
”Tehtävä suoritettu!”

Osaamismerkkikokoelma harjoittelijalle Hyvärilään



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Ohjaustoiminnan artemomi

Lahdensivu, kevät 2016

Reetta Kortelainen



HÄMEENLINNA
Ohjaustoiminnan koulutus
Pedagoginen ohjaustoiminta

Tekijä	Reetta Kortelainen	Vuosi 2016
Työn nimi	”Tehtävä suoritettu!” - Osaamismerkkikokoelma harjoittelijalle Hyvärilään	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö oli toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa perehdyttämismerkkikokoelma nuoriso- ja matkailukeskus Hyvärilälle. Merkkikokoelma oli suunnattu harjoittelijoille sekä vapaaehtoisille ja sen tarkoitus oli auttaa heidän perehdytyksessään.

Opinnäytteen idea lähti tekijän omasta harjoittelusta Hyvärilässä sekä Open Badgeja ja pelillistämistä käsitelleestä koulutuksesta. Suunnittelutyö pohjautui paljolti tekijän omiin kokemuksiin harjoittelusta sekä koulutuksesta. Sen lisäksi perehdyttiin aihetta käsitteleviin kirjallisiin sekä elektronisiin lähteisiin. Opinnäytetyön tekijä oli Hyvärilässä syventävässä harjoittelussa kymmenen viikkoa syksyllä 2015 ja perehdytettiin työhön.

Tutkimusaineistoa kerättiin keskustelujen sekä Hyvärilässä tehtyjen vierailujen aikana observoimalla kaikkea sitä, mitä ovat keskeisimmät asiat harjoittelun alussa ja mihin pitää perehtyä. Käytössä oli myös kesätyöntekijälle jaettava opas. Merkkien malleina käytettiin tekijän koulutuksessaan lunastamia merkkejä.

Työn lopputuloksena syntyi merkkikokoelma, joka koostuu kuudesta oppimismerkistä. Viisi merkeistä on tavallisia merkkejä ja kuudennen voi lunastaa, kun on suorittanut viisi edellistä. Merkit on suunniteltu Hyvärilän käyttöön, mutta niistä mallia ottamalla voi luoda omia merkkejä. Tätä opinnäytettä voi käyttää omien osaamismerkkien suunnittelun apuna. Osaamismerkkejä ei ole testattu vielä käytännössä.

Avainsanat perehdyttäminen, open badges, osaamismerkit, palvelumuotoilu

Sivut 20 s.

HÄMEENLINNA

Degree Programme in Craft and Recreation

Pedagogic Crafts and Recreation

Author	Reetta Kortelainen	Year 2016
Subject of Bachelor's thesis	"Mission completed!" – Open badge set for interns in Hyvärilä	

ABSTRACT

The aim of this Bachelor's thesis was to design and make a set of introduction badges for Hyvärilä Youth and Holiday Centre. The badge set was designed for interns and volunteers and it is supposed to help the introduction process during their first weeks in Hyvärilä.

The idea for the thesis came from the author's own internship in Hyvärilä and also from a training course which covered Open Badges and gamification. The designing work was built on the author's experiences during the internship and the training course. In addition, the author got acquainted with written and electronic sources concerning the topic. The author of Bachelor's thesis did her ten-week advanced internship in Hyvärilä in the autumn 2015 and went through the introduction process herself.

The materials were collected from discussions and visits in Hyvärilä by observing the most common issues in the beginning of an internship which interns should be introduced to. A guide for summer workers was also used. The badges which the author gained from her training were used as examples when designing the introduction badges.

The end result of the thesis was a badge set which consists of six learning badges. Five of them are regular badges and the sixth can be claimed when the person has gained the first five badges. The badges were designed for Hyvärilä, but the badges, as well as the whole thesis, can be used as an example and help when designing one's own badges. The set of learning badges has not yet been tested in practice.

Keywords introduction, learning badge, Open Badge, service design

Pages 20 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TAVOITTEET, TUTKIMUSMENETELMÄT JA -KYSYMYKSET	2
3	KESKEISET KÄSITTEET	3
3.1	Open Badge eli osaamismerkki.....	3
3.2	Formaali ja nonformaali oppiminen.....	4
3.3	Perehdytys	4
4	TYÖELÄMÄYHTEYS	5
4.1	Nuoriso- ja matkailukeskus Hyvärilä.....	6
4.2	Harjoittelijoiden rooli Hyvärilässä	6
5	SUUNNITTELUPROSESSI	7
5.1	Aiheen valinta ja suunnittelun lähtökohdat.....	7
5.2	Merkkien aiheiden rajaaminen	7
5.3	Merkkien työstämisen aloittaminen	8
5.4	Merkkien ulkoasun suunnittelu	8
6	OSAAMISMERKKIKOKOELMA	10
6.1	Tilat ja käytännöt.....	11
6.2	Some ja dokumentointi.....	11
6.3	Omat tavoitteet ja minä itse.....	12
6.4	Nuorisotyö Hyvärilässä.....	13
6.5	Säännöt ja työturvallisuus	14
6.6	Hyvärilä hanskassa.....	15
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	16
8	POHDINTA.....	18
	LÄHTEET	20

1 JOHDANTO

Uusi työpaikka voi olla jännittävä paikka varsinkin aluksi. Ei oikein tiedä, mitä siellä tehdään, mitkä ovat käytännöt, minkälaisia ihmisiä siellä käy töissä tai asiakkaina. Samat ongelmat ovat myös harjoittelijalla, joka tulee uuteen työympäristöön, ehkäpä jopa ensimmäiseen harjoitteluunsa. Tällöin tarvitaan hyvä perehdytys työpaikalle, jotta uusi tulokas pääsee antamaan oman panoksensa työyhteisölle.

Syventävässä harjoittelussa olin Hyvärilän nuoriso- ja matkailukeskuksella kansainvälisen nuorisotyön puolella ja kävin harjoittelun aikana Open Badgeja eli osaamismerkkejä sekä pelillistämistä käsittelevässä koulutuksessa. Harjoittelun päätyttyä pohdimme työpaikkaohjaajani kanssa, mihin Open Badgeja voisi käyttää Hyvärilässä ja esille nousi harjoittelijoiden perehdytys. Koska minulla oli käytännön kokemus harjoittelusta siellä, olisi tehtäväni peilata omia kokemuksiani opinnäytetyössäni ja suunnitella Hyvärilään työympäristönä sekä sen käytäntöihin perehdyttävä osaamismerkkikokoelma. Opinnäytetyöni pohjalla on myös kiinnostukseni koulutuksen ansiosta osaamismerkkeihin sekä pelillistämiseen, mutta myös oma kiinnostukseni visuaalisten merkkien ulkonäön luomiseen.

Hyvärilään otetaan paljon harjoittelijoita sekä vuosittain EVS-vapaaehtoisia, joten perehdyttämistä tehdään suhteellisen säännöllisesti. Siksiäpä myös aikaa menee perehdytykseen. Hienoa olisikin, että osa perehdytyksestä voisi olla itsenäisempää, tietenkään ohjaajan tukea unohtamatta. Oppijoita on erilaisia, joten on myös erilaisia oppimistyyylejä ja niitä on pyrittävä huomioimaan merkkien suunnittelussa, sillä esimerkiksi toiset oppivat tekemällä ja toiset taas tahtovat lukea asiasta tarkkaan. Osaamismerkkien tarkoitus on saada harjoittelija tilanteeseen, jossa hän voi oppia jotain.

Opinnäytetyöni muodostui toiminnalliseksi opinnäytetyöksi osaamismerkkikokoelman suunnittelun myötä. Keskeisimpinä lähteinä käytin työpaikalle perehdyttämiseen liittyvää kirjallisuutta sekä elektronisia lähteitä osaamismerkeistä.

