



HENKILÖSTÖN ATK-TAITOJEN
PÄIVITYS AIKUISKOULUTTAJAN
NÄKÖKULMASTA

Marika Mäkelä

Kehittämishankeraportti

Toukokuu 2006



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

KUVAILEHTI
Päivämäärä
30/05/2006

Tekijä(t) Mäkelä, Marika	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi Henkilöstön atk-taitojen päivitys aikuiskouluttajan näkökulmasta		
Koulutusohjelma Opettajan pedagogiset opinnot		
Työn ohjaaja(t) Miettinen, Raija		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kehittämishankkeeni käsittelee henkilöstön atk-taitojen parantamista työelämässä. Työn lähtökohtana oli saattaa työntekijöiden atk-aidot ajanmukaiselle tasolle vastaamaan paremmin muuttuvan työyhteiskunnan vaatimuksia. Työ toteutettiin SOL Ympäristöpalvelut Oy:ssä työpaikkakoulutuksen yhteydessä.</p> <p>Työssä selvitetään kirjallisten lähteiden pohjalta opetuksen teoriaan liittyviä tekijöitä. Lisäksi käsitellään työyhteisöä oppivana organisaationa ja opitun hyödyntämisestä työtehtävissä. Huomiota on kiinnitetty työntekijöiden yksilöllisiin taitoihin, mistä lähtökohdasta opetustavoitteet on laadittu. Työssä käydään läpi koulutustapahtuma sekä pohditaan, minkälainen tulisi koulutustilanne olla, että työntekijä saisi siitä mahdollisimman suuren hyödyn.</p>		
Avainsanat (asiasanat) henkilöstökoulutus, työelämän kehittäminen, oppiminen, aikuisopetus		
Muut tiedot		

Author(s) Mäkelä, Marika	Type of Publication Development project report	
	Pages 44	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Updating the ADP skills of the personnel from the perspective of adult educator		
Degree Programme Teacher Education College		
Tutor(s) Miettinen, Raija		
Assigned by		
Abstract My development project deals with improving the working life ADP skills of the personnel. The starting point of the project was to bring the ADP skills of the employees up to date in order to better answer the requirements of ever changing work environment. The project was carried out at SOL Ympäristöpalvelut Oy during workplace education. The project examines theoretical factors of teaching based on written source material. In addition the project covers working community as learning organization and the capitalization of education in work assignments. The Individual skills of employees are observed, which is the base of education goals. The project covers education process and contemplates what kind of event should the training session be in order to give the employee best possible result.		
Keywords personnel education, development of working life, learning, adult education		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

<u>1. HENKILÖSTÖKOULUTUS TYÖELÄMÄSSÄ</u>	6
<u>1.1. Kehittämishankkeen tavoitteet</u>	7
<u>2. TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN</u>	9
<u>2.1. Oppiva organisaatio</u>	11
<u>2.2. Toimiva työyhteisö</u>	12
<u>2.3. Henkilöstökoulutus</u>	13
<u>2.4. Tiedon kulku</u>	15
<u>2.5. Tietotekniikan hyödyntäminen työtehtävissä</u>	16
<u>2.6. Kansainvälisyys työelämässä</u>	16
<u>3. OPPIMISEN TEORIAA</u>	19
<u>3.1. OPISKELIJAN OPPIMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT</u>	19
3.1.1. Tietokäsitykset oppimisesta	19
3.1.2. Oppimisen lähestymistavat	19
3.1.3. Yksilön oppiminen	21
<u>3.2. OPETTAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT</u>	22
3.2.1. Opettajan ihmiskäsitys	23
3.2.2. Opettajan tiedonkäsitys	24
3.2.3. Oppimiskäsityksenä konstruktivismi	25
<u>3.3. KONTEKSTUAALINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ</u>	26
<u>4. NÄIN RAKENSIN KOULUTUSTAPAHTUMAN</u>	28
<u>4.1. Valmistautuminen koulutustapahtumaan</u>	28
<u>4.2. Ajankäytön suunnittelu</u>	29
<u>4.3. Koulutettavat</u>	29
<u>4.4. Koulutustapahtuma</u>	30
<u>4.5. Palaute</u>	31
<u>4.6. Yhteenveto koulutuksesta</u>	31
<u>4.7. Kuvaus PowerPoint-esitysgraafikkaohjelman koulutustapahtumasta</u>	32

	5
<u>5. POHDINTAA</u>	35
<u>5.1. Tulevaisuuden suunnitelmia</u>	35
<u>5.1.1. Tarvekartoitus</u>	35
<u>5.1.2. Osaamisen kartoitus</u>	36
<u>5.1.3. Koulutuksen suunnittelu</u>	37
<u>5.1.4. Toteutus</u>	38
<u>5.1.5. Oppimisprosessi</u>	39
<u>5.1.6. Palaute ja arviointi</u>	40
<u>5.1.7. Yhteenveto</u>	40
<u>LÄHTEET</u>	41

1. HENKILÖSTÖKOULUTUS TYÖELÄMÄSSÄ

Tämän päivän työelämän tärkeimpiä kysymyksiä on, miten kehittää työntekijöiden ammatillista osaamista työpaikalla, työtaitojen päivittämistä ja miten motivoida työntekijöitä ylläpitämään taitojansa ja rohkaista kehittämään itseänsä? Nämä kysymykset ovat ajankohtaisia ja kehittämishankkeessani kerron erään yrityksen toimista vastaukseksi tähän haasteeseen.

Miten työnantaja hyötyy osaavasta henkilökunnasta? Luonnollisesti monitaitoinen ja työtehtävät hyvin hallitseva työntekijä kykenee hyödyntämään omaa osaamistaan työtehtävissään paremmin kuin epävarma, välttämättömät rutiinisuuritukset omaava työntekijä. Dynaaminen, aikaansa seuraava henkilöstö antaa positiivisen viestin työympäristöstään.

Tietojenkäsittelyn koulutus on erittäin ajankohtainen, koska tietotekniikka on tullut jäädäkseen ja koskettaa suurinta osaa kansalaisista. Kehitys menee jatkuvasti eteenpäin ja työntekijöiden on koko ajan opittava uutta kyetäkseen vastaamaan kehityksen tarpeisiin. Vanhemman ikäluokan työntekijät eivät ole saaneet välttämättä minkäänlaista atk-alan koulutusta ammattiopinnoissaan ja tietojenkäsittelytaidot ovat lähinnä itse hankittuja. Yksilöity koulutus, missä huomioidaan henkilön aikaisemmat tiedot ja taidot, tukee ja vahvistaa juuri tämän henkilön osaamista. Tällainen koulutus vahvistaa kokemattomimman työntekijän osaamista ja kohentaa hänen itsetuntoaan ja lisää työssä jaksamista. Henkilökunnan koulutus antaa jokaiselle työntekijälle samat valmiudet selvitä työtehtävistä ja yhtenäistää henkilökunnan osaamisen tasoa.

Osaaminen on paras turva työmarkkinoilla. Se on sitä pääomaa, josta jokainen vastaa viimekädessä itse. Hyvä työnantaja tukee henkilöstön oppimista, auttaa oppimisen suunnan löytämisessä ja oikean opintien etsimisessä sekä luo mahdollisuuksia oppia. Oppia voi monella tavalla. Tärkeää on oppimisen tulos, joka tulisi tehdä näkyväksi riippumatta osaamisen hankkimistavasta.

1.1. Kehittämishankkeen tavoitteet

Tässä työssä on otettu Sol Ympäristöpalvelut Oy:n taloushallinnon henkilökunta kehittämishankkeen kohteeksi. Yritys on saksalaisen AGR-konsernin omistama ja yrityksellä on toimipisteet Vantaalla, Seinäjoella, Tampereella ja Vaasassa, yrityksen toimialana on tarjota laaja-alaisia ympäristöalan palveluita. Yrityksen palveluksessa on 190 työntekijää, joista taloushallinnossa työskentelee noin 30 henkilöä ja joiden kouluttamiseen tässä työssä syvennyttään. Yrityksen internet-sivut löytyvät osoitteesta www.solymparistopalvelut.fi.

Yritys mm. kerää, kuljettaa ja toimittaa käsittelyyn/hyötykäyttöön erilaista jätettä. Lisäksi yritys tarjoaa loka- ja kuivaimupalveluita, vaihtolavoja ja ottaa vastaan mm. elektroniikkaromua ja ongelmajätettä, tuhoaa tietosuojamateriaalia ja myy ja vuokraa erilaisia keräysvälineitä. Yrityksen palveluvalikoimaan kuuluu lisäksi jätteiden lajitteluohjeet, lajitteluopasteet, neuvonta ja jäteraporttien toimittaminen asiakkaille.

Aloittaessani opettajaopinnot, työnantaja tarjosi mahdollisuuden käyttää opettajakoulutuksessa hankkimiani tietoja ja taitoja yrityksemme taloushallinnon henkilökunnan tietojenkäsittelytaitojen kehittämiseen ja päivittämiseen. Henkilöstöstä kaikki käyttävät tietokonetta työssään, työtehtävinä ovat mm. asiakastietojen ja ajoreittien ylläpito ja korjaus, mikä vie suurimman osan työajasta. Lisäksi asiakkaille tehdään erilaisia raportteja kuukausittain tehdyistä töistä. Nämä edellä mainitut tehtävät tehdään jätehuoltoon räätälöidyllä sovellusohjelmalla ja tämän ohjelman pitää kaikkien työntekijöiden hallita joltain osin. Osa henkilökunnasta laskuttaa sekä hoitaa reskontraa ja näiden tehtävien hallintaan on eri sovellusohjelma. Yritys on ulkoistanut kirjanpidon ja palkkojen laskennan, näihin liittyvä materiaali tehdään valmiiksi kuukausittain tiettyyn päivämäärään mennessä, jonka jälkeen se lähetetään sähköisesti eteenpäin. Henkilökunta käyttää työssään sähköpostia, tekstinkäsittelyä ja taulukkolaskentaa erillisten sovellusohjelmien lisäksi eli tällaista tietojenkäsittelytaitoa henkilökunnalta edellytetään.

Työntekijöiden koulutustaustat ovat hyvin erilaisia, mistä johtuen myös tietojenkäsittelyn osaaminen on kirjavaa. Viime vuosina kaikki mahdolliset työtehtävät on pyritty siirtämään tietokoneella tehtäväksi. Tämä on tuonut mukanaan ongelman,

että kaikkien työntekijöiden atk-taidot eivät riitä tehtävien suorittamiseen. Tämä taas aiheuttaa sen, että tietyt työt kasaantuvat vain osalle henkilökuntaa tai pahimmillaan jäävät odottamaan pitkäksi ajaksi tekemättömien töiden nippuun. Lisäksi työnantajan toiveena on, että samassa työpisteessä toimivat työntekijät hallitsisivat toistensa tehtävät, että myös sairauspoissaolojen tai lomien aikana työt tulisivat ajallaan hoidetuksi. Tietokoneohjelmista tulee jatkuvasti uusia versioita, mikä myös edellyttää henkilökunnan kouluttamista.

