

Saivo

Koulutussuunnittelun pedagogisia perusteluja

Harriet Urponen

0306364

Opettajan pedagogiset opinnot

Kevät 2012

Lapin yliopisto

FT, Lehtori Helena Koskinen

Sisältö

1 Johdanto.....	3
2 Ajankohtaista taustaa.....	5
3 Pedagogisia perusteluja	9
3.1 Sosiokonstruktivismi	10
3.2 Mielekäs oppiminen	12
3.3 Oppimisen tilat ja avoimet oppimisympäristöt.....	19
4 Strategia.....	22
4.1 Verkko-opetuksen integroiva malli (VOI)	22
4.2 Strateginen tuotos: VOITTO	24
4.3 Palvelumuotoilu.....	27
4.4 Koulutusten tavoitteet ja toiminnallinen prosessi.....	29
5 Loppupohdinta.....	33
Lähteet:	37
LIITE 1. Verkko-opetuksen didaktis-oppimisteoreettinen malli.....	43

1 Johdanto

Perustan uuden koulutuspalveluja tarjoavan yrityksen, jonka nimeksi tulee Saivo Innovations. Tämän tutkielman tarkoituksena on luoda koulutussuunnittelun pohjalle pedagogiset perustelut ja tuottaa strategia koulutuspalvelujen toteuttamiselle. Miksi Saivo? Edesmennyt pappani August Raittimo kertoi minulle lapsena tarinoita. Näissä tarinoissa hän kertoi usein saivosta. Papan mökki sijaitsi Äkäsjokivarressa melko lähellä Pakasaivoa. Hän vei minut katsomaan sitä ja kertoi, että saivo on hyvin kirkasvetinen tunturijärvi. Siihen ei tule, eikä siitä lähde yhtään jokea, vaan sen vesi on peräisin saivon pohjassa olevista lähteistä. Lappilaisen mytologian mukaan saivon pohjassa on reikä ja toisella puolella on täsmälleen samanlainen järvi, peilikuvana maanpäälliselle saivolle. Tuon järven rannalla elää onnellinen saivokansa. Joidenkin uskomuksien mukaan saivo on henkien asuinpaikka ja jotta henget antaisivat hyvän pyyntionnen tai naimaonnen, tuli heille antaa lahjoja. Siksi saivot ovat aina olleet kokoontumis- ja uhripaikkoja. Saivon veden uskotaan olevan puhdistavaa ja parantavaa vettä ja saivoja on aina kunnioitettu johtuen osin myös niiden jylhästä muodosta. Saivolla on tarina kerrottavanaan.

Miksi Innovations? Innovatiivisuutta ja innovaatioiden syntymistä voidaan tarkastella kasvatustieteen näkökulmasta luovuuden kehittämisprosessina, yleensä oppimisprosessina, osaamispääoman kehittymisenä tai motivaation kasvuprosessina (Hokkanen 2001, 54). Yhteiskunnallisella tasolla Opetusministeriö (2006) on korostanut luovuuden ja innovatiivisuuden merkitystä tulevaisuuden taloudellisten, sosiaalisten ja henkisten haasteiden ratkaisuisissa.

Innovatiivisuus on sitä, että ihmiset, tiimi ja organisaatio pystyvät tuottamaan ja soveltamaan uusia ideoita lisäarvon tuottamiseksi (Sydänmaanlakka 2009, 132).

Yhteiskunnassamme on vallalla yritysmönteinen ilmapiiri, jossa yrittäjyyttä tuetaan ja jopa yliopistoja kannustetaan kiinnittämään asiaan huomiota (Opetusministeriö 2009, 15). Opetusministeriö korostaa koulutusjärjestelmän merkitystä yrittäjyyden edistämisessä ja toteaa vain viidenneksellä yrittäjistä olevan korkeakoulututkinnon. Nyt minulla on mahdollisuus päästä mukaan korkeakoulutettujen yrittäjien harvaan joukkoon. Tämä kirjallinen tutkielma on yksi osoitus siitä, että Lapin yliopistossa halutaan kannustaa yrittäjyyteen! (Opetusministeriö 2009, 15).

Koulutuspalvelujen tuottaminen on yksi keskeinen liiketoiminta-alue Saivo Innovationsin toiminnassa. Tässä tutkielmassa luon yritykselleni pedagogista profiilia ja tiedostan, että pedagogiset perustelut ovat eläviä ja alati muuttuvassa kouluttajan työssä näitä asioita on jatkuvasti päivitettävä (Talvio 2002, 161–162). Avaan tutkielmassa liikeideaani ja sen taustalla olevia keskeisiä käsitteitä. Mietin koulutusten tavoitteita yleisellä tasolla ja kuvaan niiden toiminnallisen prosessin. Ennakko-oletuksena on, että perusteellisella pedagogisella pohdinnalla saadaan aikaan parempia koulutustilaisuuksia. Tätä työtä voisi hyvin rinnastaa oppilaitosten opetussuunnitelmatyöhön ja tutkielman avulla haluan saada vastauksen kysymykseen: ”Minkälaisia pedagogisia perusteluja minulla on koulutuksia varten?” Taustalla on ajankohtainen keskustelu työurien pidentämisestä, työelämän muutoksista ja elinikäisen oppimisen eetoksesta ja näihin megatrendeihin vastaamaan perustetaan Saivo Innovations.

2 Ajankohtaista taustaa

Uskon siihen, että uuden oppiminen tuottaa ihmiselle hyvinvointia. Hyvinvointi kiinnostaa työnantajia. Lapin yliopisto järjesti Hyvinvointia edistävä johtaminen -seminaarin, joka piti siirtää suurempaan saliin kovan kysynnän vuoksi. (Lapin yliopisto 2012). Talouselämä on listannut Suomen parhaita työpaikkoja jo kymmenen vuotta ja toteaa vuonna 2012 tuloksissaan, että yksi merkittävä tyytyväiseksi tekevä asia työssä on mahdollisuus uuden oppimiseen (Holtari 2012, 30–37.)

Pohtiessani omia ominaisuuksiani yrittäjänä, nousee esiin kaksi kuvaavaa sanaa: Luovuus ja innovatiivisuus. Nämä ominaisuudet haluan sisällyttää myös merkittäväksi osaksi yritykseni liiketoimintaa. Menestyäkseen yritysten on jatkuvasti uudistuttava ja se puolestaan edellyttää työntekijöiden uudistumista. Luovuus ja innovatiivisuus ovat avain uudistumiseen. Latinankielen sana *innovatus* tarkoittaa uusimista tai uudistamista ja sen katsotaan olevan nykyisen innovaatio -käsitteen lähtökohtana (Siltala 2010, 57).

Vaikka perustan yrityksen yksin, ei yksin toimiminen ole mahdollista. On tärkeää löytää yhteistyökumppanit ja verkostot. Työ- ja elinkeinoministeriön tulevaisuuskatsauksessa on ennakoitu työelämän muutoksia vuoteen 2020 mennessä ja tässä raportissa korostuu eri tasoilla verkottuminen ja kumppanuus (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Ei ole tarkoituksenmukaista tehdä itse kaikkea. Verkostoituminen on päivän sana (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004, 12) ja kovalla vauhdilla muuttuva yhteiskunta asettaa omat vaatimuksensa yksilölle. Yritykseni on tulevaisuudessa osa laajaa verkostoa yhtä lailla, kuin

asiakkaana olevat ihmisetkin. He ovat mukana monissa verkostoissa, työryhmissä, projekteissa, harrastusryhmissä jne. Hyvät yhteistyötaidot ja avoin vuorovaikutus on avain työyhteisöjen menestymiseen. (Järvinen 2008, 12.) Tuleva yritykseni tarjoaa palveluita juuri näiden taitojen kehittämiseen.

Tällä hetkellä jokaiselta työntekijältä edellytetään hyviä työyhteisötaitoja eli uudenlaisia työelämätaitoja kuten aktiivisuutta, itseohjautuvuutta ja kriittisyyttä. Työelämän muutoksessa korostuvat jatkuvan oppimisen valmius ja elämönhallintataidot ja jokaisella ihmisellä itsellään on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. (Manka 2011, 10.) Uskon yhteistyön ja positiivisen vuorovaikutuksen olevan avain luottamuksen lisääntymiseen koulutukseen osallistuvien työntekijöiden välillä ja sitä kautta työn mielekkyyden paranemiseen ja työn ilon löytymiseen. Tähän tavoitteeseen tähtää myös uuden yrityksen koulutuspalvelujen liiketoiminta. Tarkoituksena on päästä mukaan yrittäjille suunnattuun toimintaan ja sitä kautta luoda verkostoja ja saada yhteistyökumppaneita. Rovaniemellä toimii Luovien alojen yrityshautomo, jonne toivon saavani liikeideani jalostumaan.

Miten luovuus näkyy toimiessani yrittäjänä? Luovuus on kykyä ihmetellä, innostua ja innovoida. Se on uutta etsivää ajattelua ja siihen tarvitaan voimakas sisäinen motivaatio. Luovuus voi jalostua innovatiivisuudeksi, joka tarkoittaa ihmisten, tiimin ja organisaation kykyä tuottaa ja soveltaa uusia ideoita lisäarvon tuottamiseen. Innovatiivisuutta voi verrata lampun valokeilaksi, joka näyttää pimeällä kulkusuunnan. Innovatiivisuus on luovaa ongelmanratkaisua. (Sydänmaanlakka 2009, 14–15.) Luovuudessa voi piillä valtavia mahdollisuuksia, jos niitä osataan hyödyntää (Järvinen 2008, 13). Osaan rohkeasti yhdistellä erilaisia ajatuksia ja sitä kautta luon palveluja, joita halutaan ostaa. Pyrin tekemään tarjolla olevista tuotteista niin houkuttelevia, että niitä ei voi vastustaa. Liiketoiminnassa korostuu tietty mobiilius eli liikuteltavuus ja koulutukset voi siirtää mitä erilaisimpiin tiloihin toteutettavaksi. Panostan yrityksen ilmeeseen ja etenkin sähköisiin materiaaleihin, joista tulee tärkeä osa yrityksen imagoa.

Tärkeimmät edellytykset oppimisyhteisön innovatiiviselle toiminnalle ovat henkilöstön osaaminen, motivoituneisuus ja itsensä likoon laittaminen.

Innovatiivisen toiminnan lisääminen onnistuu uusilla opiskelumuodoilla esimerkiksi hyödyntämällä yhteistoiminnallisuutta. (Hokkanen 2001, 168–169.) Saivo Innovations tuottaa osaamista työyhteisön jäsenten oppimisen kautta. Oppimista tapahtuu paitsi koulutustilaisuuksien lähijaksoissa kasvokkain, myös verkossa.

Pedagogiset innovaatiot tekevät koulutuksista uudenlaisia tapahtumia, joissa hyödynnetään tieto- ja viestintätekniiikan mahdollisuuksia oppimisen edistäjänä. Hakkarainen (2001, 16) sanoo, että parhaiten tieto- ja viestintätekniiikka toimii oppimisen tukena silloin, kun sitä käytetään tavanomaisen oppimisyhteisön lisänä. Ihmisen oppimisessa merkityksellistä on osallistuminen erilaisiin yhteisöihin ja niissä tiedon, kokemusten ja ymmärryksen jakaminen (Hakkarainen 2001, 16). Se, että yhteisössä reflektoidaan omia ja jaettuja kokemuksia ja käytänteitä, voi olla ratkaisevan tärkeää oppimisen onnistumiselle (Hakkarainen 2001, 27). Aikuisten kanssa tarvitaan verkko-opiskelussa paljon tukea ja ohjausta. On tärkeää seurata koulutettavien osallistumista verkossa tapahtuvaan toimintaan ja rohkaista heitä itseohjautuvuuteen. Jokaisessa koulutuksessa on tärkeää miettiä ne osa-alueet tai projektit, sekä niiden eteneminen verkossa siten, että asetetaan sopivia osatavoitteita tai merkkipaaluja, jotka auttavat varmistamaan sitä, että kaikki pysyvät mukana. Näin jokainen voi jakaa oman työskentelynsä mielekkäästi, kun ymmärtää eri osavaiheet ja niiden painotukset koulutuksen aikana. (Hakkarainen 2001, 40–41.)

