



OPPIMINEN OSANA AMMATILLISTA KASVUA

Case: Tampereen joukkoliikenteen
ilmeen uudistus

Tampereen ammattikorkeakoulu
Viestinnän koulutusohjelman opinnäyte
Visuaalinen suunnittelu
Toukokuu 2010
Piia Pälä

TIIVISTELMÄ

Piia Pälä

"Oppiminen osana ammatillista kasvua

Case: Tampereen joukkoliikenteen ilmeen uudistus"

Toukokuu, 2010

67 sivua, liitteet 10 sivua

Tampereen ammattikorkeakoulu

Viestinnän koulutusohjelma

Visuaalinen suunnittelu

Lopputyön muoto: Kirjallinen tutkielma

Lopputyön ohjaaja: Ari Närhi

Lopputyön tarkastaja: Timo Portimojärvi

Avainsanat: *Oppiminen, kompetenssi, ammatillinen kasvu, ura, reflektointi, graafinen suunnittelu, visuaalinen suunnittelu*

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella oppimiseen liitettäviä osa-alueita itsensä kehittämisen näkökulmasta sekä kartoittaa niiden avulla oppijan ammatillisen kompetenssin kehittymistä opintojen aikana. Tapaustutkimuksessa tarkasteltiin Tampereen joukkoliikenteen visuaalisen ilmeen uudistusprojektia vuosilta 2008–2009, jossa opiskelija toimi graafisena suunnittelijana.

Tutkimuksessa käsiteltiin erityisesti oppimisen, reflektoinnin ja kompetenssin käsitteitä. Tutkimuksessa määriteltiin työelämän vaatimuksia sekä viestintäalan koulutuksen lähtökohtia ja osaamisalueita, joiden valossa opiskelijan omaa ammatillista kasvua reflektoidtiin. Tutkimuksessa selvennettiin sitä, miten yhtäaikainen opiskelu ja ammattialalla työskentely tukivat opiskelijan ammatillista kasvua case-projektin näkökulmasta. Tutkimuksen menetelmänä käytettiin havainnoivaa reflektointia, itsearviointia, oppimistestejä sekä opiskelijan havainto- ja kokemuspohjaa.

Tutkimuksessa selvisi se, miten case-projekti yhdessä opintojen kanssa vaikutti opiskelijan kokemukseen ammatillisen kompetenssinsa kehittymisestä. Opiskelijan subjektiivisiin ammattiteoreettisiin näkemyksiin perustuen esitettiin myös joitain havaintoja ammattikorkeakoulutuksen ja työelämässä esiintyvien vaatimusten eroista sekä pohdittiin tulevaisuuden suuntaa.

Tutkimuksessa päädyttiin siihen lopputulokseen, että case-projekti toimi oppimisen katalyyttinä ja ammatillista kasvua tapahtui opintoaikana merkittävästi.

ABSTRACT

Piia Pälä

"Learning as a Part of the Vocational Growth

Case: Reform of the Visual Expression: Tampere City Public Transport"

April, 2010

67 pages, Appendices 10 pages

TAMK University of Applied Sciences

Media Programme

Area of Specialization: Visual design

Form of Thesis: Written Treatise

Thesis Supervisor: Ari Närhi

Thesis Inspector: Timo Portimojärvi

Keywords: *Learning, Competence, Professional Growth, Career, Reflection, Graphic Design, Visual Design*

The purpose of the research was to examine learning from the perspective of self-development. The research identified the development of the student's professional competence through the studies. The case research has been the visual modification project made for Tampere City Public Transport during 2008–2009, in which the student took part as a graphic designer.

The research focused on concepts of learning, reflection and competence. Student's professional growth were reflected with working life requirements and media training areas of expertise.

The research clarified how the simultaneous studying and professional field work was supported by the student's professional growth from the perspective of the case project. The research method was observational, which was used in the forms of reflection, self-assessment tests on learning and student's observation and experience bases.

The research revealed how the case project in conjunction with the student's experiences influenced the development of professional competence. The research also presented some findings of professional higher education and the employment requirements of the differences occurring, based on students' subjective perceptions.

The research concluded the outcome of the case research project was a catalyst for learning and professional growth occurred during the study significantly.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO

2 AMMATILLINEN KASVU

2.1 Ammatillisen osaamisen ja uusiutumisen tarve	7
2.2 Ammatillisen kasvun edellytykset	7
2.3 Ammatillisen kasvun prosessi	9

3 URA

3.1 Urasuunnittelu ja -kehitys	10
3.2 Vuorovaikutukseen perustuva urakehitys	10
3.3 Uratavoitteet	11
3.4 Urastrategiat	12

4 TOIMINTAYMPÄRISTÖN SUHDE OPPIMISEEN

4.1 Muuttuvan toimintaympäristön asettamat haasteet	14
4.2 Yleiset työelämävalmiudet ja osaamistarpeet	15
4.2.1 <i>Elämänhallinta</i>	15
4.2.2 <i>Kommunikointitaito</i>	16
4.2.3 <i>Ihmisten ja tehtävien johtaminen</i>	16
4.2.4 <i>Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen</i>	17
4.3 Tunneällyn merkitys työelämässä	17

5 OPPIMINEN

5.1 Mitä oppiminen on?	19
5.1.1 <i>Konstruktivistinen oppimiskäsitys</i>	21
5.1.2 <i>Kokemusperäinen oppiminen</i>	21
5.1.3 <i>Ongelmalähtöinen oppiminen</i>	23
5.1.4 <i>Yhteistoiminnallinen oppiminen</i>	23
5.1.5 <i>Uudistava oppiminen</i>	24
5.1.6 <i>Oppimaan oppiminen</i>	24
5.1.7 <i>Elinikäinen oppiminen</i>	25
5.2 Oppimisen työkalut	25
5.2.1 <i>Itsesäätely, tahto ja motivaatio</i>	25
5.2.2 <i>Itseohjautuvuus</i>	26
5.2.3 <i>Itsearviointi ja reflektio</i>	29
5.2.4 <i>Oppimisstrategiat</i>	30

6 VIESTINNÄN KOULUTUSOHJELMAN OPINNOT

6.1 Opintojen arvoperusta	34
6.2 Opintojen rakenne	34
6.3 Opintojen eteneminen	35
6.4 Viestinnän koulutusohjelman tavoitteet	36
6.5 Viestinnän koulutusohjelman kompetenssit	37
6.5.1 <i>Mediaympäristön osaaminen</i>	37
6.5.2 <i>Viestinnän teoreettinen osaaminen</i>	38
6.5.3 <i>Sisältöosaaminen</i>	38
6.5.4 <i>Tuotanto-osaaminen</i>	38
6.5.5 <i>Liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen</i>	39

7 CASE-ESITTELY: TAMPEREEN JOUKKOLIIKENTEEN ILMEEN UUDISTUS	40
7.1 Projektin tiedot	40
7.2 Projektin tavoitteet	40
7.3 Miksi juuri tämä projekti?	41
7.4 Työtehtäväni projektissa	41
7.5 Projektin eteneminen ja toteutus	42
7.6 Projektin tuotokset	43
7.7 Case-projektin yhteenveto	44
8 OPPIMISEN JA AMMATILLISEN KEHITTÄMISEN REFLEKTOINTI	45
8.1 Itse oppijana	45
8.1.1 <i>Oppimistapa</i>	45
8.1.2 <i>Oppijana kehittyminen -testi</i>	46
8.1.3 <i>Oppimisstrategiatesti</i>	47
8.1.4 <i>Oppimistestien yhteenveto</i>	47
8.2 Minä viestijänä – assertiivisuus	49
8.3 Case-projektin suhde oppimiseen	51
8.3.1 <i>Lähtötasoni projektin alussa</i>	51
8.3.2 <i>Tavoitteeni projektin alussa</i>	51
8.3.3 <i>Oppiminen projektin aikana</i>	52
8.3.4 <i>Projekti ammatillisen kasvun katalyyttinä</i>	53
8.4 Case-projektin oppien suhde viestinnän kompetensseihin	55
8.4.1 <i>Mediaympäristön osaaminen</i>	56
8.4.2 <i>Viestinnän teoreettinen osaaminen</i>	56
8.4.3 <i>Sisältöosaaminen</i>	57
8.4.4 <i>Tuotanto-osaaminen</i>	57
8.4.5 <i>Liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen</i>	58
8.4.6 <i>Yleiset havainnot ja kehitysehdotukset</i>	59
9 TULEVAISUUS – MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?	61
9.1 Tulevaisuuden kartoitus	61
9.2 Asiantuntijuus	61
9.3 Henkilökohtaisen jatkokehittämisen tarkastelu	63
10 LÄHTEET	65
LIITTEET	

1 Johdanto

Alati muuttuvat työelämävaatimukset tarkoittavat väistämättä työntekijöiden osaamistarpeiden muuttumista. Organisaatiot tarvitsevat työvoimaa, joka on valmis, halukas ja motivoitunut kehittämään omia taitojaan ja ammattipätevyyttään. Ammatilliseen kehittymiseen liittyvä oppiminen on siis nähtävä varsin kriittisenä menestystekijänä työmarkkinoilla.

Opiskelujen loppusuoralla on yleensä hyödyllistä käydä läpi sitä, mitä on oppijana saavuttanut ja miten jatkaa eteenpäin valmistumisen jälkeen. Opintojen ja oppimisen aktiivinen analysoiminen auttaa ammatillisen kehittymisen määrittelyssä ja siten myös tulevaisuuden oppimistarpeiden kartoittamisessa. Kutsuisin tätä prosessia opiskeluajasta koostetuksi ja työelämään siirtymistä edeltäväksi henkiseksi yhteenvedoksi.

Työllistyin omalle alalleni ensimmäisen opintovuoteni loppupuolella. Sain siten mahdollisuuden nähdä jo opintojeni varhaisessa vaiheessa osan työelämän asettamista haasteista ja vaatimuksista. Nyt pyrin selvittämään sekä itseni kehittämisen että työelämän näkökulmista sitä, miten olen itse kehittynyt ammatillisesti opintojeni aikana, miten työelämän case-projekti vaikutti ammatilliseen kasvuuni sekä sitä, miten hyvin ammattikorkeakouluopinnoissa määritellyt kompetenssit kohtasivat omalta osaltani työelämässä esille tulleita osaamistarpeita ja -haasteita. Määrittelen myös niitä osa-alueita, joihin pyrin omakohtaisesti ammatillisesti kiinnittämään jatkossa huomiota.

Katsoin tarkoituksenmukaiseksi käsitellä niitä oppimiseen liittyviä käsitteitä, joiden koin liittyvän henkilökohtaisen oppimisen ja ammatillisen kehittymisen analysointiin. Tutkimus-casena käytän Tampereen joukkoliikenteen ilmeenuudistusprojektia vuosilta 2008–2009, jossa toimin graafisena suunnittelijana. Rajaan tutkimuksen ulkopuolelle case-projektiin liittyneet laajat markkinointiprosessit keskittyen oppimisen tarkkailuun henkilökohtaisesta näkökulmasta: graafiseen suunnitteluun liittyneiden työprosessien ja lopputuotteiden osalta.

2 Ammatillinen kasvu

2.1 Ammatillisen osaamisen ja uusiutumisen tarve

Ammatilliset vaatimukset ovat muovautuneet aikojen saatossa. Yhteiskunnan rakenteet, teknologian sekä tieto- ja viestintätekniiikan nopea kehitys ja niihin kytkeytyvät tuotantojärjestelmän rakenteelliset muutokset ovat muokanneet perinteistä urakäsitystä ja luoneet työelämään uudentyypisiä kasvupaineita ja osaamistarpeita.

(Ruohotie 1996, 60–61.)

Ruohotien mukaan työelämän muuttuvat ja moninaiset ilmiöt tekevät ammattitaidon jatkuvan kehittymisen ja ammatillisen uusiutumisen välttämättömäksi. Ammattirakenteiden ja työtehtävien muuttuessa myös työntekijöiden laatuvaatimukset kokevat uudistuksia. Hän määrittelee ammatillisen kasvun *jatkuvaksi oppimisprosessiksi*, jossa elämänuran aikana hankitaan niitä tietoja, taitoja ja kykyjä, joita hyödyntämällä voidaan vastata näihin muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. *(Ruohotie 1999, 3–13.)*

Ruohotien viittaa työelämän rakenteellisen muutoksen, erityisesti informaation jatkuvan lisääntymisen, mukanaan tuomaan tietojen vanhentumiseen. Työtehtävissä, työvelvollisuuksissa ja vastuualueissa tapahtuu jatkuvasti sellaisia muutoksia, joista selviytyminen vaatii työntekijöiltä uusimpien ja ajanmukaisempien tietojen omaksumista ja hallintaa sekä ammattipätevyiden päivittämistä. Työelämässä menestymisen kannalta onkin yhä tärkeämpää, että ammatin vaatimukset ovat tasapainossa ammatillisten valmiuksien kanssa. *(Ruohotie 1996, 57.)*

2.2 Ammatillisen kasvun edellytykset

Ammatillinen kasvu ymmärretään *urapätevytenä* eli valmiutena elinikäiseen oppimiseen, tietojen ja taitojen kehittämiseen ja työllistymiskyvyn ylläpitoon – niin työssä kuin työn ulkopuolella. Sopivien tapojen kehittäminen taitojen ja tietojen hankkimiseksi sekä kohdalle osuvien oppimismahdollisuuksien tunnistaminen edistävät työllistymistä. *(Eteläpelto 1999, 30.)*

Ruohotie kiteyttää ammatillisen kasvun edellytykset seuraavasti:

Muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti. Heidän tulee osata hyödyntää kokemuksiaan, ottaa vastuu omasta oppimisestaan ja tarvittaessa kyetä uskomusten, asenteiden ja arvojen muutokseen ja tietoisuuden avartumiseen. (Ruohotie 1999, 3.)

Hakkaraisen, Lonkan ja Lipposen (2004, 16) mukaan tiedon löytämisen ja siirtämisen lisäksi oppijan tulee pystyä myös tuottamaan omia ideoita, jalostaa niitä toteuttamiskelpoisiksi ja arvioimaan niiden merkitystä.

Ammatillisen kasvun näkökulmasta jokaisen tulee ottaa itse vastuu omasta osaamisestaan ja kilpailukyvyystään työmarkkinoilla. Pelkkä työssä tapahtuva koulutus ei siis enää riitä: ammatillisen uusiutumisen ja kasvun piiriin kuuluvat nyt kaikki ne kehittämistoimet, joilla pidetään yllä ja lisätään ammatillista pätevyyttä. Uusiutuminen on siis nähtävä jatkuvana, koko elämänkaaren kestäväenä prosessina.

Ammatillinen kasvu edellyttää valmiuden ja motivaation lisäksi yhteistoiminnallisia taitoja. Ihmiset, joilla on valmiudet ja kyky arvioida toimintaansa ja oppia kokemuksistaan sekä muuttaa toimintatapojaan ja suhtautumistaan asioihin, onnistuvat myös erilaisissa uraratkaisuisissa ja sopeutuvat muuttuviin olosuhteisiin muita paremmin. (Ruohotie 1996, 65.)

Ihmisen yksilölliset ominaisuudet eivät kuitenkaan pelkästään määrää hänen kehitystään, vaan siihen vaikuttavat myös hänen sosiaalinen pääomansa ja ihmissuhdeverkostot. Vuorovaikutus ja yhteistyö ovatkin avainasemassa taitojen, kuten älykkyyden, kriittisen ajattelun ja luovan ongelmanratkaisutaitojen kehittämisessä. Verkostoituminen onkin tullut entistä keskeisemmäksi käsitteeksi yksilön kehityksestä ja ammatillisesta kasvusta puhuttaessa. (Hakkarainen ym. 2004, 10–11.)

Ammatillisen kasvun edellytykset liittyvät siis nopeasti muuttuvan työympäristön asettamiin vaatimuksiin. Henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten motivaation, kognitiivisten kykyjen ja persoonallisten tekijöiden lisäksi, tarvitaan joustavuutta ja taitoa verkostoitua, vuorovaikuttaa, sopeutua ja nähdä kasvutarpeet positiivisena muutovoimana. Myös työn kannustearvolla ja yksilön vaikutusmahdollisuuksilla on positiivinen vaikutus kasvumotivaatioon.

2.3 Ammatillisen kasvun prosessi

Ammatillisen kasvun prosessi on monivaiheinen. Ammatillainen ikään kuin kasvaa ammattiinsa. Ruohotien (1996) mukaan ensimmäisenä on niin kutsuttu eksploraatiovaihe, joka on ammatillisen minäkuvan muodostumisen ja urasuunnitelman laatimisen vaihe: yksilö arvio itseään, arvojaan, tarpeitaan yhdessä harrastuksiensa ja taitojensa kanssa etsien uusia uramahdollisuuksia ja vaihtoehtoja tai uudelleenarvioiden nykyistä ammattiaan tai työtään. Hänen mukaansa eksploraatiovaihe tähtää erityisesti minää ja ulkoista ympäristöä koskevan tiedon lisäämiseen, urakehityksen helpottamisen näkökulmasta.

Eksploraatiovaiheen tuloksena yksilö saattaa päätyä kokeiluvaiheeseen, jossa tämä astuu uudelle alueelle ja totuttujen urarutiinien ulkopuolelle. Saatujen kokemusten pohjalta yksilö tekee valinnan nykyisessä pysymisen ja uuteen siirtymisen välillä. Uuden valinta johtaa identiteetin muutokseen, eli vanhasta roolista luopumiseen ja uusien tietotaitojen ja asenteiden omaksumiseen. Näin myös itsearvostus kasvaa: sopeutessaan uuteen yksilö oppii luottamaan itseensä uusien roolien omaksujana ja se puolestaan lisää tulevien uraoppimissykliä todennäköisyyttä.

(Ruohotie 1996, 66–68.)

3 Ura

3.1 Urasuunnittelu ja -kehitys

Työelämä on muuttunut valtavasti viimeisen sadan vuoden aikana. Ennen ura rajautui ennen kaikkea organisaatioon ja se sisälsi tarkasti määriteltäviä tehtäviä ja toimenkuvia, se oli yksin puurtamista ja yksinäistä vastuun kantamista. Ikä ja asema oli yhdistelmä, josta voitiin suhteellisen helposti päätellä ihmisen työuran kulku.

Nykyisin ura käsitetään *joustavaksi*: osaksi erilaisten verkostojen ja ihmissuhteiden vastavuoroista toimintaa ja niissä tapahtuvia muutoksia ja oppimista. Yksilöt oppivat ja kasvavat työkokemuksistaan ja keskinäinen kanssakäyminen luo edellytykset yksilön ammatilliselle kasvulle ja kehittymiselle. (Ruohotie 1999.)

Joustava ura -käsite tarkoittaa siis: ”osaamisen kasvua, mikä ilmenee taitojen ja asiantuntemuksen lisääntymisenä ja vuorovaikutusverkoston kehittymisenä.” Joustavan uran määrittäjinä ovat tällöin tiedon luomisen prosessit ja yksilön osallistuminen niihin sekä niiden kautta omaksutut tiedot, taidot ja asiantuntemus. (Ruohotie 1999, 209–210: 1996 ja 1998.)

3.2 Vuorovaikutukseen perustuva urakehitys

Yksilön oma vastuu tiedonluomisen prosesseista ja uransa kehittämisestä on korostunut. Kuitenkaan ura ole enää yksinäisen vastuu, vaan se on tulosta erilaisten verkostojen ja ihmissuhteiden toiminnasta – se on osa niistä syntyviä muutoksia ja oppimista. *Vuorovaikutukseen perustuva urakehitys* ja sen tulokset syntyvätkin siis yhteisistä tavoitteista ja niiden toteuttamisesta. (Ruohotie 1999, 218.)

Vuorovaikutukseen perustuvassa urakehityksessä valmius vastavuoroisuuteen on tärkeää: valmiutta ja kykyä pitää ihmissuhteita oman kehittymisensä lähteenä. Vaadittuja ihmissuhdetaitoja, erityisesti oman oppimisen näkökulmasta, ovat tällöin esimerkiksi empatia, itseilmaisu ja oman haavoittuvuuden hyväksyminen eli kyky altistaa itsensä sekä aktiivinen kuuntelu ja taito ottaa vastaan ja hyödyntää palautetta.

(Ruohotie 1999, 219.)

3.3 Uratavoitteet

Ammatti-identiteetti kytkeytyy osaksi uran hallintaa ja uratavoitteita: siihen liittyy kiinteästi itsetutkiskelua, työn tarkkailua, tavoitteiden asettelua, strategioiden kehittelyä ja suoritusarviointia sekä omien kiinnostusten ja kykyjen tarkkailua. Uratavoitteet voivat olla avuksi niin suoritusten parantamisessa ja uusien taitojen kehittämisessä kuin maineen tavoittelussa. (Ruohotie 1999, 212.)

Eräänä tärkeänä tekijänä urakehitykselle nähdään yksilön suoriutuminen haasteellisista tavoitteista. Haasteelliset tehtävät luovat mahdollisuuksia oppimiseen ja motivoivat oppimaan.

