



NÄIN LÄHETÄT TEKSTIT JA KUVAT

YLÄKERTA- ARTIKKELIT

Kaleva, Yläkerta
PL 170,
90401 Oulu tai
artikkelit@kaleva.fi
Puhelin 044-7995 834

Tekstin pituus on 4 700 merkkiä otsikoinen, välilyöntineen ja kirjoittajaesittelyineen. Tekstin voit lähettää joko sähköpostina tai liitetiedostona.

MIELIPIDE- KIRJOITUKSET

Kaleva, Lukijalta,
PL 170, 90401 Oulu
tai mielipide@kaleva.fi
Puhelin 044-7995 755

Tekstin pituus enintään 3 000 merkkiä välilyöntineen. Kirjeissä on oltava kirjoittajan nimi, osoite ja puhelinnumero. Kaleva hyväksyy nimimerkit vain poikkeustapauksissa. Toimituksella on oikeus tarvittaessa käsitellä kirjoituksia.

Mielipiteitä julkaistaan myös verkossa kaleva.fi/mielipiteet. Kaleva.fi:ssä voidaan julkaista myös tekstejä, joita ei julkaista Kalevassa.

Lähetä kuvat ja teksti- viestit numeroon 13222.

KUVAT

Kännykällä: Kirjoita tekstikenttään LUKIJAKUVA, KUVAAJAN NIMI, TILANNEKSTI ja lähetä kuva numeroon 13222. Viestin hinta normaalin MMS-viestin hinta. Toimii Elisan, Saunalahden, Telian ja DNA:n liittymillä.

Tietokoneelta: Lähetä kuva-lomake löytyy osoitteesta www.kaleva.fi/lukijakuva

Lähetä vain itse ottamiasi kuvia. Muistathan, että kuvassa olevilta tunnistettavilta henkilöiltä on pyydyttävä lupa julkaisemiseen.

TEKSTIViesti

Viestin pitää alkaa kirjaimilla MP, sen jälkeen lyödään yksi tyhjä merkki. Teksti ja nimimerkki on erotettava pisteellä. **MALLI:** MP Minusta verotus on liian kovaa. Matti Meikäläinen. Merkkejä saa olla enintään 200. Toimii Elisan, Saunalahden, Telian ja DNA:n liittymillä. Viestin hinta on 0,70 euroa. Toimitus valitsee julkaistavat viestit.

!13222

Lähetä meille kuvia, tekstiviestejä ja uutisvinkkejä.

Työpaikat pitäisi nähdä myös oppimispaikkoina

Julkisuudessa esille nostettu jatkuva oppiminen nähdään ratkaisuksi osajapulaan, kansalliseen kilpailukykyyn, digitalisaation aiheuttamaan työelämän murrokseen ja yksilöiden keinoksi päivittää osaamistaan ajan vaatimuksia vastavaksi. Jatkuva oppimista pohditaan eduskunnassa, Sitrassa, ammattijärjestöissä, yrittäjien etujärjestöissä ja julkishallinnossa.

Pohdintojen tuloksia on julkaistu jo useita. Ratkaisuksi tarjotaan useimmiten koulutusta ja seuraavaksi peräänkuulutetaan lisäresursseja ja maksumiehiä.

Enemmän kuin koulutuksesta jatkuvassa oppimisessa kyse on kuitenkin nimenomaan oppimisesta, joka on huomattavasti laajempi käsite kuin koulutus.

Oppiminen tapahtuu tänään yhä enemmän työssä ja on osa työtä. Jos ihmiset oppisivat luontevasti joka päivä työssä ja voisivat rakentaa osaamistaan päivittäin, ei ehkä tarvittaisi niin valtavia uudelleenkoulutuspanostuksia kuin julkisuudessa on tuotu esiin.

Oppiminen siirtyy yhä enemmän työpaikoille, sillä työ on nykyään ongelmanratkaisua, uuden kehittämistä ja aiempaa paremman toimintatavan hakemista. Toistettavuus on vaihtunut työtehtävien edellyttämään reaaliaikaiseen oppimiseen. Tähän tarvitaan jatkuvasti uutta tietoa, sen soveltamista, kokeilemista ja palautteen hankkimista tehdystä ja kokeiluista.