Saivo Innovationsin koulutuspalveluiden tavoitteena on työntekijöiden uudistuminen oppimisen kautta, osaamisen lisääntyminen ja sitä kautta työn laadun parantuminen. Koulutukset tapahtuvat joko yritysten omissa tiloissa tai tilat vuokrataan tarpeen mukaan ulkopuoliselta tilapalveluja tuottavalta yritykseltä. Koulutustilaan rakennetaan aina oma inspiroiva infra, jolloin tilaisuudesta muodostuu osallistujille uusi, innovatiivinen oppimisen tila. Koulutuksiin liittyy yritysten tarpeiden mukaisesti vähintään kaksi kasvokkain tapahtuvaa lähijaksoa, ja tämän lisäksi verkossa on oma oppimisympäristönsä, jossa jatketaan työskentelyä lähijaksojen välillä tai niiden jälkeen.

Rakennettuun infraan liittyy kaksi hyvin suurta valkokangasta, jotka muodostavat koulutustilaan yhden laajakulman, johon voidaan heijastaa erilaisia laajoja seinän kokoisia taustakuvia tarpeen mukaan. Oleellista on äänentoisto ja laadukkaat kaiuttimet, joiden kautta voidaan luoda tilaan erilaisia äänimaailmoja. Tämän lisäksi tilassa on isoja, pehmeitä tyynyjä sekä kevyitä styroxraheja, joista voidaan tarpeen mukaan rakennella erilaisia elementtejä esimerkiksi draamaharjoituksia varten. Luonnollisesti tilan vuokraaja tarjoaa koulutustilaisuuksia varten myös perinteisiä tuoleja ja pöytiä, mikäli halutaan välillä olla vaikka luokkamuodossa, mutta melko usein koulutuksissa keskustelut tapahtuvat kasvokkain piirissä, pehmeillä tyynyillä. Minulla on liikeidea, joka hyödyntää palvelumuotoilua, käyttää hyväkseen tarinoita ja yhdistää luovasti erilaisia oppimisen tiloja. Yksi laaja pedagoginen linjaus on koulutusten jatkuva kehittäminen arvioinnin ja palautteen kautta.

Tämä tutkielma sisältyy olennaisena osana yritykseni liiketoimintasuunnitelmaan. Taustalla on ajatus siitä, että kaupallista koulutussuunnittelua ei voi tehdä ilman pedagogisia perusteluja, joihin olen hakenut tukea kirjallisuudesta ja ajankohtaisesta tutkimuksesta sekä yhteiskunnallisesta keskustelusta. Tutustuttuani moniin pedagogisiin malleihin, joita voidaan hyödyntää mm. verkossa tapahtuvassa oppimisessa, tulin luoneeksi yritykselleni oman koulutusstrategian, jonka nimi on VOITTO. Yritykseni pedagoginen profiili rakentuu itse luomani strategian mukaisesti sosiokonstruktivismin päälle ja muodostuu sen lisäksi mielekkäästä oppimisesta, erilaisista oppimisen tiloista ja Barabin ja Rothin ekologisesta osaamisen tuottamisen teoriasta.

3 Pedagogisia perusteluja

Koska tutkielman tavoitteena on perustella yrityksen koulutussuunnittelua pedagogisesti, on pedagoginen ajattelu keskeinen käsite. Jyrhämä (2002, 2) sanoo pedagogisen ajattelun olevan sellaista ajattelua, joka kohdistuu opetustapahtuman eri tekijöihin. Kansanen on samaa mieltä ja lisää, että puhuttaessa pedagogisesta ajattelusta, liittyy opetus- tai koulutustapahtumaan vielä joku pedagoginen tarkoitus (Kansanen 2004, 87). Hän (1996, 45–46) määrittelee pedagogisen ajattelun päätöksenteoksi, eli kysymykseksi siitä, miten kouluttaja perustelee päätöksiään teorian avulla. Kyse on kouluttajan tai opettajan normatiivisesta näkökulmasta eli aina, kun hän tekee koulutustilanteessa jonkun ratkaisun tai valinnan, hänellä on tietyt perustelut valinnoilleen (Kansanen 2004, 88). Perustelut voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia ja ne perustuvat henkilökohtaisiin arvoihin (Kansanen 2004, 88). Talviolla (2002, 159) on Kansanen kanssa hyvin samankaltainen näkemys. Hän sanoo opettajan pedagogisen ajattelun taustalla olevan hänen oma ihmis- ja tietokäsityksensä, näkemyksensä oppimisesta, hänen kasvatusfilosofiansa, ja uskomuksensa sekä koulutustaustansa (Talvio 2002, 159).

Tässä tutkielmassa määrittelen pedagogisen ajattelun liittyvän niihin päätöksiin, joita kouluttaja tekee koulutettavien oppimiseen liittyen suunnitellessaan koulutuksia, kouluttaessaan tai arvioidessaan koulutuksia. Näin ollen oleellista on myös koulutusten kehittäminen palautteiden pohjalta. Pedagoginen ajattelu on käsitykseni mukaan sellaista, että taitava kouluttaja voi tietoisesti sitä kehittää ja olen sitä mieltä, että kaikkien kouluttajien ja opettajien olisi hyvä aika ajoin

pysähtyä miettimään perusteluja oppimiseen liittyviin valintoihin koulutustapahtumissa. Kasvatusfilosofiaani, koulutustaustaani sekä ihmis- ja tietokäsityksiäni olen omalta osaltani avannut muissa kirjallisissa tuotoksissa liittyen opettajan pedagogisiin opintoihin ja rajaan ne tietoisesti pois tästä tutkielmasta.

Oppimiskäsitykset ja -teoriat ovat oleellisia työkaluja, joita hyödynnän koulutusten suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Perustelen koulutuksia sosiokonstruktivismilla ja mielekkäällä oppimisella. Aloitan oleellisimmasta, eli oppimisteoriasta. Etenen yleisestä kohti yksityiskohtia eli metatasolta mikrotasolle. Mielekkään oppimisen viitekehukseen olen luonut sabluunan koulutussuunnittelun tueksi ja oppimisen tilat ja avoimet oppimisympäristöt - käsitteet johdattavat yrityksen strategiataason päätöksiin: Verkko-opetuksen integroituun malliin, palvelumuotoiluun ja itse kehittämäni strategiseen VOITTO -malliin.

3.1 Sosiokonstruktivismi

Oleellisin oppimisteoria, jonka pohjalle rakentuu koko Saivo Innovationsin liiketoiminta, on sosiokonstruktivismi. Tietoa muodostetaan yhdessä ja jaetaan yhdessä. Keskustelemalla eri asioista, ilmiöistä ja niiden merkityksistä, voidaan tietoa yhdistää sosiaalisesti laajempaan tietojärjestelmään. Jokainen ryhmän jäsen vaikuttaa ympäröivään sosiaaliseen yhteisöön ja osallistuu tiedon prosessointiin. Näin yhteinen, jaettu tieto rakentuu ympäröivään kulttuuriin ja siirtyy sosiaalistumisen myötä muille oppijoille. (Nevgi & Lindblom-Ylänne 2003, 107.)

Sosiokonstruktivismin mukaan oppiminen on sosiaalinen ilmiö. Teoria näkyy kouluttajan toiminnassa ja yrityksen koulutustarjonnan sisällöissä niin, että koulutettavat rakentavat eli konstruoivat tietoa itse sosiaalisissa konteksteissa ja vuorovaikutussuhteissa. Tämän näkemyksen mukaan oppiminen on mielekästä toimintaa ja koulutettavat luovat tiedolle sisäisiä merkityksiä henkilökohtaisesti,

ja sisäinen reflektointi on tärkeä osa oppimisprosessia. Oleellisia asioita ovat koulutettavan sisäinen motivaatio ja itseohjautuvuus (Kauppila 2007, 47–48). Sosiokonstruktivisen oppimiskäsityksen etuina on, että se virittää opiskelijassa oppimisen halua ja ottaa huomioon oppimisen prosessin ja tavoitteellisuuden. Se edistää jäsenyneen tietorakenteen muodostumista ja kehittää tiedon hankkimisen, soveltamisen ja arvioimisen taitoja. Tämä oppimiskäsitys luo yhteistoiminnallisuutta ja lisää sosiaalisia taitoja. (Kauppila 2007, 117.)

Koulutusten onnistuneeseen toteuttamiseen liittyy myös haasteita. Motivaatiota ei voi luvata eikä antaa koulutukseen osallistujille, eikä itseohjautuvuuteen voi pakottaa. Joku voi jäädä keskusteluissa syrjään ja ottaa passiivisen roolin, jolloin hän ei ole vaikuttamassa yhdessä asetettuihin tavoitteisiin. Tässä korostuu kouluttajan merkitys. Kouluttajan täytyy pystyä eksaktisti perustelemaan koulutuksen tarjoamat hyödyt asiakkaille. Tämä tutkielma tekee näkyviksi juuri näitä perusteluja. Mitä paremmin kouluttaja perustelut pystyy tekemään, sitä varmemmin koulutus onnistuu.

Yhteistoiminnallinen oppiminen on yksi sosiokonstruktivistinen sovellus, jota kouluttaja voi hyödyntää käytännön koulutustilanteissa. Pienryhmäkeskustelut ja ryhmissä tehdyt tehtävät ovat keskeisellä sijalla yhteistoiminnallisessa oppimisessa. Yhteistoiminnallisuus voidaan nähdä välineenä lisätä opiskelijoiden sitoutumista yhteiseen työskentelyyn ja sitä kautta se lisää myös opiskelijoiden motivaatiota. (Repo-Kaarento 2006, 16.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen antaa välineitä organisoida vuorovaikutukseen perustuvaa oppimista käytännössä (Repo-Kaarento & Levander 2003, 141). Se kattaa lähtökohdat koko oppimiselle ja opetustyölle ja on paitsi sosiaalinen oppimisteoria myös pedagoginen suuntaus (Sahlberg & Leppilampi 1994, 162). Yhteistoiminnallisuuden hyödyntäminen opetuksessa kannattaa, sillä vaikutukset oppimistuloksiin ovat positiivisia (Saloviita 2006, 135–139). Tavoitteena on edistää koulutettavien yhteistoiminnallisia taitoja, joita he tarvitsevat sekä työssä että yksityiselämässään (Saloviita 2006, 165). Sosiaalinen elementti oppimisessa on oleellinen ja tärkeä ja yhdessä toimimalla voidaan saavuttaa monia etuja (Kauppila 2007, 109). Yhteistoiminnalliset menetelmät, kuten parikeskustelut,

ryhmätyöt ja projektit liittyvät oleellisesti sosiokonstruktivistiseen otteeseen, joka innostaa kehittämään opetusta kohti sosiaalisempia työmuotoja (Kauppila 2007, 119).

Yhteistoiminnallisuus ilmenee koulutuksissa niin, että opiskelijat ovat avoimessa ja suorassa vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmän jäsenillä on yksilöllinen vastuu tehtävästä tai sen osasta ja edellytyksenä on kaikkien osallistuminen tehtävän suorittamiseen. Tavoitteena on herättää koulutuksiin osallistujat huomaamaan, että yhdessä he pääsevät pidemmälle ja saavat enemmän aikaiseksi, kuin kukaan heistä yksin toimiessaan saisi ja näin he alkavat suosia yhteistoimintaa. Yhteistoiminta vaatii sosiaalisia taitoja, jotka kehittyvät harjoittelemalla. Kaikissa koulutuksissa harjoitellaan yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. (Repo-Kaarento & Levander 2003, 163–166.) Palautteen merkitystä ei voi kylliksi korostaa. Jokaisesta koulutustilaisuudesta pyydetään systemaattisesti palaute ja sen antamiselle luodaan mahdollisuus ja annetaan sille tilaa ja aikaa. Sen avulla kuullaan asiakkaiden toiveita ja sen pohjalta toimintaa voidaan kehittää asiakaslähtöisemmäksi. Myös kouluttajalle pyydetään erikseen palautetta, mikä osoittaa aitoa yhteistoiminnallisuutta (Repo-Kaarento & Levander 2003, 166).