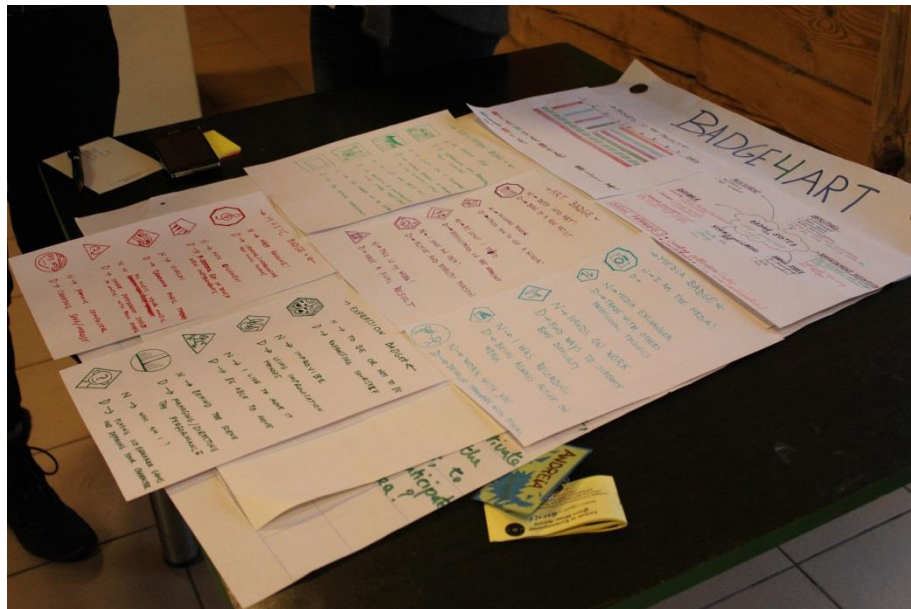
Opinnäytetyön raportissa kerron ensin luvussa 2 työn tavoitteet, tutkimusmenetelmät sekä -kysymykset, mistä jatkan lukuun 3 keskeisimpiin käsitteisiin opinnäytteen kannalta sekä esittelen luvussa 4 työelämäyhteyden. Raportin lopulla luvussa 5 esittelen merkkikokoelman suunnitteluprosessin sekä itse merkit kuvin sekä kriteerien kera luvussa 6. Työn johtopäätökset ovat luettavissa luvussa 7, mistä käy ilmi merkkien rakenne ja mitä kannattaa ottaa huomioon jos alkaa suunnitella omia oppimismerkkejä. Luvussa 8 pohdin koko opinnäytetyöprosessiani. Vaikka merkit ovat suunnattu ja tehty Hyvärilälle, voi niistä kuitenkin ottaa mallia ja lukea tekoprosessista, jos aikoo itse tehdä omia osaamismerkkejä. Tämä opinnäyte toimii siis apuna merkkien suunnittelussa ja teossa.

2 TAVOITTEET, TUTKIMUSMENETELMÄT JA -KYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella nuoriso- ja matkailukeskus Hyvärilälle tehty osaamismerkkikokoelma, joka auttaa harjoittelijan perehdytysprosessissa. Hyvärilä onkin työn tilaaja. Perehdyttäminen sitoo henkilöstöresursseja mutta on tärkeä osa harjoittelua. Merkkien avulla harjoittelija pystyy myös perehtymään joihinkin osa-alueisiin itsenäisesti. Kuitenkaan koskaan harjoittelija ei ole yksin vaan hänellä on aina työpaikkaohjaajan tuki ja mahdollisuus kommunikoida hänen kanssaan. Työ rajattiin käsittelemään vain nuorisopalveluihin tulevia harjoittelijoita sekä vapaaehtoisia ja heidän perehdyttämistään.

Opinnäytetyön tietoperustana käytettiin kirjallisia lähteitä liittyen perehdyttämiseen, oppimistyyliihin ja pelillistämiseen. Elektronisista lähteistä löytyi tietoa myös Open Badgeista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin palaveria yhdessä Hyvärilän kansainvälisen koordinaattorin Antti Korhosen kanssa sekä omia kokemuksia ja muistiinpanoja. Käytännötiedot saatiin koulutuksesta.

Osallistuin Liettuassa järjestettävään (23.11.–30.11.2015) kansainväliseen koulutukseen nuorten kanssa työskenteleville. Opetuskielenä oli englanti ja osallistujia oli reilut parikymmentä nuorta sekä aikuista. Koulutuksessa tutustuttiin pelillistämiseen ja Open Badge-merkkeihin, miten tehdä omia merkkejä ja miten niitä voisi käyttää oppimisen tunnistamisessa esimerkiksi nuorten ryhmätapaamisissa. Koulutuksen ohessa oli myös mahdollisuus verkostoitua ja suunnitella tulevaisuuden nuorisovaihtoprojekteja.



Kuva 1. Ryhmämme suunnitelma Badgeista ja ryhmätapaamisesta

Viikon aikana kokeilimme itsekkin merkkien suorittamista ja tietysti tekemistä. Kouluttajat olivat luoneet meille oman merkkikokoelman ja kaikki merkit oli suoritettavissa koulutuksen aikana. Viikkoon sisältyi paljon käytännön harjoituksia, luentoja, ryhmätöitä ja esitelmiä. Muutama koulutukseen osallistuneista oli jo käyttänyt osaamismerkkejä omassa työssään tai

oli suunnittelemassa mihin niitä käyttää, joten käytännön tietoa niiden käytöstä oli saatavilla.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat:

- Miten suunnitellaan osaamismerkkikokoelma?
- Mitä tietoja osaamismerkki sisältää?

3 KESKEISET KÄSITTEET

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet. Lisäksi esittelen käsitteen kuten pelillistäminen, vaikka se ei kuulu työn tavoitteen kannalta keskeisimpiin käsitteisiin.

3.1 Open Badge eli osaamismerkki

Open Badges ovat Mozilla.org:in kehittämä järjestelmästä riippumaton, visuaalinen tapa esittää taitoja tai osaamista. Termi on käännetty monessa lähteessä suomalaisempaan muotoon ”osaamismerkiksi”. Niiden tarkoituksena on tuoda esille ja tunnistaa niin sanottua piilotettua osaamista, mikä ei kuulu formaalin opetuksen piiriin. Osaamismerkkejä voidaan käyttää esimerkiksi oppilaitosten ja järjestöjen koulutuksissa, portfolioissa, hiljaisen tiedon ja aiemmin hankitun osaamisen näkyväksi tekemisessä. (Discendum n.d.)

Idea osaamismerkkeihin on lähtöisin partiosta, jossa palkinnoksi saavutusta taidosta sait merkin. Merkit sai laittaa esille osoitukseksi oppimistaan taidoista. (Meinke 2012.)

Merkkejä kerätään henkilökohtaiseen virtuaaliseen kansioon Mozillan pilvipalvelussa. Merkkejä voi myöntää yksityinen henkilö tai organisaatio. Saaja voi päättää, ottaako merkin vastaan vai jättääkö vastaanottamatta sen. Merkkien idea on tukea käyttäjän osaamisen näkymistä. Merkkejä voi esitellä eri sovellusten kautta, kuten Kyvyt.fi-portfoliossa, Facebookissa tai Google+:ssa. (Discendum n.d.)

Merkkien saaja voi halutessaan jakaa ja esitellä osaamistaan omilla verkostoissaan ja päättää missä jakaa mitään osaamista. Esimerkiksi harrastuksista ja vapaaehtoistyöstä hankitun osaamisen esittäminen helpottuu Open Badgejen avulla. Merkkien myöntäjä saa itse suunnitella merkkien sisällön ja ulkonäön sekä nimetä ne. Merkkejä voi käyttää myös markkinoinnin tukena. (Discendum n.d.)

