

OPPIMISMUOTOILUTYÖKIRJA

Sisältö

Saatteeksi

1. Oppimismuotoilu koulutuksessa
2. Oppimismuotoiluprosessi
3. Oppimismuotoilun vaiheet ja työkalut
4. Esimerkkejä oppimismuotoilun hyödyntämisestä
5. Tukimateriaalia ja suositeltavia lähteitä

Saatteeksi

Oppimismuotoilu on jalkautunut osaksi koulutusten ja jatkuvan oppimisen suunnittelua sekä jatkuvaa kehittämistä. Sen taustalla on palvelumuotoiluajattelu, jota sovelletaan koulutuksen palvelujen kehittämiseen. Tulevaisuuden työ -hankkeen edetessä havaitsimme, että oppimismuotoilua hyödynnetään laajasti, mutta konkreettiselle oppaalle on tarvetta.

Oppimismuotoilun avulla voidaan tarkastella koulutusten suunnittelua uudella tavalla ja voimakkaammin oppijälhtöisesti. Sen avulla oppimisprosessin suunnittelussa pystytään vahvistamaan oppijan ääntä ja huomioimaan oppimisen tarpeet paremmin, kun noudatetaan oppimismuotoiluperiaatteita. Tärkeänä seikkana on myös, että työelämä saadaan vahvasti mukaan koko suunnitteluprosessiin.

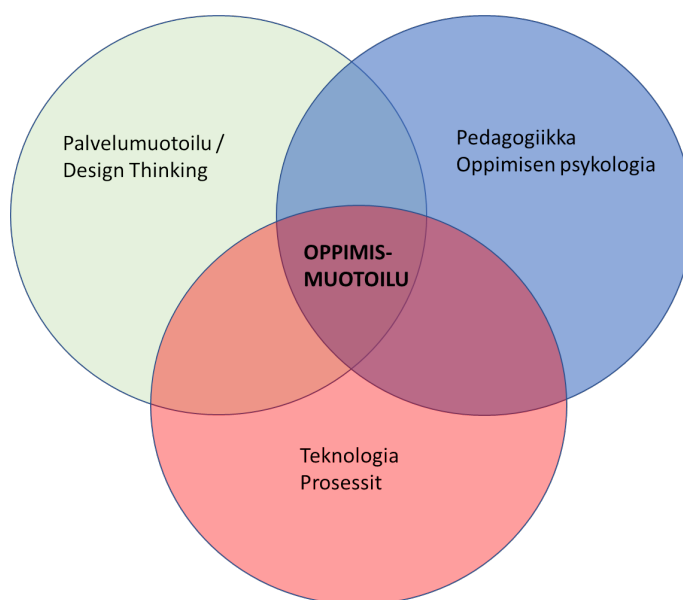
Tämä työkirja pyrkii havainnollistamaan oppimismuotoiluprosessia siten, että opettaja voi oppaan tukemana hyödyntää oppimismuotoilun periaatteita oman opetuksen suunnittelussa. Oppaan avulla haluamme jakaa Tulevaisuuden työ (ESR) hankkeessa syntyneet kokemukset ja hyväksi halutut käytänteet. Tutustu työkirjaan ja hyödynnä sitä soveltuvien osien.

1 Oppimismuotoilu koulutuksessa

Oppimismuotoilulla tarkoitetaan systemaattista, oppijakeskeistä (oppija ja hänen oppiminen keskiössä) ja kokonaisvaltaisen oppimiskokemuksen rakentamista. Oppimismuotoilussa yhdistyvät muotoiluajattelu, oppijan tarpeet ja ajattelutavat (mindset) sekä yhteisöllisen oppimisen työkalut (Mutka 2022).

Siinä käytettävä teknologia ja digitaaliset ratkaisut integroidaan pedagogisesti mielekkäällä tavalla tukemaan oppimista ja sen etenemistä. Oppimismuotoiluprosessi etenee iteratiivisesti ja sitä toteutetaan systemaattisesti, luovasti ja yhteisöllisesti ottaen mukaan prosessin loppukäyttäjät eli tulevat oppijat.

Oppimismuotoilun avulla on mahdollisuus luoda vaikuttavia ja merkityksellisiä oppimiskokemuksia ja tavoitella parempia oppimistuloksia. Oppimismuotoilua voidaan soveltaa esimerkiksi koulutusten suunnitteluun, digitaalisen oppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä henkilöstön kehittämisen ja oppimisen johtamisen kehittämiseen. Oppimismuotoilun taustalla on palvelumuotoiluajattelu, jolloin muotoiluprosessissa hyödynnetään niitä palvelumuotoilun työkaluja, jotka soveltuvat parhaiten suunnittelun tarpeisiin pedagogisista lähtökodista tarkasteltuna. (Kuvio 1).



Kuvio 1. Oppimismuotoilu on oppijälähtöisten pedagogisten prosessien kehittämistä (Kuvio: Mukailen FITech, 2023).

Niin palvelumuotoilussa kuin oppimismuotoilussakin keskiössä ovat asiakasprofiilit eli oppijaprofiilit sekä palvelupolun eli oppimispolun / oppimisprosessin kuvaus. Tutustu halutessasi palvelumuotoiluun tarkemmin esimerkiksi [Oppimismuotoilun hyödyntäminen koulutusten suunnittelussa](#) -artikkelista.

Pedagogiset näkökulmat

Tämän työkirjan taustalla on sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys. Tässä painottuu erityisesti oppimisen sosiaaliset, vuorovaikutukselliset ja yhteistoiminnalliset prosessit. Parhaimmillaan oppimismuotoiluprosessi on yhteisöllinen oppimisen prosessi, jossa dialogin avulla koulutuksen suunnittelijat sekä koulutukseen osallistuvat rakentavat yhdessä merkityksellisen oppimispolun.