Vaikka yhteistoiminnallinen oppiminen on vuorovaikutuksellista, elävää, innostavaa ja uutta luovaa, se ei suinkaan ole helppoa. Se vie enemmän aikaa ja se vaatii opiskelijoilta sitoutumista ja innostusta. Tämän ymmärtämiseen kannattaa panostaa, jotta tuloksia saadaan aikaan. Yhteistoiminnallista oppimista käytetään koulutustilaisuuksissa sellaisissa tilanteissa, kuin se on tarkoituksenmukaista joko käsiteltävän aiheen tai kohderyhmän kannalta. Itseisarvo se ei voi olla.

3.2 Mielekäs oppiminen

Kaikkien Saivo Innovationsin koulutusten tavoitteena on mielekäs oppiminen. Pohjalla on Ausubelin (1963) teoria mielekkäästä oppimisesta, jota Jonassen

(1995) on kehittänyt edelleen. Oleellista on, että teoria soveltuu koulutussuunnitteluun entistä paremmin sitä kautta, että Lapin yliopistossa on perehdytty tähän teoriaan, tutkittu sitä edelleen ja löydetty siitä uusia ominaisuuksia (Ruokamo & Pohjolainen 1999). Tarkastelen koulutuksiani mielekkään oppimisen kriteerien kautta ja hyödynnän Nevgin ja Tirrin (2003) tutkimuksia hyvästä verkko-opetuksesta. Hyvä opetus rakentuu hyvin samankaltaisista piirteistä sekä verkossa että perinteisessä opetuksessa (Nevgi & Tirri 2003, 171).

Ruokamo, Hakkarainen ja Eriksson (2012, 385) ovat sittemmin vielä hieman yksinkertaistaneet mallia ja selkeyttäneet siten eri osapuolten roolia oppimisessa (Taulukko 1). Vaikka malli on nimenomaan verkko-opetukseen suunnattu, nähdäkseni se toimii missä tahansa muussakin kontekstissa erinomaisesti.

Taulukko 1. Ruokamo, Hakkarainen & Eriksson 2012, 385. Tuetun opettajuuden ja mielekkään verkko-oppimisen malli.

<p>Teacher</p> <ul style="list-style-type: none"> - gives individual feedback - designs clear guidelines - tutors online discussions - sets positive climate for learning - formulates clear course goals and objectives - provides feedback 	<p>Students</p> <table border="1" data-bbox="821 1332 1492 1668"> <tr> <td data-bbox="821 1332 1077 1668"> <p>Processes</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexible Constructive Collaborative Individual </td> <td data-bbox="1109 1332 1492 1668"> <p>Outcomes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Development of understanding the subject matter - Development of one's critical thinking </td> </tr> </table>		<p>Processes</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexible Constructive Collaborative Individual 	<p>Outcomes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Development of understanding the subject matter - Development of one's critical thinking
<p>Processes</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexible Constructive Collaborative Individual 	<p>Outcomes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Development of understanding the subject matter - Development of one's critical thinking 			

Kouluttajan rooli on sellainen, että hän laatii selkeät kurssipäämäärät ja -tavoitteet ja suunnittelee selkeät ohjeet koulutukselle. Hänen tehtävänsä on tutoroida verkkokeskusteluja ja antaa henkilökohtaista palautetta koulutettaville.

Opiskelijoiden toiminta liittyy paitsi oppimisen prosesseihin, myös palautteeseen. Opiskelu on joustavaa ja rakentavaa, yhteisöllistä ja yksilöllistä. Palautteen tulisi kehittää kriittistä ajattelua ja parantaa ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta.

Kouluttaja voi omalla toiminnallaan tukea koulutettavaa, mutta oppimisen mielekkyys syntyy etenkin koulutettavan omasta aktiivisesta ja tavoitteellisesta panoksesta omaan oppimiseensa. Se, että koulutettavat voivat itse suunnata ja valita tehtäviä omien intresseidensä mukaisesti, lisää aktiivisuutta, kuten myös se, että tieto voidaan kytkeä jo aiemmin opittuihin asioihin ja konteksteihin. Koulutuksen keskeisten sisältöjen lisäksi koulutettavilla kehittyvät metakognitiiviset taidot, kuten oppimaan oppimisen taidot. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen & Nevgi 2006, 25.)

Johdatus tieto- ja viestintätekniikan käyttöön opetuksessa ja oppimisessa -kursilla hyödynnettiin mielekkään oppimisen viitekehystä niin, että arvioitiin mallin läpi tiettyä tapausta; verkossa olevaa koulutusta. Nyt sovellan tätä viitekehystä koulutussuunnitteluun pohtimalla sitä, miten mielekkään oppimisen kriteerit toteutuvat koulutuksissa oppimisympäristön tai koulutettavien näkökulmasta (taulukko 2). Malli on aina väline, joka täytyy purkaa paloiksi, suunnitella opetuksiksi ja on hyvä tarkkaan pohtia niitä tekijöitä, mitä taustalla vaikuttaa (Ruokamo 2012).

Taulukko 2. Koulutussuunnittelu mielekkään oppimisen viitekehyksessä Nevgiä & Tirriä 2001; 2003 sekä Ruokamo & Pohjalaista 1999 mukailten.

Mielekkään oppimisen kriteeri	Oppimisen tilojen ominaisuudet	Miten ilmenee koulutuksissa?
Aktiivisuus ja itseohjautuvuus → Koulutettavat ovat aktiivisia ja itseohjautuvia hankkijoita ja käsittelijöitä.	Interaktiivisuus: Koulutuksen aikana koulutettavien on mahdollista etsiä, käsitellä ja analysoida tietoa ja tallentaa muistiinpanoja verkkoympäristöön.	Omatoimisuus: Koulutettavien on mahdollista tuottaa uusia ajatuksia ja ajatusmalleja. Muiden koulutettavien on mahdollista lukea ja kommentoida näitä ajatuksia.

<p>Intentionaalisuus, päämäärätietoisuus ja tavoitteellisuus →</p> <p>Koulutettavat asettavat itse tavoitteensa ja seuraavat niiden toteutumista.</p>	<p>Suunnittelun ja arvioinnin työkalut:</p> <p>Ympäristö sisältää paikan ja tilan / välineet oman oppimisen suunnittelulle sekä yksin että ryhmissä.</p>	<p>Tavoitteellinen toiminta:</p> <p>Koulutettavat selkiyttävät itselleen omat tavoitteensa kirjoittamalla ne ylös ja arvioi näiden saavuttamista koulutuksen aikana.</p>
<p>Konstruktiiivisuus/kumulatiivisuus→</p> <p>Koulutettavat yhdistävät uutta tietoa aiemmin opittuun ja arvioivat tiedon merkityksellisyyttä.</p>	<p>Jäsentyneisyys:</p> <p>Verkkoympäristöön sisällytetään hypertekstirakenteena aiempia tutkimuksia ja ajatusten vaihto muiden kanssa mahdollistetaan.</p>	<p>Yhdistäminen ja vertaaminen:</p> <p>Koulutettavat tutkivat opiskelumateriaaleja ja tekevät tehtäviä, joiden avulla he pystyvät yhdistelemään aikaisempiin tietoihinsa uutta asiaa.</p>
<p>Kollaboratiivisuus/yhteistoiminnallisuus →</p> <p>Koulutettavat osallistuvat yhteistoiminnallisiin harjoituksiin ja jakavat tietoa muiden kanssa.</p>	<p>Yhteiset työskentelyalueet:</p> <p>Koulutuksen aikana on mahdollista olla paitsi yhteisessä tilassa kaikkien koulutettavien kanssa, myös pienemmissä keskusteluryhmissä, joissa tietoa voidaan hallita ja käsitellä. Virtuaalisesti hyödynnetään verkkoympäristön lisäksi monipuolisesti sosiaalista media esim. blogeja</p>	<p>Yhteinen opiskelu:</p> <p>Keskustelemalla jaetaan tietoa ja lähijaksojen välillä tuotetaan verkkoympäristöön erilaisia oppimistehtäviä yhdessä muiden kanssa.</p>
<p>Kontekstuaalisuus ja situationaalisuus →</p> <p>Koulutuksissa harjoitellaan reaalielämää vastaavia oppimistilanteita.</p>	<p>Fyysinen tila ja virtuaalinen tila:</p> <p>Molemmissa käytetään simulaatioita, erilaisia multimedia-aineistoja ja suoritetaan soveltavia tehtäviä.</p>	<p>Ongelmien ratkaisua:</p> <p>Koulutettavat harjoittelevat koulutuksissa ongelman ratkaisua etsimällä monipuolisesti tietoa ja soveltamalla sitä.</p>

<p>Keskusteltavuus ja vuorovaikutus →</p> <p>Koulutettavat osallistuvat oppimisprosessiin keskustelun avulla.</p>	<p>Keskustelualueet:</p> <p>Koulutustilassa muunneltavat kalusteet mahdollistavat pienryhmäkeskustelut ja keskustelualueet verkossa pienryhmille + sähköpostin käyttö mahdollisuus.</p>	<p>Kriittisyys ja avoimuus:</p> <p>Omia ajatuksia on mahdollista peilata toisten ajatuksiin lähijaksoissa keskustelemalla ja verkossa kirjoittamalla eriaikaisesti keskustelufoorumeihin. Näkemysten vaihtoon kannustetaan.</p>
<p>Reflektiivisyys →</p> <p>Koulutettavat tulevat tietoisiksi omasta ajattelustaan ja omista oppimiseen liittyvistä prosesseista.</p>	<p>Kognitiiviset työkalut:</p> <p>Ympäristö sisältää oman oppimisen arviointia edistäviä tehtäviä kuten oppimispäiväkirjat tai käsitekarttojen laatiminen.</p>	<p>Oman oppimisen tutkiminen:</p> <p>Koulutettavat analysoivat omaa oppimistaan, tutkii omia käsityksiään ja syventää oppimistaan ajattelemalla asioita kirjallisesti.</p>
<p>Siirtovaikutus →</p> <p>Koulutettavat voivat soveltaa oppimaansa muualla, uusissa oppimistilanteissa.</p>	<p>Erilaiset fyysiset ja virtuaaliset tilat:</p> <p>Hyödynnetään monipuolisesti tietopankkeja, ongelmanratkaisuja ja suunnittelutehtäviä.</p>	<p>Harjoittelu ja soveltaminen:</p> <p>Koulutettavat voivat soveltaa oppimaansa asioita käytännössä.</p>
<p>Muita mielekkään oppimisen kriteereitä:</p> <p>Yksilöllisyys</p> <p>Ohjauksellisuus</p> <p>Abstraktisuus</p> <p>Emotionaalisuus</p> <p>Moninäkökulmaisuus</p> <p>Kriittisyys</p> <p>Luovuus</p>		

Koulutuksia suunnitellaan yllä olevaa taulukkoa apuna käyttäen. Sarakkeessa 1 esitellään yleisesti mielekkään oppimisen kriteeri ja sen tarkoitus. Toisessa sarakkeessa kuvataan tutkimuksiin perustuen (Nevgi & Tirri 2001; Nevgi & Tirri 2003; Ruokamo & Pohjalainen 1999), minkälaisia ominaisuuksia kyseiset kriteerit edellyttävät toimintaympäristöltä. Sarakkeessa 3 avataan se, miten kriteeri näkyy koulutuksessa erityisesti koulutettavien näkökulmasta ja aina suunniteltaessa uutta koulutusta, lisätään vielä neljäs sarake, jossa arvioidaan uuden, suunniteltavan koulutuksen näkökulmasta tilanne uudelleen kriteerikohtaisesti.

Koulutuksissa *aktiivisuutta* voidaan edistää käyttämällä monipuolisesti erilaisia työskentelymuotoja hyödyksi, kuten pari- ja ryhmätyöskentelyä tai oppimista aktivoivia menetelmiä. Tällöin korostuu vastuu paitsi omasta, myös muiden oppimisesta. Kuhunkin koulutukseen sisältyy osuus erilaisista oppimistyyleistä ja -strategioista ja koulutettavien kanssa käydään läpi niitä asioita, miten erityyiset oppijat oppivat parhaiten. Mahdollisuuksien mukaan pyritään aina hakemaan esimerkkejä koulutettavien omasta elämästä ja työpaikan autenttisista tilanteista. Oleellista on seurata verkkoon tehtyjä tehtäviä ja niiden toteutumista, ja huomata miten oma aktiivisuus vaikuttaa koulutuksissa. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen & Nevgi 2006, 27.)