Merkkien taustalla on *pelillistäminen*. Pelillistäminen tarkoittaa sitä, että esimerkiksi ohjaukseen ja opettamiseen lisätään pelinkaltaisia elementtejä ja mekanismeja kuten tasoja tai pisteitä, joka kannustaa saavuttamaan tavoitteita sekä lisää digitaalisesti mielenkiintoa oppia asioita lisää. Tehtävät voidaan myös tehdä kokemukselliseksi esimerkiksi tehtävissä voi olla tarinankerronnallisia elementtejä. Pelillistämisen tavoite on motivoida oppijaa muuttamaan tapoja, kehittää kykyjä ja taitoja tai saada aikaan innovaatioita.

Sillä keskitytään mahdollistamaan, että oppija saavuttaa tavoitteensa. (Burke 2014.)

Esimerkkejä oppimismerkkien lisäksi siitä, missä pelillistämistä voidaan käyttää ihan arkirutiinien hoitamisesta treenaamiseen, ovat esimerkiksi Chore Wars (arkirutiinien päihittämistä roolipelimäisessä muodossa), Foursquare (esimerkiksi matkailukohteiden, ravintoloiden, nähtävyyksien jakamiseen tarkoitettu sovellus), Duolingo (kielten oppimista helpottava sovellus), Zombies, Run! (juoksu-sovellus.). Listaa voisi jatkaa lähes loputtomiin. (Fitz-Walter n.d.)

Tässä oppinnäytteessä käytetään termejä Open Badge ja osaamismerkki synonyymeina.

3.2 Formaali ja nonformaali oppiminen

Formaalilla oppimisella eli suomalaisemmin sanottuna muodollisella oppimisella, tarkoitetaan pääsääntöisesti koulussa tapahtuvaa oppimista. Oppiminen sekä sen muoto on tarkoin rajattua ja se nojautuu opetussuunnitelmaan. Se on usein myös sidottu aikaan ja paikkaan. Oppiminen tunnustetaan arvosanoin, joilla määritetään mitä ja miten on oppinut kyseisen asian. (Kiilakoski 2008.)

Oppiminen ei rajoitu suinkaan vain koulussa oppimiseen, muodolliseen oppimiseen, vaan oppimista tapahtuu muuallakin. Muun muassa järjestöjen koulutukset sekä työpaikkakoulutus kuuluvat termin nonformaali eli epämuodollinen oppiminen alle. Tämän tyyppisestä koulutuksesta ei yleensä jaeta todistuksia eikä opetussuunnitelma on väljä. Taidon oppiminen on usein keskiössä. (Kiilakoski 2008.)

Hanhinen (2011, 5) kuvaa Farrugian (2001) näkemystä työelämän muutoksista työn sisältöihin sekä työn tekemistapoihin. Nykyään ei enää tehdä tiukasti määriteltyjä työ- ja tehtäväkuvauksia. Työnimikkeiden sisällöt voivat olla hyvinkin erilaiset henkilöstä riippuen. Hanhinen nostaa esille Julkusen (2008) huomion, että nykyinen työelämä on muuttunut ja työntekijältä odotetaan työtehtävissä vaihtelevuutta projektin mukaan. Tätä kutsutaan ”uudeksi työksi”. Siinä pidetään tietoa, sosiaalisuutta ja kommunikaatiota keskiössä, ei niinkään kouluarvosanoin mitattavia tietoja. Innovatiivisuus, aloitteellisuus, ongelmanratkaisukyky, vastuullisuus ja monenlaiset tietotekniset taidot ovat edellytyksiä työntekijältä. Työelämäosaamisen oleelliseksi alueiksi voisi listata myös verkostoissa toimimisen sekä itsensä ilmaisemisen (Hanhinen 2011, 5).

3.3 Perehdytys

Uuden henkilön saapuessa esimerkiksi työpaikalle tarvitsee hänet kouluttaa ja valmentaa työpaikan tapoihin, käytäntöihin ja toimintaan. Tätä työn alkuvaiheessa tapahtuvaa toimintaa kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdyttä-

minen on välttämätöntä, jotta uusi työntekijä pääsee mahdollisimman nopeasti työskentelemään. Tämä sitoo kuitenkin aikaa ja henkilöstöresursseja. (Kupias & Peltola 2009, 9.)

Hyvässä perehdytyksessä harjoittelijan jo kerrytetty osaaminen otetaan huomioon ja sitä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan jo perehdyttämisprosessin aikana. Tämä hyödyttää niin työnantajaa, harjoittelijan työhyteisöä sekä tietysti harjoittelijaa itseään. Hyvällä perehdytyksellä autetaan kaikkia näitä. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Työhön perehdyttämistä vaaditaan myös laissa asti. Sitä käsitellään erityisesti työturvallisuuslaissa, työsopimuslaissa ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Nämä turvaavat työntekijän ja harjoittelijan oikeuden perehdytykseen. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.) Perehdytyksessä on aina perehdyttäjä ja perehdytettävä. Tapoja perehdyttää voi olla henkilökohtainen ohjaus, mutta muitakin keinoja on perehdyttää esimerkiksi keskustelut eri henkilöiden kanssa, työn tekeminen eri henkilöiden kanssa, esittelyt ja materiaaleihin tutustuminen. Perehdytettävistä asioista on hyvä tehdä lista ja jakaa kaikille työntekijöille. Perehdyttämisasiat on hyvä jakaa pienempiin osa-alueisiin eikä tuputtaa kaikkea kerralla, sillä jo uudessa ympäristössä on opeteltavaa uudelle tulijalle. Kaikista paras olisi lähteä harjoittelijaa lähellä olevista asioista kuten työtehtävistä ja ympäristöstä. (Mykrä 2007, 14.)

Työturvallisuudesta huolehtiminen ja siihen perehdyttäminen on harjoittelijan oikeus, niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Työn, työtilojen, muun ympäristön ja työoloista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijöiden ovat työpaikkaohjaajan selvitettävä ja tunnistettava. (Mykrä 2007, 15.)

Harjoittelun alussa on hyvä kirjata harjoittelijan tavoitteet harjoittelun ajalle, sillä niiden toteutumista on siten helpompi ohjata ja arvioida. Palautteen anto on tärkeää. Siitä harjoittelija näkee onko onnistunut jossain tai tarvitseeko vielä harjaannusta sekä ammatillinen kehittyminen mahdollistuu. Vuorovaikutus on keskeisessä osassa palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Se voi olla sanatonta ja sanallista viestintää ja yhteistoimintaa. On hyvä muistaa, että se on ohjauksen ydin ja edistää oppimista. Ihanteellisessa tilanteessa harjoittelija ja työpaikkaohjaaja voivat keskustella vastavuoroisesti sekä tarkentaa tarvittaessa vuoropuhelua. Harjoittelija voi kertoa omista ajatuksistaan, oppimisestaan sekä osaamisestaan ja kuulla vastavuoroisesti työpaikkaohjaajan näkemyksiä. (Mykrä 2007, 13-15.)

Tässä opinnäytetyössä perehdyttämisellä tarkoitetaan harjoittelun alussa tapahtuvaa perehdytystä. Perehdytystä voi tapahtua harjoittelun aloittamisenkin jälkeen johonkin uuteen asiaan tai työtehtävään. Perehdyttämismerkkien idea on kuitenkin vain tutustuttaa harjoittelija Hyvärilään ja antaa hyvä katsaus töistä harjoitteluajalle.

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön työelämäyhteyden sekä sen, mikä rooli harjoittelijoilla on Hyvärilässä.

4.1 Nuoriso- ja matkailukeskus Hyvärilä

Hyvärilä sijaitsee Nurmeksessa, Pohjois-Karjalassa Pielisen rannalla. Hyvärilä on yksi Suomen kymmenestä nuorisokeskuksesta, mutta samalla siinä toimii myös majoituspalveluita kuten hotelli ja hostelli. Nuorisokeskuksena Hyvärilässä työskennellään nuorisotyön näkökulmasta ja päätaivoitteita onkin tukea ja kehittää nuorisotyön laatua erityisesti Itä-Suomen alueella. (Hyvärilä story n.d.)

