



Perehdytyksen digitalisointi ja pelillistäminen

Walteri Kolkka

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2022

Tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelma
ICT-alan yrittäjyys

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelma
ICT-alan yrittäjyys

KOLKKA, WALTTERI:
Perehdytyksen digitalisointi ja pelillistäminen

Opinnäytetyö 36 sivua
Toukokuu 2022

Opinnäytetyössä tutkittiin pelillistämisen teorioita, organisaatioiden perehdyttämisprosessien eri tasoja, oppimisen hallintajärjestelmiä sekä verkkokurssialustan luontia WordPress -sisällönhallintajärjestelmää sekä siihen saatavia lisäosia hyödyntäen. Opinnäytetyössä käytettiin WordPressin versiota 5.9.3.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutkittiin pelillistämisen psykologisia vaikutuksia sitouttavuuden ja käyttäjävuorovaikutuksen kannalta. Näiden lisäämiseksi esiteltiin myös Octalysis-viitekehys, joka auttaa pelillistämisen suunnittelemista. Lisäksi tutkittiin digitaalisen pelillistämisen hyötyjä organisaatioille perehdyttämisen ja henkilöstön kouluttamisen eri tasoilla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli rakentaa prototyyppi verkkokurssialustasta, jossa hyödynnetään pelillistämistä käyttäjävuorovaikutuksen kehittämiseksi. Tärkeimpinä WordPress-lisäosina työssä toimivat LearnDash -oppimisenhallintajärjestelmä sekä Oxygen Builder -sivunrakennustyökalu.

Kurssialustan luomisessa keskityttiin WordPressin toiminnallisuuksien tutkimiseen, käyttäjävuorovaikutuksen lisäämiseen dynaamisella datalla, sekä alustan helppokäyttöisyyteen niin käyttäjän kuin ylläpitäjänkin näkökulmasta.

Verkkokurssialusta on keskeneräinen joidenkin ominaisuuksiensa, kuten käännösten sekä kurssisisältöjen puolesta, mutta prototyypillä pystytään demonstroimaan alustan tärkeimpiä ominaisuuksia sekä hyötyjä.

Asiasanat: pelillistäminen, kurssialusta, oppiva organisaatio, wordpress,

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Business Information Systems
ICT Entrepreneurship

WALTTERI KOLKKA:
The Digitalization and Gamification of Organizational Training

Bachelor's thesis 36 pages
May 2022

This thesis focuses on gamification and its theories, as well as the construction of a WordPress course platform, through which the members of an organization get their training. The thesis also includes a section about learning management systems, which were an important part of the course platform.

The theory section of the thesis studies the psychological effects of gamification, and how it impacts user interaction and engagement. The Octalysis framework, which is used to enhance engagement in game design, is also introduced. In addition, the thesis covers the benefits of the digital gamification of organizational training on different levels.

The purpose of the thesis was to build a prototype of a course platform with gamified elements. The platform focuses on user interaction, and has built-in game elements, such as teams, points, achievements, leaderboards and prizes. The course platform had a focus on studying the functionality of WordPress, adding user engagement through dynamic data, and creating an easy-to-use platform for both the user and the administrator.

The online course platform is still a work in progress concerning some of the features, such as translations and course content. The prototype acts as a proof of concept regarding the gamification of corporate or organizational training.

Key words: gamification, course platform, wordpress, learndash, lms, cms

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	PELILLISTÄMINEN.....	8
2.1	Pelillistämisen määritelmät.....	8
2.2	Octalysis Framework.....	9
2.2.1	Merkitys ja kutsumus	9
2.2.2	Kehitys ja saavutukset.....	9
2.2.3	Luovuuden ja palautteen aikaansaama voimaantuminen	10
2.2.4	Omistaminen	11
2.2.5	Sosiaalinen vaikuttaminen ja samaistuminen	11
2.2.6	Niukkuus ja malttamattomuus	12
2.2.7	Arvaamattomuus ja uteliaisuus, menetys ja välttely	13
2.3	Pelillistämisen historiaa	14
2.4	Pelillistäminen opetuksessa	14
2.5	Hyötypelit	15
3	OPPIMISEN HALLINTAJÄRJESTELMÄT	16
3.1	Oppimisen hallintajärjestelmien alatyypit	16
3.1.1	Corporate LMS – Yhtiön oppimisen hallintajärjestelmä	17
3.1.2	Academic LMS – Akateeminen oppimisen hallintajärjestelmä.....	17
3.1.3	Integrated LCMS-LMS – Integroitu oppimisen ja oppimissisällön hallintajärjestelmä	17
4	PEREHDYTTÄMINEN	19
4.1	Perehdyttämisen tasot	19
4.1.1	Organisaatiotaso	19
4.1.2	Työyhteisötaso	20
4.1.3	Yksilötaso	20
4.2	Digitaalinen perehdyttäminen.....	20
4.2.1	Joustavuus ja skaalautuvuus.....	21
4.2.2	Sisältöjen monipuolisuus	21
4.2.3	Sisältöjen laatu	21
4.2.4	Kustannukset.....	21
4.2.5	Digitaalisen perehdytysympäristön hyödyt	22
4.3	Perehdyttämisen pelillistäminen.....	22
5	TOTEUTUS	23
5.1	WordPress	23
5.2	Oppimisen hallintajärjestelmän valinta	23
5.3	LearnDash LMS	24

5.3.1 Kurssialustan pelillistäminen	24
5.4 Oxygen Builder.....	29
5.4.1 Sivupohjat.....	29
5.4.2 Skaalautuvuus.....	31
6 POHDINTA	32
LÄHTEET.....	34

LYHENTEET JA TERMIT

LMS	Learning Management System, Oppimisen hallintajärjestelmä
CMS	Content Management System, Sisällönhallintajärjestelmä
CSS	Cascading Style Sheets, verkkosivuille kehitetty tyylisty, joka määrittää sivuston elementtien ulkonäön

1 JOHDANTO

Työhön tai tehtävään perehdyttämisen prosessit kaipaavat monissa organisaatioissa hiomista ja nykyaikaistamista. Monissa nuorissa organisaatioissa perehdyttämiseen ei panosteta tarpeeksi, ja seurauksena voi olla vakavia osaamisen sekä sitoutumisen puutteita, joilla on kauaskantoisia seurauksia.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda kurssialusta monimuotoiselle organisaatiolle, joka koostuu sekä työsuhteisista henkilöstön jäsenistä että itsenäisistä alaorganisaatioista, joissa toimintaa toteutetaan vapaaehtoisvoimin. Työn tavoite oli tutkia digitaalista pelillistämistä sekä siihen liittyvien teorioiden hyödyntämistä organisaatioiden perehdyttämisympäristöissä. Työssä tutkittiin myös perehdytyksen eri tasoja, verkkokurssialustojen lajityyppejä sekä pelillistämisen psykologisia vaikutuksia.

Opinnäytetyön avulla perehdyttämisprosesseja voidaan parantaa, sekä niiden sitoutuneisuus aikaan ja paikkaan poistetaan. Organisaation oma kurssialusta tarjoaa myös työkalut jatkuvaan oppimiseen, oppimisen seurantaan sekä fasilointiin.

Työllä ei ollut toimeksiantajaa, vaan se tehtiin osaksi oman yrityksen liiketoimintaa. Opinnäytetyön tuloksia ja löydöksiä saa hyödyntää vapaasti.

2 PELILLISTÄMINEN

2.1 Pelillistämisen määritelmät

Pelillistäminen määritellään yleisimmin yhdellä lauseella: Pelillistäminen on peleistä tai leikeistä tuttujen elementtien lisääminen ympäristöihin, jotka eivät ole pelejä. Tehokkaan ja tuottavan pelillistämisen luomiseen tarvitaan kuitenkin lisää tietoa siitä, mitkä elementit saavat aikaan haluttuja tunteita ja tuloksia. Tällaisia ovat esimerkiksi innovaatioiden ja luovuuden lisääminen, sisäisen motivaation herättäminen sekä merkityksellisyyden tunteen luominen.

Zichermannin ja Linderin (2013) mukaan pelillistäminen tarkoittaa peleistä, kanta-asiakasohjelmista sekä käyttäytymistaloustieteistä tuttujen suunnittelukonseptien hyödyntämistä tavalla, joka lisää käyttäjän ja vastapuolen välistä vuorovaikutusta ja sitoutuneisuutta. Pelillistämisessä pyritään valjastamaan kaikkien näiden konseptien parhaita puolia.

Kyse ei siis ole pelkkien pelien elementeistä, joita tuodaan uusiin konteksteihin, vaan myös muista, historiallisesti vanhemmista tavoista, joilla sitoutuneisuutta tuotteen ja käyttäjän kanssa on tehostettu.

Yleinen virhe pelillistämisen suunnittelussa on sen yksinkertaistaminen. Pelillistäminen vaikuttaa konseptina yksinkertaiselta, mutta usein toimivan, pelillistetyn prosessin pitää olla erittäin hyvin suunniteltu sekä toteutettu.

Pelillistämissuunnittelija Yu-Kai Choun (2019) mukaan yksi suurimmista riskeistä ja esteistä pelillistämisen laajemmalle käyttöönotolle onkin liika keskittyminen kolmeen peruselementtiin: pisteisiin, ansiomerkkeihin ja tulostaulukoihin. On yleinen harhaluulo, että nämä ovat ainoat tarvittavat ja hyödylliset elementit, joita peleistä kannattaa tuoda muihin ympäristöihin. Näiden osoittautuessa toimimattomiksi on tapana luovuttaa, ja selittää epäonnistuminen pelillistämisen toimimattomuudella.