Haasteellisista tehtävistä suoriutuminen, onnistuminen ja menestyminen kehittävät ammatti-identiteettiä ja synnyttävät *psykologisen menestymisen syklin* (kuva 1). Ruohotien mukaan onnistuminen lisää itsearvostusta ja pönkittää itseluottamusta, lujittaa sitoutumista, johtaa entistä haasteellisimpiin tavoitteisiin ja minäkuvan sekä ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Onnistumisen kokemukset auttavat kehittämistavoitteiden ja tulevaisuuden urakehityksen määrittelyssä ja vauhdittavat näin urakehitystä. (Ruohotie 1996, 70)



Kuva 1. Psykologisen menestymisen sykli (Hall 1986)

Nykyajan *syklinen urakehitys* mahdollistaa psykologisen menestymisen kokemukset. Monimuotoisen ja joustavan työuran sekä omien pyrkimysten ja urasuunnitelmien

tavoitteiden määrittelemisessä ratkaisevaa saattaa olla se, miten hyvin yksilö tuntee omat heikkoutensa ja vahvuutensa, tunnistaa omat persoonallisuuteen ja oppimiseen liittyvät piirteensä ja tapansa, arvonsa, asenteensa sekä taitonsa toimia yhteisöissä ja miten hän pystyy hyödyntämään näitä tietoja muuttuvissa työympäristöissä ja vaihtelevissa tiimeissä. (Ruohotie 1999, 55.)

3.4 Urastrategiat

Urastrategioiden avulla pyritään kohti määriteltyjä uratavoitteita: urastrategiat liittyvät uralla etenemiseen, suoritusten parantamiseen ja uusien taitojen kehittämiseen. Urastrategiat voivat liittyä esimerkiksi nykyisessä työssä tarvittavan kompetenssin tai yksittäisen taidon kehittämiseen, osaamisen laajentamiseen, kasvuedellytysten kehittämiseen tai erilaisten tukimuotojen luomiseen. Ne ohjaavat sellaisiin työtehtäviin ja organisaatioihin, jotka vastaavat parhaiten yksilön omia arvoja, mielenkiintoa, kykyjä ja elämäntyyliä. (Ruohotie 1999, 212–213.)

Yksilön vastuu omien taitojensa ja pätevyytensä kehittämisestä lisää hänen arvoaan organisaatiolle. Ruohotien mukaan ”*Organisaatioiden kilpailukyvyyn uusiin haasteisiin pystyvät vastaamaan ne, jotka ovat jatkuvasti valmiit omaksumaan uutta tietoa ja soveltamaan sitä uudella tavalla.*” (Ruohotie 1996, 57.)

Uranhallinnan ja työelämässä menestymisen näkökulmista tarvitaan siis itsetuntemusta ja vastaanottavaisuutta erilaisille muutoksille. Lisäksi tarvitaan korkeaa motivaatiota, sopivaa riskinottoa ja sitoutumista. Nämä tukevat koulutuksen antamaa ammatillista kompetenssia. Ruohotietä lainaten: ”*omaa uraansa hallitsevat ihmiset reagoivat herkästi itsessä tapahtuviin muutoksiin, ja he sulattavat joustavasti uudet roolit ja vastuut omaan identiteettiinsä*” (Ruohotie 1996, 75: 1999, 212).

Jatkuva sopeutuvuus toimii siis mitä varmimmin avainterminä tulevaisuuden urastrategioiden suunnittelussa. Urapätevyys vaatii nykyisin monilta aloitteellista toimintaa, aktiivista reflektointia ja motivoituneisuutta ylläpitää työkykyään.

Callanan ja Greenhaus (1999) ovat listanneet jatkuvan sopeutumisen kannalta tärkeitä kompetensseja seuraavasti:

- Kehitä selkeä identiteetti
- Pidä yllä työllistymiskykyä

- Sitoudu elinikäiseen oppimiseen
- Rakenna imagoa ja mainetta tietoisesti
- Pidä yllä teknisiä taitoja
- Hanki työkokemusta erilaisissa tiimeissä ja projekteissa

(Callanan & Greenhaus 1999, 155–157.)

4 Toimintaympäristön suhde oppimiseen

4.1 Muuttuvan toimintaympäristön asettamat haasteet

Yhteiskunnan osaamistarpeiden muutokset ovat seurausta eritoten sen rakenteiden ja teknologian kehityksestä. Tämä antaa työvoimalle jatkuvasti uusia kasvumahdollisuuksia. (Ruohotie 1996, 60–61)

Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (2004) käsittelevät oppimisen, älykkyyden ja tiedon muuttumista tutkivan oppimisen näkökulmasta. Heidän mukaansa tietoyhteiskunnan asettamiin älyllisiin haasteisiin vastaamiseksi tulisi muuttaa yksilökeskeistä tapaa tarkastella älykkyyttä, oppimista, ajattelua ja tietoa sekä kiinnittää huomiota uudenlaisiin oppimisen käytäntöihin. He viittaavat tässä oppimisen tiedonhankinta ja osallistumisen näkökulmiin. Toimintaympäristön luomaa tarvetta yhteistoiminnalliseen ja tutkivaan oppimiseen ei siis tulisi sivuuttaa. (Hakkarainen ym. 2004, 15.)

Yksilön tiedot ja taidot vanhenevat edellä kuvatun nopean työelämän kehityksen vuoksi väistämättä. Työtehtävät, työvelvollisuudet ja vastuualueet muuttuvat. Ruohotien mukaan ammattitaidon jatkuvan kehittämisen ja ammatillisen uusiutumisen tekee välttämättömäksi sellaiset ulkoiset muutostekijät, kuten tiedon voimakas lisääntyminen, tiedon kompleksisuus, tiedon nopea puoliintumisaika, teknologian muutokset ja innovaatiot, maailmanlaajuinen kilpailu, kansainvälistyminen sekä muutokset taloudellisessa, poliittisessa ja sosiaalisessa ympäristössä.

(Ruohotie 1999, 49.)

Eteläpellon ja Tynjälän mukaan muutospainetta oppimiseen luo se, että ”*tuotteiden ja palveluiden tuottamisessa otetaan laajamittaisesti käyttöön kokonaan uusia tapoja toimia.*” Uusissa työn tekemisen tavoissa merkittäviä ovat esimerkiksi työntekijöiden ammattitaidon uudenlaiset yhdistelmät, pyrkimys joustavaan työnjakoon, työn yhteisöllisyyden ja yhteisen vastuun lisääminen sekä uudenlaiset yhteistyömuodot asiakkaan kanssa. (Eteläpelto ym. 1999, 65.)

Viestintäala sijaitsee teknologisen evoluution kärjessä. Siksi ammattipätevyyden päivitys ei välttämättä enää riitä, vaan puhutaan ammatillisen kompetenssin kokonaisvaltaisesta uudistamisesta.

4.2 Yleiset työelämävalmiudet ja osaamistarpeet

Toimintaympäristö asettaa osaamistarpeita ja pätevyysvaatimuksia. Ne ovat toimintaan ja sen ohjaukseen perustuvia ohjenuoria ja tekijöjä, joiden avulla yksilö voi kehittää taitojaan toimia työelämässä.

Yleisen sopeutumisen ja muutokseen osallistumisen lisäksi yleistettäviä *pätevyys-tavoitteita* ovat ongelmatilanteiden ratkaisu, perusteltujen päätösten teko uusissa tilanteissa, kriittinen ja luova ajattelu, yleismaailmallisemman ja kokonaisvaltaisemman lähestymistavan omaksuminen, empatian osoittaminen ja toisen henkilön näkökannan arvostus, luova osallistuminen ryhmätyöhön sekä omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen. (*Boud & Feletti 1991, 35.*)

Ruohotien lainaaman Eversin, Rushin ja Bedrowin määrittelemiin työelämän valmiuksiin lukeutuvat *elämänhallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen.* (*Evers, Rush & Berdrow 1998, 40–41.*) Ruohotien (1999, 41–47) mukaan ne voidaan kiteyttää seuraavasti.

1) *Elämänhallinta*

Elämänhallintaa on sellaisten käytäntöjen ja rutiinien jatkuvaa sisäistämistä ja kehittämistä, jotka auttavat hallitsemaan epävarmuutta muuttuvassa työelämässä.

Elämänhallintaan liittyviin ominaisuuksiin lukeutuvat:

- ***Oppimisen taito***, joka on kykyä ammentaa tietoa arkipäivän kokemuksista ja pitää osaaminen ajan tasalla omalla ammattialalla.
- ***Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä*** on taitoa hallita useita tehtäviä samanaikaisesti, kykyä priorisoida ja käyttää aikaa niin, että sovitut aikarajat pitävät.
- ***Henkilökohtaisiin vahvuuksiin*** kuuluu taito hallita erilaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka auttavat selviytymään päivittäisissä työtilanteissa. Näitä piirteitä voivat olla esimerkiksi taito ylläpitää korkeaa energiatasoa, taito motivoida itseään optimaaliseen suoritukseen, taito toimia stressitilanteissa, taito säilyttää positiivinen asenne, kyky työskennellä itsenäisesti ja kyky hyödyntää rakentavaa kritiikkiä ja palautetta.

- **Ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys** on kykyä tunnistaa ja ratkaista ongelmia yksin ja ryhmässä, se on kykyä esittää oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsenellä ongelmia sekä kehittää ideoita ja vastata ongelmiin.

Elämänhallinta on siis kykyä kantaa vastuuta omasta toiminnastaan. Siihen liittyy omien taitojen ja osaamisen tiedostaminen, kehittäminen ja soveltaminen sekä kyky kontrolloida omaa käyttäytymistään ja parantaa suoritustaan. Tämä kaikki edellyttää toiminnan tiellä olevien esteiden tunnistamista ja voittamista. Elämänhallintaan liittyy myös kyky tehdä uraa koskevia päätöksiä ja ratkaisuja, se on kykyä hallita muutosta, epävarmuutta ja konflikteja sekä taitoa sopeutua uusiin tilanteisiin. Elämänhallinnan ytimessä on itse-tuntemus ja siihen liittyy oman edistymisen reflektointi sekä avoimen kriittinen suhtautuminen sellaisiin virheisiin, jotka vaativat korjausta.

(Ruohotie 1999, 43.)

2) Kommunikointitaito

"Kommunikointitaito on taitoa toimia tehokkaasti eri henkilöiden ja ryhmien kanssa niin, että pystyy keräämään, integroimaan ja jakamaan tietoa sen eri muodoissa"

Kommunikointitaitoon liittyvät ominaisuudet ovat:

- **Vuorovaikutustaito**, joka on kykyä työskennellä toisten ihmisten kanssa ymmärtäen heidän tarpeitaan ja ollen avoin toisten näkemyksille.
- **Kuuntelutaito** on taito keskittyä kuuntelemaan ja reagoida toisten ajatuksiin keskustelun aikana.
- **Suullinen viestintätaito** on kykyä välittää verbaalisesti kirjallista informaatiota sekä virallisesti että epävirallisesti.

3) Ihmisten ja tehtävien johtaminen

Ihmisten ja tehtävien johtamista on tehtävien suorittaminen suunnittelemalla, organisoidulla, koordinoimalla ja kontrolloimalla niin resursseja kuin ihmisiäkin. Tähän kuuluvat **koordinointikyky, päätöksentekokyky, johtamistaito, taito hallita konflikteja** sekä **suunnittelu- ja organisointitaito**.

Ihmisten ja tehtävien johtamisella pyritään varmistamaan, että työt tai työtehtävät saadaan tehdyiksi osaavan henkilöstön avulla. Johtamiseen kuuluu myös saavutettujen

tulosten mittaaminen, seuranta ja arviointi suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä ihmisten ohjaaminen, tukeminen ja kannustaminen korkeatasoisiin suorituksiin.

(Ruohotie 1999, 45.)

4) Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen

Kyky hahmottaa asioita ja virittää aloitteellisuutta ja johtaa vanhojen käytäntöjen muuttamista. Oleellisina ovat **hahmotuskyky, riskinottokyky, visiointikyky** sekä **luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys**.

Liiketoiminnassa tarvitaan kilpailuedun saavuttamisen ja hallinnollisten tukijärjestelyiden sekä uusien tuotteiden ja palveluiden tuottamisen lisäksi kekseliäisyyttä ja innovaatiota. Ruohotien mukaan nykyaikana menestyvät parhaiten ne, jotka hyväksyvät muutoksen aiheuttaman epävarmuuden ja pyrkivät kääntämään muutoksen edukseen.

(Ruohotie 1999, 46–47.)

4.3 Tunneällyn merkitys työelämässä

Älykkyys on terminä laaja ja moninainen henkilön yleistä kognitiivista kyvykkyyttä kuvaava ilmiö, johon liittyvät erilaiset taidot, kyvyt ja valmiudet. Älykkään toiminnan avulla saavutetaan päämääriä, ratkaistaan ongelmia ja sopeudutaan ympäristöön. Mensan mukaan ”*älykkyyttä ilmentää ainakin päättelykyky, ongelmanratkaisukyky ja abstraktia päättelyä vaativien toimintojen oppimiskyky*” (Mensa, www.mensa.fi).

Kasvatustieteen tohtori Teemu Laajasalon mukaan älykkyys on nykyään parhaimmillaan *joustavuutta, dynaamisuutta ja asiantuntijuutta*. (Laajasalo, <http://oppiminen.yle.fi/>)

Älykkyys on yksi lahjakkuuden osa-alue. Mensa kuvaa lahjakkuutta ”*potentiaaliksi tulla hyväksi jossain*”. Älykkyys yhdistetään harvoin osa-alueisiin, kuten esimerkiksi sosiaalisuuteen sekä tilan- ja liikkeen tajuun. Mensan mukaan kuitenkin ”*pelkästään matemaattisen lahjakkuuden tai osaamisen käyttäminen älykkyyden mittarina on liian rajoittunutta*.” (Mensa, www.mensa.fi)

Suhteellisen myöhään tunnustettu – joskin tärkeä – työelämätaito onkin *tunneäly*, joka poikkeaa ns. perinteisestä ÄO-testeillä mitattavasta älykkyydestä. Goleman (1998, 362) määrittelee tunneällyn ja sen merkityksen työelämässä seuraavasti:

Tunneäly on metakyky, joka säätelee muiden kykyjen toteutumista. Itsehillintä, innostus, sisu, taito motivoitua, optimismi turhauttavissakin tilanteissa, kyky ymmärtää toisen tunteita ja näkökulmia ja ottaa ne huomioon käytännössä ovat tunneällyn ominaispiirteitä. – – Tunneällyn merkitystä työelämässä ei voi yliarvioida. Ainoastaan tunneälykäs ryhmä, organisaatio ja yritys voi nykymaailmassa menestyä.

Tunneälystä työelämässä kirjoittanut Goleman listaa viisi emotionaalista ja sosiaalista taitoa, jotka liitetään tavallisesti tunneälyyn:

- **Itsetuntemus** tarkoittaa reaaliaikaista tietoa omista tunteista ja kykyä käyttää niitä hyväksi päätöksenteossa. Se on tarkka käsitys omista taidoista ja todellisuuteen perustuva itseluottamus
- **Itsehallinta** tarkoittaa tunteiden käsittelemistä niin, että ne helpottavat tehtävien suorittamista. Siihen kuuluu tunnollisuus ja toipuminen ahdistavista tunteista.
- **Motivoituneisuus** tarkoittaa kykyä saada voimaa elämän syvimmistä tarpeista. Voima innostaa ja ohjaa päämäärien tavoittelussa, se auttaa aloitekykyisyyttä, rohkaisee kehitysponnisteluissa ja kasvattaa sisua.
- **Empatia** on tajua lähimmäisten tunteista ja kykyä nähdä asiat heidän kannaltaan. Se on taitoa luoda yhteishenkeä ja -ymmärrystä monenlaisten ihmisten kanssa
- **Sosiaaliset kyvyt** kytkeytyvät ihmissuhteisiin liittyvien tunteiden taitavaan käsittelyyn, sosiaalisten tilanteiden ja verkostojen tajuun, sujuvaan vuorovaikutukseen sekä näiden kykyjen käyttöä johtamiseen, suostutteluun ja neuvotteluun sekä ryhmä- ja tiimityöhön.
(Goleman 1998, 362).

Tunneällyn merkitystä työelämässä ei siis voida vähätellä – useiden menestyvien organisaatioiden kilpailukyky piilleekin juuri tämän merkityksellisen kyvyn arvostamisessa ja sen monipuolisessa valjastamisessa.

5 Oppiminen

5.1 Mitä oppiminen on?

Oppiminen on havaintoon perustuva, tiedostamaton *kognitiivinen prosessi*. Kognitiivisia toimintoja ovat mm. erilaiset tiedon vastaanottamiseen, tallentamiseen, käsittelyyn ja käyttöön liittyvät prosessit.

Mezirow (1996) määrittelee oppimisen prosessiksi, jossa käytetään oman kokemuksen pohjalta muodostettua aiempaa tulkintaa uuden ja uudistetun merkityksen rakentamiseksi. Tällä puolestaan ohjataan tulevaa toimintaa. (Mezirow 1996, 162).

Oppiminen on siis uusien asioiden vastaanottamista, tietämyksen ja ymmärtämisen lisääntymistä, tietojen yhdistämistä sekä niiden hyödyntämistä ja soveltamista.

Sinkkosen, Kuoppalan, Parkkisen ja Vastamäen (2006) määritelmän mukaan oppiminen on suhteellisen pysyvä muutos oppijan tiedoissa ja käytöksessä. Vuorovaikutus ympäristön kanssa muodostaa kokemuksia, jotka muokkaavat henkilön käsityksiä. Muistiin tallennettujen tietojen avulla pystymme kartuttamaan kokemuksiamme ja kehittämään taitojamme, mikä lopulta muuttaa asenteitamme sekä johtaa uudenlaisten asioiden ymmärtämiseen. Oppimisen prosessissa ihminen muodostaa opittavasta asiasta *subjektiivisen mentaalimallin* tai *mielikuvan*. Oppimista tapahtuu myös toistamalla jokin tietty suoritus kerta toisensa jälkeen niin usein, että sen pystyy lopulta tekemään virheettömästi. (Sinkkonen ym. 2006, 228–229).

Edellä kuvattu mentaalimalli tai mielikuva tunnetaan yleisesti myös termillä *skeema*:

Skeema tarkoittaa organisoitunutta mentaalista toimintamallia tai tietorakennetta, joka on rakentunut yksilön aikaisemmista kokemuksista ja tiedosta. Skeemat ohjaavat ihmisen oppimista ja havainnointia. Skeemat ovat luonteeltaan yleisiä, sillä ne eivät liity yksittäiseen kokemukseen, vaan rakentuvat jatkuvasti kokemusten ja tiedon karttuessa. Skeemat ovat yleensä monitasoisia ja muodostavat hierarkkisia rakenteita. Skeemat voivat olla esimerkiksi toimintamalleja, käsitteitä jäsentäviä skeemoja ja mielikuvia fyysisistä tiloista. (Salovaara 2004.)

Oppimisen kannalta olennaista on informaation kytkeminen jo olemassa oleviin tietorakenteisiin. Oppiminen siis perustuu skeemoihin, jossa uutta rakennetaan vanhan päälle, soveltaen ja adaptoiden uutta tietoa osaksi käyttäjäkeskeisiä käsitemallistoja. Nämä yksilölliset tietorakenteet ja sisäiset mallit määräävät sen, miten ja mitä tietoa valikoimme ja havaitsemme ympäröivästä maailmasta – olemassa olevat rakenteet vaikuttavat siten tarkkaavaisuuteen, havaitsemiseen ja informaation prosessointiin.

Oppimistapahtumassa muutoksia tapahtuu oppijan tietorakenteiden eli skeemojen lisäksi myös hänen metakognitiivisissa¹ taidoissaan, motivaatiossaan, uskomuksissaan ja itsetunnossaan. Samalla oppimisen tyyli, strategiat ja taktiikat kehittyvät. Ammatillista uraa rakentava henkilö pyrkii kehittämään niitä tyylejä, arvoja, uskomuksia, kykyjä, tietoja ja taitoja, joita alalla arvostetaan. (*Ruohotie 1999, 78–79.*)

Oppiminen on tieteellisen tutkimuksen kohteena paljon monimutkaisempi asia kuin arkiymmärrys paljastaisi, ja monikasvoisuuteen liittyy se, ettei ole olemassa yhtä yleistä oppimisen käsitettä. (*Eteläpelto 1999, 30–31.*) Osittain oppimista pidetään myös kontekstiin² sidonnaisena, eli yhteydessä siihen tilanteeseen ja ympäristöön, jossa havainnointi ja oppiminen tapahtuu.

Oppimisen tutkimuksessa onkin määritelty useita eri oppimisteorioita, jotka perustuvat erilaisiin psykologisiin näkemyksiin ihmisestä oppijana ja tiedon omaksujana. Oppimisteorioihin lukeutuvat *behavioristinen*, *kognitiivinen*, *humanistinen* ja *sosiaalinen oppiminen* sekä *konstruktivistinen* suuntaus. Keskityn tässä konstruktivistiseen suuntaukseen.

¹ ”Metakognitiolla tarkoitetaan tietoa, jota yksilöllä on omista kognitiivis-emotionaalisista prosesseistaan, kuten ajattelusta ja muistista. Metakognitiivisen tiedon perusteella yksilö pystyy tietoisesti säätelemään omaa oppimis- ja ajattelutoimintaansa.” (Salovaara 1997)

² Kontekstilla tarkoitetaan sitä asiayhteyttä, tilannetta ja kulttuurista toimintaympäristöä, jossa uuden tiedon tai taidon omaksuminen tapahtuu.

5.1.1 Konstruktivistinen oppimiskäsitys

Skeemat liittyvät läheisesti konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jonka mukaan oppiminen ei ole vain tiedon passiivista vastaanottamista, vaan siinä tulkitaan havaintoja ja uutta tietoa aikaisemman tiedon ja kokemusten pohjalta oppijan aktiivisen kognitiivisen toiminnan kautta. (Tynjälä 1999, 38.)

Oppija luo aktiivisesti omia rakenteita oppimisprosessin aikana ja integroi uutta tietoa ja informaatiota aikaisempaan tietoon. Kognitiiviset rakenteet auttavat varastoimaan ja organisoimaan uutta informaatiota ja ohjaavat siten tulevia havaintoja ja oppimista. (Ruohotie 1999, 96.)