Työskentely tapahtuu paikallisella, alueellisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Nuorille tarjotaan mahdollisuuksia päästä mukaan opetusselisiin ja opettaviin aktiviteetteihin, liikkuvuuteen yms. Pääkohderyhmänä toimivat alle 30-vuotiaat nuoret kuten myös järjestöt ja ihmiset, jotka toimivat niissä. Hyvärilässä järjestetään seminaareja, leirikouluja, tapahtumia. Tiloja voi myös vuokrata. (Hyvärilä story n.d.)

Nuorisotyöttömyys, sosiaalinen vahvistaminen, kulttuurienvälinen oppiminen, mediakasvatus ja kouluyhteistyö ovat esimerkiksi aiheita, jotka on nostettu pinnalle nuorisotyössä ja ne on huomioitu Hyvärilän strategiassa. Käytännössä näihin halutaan vaikuttaa esimerkiksi perus nuorisotyöllä ja nuorten tietopalveluilla, kasvatuksellisilla aktiviteeteillä, valmennuksilla sekä pitkäaikaisilla projekteilla. (Hyvärilä story n.d.)

Hyvärilässä ei ole vielä käytetty osaamismerkkejä.

4.2 Harjoittelijoiden rooli Hyvärilässä

Hyvärilään otetaan paljon harjoittelijoita eri työpisteille ja jokainen harjoittelija pitää tietysti perehdyttää työhön. Perehdyttäminen voi viedä aikaa työntekijän omilta töiltä, joten osaamismerkkit ovat helpottamassa perehdytystyötä. Työhön perehdyttäjä näkee suoraan merkin tavoitteista mihin kaikkeen harjoittelija pitää perehdyttää ja harjoittelija saa laajan ja suhteellisen itsenäisen perehdytyksen työhön. Harjoittelijaa ei ole tarkoitus jättää yksin perehdytyksen kanssa, vaan että hän saa mahdollisuuden tutustua työpaikkaan sekä ihmisiin itsenäisesti ja näistä asioista keskustellaan työpaikkaohjaajan kanssa.

Harjoittelijoita tulee niin ammatti- ja korkeakouluista sekä yläkoulun työelämään tutustumisjakson puitteissakin. Eri koulutusalat ovat hyvin edustettuina ja harjoittelijat ovat hyvin eri-ikäisiä. Näiden lisäksi myös siviilipalvelusta suorittavat ja työvoimatoimiston kautta tulevat harjoittelijat ovat tervetulleita harjoitteluun. Näistä seikoista johtuen harjoittelijoilla on hyvin erilaiset lähtökohdat ja taitotasot.

Myös Eurooppalaisen vapaaehtoispalvelun kautta (European Voluntary Service EVS) Hyvärilään haetaan vapaaehtoisia vuosittain. EVS-vapaaehtoiset työskentelevät kerrallaan 6–12 kuukautta. Ohjelma on osa

Euroopan unionin Erasmus+ -ohjelman Youth in Action -ohjelmaa. Ohjelma on suunnattu Euroopan unionin jäsenmaissa, Islanissa, Norjassa ja Turkissa asuville nuorille. Tämän kautta nuori voi kartuttaa elämäkokemuksiaan ja auttavat oppimaan itsenäiseen elämään. (Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu EVS n.d.)

Harjoittelijat pääsevät harjoittelunsa aikana monipuolisesti mukaan Hyvärilän toimintaan ja auttamaan töissä sekä halutessaan suunnitella omia pieniä tai isompia projekteja mahdollisuuksien mukaan.

5 SUUNNITTELUPROSESSI

Tässä luvussa kerrotaan merkkikokoelman suunnitteluprosessista sekä siitä, mitä vaiheita merkkien tekoon kuului.

5.1 Aiheen valinta ja suunnittelun lähtökohdat

Suunnitteluprosessi alkoi tammikuussa 2016, kun pohdittiin vaihtoehtoja badgejen käytölle Hyvärilässä. Olin ollut harjoittelussa siellä syksyllä 2015 ja saanut hyvän kuvan mitä työpaikalla tehdään ja miten. Minulla oli myös hyvä kuva perehdytysprosessista nimenomaisessa paikassa, joten aiheeksi muovautui perehdyttämismerkkikokoelma harjoittelijalle Hyvärilään. Muutamia merkkiehdotelmia syntyi jo tässä vaiheessa. Aihetta rajattiin siten, että perehdyttämismerkit olisivat nuorisopalveluihin tuleville harjoittelijoille sekä vapaaehtoisille suunnattuja.

5.2 Merkkien aiheiden rajaaminen

Itse merkkien teko alkoi ensin pohtimalla, mitä kaikkea kuuluu hyvään perehdytykseen ja mitä asioita perehdytys sisältää, omia kokemuksia sekä kirjallisuutta hyväksikäyttäen. Listasin jo aiemmin pinnalle nousseita merkkiaihteita ja mietin mitä muuta harjoittelijan pitää tietää, että hän saa hyvän startin ja kattavan tietopaketin harjoitteluunsa. Aiheet nousivat omasta harjoittelustani sekä perehdyttämiseen liittyvästä kirjallisuudesta. Alustavia merkkiehdotelmia kertyi kaikkiaan kahdeksan. Jokaista merkkiä oli myös avattu muutamalla sanalla tai lauseella, miksi juuri tämä osa-alue on tärkeä perehdytyksen kannalta.

Tässä vaiheessa pidettiin Skype-palaveri ja keskusteltiin merkkiehdotelmista, mitä ne sisältävät. Palaverin aikana esille nousivat harjoittelijoiden erilaiset lähtökohdat harjoitteluun tullessa sekä erilaiset oppimistyylyt, jotka pitäisi ottaa huomioon merkkien tavoitteita laatiessa. Palaverin tuloksena seitsemän merkkiehdotelmia otettiin varsinaiseen merkkikokoelmaan. Yksi ehdotelma hylättiin, ”Itse tekeminen”, koska se oli jo huomattavasti vaikeampi kuin muut merkit, periaatteessa siis jo toisella tasolla.

5.3 Merkkien työstämisen aloittaminen

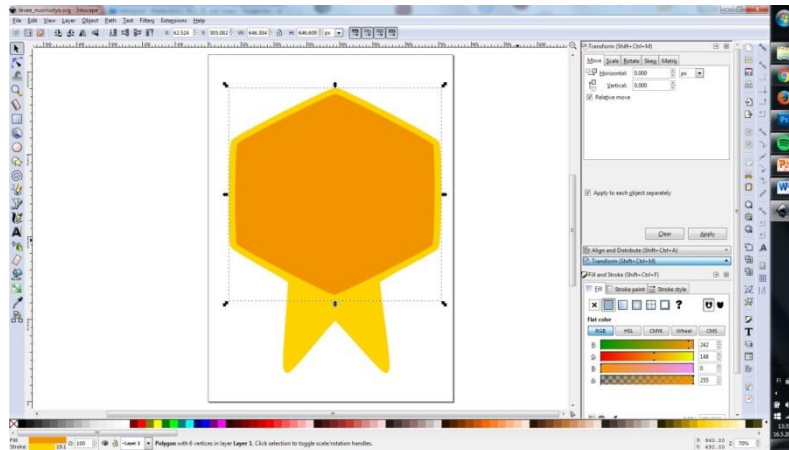
Kun merkit olivat valittu, aloin työstää niitä eteenpäin. Kunkin merkin sisältö piti miettiä, mitä kaikkea merkki kattaa ja mitkä ovat minim tiedot, että harjoittelija on perehtynyt tarpeeksi kuhunkin osa-alueeseen. Esimerkiksi ”Työtilat ja resurssit”-merkki pitää sisällään tietenkin kaikkien työtilojen sijainnit ja mitä resursseja Hyvärilässä on käytössä, mutta siihen sisältyvät myös käytännönasiat, kuten mistä valot laitetaan päälle missäkin, kuinka pääsen kyseiseen tilaan, kuinka voin käyttää varastoissa olevia välineitä? Kun tiedossa oli merkin sisältö, piti miettiä milloin voi sanoa, että on perehtynyt merkin sisältöön tarpeeksi ansaitakseen merkin. Koska kukapa heti perehdytyksessä oppisi ja sisäistäisi kaiken kerralla.