2.2 Octalysis Framework

Tämän ilmiön ehkäisemiseksi ja hyvän sekä sitouttavan pelillistämisen suunnittelun tueksi Chou on luonut viitekehyksen nimeltä Octalysis Framework. Tämä ohjeistus pitää sisällään kahdeksan pääpointtia, pelillistämisen herättämää vietiä, joita voi luonnehtia ihmisen motivaation ydinvoimiksi (Core Drives). Kaikki tahdonmukainen tekeminen perustuu joko yhteen tai useampaan näistä ihmisen sisäisistä voimista. (Chou 2019)

2.2.1 Merkitys ja kutsumus

Yksi vieteistä, joita pelillistäminen voi herättää on merkityksellisyyden tunne tai kutsumus, jonka käyttäjä kokee tehdessään jotain. Käyttäjä ei tee tehtävää omien meriittiensä kartuttamiseksi, vaan uskoo, että on osa jotain suurempaa, ja jopa onnekas, kun saa tehdä kyseistä tehtävää. (Chou 2019)

Opinnäytetyön tarkoituksen puitteissa tällaisen vietin herättäminen kurssialustan sisällä voi olla vaikeaa, joten on tärkeää katsoa myös ympäristöä sekä kohdeyhmää, jolle kurssi luodaan. Videoiden katsominen ja tietovisojen tekeminen eivät itsessään ole monellekaan ihmiselle asioita, joita itsessään tehdään kutsumuksesta.

Yksi tapa herättää kutsumus ja merkityksellisyyden tunne perehdytystilanteessa on hyvä johdanto; kun käyttäjälle ensin kerrotaan, mitä tulevan kurssin aikana tullaan oppimaan, ja miten nämä tiedot ja taidot voivat auttaa heitä saavuttamaan jotain suurempaa, voidaan sitoutuneisuutta kohottaa merkittävästi.

Sitouttamisen ja motivaation lisääminen kutsumuksen kautta voi onnistua myös käyttämällä jonkin henkilön menestystarinaa perehdyttämisen tukena. Parhaassa tapauksessa kannustava, tosielämän esimerkki luo tehtävänsä aloittavalle perehtyjälle pitkäaikaista motivaatiota, joka tehostaa työntekoa.

2.2.2 Kehitys ja saavutukset

Kehityksen ja saavutusten luoma motivaatio liittyy vahvasti itsensä kehittämiseen. Sisäinen motivaatio herää, kun taidoissa näkyy selkeää kehitystä. Tärkeää tässä kohtaa on käyttäjää aidosti haastava ympäristö, josta suoriutuessaan käyttäjä voi myös saada ansiomerkkejä. (Chou 2019)

Haasteen oikeanlainen mitoitus käyttäjälle on myös tärkeää, sillä ansiomerkin merkitys on suoraan verrannollinen käyttäjän kokemaan kehitykseen nähden. Ansiomerkin saaminen ilman haastetta ei motivoi käyttäjää, vaan saattaa aiheuttaa päinvastaisen reaktion.

Osallistumispalkinnot, eli palkinnot, joita saadaan lopputuloksesta tai sijoituksesta huolimatta herättävät ristiriitaisia tunteita ihmisissä. Monet ovat kuitenkin sitä mieltä, että yli 10-vuotiaiden ikäryhmissä ja etenkin aikuisten piireissä tämälaisat palkinnot eivät ruoki motivaatiota, vaan vahingoittavat sitä (Manning 2017).

2.2.3 Luovuuden ja palautteen aikaansaama voimaantuminen

Kun käyttäjät ovat toistuvassa vuorovaikutuksessa luovan prosessin kanssa ja saavat palautetta tekemästään työstä, voi se johtaa nopeasti paraneviin tuloksiin. Ihmisillä on sisäinen tarve luovuuteensa ilmaisuun, ja kun ilmaisulle ja sen kehittämislle annetaan lisää työkaluja palautteen muodossa, ovat seuraavat luomukset usein edellisiä parempia. (Chou 2019)

Tällaisen motivaation oletetaan usein syntyvän vain taidepiireissä, eikä niinkään työpaikoilla. Luovuuden ruokkiminen on kuitenkin hyvä tapa kehittää myös työpaikan prosesseja, kun kehitystyölle on tarvetta ja aikaa. Kurssialustalle voidaan esimerkiksi luoda koko henkilöstölle kurssiympäristö, jossa selitetään käsiteltävän kehitystarpeen ydinpointit, ja rajataan ratkaisujen tavoitteet ja resurssit. Jo puolikkaan päivän varaaminen henkilöstön toteuttamalle innovoinnille voi tuoda paljon uusia, toteutuskelpoisia ideoita prosessien tehostamiseksi. Seurausena voi olla motivoituneempi työpaikka, jossa prosesseja tarkastellaan myös henkilöstön puolesta aktiivisemmin. Havaintoja tuodaan johdolle rohkeasti, sillä siihen on kannustettu.

2.2.4 Omistaminen

Omistamisen vietti herää, kun käyttäjät ovat motivoituneita tuntiessaan omistavansa tai hallitsevansa jotakin. Tämä voi herättää käyttäjässä halun parantaa omistettua asiaa tai ideaa. Lisäksi omistaminen on suurin vietti vaurauden tavoittelemisessa, ja se pitää paikkansa myös virtuaalisten, pelien sisäisten valuuttojen ja esineiden kohdalla. (Chou 2019) Vaikka virtuaaliset omistukset olisivat loppujen lopuksi arvottomia, omistajuuden ja hallinnan tunne motivoi käyttäjää keräämään tai ostamaan niitä.

Omistamisen vietti herää myös, kun käyttäjälle annetaan profiili, jota hän voi muokata halujensa mukaiseksi. Profiiliin voi liittyä esimerkiksi käyttäjän oma avatar. Laajat muokkausmahdollisuudet saavat käyttäjän käyttämään aikaa profiilinsa suunnitteluun, jolloin omistajuussuhteen merkitys profiiliin korostuu. Motivaatio suoriutua hyvin pelissä tai muussa ympäristössä kasvaa, kun avatar nähdään oman itsensä jatkeena virtuaalimaailmassa (Mazlan 2011, 4).

2.2.5 Sosiaalinen vaikuttaminen ja samaistuminen

Sosiaalisia tapoja motivaation herättämiseksi ovat muun muassa mentorointi, sosiaalinen hyväksyntä, palaute sekä kumppanuus. Sosiaalista viettiä herättävät myös kilpailut sekä kateus. (Chou 2019)

Kurssipohjaisessa opetustavassa näitä sosiaalisia viettejä voi myös herättää. Kurssien opettajana voi esimerkiksi olla vaikutusvaltaisia tai kuuluisia henkilöitä, joiden mielipiteet kiinnostavat sekä vaikuttavat ihmisiin.

Sosiaalisten viettien vaikutusta kurssien kiinnostavuuteen on hyödyntänyt etenkin yhdysvaltalainen, vuonna 2015 perustettu MasterClass-palvelu, joka toimii tilauspohjaisena kurssialustana kuluttajille. MasterClass hyödyntää eri alojen superjulkisten vetovoimaa, osaamista ja tarinoita kurssien tuottamisessa. Esimerkkejä alustan kouluttajista ovat muiden muassa Bill ja Hillary Clinton, jotka opettavat, tässä järjestyksessä, johtajuutta ja resilienssitaitoja, sekä useita Grammy-palkintoja voittanut säveltäjä Hans Zimmer, joka opettaa elokuvamusiikin säveltämistä.

2.2.6 Niukkuus ja malttamattomuus

Niukkuus ja malttamattomuus motivoivat ihmisiä tilanteissa, joissa on tarjolla jotain harvinaista tai eksklusiivista. Myös aikarajoitteiden asettaminen herättää näitä viettejä. (Chou 2019) Aikarajoitteita käytetään esimerkiksi mobiilipeleissä, joissa vaihtoehtoina pelissä ansaitun aarrearkun avaamiselle voi olla usean tunnin odottelu, tai pienen summan maksaminen eli mikrotransaktio.

Mikrotransaktiot ovat yleistyneet peleissä eksponentiaalisesti 2010-luvun lopulla, ja niistä on tullut yhä useamman pelin pääansaintamalli. Niiden eettisyys sekä verrattavuus uhkapelaamiseen ovat kuitenkin johtaneet myös monien tahojen kriittiseen kantaan niitä kohtaan. Esimerkiksi Belgiassa Loot Box -tyyppisten pelinsisäisten esineiden ostaminen on laitonta, sillä lain mukaan se on uhkapelaamista (Burks 2018). Loot Box -tuotteille ominaista on arvaamattomuus; käyttäjä ei tiedä mitä ne sisältävät ennen niiden ostamista. Niiden sisältä voi löytyä erilaisia, eriarvoisia pelinsisäisiä tuotteita.

Sekä aikarajoitus että mikrotransaktio ovat tietoisesti suunniteltuja nostamaan käyttäjän sitoutuneisuutta tuotteeseen. Virtuaalisen aarrearkun avaamisen odotus luo jännitystä, ja nostaa pelaajien sitoutumista pyrkiessään varmistamaan pelaajien palaamisen pelin ääreen tasaisin väliajoin. Maksaminen on taas merkki jo valmiiksi sitoutuneesta käyttäjästä, joka haluaa esimerkiksi ostaa vain vähän aikaa saatavilla olevan kosmeettisen tehosteen pelihahmollensa.