Oppimismuotoiluprosessissa valitaan ne keskeiset pedagogiset näkökulmat, jotka sopivat työstettävän teeman tai koulutuspalvelun ratkaisuihin. Näitä valintoja voi olla esimerkiksi ongelmalähtöinen oppiminen, tekemällä oppiminen, yhteisöllinen oppiminen tai näiden edellisten yhdistelmiä. Yhteisöllisen oppimisen merkitys ja tarve on korostunut koronapandemian jälkeen. Yhteisöllisessä oppimisessa ryhmän jäsenillä on yhteinen tehtävä ja tavoite, joissa pyritään jaettujen merkitysten ja yhteisen ymmärryksen rakentamiseen vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Murto (2000, 149) korostaa myös yhteisön jäsenten yksilöllistä oppimista sekä paikkoja ja rakenteita, jotka mahdollistavat yksilöiden oppimisen omasta ja toisten kokemuksista. Nämä voidaan ottaa huomioon suunniteltaessa oppimismuotoiluprosessia.

Pedagogisten valintojen lisäksi on huomioitava myös käytännön työskentelytavat koulutuksen aikana, joiden avulla tuetaan opetusta ja oppimista. Teknologioiden kehittyminen on mahdollistanut erilaisten opetus- ja oppimistapojen soveltamisen. Näitä ovat esimerkiksi etä- ja hybridiopetus lähiopetuksen rinnalla sekä sulautuva oppimisen periaatteet. Sulautuvassa oppimisessä (blended learning), kontakti- ja verkko-opetusta (oppimista) integroidaan eli sulautetaan kokonaisuudeksi, joka soveltuu kuhunkin aiheeseen ja oppijoille parhaimmalla tavalla. Teknologian, kuten verkossa tapahtuvan yhteistyöskentelyn mahdollistavien sovellusten, ja opetusmenetelmien, kuten *flipped learning*, kehitys on mahdollistanut sulautuvan oppimisen monipuolisen soveltamisen.

Työelämäyhteistyö tulee olla tärkeä osa korkeakoulutuksen pedagogista suunnittelua. Tällöin puhutaan työelämäpedagogiasta. Tällä pedagogiikalla tarkoitetaan niitä käytänteitä, toimintatapoja, malleja ja välineitä, joita hyödynnetään yhteistyössä työelämän kanssa tapahtuvassa opetuksen suunnittelussa ja opetuksessa. Erityisenä tavoitteena on, että työelämätaidot kehittyvät. Yhteistyössä korostuu aktiivinen vuoropuhelu koulutusorganisaation ja työelämän välillä. (Tynjälän 2018.) Tulevaisuuden työ -hankkeessa on kehitetty työelämälähtöinen pedagoginen yhteissuunnittelumalli. Siitä voit lukea lisää [Karelian Pulssi-artikkelista](#).

Huomioi oppimista auttavat tekijät

Oppimista auttavia komponentteja ovat esimerkiksi oppimisen psykologiset elementit, kuten muistiin, motivaatioon, tarkkaavaisuuteen ja emootioihin liittyvät tekijät. Myös psykologisen turvallisuuden ja oppimisympäristön huomioiminen oppimisen suunnittelussa kuuluu näihin tekijöitä. Oppiminen on Huhtasen (2017) mukaan prosessi, jossa oppija on aktiivinen toimija. Oppija tarvitsee muistia rakentaessaan aiempien merkitysten päälle uutta tietoa ja taitoa. Motivaatio ja halu oppia ovat prosessin aikana tärkeitä tekijöitä ja niitä tulisi vahvistaa koulutuksen aikana. Muotoiluprosessin aikana on hyvä pohtia sitä, mikä vahvistaa oppijan motivaatiota.

Oppijan tarkkaavaisuus tukee oppimista, kun pidämme kognitiivisen kuorman sopivana ja ärsykkeiden määrän maltillisena. Myös vuorovaikutukseen kannustaminen ja mahdollistaminen vahvistavat tarkkaavaisuuden ylläpysymistä. Psykologinen turvallisuus on tärkeä huomioida oppimismuotoiluprosessin aikana sekä luotavassa koulutuksessa. Mutkikkaiden asioiden oppiminen edellyttää tietoista ajattelua toisten oppijoiden kanssa ja tämä oppiminen mahdollistuu, kun ihminen kokee olevansa psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä.

Nykypäivänä jatkuva oppiminen laajenee ihmisten työuran mittaiseksi ja uusia asioita on otettava toistuvasti haltuun. Erityisesti työelämän muutokset asettavat vaatimuksia sille, että oppimista ei tapahdu enää vain perinteisessä kouluympäristössä, vaan sitä voi tapahtua missä tahansa.

Teknologia palvelemaan oppimista

Oppiminen vaatii sitä, että opettajalla on riittävä digipedagoginen osaaminen, joka koostuu pedagogisesta, teknologisesta ja sisällöllisestä osaamisesta. Oppijan osaaminen kasvaa, kun opettajalla on pedagoginen taito opettaa ammatillista sisältöä ja hän pystyy hyödyntämään ja tukemaan oppijaa soveltuvissa teknologisissa välineissä. Tällöin opettaja joutuu arvioimaan mitä taitoja pystytään parhaiten oppimaan milläkin välineellä tai teknologialla. Teknologisten välineiden valinnassa on hyvä huomioida myös työelämä, johon oppija sijoittuu opiskelun jälkeen. Samalla kun oppija oppii opittavaa sisältöä, hän myös oppii käyttämään niitä teknologisia välineitä, joita hän tarvitsee tulevassa ammatissa.

Seuraavat kysymykset auttavat opettajaa hahmottamaan paremmin oppimisprosessin suunnittelua ja sitä, miten sitä voidaan tukea erilaisilla teknologisilla valinnoilla. Voit orientoitua seuraavien kysymysten avulla oppimismuotoiluprosessiin jo ennakoon.

- Mitkä opetusmenetelmät ja työskentelytavat auttavat opittavan asian oppimista ja ymmärtämistä?
- Mitkä työkalut joustavoittavat ja monipuolistavat opetusta ja edistävät oppimista?
- Minkä työkalujen käytöstä olisi hyötyä opittavan asian ymmärtämisessä ja oppimisessa?
- Millä menetelmillä ja työskentelytavoilla asetetut oppimistavoitteet toteutuvat ja mitkä digityökalut mahdollistavat tämän?