Jokaiseen merkkiin piti tehdä kriteerit eli tavoitteet, joista tietyn verran saavuttamalla pystyy lunastamaan merkin itselleen. Tavoitteiden piti olla jotenkin helposti arvioitavia esimerkiksi määrällisesti arvioitavia tai konkreettisesti tehtäviä, jotta työpaikkaohjaajan olisi helpompi arvioida ansaitseeko harjoittelija merkin itselleen.

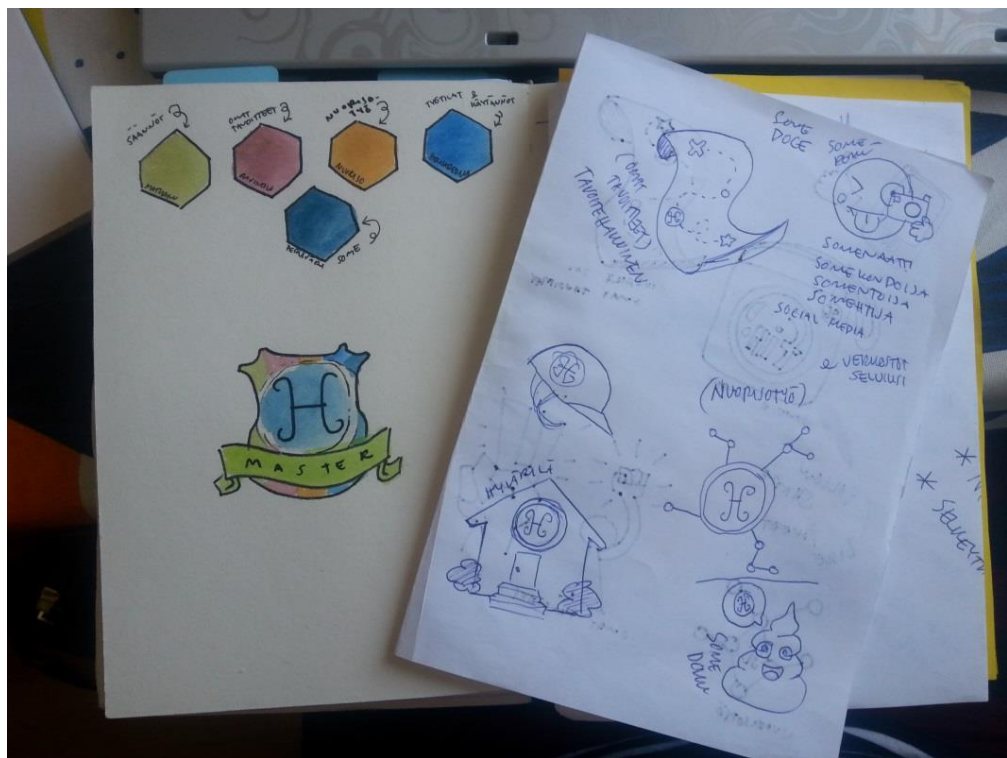
Alustavien tavoitteiden valmistuttua pidimme jälleen palaverin 19.4.2016. Olin huomannut parin merkin kohdalla, etten keksi niihin tarpeeksi sisältöä ja kriteereitä, joten päätimme yhdistää pari merkkiä yhteen. Yhdistämisen tuloksena merkkien lukumäärä kutistui viiteen, mutta ehdotin myös että ottaisimme yhden ylimääräisen merkin mukaan. Merkki olisi periaatteessa kokoelmamerkki eli kun harjoittelija on suorittanut kaikki viisi aikaisempaa merkkiä, hän saa tämän merkin merkiksi siitä että on käynyt Hyvärilän perehdytyksen. Merkkien ideahan on myös se, että niitä voi esitellä ansioluettelossaan. Tämä selkeyttäisi asiaa siten, että ansioluetteloon ei tarvitsisi laittaa kaikkia viittä merkkiä eri osa-alueista vaan tämän yhden hienomman merkin, mikä kattaa kaikki osa-alueet. Tässä vaiheessa pystyin kirjoittamaan merkkien kuvauksiakin auki.

5.4 Merkkien ulkoasun suunnittelu

Merkkien sisältöjen ja määrän varmistuttua oli aika alkaa suunnittelemaan ulkoasua merkeille. Hyvärilällä on omat viestintäohjeensa (muun muassa värit ja fontit mitä käytetään viestinnässä) ja niitä myötäillen tein jokaiselle merkille oman pohjan johon tuli merkin nimi, kuvaus ja alustava kuva sekä kriteerit. Jokaiselle merkille löytyi sopivasti oma teema väri. Merkkien muodon tein vektorigrafiikkaa tuottavalla Inkscape-ohjelmalla.



Kuva 2. Kuva 1 Kuvakaappaus Inkscape-ohjelmasta



Kuva 3. Osaamismerkkien ulkoasujen suunnitelmia

Merkkien tunnistekuvien suunnittelun aloitin miettimällä mikä kuvaisi niiden nimiä. Kuvat eivät voineet olla kovin yksityiskohtaisia, sillä merkit itsessään eivät ole suuria. Pienet yksityiskohdat tekisivät merkistä helposti suttuisen ja epäselvän näköisen, jos sitä tarkastellaan kauempaa tai pienempänä. Suosin siis kuvien suunnittelussa selkeitä muotoja ja värejä. Jokaiseen merkkiin piti myös sommitella Hyvärilän pyöreä logo mukaan.



Kuva 4. Hyvärilään logo

Kun kuvien suunnitelmat olivat valmiit, piirsin kuvat A4-kokoon paperille ja skannasin koneelle. Skannatut kuvat muokkasin selkeämmiksi ja puh- taammiksi Photoshop-kuvankäsittelyohjelmalla ja liitin merkin pohjaan. Osan merkkien kuvista tein kokonaan koneella, koska siten niistä tuli sel- keämpiä. Kaikkien kuvien ollessa valmiina liitin merkit kriteerien kanssa samaan tiedostoon. Tämä tiedosto annetaan merkin suorittajalle, mistä hän näkee mitä kaikkea merkin lunastaminen vaatii. Ruudut jokaisen kriteerin edessä ovat sitä varten, että kun kyseinen kriteeri on suoritettu voi siihen laittaa muistutukseksi rastin mitä on jo suorittanut.

Tietojen ja visuaalisen ilmeen ollessa tässä vaiheessa kasassa, hyväksyin vielä merkit. Viimeisten viilausten ja tarkentamisien jälkeen ne pystyttiin viemään Badgecraft-sivustolle, jotta ne voitaisiin myöntämään digitaali- sesti. Myös konkreettisten merkkien tekemisestä keskusteltiin (mm. tarroja, pinssejä), mutta niiden suunnittelu ei ehtinyt tämän raportin aikatauluun.

6 OSAAMISMERKKIKOKOELMA

Tässä luvussa kerrotaan toiminnallisen osuuden lopputuloksesta eli osaa- mismerkkikokoelmasta. Merkkejä kertyi kokonaisuudessaan kuusi kappa- letta merkkikokoelmaan, viisi perusmerkkiä ja yksi päämerkki, minkä saa kun on lunastanut perusmerkit. Jokaisessa merkissä on tietyt tavoitteet ja tavoitemäärä mikä pitää suorittaa vähintään, että merkin saa lunastettua. Jo- kaisen merkin suorittamiseen sisältyy myös ohjaajan kanssa keskustelemin- en siitä mitä opit merkkiä suorittaessasi, muuten ei merkkiä saa.