Yhtenä esimerkkinä toimivasta niukkuuden hyödyntämisestä ostokannustimena on vuonna 2017 Epic Gamesin julkaiseman Fortnite Battle Royale -pelin Item Shop -ominaisuus, jossa virtuaalisella kauppapaikalla myydään pelin sisäisiä Skinejä eli hahmon ulkonäköjä, sekä muita erilaisia visuaalisia tehosteita, joita pelaaja voi käyttää pelimaailmassa.

Fortnite on malliltaan ilmaispelejä. Pelaajien ei tarvitse maksaa mitään aloittaakseen pelaamisen. Se oli kuitenkin maailman eniten tienaava peli kaksi vuotta putkeen, vuosina 2018 ja 2019 (Blake 2020), ja rahan lähteenä on juuri näiden kosmeettisten lisäosien myynti.

Skinien ja tehosteiden ei ole tarkoitus vaikuttaa pelaajan suoriutumiseen pelissä, vaan ne ovat täysin visuaalisia ominaisuuksia, joista ei ole hyötyä pelaajalle voiton tavoittelussa. Kyseinen Item Shop päivittyy 24 tunnin välein, mikä on tärkeä työkalu pelaajiin vaikuttamisessa. Tehoste, joka on myynnissä tietynä päivänä, ei välttämättä koskaan palaa kauppaan. Pienessä ajassa siitä saattaa tulla digitaalinen keräilyharvinaisuus.

Fortniten liiketoimintamallissa vedotaan kolmeen eri viettiin, joista yksi on jo mainittu niukkuus. Toinen vieteistä on arvaamattomuus, ja kolmas on välttely. Arvaamattomuus on myös yksi uhkapelien aiheuttaman riippuvuuden juurisyistä (Robinson 2019).

2.2.7 Arvaamattomuus ja uteliaisuus, menetys ja välttely

Yllä oleva esimerkki on osoitus siitä, että käyttäjiin vaikutetaan myös negatiivisten viettien herättämisen avulla. Nämä voivat lyhyellä aikavälillä johtaa korkeaan sitoutuneisuuteen, mutta negatiiviset kannustimet voivat myös johtaa epäterveellisiin riippuvuuksiin.

Choun (2019) esittämät motivaation ydinvoimat sisältävät myös negatiivisia viettejä, joita ovat arvaamattomuus, uteliaisuus, menetys ja välttely. Välttelyn voima nähdään esimerkiksi tilanteissa, joissa käyttäjille tarjotaan vain rajoitetun ajan tarjousta tai mahdollisuutta. Tämä johtaa menetyksen pelkoon; käyttäjän on tehtävä nopea päätös, ja tarjous kehottaa välttämään sen ohittamista ja sitä kautta myös ulkopuolelle jäämistä.

Negatiivisten viettien hyödyntäminen perehdytyksessä ja kouluttamisessa olisi pääasiallisesti haitallista, joten kurssialustassa sekä sisällöissä tulee kiinnittää huomiota positiivisten viettien hyödyntämiseen. Näistä tärkeimpiä oppimisen tehostamiselle ovat merkitys ja kutsumus sekä kehitys ja saavutukset.

2.3 Pelillistämisen historiaa

Pelillistämisen historiaa tutkittaessa on otettava huomioon, että sen englanninkielinen termi, **Gamification**, syntyi vasta vuonna 2002, kun Nick Pelling loi tyyliltään pelimäistä käyttöliittymää kuluttajien käyttämille sähkölaitteille, kuten pankkiautomaateille ja matkapuhelimille. (Growth Engineering 2019)

Pelillistämisen aikajanan on kuitenkin katsottu alkaneen jo vuonna 1896, kun yhdysvaltalainen S&H -yhtiö otti käyttöön leimamerkit, joita asiakkaat pystyivät ansaitsemaan ostaessaan tuotteita kampanjaan osallistuvien kauppojen kassoilta. Näitä leimamerkkejä pystyi vaihtamaan erilaisiin tuotteisiin. Nämä leimamerkit olivat maailman ensimmäinen laaja-alainen kanta-asiakasohjelma. (Friend n.d.).

Seuraavana aikajamalla on vuonna 1908 perustettu partiolaisliike British Boy Scouts, jonka oleellisena osana oli ansiomerkkien ansaitseminen. Ansiomerkkejä pystyi ansaitsemaan organisaation arvojen mukaan toimimisesta, tiettyjen taitojen oppimisesta sekä nimettyihin tapahtumiin osallistumisesta. (Shannon n.d.)

Vuonna 1973 pelien tehostava vaikutus työntekijöiden aktivoimiseen tunnistettiin, jonka myötä pelit ja hauskanpito nähtiin parantavana voimana laskusuhdanteessa olevaan tuottavuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen. (Shannon n.d.)

Pelillistämisen käytänteet kehittyivät, ja videopelikonsolien yleistyessä yhteyksiä pelinomaisten ympäristöjen ja hyvien tuloksien välillä alkoi näkyä. Vuonna 2010 pelillistämisestä tuli trendi, ja sen jälkeen sitä on implementoitu erilaisiin ympäristöihin monilla eri aloilla.

2.4 Pelillistäminen opetuksessa

Pelit ovat aktiivisen oppimisen muotoja. Niiden käyttö pedagogisissa ympäristöissä on kasvanut merkittävästi 2010-luvulla. Verkko-oppimisen myötä kiinnostus pelejä ja pelillistämistä kohtaan on kasvanut. Audiovisuaalisten ja vuorovaihteisten työkalujen lisääntyminen oppimisympäristöissä nähdään juurisyynä

ilmiöön. Opiskelijat taas hyötyvät oppimisalustojen toimivuudesta eri laitteilla, jolloin oppiminen onnistuu ajasta ja paikasta huolimatta, esimerkiksi mobiililaitteen avulla. (Gamelearn n.d.)

Koronapandemian pakottaman etäopiskelun aikana tehty digiloikka vaikutti myös osaltaan pelien käytön kokeiluihin opetuksessa. Pelaamisen käyttö osana oppimista voi vaikuttaa parempaan immersioon oppimisessa, jonka myötä myös rajoitteet unohtuvat. Pelien liiallista käyttöä tulee kuitenkin välttää. (Aatinen 2021)

Opetuksessa käytetyt pelit auttavat myös opetuksen moninaisuudessa, jolloin erilaiset oppimistavat otetaan huomioon. Perusasteen opettajien mukaan pelien opetuskäytön arvokkain piirre oli huonosti suoriutuvien tai erityistarpeisten oppilaiden motivointi (Gamesandlearning.org 2013).

2.5 Hyötypelit

Hyötypelit kuvataan peleinä, joiden ydintarkoitus on joku muu kuin viihde. Hyötypelien ominaispiirre on jonkin tosielämän skenaarion simulointi peliympäristössä. Hyötypelit voivat käyttää hyväkseen peleistä tuttuja tekniikoita ja teknologioita, mutta niiden päätavoitteena on jonkin asian opettaminen tai harjoittelu. Hyötypeleiksi luokitellaan myös mainospelit, uutispelit sekä terveyspelit, joilla kaikilla on oma, viihteestä eriävä tavoitteensa. (Djaouti, Alvarez & Jessel n.d.)

Tosielämän ympäristöjen simulointi on iso osa monia oppimisprosesseja. Simulaatioiden käyttö luo oppijalle turvallisen perehtymisympäristön, jossa epäonnistuminen on sallittua, ja jopa suotavaa, hyvien oppimistuloksien takaamiseksi (Jones 2019).

3 OPPIMISEN HALLINTAJÄRJESTELMÄT

Oppimisen hallintajärjestelmät (Learning Management System, LMS) ovat monen käyttäjän sovelluksia, joita käytetään yleensä verkkoselaimissa. Ne auttavat koulutuksen tarjoajaa hallinnoimaan koulutustilaisuuksia, omaa tahtia tehtäviä kursseja sekä muita moninaisia oppimisprosesseja. (Foreman 2018). Ne helpottavat oppimisprosessien seuraamista ja raportointia.

Oppimisen hallintajärjestelmät ovat pitkälti automatisoituja prosesseissaan, ja kalliin manuaalisen työn vähentäminen esimerkiksi kurssiympäristöissä onkin yksi niiden suurimmista eduista. Yleisimpiä automatisoituja prosesseja ovat kurssille ilmoittautumiset, ajastetut, esimerkiksi tiettyinä päivämäärinä tai tiettyin väliajoin aukeavat kurssisisällöt, osaamisen testaaminen kokeilla sekä sertifikaatit, jotka luodaan automaattisesti käyttäjän tiedoilla kurssin suorittamisen jälkeen. Käyttäjäkokenemusta ajatellen oppimisen hallintajärjestelmän tulee myös tallentaa jokaisen käyttäjän eteneminen kursseilla, jotta he pääsevät jatkamaan siitä, mihin ovat jääneet.

Manuaalisesti tehtävä työ oppimisen hallintajärjestelmissä on suurimmilta osin jo valmisteluvaiheessa tehtyä työtä. Tällaista työtä ovat oppimisenhallintajärjestelmän räätälöinti organisaation tarpeisiin, kurssien luominen sekä niiden julkaiseminen alustalle tai muualle verkkoon, josta verkkosivu noutaa ne. Erityisesti raskaiden videoiden säilytys kannattaa yleisesti ulkoistaa niille räätälöityyn palveluun, sillä pienilläkin kävijämäärillä videoiden suoratoisto vie palvelimelta paljon kaistanleveyttä. Suosittuja videohostingiin erikoistuneita palveluita ovat mm. YouTube sekä Vimeo (Duò 2022).