Henkilökunnalta vaaditaan jatkuvaa uuden oppimista ja isonkin tietomäärän hallintaa. Tämä tuo haastetta itselleni kouluttajana, miten saan sanomani perille, miten ja missä koulutan, kuinka löydän jokaisen koulutettavan kohdalla juuri hänelle sopivan tyylin ottaa tietoa vastaan ja oppia.

Työssäni pohdin, mitä on työelämän kehittäminen ja henkilöstökoulutus. Millainen on toimiva työyhteisö ja mitä työntekijöiltä vaaditaan selvitäkseen nykyisessä tietoyhteiskunnassa, missä tietomäärä lisääntyy nopeasti samalla vanheten ja korvautuen uudella. Tarkastelen opetuksen teoriaa opiskelijan sekä opettajan näkökulmasta, ihmiskäsitystä, tietokäsitystä, konstruktivismia oppimiskäsityksenä ja kontekstuaalista oppimisympäristöä. Lopuksi käyn läpi suunnittelemani ja toteuttamani koulutustapahtuman ja pohdin, miten tällaisesta koulutustapahtumasta saisi mahdollisimman toimivan koulutuspaketin henkilöstön kouluttamiseen aikaisempien kokemusten pohjalta.

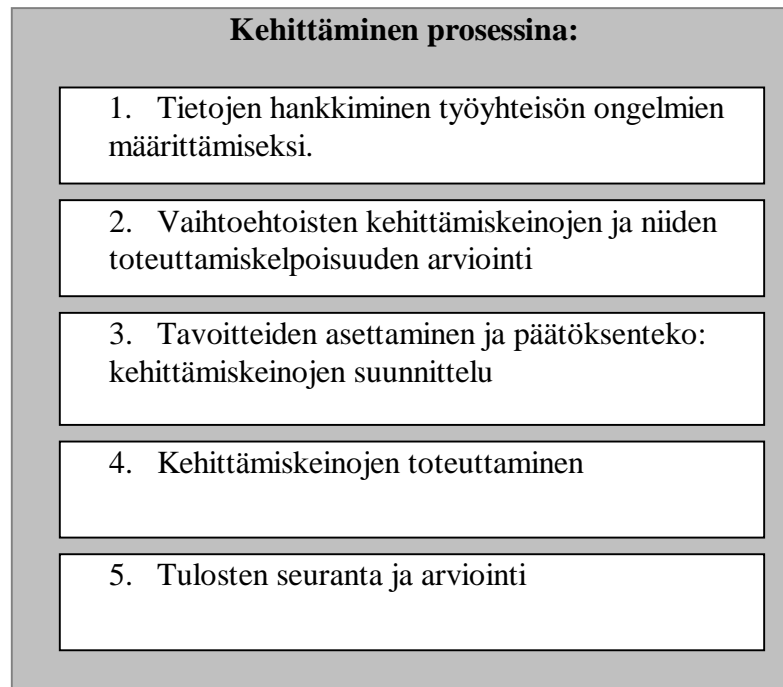
2. TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

Työn kehittäminen on laajassa mielessä työn tekemisedellytysten parantamista.

Työyhteisön kehittämisessä pyritään yhdistämään työn taloudellinen tuottavuus ja työntekijöiden hyvinvointi. Niinpä kehittämisen kohteina, kehitettävänä alueina, ovat työntekijä, työyhteisö, työ ja työolot. Tässä työssä keskitytään lähinnä työntekijän kehittämiseen työyhteisössään, eikä puututa esim. työoloihin.

Työyhteisön toimivuutta voidaan arvioida monin tavoin: päivittäinen yhteydenpito ja tilanteen seuranta, keskustelut ja haastattelut, ongelmalistaukset tehtävittäin, asiakashaastattelut ja sairauspoissaolojen yms. tilastotietojen seuranta. Työtehtävien seuranta tai yhdessä tekeminen ovat hyviä tapoja havainnoida ongelmallisia tilanteita. Sol Ympäristöpalveluilla arviointia tehtiin tilanteen seurannalla ja keskusteluilla työntekijöiden kanssa.

Työyhteisön kehittäminen sisältää esim. seuraavat vaiheet:



Henkilöstön – jokaisen jota asia koskee – sitoutuminen hankkeeseen on tärkeää, jotta saadaan aikaan riittävä kiinnostus ja innostus kehittämistyön tueksi.

(http://www.pk-rh.com/show_doc.asp?ID=379)

Tärkeää työelämän näkökulmasta tulevaisuudessa on ensinnäkin lisätä tekijänsä näkökulmasta liian vähän oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia sisältävään työhön uusia mahdollisuuksia ja toisaalta selkiyttää sekä työtehtäviä että niihin liittyviä kehittämisvaatimuksia tehtävissä, joiden hallinta ja mielekkyys ovat kadonneet tai katoamassa. Tästä aihepiiristä arvioita tehtäessä työntekijä itse on oman työnsä ja toiveidensa asiantuntija.

(http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt268.pdf)

Työministeriön mukaan (<http://www.mol.fi/tyke/00-03/materiaalit/artikkelit/index.html>) työelämää kehittämällä voidaan pyrkiä vaikuttamaan suoraan käytettävissä olevan työpanoksen määrään. Vaikuttamalla esimerkiksi työn sisältöihin, työoloihin, työn tarjoamiin oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin ja työyhteisöjen toimivuuteen, on mahdollista parantaa työelämän laatua, työvoiman osaamista ja työkykyisyyttä sekä työssä viihtyvyyttä. Kaikki nämä tekijät tukevat ihmisten mahdollisuuksia ja motivaatiota pysyä työelämässä.

Suomessa on monipuolista työpaikkojen ja henkilöstön kehittämistyötä. Noin 15 vuoden aikana muutoksia on työpaikoilla ollut erittäin paljon työorganisaatioiden, tuotekehittelyn tai henkilöstön työkyvyn ja ammattitaidon kehittämiseksi. Erilaisten kehittämisohjelmien kohteena on ollut ikääntymisen, jaksamisen, tuottavuuden tai laadun parantaminen.

Esimerkki useita teemoja kokoavasta otteesta on työministeriön *Työelämän kehittämisohjelma Tykes* (www.tykes.fi). Tykes tukee suomalaisten työpaikkojen toimintatapojen kehittämistä. Tavoitteena on tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen parantuminen. Työelämän laadun edistäminen voi kohdistua esimerkiksi työntekijöiden kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksiin, työhyvinvointiin, työyhteisöjen sisäiseen yhteistoimintaan ja työyhteisöjen sisäiseen luottamukseen.

Työpaikkakoulutus on suomalaisten työpaikkojen vahva alue. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla suurella osalla työpaikoista on järjestetty työnantajan maksamaa

työpaikkakoulutusta. Monella työpaikalla työt on lisäksi organisoitu niin, että jatkuva työssä oppiminen on mahdollista (<http://www.mol.fi/tyke/00-03/materiaalit/artikkelit/index.html>).

Aikuisopiskelu ei pääsääntöisesti ole pitkäkestoista tutkintoon johtavaa opiskelua vaan yleensä lyhyttä, omaa ammattitaitoa täydentävää opiskelua. Aikuisopiskelun tavoitteena ei siis ole tuottaa pätevyyttä uuteen ammattiin. Aikuisopiskelu tilastojen mukaan tasoittaa eri ikäluokkien välistä koulutustasoeroa vain tutkintotavoitteisen koulutuksen avulla. Tämän vuoksi onkin tärkeää pohtia työntekijöiden ammatillista kehittymistä siitä näkökulmasta, minkälaisen arvon työelämä antaa sellaiselle opiskelulle, joka tapahtuu formaalin koulutuksen ulkopuolella tai joka ei ole tutkintotavoitteista (Blomqvist et al., 1997, 13 - 14).

Vuoden 2001 toimihenkilöbarometrissa oli kysymyksiä joiden kautta voidaan hahmottaa kuvaa henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen esteistä.

Osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen yleisin keino on koulutus. Tekijät, jotka vaikeuttavat tai estävät koulutukseen osallistumista näin ollen ovat myös osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen esteitä. Näistä tekijöistä nousi esiin työssä selviytyminen, työuupumus sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Työssä selviytyminen on koulutukseen osallistumista vaikeuttava tekijä siinä mielessä, että työn huono hallinta lisää uupumusta, joka vähentää motivaatiota osallistua koulutukseen. Huolestuttavaa on se että vain kolmannes kokee hallitsevansa työnsä hyvin. (STTK, osaamistarveselvitys 2001)

2.1. Oppiva organisaatio

Sellaisia joustavaa tuotantomallia soveltavia yrityksiä ja organisaatioita, jotka ovat integroineet menestyksellisesti työn ja oppimisen, on kutsuttu kirjallisuudessa esimerkiksi oppiviksi organisaatioiksi (*learning organizations*) tai korkean suorituskyvyn (*high performance*) tai korkean sitoutumisen (*high involvement*) työpaikoiksi (Ashton & Sung 2002). Tätä käsitettä on ryhdytty käyttämään

organisaatioista, jotka ovat menestyviä ja innovatiivisia; oppivia organisaatioita pyritään tosissaan muodostamaan (Sallila & Tuomisto, 1997).

Oppivassa organisaatiossa korostetaan oppimista. Se merkitsee mm. sitä, että työn ja yrityksen tulevaisuutta pohditaan osaamisen näkökulmasta ja tietotaitoa levitetään kaikkialle yritykseen. Työ nähdään oppimisympäristönä, jossa olennaista on oppia omista, asiakkaiden ja muiden työntekijöiden kokemuksista. Siinä kyseenalaistetaan yrityksen toimintatapoja ja omia toimintatapoja ja kehitetään omaa työtä yhdessä muiden kanssa. Valtuuksien antaminen työntekijöille tukee myös työyhteisön kehittymistä oppivaksi organisaatioksi. Oppiva organisaatio edellyttää tiedon vapautta ja kaiken saatavilla olevan tiedon jakamista tiimin ja sen jäsenten käyttöön.

(<http://www.tyky.fi/tyky/Suomi/Yritys/Osaaminen/Oppiva+organisaatio/default.htm>)

2.2. Toimiva työyhteisö

Hyvin toimivalla työyhteisöllä tarkoitetaan työpaikkaa, joka toimii tuloksellisesti, jossa henkilöstö voi hyvin ja jolla on kyky oppia ja kehittää jatkuvasti omaa toimintaansa. Nykyaikaisesti toimiva työyhteisö koostuu monenlaisista ihmisistä: eri ikäisistä, naisista ja miehistä, erilaisen koulutus-, arvo-, työ- ja perhetaustan omaavista henkilöistä. Voipa mukana olla jopa useita kansallisuuksia.

Hyvä työyhteisö on samaan aikaan tuottava ja viihtyisä. Sinne on mukava tulla. Hyvän työyhteisön tunnistaa siitä, että ihmiset ovat sitoutuneita organisaatioon ja tyytyväisiä työhönsä, sairaudet, poissaolot ja vaihtuvuus ovat alle kansallisen keskitason, suhteet henkilöstön ja johdon välillä ovat hyvät, tapaturmatilastot ovat alhaiset ja ihmiset kokevat työsuhteensa jatkumisen turvattuna.