Merkkien tavoitteiden on tarkoitus saada harjoittelija tilanteeseen, jossa hän oppii. Myös oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden herättely olivat tavoitteita. Merkeille on myös kuvaus, minkä merkin suorittaja näkee vasta kun on lu- nastanut merkin. Kuvaukset löytyvät merkkien yhteydestä tässä raportissa.

6.1 Tilat ja käytännöt

Merkkiin sisältyy työtilojen ja rakennusten, välineiden sekä Hyvärilän historian tuntemus ja yleisimpiin käytäntöihin tutustuminen. Kriteerien kautta harjoittelija tutustuu tekemisen kautta esimerkiksi varastoihin ja mitä välineitä on käytettävissä sekä tutustuu työkavereihin haastattelujen kautta.

Merkin kuvaukseen tuli teksti: Tunnen Hyvärilän kuin omat taskuni! Tiedän mistä löytyvät välineet Hyrlinkiin ja mistä saa valot päälle Monariin. Hyvärilän historiakaan ei ole vieras minulle.

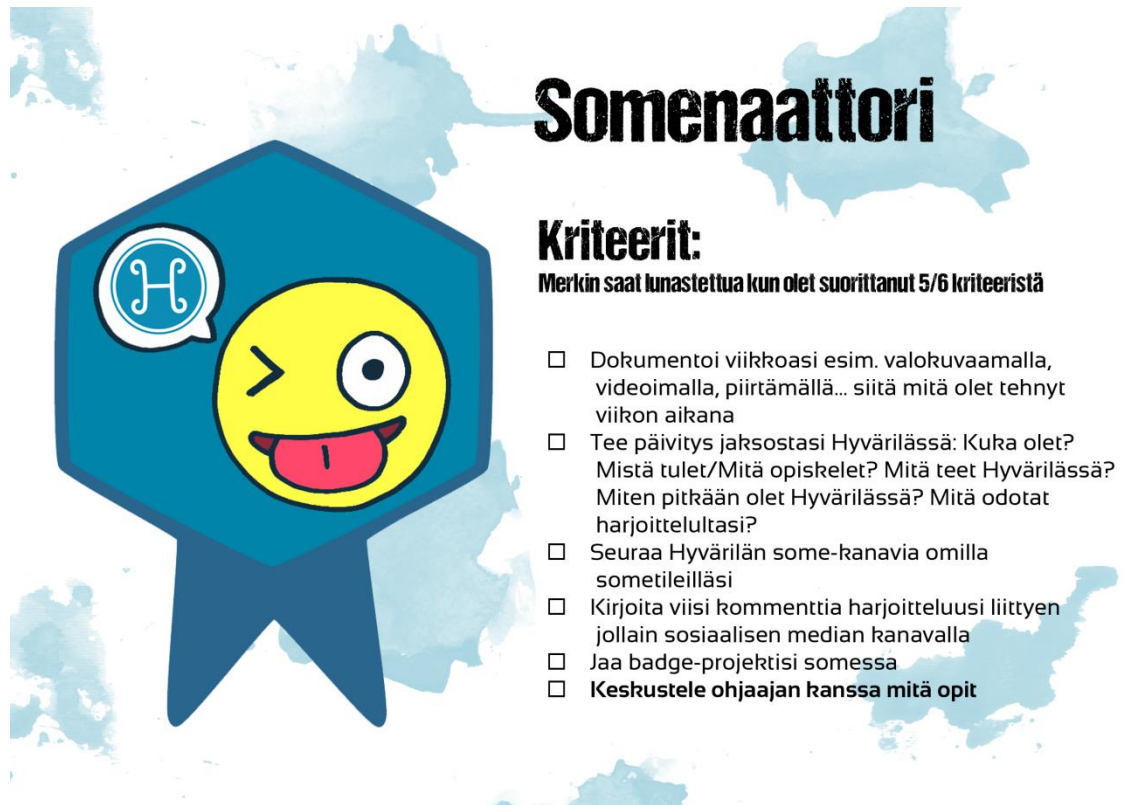


Kuva 5. Jokapaikanhöylä -merkki kriteereineen

6.2 Some ja dokumentointi

Merkin ideana on tutustuttaa harjoittelija Hyvärilän eri sosiaalisen median kanaviin, harjoittaa oman työn dokumentointia sekä sen jakamista sosiaalisessa mediassa.

Merkin kuvaukseen tuli teksti: Nyt tietävät kaikki muutkin, että olen harjoittelussa Hyvärilässä ja kuka olen. Sosiaaliset verkostot ovat hallinnassa ja olen tutustunut Hyvärilän sosiaalisen median kanaviin.



Kuva 6. Somenaattori -merkki kriteereineen

6.3 Omat tavoitteet ja minä itse

Merkin tavoitteena on saada harjoittelija listaamaan omia vahvuuksiaan, pohtimaan motivaatiota sekä asettamaan tavoitteet harjoittelulle.

Merkin kuvaukseen tuli teksti: Olen asettanut tavoitteet harjoitteluni ajalle sekä listannut vahvuuteni. Reflektoin myös harjoittelumotivaatiotani itsekseni sekä ohjaajani kanssa.



Kuva 7. Tavoitehakuinen -merkki kriteereineen

6.4 Nuorisotyö Hyvärilässä

Merkin tavoitteena on, että harjoittelija tutustuisi Hyvärilän nuorisotyöhön, mitä kaikkea se sisältää sekä käydä paikan päällä näissä paikoissa ja tutustua ihmisiin jotka työtä tekevät. On hyvä myös tietää mitä laki sanoo nuorisotyöstä ja nuorisokeskuksista.

Merkin kuvaukseen tuli teksti: Tiedän millaista nuorisotyötä sekä ketkä sitä tekevät Hyvärilässä. Olen tutustunut nuorisotyön arvoihin ja osaan toimia Hyvärilässä pelisääntöjen mukaan. Harjoitteluni aikana olen käynyt tutustumassa Nuorten kulmaan.

Nuorisoverkostoituja



Kriteerit:
Merkin saat lunastettua kun olet suorittanut 5/6 kriteeristä

- Ota selvää ja tee mindmap, mitä kaikkea kuuluu Hyvärilän nuorisotyön alle: Mitä tarkoittaa nuorisotyö? Mitä kaikkea siihen sisältyy ja mitä toteutetaan Hyvärilässä? Mitkä ovat Hyvärilän arvot ja tavoitteet?
- Tutki mitä nuorisolaki sanoo nuorisokeskuksista
- Opettele jokin ryhmäytys/aloitusleikki, jota voit käyttää minä ryhmän kanssa tahansa
- Käy tutustumassa *Nuorten kulmaan*, kätele kaikkia työntekijöitä ja esitele itsesi
- Tallenna puhelimeesi sinulle lähimpien työntekijöiden puhelinnumerot (vähintään 5)
- Keskustele ohjaajan kanssa mitä opit**

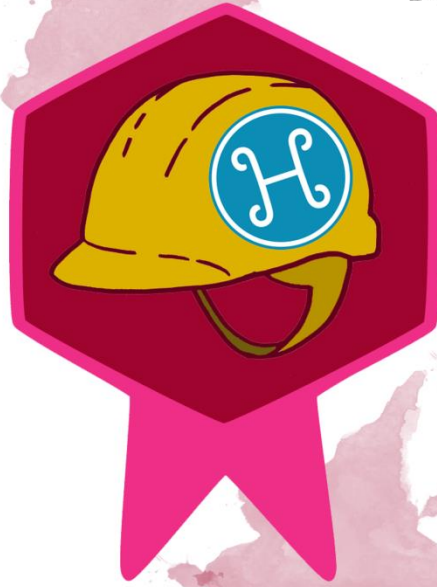
Kuva 8. Nuorisoverkostoituja -merkki kriteereineen

6.5 Säännöt ja työturvallisuus

Merkin kautta harjoittelija tutustuu Hyvärilän sääntöihin sekä tulee tutuksi työturvallisuuden kanssa. Suorittaessaan merkkiä hän käy läpi ensiapulaukujen sisällön sekä sijaintipaikat ja tutustuu hätäuloskäynteihin. Myös tapaturmien ennaltaehkäiseminen ja pohtiminen kuuluvat merkkiin sekä oman turvallisuuden tiedostaminen.