”Oppimistilanteessa syntyvään konstruktion vaikuttavat paitsi aistein havaitut seikat, myös oppijan omat ennako-oletukset ja aikaisempi tieto, ympäröivä kulttuuri sekä oppimiskontekstin fyysiset, sosiaaliset ja emotionaaliset tekijät.” (Salovaara 2004.)

Silvénin, Kinnusen ja Keskinen (1991, 15) mukaan olemassa olevat tiedolliset rakenteet luovat *maailmankuvan*. Maailmankuva on hyvin yksilöllinen, koska eri ihmisten kokemukset ja niistä luodut käsitteet poikkeavat toisistaan ja siten myös jokainen tekee näkemästään, kuulemastaan ja lukemastaan omat tulkintansa.

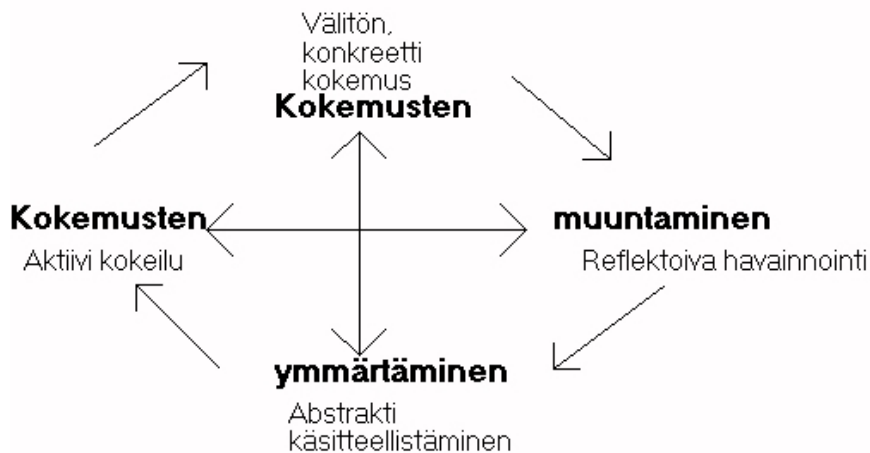
5.1.2 Kokemusperäinen oppiminen

Kokemus ja oppiminen ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Koska tietoa rakennetaan olemassa olevien tietorakennelmien eli skeemojen päälle, *”jokaiseen kokemukseen vaikuttaa oppijan ainutkertainen menneisyys sekä nykyinen konteksti”* (Miller & Boud 1996, 9).

Eteläpellon (1999, 106) lainaaman Erautin (1994) mukaan yksi kokemuksellisen oppimisen perusehdoista on toiminnassa ilmenevien konfliktien ratkaiseminen ja sitä kautta uuden tiedon luominen. Arviointiprosessissa hyvien ja huonojen kokemuksien kriittinen tarkastelu antaa mahdollisuuden oman osaamisen ja tietämisen arviointiin ja sen uudelleen määrittelyyn.

Kokemus sinällään ei takaa oppimista, vaan tärkeää oppimisen kannalta on havainnointi ja pohtiminen, tietoinen ymmärtäminen ja käsitteellistäminen (Ruohotie 1999, 137).

Kokemusperäistä oppimista voidaan havaita seuraavan kuvion avulla.



Kuva 2. Kokemusperäinen oppiminen, Kolbin sykli (Kolb 1984)

Informaali oppiminen on *toimintaan* perustuvaa oppimista. Esimerkiksi työn tekemisen, harrastuksiin ja tutkimiseen liittyvän toiminnan kautta saadut tiedot ja taidot luetaan informaaliin oppimiseen (Eteläpelto 1999, 97).

On selvää, että käytännön kokemuksessa saatu tieto tukee ja lujittaa syntyneitä käsityksiä ja saatuja oppeja sekä auttaa jäsentelemään teoreettista informaatiota. Tämä tieto kulkee pohdiskelevan havainnoinnin kautta käsitteellistämiseen ja lopulta aktiiviseen toimintaan. Kokemuksen pohtimisella eli *reflektoinnilla* on siis merkittävä rooli edellä kuvatussa sisäistämisprosessissa: kokemus muutetaan tiedoksi ja näin taidot ja asenteet muuttuvat ja kehittyvät – tapahtuu *kokonaisvaltaista* oppimista.

Kokonaisvaltainen oppiminen sisältää Kolbia (1984) lainaavan Ruohotien (1999, 139) mukaan neljä vaihetta:

1. *Kokemusperäisen oppimisen*, joka on "välitöntä, intuitiivista, avointa, tunnepitoista ja luovaa oppimista"
2. *Pohdiskelevan havainnoinnin*, joka "korostaa ilmiön eri näkökulmien ja oman oppimisen pohdintaa"
3. *Käsitteellistämisen*, joka "pyrkii kurinalaiseen systemaattiseen ajatteluun, ongelmia ymmärtävään ratkaisuun ja sopivan teorian muodostukseen."

4. *Aktiivista toimintaa korostava oppiminen, joka ”pyrkii löytämään toimivia käytännön ratkaisuja, vaikuttamaan ihmisiin, etsimään sovelluksia ja muuttamaan asioita.”*

5.1.3. Ongelmalähtöinen oppiminen

Ongelmalähtöinen oppiminen (*problem-based learning, PBL*) rinnastuu kokemukseräiseen oppimiseen. Ongelmalähtöistä oppimista sovelletaan usein monissa sellaisissa koulu- ja työelämäprojekteissa, joissa valmiita ratkaisuja lopputulokseen pääsemiseksi ei ole olemassa, vaan yksilön on käytettävä nykyisiä tietojansa hakeakseen uutta lähestymistapaa ja uusien tapojen integrointia saavuttaakseen asetetut tavoitteet.

Boudin ja Felettin mukaan ”*Ongelmalähtöinen oppiminen kannustaa avoimeen, pohtivaan, kriittiseen ja aktiiviseen opiskeluun*” (Boud & Feletti 1991, 56).

Ongelmalähtöisen oppimisen lähtökohtana ovat siis todellisen elämän ongelmat ja tilanteet. Niiden avulla oppijalle syntyy käsitys siitä kontekstista, johon opittua tietoa tai osaamista on tarkoitus soveltaa. Ongelmalähtöinen opiskelu kehittää siten oppijan itseohjautuvuutta ja yleisiä työelämävalmiuksia. (*Taikopeda.*)

5.1.4 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yhteistoimintaan perustuvassa oppimisen menettelyssä korostuu tavoitteellinen, vastuullinen ja kurinalainen yhteistyöskentely. Tyypillistä yhteistoiminnallisessa oppimisessä on tasapuolisuus, joka tarkoittaa jokaisen ryhmän jäsenen osallistumista projektiin yhteisesti sovitulla panoksellaan ja halutun lopputuloksen saavuttamiseksi. Oppimistavassa hyödynnetään yhteistä osaamistaustaa, keskusteluja ja ryhmän itsearviointia. Yhteistoiminnallinen oppimistapa parantaa yhteistyö- ja kommunikointi-taitoja, kohottaa yhteishenkeä ja osallistujien itsetuntoa sekä opettaa eri rooleissa toimimista. (*Salovaara 2004.*)

5.1.5 Uudistava oppiminen

Kriittisestä reflektiosta syntyy uudistavaa oppimista: siinä sisäinen tieto, joka on saatu refleктоimalla, sovelletaan käytäntöön. Kehittymisen seuraukset voivat näkyä ulkoisesti tai ne jäävät sisäisiksi muutoksiksi ja hiljaiseksi tiedoksi. Uudistavassa oppimisessa usein myös merkitysperspektiivi muuttuu mahdollistaen asioiden, ilmiöiden ja maailman näkemisen uudessa valossa. Reflektio aiheuttaa tällöin muutoksen, joka ”*kohdistuu syvälle juurtuneisiin, piilossa oleviin oletuksiin, yksipuoliseen suhtautumiseen, uskomusten ja arvojen alkuperään ja luonteeseen*” (Ruohotie 1999, 192–197). Kuvattu prosessi merkitsee tiedon lisääntymisestä ja uudenlaista tapaa hahmottaa laadullisesti ympäristöä (Eteläpelto 1999, 185: 1992).

Uudistavan oppimisen näkökulmasta on siis tärkeää tutkia kriittisesti niitä oletuksia ja uskomuksia, jotka ovat vaikuttaneet omien kokemusten tulkintaan.

5.1.6 Oppimaan oppiminen

Oppimista voi harjoitella ja opiskelutaitoa voi kehittää. Oppimiseen vaikuttavat totutut opiskelutavat (vrt. *oppimisstrategiat: 5.2.4*) ja niihin liittyvät tiedonhaulliset valmiudet yhdessä opiskelutaitojen kanssa. Tiedonhaun kannalta on tärkeää oppia löytämään, valitsemaan ja arvioimaan se tieto, joka on ongelmaratkaisuun sopivin. Opiskelutaitoon vaikuttavat oppimistyyli, -strategiat ja -tekniikka sekä itseohjautuvuus.

(*Peda.net, Opi oppimaan*)

Omaa oppimistaan ja ymmärrystään tietoisesti kehittämällä oppii kontrolloimaan oppimistaan ja lisäämään oppimiskapasiteettiaan sekä uudistamaan itsesäätelyn eri muotoja. Näin on myös helpompi kohdata ja kontrolloida monimutkaistuvia oppimistilanteita ja -prosesseja.

Oppimaan oppimisen taitoihin liittyvät erilaisten oppimisstrategioiden hallinta ja soveltaminen, looginen päättely sekä luova ja kriittinen ajattelu. Tärkeitä valmiuksia ovat myös ajankäytön ja resurssien kontrollointitaidot, kyky soveltaa tietoa uusissa tilanteissa ja erilaiset ongelmanratkaisutaidot. Oppimaan oppiminen on myös motivaatioon perustuvaa – suuri rooli lopputuloksen kannalta on yksilön itseluottamuksella, tehokkuuskokemuksilla ja menestymisen odotuksilla. (Ruohotie 1999, 55: 1994 ja 1996)

5.1.7 Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on yksilön jatkuva kehitysprosessi, joka antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa sekä selvitä yhteiskunnan ja työelämän muutoksista. Elinikäinen oppiminen johtaa ennalta määräämättömien muutosten kohtaamiseen ja niihin sopeutumiseen. Se on lisäksi aktiivista tiedon hankintaa ja oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Elinikäiseen oppimiseen kuuluu vastuun ottaminen omasta työstä ja sen kehittamisestä sekä osallistumista työyhteisöjen kehittämiseen. Elinikäinen oppiminen on tavoitteellista ja jatkuvaa. (*Peda.net, Elinikäinen oppiminen*)

Mika Pantzar viittaa Elinikäisen oppimisen komiteassa ilmiöön seuraavasti:

Elinikäinen oppiminen on koko elämän ajan jatkuva yksilön prosessi, jossa hän yksin tai yhdessä yhteisöjensä kanssa eri tavoin hankkimaansa tietoa prosessoiden tuottaa uutta osaamista, joka voi ilmetä taitojen kehittymisenä, ymmärryksen lisääntymisenä, kykynä tulkita asioita ja ilmiöitä sekä kykynä suhtautua niihin uudella tavalla. (Teema 2004)

Kokonaisuudessaan oppiminen on toki sidonnainen paljon muuhunkin kuin vain edellä mainittuihin oppimista käsitteleviin teorioihin. Oppimiseen vaikuttaa esimerkiksi oppimisympäristö, opittavat asiat, oppimiseen tarvittavat resurssit ja laitteisto, oppimisen taloudelliset edellytykset, oppimiseen tarvittavan ajan varaaminen sekä toimenpiteet opiskelumotivaation säilyttämistä ajatellen.

5.2 Oppimisen työkalut

5.2.1 Itsesäätely, tahto ja motivaatio

”Itsesäätelyllä tarkoitetaan oppimisen tahdonalaista kontrollia, mikä edellyttää oman toiminnan tietoista ja kriittistä tarkastelua ja arviointia” (Ruohotie 1999, 75). Itsesäätelyyn liitettäviä piirteitä ovat motivaatio, tahto, tietoisuus, yritys ja sinnikkyys. Sen osa-alueisiin kuuluvat myös tavoitteet, tavoiteorientaatio, tehokkuus-uskomukset, mielenkiinto, keskittyminen, toimintastrategia, itsetarkkailu ja itsearviointi. (Ruohotie 1999, 75–85.)

Motivaatio ja toimintaan sitoutuminen luovat edellytykset oppimiselle ja määräävät sitoutumista toiminnan tavoitteisiin.

Motivoitumista ohjaavat yksilön arvot, asenteet, mielenkiinnon kohteet, itseen kohdistuvat orientaatiot ja saavutusorientaatiot. Itseen kohdistuviksi orientaatioiksi luetaan minäkäsitys, minäarvostus ja tehokkuuskokemukset. Saavutusorientaatioita taas ovat esimerkiksi suoriutumisen tarve, tehtävä-, ja ego-orientaatio sekä oppimis- ja suoriutumistavoitteet. (Ruohotie 1999, 86.)

”Se, kuinka korkeita tavoitteita opiskelija asettaa omalle toiminnalleen, miten tärkeänä ja arvokkaana hän pitää niiden saavuttamista, millä voimalla ja sitkeydellä hän paneutuu saavuttaakseen tavoitteensa, heijastaa hänen sisäisen motivaationsa tasoa” (Silvén ym. 1991, 28).

Taitavat oppijat etsivät ja arvostavat oppimiskokemuksia, asettavat haasteellisia tavoitteita ja myönteisiä tulosodotuksia, ovat periksiantamattomia, soveltavat ja kehittävät omia oppimistekniikoita, tarkkailevat ja arvioivat omaa oppimistaan sekä asettavat itselleen etätavoitteeseen sidottuja välitavoitteita. (Ruohotie 1999 84–85.)

5.2.2 Itseohjautuvuus

”Itseohjautuvalla opiskelutaidolla tarkoitetaan opiskelijan oma-aloitteista, vastuullista, suunnitelmallista ja tehokasta toimintaa erilaisissa opiskelutehtävissä ja -tilanteissa” (Silvén ym. 1991, 7).

Itseohjautuvuutta määriteltäessä katsotaan sen usein koostuvan neljästä perusulottuvuudesta:

1. *Vastuullisuus ja halu oppia*, joka sisältää sisäisen motivaation ja tahdon
2. *Luova ja itsenäinen ongelmanratkaisu*, johon kuuluu avoimuus, uteliaisuus, ongelmien ja epävarmuuden sietokyky, valmius kyseenalaistaa ja ottaa uudet ja yllättävät tilanteet oppimishaasteina
3. *Varma ja itsenäinen oppiminen*, johon liittyy itsenäinen työskentely, aloitekykyisyys, kykeneväisyys ulkopuolisen palautteen vastaanottoon ja valintojen tekemiseen
4. *Itseluottamus*, johon liittyy joustavien ratkaisumallien hakeminen ja käyttö (Vesisenaho 1998, 42–45 ja 66.)

Itseohjautuvuus tulee olemaan välttämättömyys alati kiihtyvässä muutoksessa:

Muutokseen ja itseohjattuun oppimiseen sopeutuminen vaatii useiden kyvykkyyden osatekijöiden, kuten viestintätaitojen, kriittisen ajattelun, loogisen ja analyyttisen ongelmien lähestymistavan, perustellun päätöksenteon sekä itsearvioinnin kehittämistä (Boud & Feletti 1991, 34).

”Toimiessaan itseohjautuvasti opiskelija muuttaa joustavasti toimintatapojaan tehtävän ja tilanteen vaatimusten mukaisesti” (Silvén ym. 1991, 20–22).

Itseohjautuvuutta voi oppia. Iän ja elämäkokemuksen myötä erilaiset henkiset, ajatteluun, tiedonkäsittelyyn ja ongelmanratkaisuun, liittyvät taidot kehittyvät tehokkaammiksi ja monipuolisemmiksi. Siten myös opiskelun merkitys, omat tavoitteet ja toimintatavat tulevat tiedostetuimmiksi ja tutuimmiksi sekä itsenäisyys ja pitkäjänteisyys kasvavat. (Silvén ym. 1991, 9.)

Ruohotie (1999, 179–180) on todennut Dohmenin (1998, 225) sanoihin perustuen itseohjautuvuudesta seuraavasti: itseohjattuun oppimiseen liittyy halu olla riippumaton. Itseohjautuvuutta on myös se, että yrittää ymmärtää ja hallita haasteita niin omassa elämässään kuin työssään. Siihen liittyy kiinnostus ja avoimuus uusia kokemuksia kohtaan, se on taipumusta ajatella ja tehdä itsenäisesti sekä ottaa asioista vastuuta.

Itseohjautuvuus on siis monipuolista ja elämän eri osa-alueilla ilmenevää aloitekykyä ja itsenäisyyttä, johon liittyy hyvä itsekuri, uteliaisuus, oppimisesta nauttiminen ja taipumus nähdä ongelmat mieluummin haasteina kuin esteinä. Se on siis yhdenlaista ihmisenä kasvamista, johon myös oppimisen prosessi heijastuu.

Lucy Guglielmino on määritellyt itseohjautuvuuden valmiutta käsittelevän mittavälineen (*Self-Directed Learning Readiness Scale, SDLRS*). Siinä edellä mainitut ominaisuudet ovat sellaisia asenteiden, arvojen ja kykyjen yhdistelmiä, jotka lisäävät oppijan mahdollisuutta itseohjautuvuuteen oppimisessa. (*SDLRS*.)

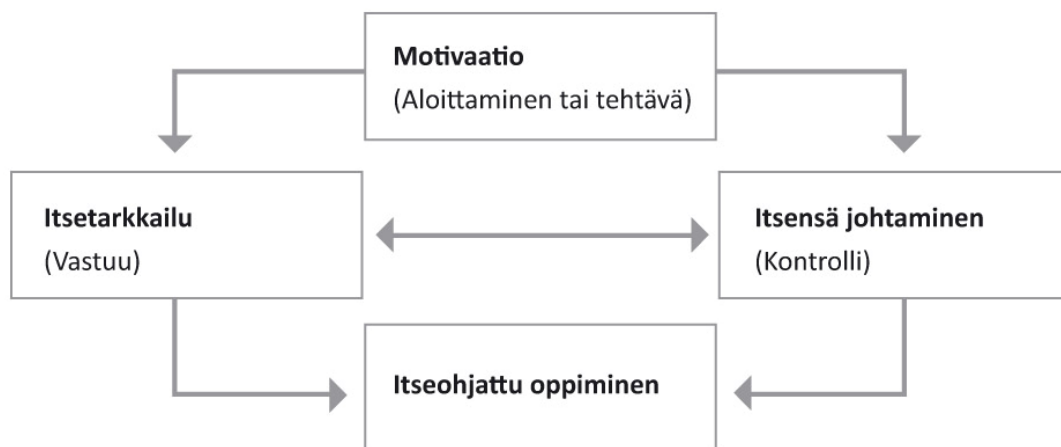
Itseohjautuvuus sisältää Ruohotien (1999, 158–159) lainaaman Leena Ahteenmäki-Pelkosen³ (1991) mukaan seuraavia osasia:

³ Ahteenmäki-Pelkonen, L. 1991. Objektista subjektiksi. Aikuisopiskelijan itseohjautuvuus etäopetuksen tavoitteena. Helsinki. Julkaisematon artikkeli.

1. Autonomisuus *) Omatoimisuus Emotionaalinen itsenäisyys Omaperäisyys	2. Yhteisöllisyys Solidaarisuus Kyky dialogiin
3. Kriittinen tiedostaminen Reflektiivisyys Sitoutuminen	4. Integroituminen todellisuuteen Sopeutuminen Intentionaalisuus

*) *Autonomialla voidaan tarkoittaa taipumusta ajatella ja toimia opetustilanteessa itsenäisesti sekä halua ja kykyä kontrolloida omaa oppimista (Ruohotie 1999, 159).*

Kuva 3: Itseohjautuvuuden osat.



Kuva 4: Itseohjatun oppimisen dimensiot (Garrison 1997, 22).

Silvén ym. mukaan ”*vaikeudet ja epäonnistumiset ovat itse asiassa hyödyllisiä opiskelijalle, koska ne paljastavat virheet opiskelutaidossa. Ongelmiin tarttuminen ja rakentavien ratkaisujen syntyminen luo pohjaa itseohjautuvan opiskelutaidon kehittymiselle.*” (Silvén ym 1991, 47.)

5.2.3 Itsearviointi ja reflektio

Itsearviointi ja reflektio tarkoittavat oman toiminnan ja toimitapojen sekä kokemuksen asettamista kriittisen tarkastelun kohteeksi. Niiden avulla tarkastellaan sitä, mitä on tehty, mitä on opittu ja mitä aiotaan vielä oppia sekä oppimiseen liittyviä ajatuksia, tunteita, asenteita ja toimintoja.

Itsearviointiin tulee kohdistua monipuolisesti oppimisen eri osa-alueisiin ja sen avulla pyritään avartamaan käsityksiä itsestä sekä kehittämään omaa toimintaa esimerkiksi kiinnittämällä huomiota oppimisen kannalta merkittäviin asioihin. Itsearviointi on subjektiivista, koska arvioitsija on aina sidoksissa omaan arvomaailmaansa, käsityksiinsä, toimintaympäristöönsä ja kulttuuriseen kontekstiin.

"Itsearviointi eroaa reflektiosta siinä, että itsearviointi pyrkii antamaan suunnan kasville ja kehittymiselle, kun reflektointi vastaavasti pyrkii luotaamaan kasvun ja oppimisen prosessia" (Verso 2006).