3.1 Oppimisen hallintajärjestelmien alatyypit

Foreman (2018) on jaotellut oppimisen hallintajärjestelmät kolmeen eri alatyypiin. Näillä alatyypeillä on omat piirteensä, joita toisista ei löydy. Alatyypit ovat yhtiön oppimisen hallintajärjestelmä (Corporate LMS), akateeminen oppimisen hallintajärjestelmä (Academic LMS) sekä integroitu oppimisen ja oppimissisällön hallintajärjestelmä (Integrated LCMS-LMS).

3.1.1 Corporate LMS – Yhtiön oppimisen hallintajärjestelmä

Yhtiön oppimisen hallintajärjestelmien kohderyhmänä ovat pääosin organisaatiot, jotka hyötyvät verrattain lyhyistä, tunnista muutamaa päivää kestävistä kursseista. Sisältönä on yleensä yhtiön henkilöstön kouluttamista eri teemoihin. Useimmat oppimisenhallintajärjestelmät ovat tyypiltään juuri näihin tarkoituksiin luotuja. (Foreman 2018)

Tässä opinnäytetyössä pääpainona on yhtiön oppimisen hallintajärjestelmän kriteerit täyttävä lopputulos. Ominaispiirre tällaiselle järjestelmälle on myös kurssikatalogi, josta käyttäjät voivat itse valita oppimissisältöjään.

3.1.2 Academic LMS – Akateeminen oppimisen hallintajärjestelmä

Akateemisen oppimisen hallintajärjestelmän tarkoitus on toimia luokkahuoneen tai luentosalin liitännäisenä tai korvikkeena verkossa. Tällainen järjestelmä on yleensä verkkosivusto, jossa opiskelijat ja ohjaajat tapaavat ja tekevät yhteistyötä verkossa. (Foreman 2018)

Ohjaajat voivat julkaista alustalle kurssimateriaalia sekä tehtäviä. Opiskelijat voivat keskustella ohjaajan ja toistensa kanssa, palauttaa tehtäviä, tehdä kokeita sekä tarkastella saamiaan arvosanoja ja palautteita. Eri avoimuuskriteerit keskusteluissa ja tehtävien palautuksissa tarjoavat myös mahdollisuuden tiedonjaolle ja vertaisarvioinneille.

Akateemiset oppimisen hallintajärjestelmät ovat useimmiten käytössä oppilaitoksilla, jotka tarjoavat lukukausi- tai lukuvuosipohjaista opetusta (Foreman, 2018).

3.1.3 Integrated LCMS-LMS – Integroitu oppimisen ja oppimissisällön hallintajärjestelmä

Tällaisessa hybridijärjestelmässä kurssien luomisprosessia ei ole ulkoistettu muualle, vaan kurssin kehittäjät voivat luoda koko kurssin järjestelmän sisällä. Kurssien lisäksi LCMS-tyyppisissä ympäristöissä on usein myös perehdytys-

kansioita, ohjekirjoja, oppaita ja muunlaisia oppimateriaaleja. Tämä vaatii järjestelmältä paljon, sillä järjestelmästä pitää tällöin löytyä hakemisto, josta lähdemateriaaleihin pääsee käsiksi. Järjestelmässä tulee myös olla pohjia dokumenttien sekä kurssien luomiselle, sekä mahdollisuus kurssien luomiseen yhteistyönä.

4 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen tarkoittaa sellaisia toimenpiteitä, jotka auttavat uutta työntekijää tutustumaan työpaikkaansa, kollegoihinsa sekä työhön liittyviin odotuksiin.

Työnopastus taas tarkoittaa itse työtehtävien opettamista. Tässä opastuksessa käydään läpi työn vaiheet, sekä vaadittavat tiedot ja taidot. (Ahokas & Mäkeläinen 2013)

Perehdyttämisen tärkeyttä vahvistaa myös kirjaus työturvallisuuslaissa (738/2002), jonka 14. pykälä käsittelee työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta.

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista; (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Lisäksi pykälässä säädetään myös työn haittojen ja vaarojen ehkäisemisestä sekä perehdytyksen täydentämisestä tarvittaessa. Ahokkaan ja Mäkeläisen (2013) mukaan perehdyttäminen on tarpeellista myös, kun työ toistuu harvoin, tilanne on tavanomaisesta poikkeava, tai työmenetelmät muuttuvat.

4.1 Perehdyttämisen tasot

Perehdyttämistä voidaan tarkastella eri tasoilla. Oulun Yliopiston ja Ahaa Vision Oy:n KIKO-hanke (2018) on jaotellut ammatillisen vuorovaikutuksen kehittämisen kolmelle eri tasolle, joita ovat organisaatio- työyhteisö- ja yksilötaso.

4.1.1 Organisaatiotaso

Organisaatiotasolla perehdyttämisen tavoitteen tulisi olla uuden työntekijän toimittaminen tervetulleeksi työpaikalle niin, että hänestä tulee tuottava osa työyhteisöä. Perehdytysvaiheessa on tärkeää saada työntekijä tuntemaan itsensä tärkeäksi yrityksessä alusta lähtien. Toiminnan suunnan ja merkityksen osoittaminen tehostavat tätä tunnetta. (Aaltonen 2018, 8–11)

Organisaatiotasolla voidaan puhua myös oppivasta organisaatiosta, joka on monille yrityksille tavoitemalli. Oppivan organisaation ominaispiirre on jatkuvan oppimisen luoma resilienssi (Polvi 2020). Resilienssillä tarkoitetaan ihmisten sekä yhteisöjen toimintakyvyn säilyvyyttä kriisi- ja häiriötilanteissa sekä muissa muuttuvissa olosuhteissa. Resilienssi näkyy myös kykynä palautua ja vahvistua kriisien jälkeen (Sitra n.d.).

Jatkuvaa oppimista sekä organisaation yhteisöllisyyttä voidaan tehostaa kursialustalla, jossa tuoretta tietoa tuodaan henkilöstön saataville. Tietty osuus työajasta voidaan mitoitaa uuden oppimiselle, jonka myötä organisaatio voi saavuttaa jatkuvasti parempia tuloksia.

4.1.2 Työyhteisötaso

Työyhteisötasolla tapahtuvaan perehdytykseen liittyy vahvasti ajatus siitä, että kaikilla työntekijöillä on oma osansa ja vastuunsa uuden työntekijän perehdyttämisessä. Kollegoihin tutustuminen helpottuu, sekä omaan tiimiin sitoutuminen vahvistuu, kun yhteisö luo jäsenilleen kannustavan ja turvallisen oppimisilmapiirin. Psykologinen turvallisuus työpaikalla mahdollistaa työyhteisön jäsenille myös omien näkemystensä esille tuomisen, kun he kokevat tulevansa kuulluiksi. (Aaltonen 2018, 11–12).

4.1.3 Yksilötaso

Yksilötasolla perehdyttämisessä on kyse itse työn tekemisestä. Onnistunut yksilötason perehdytys vaatii sekä hyvin suunniteltua että toteutettua ohjausta, kuin myös itse työntekijän motivaatiota sekä kykyä oppia. Yksilön osaamisen rakennuspalikoita ovat hänen kokemustensa lisäksi myös tiedot, taidot, verkostot sekä henkilön luonne. (Aaltonen 2018, 13–14)

4.2 Digitaalinen perehdyttäminen

Iso osa työhön perehdyttämisestä on nykyään mahdollista toteuttaa digitaalisin keinoin. Pajulan (2021) mukaan digitaalinen perehdytys pitää sisällään paljon

hyödyllisiä aspekteja, jotka samanaikaisesti säästävät resursseja ja lisäävät perehdytyksen laatua.

4.2.1 Joustavuus ja skaalautuvuus

Digitaalinen perehdytys voidaan toteuttaa täysin perehtyjän oman aikataulun mukaisesti missä tahansa, ja sisältöjä voidaan tarkastella useilla eri laitteilla, esimerkiksi älypuhelimella (Pajula 2021). Sisällöt ovat käyttäjän saatavilla aina tarvittaessa, joka myös helpottaa asioiden kertaamista. Digitaalisesti toteutettu perehdytys voidaan toteuttaa teoriassa rajattomalle määrälle ihmisiä eri- tai samanaikaisesti, eikä sillä ole suurta vaikutusta vaadittuun työmäärään.

4.2.2 Sisältöjen monipuolisuus

Digitaalinen perehdytys tukee erilaisia sisältömuotoja, joista perehtyjä pystyy valitsemaan itselleen sopivimman oppimistyylinsä mukaan. Vuorovaikutteiset sisällöt innostavat perehtyjää ja parantavat oppimistuloksia. (Pajula 2021) Perinteisessä perehdytyksessä erilaisia oppimistyyliä ei oteta huomioon, vaan materiaalit ovat usein luentomuotoisia.

4.2.3 Sisältöjen laatu

Kun hyvien perehdytys sisältöjen toteuttamiseen panostetaan kertaalleen, on lopputuloksena laadukas digiperehdytyspaketti, jonka sisältö on jokaiselle perehtyjälle tasalaatuinen ja yhtä informatiivinen ajankohdasta huolimatta. Perinteisessä perehdyttämismallissa haasteena voi olla perehdytysten tasalaatuisuus. (Pajula 2021) Digitaalisen perehdytysalustan materiaaleja on kuitenkin pidettävä silmällä ja päivitettävä ajantasaisiksi, mikäli teemoja koskevat asiat muuttuvat. Tällaisia voivat olla esimerkiksi laki- tai regulaatiomuutokset, yrityksen talouslukujen tai strategian muutokset tai muut uudistukset.