2 Oppimismuotoiluprosessi

Tässä työkirjassa kuvattu oppimismuotoiluprosessi perustuu työelämälähtöiseen pedagogiseen yhteissuunnittelumalliin ([linkki](#)). Tutustu tähän malliin. Muotoiluprosessi etenee iteratiivisena prosessina.

Oppimismuotoiluprosessi (kuvio 2) alkaa siitä, että yhteisessä dialogissa työelämän toimijoiden kanssa tunnistetaan oppimisen tarve ja tavoite, sekä luodaan yhteinen käsitys oppijan oppimisen mahdollisuuksista. Tämän jälkeen edetään varsinaisen koulutuksen suunnitteluun, jossa osaamistarpeiden pohjalta muotoillaan oppimistavoitteet, opittava sisältö sekä oppimisen työkalut ja menetelmät. Näiden pohjalta muotoillaan oppimisen polku ja edetään suunnitellun koulutuksen ketterään kokeiluun ja käyttöönottoon. Koko prosessia ohjaa jatkuva arviointi.

Määritellään ja päätetään rajattu oppimisen tarve, jota lähdetään oppimisen muotoiluprosessilla työstämään koulutukseksi. Prosessin aikana on hyväksyttävä, että tarve ja koulutuksen muoto sekä sisältö voivat muuttua ennako-oletuksesta.



Kuvio 2. Oppimismuotoilun hyödyntäminen koulutusten suunnittelussa.

Ennen kun muotoiluprosessi käynnistetään, muodostetaan työryhmä, jonka kanssa muotoiluprosessi toteutetaan. Työryhmässä tulisi olla tulevan koulutuksen oppijoita mukana. Jos koulutusta suunnitellaan työelämälle, on hyvä olla alussa mukana myös yrityksen HR-henkilö.

Työryhmän toimintaa tulee fasilitoida. Fasilitoijana toimii henkilö, joka on perehtynyt pedagogiaan ja oppimismuotoiluun. Fasilitoija ohjaa työryhmän yhteistoimintaa ja itse oppimismuotoiluprosessia. Sovitut tapaamiset suunnitellaan huolella ja huolehditaan että oppimismuotoiluprosessin eri vaiheissa tehdään tarvittavat päätökset, jotta prosessi etenee. Fasilitoija tekee myös tarvittaessa ehdotuksia työryhmän työn tueksi.

Ideoita fasilitointiin:

Panosta aloitukseen

Käytä pari minuuttia siihen, että fokusoit asiat ja virität ihmiset. Kysy vaikkapa: "Miten joit kahvisi tänä aamuna?" tai "Millä kulkuvälineellä saavut tähän tilaisuuteen?" Kysymys voi tuntua hassulta, mutta on helppo tapa luoda yhteyttä ihmisten välille. Tarkoituksena on rakentaa **psykologista turvallisuutta** ja saada yhteydet osallistujien välillä auki. Kertaa myös, mistä tilaisuudessa on tarkoitus keskustella. (Grape People, 2023.)

Mieti tavoite

Mitä haluaisit saada aikaiseksi tilaisuuden unelmana? Entä mikä on vähimmäistavoite, joka pitää saavuttaa, vaikka sitten rimaa hipoen, jotta tilaisuus voidaan katsoa onnistuneeksi? Osallistujien on motivoivaa osallistua kokoukseen, jossa todella saadaan jotain aikaiseksi. (Grape People, 2023.)