Itsearviointiin ja reflektion rooli opiskelussa on varsin merkittävä. Reflektointiin avulla arvioidaan omia arvoja ja kiinnostuksen kohteita sekä samalla punnitaan omaa oppimisprosessia. Itsearviointia ja reflektiota käytetään siten myös osana urasuunnittelu- prosessia.

Tavoitteellinen oppiminen edellyttää oppijalta itsereflektiivisiä valmiuksia. Reflektio aktivoi oppijaa analysoimaan erilaisia toimintastrategioita ja ratkaisutapoja sekä saamaan sitä kautta uusia näkökulmia ilmiöiden ja ongelmien ymmärtämiseen. Siksi reflektiossa on tärkeää kriittinen havainnointi ja kysymykset.

Reflektion käsite voidaan jakaa *toiminnan aikaiseen* eli *reaaliaikaiseen* reflektioon ja *toiminnan jälkeiseen* reflektioon.

Reaaliaikaisella reflektiolla pyritään kohti metaoppimista, eli itsensä tarkkaa havainnointia, joka on edellytys menestymiselle muutoksessa. Kun reflektio tapahtuu samanaikaisesti kokemustapahtuman kanssa, se voi vaikuttaa kokemukseen ja ohjaa sitä kohti oppimista. Tämä reaaliaikainen reflektio voi suuntautua yhtä hyvin tehtävien, velvollisuuksien ja vastuiden tarkkailuun kuin myös ihmisten välisiin suhteisiin, työn tekemistä estävien tai edistävien asioiden havainnointiin, omiin tuntemuksiin ja teknisiin tehtäviin. (Ruohotie 1999, 214.)

Toiminnan jälkeisestä reflektiosta puolestaan syntyy uusia näkökulmia kokemuksiin, käyttäytymisen muutoksiin ja toimintaan sitoutumiseen. Ruohotien mukaan ”toiminnan jälkeinen reflektio on tarkoituksellista kokemuksiin paluuta, niiden uudelleen arviointia, päätöksiä siitä, mitä voisimme tehdä toisin ja lopuksi pyrkimystä toimia päätösten mukaisesti” (Ruohotie 1999, 148).

Pelkkä positiivinen kokemus ei siis riitä aiheuttamaan muutosta – vain tehokas reflektointi johtaa tehokkaaseen oppimiseen.

5.2.4 Oppimisstrategiat

Opiskelutavoiksi kutsutaan sellaisia toimintatapoja ja oppimisstrategioita, joita oppilas käyttää *”saavuttaakseen tavoitteensa, suoriutuakseen erilaisista opiskelutehtävistä ja muokatakseen aineistoa helpommin ymmärrettävään ja hallittavaan muotoon.”* – – *”Opiskelutapa määrää, mitä ja miten asioita ymmärretään ja opitaan.”* – – *”Opiskelutavan tehokkuus on aina suhteessa siihen, mitä opiskelija haluaa oppia ja mitä tavoitteita koulutuksessa asetetaan.”* – – *”Toimiessaan itseohjautuvasti opiskelija muuttaa joustavasti toimintatapojaan tehtävän ja tilanteen vaatimusten mukaisesti.”* (Silvén ym. 1991, 20–22.)

Oppija käyttää strategioita apunaan tiedon hankkimisessa ja käsittelyssä sekä mieleen painamisessa ja palauttamisessa. Oppimisstrategiat ovat spesifejä toimintatapoja, joihin oppija turvautuu tehdäkseen oppimisen helpommaksi, nopeammaksi, miellyttävämmäksi ja siirrettävämmäksi uusiin tilanteisiin. (Suomen eOppimiskeskus Ry. Oppimisstrategia)

Strategiavalintoihin liittyy usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin, uskomukset onnistumisen tai epäonnistumisen syistä, oppimiseen liittyvän hallinnan tunne sekä itsensä palkitsemisen ja pätevyyden tunne (Ruohotie 1999, 104).

Opittavan aineiston erilaiset käsittely- ja sisäistämistavat liittyvät siis oppimisstrategioihin. Strategia valitaan tehtävän tai oppiaineiston mukaan. Oppimisstrategia voi olla *pinta-* tai *syväsuuntautunut*.

Pintasuuntautuneessa strategiassa:

Oppijalle on tyypillistä ulkoa opettelu, huomion kiinnittäminen yksityiskohtiin, pyrkimys tiedon toistamiseen sekä vähäinen oman toiminnan havainnointi ja suunnittelu. Pintatason strategioiden avulla opittu tieto unohtuu helposti, koska oppimisen tuloksena on hajanaisia ja liikaa yksityiskohtia sisältäviä tietorakenteita.

(Vaasan yliopisto 2009. Oppimisstrategiat.)

Syväsuuntautuneessa strategiassa puolestaan:

Syvätason strategioita käyttävän oppijan tavoitteena on tiedon syventyminen ja tarkentuminen, mihin hän pyrkii hahmottamalla opiskeltavaa asiaa kokonaisuutena, arvioimalla opiskeltavan sisällön perusteita sekä analysoimalla opiskeltavan asian eri näkökohtien välisiä yhteyksiä. Tiedon muokkaukseen perustuvia, syvätason strategioita käyttäville oppijoille on tyypillistä opitun analysointi ja arviointi, tiedon jäsentäminen, pyrkimys ymmärtävään ja tavoitteelliseen oppimiseen, asioiden kehittäminen edelleen sekä toiminnan suunnittelu. Aktiivisen prosessoinnin tuloksena opittu tieto muistetaan paremmin.

(Vaasan yliopisto. Oppimisstrategiat.)

Ruhotien mukaan oppijat, jotka mielestään pystyvät säätämään omaa oppimista, käyttävät muita todennäköisemmin syväprosessointia, pyrkivät hahmottamaan opittavat sisällöt kokonaisuutena, etsivät yhteyksiä asioiden välillä ja pyrkivät pohtimaan ja jäsentämään opittavaa asiaa.

Syväprosessointia käyttävällä oppijalla on systemaattinen tapa opiskella, kyky prosessoida oppimaansa, voimakas sisäinen motivaatio sekä laaja-alainen taito logiikan ja intuition avulla valita ja syventää ymmärrystään (Ruhotie 1999, 167).

Marja Vauras (1991) on tutkinut Suomessa opiskelutapoja, hän puhuu viidestä erilaisesta strategiasta. Vauraan mukaan *Holistinen* strategia kuvaa toimintaa, jossa oppija käsittelee aineistoa kokonaisuutena ja yrittää luoda siitä kokonaiskuvan (vrt. syväsuuntautunut strategia). *Meristinen* strategia tarkoittaa asioiden käsittelyä perättäisinä itsenäisinä kokonaisuuksina. *Atomistisessa* strategiassa oppija keskittyy

yksityiskohtiin, eikä pyri isojen kokonaisuuksien hallintaan. (vrt. pintasuuntautunut strategia). Serialistinen strategia tarkoittaa oppijan pyrkimystä jäsentää asiat itselleen sopivan periaatteen mukaan sarjamaisena, esimerkiksi aikajärjestyksessä. *Transformatiostrategiassa* oppija muokkaa, arvioi ja analysoi opittavaa asiaa. Hän myös sitoo asiat omiin tietoihinsa. (Vauras 1991).

Oppimistilanteessa käytetty strategia vaikuttaa siis ratkaisevasti siihen, *mitä* ja *miten* tietoa opitaan. Taitavat oppijat osaavat valita oikeanlaisen strategian opittavan tehtävän laadun ja vaikeusasteen mukaan.

Silvénin ym. (1991) mukaan oppiminen on kytköksissä erityisesti itsetuntemukseen:

Kyetäkseen tekemään opiskelun kannalta parhaat mahdolliset toimintataparatkaisut opiskelijan on tunnettava itsensä oppijana ja osattava suhteuttaa jo olemassa oleva tietonsa ja valmiutensa uuden oppimistilanteen vaatimuksiin. Tässä häntä auttaa opiskeluun vaikuttavien moninaisten tekijöiden tuntemus. (Silvéni ym. 1991, 38.)

Opiskelun tekijöihin liittyy myös se, että ihmiset oppivat erilaisten havainnointimenetelmien kautta, jolloin tiedonsaantikanavien merkityksellisyys kasvaa. Tynjälän mukaan *"Ihmiset ovat erilaisia ja tämä pätee myös opiskeluun ja oppimiseen. Emme kaikki opi samalla tavoin, vaan meillä kullakin on omat mieltymyksemme ja tottumuksemme tietyntylaisiin opiskelutapoihin."* (Tynjälä 1999, 111.)

Joku oppii parhaiten näkemällä eli visuaalisesti, toinen kuulemalla eli auditiivisesti, joku liikkeen kautta eli kinesteettisesti ja jollekin tehokkain tapa oppia on itse tekemällä ja kokeilemalla. Puhutaankin erilaisista *oppimisen tyyleistä*. Oppimistapa on siis yksilöllinen ja se merkitsee eri ihmisille eri asioita.

Oppimisen tyylit liittyvät kiinteästi ihmisen persoonallisuuteen ja ne muotoutuvat yksilön kehityksen ja aikaisempien oppimiskokemusten kautta. Oppimisen tyylit ovat yksilön tiedon käsittelyyn liittyviä pysyviä taipumuksia tai tapoja hankkia ja käsitellä tietoa tietyllä tavalla. Vaikka oppimisen tyylit ovatkin suhteellisen pysyviä ominaisuuksia, voivat ne silti muuttua erilaisten oppimistehtävien ja -kokemusten vaikutuksesta. Käytännössä ne näkyvät eroina siinä, miten oppija suuntautuu

oppimiseen ja miten hän toimii konkreettisissa oppimistilanteissa, eli minkälaisia oppimisen tapoja ja strategioita hän käyttää.

(Tampereen yliopisto. Minä oppijana.)

Mitä paremmin tunnistaa itsessään oppimiseen liittyviä ja vaikuttavia piirteitä, sitä paremmin pystyy muokkaamaan oppimisen prosesseja ja muuttumaan oppijana.

6 Viestinnän koulutusohjelman opinnot

6.1 Opintojen arvoperusta

Tampereen ammattikorkeakoulun opintosuunnitelmassa viestinnän opintojen arvoperusta määritellään näin:

Viestinnän koulutuksessa arvostetaan kulttuurialan ja taiteen perinteitä samalla kun luodaan uusia sisällön tekemisen ja tuottamisen tapoja. Luovan ja innovatiivisen työn lähtökohtana on erilaisuuden, moniarvoisuuden ja monikulttuurisuuden kunnioittamisen. – – Yksilö on aktiivinen toimija, joka voi valinnoillaan vaikuttaa mediakulttuurin prosesseihin. Media-alan ammattilaisuuteen sisältyy näin oman ammatti-etiikan ja mediaan liittyvien eettisten kysymysten pohtiminen sekä mediakulttuurin kriittinen ymmärrys. Kestävän kehityksen periaatteet ymmärretään koulutuksen läpäisevinä asioina, jotka liittyvät sekä opintojen teemoihin että toteuttamisen tapoihin. (TAMK 2006.)

6.2 Opintojen rakenne

Medianomi-tutkinnon laajuus on 240 opintopistettä, joka on jaettu rakenteellisesti perusopintoihin (90 op), ammattiopintoihin (90 op), vapaasti valittaviin opintoihin (15 op) sekä harjoitteluun (30 op) ja opinnäytetyöhön (15 op) (TAMK 2006).

Viestinnän koulutusohjelma kattoi vuonna 2006 seitsemän linjaa – ääni, valo, leikkaus, kuvaus, mediatuottaminen, visuaalinen suunnittelu ja vuorovaikutteisuuden suunnittelu. Opintojen perusrunko on sama kaikille viestinnän koulutusohjelman opintolinjoille.

Visuaalisen suunnittelun opinnot tähtäävät kouluttamaan ammattilaisen, joka osaa toimia usealla eri median kentällä viestinnän arvoperustan huomioiden. Hänen tulee tuntea markkinointiviestinnän kokonaisprosessi ja hallita hyvin visuaalisen ilmeen suunnittelu ja toteuttaminen – niin taiteellisesti kuin teknisestikin. Opinnoissa perehdytään erityisesti kolmeen osa-alueeseen: web-suunnitteluun, painotuote-suunnitteluun ja animaatioon. Opintojen keskeinen soveltamisalue on markkinointi-viestintä ja opintojen tavoitteena on asiakaskeskeisen ja käyttäjälähtöisen suunnitteluprosessin hallitseminen. (TAMK 2006).

6.3 Opintojen eteneminen

Opinnot kestävät neljä vuotta ja ne painottuvat lukuvuosikohtaisesti hieman eri asioihin. Seuraavissa poiminnoissa olen käyttänyt lähteenä Tampereen ammattikorkeakoulun verkko-opasta (*TAMK 2006*), jossa kerrotaan opintojen etenemisestä pääpiirteissään seuraavasti:

Ensimmäisen vuoden aikana opitaan alalla käytettävien perustyökalujen ja menetelmien lisäksi projektityöskentelyä, joka on alalle varsin tyypillinen tekemisen muoto. Ensimmäisen vuoden aikana toteutettavassa mediaprojektissa projektiluonteinen oppiminen tapahtuu syklissä: oppimistavoitteiden asettaminen, projektin suunnittelu ja toteutus sekä oppimisen arviointi. Ensimmäisen vuoden oppiminen kiteytyy näin:

Projektioppimisessa opiskelija kehittää samanaikaisesti monia eri taitoja: projektinhallinnan taitoja, sisällöllisiä ja teknisiä taitoja, ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja, työelämätaitoja sekä tiedon hankinnan, tuottamisen ja esittämisen taitoja. Sisällöntuotannon oppimisessa tärkeänä tavoitteena on kehittää ajattelun taitoa: mm. taitoa havaita ilmiöitä ja asioita ja muokata havaintoja sisällöiksi luovia työtapoja hyödyntäen. (TAMK 2006.)

Yhtenä teemana on mediakulttuurin yhteiskunnallinen tarkastelu, jossa perehdytään median historiaan, mediatutkimukseen ja tutkimusmenetelmiin sekä toteutetaan pieni-muotoinen tutkimusprojekti. Lisäksi ensimmäisenä vuonna suoritetaan toisen vieraan kielen sekä suomen kielen ja viestinnän opintojaksot.

Toisen ja kolmannen vuoden opinnot sisältävät oman suuntautumisalan ammattiopintoja sekä mahdollisesti myös kursseja muiden koulutusohjelmien ammattiopintojen tarjonnasta. Visuaalisen suunnittelun opiskelijat keskittyvät ammattiopinnoissaan toisen vuoden aikana animaation ja painotuotesuunnitteluun sekä web- ja multimediatuotteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Myös näissä opinnoissa noudatetaan projektioppimisen mallia ja projekteissa korostuu erityisesti asiakasnäkökulma.

Toisen vuoden opinto-ohjelmaan kuuluvat myös työelämä- ja työharjoitteluun valmistus sekä toinen kotimainen kieli. Työharjoittelu suoritetaan toisen, kolmannen ja neljännen vuoden aikana.

Neljäntenä opintovuonna opiskelijat tekevät opinnäytetyön, johon liittyy media-alan tutkimus- ja kehitystyön menetelmien opiskeleminen. Useimmiten opinnäytetyö on mediaprojekti, johon liittyy kirjallinen tutkimusraportti sekä omaa osaamista esittelevä portfolio.

Portfoliot

Persoonallisen ilmaisun löytämisessä tarvitaan kykyä tunnistaa omaa ajattelua ja toimintatapoja. Itsetuntemus ja oman toiminnan reflektointitaidot kehittyvät opintojen alusta loppuun jatkuvan henkilökohtaisen portfolioyöskentelyn kautta: joka vuosi opiskelija laatii portfolion opinnoistaan ja osaamisestaan. Ensimmäisen vuoden portfolioyössä teemana on portfolioyöskentelyn opetteleminen, toisena vuonna työn hakeminen ja oman osaamisen esittäminen sekä kolmantena vuonna ammattietiikka. (TAMK 2006.)

Vaihtoehtoiset ammattiopinnot

Opiskelija voi valita vaihtoehtoisia ammattiopintoja viestinnän tai muiden koulutusohjelmien opintotarjonnasta. Vaihtoehtoisina ammattiopinnoiksi luetaan myös yrittäjyysvalmennus yrityksen perustamista suunnitteleville opiskelijoille.

6.4 Viestinnän koulutusohjelman tavoitteet

Viestinnän koulutusohjelman tavoitteena on media-alan ammattilaiset, joilla on erinomaiset valmiudet kehittää itseään ja ammattialaa koulutuksen jälkeen sekä valmiudet toimia joustavasti muuttuvilla työmarkkinoilla sekä kotimaassa että kansainvälisesti. (TAMK 2006).

6.5 Viestinnän koulutusohjelman kompetenssit

Oppilaitosten pyrkimyksenä on tuottaa työmarkkinoille asiantuntijoita, joiden ammatilliset tiedot ja taidot vastaavat työelämän tarpeita. Näitä tietoja ja taitoja kuvataan sanalla *kompetenssi*.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arenen pyrkimyksenä on kehittää ammattikorkeakoulujärjestelmää, lisätä ammattikorkeakoulujen välistä yhteistyötä sekä muodostaa ammattikorkeakouluille yhteistä keskustelufoorumia. Arene määrittelee kompetenssin käsitteen seuraavasti:

Kompetenssit (competence) ovat laajoja osaamiskokonaisuuksia - yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmiä. Kompetenssi kuvaa yksilön pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä. Koulutuksen tavoitteena on opiskelijoiden kompetenssien vahvistaminen. (Arene © PKAMK.)

Kompetenssit siis luovat perustan työelämässä toimimiselle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Oppimisen prosessissa kehitämme jatkuvasti tiettyjä ominaisuuksiamme ja kompetenssimme kasvaa.

Seuraavat viestinnän koulutusohjelman kompetenssit on poimittu Tampereen ammattikorkeakoulun opinto-oppaasta vuodelta 2006, opintojeni aloitusvuodelta. Viestinnän koulutusohjelman kompetenssien oli jaettu tuolloin viiteen pääryhmään: *mediaympäristön osaaminen, viestinnän teoreettinen osaaminen, sisältöosaaminen, tuotanto-osaaminen, liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen. (TAMK 2006.)*

6.5.1 Mediaympäristön osaaminen

Opiskelija tuntee media-alan suomalaisen toimintaympäristön, toimijat ja julkaisukanavat sekä ymmärtää kansainvälisyyden merkityksen. Hän ymmärtää keskeisten viestinnän alaa ohjaavien eettisten, lainsäädännöllisten ja yhteiskunnallisten periaatteiden merkityksen omalle ammattitoiminnalleen.

- *Osaa arvioida kriittisesti ja eettisesti mediasisältöjä.*
- *Tietää omat tekijänoikeutensa ja osaa kunnioittaa muiden tekijänoikeuksia.*

6.5.2 Viestinnän teoreettinen osaaminen

Opiskelija tuntee kulttuurin ja erityisesti viestinnän historian ja teorioiden pääpiirteet sekä ymmärtää niiden yhteyden nykypäivään ja yhteiskuntaan sekä osaa kriittisesti soveltaa teorian tietämystään ammatillisessa toiminnassaan.

- Tuntee viestinnän tutkimusperinteen ja -menetelmät ja osaa soveltaa aikaisempaa tutkimustietoa alan ja työnsä kehittämiseen.
- Kykenee kriittisesti soveltamaan teoreettista, historiallista ja analyttistä osaamistaan ammatillisessa toiminnassaan.

6.5.3 Sisältöosaaminen

Opiskelija osaa ideoida, suunnitella ja toteuttaa sisältöjä erilaisille asiakkaille ja välineille sekä kykenee kehittämään myös uudenlaisia sisältöjä ja konsepteja. Oppilas osaa ammatillisen suuntautumisensa ilmaisun, muodon ja kerrontatavat.

- Tuntee sisältötuotannon prosessit sekä osaa laatia ja purkaa käsikirjoituksia ja suunnitelmia.
- Osaa suunnitella sisältöjä erilaisiin tarpeisiin ja välineisiin.
- Ymmärtää asiakas- ja käyttäjäkeskeisen suunnittelun periaatteet.
- Hallitsee tiedonhankinnan, jäsentämisen ja arvioinnin sekä hankitun tiedon käyttämisen uusien sisältöjen tuottamisessa.
- Osaa muokata havaintoja ja ilmiöitä sisällöiksi.
- Osaa hyödyntää luovuutta edistäviä menetelmiä ja kehittää luovuuttaan, ideointikykyään ja ilmaisuaan.
- Osaa kehittää uudenlaisia sisältöjä ja mediakonsepteja.

6.5.4 Tuotanto-osaaminen

Opiskelija osaa suunnitella ja toteuttaa mediaprojekteja projektinhallinnan periaatteiden mukaisesti, hän hallitsee oman suuntautumisalansa työprosessit, -välineet ja -tekniikat ja pystyy itsenäisesti kehittämään osaamistaan median ja tekniikan muuttuessa.

- Osaa rakentaa monialaisia työryhmiä ja verkostoja sekä organisoida tuotantoprosesseja.
- Osaa resursoida ja aikatauluttaa tuotannon.
- Kykenee arvioimaan ja uudelleen suuntamaan toimintaansa muuttuvissa olosuhteissa.
- Hallitsee asiakasyhteyksien hoitamisen.
- Tuntee oman alansa sopimuksiin ja tekijänoikeuksiin liittyvät yleisperiaatteet.
- Osaa noudattaa työturvallisuutta.