Työssä opitaan koko ajan. Kilpailukyky rakentuu pitkälti siitä, mi-

YLÄKERTA



SOILI MEKLIN



LEENAMAJJA OTALA

"Kilpailukyky rakentuu pitkälti siitä, miten hyvin työssä kyetään oppimaan ja uutta oppia hyödyntämään. Kilpailukyky tarvitsee nyt myös oppimisen osaamista."

ten hyvin työssä kyetään oppimaan ja uutta oppia hyödyntämään. Kun työpaikkoja kehitetään myös hyviksi oppimispaikoiksi, kehitetään samalla organisaation kilpailukykyä. Kilpailukyky tarvitsee nyt myös oppimisen osaamista.

Jatkuva oppiminen on jo huomioitu korkeakoulujen rahoituksessa, mutta jatkuvan oppimisen näkökulmasta staattiset oppilaitosorganisaatiot muuttuvat liian hitaasti ja toimivat liikaa omista

rakenteistaan lähtien. Tarvitaan oppilaitoksia, jotka ulottavat toimintansa työyhteisöjen sisään ja tarjoavat siellä tapahtuvalle oppimiselle tukea ja tiedonlähteitä, auttavat järjestelemään ja suodattamaan

olemassa olevaa tietoa, huolehtivat pedagogisesta näkökulmasta sekä todentavat oppimisen.

Oppimisen mahdollistaminen on palvelua samalla tavalla kuin vaikka it-palvelut, jotka myös ovat siirtyneet asiakkaan työpaikoille auttamaan esimerkiksi asiakkaan toimintojen digitalisoinnissa yhteistyössä asiakkaan kanssa.

Kuopiossa toimiva ja Snellman-kesäyliopistoa ylläpitävä Snellman-instituutti käynnisti vuonna 2018 ESR-rahoitteen hankkeen nimeltä Learn@work, jossa on kehitetty erilaisia, uusia oppilaitospalveluja 19 pilottiorganisaation tarpeisiin.

Tavoitteena on siirtää oppiminen pois oppilaitoksen seinien sisältä sinne, missä työtä tehdään. Toimintamalli perustuu ketteryyteen, ajantasaisuuteen, microlearning-oppimissisältöihin ja digitaalisten ratkaisujen vahvaan hyödyntämiseen ammatillisen kehittymisen tukena.

Learn@work-mallin valmentajana ja sparraajana toimii tekniikan tohtori, dosentti Leenamajja Ojala, jonka keväällä 2018 julkaissama kirja Ketterä oppiminen sanoittaa Learn@workin toimintamallia ja kytkee sen elinikäisen oppimisen käsittejätkumoon.

Learn@work-mallissa on pilottiyrityksistä koottu oppimisesta innostuneita ihmisiä oppimisagentti-ryhmiksi, jotka saavat valmennusta ja rakentavat ohjatusti työyhteisön Ketterän oppimisen käsikirjaa. Käsikirjaan muokataan organisaatiokohtaisesti räätälöitynä ne kei-

not ja tavat, joilla kukin organisaatio toteuttaa ketterää oppimista osana omaa toimintaansa.

Noin sadan oppimisagentin avulla on tuotettu digitaalinen Ketterä-oppivan organisaation testi, jonka avulla organisaatio hahmottaa omat kehityskohteensa ja toimivat käytäntönsä. Kehittämisen tukena toimii myös Learn@work-digitaalinen oppimisympäristö, johon on koottu satojen microlearning-oppimissisältöjen tietokanta tulevaisuuden työelämätaidoista. Esimerkiksi ajanhallintaan liittyen oppimisympäristöstä löytyy YouTube-, podcast-, artikkelilinkkejä sekä sovel-lusvinkkejä.

Yhteisten työkalujen avulla oppimisagentit voivat auttaa työtovereitaan kehittämään ketterinä oppijoina, työpaikkojensa esimiehiä uudistamaan organisaatioitaan joustavasti oppiviksi organisaatioiksi ja koko yritystä hyväksi oppimispaikaksi.

Learn@work-mallissa jatkuvaa oppimista on siis lähdetty kehittämään suoraan yrityksissä. Työpaikoista tehdään myös oppimispaikkoja.

Enemmän kuin koulutuksellisenä interventiona Learn@work-malli voidaan nähdä kulttuurin ja toimintatapojen muutoksena sekä oppimisen mahdollistamisena, tunnistamisena ja jakamisena organisaation sisällä ja niiden välillä. **K**

Soili Meklin on kasvatustieteiden maisteri, hallintotieteiden kandidaatti ja Snellman-instituutin johtaja. Leenamajja Ojala on tekniikan tohtoria ja dosentti.

Lukijan kuva



50-luvun vedenkeitin. Toimii vielä!