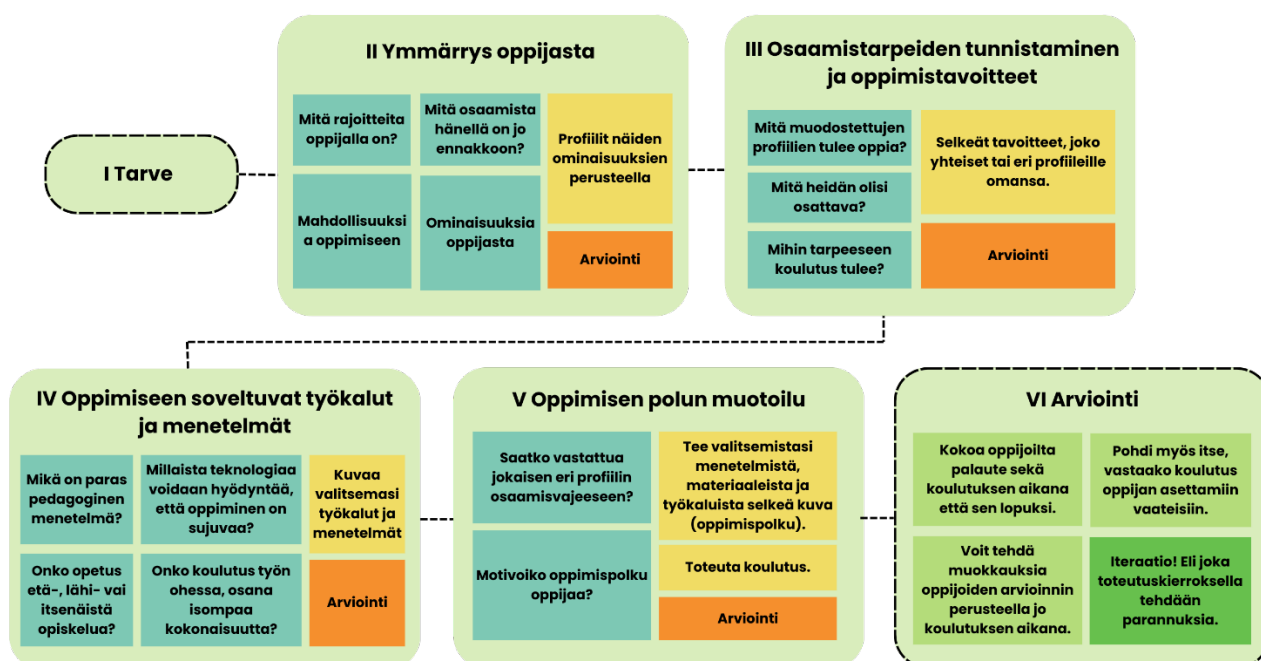
Hyödynnä pienryhmiä

Etenkin isommissa ryhmissä ja pidemmissä työpajoissa kannattaa hyödyntää tilaisuuden fyysisiä tiloja tai digiympäristön alustojen pienryhmätoimintoa. Sen sijaan, että jostain asiasta keskustellaan koko porukalla, voit jakaa osallistujat keskustelemaan ryhmissä ja ohjeistaa heitä tekemään yhteenvedon keskustelustaan. Se aktivoi keskustelua ja osallistujia eri tavalla, kun kukaan ei voi jättäytyä kuunteluoppilaaksi. (Grape People, 2023.)

Ryhmän kokoamisen jälkeen voidaan aloittaa varsinainen oppimismuotoiluprosessi. Hyödynnä oppimismuotoiluprosessin aikana myös opintojakson Business Model Canvas - pohjaa (liite 1), johon voit kuvata jo heti prosessin alkuvaiheessa mieleen nousevia ideoita koulutuksen rakenteesta, sisällöstä ja oppijaprofiileista.

3 Oppimismuotoilun vaiheet

- I. Tarpeen tai ongelman rajaaminen
- II. Ymmärrys oppijasta
- III. Osaamistarpeiden tunnistaminen ja osaamistavoitteet
- IV. Oppimiseen soveltuvat työkalut ja menetelmät
- V. Oppimisen ja oppimisprosessin muotoilu
- VI. Oppimisen ja oppimisprosessin toteutus ja arviointi



Kuvio 3. Oppimismuotoiluprosessin vaiheet.

I. Tarve

Opinnon **suunnittelu käynnistyy havaitusta tarpeesta** ja ongelmasta, johon haetaan ratkaisua. Tarve tai ongelma voi tulla työelämältä tai koulutusorganisaation sisältä. Yhteisessä dialogissa täsmennetään tarvetta ja arvioida tunnistettuun ongelmaan liittyvät laajemmat tulevaisuuden näkymät esimerkiksi toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista tai uusista osaamistarpeista. Dialogiin osallistuu sekä oppimismuotoilija että kohderyhmä. Kohderyhmän edustajat ovat tärkeitä, koska he havaitsivat aiemmin nämä koulutustarpeet ja he tuntevat oppijat. Samalla sovitaan

työryhmä, joka lähtee suunnittelemaan tarpeeseen liittyvää koulutusta. Liitteessä 1 on esimerkki tämän vaiheen apukysymyksistä, joita yhteisessä dialogissa käydään läpi.

Tässä vaiheessa kirjataan selkeä kiteytynyt ydinajatus koulutukselle, joka vastaa tähän tarpeeseen. Samalla tunnistetaan kohderyhmä. Määritelmää voidaan täsmentää ja muokata prosessin aikana. Ja näin usein myös käykin.

On tärkeää, että annetaan kohderyhmälle ääni. Ei tarjota heti valmista mallia, vaan tarjotaan löytämisen ja oivaltamisen iloa kohderyhmälle. Oppimismuotoilijan fasilitoijan rooli korostuu heti alussa ja hänen kannustava ja kuunteleva työote on tärkeää. Tällä varmistetaan se, että oppimisprosessi tulee olemaan oppijan näköinen ja hän omistaa sen prosessin ja sitoutuu siihen. Näitä tietoja hyödynnettiin tarpeen mukaan oppimismuotoiluprosessin seuraavissa vaiheissa.

II. Ymmärrys oppijasta – oppijaprofiilien tunnistaminen

Tarpeen tunnistamisen jälkeen **hankitaan tietoa oppijoista**. Ymmärrys oppijasta on tärkeää, koska toteutettavaa koulutusta suunnitellaan heille, jotka koulutukseen osallistuvat. Tällöin tunnistetaan ja kootaan oppijoiden tarpeita, asenteita, motivaatiota ja unelmia. Tärkeää on huomioida se, mitkä asiat tukevat heidän oppimistaan parhaiten. Oppimista personoidaan näin oppijalähtöiseksi. Tällä tavalla saadaan muodostettua ymmärrys oppijoista sekä heidän oppimisestaan.

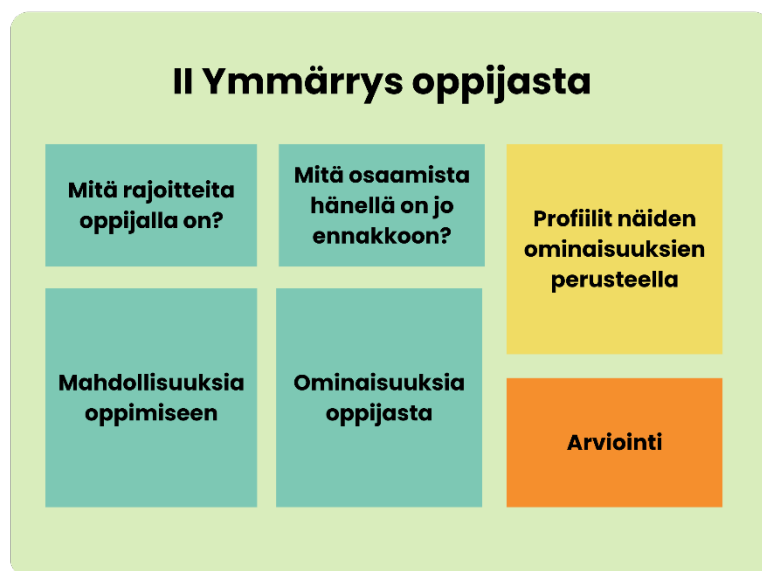
Ymmärrys oppijasta on tärkeää, koska toteutettavaa koulutusta suunnitellaan heille, jotka koulutukseen osallistuvat. Tässä vaiheessa korostuu se, että oppijoita kuunnellaan. Jos tämä ei ole mahdollista niin suunnittelijat pyrkivät asettumaan oppijan rooliin. Asettumista tähän rooliin auttaa se, että saadaan monipuolista tietoa esimerkiksi kyselyillä, aikaisemmin saadulla palautteella, tulevien oppijoiden haastatteluilla, sekä mahdollisesta oppimisanalytiikasta saatavalla tiedolla. Oppijan rooliin asettumisessa vahvistavat oppijaprofiilien luonnit. Näin saadaan koostettua tietoa, jonka perusteella voidaan arvioida koulutuksen rakenne, työkalut ja täsmällinen sisältö. Tästä tarkemmin seuraavassa vaiheessa