4.2.4 Kustannukset

Digitaalisen perehdytysprosessin suunnittelu ja käyttöönotto vaatii alkuinvestoinnin, mutta pitkällä aikavälillä se on kustannustehokas vaihtoehto. Sen vaiku-

tus manuaalisen työn vähentymiseen perehdytyksessä säästää reilusti ihmisresursseja ja henkilötyötunteja. (Pajula, 2021)

4.2.5 Digitaalisen perehdytysympäristön hyödyt

Kun perehdytykseen suunnattu verkko-oppimisympäristö on luotu, voidaan sitä laajentaa myös muihin organisaation tarpeisiin sopivaksi. Kun alustalle kerätään laaja-alaisesti materiaalia, siitä muodostuu koko organisaation osaamista ylläpitävä ja kehittävä paikka, joka voi myös innostaa ihmisiä kehittämään osaamistaan (Pajula 2021).

4.3 Perehdyttämisen pelillistäminen

Luukan (2019, 292–299) mukaan perehdyttäminen on HR-prosesseista kannattavin pelillistää. Syinä tähän ovat pelillistämisen helppous perehdytysympäristössä sekä pelillistämisen innostava vaikutus perehdyttämiseen. Pelillistämisen tarkoitus on myös tehdä asiasta hauskempaa ja palkitsevampaa (Luukka 2019, 295).

Ensimmäinen askel perehdyttämisen pelillistämisessä voidaan tehdä minimaalisilla resursseilla, esimerkiksi vain paperilla ja kynällä. Monissa organisaatioissa arjen askareet, kuten toimiston tiskikoneen tyhjennys on pelillistetty kilpailuympäristöiksi, jossa eniten konetta tyhjentänyt palkitaan aina viikon päätteeksi. Palaute ja positiivinen vahvistaminen ovat voimakkaimmat tekniikat, joilla tuoda esiin ihmisten parhaat puolet (Daniels, 2016).

Organisaation arvoihin tai keskeisiin teemoihin sidotut perehdytykset luovat sekä perehdytyksen antajalle että sen vastaanottajalle vahvistuksen siitä, että organisaatio toimii myös sisäisesti niiden mukaan. Jokaiseen arvoon voidaan yhdistää erilaisia tehtäviä, jotka vahvistavat arvon toteutumista käytännössä. Arvojen toteutumiselle voidaan myös luoda mittareita ja portaittaisia asteikoita, joista nähdään, missä mennään.

5 TOTEUTUS

5.1 WordPress

Kurssialusta toteutettiin WordPress -sisällönhallintojärjestelmän avulla. WordPress on ilmainen, avoimeen lähdekoodiin perustuva sisällönhallintajärjestelmä, joka on käytössä 39,5 %:lla kaikista verkkosivuista (Southern, 2021). WordPress on näin ollen maailman suosituin sisällönhallintajärjestelmä.

5.2 Oppimisen hallintajärjestelmän valinta

WordPressin lisäosina toimivia oppimisen hallintajärjestelmiä on olemassa kymmeniä. Oikean alustan valitseminen on tärkeää, ja näiden välillä oli tehtävä kattavaa vertailua.

Tärkeinä kriteereinä työssä käytettävälle järjestelmälle olivat etenkin yhteensopivuus muiden lisäosien kanssa, monipuoliset kehitysmahdollisuudet sekä kattavat ohjeistukset integraatioihin.

Ensimmäinen testattu lisäosa oli WP Courseware. Tämä oppimisen hallintajärjestelmä osoittautui kuitenkin ominaisuuksiltaan liian kevyeksi, eikä se ollut täysin yhteensopiva käytetyn sivunrakennustyökalun kanssa.

Toteutukseen valikoitui lisäkokeilujen jälkeen LearnDash LMS, joka on maksullisella vuosilisenssillä toimiva oppimisen hallintajärjestelmä. Hyväksi havaittuja ominaisuuksia olivat yhteensopivuus, sisäänrakennetut pelillistämisen mahdollisuudet, käyttäjäfoorumit sekä käyttäjäystävällisyys. Premium-tason lisäosana sen kehitys on jatkuvaa ja tekninen tuki saavutettavissa.

Olennainen osa kurssialustoja ja oppimisen hallintajärjestelmiä on myös niiden integrointi verkkokauppoihin. Kurseja pystyy ostamaan verkkokaupoista, jolloin ne avautuvat käyttäjälle suoritettavaksi. Työn kannalta tämä ei ollut tärkeää, mutta alustan monistettavuuden kannalta on hyvä tietää, että LearnDash toimii hyvin myös WordPressin verkkokauppaliisäosien, kuten WooCommercen kanssa.

5.3 LearnDash LMS

LearnDash on oppimisen hallintajärjestelmä, jolla toteutettiin työn kurssitoiminnallisuudet. LearnDash on ominaisuuksiltaan hyvin laaja ja jatkuvasti kehittyvä järjestelmä.

LearnDashin kurssitoiminnallisuudet perustuvat oppituntien ja kokeiden yhdistelmään. Oppituntien luomiseen on paljon erilaisia mahdollisuuksia, ja sisältöjä voi tuottaa videoiden, tekstien tai tiedostojen muodossa.

Kursseilla etenemistä voidaan rajoittaa, tai sisällöistä voidaan tehdä vapaasti saatavilla olevaa. Rajoituksia voidaan tehdä ajastamalla sisältöjä tietyille päiville tai väliajoille, vaatimalla pohjatiedoiksi muita käytyjä kurseja tai rajoittamalla kurssinsisäisten sisältöjen näkyvyyttä sen perusteella, onko saman kurssin aikaisempia sisältöjä suoritettu hyväksytysti. Pelillistämisen avulla pääsy kursseille voidaan rajoittaa myös pistemäärään vedoten.

5.3.1 Kurssialustan pelillistäminen

LearnDashiin on saatavilla Achievements -lisäosa, jolla pelielementtien lisääminen alustalle helpottuu. Lisäosa tarjoaa mahdollisuudet pisteiden sekä saavutusten implementointiin. Saavutuksia ja pisteitä voi saada useista erilaisista toiminnoista, joita käyttäjät suorittavat sivuilla. (KUVA 1)

The screenshot shows the 'Achievements' page in the LearnDash LMS interface. The page has a dark sidebar on the left with navigation options like 'Overview', 'Courses', 'Lessons', 'Topics', 'Quizzes', 'Questions', 'Certificates', 'Groups', 'Challenge Exams', 'Coupons', 'Achievements', 'Assignments', 'Reports', 'Add-ons', 'Settings', and 'Artikkelit'. The main content area is titled 'Achievements' and includes tabs for 'Achievements', 'Settings', and 'Shortcodes'. Below the title, there are filters for 'Kaikki (3)' and 'Julkaistut (3)', along with buttons for 'Massatoiminnot', 'Käytä', 'Kaikki päivämäärät', and 'Suodata'. A table lists the achievements:

<input type="checkbox"/>	Otsikko	Trigger	Points Awarded	Occurrences	Image
<input type="checkbox"/>	Kirjaudu sisään	User logs in (WordPress)	50	1	
<input type="checkbox"/>	Täydet Pisteet	Quiz score above % (LearnDash)	250	1	
<input type="checkbox"/>	Kurssi Suoritettu!	User completes a course (LearnDash)	1000	3	

KUVA 1. Saavutuksia, joita käyttäjät voivat saada alustaa käyttäessään. Saavutus 1: Kirjaudu sisään. Saavutus 2: Saa täydet pisteet kokeesta. Saavutus 3: Suorita kurssi kokonaisuudessaan.

Profiilista pääsee käsiksi omiin tietoihin sekä kursseihinsa. Tietoja voi myös muokata WordPressin kautta. Saavutukset sekä top 10 -taulukko ovat näkyvisissä myös käyttäjien henkilökohtaisissa profiileissa, josta niitä pääsee tarkastelemaan. Samalta sivulta käyttäjä näkee myös kaikki ne kurssit, joille he ovat ilmoittautuneet. (KUVA 2)

Profiili

ETUSIVU KAIKKI KURSSIT PROFILI

Edit profile

3 Courses
3 Completed
0 Certificates
0 Points

Your Courses Expand All

- ✓ Kilpailukieitosopimukset COMPLETE
- ✓ Työperäinen maahanmuutto COMPLETE
- ✓ Jäsentasot ja -edut COMPLETE

Top 10

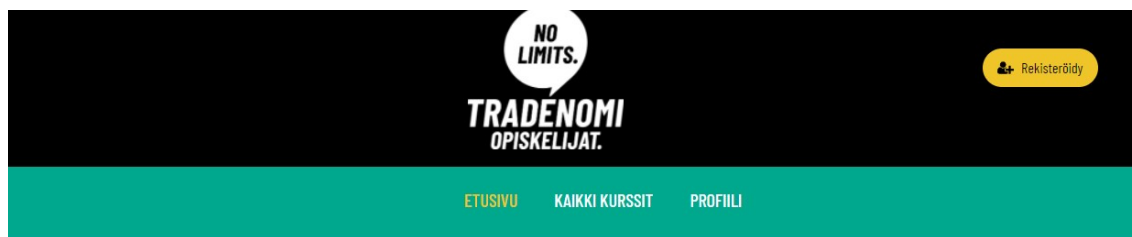
User	Badges Earned
Walteri	🏆 🏆 🏆

Omat saavutukset

🏆 x3 🏆 🏆

KUVA 2. Käyttäjän profiilinäkymä. Profiilista pääsee käsiksi omiin tietoihin sekä kursseihinsa. Tietoja voi myös muokata WordPressin kautta.