Selkeät töiden järjestelyt määrittävät työn laatua, määrää, vaativuutta ja työhön käytettyä aikaa, tämän välineinä tehdyt sopimukset, perehdyttäminen ja työhön opastus. Jos työyhteisössä on epävarmuutta ja epäilystä siitä, onko työt järjestelty selkeästi, kannattaa kysyä:

- 1) Onko työntekijä selvillä siitä, mitä kaikkea hänen on tehtävä?
- 2) Onko tehtäviä, joiden merkitystä tekijä ei ymmärrä?
- 3) Onko tehtävien vaatavuustaso sopiva ja vastuu sekä valtuudet tasapainossa?
- 4) Onko työkuorma sopiva vai syntyykö jatkuvaa ylikuormittumista?
- 5) Onko perehdytetty ammatilliseen työotteeseen/ammattimaiseen asioiden käsittelyyn? (millainen työssä on oltava, miten käyteltävä yksilöllisiä ominaisuuksiaan jne.)

(http://www.erto.fi/tyoohyvinvointi/toimiva_tyoyhteiso/)

Työyhteisön menestys lähtee liikkeelle siellä vallitsevien vuorovaikutussuhteiden laadusta, jotka puolestaan riippuvat mukana olevien ihmisten vuorovaikutustaidoista. Jos työpaikalla on hyvä ilmapiiri ja luottamukselliset välit, uskalletaan omaa osaamista ja tietoa jakaa ja ottaa suuriakin riskejä ja kysyä, mitä sitten jos ei toimikaan. Päätökset perustuvat mahdollisimman laajaan tietoon ja näkemykseen. Toisaalta ottamalla riskejä ja kyseenalaistamalla voidaan löytää aivan uusia ratkaisuja ja tehdä innovatiivisia päätöksiä.

2.3. Henkilöstökoulutus

Työn luonne muuttuu ja se aiheuttaa paineita koulutuksen lisäämiseksi, mm. työn kuvan laajeneminen, vastuun kasvaminen ja tietotekniikan kehittyminen vaikuttavat siihen, että käytännössä kaikissa työntekijäryhmissä tarvitaan erilaista osaamista kehittävää koulutusta. (Opetusministeriö 2002a:82.)

Työministeriön mukaan henkilöstökoulutus on työnantajan henkilöstölleen tarjoamaa koulutusta, jota yritykset järjestävät omien tarpeidensa mukaan. Tarpeet vaihtelevat yrityksittäin ja työtehtävittäin. Sen vuoksi henkilöstökoulutukselle ei voi asettaa yleisiä määrällisiä kriteerejä. Henkilöstökoulutuksen määrään ja sisältöön vaikuttaa henkilöstön peruskoulutustaso. Vastuu ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä kuuluu lisäksi yksilölle itselleen.

Monitaitoisuus tai moniosaaminen voidaan määritellä siten, että monitaitoinen henkilö

pystyy vastaamaan useasta eri osaprosessista itsenäisesti. Tämä vaatii yleensä hyvää koulutusta ja sitä että tehtävän suorittamiseen tarvittavat ”työkalut” ovat saatavilla. (Saharakorpi, 1999)

Monipuolinen koulutus pohja antaa työyhteisöille moniosaamista sekä asioiden ja niiden yhteyksien ymmärtämystä eri näkökulmista. Työyhteisössä tarvitaan monen tasoista osaamista, pelkkien teknisten tietojen ja taitojen lisäksi tarvitaan myös organisointiin liittyvien asioiden hallitsemista sekä toiminnan kehittämiseen ja ongelmanratkaisuun liittyvien asioiden ymmärtämystä.

Moniosaaminen ei kuitenkaan aina riitä. Työntekijöiltä vaaditaan yleensä tiettyyn substanssialaan liittyvää laajaa erityisosaamista eli ydinosaamista. Tulevaisuuden osaamisvaatimukset ovat kovia. Toisaalta pitäisi olla oman alansa spesialisti ja lisäksi tulisi hallita muita aloja yleisellä tasolla. (STTK, osaamistarveselvitys)

Systemaattisten suunnittelumallien (tapa ratkaista tietty usein esiintyvä ongelma) hyödyntämisellä henkilöstön kehittämisessä Antti Kauppi (1989, s. 104) listaa olevan seuraavia hyviä puolia:

- 1) Oppiminen perustuu työssä vaadittaviin tietoihin, taitoihin ja asenteisiin.
- 2) Koulutusohjelmat perustuvat täsmällisesti asetetuille tavoitteille, jolloin oppijoiden täytyy saavuttaa asetettu tavoitetaso.
- 3) Oppijoille järjestetään koulutusta, joka perustuu täsmälliselle ja systemaattiselle suunnittelulle. Oppimateriaalit, opetusmenetelmät ja -välineet on tarkoin ohjattu koulutustavoitteiden suuntaisesti. Opetus perustuu oppijoiden tarpeille.
- 4) Oppijan aktiiviselle osallistumiselle ja motivoitumiselle on paremmat edellytykset, koska koulutus perustuu spesifeille työhön liittyville tiedoille, taidoille ja asenteille. Koulutus on oppijakeskeistä auttaen oppijoita suoriutumaan tehtävistään paremmin.
- 5) Oppimisen tehokkuus saavutetaan maksimoimalla oppiminen ja minimoimalla oppimiseen käytetty aika suuntautumalla niihin asioihin, jotka on välttämätöntä osata.

Kouluttajan rooli on entistä tehokkaampi, koska hyviksi havaitut oppimateriaalit ja

opetusmenetelmät mahdollistavat kouluttajan keskittymisen oppimisen helpottamiseen.

2.4. Tiedon kulku

Oppivassa organisaatiossa panostetaan sellaiseen kehittämiseen, jossa parannetaan tiedon tuottamista, keruuta ja vaihdantaa. Painopiste asetetaan sellaiseen tietämykseen, joka tukee organisaation tuloksen parantamista. Tietämyksen hallinnan avulla pyritään mm. parhaiden käytäntöjen levittämiseen organisaatiossa, yhteyksien kehittämiseen asiakaskontakteja hoitavien ja tuotteita tekevien välille sekä projektikokemusten levittämiseen. Tehtävä ei ole helppo mm. työntekijöiden asenteiden, valtasuhteiden ja -pyrkimysten ja organisaation historian ja kulttuurin vuoksi.

Organisaation tietotyyppinä puhutaan *implisiittisestä* ja *eksplisiittisestä* tiedosta. Implisiittinen eli hiljainen tieto on kokemuksen pohjalta syntynyttä henkilökohtaista tietoa, mitä on vaikea välittää ja viestiä. Eksplisiittinen tieto taas voidaan ilmaista järjestelmän symboleilla (numerot, säännöt, rutiinit) ja sitä on sen vuoksi helppo viestiä ja levittää.

Implisiittisen tiedon tekeminen eksplisiittiseksi eli ulkoistaminen nähdään organisaatiossa tiedon tuottavuuden ja tulokellisuuden ehtona. Hiljaisen tiedon ulkoistamisen keskeiset edellytykset organisaatiossa ovat materiaallinen turvallisuus, työpaikan säilymiseen liittyvä turvallisuus ja sosiaalinen ilmapiiri. Ihmiset eivät luovuta tietoa ahdistettuina tai pakottamalla (Choo Chun Wei, 1998: *The Knowing Organization. How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge and Make Decisions.*)

Kari Lindströmin mukaan osaaminen syntyy yksilötasolla koulutustason ja työkokemuksen kautta. Ryhmän osaaminen taas kehittyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Jollakin on ryhmässä vankka työkokemus ja hiljaista tietoa, toinen taas on hankkinut uusimmat tiedot ja taidot koulutuksensa myötä joltakin alalta. Työryhmässä ja yhteisössä nämä muuttuvat yhteiseksi osaamiseksi, kun tietoa jaetaan ja siirretään. Tästä on kysymys työpaikan osaamisen kehittämisessä, jota kutsutaan myös *knowledge managementiksi*.

(<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2002-01/04.htm>)

2.5. Tietotekniikan hyödyntäminen työtehtävissä

Vapauttaessaan rutiineista tietotekniikka antaa tilaa luovuudelle sillä edellytyksellä, että töiden organisoinnilla turvataan sille riittävästi aikaa. Tekniset välineet hyödyttävät luovuutta ajattelun apuvälineinä. Suurten tietomäärien jatkuva mielessä pito kuormittaa muita henkisiä toimintoja. Auttaessaan kokonaisuuksien hahmottamista tietojärjestelmät helpottavat itse kutakin näkemään oman työnsä merkityksen laajemmassa organisatorisessa yhteydessä. Esimerkiksi teollisuudessa käyttö- ja kunnossapitohenkilöstön välistä tiedonkulkua voidaan parantaa prosessien tilaa, virheitä ja huoltotarpeita kuvaavien käynnissäpitojärjestelmien avulla. Palvelutehtävissä reaaliaikaiset tietopankit, asiakasrekisterit ja asiakkuuksien hallinnan ohjelmistot vastaavasti antavat yksittäisille työntekijöille mahdollisuuden seurata asiakasprosessien tilaa ja etenemistä organisaation eri tasoilla ja osissa.

Tietotekniikka on erinomainen apuväline myös uusien ideoiden etsimisessä ja uusien työtapojen sekä työprosessien mallintamisessa, simuloinnissa ja pilotoinnissa. Sen avulla voi yhdistää tuttuja asioita kokonaan uusilla tavoilla ja luoda etukäteen mielikuvia lopputuloksesta, ennen varsinaiseen toimintaan ryhtymistä.

Silti ihmisen ajatteluprosessin ja tietokoneprosessin ero pidettävä mielessä: edellistä ei voi palauttaa mekaaniseen malliin. Tietokone käsittelee viime kädessä vain merkkejä ja signaaleja, ei sosiaalisia suhteita ja ihmisten niille antamia merkityksiä. Näiden luonne paljastuu vain vuoropuheluun perustuvissa sosiaalisissa tilanteissa. Inhimillisessä ajattelussa samat merkit saattavat sisältää lukemattomia merkitysyhteyksiä ja vaihdella tilanteesta ja kulttuurista toiseen.

2.6. Kansainvälisyys työelämässä

Kansainvälisyys työelämässä lisääntyy ja työmarkkinat laajenevat. Tämä edellyttää myös koulutuksen kansainvälistymistä.

Asiakkaat, yhteistyökumppanit tai osa työtovereista voi olla ulkomaalaisia. Tiedonhankinta, esitykset, asiakasvierailut tai yhteistyökumppaneiden kanssa kommunikointi saattaa vaatia monipuolista kielitaitoa. Kansainvälisyys ei kuitenkaan tarkoita pelkästään kielitaitoa, vaan myös tietoa vieraista kulttuureista, joustavuutta ja ennakkoluulotonta mieltä.

Kielitaidon tärkeys ei muodostu vain työn kautta; keskeistä olisi ymmärtää, ettei työ ole vain fyysinen suoritus, vaan sen ympärille muodostuu kokonainen sosiaalinen verkosto. Ilman kielitaidon ja sosiaalisen verkon yhdistelmää yhteiskuntaan on vaikea päästä mukaan.