***”Ymmärrys oppijasta on tärkeä vaihe.
Sen avulla pystytään suunnittelemaan
oppijalle merkityksellisiä ja vaikuttavia
oppimiskokemuksia.”***

Oppijaprofiilien luonti

Prosessin tässä vaiheessa tunnistetaan mitä erilaisia oppijatyypppejä mahdollisesti osallistuu muotoiltavaan opintoon. Tämän avulla on mahdollista kohdennetummin suunnitella oppimisprosessia, osa-alueita, menetelmiä ja käytettävää teknologiaa, jotka kaikki tukevat oppijan oppimisprosessia. Oppijaprofiilin luonnissa voidaan edetä eri tavoin riippuen suunniteltavan koulutuksen laajuudesta, kohderyhmästä ja siitä onko kyse uudesta koulutustuotteesta vai vanhan parantamisesta. Lisäksi on tärkeä tunnistaa, miten paljon aikaa yhteissuunnittelulle on mahdollista käyttää aikaa.

Fasilitoijan johdolla ryhmä lähtee miettimään, mitä asioita tulee mieleen oppijoista eli kohderyhmästä. Tässä vaiheessa on hyvä hyödyntää liitteessä 1. olevia apukysymyksiä. Osallistujat listaavat niitä ominaisuuksia, jotka liittyvät oppijaan (kuvio 4). Mitä asioita heistä tulee mieleen, missä he työskentelevät, millaisia he ovat. Ominaisuudet voivat olla hyvinkin irrallisia, koska ideoinnin loppuvaiheessa kirjoitetuista ominaisuuksista ja huomioista koostetaan erilaisia profiileja, joille annetaan näitä listattuja ominaisuuksia, luonteen kuvauksia, osaamisia / osaamistarpeita jne. Näiden koottujen ominaisuuksien avulla saat luotua erilaisia oppijaprofiileja. Valitse näistä tärkeimmät ja siirry seuraaviin vaiheisiin.



Kuvio 4. Ymmärrys oppijasta.

III. Osaamistarpeiden tunnistaminen ja osaamistavoitteet

Oppijaprofiilien luonnin avulla on saatu tietoa siitä, mitä osaamista oppijoilla on ennen koulutusta ja mitä osaamista heiltä puuttuu tai mikä vaatii vahvistamista. Eli on saavutettu ymmärrys oppijasta ja tunnistettu osaamistarpeet (kuvio 5). Tämän jälkeen valitaan oppijan tarpeisiin liittyvät oppimisen kohteet (sisällöt) ja oppimistavoitteet, joihin koulutuksella vastataan. Vaikka osaamistarpeita voi nousta useitakin, on tärkeää keskittyä alkuvaiheessa muutamaa tärkeimpään ja muodostaa niistä selkeät oppimistavoitteet.



Kuvio 5. Osaamistarpeiden tunnistaminen ja oppimistavoitteet.

Oppimistavoitteiden muotoilussa huomioidaan mitä oppijan tulee oppia ja mikä on toivottu muutos, mihin oppimisella tähdätään. Millaisia tietoja, taitoja, asenteita, ajattelumalleja, kyvykkyyksiä hän saavuttaa. Samalla arvioidaan mitä hyötyä tavoitteiden suuntainen oppiminen tarjoaa oppijalle. Opittava sisältö voidaan pilkkoa pienempiin osiin, jolloin sisältöjen loogisen kokonaisuuden muodostaminen helpottuu. Tuolloin voidaan myös tunnistaa mitkä tavoitteiden mukaiset sisällöt kannattaa toteuttaa pieninä kokonaisuuksina eli mikro-opintoina. Nämä mikro-opinnot ovat erityisen hyviä hyödyntää työelämässä työtehtävien lomassa tapahtuvassa oppimisessä.

Lopuksi voidaan arvioida, onko oppimistavoitteiden odotukset realistisia ja kykenevätkö eri oppijaprofiilit ne saavuttamaan. Samalla myös peilataan tavoitteita ja sisältöjä suhteessa

toimintaympäristön ja työelämän tuleviin osaamistarpeisiin. Koottaessa osaamistarpeita, oppimistavoitteita sekä opittavia sisältöjä oppijaprofiileittain, voidaan hyödyntää kuviossa 6 olevaa koontitaulukkoa.

Samalla, kun oppijan osaamistarpeet on kuvattu, on saatu luotua koulutuksen ydinaines eli se sisältö, mikä palvelee oppijan tarpeita. Kokoa selkeä kooste siitä, mitä koulutuksen teemat ja sisällöt ovat. Mikä on näiden keskinäinen järjestys ja looginen eteneminen. Kirjaa selkeästi se miten nämä sisällöt kuvataan oppijalle, miten siellä asetetaan tavoitteet oppimiselle ja miten tätä kokonaisuutta voidaan arvioida, mikäli arviointia halutaan käyttää.

Mitä oppijan pitää oppia, miksi ja millä tavalla oppija asian parhaiten oppii?