Käyttäjät voivat käyttää ansaitsemiaan pisteitä erilaisiin palkintoihin. Työn esimerkkitapauksessa palkinnot ovat fyysisiä tuotteita, joita voi ansaita joko yksilöllisellä tai kollektiivisella suoriutumisella. Osa palkinnoista on listattu jo etusivulla, minkä tavoitteena on käyttäjien kilpailu- ja tiimihengen herättäminen. (KUVA 3)



Tervetuloa Tradenomiopiskelijoiden kurssialustalle!

Ennen kurssille pääsemistä sinun tulee [rekisteröityä](#).
Tämän jälkeen voit aloittaa kurssien suorittamisen, ja ansaita samalla pisteitä!

Pisteillä lunastat itsellesi tai tiimillesi palkintoja!



Tradenomilakki

Tradenomilakki toimitetaan maksutta kauden huippusuoritujiille!



Tapahtumasponsori

Kun jokainen yhdistyksen jäsen ansaitsee 2000 pistettä, saa yhdistys 250 € sponsoroinnin tapahtumaan.

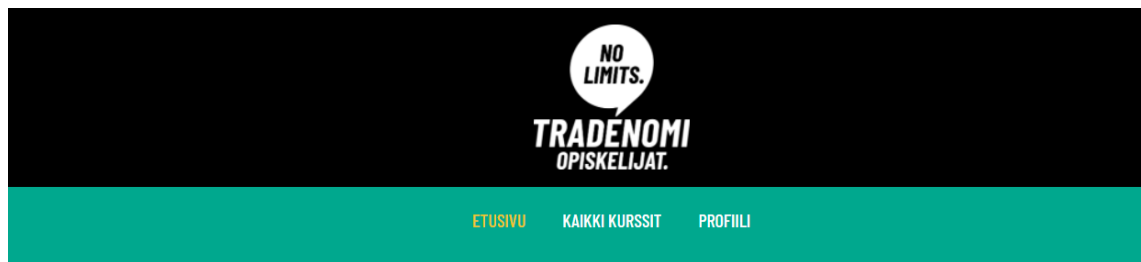


Haalarimerkit

250 pisteellä ansaitset haalarimerkin!

KUVA 3. Kurssialustan etusivunäkymä kirjautumattomalle käyttäjälle.

Etusivulla on esitelty palkintoja, joita käyttäjät voivat voittaa suorittaessaan kurseja. Etusivun viestit toimivat ns. call-to-actionina, jotka ohjaavat käyttäjää kohti haluttua toimenpidettä. Ensimmäinen tavoiteltu teko on käyttäjän rekisteröityminen, joka on saatavilla kahdessa paikassa sivulla. Kun käyttäjä on kirjautunut sisään, rekisteröitymään kehottavat tekstit häviävät sivuilta, ja esiin tulee uusi call-to-action. Dynaamisella suunnittelulla käyttäjäkokemus paranee, kun viestit ovat käyttäjän tilanteeseen kohdistettuja. Sivun puhuttelee käyttäjää käyttäjänimellä, sekä kutsuu käyttäjän tutustumaan kursseihin. (KUVA 4)



Tervetuloa, Waltteri!

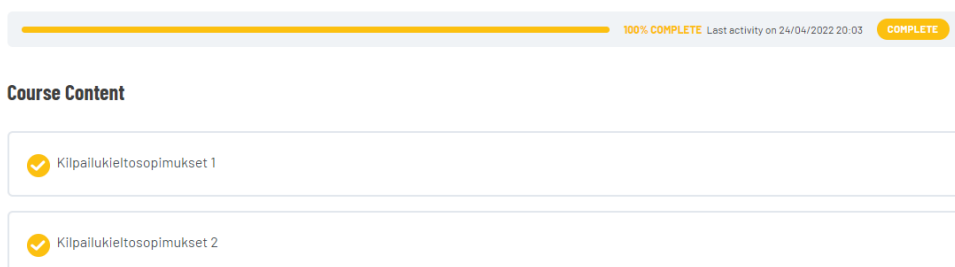
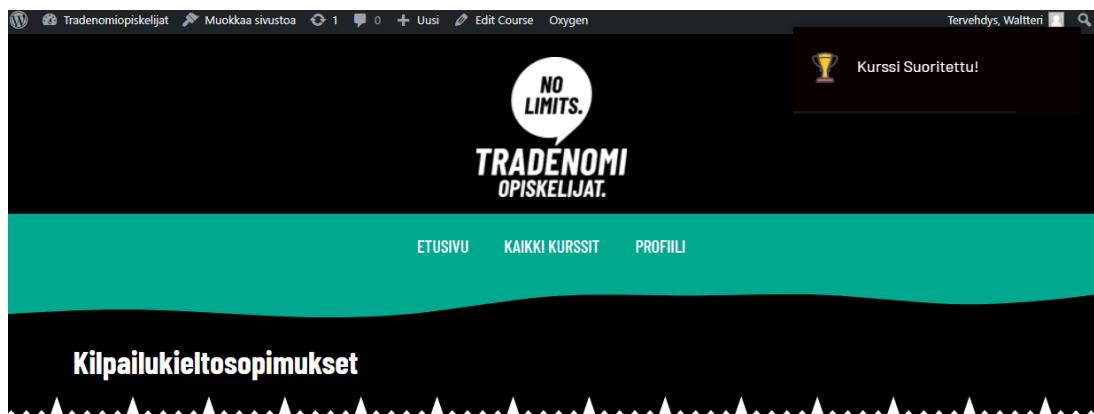
Opiskele, paranna vaikuttamismahdollisuksiasi ja ansaitse samalla pisteitä!
Pisteillä lunastat itsellesi tai tiimillesi palkintoja!

[Tutustu kursseihin](#)



KUVA 4. Kurssialustan etusivu kirjautuneelle käyttäjälle.

Kun käyttäjä on suorittanut kurssin katsomalla molemmat videot, käyttäjä avaa toiminnalla saavutuksen, joka tulee näkyviin hänen profiiliinsa. (KUVA 5)



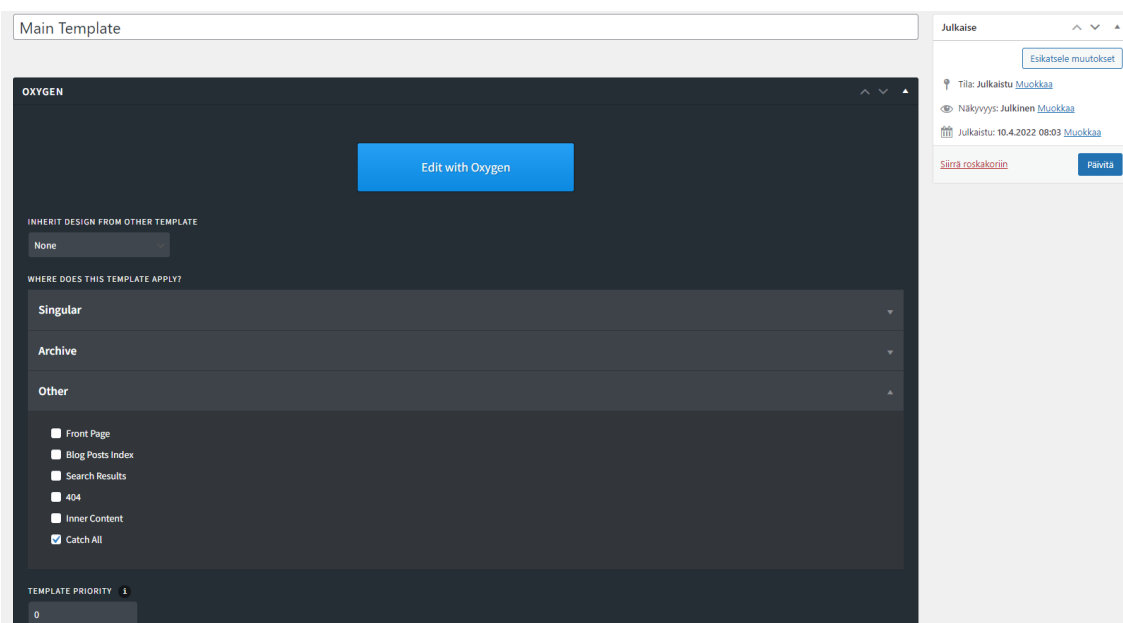
KUVA 5. Kurssi suoritettu.

5.4 Oxygen Builder

WordPress-sivustot rakentuvat yleensä teemojen päälle, mutta kyseisen alustan visuaalisen ilmeen luomiseen käytettiin Oxygen Builder -lisäosaa. Oxygen Builder on visuaalinen sivunrakennustyökalu, joka poistaa WordPressin omat teemat käytöstä täysin. Tämä luo mahdollisuuden täydelle muokattavuudelle, mutta helpottaa kuitenkin prosessia valmiiden rakennuspalikoiden avulla.