6.5.5 Liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen

Opiskelija ymmärtää media-alan liiketoiminnan ansaintamalleja, osaa myydä ja markkinoida osaamistaan, tietää yrittäjyyden aloittamista tukevat verkostot, osaa hankkia tietoa yrittäjyydestä sekä ymmärtää, mitä yrittäminen henkilökohtaisesti vaatii.

- *Osaa arvioida omia henkilökohtaisia ominaisuuksiaan ja valmiuksiaan toimia yrittäjänä.*
- *Tuntee yritystoiminnan suunnitteluun ja aloittamiseen liittyvät tukiverkostot ja osaa hyödyntää niitä.*
- *Osaa markkinoida ja myydä omaa osaamistaan.*
- *Ymmärtää yritystoiminnan ja yrittäjyyden merkityksen mahdollisuutena työllistyä ja työllistää.*
- *Osaa arvioida yrittämisen menestymismahdollisuuksia omassa toimintaympäristössään.*

7 Case-esittely: Tampereen joukkoliikenteen ilmeen uudistus

7.1 Projektin tiedot

Tampereen Joukkoliikenne vastaa Tampereen kaupungin alueen bussilinjojen ja aikataulujen suunnittelusta, myyntiverkoston ja liikenteen tuottajien hallinnoimisesta sekä tiedotuksesta ja markkinoinnista. Tampereen kaupungin siirryttyä tilaaja-tuottaja malliin myös Tampereen Joukkoliikenteessä havahduttiin uudistumaan perinteisestä kuntaorganisaatiosta kohti markkina- ja asiakashenkisempää suuntaa. (*Deeper.*)

Markkinointitoimisto Deeper Oy (*aiemmin Markkinointitoimisto Expression Oy*) suunnitteli ja toteutti joukkoliikenteen imagokampanjan, jossa uudistettiin markkinointiviestinnän linjanvetoja ja graafista ilmettä. Kyseiseen viestintäkampanjaan kuului konseptisuunnittelua, markkinointiviestinnän suunnittelua sekä varsin monipuolista graafisten materiaalien suunnittelua ja toteutusta. Projekti toteutettiin vuosien 2008 ja 2009 aikana.

Projektiin osallistuivat lisäksi markkinointisuunnittelijat **Karoliina Lehtonen** ja **Päivi Luomanen** (Deeper), graafinen suunnittelija **Mikko Huotari** (Deeper), Tampereen joukkoliikenteen markkinointisuunnittelijat **Hanne Tamminen** ja **Maiju Lieskivi**, joukkoliikenneinsinööri **Lauri Helke** sekä Tampereen joukkoliikenteen päällikkö **Mika Periviita**.

7.2 Projektin tavoitteet

Projekti lähti liikkeelle Tampereen Joukkoliikenteen tarpeesta muuttua markkinointi-henkisemmäksi ja ohjata julkiseen liikenteeseen liittyvää mielikuvaa modernimmaksi sekä lähemmäksi tätä päivää ja ihmistä. Tampereen Joukkoliikenteen visuaalinen ilme, markkinointi sekä viestintätyyli ja markkinointimateriaalit tuli muuttaa vastaamaan tavoitteita. (*Deeper.*)

Tampereen joukkoliikenne kohdistaa markkinointiviestintänsä erityisesti nykyisille ja uusille asiakkaille, sidosryhmille ja alihankkijoille. Aiemmin käytetty tiedottava, ohjeistava ja informaatiopitoinen sävy tuli muuttaa asiakkaita henkilökohtaisemmin puhuttelevaksi ja ihmisläheisemmäksi. Tyyllillisesti kampanjasisältöön tuli tuoda hauskuutta ja oival-tavuutta.

Ennen projektia Tampereen joukkoliikenteen viestinnän kulmakivinä ovat olleet aikatauluista ja bussilinjoista informoiminen, joukkoliikenteen hyödyistä ja vihreistä arvoista kertominen sekä yhteiskunnallisen tehtävän toteuttaminen ja julkisen hallinnon viestinnällisten säädösten täyttäminen.

Projektin myötä joukkoliikenne halusi lisätä tunnettuuttaan sekä saada aikaan positiivisen asennemuutoksen julkisen liikenteen palveluita kohtaan. Imagon parannus tuli siis toteuttaa kuluttajalähtöisestä näkökulmasta kiinnittäen erityistä huomiota markkinointimateriaaleihin ja niiden visualisointiin: kuvitukseen, väreihin ja symboleihin.

7.3 Miksi juuri tämä projekti?

Olin hieman ennen projektia voittanut yksityishenkilönä Tampereen joukkoliikenteen järjestämän, opiskelijoille suunnatun matkakortin suunnittelukilpailun. Lisäksi olen toiminut opiskelujeni ohella graafisena suunnittelijana Markkinointitoimisto Deeper Oy:ssä kevästä 2007 lähtien. Oli siis varsin luonnollista, että osallistuin työni kautta myös tähän laajempaan projektiin saman, jo tutun tilaajan osalta.

Projekti toimii hyvänä osoituksena ammatillisesta kasvustani, koska se sisälsi markkinointiviestinnän näkökulmasta hyvin laajasti erityyppisten graafisten materiaalien suunnittelua ja niiden työstöprosessien moninaista hallintaa.

7.4 Työtehtäväni projektissa

Toimin projektin graafisena suunnittelijana. Työtehtäviini kuuluivat projektin printtimateriaalien suunnittelu ja toteutus, asiakaskontaktien ylläpitoa ja graafisen puolen projektinhallintaa. Toimin koulutuslinjaani vastaavissa työtehtävissä läpi projektin. Ammatilliset työtehtäväni sisälsivät monipuolisesti taittamista, kuvankäsittelyä sekä infografiikan suunnittelua ja toteutusta.

7.5 Projektin eteneminen ja toteutus

Projektia varten toteutettiin kattava ja kokonaisvaltainen markkinoinnillinen repertuaari, joka piti sisällään muun muassa lähtökohtaselvityksen, projektisuunnitelman, konseptisuunnitelman, ideointipalaverit ja budjetoinnin. Keskityn tässä graafisen ulkoasun suunnitteluun ja sen lopputuloksiin.

Projekti lähti liikkeelle kampanjatunnusten ja -julisteiden ideoinnilla sekä asiakaslehden ja aikataulukirjan taittamisella ja graafisella suunnittelulla. Kampanjatunnuksia varioitiin useissa projektiin sisältyneissä markkinointimateriaaleissa kadunvarsijulisteista ja bussinperämainoksista web-bannereihin ja lehti-ilmoituksiin.

Aikataulukirja koki uudistuksia kannen ja alun informaatio-sivujen osalta. Asiakaslehti sai uuden visuaalisen ilmeen. Suurjulisteet ja kartat näkyivät katukuvassa yhdessä bussinperämainosten kanssa. Myös sanomalehdet ja televisio saivat kampanjanäkyvyydestä osansa.

Autottoman päivän promootio keräsi huomiota erinomaisesti. Tempauksessa bussiksi naamioidut hevosvankkurit liikkuivat kaupungin keskustassa ja kuljettivat ihmisiä. Vankkureista jaettiin jalankulkijoille flyereitä ja rintamerkkejä ja aktivoitiin näin ihmisiä muistuttamalla heitä autottomasta vaihtoehdosta – busseista. Kampanja sai paljon näkyvyyttä ja se otettiin vastaan erittäin positiivisesti. *(Ks. liitteet)*

Omalta osaltani yksi merkittävimmistä ja mielenkiintoisimmista yksittäisistä töistä oli bussipysäkkikarttojen suunnittelu. Sain vapaat kädet karttojen uudistamiseen, joten halusin visuaalisen ilmeen kevennyksen ohella yhtenäistää ja helpottaa karttojen lukua. Uusittujen karttojen vastaanoton seuraaminen olikin kutkuttavaa: uudistetut kartat eivät olleet muuttuneet vain visuaalisesti vaan myös niiden lukulogiikka oli vaihtunut infografiikan osalta tyystin. *(Ks. liitteet)*

7.6 Projektin tuotokset

Projekti oli lukuisten lopputuotteiden sekä projektityömenetelmien näkökulmasta varsin monipuolinen ja haastava. Ilmeen uudistusprojekti sisälsi graafisen suunnittelun osalta seuraavien lopputuotteiden suunnittelun ja toteutuksen (Ks. liitteet):

- **Asiakaslehden kannet ja taitto**
12 sivua, painosmäärä 117 000 kpl
- **Aikataulukirjojen kansi, taitto ja kuvitus**
20 sivua:
 - Talviaikataulut 2008–2009, painosmäärä 190 000 kpl
 - Kesäaikataulut 2009, painosmäärä 100 000 kplLevikki: Tampere, Kangasala, Lempäälä, Pirkkala, Nokia ja Ylöjärvi
- **Bussipysäkkikartat**
3 erilaista:
 - Keskustori
 - Hämeenkatu
 - KoskipuistoInfografiikan suunnittelu ja toteutus
- **Linjakartat**
- **Taittokartan kansi**
- **Suurjulistheet**
Kaksi kuva-aihetta, koot A1 ja 50cmx70cm
- **Bussinperämainokset**
30 bussia
- **Abribus-julisteet** (bussipysäkkijulisteet)
- **Autoton päivä -promootiomateriaalit**
 - Hevoskärryn kyltit, 5kpl
 - Flyer (4/4)
 - Rintanapit, 4 erilaista
- **Staattiset web-bannerit**
Kaksi kappaletta
- **Lehtimainokset**
Kaksi taittopohjaa + variaatiot
- **Jääkiekkohallin laitamainos**
- **TV-mainos: kampanjatunnukset**
- **Yleisten kampanjatunnusten suunnittelu ja toteutus**

7.7 Case-projektin yhteenveto

Palautteesta päätellen sekä imagokampanja, ilmeen uudistus, aikataulukirja että kartat otettiin vastaan erittäin hyvin. Tampereen joukkoliikenteen saamasta palautteesta poimittuna aikataulukirja sai osakseen seuraavia kommentteja: *”Uusi aikataulukirja on selkeä ja erittäin positiivinen veto”, ”Täytyy myöntää, että jopa ulkopaikkakuntalaisena vierailijana osasin käyttää aikataulukirjaa heti!”* ja *”Aikataulukirjan alun infosivut olivat paljon selkeämmät kuin vanhan kirjan.”*

Projekti oli vastaanoton ja näkyvyyden kannalta varsin onnistunut. Saimme ilmeen uudistuksesta paljon positiivista palautetta – jopa tasavallan presidentti **Tarja Halonen** mieltyi Autottoman päivän promootiossa jaettuihin rintamerkkeihin vieraillessaan Tampereen joukkoliikenteellä kesällä 2008.

8 Oppimisen ja ammatillisen kehittymisen reflektointi

Oppijana kehittyminen vaatii oppimisen taitoja, itsetuntemusta ja motivaatiota. Oppimisen taitoja voi harjoitella. Itsetuntemus syntyy elämäkokemuksesta, onnistumisen tunteista ja oman osaamisen kartoittamisesta. Se saavutetaan usein tekemisen kautta. Motivaatio puolestaan on tietyn tavoitteen saavuttamiseen liittyvä sitoutuminen ja tahtotila.

8.1 Itse oppijana

Omia oppimisen taitoja voi kartoittaa esimerkiksi erilaisin testein. Saadakseni selville millainen olen oppijana, suoritin kolme erilaista oppimistestiä. Ne kertovat suuntaa antavasti millainen olen tällä hetkellä ja miten kehityn oppijana.

8.1.1 Oppimistapa

Ensimmäinen testi mittasi oppimistapaani. Testasin 15:n eri väittämryhmän avulla, onko oppimistyylini käytännöllinen, teoreettinen, arvioiva vai kokeileva.

Vastauksieni mukaan olen muiden muassa *mielikuvituksekas, analyyttinen, utelias, luova, vuorovaikutuskykyinen, joustava, kilpailuhenkinen, yhteistyökykyinen, ahkera ja tavoitteellinen*. Lisäksi kommunikoin, havainnoin sekä kokeilen mielelläni asioita käytännössä. Näen paljon mahdollisuuksia ympärilläni ja tulkitSEN asioita ja niiden tarkoituksia.

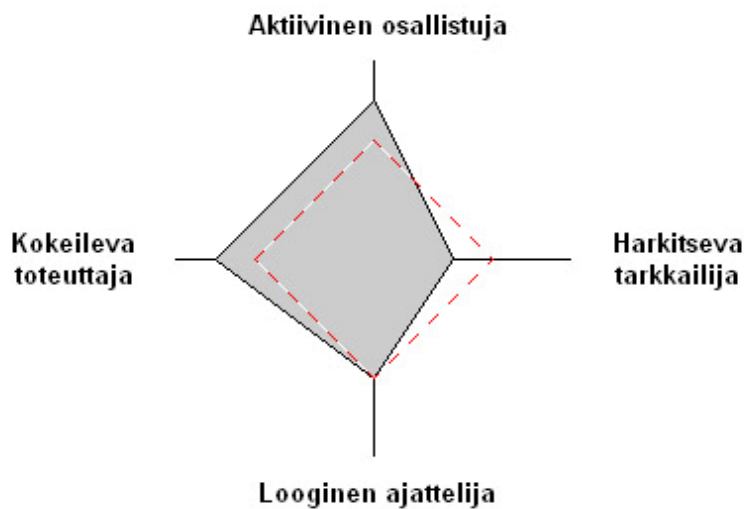
Tulosten mukaan olen tällä hetkellä:

- **53 %** Käytännöllinen
 - **13 %** Teoreettinen
 - **73 %** Arvioiva
 - **60 %** Kokeileva
- (Oppimistapa.)

8.1.2 Oppijana kehittyminen -testi

Toinen testi mittasi kehittymistäni oppijana. Vastauksieni perusteella olen oppijana muiden muassa *aktiivinen, havainnoiva, analysoiva, omaan vaistooni luottava, tekemällä oppiva* ja *oppimaani käytäntöön soveltava*.

Tulosten mukaan (*kuva 5*) olen ennakkoluulottomasti uusia kokemuksia hakeva, joka innostuu helposti uusista asioista. Viihdyn uusien haasteiden parissa ja vältän pitkän tähtäimen suunnitelmia. Olen harkitseva, otan asioiden tarkastelussa kokonaisuuden huomioon ja pohdiskelen opinnoissa esiin tulleiden asioiden merkitystä. Pysin analysoimaan omia vaikuttimiani toimia. Sovellan kokemuksiani teoriaan ja ajattelen opintojen yhteydessä esitettyjä ongelmia syvällisesti ja loogisesti. Arvostan rationaalisuutta ja logiikkaa. Testaan mielelläni opintojen yhteydessä teoreettisesti esitettyjä asioita käytännössä. Teen mielelläni käytännön päätöksiä ja ratkaisen ongelmia. (*Tampereen yliopisto: Oppimistestit.*)



Kuva 5. Oppijana kehittyminen -testin tulos visualisoituna. Harmaa kuvio näyttää oman tulokseni, katkoviiva kertoo kaikkien vastaajien keskiarvon (*Tampereen yliopisto: Oppimistestit.*)

8.1.3 Oppimisstrategiatesti

Kolmas testi liittyi oppimisstrategioihin. Testin tarkoitus on auttaa näkemään omassa opiskelussa noudatettavat hahmotustavat. Testi mittasi myös yleistä opiskelu-asennettani.

Vastasin testikysymyksiin siitä, mitkä asiat ovat itselleni tärkeitä. Arvostan vastauksieni perusteella erilaisten osakokonaisuuksien hallintaa ja opittavan asian mielenkiintoisuutta. Oppimisen tulee mielestäni olla todellisuutta koskevien käsitysten syventämistä ja tarkentamista ja siksi pidän erityisen tärkeänä opittavien asioiden soveltamista.

Tulosten mukaan (*kuva 6*) olen syväoppija. Olen opinnoissasi menestymiseen pyrkivä opiskelija ja sovellan tarpeen mukaan määrällisiä ja laadullisia opiskelutapoja riippuen siitä, mikä on kussakin tilanteessa menestymisen kannalta edullisinta.



Kuva 6. Oppimisstrategiani-testin tulos.

8.1.4 Oppimistestien yhteenveto

Ensimmäinen oppimistapa-testi kertoi millainen olen oppijana. Toinen oppijana kehittyminen -testi osoitti osittain sen, millaisiin asioihin olen taipuvainen suuntaamaan huomiotani ja millaisia kiintopisteitä asetan oppimiselleni. Kolmas oppimisstrategia-testi kertoi siitä, millaisten toimenpiteiden avulla pyrin pääsemään oppimistavoitteisiini.

Ensimmäisen testin tulosten mukaan olen arvioiva, kokeileva ja käytännöllinen, en niinkään teoreettinen oppija. Tämä tarkoittaa kohdallani sitä, että pyrin oppimaan asiat aktiivisen osallistumisen ja käytännön tekemisen kautta.

Testin tulos viittaa *kokemusperäiseen oppimiseen* (luku 5.1.2.), jossa on kyse toiminnassa ilmenevien konfliktien ratkaisemisen kautta tapahtuneesta tiedon syntymisestä.

Myös reflektoinnin rooli on tässä oppimistavassa tärkeää, koska hyvien ja huonojen kokemusten kriittinen tarkastelu antaa mahdollisuuden oman osaamis pohjan arviointiin ja uudelleenmäärittelyyn. Tällainen oppimisen prosessi synnyttää hiljaista tietoa, jonka avulla voi ratkaista tulevaisuuden pulmatilanteita.

Toinen oppimistesti varmisti sen, että olen oppijana enemmän spontaani kokeilija kuin harkitseva tarkkailija. Pyrin silti analysoimaan, kyseenalaistamaan ja soveltamaan läpikäymiäni prosesseja ja saamiani tuloksia.

Kolmannen oppimistestin tulos sisälsi sekä *serialistin* että *holistin* piirteitä. Testin määritelmässä serialisti haluaa lähestyä opittavaa asiaa lineaarisesti, usein aiemman tietämyksensä ohjaamana, tutustuen uuteen asiaan askel kerrallaan ja syventyen mielenkiintoisiin yksityiskohtiin ennen kokonaiskuvan muodostamista. Holisti puolestaan haluaa lähestyä uutta opiskeltavaa asiaa kokonaisuuden kannalta: hän luo ensin itselleen kokonaiskuvan uudesta asiasta, ja aloittaa vasta sen jälkeen järjestelmällisemmän tutustumisen. (*Tampereen yliopisto: Oppimistestit.*)

Vaikka tunnistin itseni testien lopputuloksen perusteella hyvin ja ne antoivat varsin hyvän kuvan itsestäni oppijana, ovat niiden antamat tulokset vain suuntaa antavia ja ohjeellisia. Testien perusteella ei voi luoda täysin pitäviä johtopäätöksiä, mutta ne toimivat hyvin materiaalina ja työkaluina oman oppimisen kehittämisessä.

Pidän syväoppijana tärkeänä haastavaa ja mielenkiintoista opiskeluprosessia. Serialisti-holistina vaihtelen opiskelutapaani tilanteen ja vaadittujen tulosten mukaan.

Vaikka täytän syväoppimisen kannalta hyvät edellytykset, koen, että joissain tilanteissa kokeilun kautta oppiminen ei ole paras mahdollinen tapa. Opin parhaiten Informaaleissa tilanteissa, joissa voin rauhassa keskittyä kokeilun kautta ratkaisun löytämiseen. Vaikka kokeileva ja aktiivinen työ- ja opiskelutapa johtaisikin hyviin oppimistuloksiin, on se pahimmillaan hidasta ja kankeaa sekä vie paljon energiaa. Uskonkin, että pyrin adaptoimaan opiskelutapojani tietyissä tilanteissa juuri siksi, että syväoppimiselle ei ole edellytyksiä hektisessä oppimisympäristössä.

8.2 Minä viestijänä – assertiivisuus

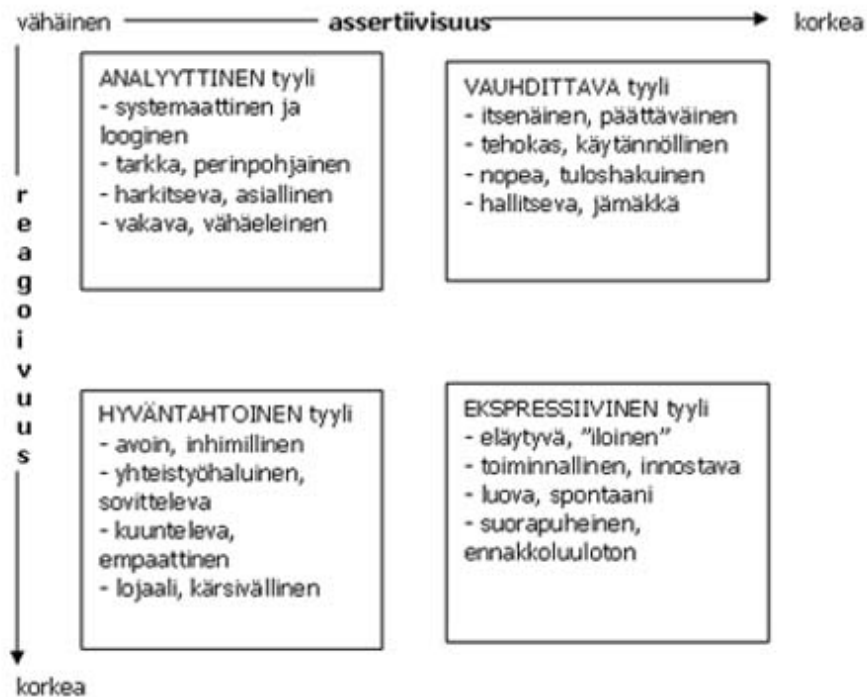
Omien viestintätaitojen sekä toiminta- ja vuorovaikutustyylien tiedostamisesta on erityisesti hyötyä projektityöskentelyluonteisessa työympäristössä, jossa suuri osa töistä tehdään yhteistyössä muiden kanssa. Termi *assertiivisuus* viittaaakin viestintätaitoihin. Se tarkoittaa muun muassa väittämistä, vakuuttamista ja puolustamista.

Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu määrittelee assertiivisuuden seuraavasti:

Assertiivisuus on sitä, että yksilö kykenee ryhmässä tuomaan esille omat mielipiteensä, toiveensa, tarpeensa ja tavoitteensa vakuuttavasti, vilpittömästi ja suoraan siten, että ei kuitenkaan loukkaa toisten oikeuksia tai tavoitteita. – – Assertiivisuuteen voidaan liittää toiseksi muuttujaksi reagoivuus. Tällöin assertiivisuudella tarkoitetaan jäämäkkyyttä, suorapuheisuutta, omien mielipiteiden painokasta ilmaisemista, hallitsevuuttakin. Reagoivuudella tarkoitetaan ilmaisunvalmiutta, omien tuntojen ilmaisua, nopeaa reagoimiskykyä, viestinnän ilmeikkyyttä ja värikkyyttä. (Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu 2006. Ks. kuva 7)

Seuraava kaavio kertoo assertiivisuuden ja reagoivuuden yhdistelmänä syntyvästä kommunikointitavasta.

NELJÄ TOIMINTA- JA VUOROVAIKUTUSTYyliÄ



Kuva 7. Vuorovaikutustyyliä (lähde yllä).

Kaavion (*kuva 7*) perusteella oma vuorovaikutustyyli noudattaa pääsääntöisesti *vauhdittavan*, *hyväntahtoisien* ja *ekspressiivisen* tyylien piirteitä. Tähän viittaa se, että pyrin ottamaan muut huomioon, olen avoin, tehokas ja tuloshakuinen sekä eläytyvä ja toiminnallinen.

Persoonaa on tiukasti kiinni asertiivisuuden käsitteessä. Hyvä viestijä käyttää persoonansa hyväksi erityyppisissä viestintätilanteissa. Oma viestintätyyliä tulee luonnollisesti pystyä mukauttamaan kulloisenkin viestintäkontekstin mukaisesti.

8.2 Case-projekti suhteessa oppimiseen

Olen tähän mennessä kartoittanut, mitä oppiminen on ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Olen lisäksi määritellyt sen, mitkä ovat olleet opintojen päämäärät ja vaaditut kompetenssit. Kolmanneksi olen selvittänyt, millainen itse olen oppijana. Seuraavaksi aion käsitellä sitä, *mitä* olen todellisuudessa oppinut.

8.3.1 Lähtötasoni projektin alussa

Laajamittainen alan projekti tuli oppimisen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta hyvään tilanteeseen. Projektin alkaessa olin toiminut työelämässä lähes vuoden ajan, korkekouluopintoni olivat kestäneet noin kaksi vuotta ja taustalla oli lisäksi viestintäalan perustutkinto sekä ylioppilastutkinto.

Lähtötasoni oppimisen kannalta oli siis projektin alkaessa varsin suotuista: metakognitiiviset taidot olivat hioutuneet opiskelun myötä yhä paremmiksi, alakohtaista kokemusta oli karttunut jonkin verran, hallitsin lähtökohtaisesti hyvin työkaluja ja työtehtäviin liittyviä ammatillisia prosesseja sekä olin omaksunut alan toimintatapoja ja tutustunut toimintaympäristöön. Oppimisen kannalta merkitysrakenteet ja toimintamallit olivat siis jo olemassa – nyt niitä tuli hyödyntää, muokata ja täydentää.

8.3.2 Tavoitteeni projektin alussa

Asiakaslähtöisen graafisen suunnittelun ja asiakassuhteen hallinnan lisäksi halusin syventää erilaisia graafisten sovellutusten osaamista. Projektin alussa oli selvää, että se tulisi vaatimaan monen ammatillisen osa-alueen yhdistämistä: työympäristön, -laitteiden sekä graafisten työstöprosessien hallintaa, aikataulun kontrollointia, tehokasta kommunikointia, asiakasrajapinnassa toimimista sekä projektinhallintaa. Halusin myös oppia julkisen tahon kanssa toimimista. Tämä kaikki vaatisi työn tehokasta organisointia ja näkemystä siitä, mikä on haluttu lopputulos ja miten siihen päästäisiin mahdollisimman tehokkaasti.

Oppimiselle asetetut tavoitteet olivat varsin realistinen, joskin korkeat. Opittavaa oli paljon. Ammatillisesta ja henkilökohtaisesta näkökulmasta haastavin oppimistavoite oli laajan graafisen prosessin kokonaishallinta ja sen läpivienti.

8.3.3 Oppiminen projektin aikana

Toinen opintovuosi sisälsi paljon oman suuntautumisalan ammattiopintoja ollen varsin työntäyteinen. Opintojen yhtäaikaisuus loikin paineita case-projektista suoriutumiseen ja päinvastoin.

Oppimisen haasteellisuudessa oli pitkälti kyse opintojen ja projektin erilaisuudesta: työn alla oli yhtäaikaisesti monta työstöprosesseltaan, teknisiltä vaatimustasoiltaan, prioriteeteiltaan ja työmääriltään toisistaan poikkeavaa työtä, mikä loi haasteita huomion oikeanlaiseen suuntaamiseen ja ajatuksien jatkuvaan koossapitoon.

Suuren luokan projektissa hallittavia asioita on paljon ja uusia taitovaatimuksia tulee hyvästä pohjatasosta huolimatta eteen runsaasti. Vaikka lähdin projektiin tiedostaen sen moninaiset oppimismahdollisuudet, tuntui oman oppimisen säätely paikka paikoin varsin haastavalta. Itsesäätelyn kontrolli vaikutti olevan varsin vähäinen erityisesti kiireisimpänä ajanjaksona. Tämä johtui opintojen ja case-projektin päällekkäisyydestä ja tiukasta aikataulusta. Suunnittelin ja toteutin case-projektin aikana luonnollisesti myös muita asiakastöitä.

Ruohotien mukaan oppijat, jotka pitävät itsesäätelyn mahdollisuuksia vähäisinä ovat taipuvaisia korostaa liiaksi sisällön osia ja yrittävät oppia asiat ulkoa. (Ruohotie 1999, 167) Suhteellisen uusia ja monipuolisia hallintaprosesseja sisältävä projekti olikin siksi syväoppimisen sijaan enemmän *suoritustavoitteinen* – pyrkimyksenä suoriutua projektista oman oppimisen kustannuksella. Toisaalta ensimmäinen suuri projekti vaatii oppijalta paljon keskittymistä ja energiaa. Oppimiskapasiteettia kuluu projektinhallintaan ja omien taitojen kapea-alaiseen ja tarkkailuun ja jopa negatiiviseen kontrollointiin.

Ruohotie perustelee ilmiötä siten, että ”*monimutkaisissa ja vaikeasti ennakoivissa tilanteissa ihmiset yleensä kaihtavat oppimista. – – Epävarmuus yhdistettynä laajaan vapauteen tuottaa stressiä ja houkuttaa palaamaan yliopitun ja aiemmin opitun toistamiseen.*” (Ruohotie 1996, 74.)

Tärkeää oppimisen kannalta on se, että oppija suuntaa mielenkiintonsa ja huomionsa aiheen kannalta keskeisiin tekijöihin. Koulu ja työ, joissa molemmissa oppimisella on suuri painoarvo ja huomio tulisi jakaa molempiin yhtäaikaisesti, saattaa niiden samanaikaisuus vaikeuttaa huomion oikeanlaista suuntaamista ja siten myös hidastaa oppimista.

Projektissa reaaliaikainen reflektio jäi eritoten aikataulupaineiden ja kuormittavuuden vuoksi vähäiseksi. Myös organisaation sisäiset transformaatiot olivat osittain syynä väliaikaiseen lisäkuormittavuuteen, esimerkiksi asiakashallinnan työkalujen muuttumisen ja toimitilojen vaihtumisen muodossa. Työelämässä kuitenkin tulee jatkuvasti vastaan muutoksia, joiden kontrollointi edellyttää sopeutumista ja nopeaa reagointia. Tässäkin tapauksessa muutokset olivat omiaan kehittämään omaa tarkkaavaisuuden ja keskittymisen suuntaa.

8.3.4 Projekti ammatillisen kasvun katalyyttinä

Case-projektin päättymisestä on kulunut nyt vuosi. Tämän koko projektin jälkeisen ajan olen oppinut valtavan määrän uusia tietoja ja taitoja. Vuosi onkin siksi varsin pitkä aika ammatillisen kasvun näkökulmasta.

Helppointa projektissa oli tiimityöskentely ja vuorovaikutus toimeksiantajan ja sidosryhmien, kuten esimerkiksi painotalojen kanssa. Koin nämä osa-alueet helpoimmiksi varmasti siksi, että ne olivat tutuimpia.

Haastavinta projektissa oli koulun ja työn keskinäisen tasapainon löytäminen, aikataulujen ja tiedostojen hallinta, omien työmenetelmien kehittäminen työn-kulunhallinnan eli *workflown* näkökulmasta sekä teknisten yksityiskohtien ymmärtäminen. Etenkin erityylisten teknisten ja tuotannollisten kokonaisuuksien yhtäaikainen hallinta tuntui haastavalta.

Case-projekti sisälsi runsaasti eri medioiden ja materiaalien asettamia vaatimuksia, joten se tarjosi mahdollisuuden kehittää ammattitaitoa varsin monipuolisesti ja toisaalta hyvinkin yksityiskohtaisesti.

Saavutin oppimistavoitteeni osittain hyvin. Opin asiakaslähtöisen graafisen suunnittelun ja asiakassuhteen hallintaa sekä syvensin graafisten sovellutusten osaamista. Myös työympäristön, työlaitteiden ja graafisten työstöprosessien hallinta sekä kommunikointitaidot paranivat.

Parannettavaa puolestaan jäi aikataulunhallinnan, projektinhallinnan ja lopputuloksen hahmottamisen näkökulmista. Syväoppimisen sijaan jouduin ainakin osittain turvautumaan pintasuuntautuneeseen oppimisstrategiaan. Käytettävissä oleva aika on usein op-

timaalisten oppimistulosten kannalta ratkaisevaa. Tietoa pystyy omaksumaan vain tietyn määrän kerrallaan ja liiallinen tietoähky johtaa siten huonompiin oppimistuloksiin.

Jos olisin toiminut projektissa päätoimisesti ja olisin pystynyt perehtymään työhön ja työtehtäviin siten vielä paremmin, olisi kokonaiskuva projektista varmasti muotoutunut selkeämmäksi ja työtehtävät helpommin hallittaviksi. Opinnot siis tietyiltä osin rajoittivat oppimistani työelämän projektissa ja vaikuttivat osaltaan sekä strategiavalintoihini että käsityksiini suoriutumiskyvystäni. Käsitykset suoriutumiskyvystä kytkeytyvät Ruohotien (1999,168) mukaan työtehtäviin ja niiden vaativuuteen.

Vaikka projektin aikana oma suorituskkyky ei aina olisi tuntunutkaan riittävältä, voi näin jälkeinpäin kuitenkin todeta projektin toimineen oman suorituskvyn radikaalina kehittäjänä.

Oppimista voi tapahtua vain kokemusta läpikäymällä ja sitä kriittisesti analysoimalla. Vaikka projektin vauhdikas eteneminen ja muiden projektien päällekkäisyys ei jättänyt juuri aikaa reaaliaikaiselle reflektiolle, oppimista tapahtui silti. Syyt, jotka johtivat oppimiseen, olivat tässä mielessä niin sisäsyntyisiä, ettei niitä itse tiedostanut.

Opin projektin myötä erityisesti järjestelmällisyyttä, markkinointiviestinnän prosessien kytköksellisyyttä ja erilaisten graafisen suunnittelun työkalujen mahdollisuuksia. Kokemuksen ja tiedon karttuminen heijastuivat oppimisen taktiikoiden kehittymisessä sekä itsetunnossa ja motivaatiossa, erityisesti haluna parantaa suoritustaan ja pyrkiä yhä tehokkaampiin tuloksiin ja flow-kokemuksiin.

Huomasin myös, että tapani oppia ei toimi joka tilanteessa. Kokeilemalla oppiminen on pahimmassa tapauksessa jäykkää ja hidasta, eikä se aina johda toivottuihin lopputuloksiin. Siksi omaa oppimista tulisi osata muuttaa ja säädellä entistä paremmin kulloisenkin oppimistilanteen mukaan.

Vaikka kokeiluun perustuva oppimisen tapa ei olisi jokaisessa oppimistilanteessa paras mahdollinen, toimii se kuitenkin todellisessa projektissa ammatillisen identiteetin lujittajana – menestymisen kokemukset vahvistivat pätevyiden ja tehokkuuden tuntemuksia ja olivat siksi omiaan kehittämään ammatillista itsetuntoa ja identiteettiä.

”Työhön liittyvät kokemukset tuottavat joustavaa kompetenssia ja alttiutta muutokseen. Kokeilun kautta opittujen sopeutumistaitojen seurauksena oppijat voimistuvat vastaamaan muuttuvaan ammatilliseen ympäristöön” (Ruohotie 1999, 144).

Huomaankin nyt, miten suuressa roolissa case-projekti on ollut oppimisen, joustavan kompetenssin ja sopeutumisen näkökulmista. Vaikka projektin aikana oppiminen tuntui haastavalta, huomaan jälkikäteen saaneeni irti paljon sellaisia tietotaitoja, joilla on ollut myöhempää käyttötarvetta.

Työelämän oppimisprojekti oli kaiken kaikkiaan erittäin hyödyllinen niin yhteistoiminnallisen oppimisen, tiimityön kehittymisen, psykologisen menestymisen syklin, oppimaan oppimisen ja itseohjautuvuuden kasvun kannalta kuin ammatillisen kasvun näkökulmasta. Lähtiessäni case-projektin jälkeen seuraavaan yhtä mittavaan projektiin, osaan suunnata oppimisen resurssit eri tavoin kokemukseen perustuvan kriittisen reaaliaikaisen ja toiminnan jälkeisen reflektoinnin keinoin. Samalla luon vakaata pohjaa elinikäiselle oppimiselle.

Haasteelliset tavoitteet lisäävät yksilön motivaatiota ja halua ponnistella tavoitteiden saavuttamiseksi. Suoriutuminen johtaa sisäiseen onnistumisen ja edistymisen kokemuksiin, jotka vuorostaan vahvistavat omanarvontunnetta ja ammatillista identiteettiä. Sisäiset palkkiot lujittavat sidonnaisuutta työhön ja ohjaavat myöhempiä tavoitevalintoja.

(Ruohotie 1999, 56.)

Jatkossa toivon voivani asettaa oppimiselle tarkat tavoitteet, pyrkiä käyttämään reaaliaikaista reflektiota osana työntekoa ja tarkkailla oppimisen tuloksia ja tavoitteisiin pääsemistä tehokkaammin.

8.3 Case-projektin oppien suhde viestinnän kompetensseihin

Vertailu työelämän ja koulun oppien välillä ei ole mutkatonta. Ammatillisen korkeakoulutuksen ja työn aikana tapahtuva oppiminen on erilaista ja niitä tulisi siksi tarkastella eri lähtökohdista.

Koulutus antaa teoreettisen pohjan osaamiselle, joka laitetaan käytäntöön työelämässä. Tämä on varmasti lähtökohtaeroista selkein. Koulun ja työelämän välillä on lisäksi ajankäytölliset ja vastuulliset eroavaisuudet. Koulussa oppiminen on formaalia, kun työelämässä oppiminen perustuu useimmin informaaliin tapaan. Koulutus perustuu oppimiselle, jolloin erityyillisille oppimisprosesseille järjestetään aikaa. Työelämässä aikaa asioiden kokeiluun ja erilaisten ratkaisujen testaamiseen on harvoin. Lisäksi koulussa tieto sido-

taan oppimiskokonaisuuksiin siinä missä työelämässä kokonaisuudet ja asioiden keskinäiset suhteet pitää kyetä hahmottamaan ja rakentamaan suhteellisen itsenäisesti.

Eteläpelto kuvaa muodollisen eli formaalin ja epämuodollisen eli informaalin oppimisen eroja seuraavasti: ”*muodollisen koulutuksen keskeisenä funktiona on kehittää tiettyjä perusvalmiuksia ja pitkällä aikavälillä ennakoitavia uusia kvalifikaatiovaatimuksia – –.*” kun taas ”*Informaalin oppimisen keskeinen funktio on ”ylläpitää ja uusintaa jokapäiväisessä työssä tarvittavaa osaamista ja pitkällä aikavälillä kumuloida kokemukset hiljaiseksi tiedoksi.”* (Eteläpelto 1999, 100.)

Koulu siis pyrkii antamaan valmiuden sellaisten mentaalisten rakenteiden synnyttämiseksi, joita tarvitaan aktiivisesti työelämässä.

8.3.1 Mediaympäristön osaaminen

Työelämän työtehtävät ja realiteetit eivät aina vastaa koulutuksesta saatuja käsityksiä ja mielikuvia. Tarttumapinta mediaympäristöön syntyykin oikeastaan vasta mediakenttään astuessa. Alan toimijoiden keskinäiset suhteet, alalla vallitsevat lainalaisuudet sekä toimintaympäristön ymmärtäminen vaativat omakohtaista kontaktia työelämään ja siellä toimimiseen. Tämä kytkeytyy amk-kompetensseissa määriteltyyn mediaympäristön osaamiseen.

Uusia mediakanavia ja uudenlaisia sisältöjä kehittyä jatkuvasti. Muutos on tehnyt mediamaisemasta entistä dynaamisemman. Moniarvoinen mediakenttä vaatiiikin monitasoista mediaympäristöosaamista sekä eettistä osaamista ja uusien mediakanavien vastuullista käyttöä.

8.3.2 Viestinnän teoreettinen osaaminen

Vaikka viestintä painottuukin enimmäkseen käytäntöön, muodostaa viestinnän teoreettinen osaaminen taustan kaikelle ammatissa toimimiselle. Laaja yleistieto auttaa suoriutumaan haastavistakin työtehtävistä. Graafisen suunnittelijan ammatissa tulee mitä todennäköisimmin vastaan yllättäviäkin asioita. Kukaan ei kuitenkaan voi tietää yksin kaikkea. Siksi tiimityöskentely, tiedon liikkuminen, hiljaisen tiedon esilletuonti ja ymmärryksen jakaminen mahdollistavat uudenlaiset lähestymistavat ja luovat prosessit. Koulujen oppimisympäristö muistuttaa projektiluonteista työtappaa ja tukee siten työelämän tapaa toimia.

Omaa taustaansa tulee kyetä hyödyntämään mahdollisimman tehokkaasti. Samalla kuitenkin pitää myös muistaa ja hyväksyä yhteisen tekemisen arvo, mikä viittaa yhteistoiminnallisuuteen. Näin lopputulos on usein myös asiakkaan kannalta parempi.

8.3.3 Sisältöosaaminen

Sisältöosaaminen kulkee eittämättä käsi kädessä teoreettisen osaamisen kanssa. Osatakseen suunnitella, tuottaa, muokata ja toteuttaa sisältöä, tulee tietää *miten* ja *miksi* sisältöä työstetään.

Sisältöosaaminen on hyvin laaja osa-alue ja sen hallinnan opettelu on pitkä ammatillinen prosessi. Tuotantoteknisesti jonkin asian voi oppia nopeasti, mutta työn psyykkisten, fysiologisten tai kulttuuristen vaikutusten ymmärtämiseen vaaditaan usein koulutuksesta saatujen tietotaitojen lisäksi aktiivista toimintaa alan työelämässä. Juuri sisältöosaaminen tekeekin alan tekijöistä ammattilaisia – lähes kuka tahansa voi suunnitella esimerkiksi websivut, mutta vain media-alan ammattilainen hallitsee sisällön, suunnittelu- ja toteutusprosessin sekä tietää teorian ja käytännön, osaten hyödyntää tietotaitojaan parhaan mahdollisen lopputuloksen tai -tuotteen aikaansaamiseksi.

8.3.4 Tuotanto-osaaminen

Tuotanto-osaaminen on yksi tärkeimmistä kompetensseista visuaalisen suunnittelijan työkalupakissa. Ammattimme on erittäin käytäntöpainotteinen. Siksi tuotanto-osaaminen saattaa olla jopa ratkaisevaa alkuvaiheen työllistymisen kannalta ja on siksi varsin tärkeässä roolissa ammatillisen osaamisen mittaamisessa.

Haasteena tuotanto-osaamisessa on mielestäni koulutuksen tietynasteinen rajoittuneisuus. Usein jo ammattikorkeakouluun tullessaan oppilaille on kehittynyt oma tyyli ja näkemys sekä tapa luoda ja tehdä. Harvalla on kuitenkaan tietoa tai taitoja toteuttaa luomuksiaan tuotanto-teknisesti niin, että ne vastaisivat työelämän vaatimuksia. Arkuus työelämäkohtaamisessa tuleekin usein juuri työprosessien ja -tapojen kokonaishahmoutuksen puutteista.

Vaikka tuotanto-osaaminen täydentyy työelämässä, tulisi mielestäni tuotanto-oppimisen osa-alueita koulutuksessa jämäköittää. Tiettyihin tuotannollisten osa-alueiden hallinta auttaisi työelämään siirtymistä ja oppimisruuhkaa huomattavasti. Kriittisimpiä näistä osaamisalueita ovat esimerkiksi graafisten työkalujen- ja menetelmien hallinta sekä

tuotantoketjun ymmärtäminen. Lähinnä hieman pidemmälle viety tutustuttaminen läpi graafisten prosessien ja eri medioiden riittäisi luomaan vankempaa uskoa opiskelijalle omiin kykyihinsä ja taitoihinsa ennen työelämään siirtymistä.