Oppija profiileittain	Osaamistarpeet Mihin haasteisiin oppija haluaa ratkaisuja?	Osaamistavoitteet Mitä oppijan tulee oppia?	Miksi?	Sisältö Mitä sisältöjä?	Oppimisen työkalut ja menetelmät Millä tavalla?	Arviointi Mistä tiedetään että oppija on saavuttanut tavoitteet? Millä tavalla ja miten arvioidaan? Arviointikriteerit
Oppijaprofiili 1	1					
	2					
	3					
	4					
Oppijaprofiili 2	1					
	2					
	3					

Kuvio 6. Oppijaymmärryksen hyödyntäminen koulutuksen suunnittelussa.

IV. Oppimiseen soveltuvat työkalut ja menetelmät

Kun koulutuksen sisällöt ja teemat on määritetty, niin voidaan lähteä miettimään sitä, mitkä ovat soveltuvimmat työkalut, käytettävä teknologia ja menetelmät eri teemojen ja sisältöjen oppimiseen. Aikaisemmassa vaiheessa luodut profiilit ovat nyt tärkeässä

asemassa, kun pohditaan sitä, miten erilaiset ihmiset oppivat, millaista teknologiaa he osaavat käyttää ja mikä saa heidät motivoitumaan oppimisprosessiin.

Monipuolinen ja vaihteleva sisältö yhdistettynä näitä tukeviin menetelmiin sekä teknologiaan pitää yllä oppijan mielenkiintoa. Oppimiseen soveltuvien työkalujen valinnassa huomioidaan se, että miten oppijat oppivat tavoitteena olevan asian parhaiten.

Pohdi seuraavia kysymyksiä, kun lähdet muotoilemaan sisältöjen opetusta ja kokoa näistä kuvion 7 mukaisia kokonaisuuksia.

- Mitkä tekijät tukevat oppijaa ja hänen oppimistaan?
- Millä asioilla voidaan vastata oppimistarpeisiin?
- Miten oppimista tapahtuu parhaiten?
- Mitkä kanavat tukevat oppimisen tavoitteita?
- Mitkä työkalut ja menetelmät tukevat oppimisen tavoitteita?
- Mihin kohtaan prosessia ne soveltuvat parhaiten?



Kuvio 7. Oppimiseen soveltuvat työkalut ja menetelmät.

Mieti, missä muodossa teoria, uusi asia, on esitettävä, että se tukee oppijaa. Näitä esimerkkejä voi olla videot, kirjalliset materiaalit, podcastit, aktiiviset keskustelut tai muut sosiaalista vuorovaikutusta vaativat työskentelymuodot, jossa yhdessä toisten oppijoiden tai opettajan kanssa muodostetaan osaaminen. Oppijaprofiilit määrittävät hyvin pitkälle

sitä, missä muodossa asia on hyvä esittää tai hyödynnätkö useampia eri profiileille sopimia tapoja.

Kuviossa 8 on esitetty erilaisia aktiviteetteja, joita voidaan hyödyntää oppimisprosessin aikana. Nämä aktiviteetit voivat olla yhtäaikaista oppimista, jolloin korostuu sosiaalinen vuorovaikutus prosessissa tai eriaikainen. Eriaikaisessa oppimisessa oppijan itsenäinen työskentely korostuu.



Kuvio 8. Erilaisia oppimisen aktiviteetteja.

V. Oppimisen ja oppimisprosessin muotoilu

Oppimismuotoiluprosessin loppuvaiheessa saadaan luotua oppimisprosessi ja kuvattua se oppijalle huomioiden aiemmat oppijaprofiilit. Oppijan oppimista tukee, kun prosessi voidaan kuvata selkeästi esimerkiksi visuaalisena polkuna tai prosessikaaviona. Luo selkeä kuva siitä, mitä näissä vaiheissa tehdään, mitä siellä opitaan ja mikä on oppijan aktiivinen työskentely tai tehtävät.

Vaikuttava oppimisprosessi alkaa siitä, kun oppija saadaan vakuuttuneeksi tulevasta oppimisprosessista eli hänet saadaan motivoitua. Tämä vaihe on kriittinen. Materiaalien on oltava kiinnostavia, oppimisympäristössä olevat viestit / tekstit on oltava puhuttelevia ja oppijaprofiilille soveltuvia, eli profiilit on huomioitu.

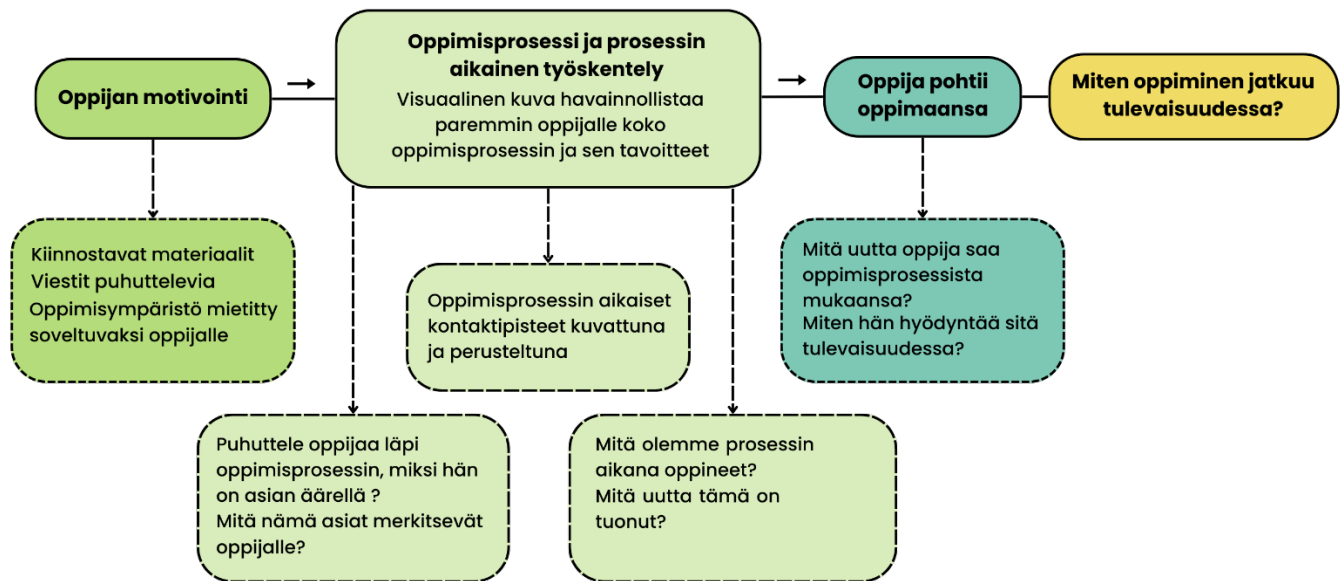
Oppijaa ohjataan eteenpäin oppimisprosessissa muun muassa selkeällä ohjeistuksella. Koko prosessi on kuvattu yksiselitteisesti tai siinä voi olla erilaisia haaroja, jos prosessin aikana on syytä huomioida eri oppijaprofiilit. Oppimisprosessi on hyvä kuvata visuaalisesti (esimerkiksi lineaarisena polkuna, haaroittuvana polkuna).