Intentionaalisuutta voidaan tukea niin, että koulutettavien kanssa pyritään tunnistamaan heidän aiempi osaamisensa aiheeseen liittyen ja yhdessä mietitään tavoitteita konkreettisesti. Verkossa opiskelijoiden käyttöön tarjotaan välineitä, joita voi hyödyntää tavoitteiden asettamista varten esimerkiksi oppimispäiväkirjapohja ja valmiita lomakepohjia. Kouluttajalla on mahdollisuus kommentoida koulutettavan tuottamia tekstejä ja esittää hänelle kysymyksiä, jotka voivat auttaa eteenpäin. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen & Nevgi 2006, 27.)

Konstruktivisuutta hyödynnetään siten, että aina ennen koulutuksia tai viimeistään ensimmäisellä tapaamiskerralla pyritään tuomaan esille se tieto, joka koulutettavilla on ennestään käsiteltävästä asiasta. Tämän jälkeen tieto rakentuu aiemmin opitun päälle, yhdistellään tietoa aiempiin tutkimuksiin ja arvioidaan tiedon merkityksellisyyttä. *Yhteisöllisyys* näkyy paitsi erilaisina

yhteistoiminnallisina menetelminä myös ryhmätyöskentelyssä. Tällöin koulutettava antaa ryhmälle oman tietonsa jostakin asiasta ja ryhmä keskusteltuaan tuo uutta tietoa ryhmän käyttöön. Ryhmän vahvuus näkyy parhaiten ongelmanratkaisutilanteissa, joissa voidaan hyödyntää monipuolisesti eri ihmisten osaamista ja näkökulmia. *Kontekstuaalisuutta* edistetään siten, että aina kun mahdollista, asiat kytketään koulutettavien todellisen elämän haasteisiin ja arkipäivän tilanteisiin työssä. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen & Nevgi 2006, 28.)

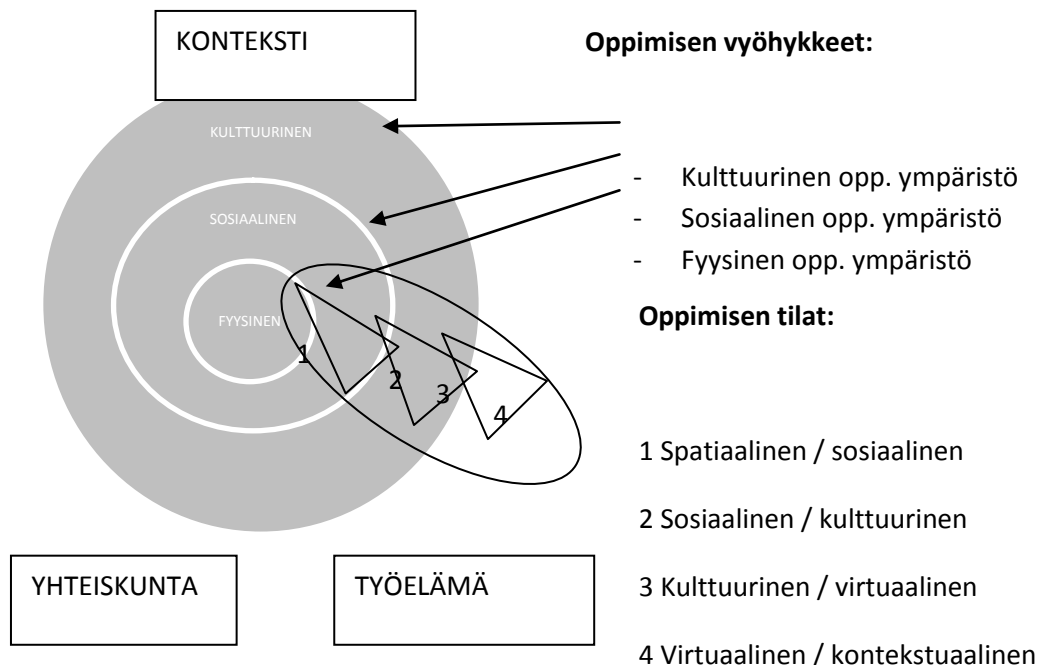
Vuorovaikutus on hyvin keskeinen tekijä koulutuksissa ja tarkoituksena on tehdä näkyväksi omaa ajattelua, jakaa ajatuksia muiden kanssa ja sitä kautta saada uusia näkökulmia ja oppia uutta. Vuorovaikutus on monipuolista ja sitä tapahtuu paitsi kasvokkain myös verkossa virtuaalisesti. Palautteen merkitys korostuu omaa ajattelua edistävänä tekijänä. *Reflektiivisyys* on omien käsitysten tutkimusta, merkitysten pohdintaa, jota edistetään erityisesti oppimispäiväkirjatoiminnalla. Ymmärretään, että oman oppimisen analysoiminen on oppimisessa oleellista hyvin tärkeää. Koulutusten tavoitteena on *siirtovaikutus* eli transfer, jolloin koulutettavat pystyvät hyödyntämään opittua tietoa myös muissa konteksteissa. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen & Nevgi 2006, 28.)

Muista mielekkään oppimisen kriteereistä korostuu erityisesti luovuus. Yrityksessäni innovaatioiden lähtökohtana on yksilöiden luovuus, mutta kyse on myös inhimillisestä ja sosiaalisesta toiminnasta, joka parantaa yhteisön toimintaedellytyksiä. Jokaisessa ihmisessä piilee voimavaroja, joita ei ole valjastettu käyttöön. Jokaisessa ihmisessä on luovuutta ja innovatiivisuutta, jotka voidaan tietoisesti tuoda esille.

Oppimisen tilat ja avoimen oppimisympäristön käsitteet ovat oleellisesti olleet vaikuttamassa yrityksen tuottamiin koulutuspalveluihin. Nämä kuvaavat yrityksen tausta-ajatuksia ja ideologiaa. Koulutuksissa ei istuta pulpetin takana passiivisena ja odoteta sitä, että kouluttaja antaa tiedon valmiiksi pureskeltuna, vaan halutaan korostaa yhteistoiminnallisuutta ja koulutukseen osallistuvien aktiivista roolia. Pedagogiat toteutuvat usein päällekkäin ja niissä on paljon yhteneväisyyksiä.

3.3 Oppimisen tilat ja avoimet oppimisympäristöt

Oppimisen tiloja voidaan verrata arjen elämisen tiloihin, jolloin puhutaan kokonaisvaltaisesti siitä ympäristöstä, jossa ihminen elää ja toimii (Karjalainen & Poikela 2010, 12). Koulutus suunnittelun fokuksessa on osallistaminen ja oleellinen käsite on tila. Poikela puhuu uudesta pedagogisesta paradigmasta ja tarkoittaa käsitteellistä muutosta ajattelussamme. Tietokäsitys on muuttunut moniulotteisemmaksi ja tiedon jakamisen sijasta puhutaan osaamisen tuottamisesta. Oppimiskäsitys on muuttunut yhteistoiminnallisemmaksi ja nyt puhutaan oppimisen ohjaamisesta yksin oppimisen sijaan. Ammattikäsitys on muuttunut niin, että ammatista tullaan osalliseksi, tuotetaan ammatillista identiteettiä ja vielä organisaatiokäsityksemme on muuttunut kohti prosessiorganisaatioita. (Poikela 2009.) Oppimisympäristöjen ryhmittelyjä on tehty monella eri tavalla (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 26–41). Ajattelen oppimisen tilat -käsitteen ikään kuin yläkäsitteeksi, jonka alle sijoitan kaikki oppimisympäristöt.



KUVIO 1. Oppimisen vyöhykkeet ja tilat (Poikela 2009)

Koulutukselle täytyy luoda otolliset olosuhteet, oppimisen kontekstit, vyöhykkeet ja tilat. Ensinnäkin on fyysinen oppimisen vyöhyke, mutta sen lisäksi on vielä sosiaalinen vyöhyke, kuten ryhmämuoto tai kommunikaatiosuhteet ja kulttuurinen vyöhyke, kuten tavat ja ammattikulttuuri. Näiden vyöhykkeiden rajapintojen kohtaamisalueella on oppimisen tilat. (Poikela & Karjalainen 2010, 12.)

Oppimisen tiloja ovat spatiaalis-sosiaalinen tila, jossa ratkaisevaa on koulutettavien kokemusta muokkaava toiminnallinen ja sosiaalinen suhde oppimisen kohteeseen, välineisiin ja kanssatoimijoihin. Sosiaalis-kulttuurisessa tilassa olennaisinta ovat erilaiset ajattelumallit ja erilaisten ihmisten kanssa toimiminen, jolloin korostuvat myös yhteistoimintataidot. Kulttuuris-virtuaalinen tila avaa yhteyden rajattomaan informaatioon, jolloin korostuvat tiedon määrä ja laatu sekä verkkotyöskentely. Virtuaalis-kontekstuaalisessa tilassa korostetaan opetusteknologiaa välineenä, jolloin sitä hyödynnetään tiedon hankintaan ja luomiseen, vuorovaikutuksen ylläpitämiseen, reflektiivisen ongelmanratkaisun ja kriittiseen arviointiin. Oppimisen tilat nähdään resurssina, joka tukee oppimista. (Poikela 2009.)

Poikela puhuu ”learning by making/developing” sen sijaan, että olisi vain learning by being tai learning by doing. Oppiminen ei ole vain passiivista vastaanottamista, vaan kielellisen käsittelyn ja ajattelun taitojen saavuttaminen edellyttää keskustelua, vuorovaikutusta, yhteisen ja henkilökohtaisen tiedon tuottamista, sekä teorian ja käytännön yhdistämistä. Poikela korostaa, että tärkeämpää on luoda, suunnitella ja organisoida oppimisen ja osaamisen tilat sekä ohjata ja johtaa oppimistoimintaa niissä, kuin vain tuottaa ja myydä koulutus (Poikela 2009; Karjalainen & Poikela 2010, 11.) Se juuri on tämän tutkielman tarkoitus.

Oleellista on se, että koulutustapahtuma nähdään laajassa kontekstissa, jossa toteutuu eri tasoilla asioita samanaikaisesti. On hyvin tärkeää tehdä näkyviksi nämä tapahtumat, joita voidaan tarkastella myös avoimien oppimisympäristöjen näkökulmasta. Saloniemi (2011, 13) kuvaa, että avoimet oppimisympäristöt tarkoittavat paitsi fyysistä tilaa, jossa oppiminen tapahtuu, myös sosiaalista ympäristöä, verkostoja ja saatavilla olevaa teknologiaa. Oppimistilanteeseen

vaikuttavat kaikki oppimisympäristöön kuuluvat osatekijät ja koko toimintaympäristön kokonaisvaltaisuus on yksi avoimen oppimisympäristön oleellinen tekijä. Tämän lisäksi käsitteeseen liittyvät vielä toimintatavat ja toimintakulttuuri. Avoimuus oppimisympäristössä tarkoittaa avoimuutta oppimistilanteessa, avoimuutta oppimateriaalien suhteen sekä avoimuutta vertaisoppimisen suhteen. (Saloniemi 2011, 13.)

Maailman digitalisoituminen on saanut aikaan sen, että teknologia on osa meidän jokaisen arkeamme. Kun teknologiaa käytetään oppimistarkoituksessa, tulisi tilanteen olla sellainen, että siinä hyödynnetään oppimisen iloa ja oppijoiden luovaa ongelmanratkaisutaitoa. Paitsi että voimme oppia tästä teknologiasta, voimme hyödyntää sitä oppimiseen. (Atjonen 2007, 91.) Tiedon etsimisessä ja löytämisessä yhdessä muiden kanssa on kyse sellaisesta osaamisesta, jota ei voi opettaa niin sanotusti opettamalla, vaan se täytyy oppia työtapoina. Kouluttaja itse on aidosti edellä käyvä oppija, joka ymmärtää, että koulutettavien joukossa on valtava määrä asiantuntijuutta ja potentiaalia. Jos ennen opettaja raivasi viidakkoveitsellä tietä, että opiskelijat pääsivät eteenpäin, nyt kouluttaja jakaa viidakkoveitset koko ryhmälle ja ongelmien kimppuun käydään yhdessä.