On tärkeää hahmottaa visuaalisen suunnittelijan rooli osana työprosesseja ja suurempaa markkinoinnillista ketjua sekä osata kehittää omia työtapojaan näitä vastaaviksi ja tukeviksi. Työelämässä visuaalisen suunnittelijan tulee hallita tuotantoprosessin eri osat alueet ja työmenetelmät osana markkinointi- ja asiakasviestintää, projektityöskentelyä sekä oman työympäristönsä toimintaperiaatteita. Työtehtävistä suoriutuminen vaatii myös monipuolisia sosiaalisia taitoja. Hyvät ongelmanratkaisutaidot osana ammattiteknikoiden osaamista varmistavat osaltaan koko prosessin onnistumisen.

Tuotanto-osaaminen on osa projektiosaamista ja projektin hallintaa. Tavallisesti työn alla on useampi projekti yhtä aikaa, jolloin omien työtapojen tiedostaminen ja kehittäminen nopeuttaa työprosessia ja helpottaa työn tekemistä käytännön lisäksi myös henkisellä tasolla. Myös asioiden priorisointi kuuluu tuotanto-osaamiseen ja -tehokkuuteen.

Tehokas on yleensä adjektiivina toista kuin luova – priorisoinnin puolesta puhuu kuitenkin se tosiasia, että työstöjärjestystä harkitusti tarkkailemalla saadaan lisäaikaa myös luovaa prosessia varten. Asioiden tulee siis olla tasapainossa keskenään, jotta tuotanto toimii.

8.3.5 Liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen

Medianomien koulutus muuttuu jatkuvasti, mikä kuvaa alalla tapahtuvaa nopeaa rakenteellista muutosta. Medianomien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä on useita. Ala on vielä suhteellisen uusi ja hakee muotoaan edelleen. Ongelma viime vuosina on ollut yli-tarjonta – ihmisiä koulutetaan viestintäalalle liikaa, mikä osaltaan pienentää työllistymisen mahdollisuutta. Pienyritysten runsaus onkin alalle tyypillistä.

Yrittäjyyteen liittyy kyky nähdä uusia mahdollisuuksia sekä työssä että työn ulkopuolella. Omien vahvuutensa tiedostaminen ja erikoisosaamisalueidensa jatkuva kehittäminen eivät ainakaan sulje pois yrittäjyyttä vaihtoehtona.

8.3.6 Yleiset havainnot ja omat kehitysehdotukset

Alan kiireisen luonteen vuoksi aikaa opettelulle pystytään työelämässä harvoin järjestämään. Siksi koulutuksesta tulisi saada mahdollisimman kattavat teoreettiset, sisällölliset ja tuotantotekniset valmiudet, jotta henkilö voisi työelämään siirtyessään keskittyä lähtökohtaisesti paremmin taitojensa soveltamiseen ja sellaisten työelämässä esiintyvien haasteiden opettelemiseen, joita ei voida koulussa opettaa.

Koulussa tapa tehdä ja oppia muistuttaa projektiluonteista työelämää. Se ei kuitenkaan voi valmentaa kuin murto-osaan niistä työelämässä vastaan tulevista haasteista, joiden ratkaiseminen edellyttää motivaation ja teknistentaitojen lisäksi oikeanlaista kommunikaatiota, yhteistyötä ja sosiaalista kanssakäymistä sekä toimintaympäristön tuntemusta.

Jouduinkin harmikseni huomaamaan jo case-projektin alkuvaiheilla, että koulu ei kykenisi vastaamaan joihinkin case-projektin esille tuomiin osaamistarpeisiin. Useammat työssä vastaan tulleet ongelmat tuli ratkaista ilman koulun tukea – eritoten aikataulullisista syistä – ja ne liittyivät yleisimmin juuri tuotannollisiin kompetensseihin luettaviin valmiuksiin.

Koulun rooli oppimisen osalta erityisesti case-projektin ajalta oli siis varsin vähäinen. Olen samaa mieltä työelämävalmiuksia määrittäneiden Saarelaisen ja Kohosen kanssa siitä, että koulussa ei pystytä opettamaan kaikkea, vaan pikemminkin antamaan viitteellinen kehys oppimiselle. Se, mitä tuon viitekehysten pitäisi todellisuudessa sisältää, on ja tulee olemaan varsin hankala määritellä.

On totta, että koulutus on harvoin niin tehokasta kuin mihin sillä olisi edellytyksiä. Tärkeintä olisikin tunnistaa ne kriittisimmät ongelmakohdat, jotka eniten aiheuttavat pullonkauloja työelämässä ja keskittyä lähtökohtaisesti niiden purkamiseen. Vaikka oppilaitosten ja organisaatioiden yhteistyö vie asiaa oikeaan suuntaan, vaikeuttavat ongelmakotien määrittelemistä ja ennakointia kuitenkin nopeasti kehittyvä työympäristö ja alalla vallitsevat dynaamiset muutospaineet.

Laaja case-projektini kuvaa esimerkkinä hyvin juuri niitä osa-alueita ja prosesseja, joita koulutuksessa tulisi huomioida: eri medioiden tuotantotekniset vaatimukset yhdistettynä laajan graafisen prosessin läpivientiin ja projektinhallintaan, alusta loppuun saakka.

Ammattikorkeakoulusta valmistuvat eivät päädy kapea-alaisesti luoviksi suunnittelijoiksi, vaan suuri osa erityisesti uran alkuvaiheen työtehtävistä ovat tuotannollista. Siksi monel-

ta vaaditaan ennen kaikkea teknisiä taitoja, tehokkuutta, tuotantoteknisten prosessien ymmärrystä ja niiden virtaviivaista toteuttamista. Lopullinen osaaminen kehittyy työtä tekemällä ja kompetenssi kasvaa kokemusten ja reflektoinnin kautta.

Itse olen nähnyt työn ja koulun yhtäaikaisuuden mahdollisuutena erityisesti teorian ja käytännön yhdistämisessä ja sitä kautta oman toiminnan kehittämässä. Käytännön tasolla eroavaisuudet ovat kuitenkin olleet yhdistämisen kannalta toisinaan liian suuria ajallisten, vastuullisten ja tietotaidollisten vaatimusten vuoksi.

9 Tulevaisuus – miten tästä eteenpäin?

Toinen tutkintoni alalta on pian suoritettu ja olen siirtymässä täysipäiväisesti työelämään. Koinkin tärkeänä tehdä juuri tässä kyseisessä muutosvaiheessa opinnoistani henkisen yhteenvedon ja miettiä samalla myös tulevaisuuttani viestinnän työkentällä.

9.1 Tulevaisuuden kartoitus

Kartoittaakseen omaa tulevaisuuttaan ja kehityssuuntansa, tulee ensin tietää mihin tähdätä. Ruohotien määrittelee työmaailman muutoksista syntyvät henkilöstötarpeet seuraavasti:

Työntekijöiden palkkaamisessa valinnan kriteereiksi eivät enää riitä taidot ja koulutus. Tärkeää on kiinnittää huomiota myös muun muassa siihen, miten uudistumiskykyisiä, oma-aloitteisia ja palvelumotivoituneita he ovat ja miten vahva itsekuri heillä on. Tulevaisuudessa monet työt sisältävät entistä laajempia kokonaisuuksia, ovat vähemmän rutiiniluonteisia, vapaita ajan ja paikan kahleista, alati muuttuvia sekä entistä vähemmän ulkoista ohjausta tarvitsevia. (Ruohotie 1999, 30.)

Elämä on elinikäistä oppimista ja uusien haasteiden etsimistä. Hakkaraisen, Lonkan ja Lipposen mukaan: ”Nykyinen koulutus ei ole riittävän joustavaa sellaisten älyllisten valmiuksien kehittämiseen, joita tulevaisuuden työntekijät tarvitsevat” (Hakkarainen ym. 2004, 12). Onnistunut urasuunnittelu vaatii siksi jatkuvan itsensä kehittämisen ja tulevaisuuden työtrendien ennakoimisen lisäksi määrätietoista etenemistä työelämässä, myös ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen (Lampikoski 1998, 9–17). Ruohotien sanoin: ”Jatkuvan muutoksen maailmassa taito kysyä oikeita asioita voi olla vielä arvokkaampaa kuin taito vastata annettuihin kysymyksiin” (Ruohotie 1999, 215). Tämä pätee tulevaisuudessa monellakin työelämän osa-alueella.

9.2 Asiantuntijuus

Itsensä kehittämisen yhteydessä voidaan puhua asiantuntijuudesta. Oleellista asiantuntijaksi kehittymisessä on kokemuksen laatu – ei niinkään sen määrä. Asiantuntijaksi kehittymisessä asennoituminen oikein ratkaistavaa ongelmaa kohtaan on tärkeää.

Eteläpellon mukaan työelämässä toki kaikki joutuvat erityyisiin ongelmanratkaisutilanteisiin, mutta asiantuntijana kehittymisen kannalta tärkeintä on tapa, jolla ongelmia käsitellään – tämän tavan tulisi pyrkiä laajentamaan henkilön asiantuntemusta. Tärkeää on myös se, miten ”kokemuksia pystytään arvioimaan, uudelleenarvioimaan, hyödyntämään ja muuntamaan tietämiseksi ja osaamiseksi eli asiantuntijuudeksi”. Tapa, jolla selitämme ja arvioimme kokemuksiamme, on tärkeää. Keskeiseksi oppimisen näkökulmasta muodostuu myös se, mitä oppiessa on koettu, miten oppimisen problemaattiseen kontekstiin on sopeuduttu, millaisessa vuorovaikutuksessa on toimittu ja millaista uutta tietoa on rakennettu. (Eteläpelto 1999, 105–107.)

Asiantuntijuuteen liittyy autonomia ja itsenäisyys. ”Itsenäinen ihminen laatii tavoitteita ja suunnitelmia, käyttää valinnanvapautta ja turvautuu rationaaliseen reflektioon; hänellä on tahtoa päästä tavoitteeseen ja hän arvostaa autonomiaansa” (Ruohotie 1999, 159).

Asiantuntijuuden kehittyminen ei kuitenkaan ole täysin kiinni yksilöstä itsestään: organisaation tulee tukea oppimista ja asettaa sille suotuisa kasvuympäristö. Silti asiantuntijuuden kehittäminen vaatii yksilötasolla suuria, jopa mahdottomalta tuntuvia ponnistuksia. Eteläpelto maalaillee asiantuntijuuteen liittyen varsin vaativaa, joskin realistista kuvaa tulevista oppimisvaatimuksista:

Asiantuntijuuden hahmottaminen yksilön taitoina ja osaamisena tuottaa mahdottomia yksilöön kohdistuvia koulutautumis- ja oppimisvaatimuksia. Koulutuksen haastelistat sisältävät yleisiä valmiuksia: kuten valmiudet mukautua yhtä nopeammin kehittyvään muutokseen, ennen kaikkea tietotekniseen muutokseen, valmius omaa työtä laajempien kokonaisuuksien ymmärtämiseen, valmius toimia yhtä laajenevissa verkostoissa, valmius lisääntyvään ja laadultaan muuttuvaan yhteistyöhön, kansainvälistyminen ja sen edellyttämä kielitaito, oman alan jatkuvasti muuttuvan tietosisällön hallinta jne. Haasteisiin ei ole mahdollista vastata kokopäiväiselläkään yksilövalmiuksien kehittämisellä.

(Eteläpelto 1999, 66.)

Asiantuntijuuden rooli vaatii siis yhteistoiminnallisuuden ohella yksilöltä paljon – tulevaisuudessa vielä enemmän. Organisaatiot ovat yhä kiinnostuneempia ihmisistä, joilla on kyky työskennellä erilaisten ihmisten kanssa.

Yhteistoiminnallisuuden lisäksi media-alalle tyypillinen työmuoto on tietokoneiden ääressä työskentely. Eteläpellon mukaan tietokoneen ääressä työskenneltäessä osaaminen kehittyy tietoisien päättelyprosessin kautta, sillä merkitykselliset asiat on kyettävä löytämään laajasta informaatiomassasta. Asiantuntijalle kehittyy näin myös sanatonta osaamista, jonka kehittyminen vapauttaa tarkkaavaisuutta uusiin ilmiöihin ja ongelmanratkaisua vaativiin tilanteisiin. (*Eteläpelto 1999, 35.*)

Varmasti tärkein työväline – jatkuva itsearviointi – on nähtävä hyödyllisenä keinona oman kehittymisen ja oppimisen seurannassa. Se antaa valmiuksia tiedostaa asetetut tavoitteet, tarkastella ja säädellä oppimisprosesseja sekä tunnistaa omaa edistymistään, asettaa tavoitteita ja toimia asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Se auttaa ymmärtämään opinto- tai työkokonaisuuksia, rakentamaan asiantuntijuutta, itsetunte-muksen kasvua ja toiminnan kehittämistä sekä ylläpitämään motivaatiota ja lisäämään siten omien opintosuoritusten arvostusta – parantaen samalla tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksia.

9.3 Henkilökohtaisen jatkokehittymisen tarkastelu

Nuoruusaikana hankkimani monipuolinen työkokemus on auttanut alkuun työuralla ja luonut pohjaa työelämässä toimimiselle. Viestintäalan tutkinnot ovat antaneet teoreettista pohjaa alalla toimimiselle. Alan työkokemus puolestaan on kehittänyt ammatillista identiteettiä ja antanut merkityksellistä perspektiiviä koulusta saatuihin oppeihin. Oppimisen näkökulmasta oma ammatillinen identiteettini on siis kehittynyt huimasti viimeisten vuosien aikana.

Näen uhkina tulevaisuuden kannalta ajan puutteen, työssä jaksamisen tai motivaation lopahtamisen. Jatkuva kiire verottaa oppimista. Opiskelumotivaation pysyvyys ja työssä jaksaminen edellyttävätkin työtahdin sopivuuden lisäksi kokonaisvaltaista elämänhallintaa ja riittävää lepoa.

Positiivisia motivaattoreitani ovat tällä hetkellä monipuolisen työkokemuksen kautta saadun näkemyksen hyödyntäminen sekä sitä kautta ammatillisten taitojen jatkuva kehittäminen. Onnekseni voin huomata, että työhön panostaminen on tuonut viimeisen kolmen vuoden ajalta paljon positiivista palautetta, yhä haastavampia työtehtäviä ja projekteja sekä vastuuta. Vaikka työn ja opintojen yhtäaikaisuuden hallinta on ollut aika ajoin hankalaa, on kuitenkin teorian näkeminen ja sen soveltaminen käytäntöön ollut

tarpeen kokonaisuuden ymmärtämiseksi ja se on vaikuttanut ammatillisen kompetenssini kehittymiseen merkittävästi.

Henkilökohtaisesti näen itselläni tulevaisuuden kannalta useita tärkeitä ominaisuuksia. Case-projektin valossa tulen jatkossa kiinnittämään huomiotani entistä enemmän graafisen puolen projektinhallinnallisiin osa-alueisiin. Lisäksi pyrin kehittämään sisältö- ja tuotanto-osaamista ja ylläpitämään oppimisen taitoja. Vaikka olen suuntautunut vahvasti graafiselle puolelle, en sulje pois esimerkiksi konseptointiin, markkinointiin tai konsultointiin liittyviä tehtäviä tulevaisuudessa. Oppimistarpeet eivät siis lopu. Luovuus ja kunnianhimo tulevat varmasti ohjaamaan tulevaisuuden valintojani.

Tähtäimessäni on vakaa urakehitys, antoisa työ ja teräksenluja oman alan ammattitaito. Työn mielekkyys, työilmapiiri ja työn haasteellisuus ovat itselleni tärkeitä tekijöitä. Tulevaisuuden tavoitteisiini lukeutuvat paremmat ajanhallintakyvyt, työelämää ja omaa toimintaa helpottavien strategioiden ja toimintamallien kehittäminen, tuotteliaisuus ja tehokkuuden kasvu, paremmat organisointikyvyt, paremmat kommunikointitaidot, oppimisstrategioiden hiominen, motivoituneisuuden ylläpito sekä piilevän potentiaalini löytäminen ja sen valjastaminen. Asenne ratkaisee.

”Ole kiinnostunut tulevaisuudestasi – vietät siellä loppuelämäsi!”

© Työ- ja elinkeinoministeriö

10 Lähteet

Painetut lähteet

Boud, David & Feletti, Graham 1991. *Ongelmalähtöinen oppiminen; uusi tapa oppia. Alkuperäisteos; The Challenges of Problem-based Learning. Helsinki: Terra Cognita.*

Callan, G. A. & Greenhaus, J.H. 1999. *Personal and career development: The best of the worst times. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.*

Dohmen, G. 1998. *Another Approach to get more adults into continuous learning. Bremen: Donat Verlag.*

Eraut, M. 1994. *Developing professional knowledge and competence. London: Falmer Press.*

Eteläpelto, Anneli; Tynjälä, Päivi (toim.) 1999. *Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva; WSOY.*

Evers, F. T., Rush, J. C. & Bedrow, J. 1998. *The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability. San-Francisco: Jossey-Bass.*

Garrison, D. R. 1997. *Self-directed Learning: Toward a Comprehensive Model. Adult Education Quarterly, 48 (1).*

Goleman, Daniel 1998; suomentanut Kankaanpää, Jaakko. *Tunneäly työelämässä. Alkuteos; Working with Emotional Intelligence. Keuruu: Otava.*

Hall, D. T. 1986. *Breaking career routines: Midcareer choice and identity development. London: Jossey-Bass.*

Hakkarainen, Kai; Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse 2004. *Tutkiva oppiminen; järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Porvoo: WSOY.*

Lampikoski, Timo 1998. *Urasuunnittelun opas. Porvoo: WSOY.*

Mezirow, J. 1996. *Contemporary Paradigms of Learning. Adult education quarterly, 46(3), 158–172.*

Miller, N. & Boud, D. 1996. *Animating Learning from Experience. New York: Routledge.*

Ruohotie, Pekka 1996. *Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.*

Ruohotie, Pekka 1999. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.*

Silvén, Maarit; Kinnunen, Riitta & Keskinen, Soili 1991. *Kohti itseohjautuvaa opiskelutaitoa. Avoimen korkeakouluopetuksen julkaisuja. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.*

Sinkkonen, Irmeli; Kuoppala, Hannu; Parkkinen, Jarmo & Vastamäki, Raino 2006. *Käytettävyyden psykologia. Helsinki; Edita Prima Oy.*

Tynjälä, Päivi 1999. *Oppiminen tiedon rakentamisena; konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.*

Vauras, M. 1991. *Text learning strategies in school-aged students*.
Helsinki: Suomalainen
Tiedeakatemia. [online] [viitattu 20.3.2010] Saatavilla:
<http://www.opinto.net/web/parser.php?sec=psyk&page=kogni-007>

Vesisenaho, M. 1998. *Itseohjautuvuuden kehitys monimuoto-opinnoissa*. Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja. Sarja A, n:o 17.

Verkkolähteet

Arene © PKAMK: Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. Kulttuuriala
[online] [viitattu 5.11.2009] Saatavilla: <http://www.ncp.fi/ects/>

Deeper. Markkinointitoimisto Deeper Oy. www.deeper.fi
[online] [viitattu 25.1.2010] Saatavilla: <http://www.deeper.fi/caset/36-referenssicaset/151-tampereen-joukkoliikenne-pei-elaemaeae-ilman-bussiaq->

Kolb, D.A. 1984: *Experiential learning: experience as the source of learning and development*.
New Jersey: Prentice Hall

Laajasalo, Teemu. *Opi oppimaan: riittävä haasteellinen oppiminen*. Yle.
[online] [viitattu 18.2.2010] Saatavilla: <http://oppiminen.yle.fi/artikkeli?id=1001>

Mensa. *Kysymyksiä älykkyydestä: mitä älykkyys on?*
[online] [viitattu 10.4.2010] Saatavilla: <http://www.mensa.fi/sivu.php/alykkyys>

Oppimistapa.
[online] [viitattu 14.4.2010] Saatavilla: <http://xestia.net/testit/oppimistapa.php>

Peda.net 2010. *Elinikäinen oppiminen*. (luettu: 20.3.2010)
[online] [viitattu 20.3.2010] Saatavilla:
<http://www.peda.net/veraja/lpkky/aikkari/loimu/oppiminen>

Peda.net 2010. *Opi oppimaan*. [online] [viitattu 20.3.2010]
Saatavilla: <http://www.peda.net/veraja/lpkky/aikkari/loimu/oppiminen/jakso2>

Salovaara, Hanna 1997. *Oppimiseen liittyviä käsitteitä*. *Metakognitio*.
[online] [viitattu 18.2.2010] Saatavilla: <http://www.wedu.oulu.fi/okl/lo/kt2/kasitt.htm>

Salovaara, Hanna 2004: *Suomen virtuaaliyliopisto, Käsitehakemisto*.
[online] [viitattu 8.11.2009] Saatavilla:
http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_8/kasitehakemisto.htm

SDLRS. [online] [viitattu 18.3.2010] Saatavilla: <http://www.guglielmino734.com/>

Suomen eOppimiskeskus Ry. *Oppimisstrategia*.
[online] [viitattu 10.3.2010] Saatavilla
<http://www.eoppimiskeskus.fi/eaapinen/index.php/Oppimisstrategia>

Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu 2006. *Ryhmätyötaidot: Assertiivisuus viestinnässä*.
[online] [viitattu 6.11.2009] Saatavilla:
http://www2.amk.fi/mater/viestinta_ja_media/ryhmatyotaidot/assertiivisuus_viestinnaessae_12162.html

Taikopeda. *Ongelmalähtöinen oppiminen*.
[online] [viitattu 10.3.2010] Saatavilla:
http://www.taikopeda.fi/oppaitaopettamiseen/oppiminen/ongelmalahmainen_oppiminen.html

TAMK 2006. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinto-opas.