Visuaaliseen kuvaan kootaan oppimisprosessiin eri vaiheet, kuten aktiviteetit ja tehtävät. Samalla siinä kuvataan myös eri toiminnot, kuten ohjaus ja arviointi. Näin saadaan oppimispolusta (oppimisprosessi) luotua visuaalinen kuva, mikä tukee oppijaa (Kuvio 9). Tärkeää on tuoda esille, mitä työskentelymuotoja oppimisprosessin aikana vaaditaan sekä mikä on se tiedon ja taidon taso, mitkä oppijalla ovat prosessin aikana kehittyneet. On syytä merkitä myös mahdolliset opettajan ja työelämän kontaktipisteet, mikäli niitä on prosessin aikana.

Oppimisprosessin loppuvaiheen kuvaus on tehtävä selkeästi, että oppija voi ennakoida, milloin se päättyy. Mitä hänen on osattava ennen prosessin päättymistä ja milloin se päättyy. Mistä oppija tietää, että hän on perillä? Jos hänellä tulee ongelmia matkalla, miten hänellä mahdollistuu, että hän pääsee perille?



Kuvio 9. Oppimisen polun muotoilu.



Kuvio 10. Esimerkki oppimisprosessin etenemisestä (Mukaillen Mukamas, 2021).

VI. Oppimisen ja oppimisprosessin toteutus ja arviointi

Oppimisprosessin aikana sekä sen päättyessä oppijalta kerätään palautetta ja itsearviointia (kuvio 11). Nämä ovat erittäin tärkeitä, koska opinnon aikana kouluttaja / opettaja voi tehdä kerätyn arvion ja palautteen perusteella korjaavia ja muokkaavia tekoja koulutukseen. Tämä prosessin aikainen arviointi ja palautteen kerääminen sekä sen perusteella tehdyt pienet muokkaukset vahvistavat oppijan käsitystä siitä, että koulutus on muotoiltu juuri hänelle ja hän voi vaikuttaa sen kulkuun. Prosessin aikainen muokkaaminen palautteen perusteella on osa sitä iteratiivista prosessia, mikä kuuluu oppimismuotoiluprosessiin. Tällöin havaitut virheet, ongelmat tai toimimattomuudet sekä uudet ideat muokataan jo meneillään olevaan prosessiin.

Heti oppimisprosessin päättyttyä kerättävä palaute sekä opettajan / kouluttajan omat havainnot kootaan yhteen. Näiden perusteella suoritetaan arviointia ja mietitään, miten toteutusta voidaan muokata seuraavaan kertaan niin, että oppimisprosessi huomioi vielä

vahvemmin luotujen oppijaprofiilien vaatimuksiin. Eli muotoiluprosessia tapahtuu joka kerta, kun koulutusta toteutetaan.



Kuvio 11. Arviointi.

Lähteet

FITech, 2023. Oppimismuotoilu ja verkko-oppimisen tuki FITechissä, 2023.

<https://fitech.io/fi/fitech/opettajille/>.

Grape People Finland Oy. 2023. [Mitä fasilitointi on?](#) verkkosivusto.

Huhtanen, A. 2019. Verkko-oppimisen muotoilukirja – käytännön työkaluja laadukkaan verkko-oppimisen muotoiluun. Aalto yliopisto. Fitech.

<https://fitech.io/app/uploads/2019/09/Verkko-oppimisen-muotoilukirja-v-1.4.1-web.pdf>

Huhtanen 2017

Murto, K. 2000. Näkökohtia yhteisölliseen oppimiseen ja oppimaan oppimiseen.

Aikuiskasvatus 2/2000, 142–150. [file:///C:/Users/sihvop/Downloads/93281-](file:///C:/Users/sihvop/Downloads/93281-Artikkelin%20teksti-153859-1-10-20200508%20(1).pdf)

[Artikkelin%20teksti-153859-1-10-20200508%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sihvop/Downloads/93281-Artikkelin%20teksti-153859-1-10-20200508%20(1).pdf)

Mukamas, 202X

Mutka 2022

Sihvo, P., Rokkila, M., Salminen, R. & Ignatius, M. 2023. [Oppimismuotoilun hyödyntäminen koulutusten suunnittelussa](#)

Tynjälä 2018

(<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:sosiokonstruktivismi>)

Tutustu lähteiden lisäksi myös seuraaviin materiaaleihin:

- [Jotta jokainen voisi oppia.](#)
- [Oppiminen ja oppimismenetelmät ja niiden hyödyntäminen ammatillisen kehittymisen tukena](#)

Liitteet

Liite 1. Opintojakson Business Model Canvas (on erillisenä tiedostona, kun se on pdf-muodossa, jota on kommentoitu)

Liite 2. Oppimisprosessin eteneminen ja tukikysymykset.

Vaihe I:

Muodostetaan havaitusta tarpeesta yksiselitteinen lause ja sille ydinajatus.