Avoimella oppimisympäristöllä Saivo Innovationsin toiminnassa puhutaan uudesta oppimisympäristöajattelusta, jossa painotetaan opiskelijan mahdollisuuksia yksilölliseen ja omaehtoiseen opiskeluun. Mannisen (2001, 73) tapaan ajattelen oppimisympäristö -sanon kuvaavan paremmin tarkastelukulmaa silloin, kun ollaan tekemisissä aikuisten opiskelijoiden kanssa, sillä oppimista tapahtuu myös organisoitujen opiskelutilanteiden ulkopuolella. Avoimuus ei ole pelkästään sitä, että käytetään verkkoteknologiaa hyödyksi koulutuksessa (Manninen 2001, 55, 73) vaan sen lisäksi avoimuus tarkoittaa sitä, että koulutettavat voivat vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja omiin opiskelumenetelmiinsä sekä koulutuksen suoritustapoihin. (Lindblom-Yläne & Nevgi 2003, 54.) On tärkeää kuitenkin tiedostaa se, että koulutukset tapahtuvat osin fyysisesti samassa tilassa ja osin virtuaalisesti verkossa.

4 Strategia

Hyödynnän strategisella tasolla verkko-opetuksen integroivaa mallia (VOI), jonka pohjalta olen kehittänyt oman strategian: VOITTO. Se sisältää mielekkään oppimisen viitekehyksen ja *voimaantumisen*, jota uudistava oppiminen tuottaa. Taustalla on oivalluttaminen (OI), jota voi kutsua jopa yrityksen toimialaksi, koulutuspalvelujen laajaksi tavoitteeksi ja innovaatiot (I). Kaksi T-kirjainta mallin keskellä kuvaavat oppimisen tiloja ja tarinoita (TT) ja viimeinen O-kirjain on osallistaminen. Palvelumuotoilu on toiminut merkittävänä innoittajana yritystoiminnan käynnistämisessä ja tässä luvussa kuvaan sen, millaisena palvelumuotoilu näyttäytyy Saivo Innovationsin liiketoiminnassa erityisesti koulutuspalveluissa.

4.1 Verkko-opetuksen integroiva malli (VOI)

Lapin yliopiston Mediapedagogiikkakeskuksessa on kehitetty Verkko-opetuksen integroitu malli VOI (liite 1), joka on didaktis-oppimisteoreettinen näkemys. Huomioitavaa on, että verkko-opetus ei ole nimensä mukaan vain verkossa tapahtuvaa opetusta, vaan siinä yhdistyvät lähiopetus ja verkossa tapahtuva opetus monimuoto-opetuksiksi. Olisikin tarkoituksenmukaista kutsua sitä verkosto-opetuksiksi! Mallia hyödyntämällä päästään kohti tavoitteellista opiskelua ja mielekästä oppimista ja siinä oleellista on paitsi mielekkään oppimisen ominaisuudet, myös opiskelu- ja oppimisympäristön kuvaus. (Ruokamo 2012.)

Hyödynnän ja sovellan VOI -mallia koulutussuunnittelussa ja integroin sen avulla oppimista tapahtuvaksi paitsi kasvokkain lähiopetusjaksoilla myös virtuaalisesti verkon kautta. Tarkasteltaessa opetustilannetta, korostan vastavuoroista kanssakäymistä ja reflektointia oppimista. Koulutettavien näkökulmasta tavoitteellisessa koulutustilanteessa korostuu dialogisuus, kokemuksellisuus, vuorovaikutteisuus ja yhteisöllisyys. Itse koulutustoiminnassa nostan mallista tärkeimmäksi ominaisuuksiksi aktiivisuuden, itseohjautuvuuden, keskusteleavuuden, tietoa rakentavan ja asiantuntijuutta yhdistelevän tavan ja kaiken tavoitteena on mielekäs oppiminen. Olen ollut pitkään työelämässä ja aina kantanut huolta siitä, että työyhteisöissä liian vähän hyödynnetään kollegoiden tietoja, taitoja ja osaamista ja nyt haluan erityisesti panostaa tähän asiaan jo koulutussuunnittelun tasolla. On tärkeää tunnistaa organisaation sisällä olevien ihmisten osaaminen ja vahvuudet. Eivätkö nämä taidot olisi hyvä saada kaikkien hyödynnettäväksi mahdollisuuksien mukaan?

Ajattelen vastavuoroisen kanssakäymisen olevan dialogia, joka näyttäytyy koulutuksissa ryhmäprosessina, jolloin ihmiset yhdessä ääneen ihmettelevät kohtaamiaan asioita. Tällöin perinteisesti aika suppeasti ajateltu dialogi saa uusia piirteitä, kun sitä rikastutetaan sosiaalisilla yhteyksillä ja näin siitä saadaan antoisampi ja monisyisempi kommunikaatiotilanne. Tähän liittyy oleellisesti myös oivallus siitä, mitä parhaimmillaan voidaan saavuttaa silloin, kun yhdistetään erilaiset näkemykset samasta asiasta. Silloinhan voidaan muodostaa uudenlainen kokonaisnäkemys ja yhdessä oppia uutta. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 9.)

Tehokkaaseen kommunikointiin liittyy oleellisesti kuunteleminen, joka on tärkeä osa dialogia. Erityisesti kollektiivisen merkityksen luomisessa meidän olisi hyvä kehittää kuuntelemisen taitojamme, sillä yhteinen merkitys saavutetaan silloin, kun intensiivisen yhdessäolon aikana tapahtuvan kommunikatiivisen prosessin tuloksena tilanteeseen osallistujille selviää se, mitä yhdessä tiedetään. Silloin on tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen uskaltaa vapaasti ja avoimesti tuoda esille oman näkemyksensä. Koko käsiteltävälle asialle etsitään holistista mielikuvaa, joka paljastaa meille todellisemman kokonaiskuvan käsiteltävästä asiasta. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 120–121.)

Aikuiskoulutuksessa verkkopohjaisten oppimisympäristöjen käyttö on monenkirjavaa ja Mannisen (2001, 53) tutkimuksessa keskitytään niiden käyttöön liittyviin vaatimuksiin ja toisaalta niiden tarjoamien oppimisen mahdollisuuksiin. Manninen osoittaa, että aikuisopiskeluun liittyy monia erityispiirteitä, joiden takia verkko on juuri aikuisille hyvä oppimisympäristö. Näitä erityispiirteitä ovat elämäkokemus, elämäntilanne, työ oppimis-ympäristönä, eriytynyt ja erikoistunut asiantuntemus. Myös yhteistoiminnallisuus on yksi oleellinen aspekti oppimisessa ja huomionarvoista on, että ryhmien vuoro-vaikutusta edistävä teknologia avaa uusia mahdollisuuksia aikuiskoulutuksen kehittämiseen. (Manninen 2001, 64–65.) Olen samaa mieltä Mannisen kanssa ja itse aikuisena opiskelijana ymmärrän oppimisen merkityksen ihmisen asiantuntijuuden kehittymiselle. Ilman uuden oppimista ei asiantuntijuutemme kehity. On valtavan tärkeää pohtia yhdessä samassa tilanteessa olevien ihmisten kanssa sitä, millaisia käsityksiä heillä on yhdessä käsittelemistämme asioista tai sitä, miten he soveltavat jotakin opittua käytännössä.

4.2 Strateginen tuotos: VOITTO

Tutustuin tätä työtä varten melko suureen joukkoon erilaisia pedagogisia malleja, joita Lapin yliopiston Mediapedagogiikkakeskuksessa on kehitetty. En löytänyt sellaista mallia, joka olisi istunut sellaisenaan minun ideologiaani ja liiketoimintaani, joten verkko-opetuksen integroidun mallin pohjalta olen kehittänyt oman strategisen mallin VOITTO. Siinä yhdistyvät verkko-opetuksen integroitu malli (VOI), joka sisältää mielekkään oppimisen viitekehysten ja *voimaantumisen*, jota uudistava oppiminen tuottaa. Taustalla on *oivalluttaminen* (OI), jota voi kutsua jopa yrityksen toimialaksi, koulutuspalvelujen laajaksi tavoitteeksi ja *innovaatiot* (I). Kaksi T-kirjainta mallin keskellä kuvaavat *tiloja* ja *tarinoita* (TT) ja viimeinen O-kirjain on *osallistaminen*, vaikka se voisi hyvin olla myös positiiviseen ajatteluun liittyvä optimismi. Kun koko pedagoginen malli VOITTO avataan ja sen eri osa-alueet onnistuneesti toteutetaan koulutuksina, on

ikään kuin kaupan päälle tulossa vielä voitto. Voitto sille ihmiselle, joka koulutukseen osallistuu ja vielä voitto yritykselle, jossa tämä ihminen työskentelee. Loppujen lopuksi voitto on myös kunnan voitto, kun yritys menestyy paremmin, ja näin 2012 presidentinvaalien huumassa voidaan jopa puhua valtakunnallisesta voitosta yritysten menestymisen kautta. Tämän mallin kautta suunnittelen koulutusten sisältöjä, huomioiden muut tutkielmassa avatut pedagogiset perustelut.



Kuvio 2. Koulutuspalvelujen strateginen Voitto -malli.

Tässä strategisessa mallissa on kuusi elementtiä. Oleellisia ovat oppimisen tilat, jotka juuri sen vuoksi ovat paitsi kuvion keskiössä, myös reunoilla — kaikkialla. Ihmiset itse tullessaan koulutuksiin kantavat mukanaan tarinoita ja innovaatioita ja koulutuspalvelun järjestäjän työkalupakkiin kuuluvat menetelminä oivalluttaminen ja osallistaminen. Kaikkien näiden tavoitteena on saada aikaan voimaantumista ja näin ollen tämän tavoitteen toteutuessa ihminen saa koulutuksesta jotakin lisää elämäänsä. Hän on kenties uudistunut ja oppinut,

voittanut jotakin. Itsensä? VOITTO muodostuu oivalluttamisen, osallistamisen ja tarinankertomisen prosesseista ja malliin sisältyvät innovaatiot ja erilaiset oppimisen tilat. Tähän prosessiin voi integroida erilaisia sisältöjä.

Voimaantuminen on sisäinen voimantunne, joka vapauttaa luovuutta ja tukee ihmisen voimavarojen kasvua. Voimaantuneista henkilöistä heijastuu myönteisyys ja positiivinen lataus ja he haluavat kantaa vastuuta myös yhteisön muiden jäsenten hyvinvoinnista. (Siitonen 1999, 61.) Kun ihminen voimaantuu, hän alkaa yhä enemmän luottaa omiin kykyihinsä, jolloin hän kantaa vastuuta toiminnastaan. Se taas mahdollistaa itseluottamuksen kasvun kautta omien sovellusten miettimisen ja luovan työtavan käyttämismahdollisuuden. (Lehtonen 2011, 153–154.) Yksi tärkeä ajatus on tarkastella onnistumisia, sillä niiden tarkasteleminen tuottaa ihmiselle usein uusia voimavaroja (Lehtonen 2011, 166). Itse ajattelen, että nimensä mukaisesti voimaantuminen antaa ihmiselle lisää voimaa. Se kasvattaa ihmistä vahvemmaksi ja tämä tapahtuu oivaltamisen ja mielekkään oppimisen kautta. Oleellista on koulutettavien oma aktiivisuus ja motivaatio, sillä voimaantumista ei voi keinotekoisesti tuottaa eikä siihen voi ketään pakottaa.

Oivalluttaminen viittaa siihen, että ihmisillä itsellään on ongelmissa ratkaisun avaimet, heidän täytyy vain keksiä ratkaisu ongelmaan, eli oivaltaa. Oivalluttamisessa ohjataan koulutettavia siihen suuntaan, että he oivaltavat itse. Se on kykyä ihmetellä ja esittää kysymyksiä ja jokaisella meistä on kokemuksia niistä tunteista, mitä herää silloin, kun oivaltaa jotakin oleellista. Oivalluttamisen seurauksena syntyy oppimista. Oivalluttaminen on ideointia ja se edellyttää kykyä jättäytyä taka-alalle ja antaa tilaa koulutettavien oivalluksille (Ideapakka 2012).