Merkin kuvaukseen tuli teksti: Hyvärilässäkin voi sattua ja tapahtua, mutta minäpä tiedän mistä löytyvät lähimmät ea-pakkaukset sekä hätäuloskäynnit. Olen myös pohtinut mahdollisia turvallisuusriskejä.

Turvallisuustietoinen



Kriteerit:

Merkin saat lunastettua kun olet suorittanut 4/5 kriteeristä

- Selvitä missä sijaitsevat ea-pakkaukset ja tarkista, että niissä on kaikki mitä pitääkin olla
- Etsi jokaisesta Hyvärilän rakennuksesta kaksi hätäuloskäyntiä
- Piirrä kartta ja merkitse siihen paikat, missä mielestäsi sattuu ja tapahtuu todennäköisimmin jotain
- Kysy kolmelta ihmiseltä mitä tapaturmia Hyvärilässä on sattunut ja miten niistä on selvitty
- Keskustele ohjaajan kanssa mitä opit**

Kuva 9. Turvallisuustietoinen -merkki kriteereineen

6.6 Hyvärilä hanskassa

Kun harjoittelija on saanut lunastettua kaikki edellä luetellut merkit, saa hän tämän merkin keskusteltuaan ensin ohjaajan kanssa, mitä oppi merkkien suorittamisen aikana. Merkin voi laittaa omaan ansioluettelonsa, merkiksi siitä että on ollut Hyvärilässä harjoittelussa ja hänet on perehdytetty työpaikkaan.

Merkin kuvaukseen tuli teksti: Olen suorittanut Hyvärilän harjoittelijan perehdytyksen! Tiedän nyt mistä valot saadaan päälle ja mitkä ovat Hyvärilän arvot. Tutustuin myös samalla työkaveriini, loin verkostoa ja reflektoin oppimistani ohjaajani kanssa.

Hyvärilä hanskassa!



Kriteerit:

Merkin saat lunastettua, kun olet suorittanut viisi aiempaa merkkiä.

- Olet suorittanut merkin ”Jokapaikanhöylä”
- Olet suorittanut merkin ”Tavoitehakuinen”
- Olet suorittanut merkin ”Nuorisoverkostoituja”
- Olet suorittanut merkin ”Somenaatti”
- Olet suorittanut merkin ”Turvallisuustietoinen”
- Keskustele ohjaajan kanssa mitä opit

Kuva 10. Hyvärilä hanskassa -merkki kriteereineen

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

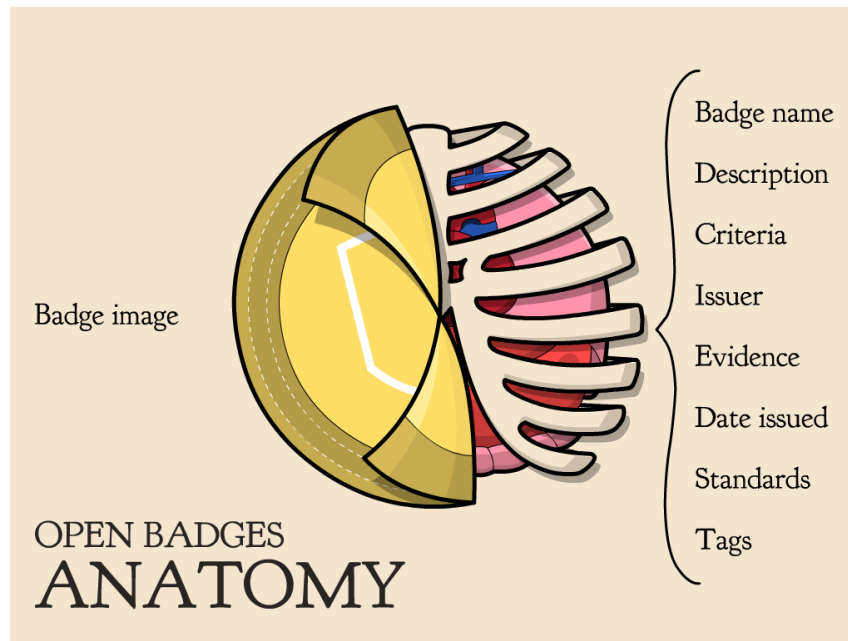
Opinnäytteeni pääkysymys oli ”Miten suunnitella osaamismerkkikokoelma?” Vastaukseni kysymykseen pohjautuu tutkimuksessa ja merkkien teossa nousseisiin huomioihin ja miten itse tein merkkikokoelman.

Itselläni oli omakohtainen tietämys ja kokemus paikasta, jonne merkkikokoelman suunnittelin ja mielestäni se helpotti työtä huomattavasti. Mutta jos itsellä ei ole kokemusta paikasta, niin uskon että tutustumalla paikkaan ja hyvillä haastatteluilla sekä kyselyillä saa tietoon tarpeeksi asioita, mitä tarvitaan merkkien suunnittelussa.

Miten siis alkaa suunnitella osaamismerkkikokoelmaa? Luvussa viisi käynkin läpi henkilökohtaisen prosessini suunnitteluun, mutta yleisesti aloittaisin rajaamalla ja miettimällä aiheita mitä tahtoo merkkeihinsä ottaa, mitkä ovat tarpeellisia. Kun aiheet ovat mietittyjä alkaa listaamaan asioita, mitkä sisältyvät mihinkin merkkiin, nouseeko asioita tai tietoja mitkä ovat ehdottomia merkin ansaitsemiseksi.

Kun kaikki merkin tiedot ovat listattu, voi alkaa pohtimaan merkin kriteeristöä eli tavoitteita, mitkä pitää olla saavutettuna ennen kuin merkin voi lunastaa. Tavoitteet pitää kirjoittaa sellaiseksi, että ne ovat helppoja arvioida esimerkiksi numeraalisesti tai konkreettisesti. Merkkien kuvauksen pitää kuvata merkkiä ja mitä kaikkea merkin haltija osaa merkin lunastettuaan, jämäkkyys ei ole haitaksi. Merkille pitää antaa sen sisältöä kuvaava nimi ja kuvan pitää olla selkeä sekä merkkiin sopiva.

Yhteen merkkiin mahtuu paljon asioita mitä pitää ottaa huomioon. Merkki koostuu tunnustekuvasta ja sisältötiedoista, jotka sisältävät merkin nimen, tavoitteet mitkä suorittamalla merkin voi lunastaa, merkin luovuttajan tiedot sekä osaamiskuvaukseen vaadittavat todisteet. Merkkejä kerätään jo edellä mainittuun Mozilla Backpackiin ja merkin saaja voi itse päättää, jakaako merkkejä esimerkiksi Facebookissa tai LinkedIn:ssä.



Kuva 11. Osaamismerkkin anatomia

Kaikista näkyvin osa merkistä on tietenkin visuaalinen kuva, mutta sen lisäksi merkki sisältää myös metatietoja, muun muassa merkin kuvaus, kriteerit, myöntäjän tiedot ja voimassaoloaika. Yleisesti ottaen merkit pysyvät voimassa ikuisesti, ellei myöntäjä tahdo määrittää jotain aikaa, minkä sisällä taidot vanhenevat esimerkiksi ensiapukurssin tiedot. (Opintokeskus Sivis n.d.)