Erilaisuuden hyväksyminen ja erilaisten toimintatapojen mahdollistaminen omassa työyhteisössä merkitsevät väistämättä oman toiminnan uudenlaista tarkastelua ja kyseenalaistamista. Osa muutoksista on helppoja ja omaa ajattelua rikastuttavia, toinen puoli erilaisuuden hyväksymisestä sisältää pelkoa siitä, että oma toiminta on huonoa ja epäkelpoa.

Monimuotoisuuden näkyvin etu on käytännön asioissa: monimuotoisuus on myös bisnestä. Osaaminen monipuolistuu ja erilaiset asiakasryhmät osataan ottaa paremmin huomioon sekä suunnittelussa että palveluissa. Monikulttuurinen henkilöstö on etu myös kansainvälistyvillä markkinoilla ja innovatiivisuus kasvaa erilaisten toimintakulttuurien kohdatessa.

”Opas monimuotoisen työyhteisön rakentajille” –teoksen mukaan kriittinen kysymys monimuotoisessa työyhteisössä on se, missä vaiheessa tuki- ja ohjaustoimet ovat tarpeellisia ja kuinka tunnistetaan mahdollinen tuen tarve. Oleellista on, että tukea ja ohjausta olisi saatavilla.

Työnantajan olisi syytä pohtia:

- 1) Millä toimilla edesauttaa potentiaalisen työntekijän työllistymistä

organisaatioon?

- 2) Millä tavoilla työnhakijalla on mahdollisuus osoittaa tietotaitonsa?
- 3) Voisiko ammatillinen uraohjaus työn rinnalla auttaa työntekijän ammattitaitoa kehittymään tarvittavaan suuntaan?
- 4) Onko kaikki mahdolliset tahot hyödynnetty näiden toimenpiteiden eteen (esimerkiksi oppisopimus, ammattikielen kehittäminen)?

Työntekijöiden taitoja tulee aktiivisesti pitää yllä ja kehittää. Maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen tutkintojen rinnastamisten ja näyttöjen järjestämisten muodossa ei yksistään riitä. Työsuhteiden jatkuvuuden kannalta on tärkeää kehittää osaamista tavoiteltavaan suuntaan - mahdollisimman henkilökohtaistetuksi.

Suomen kielen tasovaatimuksista, kielikokeista ja -todistuksista keskustellaan paljon maahanmuuttajien kohdalla, pohditaan, paljonko kieltä täytyy taitaa ja kuka sitä mittaa. Ammattisanaston lisäksi kaikki työyhteisön jäsenet tarvitsevat yhteisen sosiaalisen kielen, jonka avulla jakaa työssä saatuja kokemuksia ja tuoda uudet ideat työyhteisöön. Vuorovaikutus lisää niin tiedonvaihtoa kuin työn mielekkyyttä.

Työpaikoilla voidaan kehittää erilaisia mentorointi eli tukijärjestelmiä, joiden tavoitteena on ammatillinen kehittyminen. Mentoreina toimii yleensä organisaation omia kokeneita työntekijöitä. Organisaatiot voivat käyttää osaamisen kehittämisessä myös oppisopimusjärjestelmää, aikuiskoulutusta tai konsultaatiota.

Työyhteisön maahanmuuttajataustaiselle jäsenelleen antama tuki on korvaamaton. Hiljaisen tiedon siirtyminen, vapaamuotoiset keskustelut ja työyhteisön jäsenten tuntemus edesauttavat uutta työntekijää työyhteisönsä. Vuorovaikutuksessa toisiin työkuultuurin tuntemus kasvaa ja vertaisoppiminen lisääntyy (Opas monimuotoisen työyhteisön rakentajille, 2004).

3. OPPIMISEN TEORIAA

3.1. OPISKELIJAN OPPIMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Oppiminen on yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen perustuva prosessi, jonka seurauksena yksilön tiedoissa, taidoissa, asenteissa sekä ajattelussa tapahtuu kehitystä ja pysyviä muutoksia. Näiden kokemukseen perustuvien muutosten välityksellä tapahtuu muutoksia myös itse toiminnassa.

Oppimiseen vaikuttavat sekä opiskelijan aiemmat tiedot, taidot, tavoitteet ja tunteet että opiskeluympäristöön liittyvät tekijät, kuten opiskelijan elämäntilanne, oppimistilanne ja opiskeltava asia. Nykyinen käsitys ihmisen oppimisesta korostaa yksilön aktiivista roolia oman toimintansa ja oppimisensa ohjaajana.

3.1.1. Tietokäsitykset oppimisesta

Tietokäsitys sisältää yksilön henkilökohtaiset käsityksen ja uskomukset tiedon laadusta ja luotettavuudesta (Pintrich 2002). Opiskelijoiden tietokäsitykset vaikuttavat heidän oppimiseensa ja siihen, miten he pyrkivät ymmärtämään oppimaansa ja millä keinoin hän käsittelee ongelmallisia tilanteita. (Lonka, 1997).

Kehittymättömässä eli dualistisessa tietokäsityksessä tieto ymmärretään mustavalkoisena, joko oikeana tai vääränä, hyvänä tai huonona. Kehittyneessä eli relativistisessa tietokäsityksessä tiedon olemukseen vaikuttavat sekä kokemusmaailma, käsitteistö että näkökulma, joiden kautta yksilö tarkastelee ja rakentaa tietoa. Voidaankin sanoa, että opiskelujen edetessä yksilön tietokäsitys muuttuu dualistisesta relativismiseen tietokäsitykseen, jolloin tietokäsitys saa syvyyttä ja se ymmärretään epävarmaksi, ihmisen tuottamaksi (Pintrich 2002).

3.1.2. Oppimisen lähestymistavat

Oppimisen lähestymistavat voidaan jakaa kahteen laadullisesti erilaiseen

lähestymistapaan: pinta- ja syväsuuntautuneeseen.

Pintasuuntautuneessa lähestymistavassa opiskelija pyrkii tiedon rutiininomaiseen mieleen painamiseen ja irrallisen faktatiedon opetteluun. Koska fragmentoitunut tieto on harvoin käyttökelpoista, pintasuuntautunut opiskelu johtaa todennäköisesti hetkellisiin oppimistuloksiin ja käyttökelvottomaan tietoon (Ramsden, 1992).

Syväsuuntautuneessa lähestymistavassa oppija pyrkii ymmärtämään kokonaisuutta ja asiayhteyksiä, jolloin hän pyrkii liittämään asiat ympäröivään maailmaan tai aikaisempaan tietoonsa (Lonka & Lindblom-Ylänne, 1996). Kun opiskelijan tavoitteena on halu tietää asioista, hän myös pyrkii ymmärtämään asioiden taustalla olevaa tarkoitusta. Tämä johtaa usein siihen, että opiskelija oppii samalla luonnostaan yksityiskohtia ja yksittäisiä asioita (Biggs, 2003, 16).

	Pintasuuntautuneisuus	Syväsuuntautuneisuus
Käsitys tiedon luonteesta	<i>Määrällinen</i> Yksittäisten tietojen muistaminen ja toistaminen.	<i>Laadullinen</i> Todellisuutta koskevien käsitysten syveneminen ja tarkentuminen.
Suuntautuminen opiskelussa	<i>Passiivinen</i> Huomio opittavan ulkoisissa tekijöissä ja yksityiskohdissa. Pyrkimys toistaa esitetty. Opiskelu heikosti tiedostettua.	<i>Aktiivinen</i> Pyrkimys ymmärtää sisältö ja luoda opittavasta kokonaiskuva. Opiskelija luo itse tietoa. Opiskelu tietoista ja kriittistä.
Oppimistulos	<i>Yksityiskohtien osaaminen</i> Nopeasti unohtuvia erillisiä yksityistietoja.	<i>Kokonaisuuksien ymmärtäminen</i> Asian ymmärtämistä ja sijoittamista laajempiin yhteyksiin. Pysyviä toimintaan vaikuttavia ajattelutapoja.

Oppimistrategioiden pääjako

Käytetty strategia vaikuttaa ratkaisevasti siihen, mitä ja miten opiskelijat oppivat. Oppimisen strategiat ovat laaja-alaisia ja toiminnallisesti monimutkaisia tiedon

muokkausprosesseja. Niiden vaikutukset kuvastuvat oppimistapahtuman määrällisissä ja laadullisissa piirteissä.

Oppimismenetelmät ovat sidottuja yksittäisiin oppimistilanteisiin, ja niiden käyttö voi vaihdella tilanteesta toiseen. Oppija käyttää strategioita apunaan sekä tiedon hankkimisessa ja käsittelyssä että mieleen painamisessa ja palauttamisessa.

Oppimisstrategiat ovat toimintatapoja, joihin kukin oppija turvautuu tehdäkseen oppimisen helpoksi, nopeaksi ja miellyttäväksi.

(<http://www.comlab.hut.fi/opetus/600/Suomeksi/Seminaari/harkat/alanne.htm>)

3.1.3. Yksilön oppiminen

Tavoitteena on, että oppimisen halu eli sisäinen motivaatio ohjaa itsenäistä ja aktiivista aikuisopiskelijaa. Opiskelija on sitoutuneempi aiheeseen ja tehtävään, koska sillä on hänelle omakohtaista merkitystä, jota ei voi arvioida ainoastaan ulkoisin mittarein.

Asenteisiin ja arvoihin on vaikeaa ja hidastakin vaikuttaa ulkoisin keinoin, joten aiheen omakohtaisella kokemisella on suuri merkitys. Parempaa ymmärrystä etsitään yhteisessä toisten ihmisten kohtaamisessa, vuorovaikutuksessa ja keskustelussa.

Tällainen dialogioppiminen soveltuu niihin ongelma-alueisiin, jotka ovat lähellä opiskelijoiden arkipäivää ja silloin, kun ne ovat luonteeltaan yleissivistäviä (Virtuaaliyliopisto 28.1.2005).

Työelämässä muutokset tapahtuvat kiihtyvään tahtiin. Muutos on aina siirtymistä jostakin entisestä johonkin uuteen ja erilaiseen. Oman alansa tuntemus vaatii siten entistä herkempää korvaa ja tarkempaa silmää itsensä ajan tasalla pitämiseksi ja toisaalta jatkuvien uudistus- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseksi: kykyä lukea ja ymmärtää (Sallila & Tuomisto, 1997, s. 15). Tiedon määrä kaksinkertaistuu nykyään alle vuodessa, kun vielä 1980-luvulla puhuttiin 15 vuodesta

(<http://www.atea.fi/files/RKie4KbW.pdf>). Samalla tieto vanhenee ja korvautuu uudella.

Yksilöiden välillä voi olla suuria eroja suhtautumisessa työelämän muutoksiin. Toiset pitävät muutosta haasteena, toiset taas uhkana. Jarvis (1994, 154 – 155) on erottanut kolme erilaista tapaa suhtautua muutokseen:

- 1) *Perinteiset kiinnipitäjät* eivät mielellään muuttuisi ja jotka sen vuoksi torjuvat mahdolliset oppimistilanteet.
- 2) *Sopeutujat* yrittävät muuttaa omaa käyttäytymistään ja oppia ei-tiedostavilla tavoilla. Muutos on heille tilanne, johon pitää vain yrittää sopeutua.
- 3) *Tiedostavat oppijat* ovat muita valmiimpia olemaan seikkailunhaluisia ja vastaamaan uusiin tilanteisiin uusilla, yksilöllisillä ja luovilla tavoilla. Muutos on heille haaste.