Innovaatiot ovat sellaisia, joita syntyy, kun ihmiset yhdessä pääsevät ideoimaan ja oivaltamaan asioita. Ne ovat uuden luomista ja uudistumista ja niiden synnyttämiseen kannustetaan ja kiinnitetään huomiota. Ideasta tulee innovaatio siinä vaiheessa, kun idea toteutetaan. On selvää, että yhteisössä on aina enemmän osaamista kuin mitä yksittäinen ihminen pystyy antamaan, siksi yhdessä innovoiminen on mielekästä (Tautila 2009, 109).

Tarinat ovat jotakin sellaista, joita meillä kaikilla on ja joilla voimme jäsentää elämäämme ja ymmärtää sekä hallita menneisyyttämme. Ne ovat yksi tietämisen muoto ja ne ilmentävät kommunikaatiota ja vuorovaikutusta ihmisten välillä. Tarinoiden avulla tehdään ymmärrettäväksi kokemuksia ja ne ovat vuorovaikutuksen väline ja siten ne ovat hyvin merkittävässä asemassa ihmisen identiteetin rakentajina. Tarinallisuudella on monia asteita, se ei ole ”pelkkää puhetta” vaan siinä kuuluu tapahtumakulkuja ja syy-seuraussuhteita. (Hyvärinen 2006, 1–2.) Tolska on tutkinut Brunerin ajatuksia narratiivikäsitteiden yhteyksistä kasvatukseen ja toteaa, että narratiivista ajattelua kannattaa ehdottomasti harjoitella. Meillä ihmisillä on taipumus selittää asioita tarinoiden muodossa. Tarinallisuutta voidaan pitää ikään kuin käsitteellisenä instrumenttina, jonka avulla voimme pyrkiä ymmärtämään sitä prosessia, jossa koulutettavat pyrkivät kehystämään kohtaamaansa uutta ja ongelmallista asiaa. (Tolska, 2002, 176.) Ihminen voi oppia kertomalla tarinoita tai kuuntelemalla ja eläytymällä toisten tarinoiden kautta. Kautta maailmanhistorian ihmiset ovat aina kokoontuneet yhteen kuuntelemaan tarinoita ja kysyn, voivatko ihmiset edes tutustua toisiinsa ilman tarinoita?

Osallistaminen on sitä, että koulutettavilta odotetaan aktiivisuutta. Se on lähtökohta sille, että koulutuksen onnistuminen on jokaisen vastuulla ja yhdessä olemme enemmän, kuin kukaan yksinään. Painopiste koulutuksessa on osallistujilla itsellään ja tavoitteena on, että he kokevat osallistumisensa mielekkääksi.

4.3 Palvelumuotoilu

Palvelumuotoilu on uusi tapa lähestyä koulutusta ja oppimista. Se on yksi Lapin yliopiston strategisista painopistealueista ja näen siinä valtavasti potentiaalia palvelujen kehittämiseen liittyen. Koulutuspalvelujen tuotteistamisessa palvelumuotoilun avulla on valtavasti mahdollisuuksia ja palvelumuotoilu antaa konkreettisia välineitä suunnitella ja kehittää toimintaa. Tässä tutkielmassa

palvelumuotoilu edustaa strategista linjausta kuunnella asiakasta, havainnoida hänen käyttäytymistään ja sitä kautta luoda aina vain parempia koulutuspalveluita. Sen avulla teen koulutuksille ”hehkeystyötä” eli lisään niiden houkuttelevuutta. Tulevaisuudessa palvelumuotoilu tulee saamaan liiketoiminnassa vielä enemmän jalansijaa, sillä vasta käytännössä nähdään, mihin kaikkeen tämä se yrityksen toiminnassa taipuu.

Palvelumuotoilu on parempaa asiakasymmärrystä ja tärkeää on se, mitä asiakas kokee palvelutilanteessa. Tavoitteena on, että asiakas on valmis suosittelemaan palvelua myös muille ja että hän haluaa ostaa palvelua uudelleen. (Salin 2012, 7.) Palvelumuotoilu on systemaattinen tapa lähestyä palveluiden kehittämistä ja innovointia yhtä aikaa analyttisesti ja intuitiivisesti. Tavoitteena on valloittaa asiakkaan sydämet eli käyttämällä palvelumuotoilua saamme paremman asiakastyytyväisyyden. Keskusteluun saadaan uusia ulottuvuuksia, uusia jäseniä, uusia toimintaympäristöjä ja ymmärrystä siitä, miten koulutuksia suunnitellaan kaikkien osapuolten kannalta hyödyllisimminkin niin, että koulutuksen tuottajan tarpeita ajatellaan ja asiakkaan tarpeet otetaan huomioon. Kyse on siis ennakoinnista ja siitä, että vanhoja asioita yhdistetään uudella tavalla, näin toimimalla tuotamme lisäarvoa yrityksen koulutuspalveluille (Tuulaniemi 2011, 10–12.)

On hyvin perusteltua yhdistää koulutus ja palvelumuotoilu. Tänä päivänä on haasteita kehittää ihmisten tarpeisiin vastaavia palveluita yhä niukkenevilla resursseilla ja silti ihmisissä on potentiaalia tuottaa parempia palveluita. On paljon ihmisiä, jotka eivät halua sitoutua pitkäksi ajanjaksoksi vaikka yliopistoon, joten lyhyemmille koulutuksille on kysyntää. Koulutuksissa hyödynnetään tieto- ja viestintätekniikkaa ja verkostoja ja koulutukset tuodaan sinne, missä asiakkaat ovat. Liiketoiminta ei vaadi suurta, sidottua pääomaa eikä kuluta luonnonvaroja, se on vähäenergistä, vuorovaikutuksellista, kokemuksellista ja dynaamista (Tuulaniemi 2011, 17, 95). Palvelumuotoilu on ennakoivaa eli proaktiivista. Tarkoituksena on ensin selvittää asiakkaiden todelliset tarpeet ja sen jälkeen yrittää tunnistaa asiakkaan piilevät tarpeet eli ne heikot signaalit, jotka ovat tässä tilanteessa merkityksellisiä. (Tuulaniemi 2011, 73.)

Avaintermi on osallistaminen, jolla tässä tutkielmassa tarkoitan sitä, että koulutuksiin osallistuvat henkilöt pyritään saamaan aktiivisesti mukaan koulutusten kehittämistyöhön mm. panostamalla palaute ja arviointiprosesseihin sekä käyttämällä yhteistoiminnallisia menetelmiä (Pakkala 2011, 13, 18). Jos koulutukseen osallistujat valjastetaan mukaan suunnittelutyöhön ja kuunnellaan heidän toiveitaan, päästään askel eteenpäin. Heiltä voi myös kerätä aineistoa laajempaa tutkimusta varten.

Palvelumuotoilu näkyy konkreettisesti tarkoin harkituissa palvelutodisteissa eli kaiken materiaalin visuaalisessa ilmeessä, joka viestii laadukkuutta, luovuutta ja luotettavuutta. Palvelutodisteita ovat esimerkiksi kirjalliset ennakko- viestit, jotka koulutukseen osallistuville lähetetään ennen koulutusta tai todistukset, jotka koulutettavat saavat osallistuttuaan koulutukseen. Koulutus mielletään palveluksi, joka on prosessi. Prosessi alkaa ja prosessi loppuu ja tällä välillä tapahtuu kokemus. Tätä kokemusta kuvataan palvelupoluksi. Oleellista on analysoida tarkkaan se, miten asiakas kulkee tätä polkua ja mitä hän kokee kulkiessaan. Palvelupolku jaetaan osiin esimerkiksi näin: Palveluun tutustuminen, palvelun saavuttaminen, palvelutapahtuma ja jälkipalvelu. Jokainen vaihe kuvataan tarkoin, mikä auttaa liiketoiminnan analysoimiseen. Palvelupolun eri vaiheita kutsutaan palveluokioiksi, jotka muodostuvat kontaktipisteistä. Niiden kautta asiakas on kontaktissa palveluun kaikilla aisteillaan. Kontaktipisteitä ovat ihmiset, ympäristöt, esineet ja toimintatavat. (Tuulaniemi 2011, 78–80.) Tämä palvelupolku prototypoidaan ja visualisoidaan kuvin. Tämä vaihe on meneillään, mutta tämän tutkielman aihe se ei ole. Huomionarvoista tässä on se, että vaikka koulutusprosessi alkaa ja loppuu, oppiminen ei lopu koskaan.

4.4 Koulutusten tavoitteet ja toiminnallinen prosessi

Koulutuspalvelujen tavoitteena on oivalluttaminen. Jokaisella ihmisellä itsellään on olemassa voimavaroja, jotka voidaan suunnata yhteisen tekemisen kautta kohti

yhteisesti sovittua päämäärää. Jokaisella ihmisellä on tarina kerrottavanaan ja näiden tarinoiden kautta muut voivat oppia.

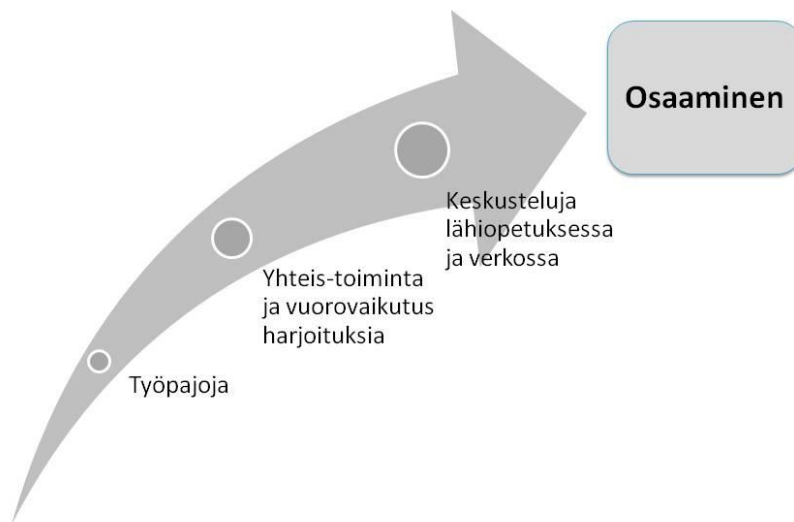
Tavoitteena on saada koulutukseen osallistuvat henkilöt kokemaan elämys ja sitä kautta edistää koulutukseen osallistuvien henkilöiden hyvinvointia. Elämys on ihmiselle merkityksellinen kokemus, joka koskettaa ja jää mieleen. Jos ajatellaan niin, että oppimiseen liittyy olennaisesti se, että joku asia jää pysyvästi mieleen, voidaan todeta elämyksellä ja oppimisella olevan merkittävän yhteyden. (Urponen 2011.)

Koulutuksissa hyödynnetään verkostopohjaista oppimisympäristöä, joka auttavaa tukemaan ulkoisten välineiden avulla ihmisen älyllisen toiminnan prosesseja niin, että ne vähentävät tiedonkäsittelyn kuormitusta ja tukevat ihmisten välistä vuorovaikutusta. Näissä ympäristöissä työskentelevät ihmiset voivat jakaa asiantuntijuuttaan ja suunnitella toimintaa saavuttaakseen yhdessä jotakin ainutlaatuista, jota kukaan ei yksinään pystyisi saavuttamaan. (Seitamaa-Hakkarainen & Hakkarainen 2000, 93.)

Ihmisen hyvinvoinnin edellytyksenä on, että hän voi osallistua mielekkääksi kokemiinsa aktiviteetteihin yhdessä hänelle tärkeiden ihmisten kanssa ja näin pitää yllä sosiaalisia suhteita. Positiivinen mieliala, tyytyväisyys elämään ja onnellisuus ovat laajasti ajateltuna ihmisen hyvinvointia. Hyvinvointi ja pedagogiikka liittyvät yhteen siten, että käsitteitä yhdistää positiivinen muutos ja kehitys. Koulutusten tavoitteena on luoda positiivisia tunnekokemuksia, tukea oppimisen prosesseja ja edistää yksilön kehitystä. (Meriläinen, Lappalainen & Kuittinen 2008, 9.) Koulutusten tavoitteena on lisätä työn mielekkyyttä yhteisen tekemisen ja yhteistyön edistämisen kautta. Tällä hetkellä tutkimuksen mukaan työn mielekkyyden kehitys ei näytä suotuisalta, vaikka ihmisten työolot ovat kehittyneet pääasiallisesti parempaan suuntaan (Kuittinen & Kejonen 2009, 249).