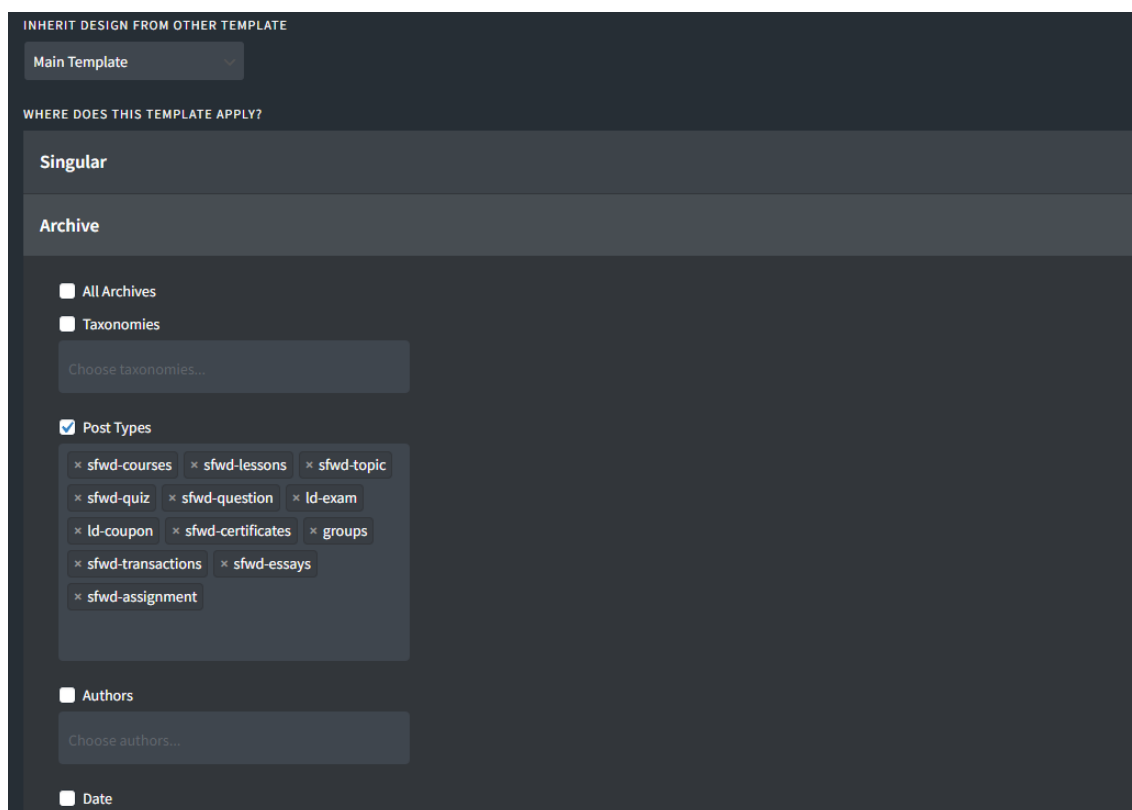
5.4.1 Sivupohjat

Oxygen Builderin avulla sivulle voidaan luoda valmiita pohjia, joita tietynlaiset sivut käyttävät. Työssä käytettiin kahta eri pohjaa, joista toinen on ns. Catch All -pohja, joka piirtyy jokaiselle sivulle. (KUVA 6) Pohja sisältää sivuston headerin ja footerin, eli ylä- sekä alatunnisteet.



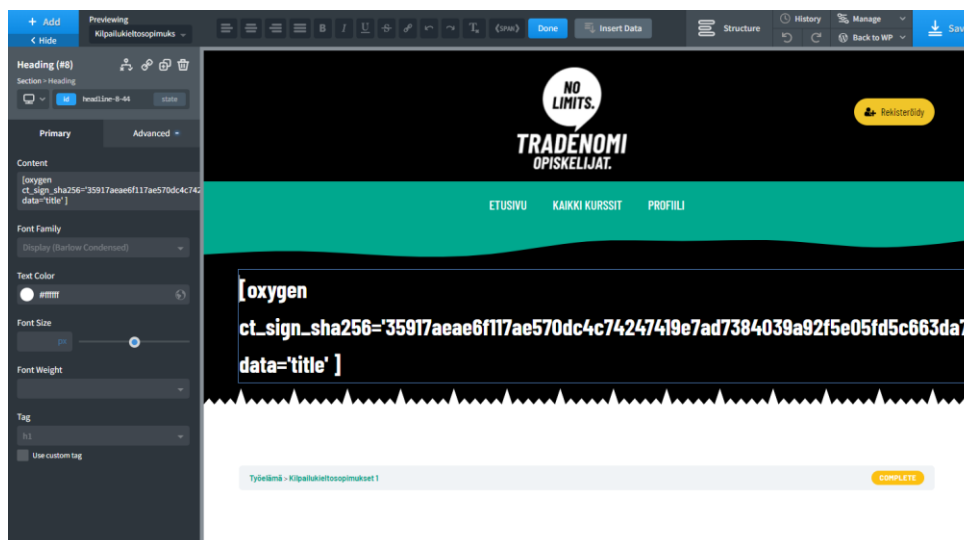
KUVA 6. Sivupohja Catch All -asetuksella piirtyy kaikille sivuille.

Toinen sivupohja luotiin LearnDash-sisältöjä varten. Tämä pohja perii ensisijaisen pohjan, ja rakentuu sen sisälle. Sivupohja aktivoituu sivuilla, jotka ovat tietyn kriteeristön mukaisia. Tällaisia ovat mm. LearnDashin kurssisisältöjä sisältävät sivut, kuten videot ja tietovisat. Pohjalla varmistetaan, että sisällöt skaalautuvat eri laitekokoisiin, näyttäen hyvältä päätelaitteesta riippumatta. (KUVA 7)



KUVA 7. Julkaisutyypit, joihin kurssisisältöjen sivupohjaa käytetään.

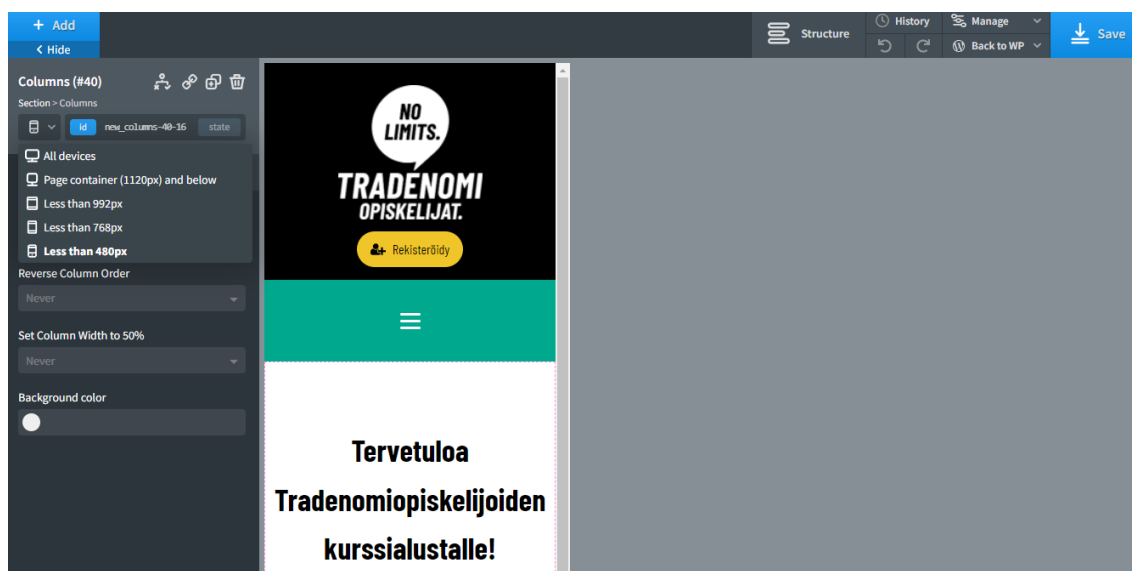
Kuvassa näkyvä valikko sekä sen yläpuolella oleva logo ovat Main Template -sivupohjan piirtämiä elementtejä, jotka piirtyvät jokaiselle sivulle. Niiden alla näkyvä valkoinen teksti mustalla pohjalla piirtyy ainoastaan valituille sivuille. Kuvassa rajattu teksti hakee dynaamista dataa WordPressistä, ja piirtää kullekin sivulle sen otsikon. (KUVA 8)



KUVA 8. Kurssisisältöjen sivupohjan luonti.

5.4.2 Skaalautuvuus

Skaalautuvuudella tarkoitetaan web-suunnittelussa sisältöjen dynaamisuutta, jonka myötä ne muuttavat kokoaan ja asetteluun päätelaitteesta riippuen. Yleisesti tämä toteutetaan breakpoint-tekniikalla, joka perustuu CSS-syntaksiin sekä @media-kyselyyn. Tietyt näyttöjen pikselikoot toimivat katkaisupisteinä, joissa sivun muotoilu muuttuu. Näitä pisteitä on yleisimmin noin viisi per sivusto. Oxygenissa nämä pisteet ovat sisäänrakennettuja sivunrakentimeen. Monet elementit vaihtavat mobiilinäkylässä asetteluun. Pienillä ruuduilla ne näkyvät päällekkäin. Päävalikko on nk. hampurilaispainikkeen takana. (KUVA 9)



KUVA 9. Pienelle laitteelle suunniteltu etusivunäkymä.