Aikuisilla on jo omat, vakiintuneet tavat ja käsitykset. Myöntäessään, että pitäisi opetella jotain uutta, myöntää samalla, että sen hetkessä elämässä on jotain vialla. Uusi oppi voidaan kokea myös uhaksi omalle identiteetille. (Jenny Rogers, 2004, s.19-20)

Muutoksen toteuttamisessa tulisi päästä siihen, että muutoksessa mukana olevat pääsevät itse määräämään sen suunnan ja vauhdin. Kunkin henkilön työ- ja elämänura sekä oppimistyyli tulisi ottaa huomioon kehittämispäätöksiä tehtäessä. Tärkeätä on, että kiivaimmankin muutoksen aikana pyritään huolehtimaan siitä, ettei eriarvoisuus laajene. Selvää kuitenkin on, että ilman määrätietoista uudistustyötä meneillään olevaa työelämän murrosta ei pystytä menestyksellisesti hallitsemaan (Sallila & Tuomisto, 1997, s. 50).

Työntekijä on itse vastuussa omasta osaamisestaan ja sen ylläpidosta ja se on jokaisen yksilön henkilökohtaista pääomaa. Osaamisen ja koulutuksen ylläpito ei kuitenkaan onnistu, elleivät yhteiskuntajärjestelmä ja yleiset asenteet tue sitä, kouluttautumismahdollisuuksia onkin oltava tarjolla koko elämän ajan.

3.2. OPETTAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Opettajan roolin kehittyminen ohjaajaksi ja yhteistyön edistäjäksi tarkoittaa sitä, että opettajien on tutustuttava työssäoppimisen prosessiin todellisissa ympäristöissä saadakseen valmiuksia tukea opiskelijan ja työyhteisön oppimisprosessia parhaalla

mahdollisella tavalla. Työnantajan ja työpaikkaohjaajien tulee tiiviissä yhteistyössä suunnitella koulutusta, ohjausta ja arviointia. (Ovaskainen, M. 1999).

Useimpia aikuisia motivoi suuresti toive oppia sellaisia asioita ja taitoja, joita he voivat hyödyntää käytännössä. Mitä läheisemmin pystytään liittämään opetus oikeaan elämään, sitä helpompi se on vastaanottaa ja sitä nopeammin ja tehokkaammin opiskelijat oppivat. Jos aikuisille tarjooa opittavaksi jotakin, mitä he pitävät hyödyttömänä, he saattavat hyvinkin vastustella. Oppimisen ohjaajalta vaaditaan taitoa saada koulutustilanne muistuttamaan tositalannetta. (Jenny Rogers, 2004, s.40)

Keskeinen työväline kouluttajan työssä on hänen käyttöteoriansa: käsityksensä opiskelijasta, tiedosta ja oppimisesta. Opettajan henkilökohtainen ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitys vaikuttavat opettamisen luonteeseen ja käytettyihin menetelmiin. Nämä vaikuttavat edelleen opiskelijan oppimiseen ja sen laatuun.

3.2.1. Opettajan ihmiskäsitys

Ihmiskäsitys on monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuvaus ihmisen olemuksesta, asemasta luonnossa ja yhteiskunnassa, kehittymismahdollisuuksista ja kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä. Ihmiskäsitys auttaa ymmärtämään erilaisuutta, myös erilaisia oppijoita.

Jokainen ihminen on ainutkertainen, yksilöllinen, sosiaalisen ryhmänsä subjekti. Kaikkien ihmisten tulisi olla keskenään samanarvoisia. Perustaltaan ihminen on oppimishaluinen ja -kykyinen. Hän oppii niitä asioita, joita pidetään arvossa siinä yhteisössä, jonka jäsen hän on tai haluaisi olla.

Opettajan tulisi ottaa huomioon opiskelijoiden koulutustausta, elämäkokemus ja kokemukset sekä pyrkiä tukemaan opiskelijoiden kehittymistä luomalla hyviä oppimismahdollisuuksia.

3.2.2. Opettajan tiedonkäsitys

Tiedonkäsityksen määritelmän mukaan tietoa ovat hyvin perustellut, todeksi tiedetyt uskomukset. Mitään viimeistä ja lopullista tietoa ei ole. Tieto ja sen osat ovat kokonaisuus. Tiedonkäsityksessämme korostuvat yksittäisten tietojen riippuvuudet toisistaan ja kokonaisuudesta.

Tiedonkäsitys muodostuu siitä, mitä kulloinkin käsitteen tietosisältöön lasketaan kuuluvaksi, miten siihen suhtaudutaan ja miten sitä käytetään tai kuvitellaan käytettävän. Tiedonkäsitys luo pohjan oppimisen tarkastelulle, oppimiskäsitykselle.

Ihminen kohtaa ja havaitsee informaatiota aistien avulla. Hän rakentaa informaatiosta tietoa antamalla sille merkityksen. Tieto on lainalaisuuksia, säännönmukaisuuksia ja niiden sovellutuksia - ei irrallisia asioita. Kun tieto nähdään kehittyvänä, suhteellisena ja muuttavana, painottuu oppimisessa prosessi. Tiedon hankinnassa korostuvat jokaisen yksilön aktiivisuus ja luontainen tiedonhalu.

Opettajan asiantuntijuuden tärkeä tekijä on käytännön kokemuksista muodostettu tieto. Tämä käytännöllinen tieto on usein intuition kaltaista hiljaista tietoa, jota voi olla vaikea pukea sanoiksi. Käytännöllinen tieto liittyy usein tiettyyn ympäristöön ja tilanteeseen. Omakohtaista ajattelua, havainnointia ja kokeilemista käyttäen opittu tieto säilyy yleensä muistissa paremmin ja on käyttökelpoisempaa kuin muiden kokemuksiin perustuva tieto.

Nykyisen tietotulvan aikana on myös aiheellista arvioida tiedon alkuperää, varmuutta ja luotettavuutta.

Opettajan tietokäsityksen muotoutumiseen vaikuttaa oleellisesti se, miten hän ymmärtää todellisuuden luonteen. Merkitseekö oppiminen muutosta käsityksessä todellisuudesta vai kykenemmekö opittujen käsitteiden avulla saamaan oikeamman kuvan todellisuudesta?

(<http://www.jyu.fi/ktl/tutkimuspaivat/esityksia/pirkkoanttila.pdf>.)

3.2.3. Oppimiskäsityksenä konstruktivismi

Konstruktivismi oppimisen teoriana tarjoaa psykologisen selonteon siitä, miten ihmisen oppiminen tapahtuu. Oppija rakentaa tiedollisia käsityksiään aikaisempien tietorakenteidensa eli skeemojen pohjalta. Uudet tiedolliset käsitykset rakentuvat aikaisempien käsitysten pohjalta ja se on henkilökohtaista tulkintaa maailmasta. Oppija toimii aktiivisesti ja luovasti tietoa rakentaessaan. Hän ei ole passiivinen ulkoapäin annettujen tietojen vastaanottaja. Konstruktivistisen näkemyksen mukaisesti tiedoksi voidaan kutsua vain sellaista tietoa, joka on syntynyt yksilön aktiivisen konstruoinnin tuloksena ja joka on olemassa ainoastaan subjektin kautta. (Rauste-von Wright, M. & von Wright, J., 1995)

Konstruktivistisessa oppimisessa korostuu oppiminen opetuksen sijaan, oppija opettajan sijaan ja tiedon henkilökohtainen rakentaminen aikaisempien kokemusten pohjalta sen sijaan, että opiskeltaisiin "valmiiksi pureskeltuja" tietoja. Oppijalle on paljon mahdollisuuksia, mutta toisaalta hän on myös itse vastuussa omasta oppimisestaan. Tärkein motivaatio on halu oppia, joka antaa voimavaroja vaikeuksissa. (<http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/konstr2.htm#Oppimisprosessin>)

Painopiste on tiedon subjektin luovassa älykkyydessä ja sekä tiedon tuottamisen yhteisöllisessä perustassa. Konstruktivismi kuvaa ihmistä toiminnallisena suljettuna systeeminä. Tällä mentaalilla systeemillä on sen yksilöllinen elämäkertansa: meidän oppimisemme perustuu aikaisemmin opittuun. (Siebert, H. 1998)

Konstruktivismiin mukaan olennaista on, että ihminen luo itse todellisuutensa. Konstruktivistinen tiedonkäsitys ei arvioi oppijan tiedollisia konstruktioita sen mukaan, miten hyvin ne vastaavat todellisuutta, vaan antaa konstruktiolle itsenäisen aseman sen määrittelyssä, millainen todellisuus on.

Konstruktivistisessa toteutuksessa opettajan asema on yleensä varsin haasteellinen. Hänen tulee perustaa opetuksensa kunkin opiskelijan yksilölliseen tiedolliseen rakenteeseen ja ottaa huomioon erilaiset tiedon rakentamisen prosessit. (Modernit oppimisympäristöt, s. 37)

Konstruktivismiin pohjalta on luonnollista korostaa luovuutta ja vapautta omien arvojen oman persoonallisuuden luomisessa.

(Opetuksen teoria, 2002)

3.3. KONTEKSTUAALINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ

Oppimisympäristö voidaan määritellä paikaksi, tilaksi, yhteisöksi tai toimintakäytännöksi, jonka tarkoitus on edistää oppimista. Oppimisympäristö sisältää sekä opettamisen menetelmät että konkreetin ympäristön. Oppimisympäristön pitäisi stimuloida oppimista ja muodostaa linkkejä todellisuuteen, jossa tietämystä ja taitoja on tarkoitus käyttää myöhemmin. (Rauste-von Wright, M. & von Wright, J., 1995)

Kontekstuaaliseen eli todelliseen toimintaympäristöön sijoittuvan oppimisympäristön käsitettä on tuonut esille Antti Kauppi (1993-1995). Perusajatuksena on oppimisen ja opiskelun siirtäminen pois suljetuista luokkahuoneista todellisiin ympäristöihin. Tässä käsitteessä opiskelija muuttuu aktiiviseksi kokeilijaksi ja tekijäksi, opettaja tukijaksi ja ohjaajaksi. Samalla opetussuunnitelma-ajattelusta siirrytään oppimisympäristöajatteluun, jossa oppimisen kohteena on reaalitodellisuus ja sen ongelmat. Kontekstuaalinen oppimiskäsitys ja sen pohjalta kehitetyt oppimisympäristöt sopivat erityisen hyvin ammatilliseen koulutukseen.