Tunnustekuvan pystyy tekemään joko ihan alusta asti itse ja lataamaan Badgecraft-sivustolle samalla kun luo merkkiä tai internetistä löytyy esimerkiksi sivusto www.openbadges.me/, missä voit rakentaa merkin aivan alusta. Jos kuvanmuokkausohjelmat eivät ole tuttuja, niin sivustoa käyttämällä saa helposti kelpo merkkejä aikaan.

Merkillä pitää olla myös nimi, joka on hyvä olla lyhyt ja ytimekäs ja josta käy ilmi mitä merkki käsittelee. Merkin kuvaus kertoo mitä oppija on oppinut tai saavuttanut. Myöntäjän tiedot näkyvät oppijan lunastettua merkin. (Opintokeskus Sivis n.d.)

Kriteerit eli osaamistavoitteet ovat merkin tärkein osa. Niitä suorittamalla oppija pystyy lunastamaan merkin itselleen. Kriteerien pitää olla yksinkertaisia ja selkeitä. Kuvauksessa pitää käyttää verbejä, jotka ovat helposti arvioitavia ja näkyviä. (Opintokeskus Sivis 2014.)

8 POHDINTA

Opinnäytteen tavoitteena oli tehdä osaamismerkkikokoelma nuoriso- ja matkailukeskus Hyvärilälle harjoittelijan perehdytyksen tueksi. Käytin omia kokemuksiani perehdytyksestä ja osaamismerkeistä, suunnitellessani osaamismerkkejä. Ennen koulutukseen menoa en ollut kuullutkaan Open Badgeista ja pelillistäminen oli aika vieras käsite, mutta koulutuksen myötä nämä käsitteet selkiintyivät. Oppimisen pelillistäminen kiinnostaa edelleen ja sitähän osaamismerkit periaatteessa ovat. Ne toimivat motivaationa oppia jokin taito tai asia ja kun on saavuttanut sen, näkee konkreettisen todisteen siitä merkin muodossa. Merkkien liittäminen ansioluetteloon on mielestäni kiehtova ajatus, koska niin paljon osaamista ja kokemuksia jää siitä ulos. Merkkien avulla saa visuaalisuutta ansioluetteloon, joka ainakin itselleni on tärkeää. Nonformaalin oppimisen kautta saadun osaamisen näyttämiseen osaamismerkit ovat mainiot. Kunhan vain kaikki tunnistavat itse merkit.

Opinnäytettä tehdessäni oivalsin, että pelillistämistä voi olla aivan arkipäiväisissä asioissa. Tietenkin on olemassa kaiken maailman älypuhelin- ja tietokonesovelluksia, missä saat pisteitä sen mukaan miten paljon esimerkiksi teet kotitöitä (Chore Wars) tai saat kultakolikoita jos käyt elokuvissa (Swarm), mutta itselleni myös to do -listojen tekeminen on jonkin asteisen pelillistämisen muoto. Listassa näkyy mitkä ovat päivän tehtäväsi, jotka pitää saada tehtyä ja kun saat jonkin asian tehtyä voit vetää viivan tehtävän yli. Jollain tapaa se motivoi tekemään päivän hommia ja selkiyttää työmäärääni. Pelillisten elementtien lisääminen omaan ohjaamiseen kiehtoo itseäni ja kiehtoo varmasti muitakin, joten tulen varmaan hyödyntämään niitä tulevaisissa ohjauksissa.

Merkkien suunnittelu lähti mukavasti käyntiin ja eteni omaa tahtiaan. Kun merkkien aiheet oli päätetty, alkoi hankala osuus eli kriteerien pohtiminen. Hankalaksi sen teki se, että piti pohtia mitä kaikkea merkkiin voikaan mahtua, mitkä ovat merkin tavoitteet ja miten sen saisi arvioitavaan muotoon. Esimerkiksi ”Tutustu Hyvärilän pelisääntöihin” olisi ollut mahdotonta arvioida miten harjoittelija on sisäistänyt arvot, mutta kun muutti kriteerin muotoon ”Esittele pelisäännöt ohjaajalle tai muulle työntekijälle” helpottui myös kriteerin arviointi. Merkkejä ei ole vielä tämän opinnäytteen aikana testattu käytännössä ja olisikin ollut hienoa nähdä miten ne toimivat.

Käsittääkseni osaamismerkkejä ei vielä käytetä kovinkaan laajalti Suomessa. Internetiä selailemalle löysin kuitenkin muutamia yrityksiä muun muassa Discendum ja Opintokeskus Sivis, jotka ovat ottaneet merkit käyttöönsä ja varmaan niitä käyttävätkin. Erilaisista vapaaehtoistöistä myönnettävistä merkeistä voisi olla hyötyä työnhaussa, sillä usein sitä kautta hankitut tiedot ja taidot jäävät helposti huomioimatta. Vielä ollaan kuitenkin siinä vaiheessa, että merkit ovat suhteellisen tuntemattomia eikä niiden hyötyjä tunnisteta tai tiedetä ollenkaan. Osittain tämän takia oli mielenkiintoista työskennellä projektin parissa, sillä oli ihan ”uusilla vesillä”. Merkkien tulevaisuuden suhteen olen utelias, ottavatko ne tuulta alleen vai hautautuvat uusien keksintöjen jalkoihin. Aika näyttää.

Vaikka merkit onkin suunniteltu Hyvärilälle, voi niitä hieman muokkamalla tai niistä mallia ottamalla luoda eri paikkaan sopivat esimerkiksi juuri perehdytystä varten. Tästä opinnäytteestä siis saa vinkkejä omien merkkien suunnitteluun.

LÄHTEET

Burke, B. 2014. Gartner Redefines Gamification. Gartner Blog Network. Julkaistu 4.4.2014. Viitattu 12.4.2016. http://blogs.gartner.com/brian_burke/2014/04/04/gartner-redefines-gamification/

Discendum. Open Badges – osaaminen esille uudella tavalla. Viitattu 7.4.2016. <http://www.discendum.com/openbadge>

Fitz-Water, Z. N.d. Gamification 101. Viitattu 20.4.2016. <http://zefcan.com/gamification-examples/>

Hanhinen, T. 2011. Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti. Työpoliittinen Aikakauskirja 1. Viitattu 16.5.2016. <https://www.tem.fi/files/29368/hanhinen.pdf>

Hyvärilä Story. N.d. Hyvärilän toiminnasta ja arvoista.

Kiilakoski, T. 2008. Oppimisen monet kasvot. Campus – CIMOn verkkolehti 1. Julkaistu 3.4.2008. Viitattu 16.5.2016. http://home.cimo.fi/campus/1_2008/oppiminen.html

Kloosterman, P. & Taylor, M. E. 2012. Handbook for facilitators - Learning to learn in practice. L2L. Firidias: Liettua.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Meinke, B. 2012. Open Badges: Want to Make Your Own Badges by Hand? Here's How. Julkaistu 24.5.2012. Viitattu 27.4.2016. <https://billymeinke.wordpress.com/2012/05/24/open-badges-want-to-make-your-own-badges-by-hand-heres-how/>

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: ESR.

Nuorisovaihto. Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu EVS. Viitattu 11.4.2016. <http://www.nuorisovaihto.fi/vapaaehtoistyö/european+voluntary+service+evs/>

Opintokeskus Sivis. N.d. Virtuaalinen osaamismerkki lyhyesti. Viitattu 27.4.2016. <http://osaamismerkki.ok-opintokeskus.fi/content/virtuaalinen-osaamismerkki-lyhyesti>

Opintokeskus Sivis. 2014. Ohjeita osaamismerkkin tekemiseen: 2. Mitä kirjoittaa Kriteerisivulle? SivisNYT. [YouTube-video.] Julkaistu 12.12.2014. Viitattu 28.4.2016. <https://www.youtube.com/watch?v=bDutQLEGtI>