6 POHDINTA

Verkkokurssialustan rakentaminen onnistui hyvin, ja sen jatkojalostamiselle on paljon mahdollisuuksia. Tutkittua tietoa hyödyntämällä myös edistyneemmät pelillistämisen toiminnallisuudet voisivat olla vastaavissa kokonaisuuksissa mahdollisia suhteellisen pienellä vaivalla.

Alustan skaalautuvuus myös suurille henkilömäärille on yksi sen suurista eduista. Tarvittaessa täysin automatisoituja kursseja voidaan tuottaa teoriassa rajattomalle määrälle käyttäjiä. Pelillistämisen kannalta esimerkiksi saavutusten rajoituksia täytyy tällöin lisätä, jotta pistejärjestelmää ei väärinkäytetä. Alustalla voidaan tehdä erilaisia kurssipolkuja eri teemoista. Vaativimmat kurssit voivat avautua vasta, kun tarvittava pohjatieto on saavutettu alempien tasojen kursseja suorittamalla.

WordPress-kokonaisuuksia tehdessä lisäosien yhteensopivuus ja niiden keskinäinen kommunikointi ovat tärkeitä projektien sujuvuuden kannalta. Aikaisempi kokemus lisäosista auttoi tässä, ja työ sujui pääosin ilman suurempia ongelmia.

Kurssialustan käännöstyöt sekä kurssisisällöt itsessään eivät kuuluneet työn alaisuuteen, mutta ne ovat välttämättömiä osia alustan mahdollista jalkauttamista varten, etenkin suomenkielisiä yleisöjä ajatellen. Monikielisissä WordPress-toteutuksissa voidaan käyttää WPML-lisäosaa, jonka avulla myös kurssit pystytään kääntämään ja tarjoamaan käyttäjän valitsemalla kielellä.

Myös kurssien sisältöjen tuottajat tarvitsevat ohjeistuksen kurssien tekoon, joten sen tulisi myös olla liitännäinen tuotteessa. Mikäli aikaisempaa kokemusta kurssialustan käytöstä ei ole, saattavat kurssitoiminnallisuudet vaikuttaa vaikeakäyttöisiltä. Tosiasiassa kurssien rakentaminen on kuitenkin yksinkertaista, ja kaikki toimii kätevästi WordPressin ohjausnäkyvästä.

Videokurssit ovat yleisin muoto toteuttaa kursseja, ja tekohetkellä alustalla käytössä oleva YouTube toimii tyydyttävästi sivustolla. Sen mainostoimintoja ei kuitenkaan pysty estämään, joten parempia vaihtoehtoja on monia. Esimerkiksi Vimeo tarjoaa useita erilaisia tilauspohjaisia paketteja, joilla alustasta saadaan

käyttäjäystävällisempi. Premium-pakettiin kuuluvia live stream -toimintoja pystyisi myös hyödyntämään alustalla, käyttäen hyödyksi kurssien ajastustoimintoja.

Yksityisen sivunkehittäjän näkökulmasta ajatellen lisenssimaksut korkeatasoisista lisäosista ovat hyvin kannattavia hankintoja, ja henkilötyön tuntihinnoittelulla ne maksavat yleensä itsensä takaisin hetkessä sujuvoittamalla prosesseja. Täysin asiakkaalle räätälöidyt tuotokset sopivat kalliimpiin projekteihin, mutta hintavertailussa erot voivat olla suuria, ja moni tyytyy mieluummin yleisiin, halviksi todettuihin budjettiratkaisuihin.

Pelillistäminen on kehittyvä ala, jolla on paljon mahdollisia käyttökohteita. Pelillistämisen trendihuipun jälkeen sen käytöstä on tullut suunnitelmallisempaa ja sitä on tutkittu ratkaisuna moniin ongelmiin. Uutta tietoa tuotetaan jatkuvasti, ja uusia implementaatioita syntyy myös odottamattomiin ympäristöihin.

LÄHTEET

Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työn oppimisessa : työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Pro gradu -tutkielma, Tampereen Yliopisto. Viitattu 17.4.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201805151691>

Aatinen, A. 2021. Oppiminen on hauskaa! Pelaamalla motivoituneita oppilaita ja parempia oppimistuloksia. Tampereen yliopiston blogi. 11.5.2021. Viitattu 17.4.2022. <https://www.tuni.fi/ajankohtaista/oppiminen-hauskaa-pelaamalla-motivoituneita-oppilaita-ja-parempia-oppimistuloksia>

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisu. Viitattu 18.4.2022. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Blake, V. 2020. Fortnite is the world's highest-earning game for the second consecutive year. MCV/DEVELOP 3.1.2020. Viitattu 13.4.2022. <https://www.mcvuk.com/business-news/fortnite-is-the-worlds-highest-earning-game-for-the-second-consecutive-year/>

Burks, R. 2018. Belgium & The Netherlands Classify Loot Boxes As Illegal Gambling. ScreenRant 25.4.2018. Viitattu 20.4.2022. <https://screenrant.com/loot-boxes-illegal-belgium-netherlands/>

Chou, Y. 2019. Actionable Gamification. E-kirja. Packt Publishing. Viitattu 16.4.2022. Vaatii käyttöoikeuden. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma9911131068705973

Daniels, A. 2016 Bringing Out the Best in People: How to Apply the Astonishing Power of Positive Reinforcement. 3. Painos. E-kirja. McGraw-Hill. Viitattu 20.4.2022. Vaatii käyttöoikeuden. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma9910689901905973

Djaouti, Alvarez & Jessel n.d. Classifying Serious Games: the G/P/S model. Pdf-dokumentti. Viitattu 18.4.2022. http://www.ludoscience.com/files/ressources/classifying_serious_games.pdf

Duò, M. 2022. 10 Best Video Hosting Solutions to Consider in 2022 (Free vs Paid). Kinsta-blogi 17.2.2022. Viitattu 21.4.2022. <https://kinsta.com/blog/video-hosting/>

Foreman, S. 2017. The LMS Guidebook: Learning Management Systems Demystified. E-kirja. Association for Talent Development. Viitattu 10.4.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://learning.oreilly.com/library/view/the-lms-guidebook/9781607281658/>

Friend, M. n.d. The History and Future of Loyalty Programs. Business and Tech -blogin. Viitattu 18.4.2022. <https://www.futureofbusinessandtech.com/loyalty-and-rewards/the-history-and-future-of-loyalty-programs/>

Gamelearn. n.d. The Unstoppable Growth of Gamification and Digital Learning Games in Education. Gamelearn-blogin. Viitattu 24.4.2022. <https://www.gamelearn.com/en/resources/blog/growth-gamification-digital-learning-games-education/>

Gamesandlearning.org. 2013. Teachers Surveyed on Using Digital Games in Class. Verkko uutinen. n.d. Viitattu 20.4.2022. <https://www.gamesandlearning.org/2014/06/09/teachers-on-using-games-in-class/>

Growth Engineering. 2019. The history of gamification (from the very beginning to now). Growth Engineering -blogin. 29.8.2019. Viitattu 23.4.2022 <https://www.growthengineering.co.uk/history-of-gamification/>

Jones, S. 2019. Failure as the Perfect Learning Tool. Medium-blogin. 13.10.2019. Viitattu 22.4.2022. <https://medium.com/populiteracy/failure-is-an-option-d7379707df9f>

KIKO-hanke. 2018. Etusivu. Viitattu 16.4.2022. <http://www.kikohanke.com/home>

Luukka, P. 2019. Yrityskluttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten. 3. painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 19.4.2022. Vaatii käyttöoikeuden. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma9910181744205973

Manning, Z. 2017. Do participation trophies hurt our motivation? Some say yes. Spartan Newsroom 21.3.2017. Viitattu 19.4.2022 <https://news.jrn.msu.edu/2017/03/participation-trophies-becoming-a-hot-topic-in-terms-of-mental-health/>

Mazlan, M. 2012. Students' Perception of Motivation to Learn: Does an Avatar Motivate? Väitöskirja. Durham University. Viitattu 15.4.2022. http://etheses.dur.ac.uk/3367/1/dcs3mm_phd_thesis.pdf?DDD10

Pajula, A. 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Media-maisteri-blogin. 22.9.2021. Viitattu 19.4.2022. <https://www.mediamasteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys>

Polvi, K. 2020. Kohti Oppivaa Organisaatiota – Osaamisen Kehittäminen Kunnassa. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen Yliopisto. Viitattu 24.4.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/121321/PolviKaisa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Robinson, M. 2018. Designed to deceive: How gambling distorts reality and hooks your brain. The Conversation 13.8.2018. Viitattu 15.4.2022. <https://theconversation.com/designed-to-deceive-how-gambling-distorts-reality-and-hooks-your-brain-91052>

Shannon, J. n.d. The History Of Gamification – Journey from 1896 to the 21st Century. Gamify-blogi. Viitattu 23.4.2022. <https://www.gamify.com/gamification-blog/the-history-of-gamification>

Sitra. n.d. Verkkosivu. Viitattu 23.4.2022.
<https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto/resilienssi/>

Southern, M.G. WordPress Powers 39.5% of All Websites. Search Engine Journal-blogi. 4.1.2021. Viitattu 19.4.2022.
<https://www.searchenginejournal.com/wordpress-powers-39-5-of-all-websites/391647/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 20.4.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Zichermann, G. & Linder, J. 2013. The Gamification Revolution: How Leaders Leverage Game Mechanics to Crush the Competition. 1. painos. New York, New York State: McGraw Hill Education. Viitattu 11.4.2022. Vaatii käyttöoikeuden.
https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/176jdvt/cdi_skillsoft_books24x7_bkb00056481