Oppimisen kontekstuaalinen luonne on tärkeä ainakin kolmessa mielessä:

- 1) uutta tietoa hankitaan laajentamalla ja korjaamalla aikaisempaa tietämystä
- 2) uudet ajatukset saavat merkityksen, kun ne esitetään yhtenäisesti suhteessa toisiinsa ja
- 3) tiedosta tulee käyttökelpoista, kun sitä opitaan tilanteissa, jotka sisältävät soveltamista konkreettisiin ongelmiin. (Bilimoria, 1995)

Kontekstuaalisessa lähestymistavassa oppiainekeskeisyys korvataan ongelma-keskeisyydellä ja tentit soveltavilla, todellisiin ongelmatilanteisiin liittyvillä tehtävillä (Aikuiskoulutus verkossa, 2000, s. 32). Periaatteena on saattaa opiskelijat tilanteeseen, jossa heidän on ratkaistava tehtävä tai otettava vastaan haaste alkuna

oppimiselle. Oppimiseen liittyvän työskentelyn ajatellaan simuloivan toimintoja, joita heillä tulee vastaan ammatissaan. Kontekstuaalinen lähestymistapa tukee myös oppijoiden motivaatiota ja aktiivisuutta.

Jokapäiväisen elämän kokemukset osoittavat, että yksilöillä voi olla suuri määrä tietoa, mutta hän ei pysty sitä käyttämään menestyksekkäästi. Näin näyttäisi erityisesti olevan luokkahuoneessa hankitulla tiedolla, missä se usein esitetään erityisessä muodossa luokkahuoneympäristössä, ja se on opittu sitä varten, että sillä läpäistään tentti. Rauste-von Wright (1998) painottaa, että tämänkaltainen oppiminen ei vastaa monimutkaisia tilanteita elämässä, jolloin tietoa oletetaan käytettävän.

Rauste-von Wright (1998) tuokin esille, että tämänkaltainen ongelma on johtanut kasvatuspsykologit miettimään oppimisympäristön tärkeyttä. (Rauste-von Wright, M. & von Wright, J., 1995)

4. NÄIN RAKENSIN KOULUTUSTAPAHTUMAN

Aloin toteuttaa henkilöstökoulutusta v. 2003 Vantaan toimipisteessä. Minua pyydettiin kouluttajaksi, kun kerroin työnantajalle opiskelevani opettajan pedagogisia opintoja Jyväskylän ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Näin opiskeluistani hyötyi sekä työnantaja että minä.

Koulutus tapahtui muutaman kerran kuukaudessa kahden - kolmen päivän jaksoissa. Siihen osallistui yleensä kaksi henkilöä kerrallaan siten, että koulutus kesti noin neljä tuntia ryhmää kohti. Koulutus oli tarjolla koko henkilökunnalle, joka osallistui siihen kiitettävästi. Parin henkilön pienryhmät mahdollistivat yksilöllisen opettamisen ja kiinteän vuorovaikutussuhteen koulutustapahtumaan.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on päivittää henkilöstön tietojenkäsittelytaitoja. Työnantaja ei ole järjestänyt mitään erityistä atk-koulutusta. Uuden työntekijän on perehdyttävä työtehtäviinsä vanhemmat työntekijät tai uuden ohjelman käytön on opettanut ohjelman valmistaja lyhyellä koulutuksella.

Aloittaessani koulutustyötäni minulla ei ollut mitään tiukkaa ohjeistusta tai mallia. Työskentelymetodit ovat syntyneet tarpeiden ja kokemuksen mukaan. Koulutus on pohjautunut jo opitun tiedon hyväksikäyttämiseen uuden oppimisen pohjana. Tässä työssä paneuduin erityisesti aikuisen ihmisen uuden oppimiseen, motivointiin ja asennoitumiseen koulutusta kohtaan. Kuinka säännöllistä työaikaan tekevä rutinoituja työtehtäviä suorittava työntekijä on valmis hyväksymään uutta koulutusta ja panostamaan uuden oppimiseen. Nykyaikana kiireinen työtahti on jo sinällään kuluttavaa, joten kuinka jää voimavaroja ottaa vastaan uusia haasteita samalla ajalla ja palkalla?

4.1. Valmistautuminen koulutustapahtumaan

Koulutustapahtuman tarpeellisuudesta tuli kutsu kentältä, talouspäällikkömme kartoitti koulutuksen tarpeen ja työntekijät ottivat itse yhteyttä ja sovimme koulutuspäivistä.

Koulutus sisälsi vanhemmilla työntekijöillä mm. tekstinkäsittelyä ja taulukkolaskentaa. Esim. taulukkolaskennasta lähetin koulutettaville listan, joka sisälsi atk-ajokorttiin vaadittavat tiedot ja taidot ja he saivat tästä listasta valita itselleen tarpeelliset opeteltavat asiat. Uusien työntekijöiden kohdalla perehdytin heidät yrityksemme käytössä olevien sovellusohjelmien hallitsemiseen.

Lisäksi tein jokaisesta opetettavasta ohjelmasta kirjallisen materiaalin, jonka annoin koulutettaville. Tämän materiaalin pohjalta kävimme opeteltavia asioita läpi ja materiaalin jätin työntekijälle muistin tueksi myöhempää käyttöä varten.

4.2. Ajankäytön suunnittelu

Etukäteen oli sovittuna koulutukseen käytettävät päivät. Yleensä käytin neljä tuntia päivässä yhtä ryhmää kohti, ryhmässä oli kaksi opiskelijaa ja ryhmiä kaksi päivässä. Työskentely oli hyvin tiivistä, neljään tuntiin sisältyi vain yksi lyhyt tauko. Tuntisuunnitelman aihe oli sama yhdelle ryhmälle, joten ohjaaminen oli sujuvaa.

Koska koulutustilanne lähti työntekijöiden tarpeista, oli opetustapahtumassa mahdollisuus avoimeen ajatustenvaihtoon työntekijöiden ja kouluttajan kesken. Minä kouluttajana yritin paneutua työpaikan tilanteeseen työntekijän kannalta, mutta samalla tunsin vastuuni antaa jotakin sellaista osaamista, mitä varten minut oli kutsuttu.

Kouluttajana minulla oli opetettavien asioiden runko, jonka mukaan pyrin viemään koulutustapahtuman läpi. Pyrin kuitenkin olemaan joustava ja koulutettavan toivomuksesta syvennyimme välillä johonkin asiaan pidemmäksi ajaksi ja jätimme pois jotain opiskelijan kannalta vähemmän tärkeää.

4.3. Koulutettavat

Työntekijät olivat erilaisen koulutuspuhjan omaavia ja iältään 20 – 60 vuotiaita. Valtaosalla työntekijöistä oli kaupallinen tai tekninen koulutus. Pitkäaikaisimmat työsuhteet olivat kestäneet jo 30 vuotta ja osa oli vasta taloon tulleita työntekijöitä.

Jokaisen työntekijän työtehtäviin kuuluu jollain tasolla tietokoneen käyttö, suurin osa käyttää konetta koko työpäivän. Jokainen hallitsi omiin työtehtäviin kuuluvien sovellusohjelmien perusteet, joskin koulutuksessa tuli esiin paljon asioita, jotka voi tehdä nopeammin ja tehokkaammin toisella tavalla.

Sukupuolijakaumaltaan työntekijöistä enemmistö oli miehiä. Merkille pantavaa oli mielestäni se, että naisten osaaminen oli perusasioissa tasaista joka alueella. Miehet sen sijaan olivat joko erittäin osaavia tai vastaavasti välttävästi perusasiat oppineita.

Työntekijät olivat yleisesti ottaen hyvin motivoituneita eikä poisjääntejä koulutustapahtumista ollut. Muutaman koulutettavan asenne koulutuksessa opeteltaviin uusiin ohjelmiin oli kielteinen, ei haluttu/jaksettu/ehditty opetella uutta asiaa, koska sen pystyi tekemään vanhalla tavallakin. Kuitenkin uuden ohjelman opeteltua he innostuivat ohjelmasta ja asenne muuttui positiivisemmaksi.

Miellyttävää oli mielestäni havaita, että vanhemmat koulutettavat olivat hyvinkin innostuneita, joskin samalla hieman epävarmoja omista oppimiskyvyistään. Osaltani yritin pehmentää ikääntyneiden työntekijöiden kynnystä tietotekniikan maailmaan esittämällä asiat mahdollisimman selkeästi ja välttäen tietotekniikan ”slangia”.

4.4. Koulutustapahtuma

Yleensä koulutus tapahtui työntekijän omassa työhuoneessa tai muussa rauhallisessa paikassa. Mielestäni tässä toteutui kontekstuaalisen oppimisympäristön hyödyllisyys ja toimivuus, tässä tapauksessahan oppimisympäristö oli sama kuin todellinen työympäristö.

Koulutustapahtuman alussa esittelin sille päivälle suunnitellun ohjelman henkilökohtaisesti koulutettavalle. Kävimme läpi opiskeltavat asiat ja samalla oli koulutettavalla mahdollisuus esittää omia toiveitaan päivän ohjelmaan. Tässä korostuivat sosiaalista vuorovaikutusta, yksilöllistä oppimista ja yhteistoiminnallisuutta tukevat asiat. Pienessä, intiimissä tilassa kontaktin ottaminen on helpompaa ja turvallisempaa kuin esimerkiksi isossa luentosalissa.

Koulutustapahtuma alkoi siten, että annoin opiskelijalle tekemäni materiaalin, josta kävi ilmi opetettava asia kohta kohdalta. Ensin kävimme asiat läpi materiaalin mukaan tietokoneella ja sitten opiskelija teki harjoituksia itsenäisesti, joiden ratkaisut kävimme lopuksi yhdessä läpi. Asiat etenivät vaihe vaiheelta, yksinkertaisista asioista edettiin kohti monimutkaisempia tehtäviä. Tässä koulutustapahtumassa tiedollinen ympäristö oli saatettu sellaiseksi, että se edisti asian ymmärtämistä, sillä kouluttajana tunsin työntekijän käsitysmailman ja hänen tehtäväkenttensä. Yksilöity koulutustapahtuma voi ottaa paremmin huomioon koulutettavien aikaisemman taitopohjan ja lähteä siihen rakentamaan uusia tiedollisia käsityksiä.

4.5. Palaute

Koulutustapahtumassa annoin opiskelijoille palautetta suullisesti jatkuvasti koulutuksen aikana. Palautteen antaminen oli helppoa, koska koulutus oli henkilökohtaista ja jatkuvaa vuorovaikutuksessa olemista ohjattavan kanssa. Palautteen avulla pyrin auttamaan oppijaa hahmottamaan omat vahvuutensa ja hyödyntämään niitä työtehtävissä sekä huomaamaan, mitä asioita hän on koulutuksessa oppinut.

Palautetta pyrin antamaan positiivisesti ja rakentavasti keskustellen ja pohtien. Ajatukseni oli koulutuksessa, että myönteistä palautetta ei voi koskaan antaa liikaa ja pyrin huomioimaan pienenkin edistysaskeleen.

4.6. Yhteenveto koulutuksesta

Koulutus oli itselleni positiivinen kokemus, joskin melko työläs ja paljon aikaa vievä. Hyvinä puolina itselleni jäi päällimmäisenä mieleen hyvä vuorovaikutussuhde koulutettaviin työntekijöihin. Sain erittäin hyvän käsityksen yrityksemme eri työntekijöiden toimenkuvasta ja osaamistaidosta eri toimipisteissä. Jos koulutus jatkuu tulevaisuudessa, on tämä arvokasta tietoa suunnitellessa jatkokoulutusta. Työntekijät olivat innokkaita ja ottivat oppia vastaan hyvin, ongelmana oli välillä vain ajan puute.