Tavoitteena on jatkuvasti kerätä palautetta ja hyödyntää sitä arvioimaan koulutusten laatua. Koulutusten tavoitteena on kannustaa koulutukseen osallistujia vapaaehtoisesti vaihtamaan kokemuksiaan koulutuksiin liittyen ja oleellista on toisilta oppiminen. On hyvin tärkeää tunnistaa koulutuksissa olevia hyviä

käytäntöjä ja miettiä, miten näitä voidaan hyödyntää koulutettavien omassa elämässä.



Kuvio 2. Koulutusten toiminnallinen prosessi Karjalaista ja Poikela 2010, 26 mukailten

Olen avannut toiminnallisen prosessin hyödyntäen Latte -hankkeessa käytettyä mallia (Karjalainen & Poikela 2010, 26). Latte on Opetushallituksen rahoittaman ammatillisen lisäkoulutuksen laadun kehittämishanke, jossa selvitettiin, miten laadunhallinnan yleinen viitekehys ja sen osa-alueille rakennetut erinomaisuuden laadukriteerit olisivat sovellettavissa aikuiskouluttajan työhön. Tämän hankkeen konkreettinen hyöty yksittäiselle yrittäjälle on äärimmäisen tärkeä! Nyt minä voin kehittää työelämälähtöistä koulutusta aina vain paremmaksi. (Karjalainen & Poikela 2010)

Koulutukset sisältävät työpajoja, jotka voidaan toteuttaa monella uudella tavalla. Koulutuksissa on ryhmäytymisharjoituksia, yhteistoiminta- ja vuorovaikutusharjoituksia sekä keskusteluja. Koulutuksissa on lähitapaamisia ja verkkokeskusteluja sekä tehtäviä, joiden tematiikka liitetään työyhteisön tarpeisiin ja joita edistetään omista ja oman työyhteisön lähtökohdista käsin.

Barab ja Roth (2006) ovat kehittäneet opetussuunnitelmateoriaa, jota sovellan Saivo Innovationsin koulutuspalvelujen suunnittelun taustalle. Tässä teoriassa oppimisen lähtökohta ei ole faktojen ja sisältöjen sisäistämisessä vaan niissä tilanteissa ja konteksteissa, joihin asiakkaat eli koulutuksiin osallistuvat henkilöt saatetaan osallisiksi tavoitteellisen toiminnan ja intentionaalisen vuorovaikutuksen kautta. Oleellista on se, minkälaisen ympäristön opetussuunnitelma tarjoaa oppijoille ja millä tavalla oppiminen ja sen ohjaaminen on organisoitu. Tämä teorian punainen lanka on osaamisen tuottaminen ekologiaperustaisesti. Siinä tietäminen ja osaamisen ekologia rakentuu kolmen peruskäsitteen varaan: Tarjousverkostot, toimintavalmiudet ja elämismaailmat. Tämän teorian kautta voidaan katset kohdistaa suoraan käytäntöön ja kollektiivisen toiminnan maailmaan.

Tarjousverkosto (affordance network) koostuu paitsi tosiasioista, käsitteistä ja käytännöistä, myös ihmisistä, tehtävistä ja sopimuksista. Tarjoumat voidaan ymmärtää myös tiloina; sekä fyysisinä tiloina että toimintavalmiuksina. Pedagoginen idea on tukea oppijan toimintaa yhteisössä ja auttaa häntä havainnoimaan sitä informaatiota, mitä ympäristö hänelle tarjoaa. Hyvin tärkeää on myös antaa edellytykset tiedon hankkimiselle. *Toimintavalmiuksia* (effectivity sets) kuvattaessa Barab ja Roth korostavat episteemistä kehystä. Oppijoita tulisi tukea, jotta he kykenisivät luomaan itselleen syvän osaamisen; vahvan asiantuntijuuden eli episteemisen kehyksen.

Elämismaailma (life-world) on oppijan oma elämä, jossa on omat kokemukset ja oma sisältönsä, vaikka fyysinen ympäristö olisikin sama jonkun toisen kanssa. Nämä elämismaailman sisällöt ovat riippuvaisia sekä tarjousverkostosta että toimintavalmiuksista ja kun yksilö kommunikoi muiden ihmisten kanssa, tuo se sisältöä ihmisen elämismaailmaan. Kullakin ihmisellä on myös oma sosiaalinen tilansa ja erilaiset sosiokulttuuriset todellisuudet sekä eettiset perustat, jotka kaikki kytkeytyvät yhteen ihmisen elämismaailmassa. Ihmisellä on siis hyvin monimuotoisia oppimisen tiloja, joissa puolestaan on fyysisen, sosiaalisen ja mentaalisen tilan ulottuvuuksia ja nämä kaikki tulisi ottaa huomioon suunniteltaessa koulutuksia. (Barab & Roth 2006.) Tämän teorian parasta antia on juuri elämismaailman huomioimisessa, joka minun mielestäni

aikuisopiskelijoiden kohdalla entisestään korostuu. Jokaisen ihmisen elämismaailma, kokemukset ja historia on hyvä tiedostaa. Tässä teoriassa on paljon yhteneväisyyksiä Poikelan (2009) oppimisen tilat -käsitteistöön, mutta minusta tämä teoria tukee hyvin tila-ajattelua ja antaa vahvemman pohjan koulutussuunnittelijalle.

5 Loppupohdinta

Olen tehnyt tutkielman, jonka tavoitteena oli luoda yritykselleni pedagoginen profiili. Olen tässä kirjallisessa tutkimusraportissa miettinyt koulutussuunnittelun pohjalta pedagogisia perusteluja, jotka ovat tärkeitä työkaluja koulutuspalveluja tuottavan yrityksen liiketoiminnassa. Ensinnäkin ne toimivat koulutusten suunnittelun perustana. Toiseksi ne auttavat kouluttajaa perustelemaan koulutettaville koulutuksen mielekkyyttä. Kolmanneksi ne auttavat koulutusten myyjää vakuuttamaan asiakkaan. Neljänneksi ne ovat tärkeä perustelu rahoittajille, jotka kenties sijoittavat tulevaan yritykseeni ja vielä viidenneksi niiden avulla voin löytää palveluille uusia markkinoita. Olen tutustunut monipuolisesti kirjallisuuteen ja tutkimuksiin sekä seurannut ajankohtaista keskustelua ja näiden pohjalta olen laatinut tämän tutkielman. Ensin minulla oli ajatus, että olisin tässä tutkielmassa vielä avannut tarkemmin jonkun koulutuksen sisällön ja kuvannut toteutuksen, mutta pian huomasin, miten laajasta kokonaisuudesta tuolloin olisi ollut kyse. Näin ollen rajasin aiheen koskettamaan pedagogisia perusteluita vain teorian tasolla. Toki ne antavat merkittäviä suuntaviivoja myös kouluttajan käytännön työhön, mutta lopullisesti pätevää arviointia perustelujen suhteen voidaan tehdä vasta sitten, kun koulutuksia on

oikeasti toteutettu. Olen pyrkinyt siihen, että keskustelutan aineistoni eri osia keskenään ja ikään kuin kudon samalla yritykselleni pedagogista profiilia. Tämän tutkielman avulla olen saanut välineitä toimia sitten, kun on aika lopullisesti tuotteistaa koulutuskokonaisuuksia myyntiin.

Kasvatustieteissä on valtavasti teorioita ja ongelmana on, miten löytää kulloiseenkin tutkimukseen soveltuva teoreettinen näkökulma. Itse olen pyrkinyt noudattamaan Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2005, 135) neuvoa siitä, että yksittäinen teoria ei välttämättä kata eri tasoja, vaan teorioita valittaessa tulisi punnita niiden pätevyyttä sen suhteen, millä tasolla teorit ilmiöitä selvittävät. Juuri tästä syystä olen valinnut teorit, jotka tukevat toinen toistaan. Tämä tutkielma on teoreettinen kirjallisuuskatsaus ja eräänlainen reflektointiprosessi, jonka pohjalta olen jäsentänyt pedagogisia perusteluja ja strategiaa yritykselleni.

En voi sanoin kuvata tämän tutkielman merkitystä minulle. Tämä on ollut minun elämässäni sellainen voitto, että tämän parissa tulen työskentelemään pitkään. Olen tehnyt tähän tutkielmaan valtavasti työtä ja tiedän, että saan kaiken moninkertaisena takaisin. Olen luonut oman tulevan yritykseni kivijalkaa, muurannut sitä tiili kerrallaan. Suurin oivallukseni on ollut oma strateginen malli: VOITTO, joka on voimaannuttanut minua. Tämän tutkielmanteon prosessin jälkeen tiedostan, miten itse asiassa malli sulkee sisälleen myös sosiokonstruktivismin oppimisen tila-ajattelussa, yhteistoiminnallisen oppimisen ja koko tämän työn teoreettisen viitekehyksen. Minun luomastani mallista tuli yritykselleni pedagoginen profiili!

Ymmärrän hyvin, että tämän työn luotettavuuden tarkastelu on haasteellista juuri siksi, että tässä ollaan melko syvällä tutkijan omassa maailmassa. Subjektiivisuuden tunnustaminen ja tunnistaminen onkin yksi osa tutkielman luotettavuuden tarkastelua. Olen tehnyt kaiken todella huolella, valinnut ne teorit, jotka sydämessäni tunnen oikeaksi, perehtynyt niihin ja koostanut niistä tämän raportin. Olen vihdoinkin ymmärtänyt kirjaimellisesti sen, miten teorit voivat auttaa käytännön haasteiden ratkaisemisessa.

Tämän tutkielmanteon prosessissa minua jäi harmittamaan se, etten tässä tarpeeksi päässyt perehtymään itse kouluttajuuteen ja sen syvimpään olemukseen. Katson,

että koska olen tehnyt tämän tutkielman vain ja ainoastaan itselleni, olen pyrkinyt tekemään sen niin hyvin kuin mahdollista. Olen itse sitoutunut myös oman ammatillisuuteni kehittämiseen niin kouluttajan kuin yrittäjänäkin. Haluan saada palautetta toiminnastani ja pedagogisista käytännöistäni ja sen avulla kehitän toimintaani. Minun uudistumiseni ja kehittymiseni takaa yritykseni kehittymisen yhä paremmaksi. Osoitan työn luotettavuuden sillä, että olen tehnyt tämän kaiken näin avoimesti ja läpinäkyvästi.

Tämä tutkielma voidaan liittää osaksi Saivo Innovationsin liiketoimintasuunnitelmaa, sillä näiden asioiden perusteellinen pohtiminen on juuri yksi koulutuspalveluja tarjoavan yrityksen ydinprosesseista. Olen nyt tehnyt pohjatyötä yritystoiminnalle, koulutusten suunnittelulle ja samalla jäsentänyt taustalla olevia ajatuksia ja ilmiöitä. Professori Kaarina Määttä sanoi eräässä tilaisuudessa oivallisesti, että ”usein on niin, että kun kirjoittaa, niin vasta sitten ymmärtää, mitä ajattelee”. Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selkiyttää ajatuksiani ja sitä se toden totta teki.

Ihmisten oppimisen arvioiminen on aina hankalaa. Etenkin kun pyritään selvittämään sitä, mitä on opittu koulutuksen perusteella, mikä osa tiedosta on yksilöllistä kypsymistä ja kehittymistä, mitkä asiat liittyvät henkilökohtaiseen motivaatioon, tunteisiin tai tahtoon tai mitä on opittu keskusteluissa muiden kanssa. (Talvio 2002, 165.) Olen sitä mieltä, että tärkeintä on oppia, tapahtuipa se sitten miten tahansa. Oppimista tapahtuu sitten, kun opittavalla asialla on oppijalle merkitystä. Tämä merkityksenannon prosessi on siten koko oppimisen ydin. Merkityksen antaminen on oman kokemuksen ymmärtämistä ja tulkintaa ja sitä kautta tapahtuu oppimista. (Mezirov 1996, 18). Tällä työllä on minulle merkitystä.