[online] [viitattu 5.11.2009] Saatavilla: <http://ops.tamk.fi/ops/ops.php?y=2006&c=337>

Tampereen yliopisto. Minä oppijana

[online] [viitattu 14.4.2010] Saatavilla: <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/oppija.htm#strategia>

Tampereen yliopisto: Oppimistestit

[online] [viitattu 6.11.2009] Saatavilla: <http://www12.uta.fi/tyt/verkkotutor/index.php>

Teema 2004. Elinikäinen oppiminen. Lähteestä Ojala, Leenamajja. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. WSOY 2000. [online] [viitattu 20.3.2010]

Saatavilla: <http://www.fng.fi/fng/rootnew/fi/kehys/teema04/materiaalit/elinikainen.pdf>

Vaasan yliopisto 2009. Oppimisstrategiat.

[online] [viitattu 12.4.2010] Saatavilla:

http://www.uwasa.fi/opiskelu/suunnittelu/opi_oppimaan/oppiminen/oppimisstrategiat/

Verso 2006, Kuopion yliopisto

[online] [viitattu 7.11.2009] Saatavilla: <http://www.versotuutori.fi/fi/portfoliotyoskentely/>

Liitteet

Sinisten bussien matkassa

Tampereen joukkoliikenteen tiedotuslehti 2/2008



- Kilpailutus tuo kaupunkilinjoille **uusia liikennöitsijöitä s.4**
- **Uusi linja 24** Tampellasta Hervantaan **s.4**
- **Pysäkkikartat** uudistuivat **s.7**

Aikataulut vaihtuvat maanantaina 11.8.



Tampereen joukkoliikenne
- Viisas valinta

Uusi matkailijappu on entistä helpokäyttöisempi

Uusi matkailijappu on entistä helpokäyttöisempi. Sen avulla matkailijat voivat helposti löytää aikataulut ja reitit. Appu on saatavilla myös suomen kielellä.

eskarit sinisten bussien matkassa

Tampereen kaikki eskoautot ovat nyt tututun ja helpokäyttöisen eskoauton kanssa. Eskoauton käyttö on entistä helpompaa, sillä se on varustettu helpokäyttöisellä eskoauton ohjauksella. Eskoauton käyttö on entistä helpompaa, sillä se on varustettu helpokäyttöisellä eskoauton ohjauksella.

Uusi matkailijappu on entistä helpokäyttöisempi. Sen avulla matkailijat voivat helposti löytää aikataulut ja reitit. Appu on saatavilla myös suomen kielellä.

Nykyiset matkakortit säilyvät Maksujärjestelmä uudistuu vähitellen

Maksujärjestelmän uudistaminen on edennyt tasoa aikataulun uudistuksen kanssa. Nykyiset matkakortit säilyvät, mutta niiden käyttöä rajoitetaan vähitellen. Uudistuksen myötä matkakorttien käyttöä rajoitetaan vähitellen.

Maksujärjestelmän uudistaminen on edennyt tasoa aikataulun uudistuksen kanssa. Nykyiset matkakortit säilyvät, mutta niiden käyttöä rajoitetaan vähitellen. Uudistuksen myötä matkakorttien käyttöä rajoitetaan vähitellen.



Pysäkkikartat uudistuivat

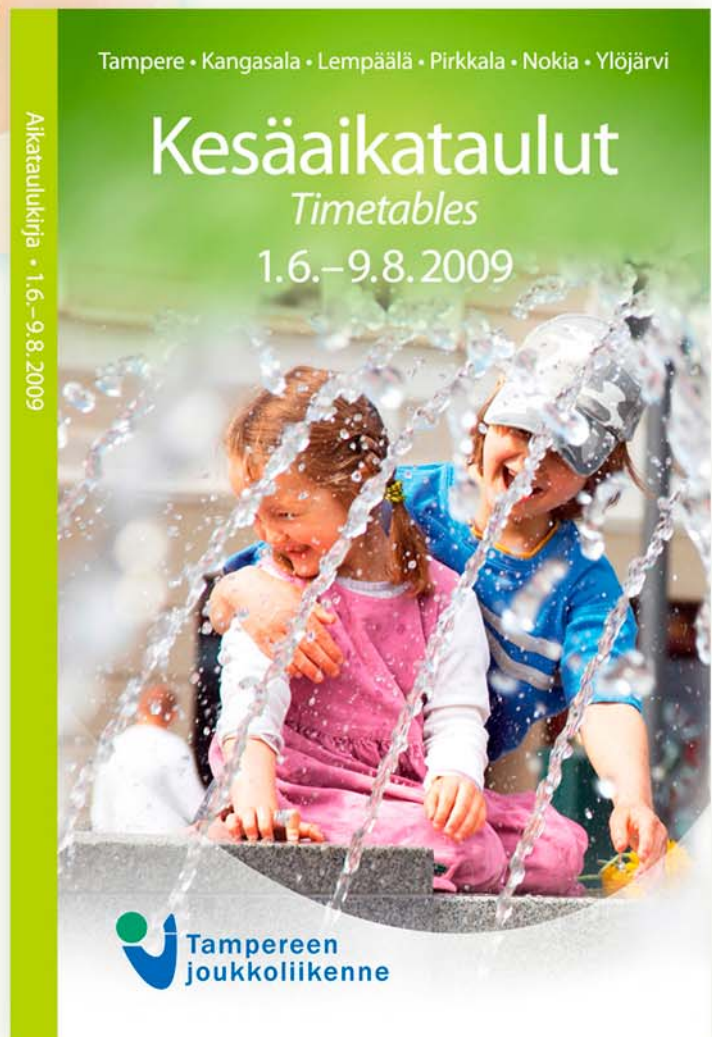
Vanhat esko- ja Keskustien ja Hämeenkadun pysäkkikartat ovat uudistuneet ja saaneet lisäksi uuden näköalavaroituksen. Uudet matkakortit tulevat jatkamaan vanhojen matkakorttien käyttöä.



Veteraanipulla kuntarajojen yli

Tampereen veteraanipulla on laajentunut ja nyt se on saatavilla myös kuntarajojen yli. Uusi linja 24 tarjoaa suoraan Tampereen keskustasta Hervantaan.

Aikataulukirjojen kannet



Aikataulukirjojen taitto

TAMPEREEN MATKAKORTIN JA MATKAHUOLLON ÄLYKORTIN SEUTULIPPU KÄY NÄISSÄ AUTOISSA:

- Tampereen kaupungin liikennelaitos
- Veolia Transport Tampere Oy
- Länsilinjat Oy
- Väinö Paunu Oy
- Helmikkala Ky
- Luopioisten Linja Oy
- Valkeakosken Liikenne Oy
- Tilausliikenne Atro Vuolle Oy (linja 32)

VAIN MATKAHUOLLON KORTIN SEUTULIPPU KÄY NÄISSÄ AUTOISSA:

- Koiviston Auto Oy
- Lauttakylän Auto Oy
- Liikenne Mäkelä Oy
- Linja-autoliikenne O A Aho Ky
- Linjaliike A & J Hautamäki Oy
- Pekolan Liikenne Oy
- Pohjolan Liikenne Oy
- Rautaveden Liikenne Ky
- Töysän Linja Oy

TAMPEREEN MATKAKORTIN HANKINTA:

Frencckellin palvelupiste,
Frencckellinaukio 2 B

MATKAHUOLLON MATKAKORTIN HANKINTA:

- Matkahuolto, Tampereen linja-autoasema ja Keskustorin toimipiste, Aleksis Kiven katu 24
- MH-asiamiehet Kangasala, Lempäälä, Nokia
- Valtakunnallinen neuvontapalvelu puh. 0200 4000 (1,50 €/minuutti + pvm) ma–la 7.00–21.00, su 8.00–21.00

YHTEISTARIFFILIIKENTEN LIKENNÖITSIJÄT TAMPEREEN KAUPUNGIN ALUEELLA

TAMPEREEN KAUPUNGIN LIKENNELAITOS

Jokipohjantie 24, puh. (03) 565 613
Löytötavarat puh. 0400 156 339
klo 8.30–15

VÄINÖ PAUNU OY

Kuoppamäentie 14
33800 Tampere
puh. 0207 649 400
ma–pe 8.30–16.00, löytötavarat
Aikatauluneuvonta ma–pe 8.30–17
Taksaneuvonta ma–pe 8.30–16.00
puh. 0100 29400 (0,56 €/min. + pvm)

HELMIKKALA KY

Kangasharjunpolku 8 B 1
36600 Pälkäne, puh. (03) 534 3890

VEOLIA TRANSPORT TAMPERE OY

Lempäälänkuja 11
33840 Tampere
puh. (03) 3436 100

LÄNSILINJAT OY

Patamäenkatu 6, 33900 Tampere
puh. (03) 3140 3000,
fax (03) 3140 3099
e-mail: ll-viesti@lansilinjat.fi
http://www.lansilinjat.fi
Aikataulu-, taksa- ja reittineuvonta
sekä löytötavarat: puh. 0100 5005
(0,75 €/min + pvm)

VALKEAKOSKEN LIIKENNE OY

Puh. (03) 584 2683

LUOPIOISTEN LINJA OY

36930 Kynärä
puh. (03) 536 4020

TILAUSLIIKENNE ATRO VUOLLE OY

(linja 32)
Mäkimylyntie 60, 34330 Poikelus
puh. 0400 630 476

- loppuun, syksyllä opintonsa päättävien osalta joulukuun loppuun
- opiskelijaoikeus on käytävä uusimassa palvelupisteessä tarvittaessa
 - opiskelijaoikeuden päivittämiseen tarvittavat todistukset: voimassa oleva lukukausileimalla varustettu opiskelijakortti (VR:n/ Matkahuollon myöntämä) tai oppilaitoksen joukkoliikennepäätöksen lomakkeella antama todistus opiskelusta ja sen kestosta (yli 30-vuotiaiden opiskelijoiden on esitettävä jäljennös voimassa olevasta opintotukipäätöksestä)
 - opiskelijalippuoikeuden päättyttyä aletaan arvolipulta automaattisesti veloittaa aikuistenlipun hinta

KOULULIPPU

- henkilökohtainen
- koululippu on koulutustoimialan hallintopalvelukeskuksen matkakortille myöntämä lippu
- kutakin koulupäivää kohti enintään kaksi ilmaista matkaa
- voimassa koulupäivinä klo 6.30–17.00
- sisältää vaihto-oikeuden
- korttiin voi lisäksi ladata arvolipun muiden matkojen maksamista varten

SEUTULIPPU (KS. MYÖS SIVU 13)

- henkilökohtainen
- Tampereen kaupunkiseudun seutulippu, jonka voi ladata joko Tampereen matkakorttiin tai Matkahuollon älykorttiin.
- jos kortilla on ollut välillä seutulippu, Tampereen sisäinen kuukausilippu pitää seuraavan kerran ladata palvelupisteessä ja päinvastoin.

TYÖSUHDELIPPU

- henkilökohtainen
- lisätietoja: www.tampere.fi/joukkoliikenne/liput

MATKAILIJALIPPU

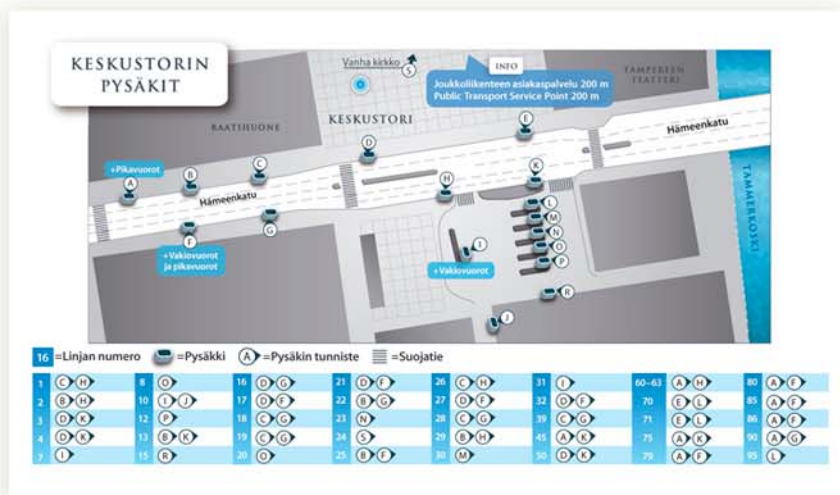
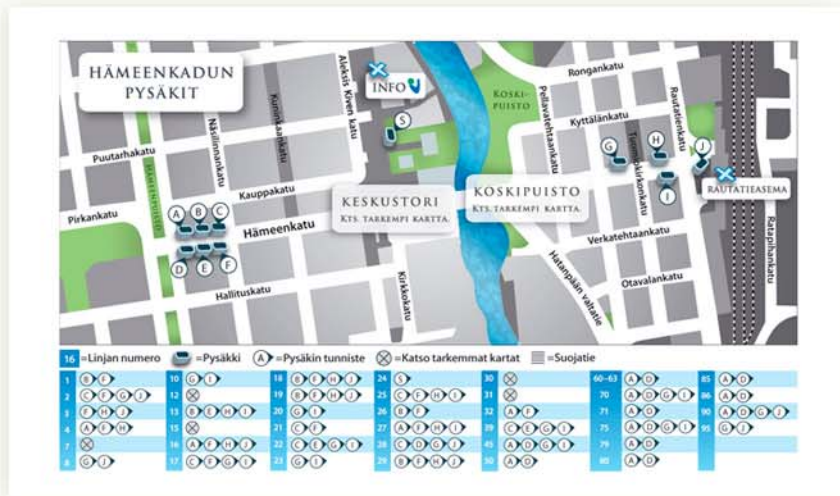
- lippu on uudistunut, myynti toistaiseksi vain joukkoliikenteen asiakaspalvelusta
- henkilökohtainen
- voimassa ensimmäisestä käyttökerrasta yhden tai usemman vuorokauden
- voimassaoloaikana rajoittamaton määrä matkoja yhteistariffiliikenteen linjoilla Tampereen alueella, erillistä yövuoro-lisää ei peritä
- ensimmäisen käyttökerran yhteydessä rahastuslaitteelta tulostuu voimassaoloajasta kertova tosite, joka on säilytettävä lipun voimassaoloajan ja pyydettyä esitettävä kuljettajalle tai lipputarkastajalle
- kortti käytetään lukijalaitteessa samoin kuin matkakortti

Kaikkien henkilökohtaisilla lipuilla matkustavien on varauduttava todistamaan henkilöllisyytensä.



9

Kartat



Taittokartta ja linjakartta

Joukkoliikenteen asiakaspalvelu Public Transport Service Point

Palvelupiste Frenckell
Frenckell Service Point
Frenckellinkatu 2 B
-Akkusovut ja nitit mukautetut lajikkeet
-Terveystietoa ja ohjeita, vakuutusasiat
Puh./Tel. (03) 5656 4700

Lähtökortit
-Lähtökorttien vaihtaminen suomen lähtökortteihin
-Tampereen kaupungin lähtökortit
puh. 0400 156 278, arkun klo 8-10-15
-Tasokorttien Ane-kortit puh. 0400 430 476
-Viisio-Paunu Oy puh. 020 7669 400
-Nokia Transport Tampere Oy puh. 010 343 6120

Yhteistyö
Tampereen kaupunki
Kansainvälisten lentokenttien joukkoliikenne
Helsinki-Hämeen lippualue Oy
Hinta: 0,70 €

Linjanumero ja reitti - Bus number and route

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 Härmälä (Pirkkala) - Keskustori - Teoma - Kalkku 2 Rauhaniemi - Keskustori - Pyykkintori 3 Teoma - Keskustori - Hatantpään saarala 4 Niina - Lahdesjärvi 5 Lontja - Ahtausmaa - Rantatoussa - Keskustori - Särkänniemi (leikkipuisto) 6 Töys - Rieho - Keskustori - Hervanta - Hallila - Keskustori - Teoma 7 Sarankylmä (Pirkkala) - Puhonlahti - Keskustori - Rukka - Hatantpään saarala - Keskustori 8 Bengalla - Keskustori - Kallio - Keskustori - Veumainen - Keskustori 9 Järvenpää - Keskustori - Kallio - Keskustori - Kallio - Keskustori - Kallio - Keskustori | <ul style="list-style-type: none"> 10 Järvenpää - Keskustori - Puhonlahti 11 Hallila - Niina - Keskustori 12 Hermia - Luumäki - Keskustori - Kallio - Kallio - Kallio 13 Kaukajärvi - Niina - Keskustori 14 Leino - Teiskon - Keskustori - Lemminkäinen 15 Veumainen - Keskustori - Pyykkintori 16 Atala - Teiskon - Keskustori - Lemminkäinen - Haukuluoma 17 Atala - Takahuderie - Keskustori - Teoma (ei liikennöi leikkien) 18 Hikkivi - Hervanta - Teiskon - Keskustori 19 Tammela - Hatantpään saarala - Keskustori - Tammela 20 Annala - Keskustori - Pyykkintori 21 Hervanta - Keskustori | <ul style="list-style-type: none"> 22 Itä-Hervanta - Tammela - Keskustori 23 Janka - Keskustori - Kaarila 24 Haukuluoma - Keskustori - Teoma - Haukuluoma 25 Ylä - Keskustori - Ryydynpohja 26 Sorila - Oikahinen - Keskustori - Pyykkintori 27 Linnainmaa - Takahuderie - Keskustori - Rahola 28 Etelä-Hervanta - Keskustori 29 Korkinmäki - Niina - Keskustori 30 Kaupin saarala - Keskustori (- Hatantpään saarala) 31 Keskustori - Myllypuro 32 Rauhaniemi - Keskustori (- Keskustori) 33 Hervanta - Teiskon - Keskustori - Pyykkintori |
|---|---|---|

Reittimatkailu mahdollista.

Yhteistyöliikenteen aikataulusta
Joukkoliikenteen aikataulusta

Kaupunkiliikenteen bussilinjat 2008-2009

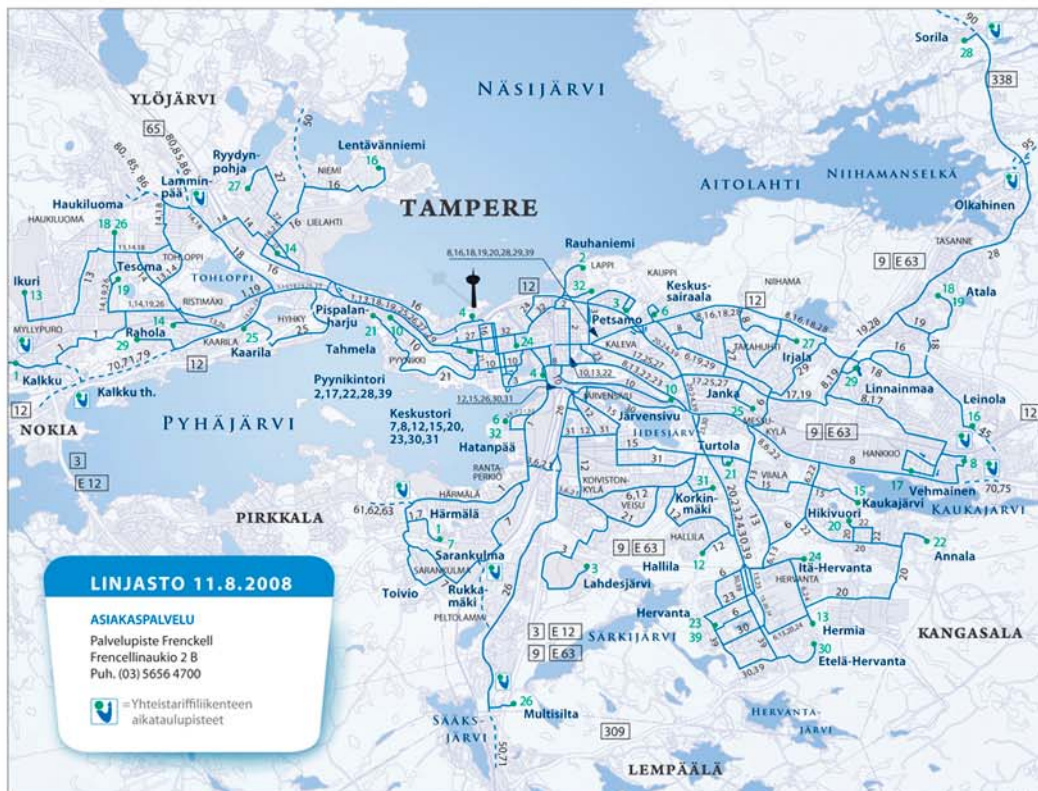


www.tampere.fi/joukkoliikenne



Hinta
0,70 €

Hiljaisen ajan liikenne 11.8.2008 - Late night buses 11.8.2008



Suurjulisteet

Kuvaaja: Mikko Huotari



Abribus ja bussinperämainos



Autottoman päivän promootio



Autottoman päivän promootio, rintanapit



Lehti-ilmoitus (Aamulehti)

*Vaikka
luminen olisi tie,
Joulutorille
sinut helposti vie
- Tampereen
joukkoliikenne*

Joulupukki saapuu
nyssellä Joulutorin
avajaisiin 12.12.
klo 17.30.
Tule sinäkin!

Ei elämää
ilman
busseja

Tampereen
joukkoliikenne
- Viisas valinta