Tulevaisuudessa kiinnittäisin huomiota siihen, että koulutus tapahtuu tietyn suunnitelman mukaan, koulutuksessa on eri vaiheet, mitkä toteutetaan ja nämä vaiheet ovat yhdessä suunniteltu työntekijän kanssa. Nyt koulutus ei ollut näin toteutettu, vaan kävin kouluttamassa aina tarpeen mukaan ilman pitempiaikaista ja järjestelmällistä suunnitelmaa. Tässä pidän ongelmallisena sitä, että on vaikeampi seurata, onko oppi mennyt perille vai onko asia unohtunut heti koulutuksen päätyttyä. ”Jälkihoito” ja opittujen taitojen kertaus ja ehkä testaus jäi mielestäni nyt vähäiseksi, johon jatkossa kiinnittäisin aivan erilailla huomiota.

Jatkossa käyttäisin työntekijöillä esim. itsearviointia mitattaessa osaamisen tasoa. Ennen koulutusta käytäisiin läpi asiat mitä työntekijä osaa ja sama tehtäisiin koulutuksen jälkeen. Näin koulutettavalle konkretisoituisi se, mitä asioita hän on koulutuksessa oppinut.

4.7. Kuvaus PowerPoint-esitysgrafiikkaohjelman koulutustapahtumasta

Paikka: SOL Ympäristöpalvelut Oy, Linjatietie 5, Vantaa

Aika: 28.5.2005 klo 8 - 15

Läsnä: koulutettava ”Matti Meikäläinen”, kouluttaja Marika Mäkelä

Valmistautuminen

Esimiehen koulutustarvekyselyn perusteella Matti otti yhteyttä minuun, että hän tarvitsee työssään jatkossa PowerPoint-ohjelmaa. Matilla ei ollut aikaisempaa koulutusta ohjelmaan, hän oli jonkin verran tutustunut itsenäisesti sen toimintoihin. Sovimme koulutuspäivän, jolloin matkustan Seinäjoelta Vantaalle kouluttamaan Mattia.

Ajankäytön suunnittelu

Kävin PowerPoint-ohjelman oppaan läpi ja tein harjoituksia ennen koulutustapahtumaa palauttaen ohjelman mieleeni. Suunnittelin koulutuspäivän sisällön ja aikataulun, missä järjestyksessä etenemme ja mitä asioita opiskelemme. Tein samalla kirjallisen ohjeen, minkä annoin koulutettavalle koulutuksen yhteydessä muistin tueksi ohjelman myöhempää käyttöä varten. Koulutustapahtumassa ei jää paljoa aikaa opiskelijalle tehdä muistiinpanoja, joten olen havainnut parhaaksi tehdä itse kirjallisen materiaalin.

Koulutettava

Matti on 40-vuotias mies, jolla on teknillinen koulutus pohjalla. Yrityksessämme hän toimii myyntipäällikkönä. Hänen työtehtäviinsä kuuluu myyntityö, erilaisten tarjousten laskeminen, raportointi ja asiakassuhteiden ylläpito. PowerPoint-ohjelmaa hän tulisi tarvitsemaan työssään, koska hän halusi tehdä visuaalisesti miellyttäviä ja selkeitä esitteitä yrityksemme palveluista.

Tietojenkäsittelytaidoiltaan Matti omasi hyvät tiedot, hän käyttää päivittäin tietokonetta työssään. Hän oli erittäin innostunut ja motivoitunut opeteltavaan asiaan, mistä kertoi esim. se, että hän oli itsenäisesti tutustunut ohjelmaan hyvin ennen koulutustapahtumaa.

Koulutustapahtuma

Koulutus tapahtui Matin työhuoneessa Vantaalla, aloitimme koulutuksen klo 8 aamulla. Aluksi kyselin Matin toiveita ja tavoitteita, mitä hän koulutustapahtumalta halusi. Hänen toiveena oli oppia tekemään esitteitä, mitä jo edellä mainittiin. Kerroin suunnittelemani aikataulun ja ohjelman pääpiirteittäin ja tämän jälkeen aloitimme opetustuokion.

Matilla oli oma tietokone, missä oli PowerPoint-ohjelma, hän käytti itse konetta ja minä neuvoin vieressä. Kävimme läpi diojen teon, muokkauksen ja tallentamisen itse tekemäni harjoituksen avulla vaihe vaiheelta. Tässä vaiheessa olin antanut Matille kirjallisen materiaalin, mistä hän myös seurasi ohjelman eri vaiheita. Aikaa tähän kului muutama tunti.

Pienen paussin jälkeen jatkoimme työskentelyä siten, että Matti sai tehdä itse yrityksemme materiaalista pienimuotoisen esitteen. Minä olin läsnä, mutta annoin Matin työskennellä itsenäisesti. Tarvittaessa Matti kysyi neuvoja tai mielipidettä, jolloin ohjasin häntä.

Ruokatauon jälkeen meillä oli vielä muutama tunti aikaa harjoitusten tekemiseen. Tässä vaiheessa Matti osasi jo tehdä dioja itsenäisesti materiaalin avulla. Pysin syventämään Matin taitoja kertomalla ohjelman laajemmista toiminnoista, joita ei perusdioja tehdessä tarvitse.

Palaute

Päivän loppuksi keskustelimme koulutustapahtumasta. Matti oli oppinut sen, minkä oli asettanut tavoitteekseen ja oli tyytyväinen opetuksen antiin. Minulle tuli tyytyväinen mieli siitä, että näin konkreettisesti työni tuloksen. Kahdenkeskinen oppimistilanne mahdollisti aidon vuorovaikutustilanteen ja kouluttajana kykenin seuraamaan läheltä opetukseni hedelmää. Jatkuva, välitön kannustaminen ja solmukohdissa auttaminen takasi intensiivisen otteen kouluttajan ja koulutettavan välille.

5. POHDINTAA

Omalla kohdallani kehittämishankkeen tavoitteena on valmistaa minua tulevaan opettajan tehtävääni. Kouluttaessani henkilökuntaa minun on oltava selvillä mitä oppiainesta tarjoan koulutettaville, missä muodossa ja missä tahdissa. Tämä palvelee tulevaa tuntisuunnittelua, vahvistaa opetustaitojani ja kehittää vuorovaikutustaitojani. Lisäksi ihmistuntemukseni kasvaa, kommunikointitaitoni kehittyvät ja saan lisää esiintymisvarmuutta. Mahdolliset epäonnistumiset kasvattavat minua ihmisenä vastaanottamaan myös negatiivista palautetta.

Koulutustehtävässäni olen oppinut prosessoimaan asioita ja soveltamaan opetusta yksilöllisesti. Olen omalta osaltani pyrkinyt koulutuksessa luomaan luottamuksellista ilmapiiriä ja olemaan läsnä koulutustapahtumassa. Kärsivällisyyttäni olen pyrkinyt kasvattamaan vaihtelevissa oppimistilanteissa ja seurannut, onko opetuksen taso ja tempo sopiva koulutettavalle. Erityistä huomiota olen kiinnittänyt kirjallisen materiaalin sisältöön ja selkeyteen.

5.1. Tulevaisuuden suunnitelmia

Toteutetun koulutuksen pohjalta on itselleni muotoutunut käsitys koulutustapahtumasta ja sen eri vaiheista. Tämän kokemuksen kautta olen miettinyt mitä asioita muuttaisin ja parantaisin tulevaisuudessa. Jatkossa toteuttaisin koulutuksen seuraavalla tavalla:

5.1.1. Tarvekartoitus

Aluksi pohtisin, miksi tätä koulutusta järjestetään, millaisia ja kenen tarpeita sillä pyritään tyydyttämään. Kartoittaisin yhdessä työntekijän kanssa työntekijän nykytilanteen osaamisen ja sen, mitä osaamista työntekijä tulevaisuudessa tarvitsee. Samalla asetettaisiin koulutukselle tavoitteet, mitä työntekijän on opittava ja osattava.

Tällainen koulutustarpeen arvioiminen antaa itselleni suuntaviivat koulutuksen suunnitteluun.

Koulutuskokonaisuuden suunnittelu yhdessä työntekijän kanssa auttaa työntekijää hahmottamaan, mitä koulutus tuo tullessaan ja auttaa heitä motivoitumaan, kun he pääsevät koulutukseen mukaan jo suunnitteluvaiheessa. Yhdessä suunniteltu koulutustapahtuma auttaa myös itseäni valmistelemaan materiaalin, koska työntekijän toiveet ja koulutuspäämäärät ovat selkeästi tiedossa.

Miettisin seuraavia asioita koulutussuunnittelussa:

- Mikä on koulutuksen merkitys niin yrityksen kuin henkilökunnan näkökulmasta
- Kenelle koulutus kohdennetaan
- Tavoitteet, joiden toteutumista voidaan seurata
- Miten koulutuksesta tiedotetaan henkilökunnalle
- Koulutusmuodot
- Tarvittavat tilat, välineet ja materiaalit
- Ajankohta ja sijaisjärjestelyt
- Motivointikeinot
- Seurannan toteutus: aikataulu, menetelmät ja välineet

5.1.2. Osaamisen kartoitus

Osaamista kartoittaisin esim. kartoituslomakkeen avulla, missä selvitetään työntekijän osaaminen ja taitotaso kullakin aihealueella. Kartoituslomake auttaisi itseäni koulutuksen sisällön suunnittelussa ja helpottaisi mm. eritasoisten koulutusryhmien muodostamista. On myös tärkeä selvittää, mitä työtehtäviä työntekijä joutuu hallitsemaan, on turha kouluttaa tarpeettomia asioita.

Osaamisen arvioinnissa käyttäisin esim. seuraavanlaisia menetelmiä:

- Itsearvio
- Esimiesarvio
- Arviointi osaamisalueesta johdettujen kysymysten avulla

Omaa osaamisen tasoa voi hahmottaa em. arvioiden pohjalta. Tämä auttaa työntekijää näkemään omat kehitystarpeet ja auttaa myös esimiestä tekemään oikeita valintoja kehittämisen suhteen.

Työntekijöistä olisi hyvä saada mm seuraavia tietoja:

- ikä, ammatti ja aikaisemmat opinnot
- opiskeluvalmiudet
- ko. aineen aikaisemmat opinnot
- asennoituminen
 - opiskelumotiivi ja sen voimakkuus
 - opiskelun syy
 - opiskeluodotukset
 - asennoituminen aikuisopetukseen

Näitä tietoja voi edelleen käyttää, kun suunnitellaan seuraavia asioita

- lähtötason määrittäminen
- oppimistavoitteiden asettaminen
- sisältöjen valinta
- menetelmälliset ratkaisut ja aikataulu
- oppimäärän laajuus ja kuormittavuus
- työtapojen valinta
- itseopiskelun suunnittelu

5.1.3. Koulutuksen suunnittelu

Koulutuskokonaisuus aikatauluineen suunnitellaan em. mainitun tiedon pohjalta. Koulutuksen sisältö olisi hyvä suunnitella esim. harjoitusten osalta työntekijän työympäristöä vastaavaksi.