Työyhteisöjen kehittämiseen liittyen on valtavasti kirjallisuutta. Melko usein näkökulma niissä on negatiivinen. Pohditaan työuupumusta ja stressiä, puhutaan jopa työpahoinvoinnista. Olen itse kehittänyt ja lanseerannut tähän ”markkinarakoon” työhuvinvointi -käsitteen, joka istuu paremmin yritykseni ohjelmapalvelu toimialaan. Se on työhyvinvoinnin ja huvin pidon, hauskanpidon yhdistelmä. Se sopii ohjelmanumeroksi työyhteisöjen kehittämispäivään tai

vapaamuotoiseen tapahtumaan. Koko liiketoiminnassa minulla on tietoinen valinta lähestyä asioita positiiviselta puolelta.

Laajaan työyhteisöjen kehittämiskirjallisuuteen mahtuu myös paljon ”ei niin tieteellisiä” opuksia ja oppaita, joissa annetaan nippu temppuja asian laitojen parantamiseksi. Olen yrittänyt pitää tämän tutkielman lähdeaineistoa laadukkaana ja ainakin itse vakuuttunut lähdeluettelossa esiintyneiden henkilöiden meriiteistä. Palan halusta kääriä hihat ja alkaa töihin! Opettajan pedagogiset opinnot ovat valmentaneet minua kouluttajaksi. Olen saanut kokea merkittäviä hetkiä oppimisen parissa ja tässä tutkielmassa tunnistan olevani opettajuuden ja erityisesti kouluttajuuden ydinkysymysten äärellä. Tunnistan, millaisia positiivisia vaikutuksia on yhdessä tekemisellä ja onnistumisella ja uskon, että perusteellisella pedagogisella pohdinnalla saadaan aikaan parempia koulutustilaisuuksia.

Lähteet:

Ausubel, D. 1963. The psychology of meaningful verbal learning. New York: Grune and Stratton.

Atjonen, P. 2007. Educational Technology and Technology Education for a Better Private and Public life – Principles and Practices from the Finnish Viewpoint. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen & H. Niemi (eds.) Education as a Societal Contributor. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 91–109.

Barab, S.A. & Roth, W-M. 2006. Curriculum-based ecosystems: Supporting knowing from an ecological perspective. Educational Researcher 35 (5), 3–13.

Hakkarainen, K. 2001. Aikuisen oppiminen verkossa. Teoksessa P. Sallila & P. Kalli (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus, 16–52.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hokkanen, S. 2001. Innovatiivisen oppimisyhteisön profiili. Ammattikorkeakoulujen tekniikan ja liikenteen koulutusalan näkökulmasta tarkasteltuna. Jyväskylä studies in business and economics 15. Jyväskylä: Akateeminen väitöskirja.

Holtari, S. 2012. Täällä työ maistuu makealta. Hyvällä työpaikalla kukoistavat palaute, omien aivojen käyttö ja vastuu. Talouselämä esittelee Suomen kolme parasta työpaikkaa. 3.2.2012. Talouselämä 2012/5, 30–37.

Hyvärinen, M. 2006. Kerronnallinen tutkimus. Julkaistu verkossa: http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf (Luettu 9.2.2012)

Ideapakka. 2012. Ideakoski -yrityksen sivusto. Saatavana verkossa: <http://www.ideapakka.fi/2012/01/mika-ihmeen-oivalluttaja.html> (Viitattu 9.2.2012)

Jonassen, D. 1995. Supporting communities of learners with technology: a vision for integrating technology with learning in schools. *Educational Technology* 35 (4), 60–63.

Jyrhämä, R. 2002. Ohjaus pedagogisena päätöksentekona. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 236. Saatavana verkossa: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/jyrhama/ohjauspe.pdf> (Luettu 19.1.2012)

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Kansanen, P. 1996. Opettajan pedagoginen ajattelu ja sen opettaminen. Teoksessa S. Ojanen (toim.) *Tutkiva opettaja 2*. Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 45–49.

Kansanen, P. 2004. Opetuksen käsitemaailma. Jyväskylä: PS-kustannus.

Karjalainen, S. & Poikela, E. (toim.) 2010. Osaamista kehiin! Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatillisen lisäkoulutuksen laadunhallintasuositus kouluttajille. Latte – Ammatillisen lisäkoulutuksen laadun kehittäminen –hanke. Saatavana verkossa: http://www.oph.fi/download/131461_LATTE_2010_Laadunhallintasuositus.pdf (Luettu 23.1.2012)

Kauppila, R. A. 2007. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen. Juva: WS Bookwell.

Kuittinen, M. & Kejonen, M. 2009. Yhteisöllisyyden paradoksit: tiimit ja henkilöstöryhmät yhteistä merkitystä rakentamassa. Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Yhteisöllisyys liikkeessä*. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus, 245–270.

Lapin yliopisto. 2012. Hyvinvointia edistävä johtaminen -seminaari 24.1.2012. Seminaarin esittely ja ohjelma saatavana verkossa: http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Yksikot/Kasvatustieteiden_tiedekunta/Tiedekunta/Ajankoht

[aista.iw3?showmodul=157&eventid=21f9d2b7-bf48-4b35-adf5-3d3e7da59a1b](#) (Luettu 26.1.2012)

Lehtonen, P. 2011. Voimauttava video opetustyössä. Teoksessa P. Hakkarainen & K. Kumpulainen (toim.) Liikkuva kuva -muuttuva opetus ja oppiminen. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Mediapedagogiikkakeskus. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, 152–169. Saatavana verkossa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26957/978-951-39-4270-0.pdf> (Luettu 10.2.2012)

Lindblom-Yläne, S. & Nevgi, A. 2003. Oppimisympäristöt. Teoksessa S. Lindblom-Yläne & A. Nevgi (toim.) Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. Helsinki: WSOY, 54–66.

Löfström, E., Kanerva, K., Tuuttila, L., Lehtinen, A. & Nevgi, A. 2006. Laadukkaasti verkossa. Verkko-opetuksen käsikirja yliopisto-opettajalle. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 71, raportit ja selvitykset. Saatavana verkossa:

http://www.helsinki.fi/julkaisut/aineisto/hallinnon_julkaisuja_71_2010.pdf (Luettu 10.2.2012)

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Manninen, J. 2001. Verkko aikuisen oppimisympäristönä. Teoksessa P. Sallila & P. Kalli (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus, 53–73.

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S., & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Opetushallitus. (Tarkista miten merkitään)

Meriläinen, M., Lappalainen, K. & Kuittinen, M. 2008. Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.) Pedagoginen hyvinvointi. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura, 7–11.

Mezirov, J. 1996. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Painotalo Miktor.

Nevgi, A. & Lindblom-Ylänne, S. 2003. Oppimisenäkemykset antavat perustan opetukselle. Teoksessa S. Lindblom-Ylänne & A. Nevgi (toim.) Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. Helsinki: WSOY, 82–115.

Nevgi, A. & Tirri, K. 2001. Oppimista edistävät ja estävät tekijät verkko-opiskelussa. Teoksessa P. Sallila & P. Kalli (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus, 117–151.

Nevgi, A. & Tirri, K. 2003. Hyvää verkko-opetusta etsimässä. Oppimista edistävät ja estävät tekijät verkko-oppimisympäristöissä – opiskelijoiden kokemukset ja opettajien arviot. Suomen kasvatustieteellinen seura, Kasvatusalan tutkimuksia – Research in Educational Sciences 15.

Opetusministeriö 2006. Yksitoista askelta luovaan Suomeen. Luovuusstrategian loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2006: 43. Saatavana verkossa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm43.pdf?lang=fi> (Luettu 23.1.2012)

Opetusministeriö 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Saatavana verkossa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm07.pdf> (Luettu 23.1.2012)

Pakkala, A. 2011. Osallistavaksi työyhteisövalmentajaksi kehittyminen. Tapaustutkimus henkilöstönkehittäjän kasvattajuuden löytymisestä. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Saatavana verkossa: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8473-5.pdf> (Luettu 6.2.2012)

Poikela, E. 2009. Oppimisen design. Julkaisussa S. Ruohonen & L. Mäkelä-Marttinen (toim.) Kohti osaamisen ekosysteemiä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 24. Jyväskylä: Kopijyvä Oy, 10–17.

Repo-Kaarento, S. 2006. Yliopisto-opetuksen yhteistoiminnallinen kehittäminen. Helsingin yliopiston Avoimen yliopiston julkaisusarja 2. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavana verkossa: http://www.avoin.helsinki.fi/esittely/Repo-Kaarento_2006.pdf (Luettu 24.1.2012)

- Repo-Kaarento, S. & Levander, L. 2003. Oppimista edistävä vuorovaikutus. Teoksessa S. Lindblom-Ylänne & A. Nevgi (toim.) Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. Helsinki: WSOY, 140–170.
- Ruokamo, H. 2012. Pedagogiset mallit verkko-opetuksessa. TVT aineopintoihin sisältyvän kurssin avausluento 31.1.2012. Lapin yliopisto, Rovaniemi.
- Ruokamo, H., Hakkarainen, P. & Eriksson, M. 2012. Designing a Model for Enhanced Teaching and Meaningful E-Learning. In A. D. Olofsson & J. O. Lindberg (Eds.) *Informed Design of Educational Technologies in Higher Education: Enhanced Learning and Teaching* (pp. 375–392). IGI Global.
- Ruokamo, H. & Pohjolainen, S. (toim.) 1999. Etäopetus multimedieverkoissa. Digitaalisen median raportti 1/99. Helsinki: TEKES. Hankkeen sivut verkossa: <http://matwww.ee.tut.fi/kamu/> (Luettu 6.2.2012)
- Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Salin, M. 2012. Parempaa asiakasymmärrystä. Mitä asiakas kokee palvelutilanteessa? Tähän kysymykseen vastaa yhä useammin palvelumuotoilija. *Ekonomi* 2012/1, 7.
- Saloniemi, K. 2011. Aktiivinen kansalaisuus ja avoimet oppimisympäristöt tulevaisuudessa. Aktiivi-hankkeen ennakointiraportti. Saatavana verkossa: http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Saloniemi_B_3_2011.pdf (Luettu 12.1.2012)
- Saloviita, T. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Seitamaa-Hakkarainen, P. & Hakkarainen, K. 2000. Verkostopohjainen oppimisympäristö yhteisöllisen suunnittelun tukena. Teoksessa J. Enkenberg, P. Väisänen & E. Savolainen. *Opettajatiedon kipinöitä. Kirjoituksia pedagogiikasta*. Joensuun yliopisto. Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Joensuu: Joensuun yliopistopaino, 87–101.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos, Oulun yliopisto. Saatavana verkossa: <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf> (Luettu 9.2.2012)

Siltala, R. 2010. Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa. Turun yliopiston julkaisuja C 304. Turku: Turun yliopisto.

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Taatila, V. 2009. Innovaatiot toteutuvat sosiaalisissa verkostoissa. Teoksessa V. Taatila (toim.) Innovaatioiden lähteillä. Laurea. Ammattikorkeakoulun julkaisusarja A 68. Helsinki: Edita Prima Oy, 109–120. Saatavana verkossa: http://www.laurea.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/tutkimukset_a_sarja/Documents/A68.pdf (Luettu 9.2.2012)

Talvio, M. 2002. Tutkimus opetustyössä — kuka, mitä, miten ja miksi? Tutkimus opetus- ja kasvatustieteen ammattilaisten ammattitaidon ylläpitäjänä sekä kasvatustieteellisen teorian ja käytännön yhdistäjänä. Teoksessa P. Kansanen & P. Uusikylä (toim.) Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen ja tutkimuksen uusia suuntia. Jyväskylä: Gummerus, 151–172.

Tolska, T. 2002. Kertova mieli. Jerome Brunerin narratiivikäsitelmä. Helsinki: Helsingin yliopiston Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia n:o 178.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Tulevaisuuskuva. Työelämän ennakoitavat muutokset vuoteen 2020. Saatavana verkossa:

http://www.tem.fi/files/27752/TEM_tulevaisuuskuva_080910.pdf (Luettu 8.2.2012)

Urponen, H. 2011. Lapin yliopiston opiskelijoiden arjen elämyksiä. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

LIITE 1. Verkko-opetuksen didaktis-oppimisteoreettinen malli



Verkko-opetuksen didaktis-oppimisteoreettinen malli (ks. mm. Vahtivuori ym. 2003a; Vahtivuori-Hänninen ym. 2004b, 14; Tissari ym. 2005, 78)