Esimerkki 1:

Tarve: Osaamisvaje kokopäiväpedagogian soveltamisessa päiväkodin arjessa.

Ydinajatus: Kokopäiväpedagogian havainnollistaminen sosionomiopiskelijoille ja työelämän perehdytyskäytäntöihin.

Esimerkki 2:

Tarve: Organisaatiolta uupuu selkeät sisäisen viestinnän toimintatavat ja mikä on organisaation yhteinen käsitys sisäisestä viestinnästä

Ydinajatus: koulutuskokonaisuus, jossa työtetään ja rajataan yhdessä kohderyhmän edustajien kanssa sisäisen viestinnän periaatteet ja toimintatavat.

Vaihe II:

- Ketä oppijat ovat, mistä ammattiryhmistä, eroavat näiden osaamistarpeet?
- Pystyvätkö oppijat oppimaan työaikaan, jos pystyy niin mitä siinä tulee huomioida?

Vaihe III:

- Mitä osaamista oppijoilla on tällä hetkellä?
- Mitä osaamista tulisi olla?
- Minkälaiseen osaamisen lisäämiseen tältä profiililta löytyy – motivaatio, sisäisen ja ulkoisen motivaation tunnistaminen (jälkimmäistä joudutaan aktivoimaan, jotta syntyisi sisäinen motivaatio)
- Valitaan oppijan tarpeisiin liittyvät oppimisen kohteet ja oppimistavoitteet, joihin vastataan

- Mitkä asiat oppijan tulisi oppia?
- Miksi ne pitää oppia?
- Mitä toimintaa ne muuttavat käytännössä?
- Mitkä ovat toivotut muutokset?
- Onko oppistavoitteiden odotukset realistisia? Kykeneekö oppija ne saavuttamaan?
- Miten tavoitteena oleva osaaminen näyttäytyy työelämässä, työelämän tulevaisuuden osaamistarpeiden huomiointi?

Vaihe IV:

- Millä tavoin oppimista tapahtuu parhaiten
- Mitkä työkalut ja menetelmät tukevat oppimisen tavoitteita?
- Mikä menetelmä tai työkalu sopii mihinkin kohtaa prosessia?
- Mitkä kanavat tukevat oppimisen tavoitteita?
- Millaisia taitoja oppijalla on? Tarvitseeko hän jotain erityistä tukea käytettävien työkalujen ja menetelmien käytössä
- Mitkä oppimistehtävät tukevat oppimisen tavoitteita ja soveltuvat osaksi valittuja työkaluja
- Miten oppimistarpeet voi pilkkoa oppimisen menetelmien avulla konkreettisiksi mikrokokonaisuuksiksi?
- Miten oppimista arvioidaan ja millaisia menetelmiä siinä käytetään?

Vaihe V:

- Mikä aika oppijoilla on käytössä?
- Missä tapahtuu oppiminen? (työn ohessa, vapaa-ajalla, koulussa)
- Mitä teknologioita käytetään oppimisen tukena?
- Miten toteutus tapahtuu (etä, hybridi, lähi)
- Millainen visuaalinen oppimispolku muodostuu?
- Mitä saavutetaan? (virallinen todistus vai oppijan tiedon karttuminen)

Liite 3: Oppijan odotukset ja alkutilanne. Tukikysymyksiä alkutilanteen kartoittamiseen.

Oppijan odotukset ja alkutilanne -> Sukellus oppijoiden maailmaan	
1. Oppijan odotukset, unelmat, tavoitteet - Perustiedot - Millainen on tavallinen (työ)päiväni? - Mitä tavoittelen? Mihin haluan ratkaisuja? - Mitä odotan tältä koulutukselta? (rakenne, sisältö, opetustapa, tehtävät, arviointi jne?) - Millainen on unelmieni koulutus, jossa oppisin parhaiten? - Mihin haluan päästä, mitä haluan oppia? - Mikä on tärkeää?	5. Oppijan oppimisympäristö - Millainen on oppijan oppimisverkosto (Keiden kanssa opin tai haluaisin oppia uutta? Millaisiin osaajayhteisöihin (esim. ammatilliset yhteisöt, intressi- tai harrastusyhteisöt) kuulun? - Millaisessa ympäristössä opin parhaiten; fyysinen, sosiaalinen, digitaalinen? - Miltä oppijan ympäristö näyttää? Keitä tapaan?
2. Osaamistarpeet - Mitä osaamista minulla tällä hetkellä? - Mitä osaamista tarvitsen lisää? - Millaiset dialogi- ja digitaaliset taidot minulla on? - Millaiset oppimisen taidot minulla on?	6. Mediat, joita käyttää - Mitä medioita käytän? Mistä etsin tietoa? - Mistä mediasta luen uutisia tai muita kiinnostavia juttuja? - Millaisia sosiaalisen median välineitä käytän? - Tuotanko itse sisältöjä sosiaaliseen mediaan tai muuhun? - Ketkä vaikuttavat mielipiteisiini?
3. Oppimisen asenteet, motivaatio, tunteet - Haluanko oppia? - Luotatko itseesi oppijana? - Uskonko, että pystyn oppimaan ja kehittymään? - Miten suhtaudun opittavaan asiaan ja sen oppimiseen? - Miten suhtaudun yhteistyöhön ja yhdessä oppimiseen? - Mistä pidän? Mikä ärsyttää? - Haluanko oppia pienin paloin vai kerralla?	7. Oppimisen mahdollisuudet - Millaiset aikaresurssit minulla on oppia? - Oppimisen fasilitteetit. Onko käytössäni tietokone? - Miten olen valmis panostamaan? - Mihin sitoudun?
4. Vahvuudet - Missä olen hyvä - Osaamisen vahvuudet, aikaisempi tietämys, muut vahvuudet	8. Vaikeudet ja rajoitukset - Mitkä tekijät vaikeuttavat oppimistani? - Mitä pelkään? - Millaisia uhkia voi liittyä oppimiseen ja koulutuksen loppuun saattamiseen?