Tehtävien harjoitusten tulee olla motivoivia ja sellaisia, että ne haastavat älyllisesti. Tehtävät eivät saa olla liian vaikeita, jolloin ne lamaannuttavat tai liian helppoja, jolloin ne turhauttavat. Tehtävien tulee olla myös mielekkäitä oppimisen kannalta siten, että ne liittyvät sisältöön ja tavoitteisiin. Koulutustilanteessa voi ottaa esiin myös sellaisia työtehtäviä, mitä työntekijä ei ole osannut aikaisemmin tehdä ja yhdessä opetella niiden ratkaisut.

Ellei kouluttaja ole hyvin valmistellut koulutustapahtumaa, hän on helposti hermostunut ja opettaminen ei ole sujuvaa. Oppimista ei voi kaataa oppijoiden harteille, oppijoita pitää tukea, opastaa, ohjata. Oppimateriaali pitää olla valmiiksi tehty, jotta se voidaan ottaa heti käyttöön koulutuksen alussa, sen tulee olla selkeää ja oppimista tukevaa.

5.1.4. Toteutus

Toteutusvaiheessa koulutus toteutetaan joko erillisissä tiloissa tai työntekijän toimipisteessä. Mielestäni paras tilanne olisi, jos koulutus voidaan järjestää työntekijälle tutussa paikassa eli omassa työpisteessä. Oppimisympäristö on erittäin tärkeä elementti oppimisessa ja sen pitää myös toimia, että se tukisi oppimista. Turha häly ja ihmisten edestakainen kulkeminen häiritsevät oppimista.

Ohjelmaan, aikatauluihin, koulutustilaan, taukoihin ym. järjestelyihin liittyvät asiat on hyvä käydä lyhyesti läpi jokaisen koulutustilaisuuden alussa.

Toteutusvaiheessa tulee seurata koulutuksen tehokkuutta ja reagoida mahdollisiin muutoksiin sisällön ja tarpeiden suhteen. Kuitenkin on hyvä pyrkiä käymään läpi ne asiat, mitä työntekijän kanssa on etukäteen katsottu työntekijän kannalta tarpeellisiksi asioiksi opetella.

5.1.5. Oppimisprosessi

Oppimisprosessi on jatkumo, jolloin kukin opiskelija yksilöllisesti etenee omista lähtökohdistaan kartuttaen osaamistaan opetuksen avulla. Avun tarve on yksilöllistä, joka on sidoksissa lähtötason tieto-taitoihin sekä motivaatioon ja henkilökohtaisiin oppimistaitoihin. Henkilöstön koulutuksessa tuo helpotusta oppimisprosessin suunnitteluun se, että opettajalla on näkemys ja osittain kokemus opiskelijaryhmän osaamisesta ja työn tuomista haasteista.

Oppimisprosessin tavoitteet jatkuvassa henkilöstökoulutuksessa asettavat työn vaativuus ja muuttuvat työtehtävät. Myös tulevaisuuden haasteet on otettava huomioon ennen mahdollista muutosta. Suunniteltu henkilöstökoulutus pitää yllä jatkuvaa opiskelutaitoa henkilöstön keskuudessa.

Opetuksen sisällön suunnittelu on tärkeä elementti. Opetettava asia tulisi tarjota mahdollisimman mielenkiintoisesti ja napakasti ja opetuksen tulisi sisältää sellaisia osioita, että opiskelijan mielenkiinto pysyy yllä. Henkilöstökoulutuksessa opetuksen sisällön tulee palvella arjen työtehtäviä, että opiskelija kokee hyötyvänsä opetuksesta konkreettisesti. Koulutuksen taso tulee olla sellaista, että opiskelija kykenee itsenäisesti hyödyntämään oppimiaan asioita työelämässä.

Oppimisprosessissa henkilökohtainen motivoituminen koulutukseen on avain asemassa, mutta työnantaja voi positiivisella asenteella olla tukemassa koulutustapahtumaa ja osallistumista siihen. Työntekijä sitoutuu opiskeluun pitkäjänteisemmin, kun kokee hyötyvänsä siitä itse. Kouluttajan tulee herätellä innostusta ja motivaatiota koulutettavissa erilaisin keinoin, että innostus ei sammu vain yhteen koulutuskertaan. Myönteisen halun herättäminen oppimiseen ja vanhojen ennakkokäsitysten murtaminen koulutusta kohtaan on todella palkitsevaa sekä opiskelijalle että kouluttajalle.

5.1.6. Palaute ja arviointi

Arvioinnilla pyritään tukemaan ja edistämään oppimista ja opettamista. Arvioinnilla pyritään selvittämään mitä opittiin ja miten, lisäksi voidaan arvioida ja kehittää koulutusta jatkossa. Oppimisen arviointi, sekä opiskelijan itsensä että opettajan näkökulmasta, on keskeinen osa opetusta ja se on osa oppimisprosessia. Palautetta tulisi saada jatkuvasti koulutuksen eri vaiheissa.

5.1.7. Yhteenveto

Kun koulutustapahtuma on lopussa, käydään läpi, saavutettiinko asetetut tavoitteet. Pelkkä koulutustapahtumaan osallistumien ei takaa, että työntekijä on oppinut uutta ja tarvitaankin keinoja, miten työntekijöitä motivoidaan oppimaan sekä soveltamaan oppimaansa myös käytäntöön. Motivoinnin keinoina voidaan käyttää esim. kehityskeskusteluissa luotuja urasuunnitelmia ja näihin sidottuja osaamistavoitteita. On tärkeää, että koulutuksesta tulee jatkumo, näin koulutustapahtumista ei tule irrallisia, tavoitteettomia tapahtumia.

LÄHTEET

Ammatillisen ja AMK -koulutuksen tutkimuspäivät, Ammatillinen tiedonmuodostus, Pirkko Anttila, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 1.- 2. 2004, [www-dokumentti]
<http://www.jyu.fi/ktl/tutkimuspäivat/esityksia/pirkkoanttila.pdf>

Ashton, David N. & Johnny Sung (2002), Supporting Workplace Learning for High Performance Working, Geneva: International Labour Office

Atea Real Time Infrastructure, IT-infrastruktuurin kehityskonsepti, [www-dokumentti]
<http://www.atea.fi/files/RKie4KbW.pdf>

Blomqvist L., Koskinen R., Niemi H. & Simpanen M. 1997. Aikuisopiskelu Suomessa. Aikuiskoulutustutkimus 1995. Koulutus 1997/4. Helsinki: Tilastokeskus

Choo Chun Wei, 1998: The Knowing Organization. How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge and Make Decisions

Bilimoria, D. & Wheeler, J. 1995. Learning centred education: A guide to resources and implementation. Journal of Management Education 19, 409–428.

Jarvis, P, 1994. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Teoksessa A. Kajanto & J. Tuomisto. (toim.) Elinikäinen oppiminen. Kirjastopalvelu Oy. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Järvensivu Anu ja Valkama Päivi, Työministeriö 2005, Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia, [www-dokumentti]
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt268.pdf

Kauppi Antti, 1989, Aikuiskoulutuksen suunnittelun kehityslinjoja, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1989

Lonka, K. 1997. Rohkene tutoroida. Opas oppimisen psykologiaan. Helsingin yliopisto. Opintoasiainosaston julkaisuja 15. Helsinki: Yliopistopaino

Lonka, K. & Lindblom-Ylänne, S. (1996) Epistemologies, conceptions of learning and study practices in medicine and psychology. Higher Education 31: 5-24

Matikainen Janne, Manninen Jyri, 2000, Aikuiskoulutus verkossa – verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä, Tampere, Tammer-Paino Oy

Marckwort, A. ja Marckwort, R., 1992, Kouluttajan uudet vaatteet, Tampere Kirjayhtymä

Meisalo Veijo, Sutinen Erkki, Tarhio Jorma, 2000, Modernit oppimisympäristöt – tietotekniikan käyttö opetuksen ja oppimisen tukena, WS Bookwell Oy

Opetusministeriö 2002a:82 (s12), Antti Kilpiö, Ammattitaidon aitajuoksu, Julkaisuja 1/2002

Oppiva organisaatio, Päivitetty 14.1.2005, [www-dokumentti]

<http://www.tyky.fi/tyky/Suomi/Yritys/Osaaminen/Oppiva+organisaatio/default.htm>

Otala Leenamajja, 2001, Osaajana opintieillä - opas elinikäisen oppimisen matkalle, Porvoo, WS Bookwell Oy

Ovaskainen, M. 1999, Työssäoppimisen tulevaisuuden ennakointi. Työelämäosaamisen suuntaviivat (TEOS) -hankkeen väliraportti. Jyväskylän yliopisto, taloustieteellinen osasto, tutkimuskeskus. Julkaisu 148. Jyväskylä 1999

Pintrich P. R. 2000. The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), Handbook of self-regulated learning (pp. 451- 502). San Diego; CA: Academic Press

Puolimatka Tapio, 2002, Opetuksen teoriaa – Konstruktivismista realismiin, Vammalan

Kirjapaino Oy

Ramsden, P. 1992. Learning to Teach in Higher Education. Routledge, London and New York

Rauste-von Wright M. & von Wright J, 1995. Oppiminen ja koulutus, Juva WSOY

Rogers, Jenny, 2004, Aikuisoppiminen, Tammer-Paino Oy

Sallila P & Tuomisto, J. 1997. Työn muutos ja oppiminen.

Sahra Korpi, Matti (1999), Mikkelin kesäpäivät 1999, [www-dokumentti]

<http://www.yle.fi/mikaeli/arkisto/tyoelama/kesapaivat2/sahra.html>

Siebert, H. 1998. Adult Education at the End of an Epoch. Life-long Learning in Europe 1

Silvennoinen Heikki, Naumanen Päivi, Hautala Jouni, 1994 , Työt ja taidot ajantasalla – näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin, Turku, Painosalama Oy

Sulonen Kati, Alanne Ari, 2000, Opetusmenetelmien ja oppimiskäsitysten vertailua, [www-dokumentti]

<http://www.comlab.hut.fi/opetus/600/Suomeksi/Seminaari/harkat/alanne.htm>

Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus, [www-dokumentti]

<http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/konstr2.htm#Oppimisprosessin>

Toimihenkilöliitto ERTO, [www-dokumentti]

http://www.erto.fi/tyohyvinvointi/toimiva_tyoyhteiso/

Työministeriö 2002-2003, [www-dokumentti]

<http://www.mol.fi/tyke/00-03/materiaalit/artikkelit/index.html>

Työterveiset: 2002-01: Osaava ja innovatiivinen työyhteisö on tuottava, [www-

dokumentti]

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2002-01/04.htm>

VTT, 2000 – 2005, Työyhteisön arviointia vaativia tilanteita, [www-dokumentti]

http://www.pk-rh.com/show_doc.asp?ID=379

Yhteyksiä osaamiseen, Opas monimuotoisen työyhteisön rakentajille, 2004, [www-

dokumentti] http://www.tak.fi/projektit/moro/Yhteyksia_osaamiseen.pdf