

Mikro-oppimisella ja valmennuksilla edistetään yritysten vihreää siirtymää ja muutoshallintaa

TEKSTI | Mika Launikari

ESR-rahoitteinen MUUVO Muutosvoimaa osaamisesta -hanke (2021-2023) edistää pienten ja keskisuurten yritysten muutoshallinnan ja vihreän siirtymän prosesseja mikrokursseilla ja räätälöidyillä valmennuksilla. Hanke tuo mikro-oppimisen työpaikoille ja tarjoaa työntekijöille työpäivän aikana mahdollisuuden suorittaa verkko-oppimisympäristössä olevia lyhytkestoisia kursseja ammattitaidon vahvistamiseksi. Mikrokurssit käsittelevät kestävästä kehityksestä, vihreää siirtymää, vastuullisuutta, muutosjohtamista, osaamisen kehittämistä ja itsensä johtamista. Kurssien sisällöt ja niihin liittyvät tehtävät antavat syötteitä yrityskohtaisiin valmennuksiin. MUUVO-hankkeen ensimmäiset koulutus- ja valmennusprosessit ovat käynnistyneet vantaalaisissa pilottiyrityksissä toukokuussa 2022.

Työn murros tarkoittaa yritysten henkilöstölle uusia osaamisvaatimuksia ja jatkuvaa uudelleenkoulutusta. Oman ammattitaidon kehittäminen on nykyisin yhä enemmän jokaisen työntekijän vastuulla. Siihen työntekijät tarvitsevat tukea ja kannustusta työnantajaltaan ja työyhteisöltään. (Launikari & Simon 2022). Yleensä kuitenkin ajan puute ja sopivan oppimista tukevan toimintatavan löytäminen ovat yrityksissä pullonkauloja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi (Launikari & Hario 2021). Jotta työssäkäyvien aikuisten jatkuvaa oppimista voidaan tukea tarvevastaavasti ja oikea-aikaisesti, tarvitaan parempaa ymmärrystä heidän tarpeistaan ja toiveistaan (Laurea-ammattikorkeakoulu 2022).



Kuvaaja: Anna Shvets / Pexels

MUUVO-hankkeen lähtökohtana ovat työmarkkinoiden alati muuttuvat osaamistarpeet, jotka edellyttävät työntekijöiltä uusien asioiden nopeaa omaksumista ja säännöllistä osaamisen päivittämistä. Mikro-oppiminen ja siihen kytkeytyvä valmennus ovat luonteva ja joustava keino pitää omaa osaamista ajan tasalla työelämässä. Hankkeessa kehitettyä mikro-oppimiseen perustuvaa koulutus- ja valmennuskonseptia pilotoidaan vuosien 2022-2023 aikana uusimaalaisiin yrityksiin. Tavoitteena on vahvistaa jatkuvan oppimisen periaatteen juurtumista niiden liiketoiminnassa ja henkilöstön kehittämisessä.



Mikro-oppimisessa opeteltavat asiat palastellaan

Mikro-oppimisella tarkoitetaan pedagogiikkaa, jossa opeteltava asia jaetaan useammiksi lyhyiksi ja pieniksi palasiksi (engl. chunks). Koska ihmisiä ei ole luotu omaksumaan uutta tietoa useita tunteja kestävinä rupeamina, mikro-oppimista varten koulutus pilkotaan nopeasti ja vaivattomasti omaksuttaviksi palasiksi. Palasteltu oppiminen on oivallinen tapa ihmisen oppimiskapasiteetin tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen käyttöön. Edellytyksenä mikro-oppimiselle kuitenkin on, että palaset ovat vaivattomasti saatavilla. Mikro-oppimisen sisällöt suorittamalla on mahdollista saavuttaa jokin tieto- tai taitoperustainen oppimistavoite. (Peters 2021).

Mikro-oppimisella vastataan suoraan käytännöstä nouseviin osaamistarpeisiin, jolloin epäoleellinen ja turha sisältö oppimisesta karsiutuu pois. Mikro-oppimisessa opiskelija voi suorittaa itseopiskelukursseja omaan tahtiinsa (kesto esimerkiksi 15-30 minuuttia). Oppiminen voi niillä tapahtua juuri silloin, kun se opiskelijalle parhaiten sopii, kuten lounas- tai kahvitauolla, työmatkalla julkisessa liikenteessä, puiston penkillä tai omalla työpisteellä kotona tai toimistolla. Kun oppiminen tapahtuu keskellä tavallista työpäivää, uudet asiat todennäköisesti siirtyvät luontevasti osaksi aiemmin opittua.

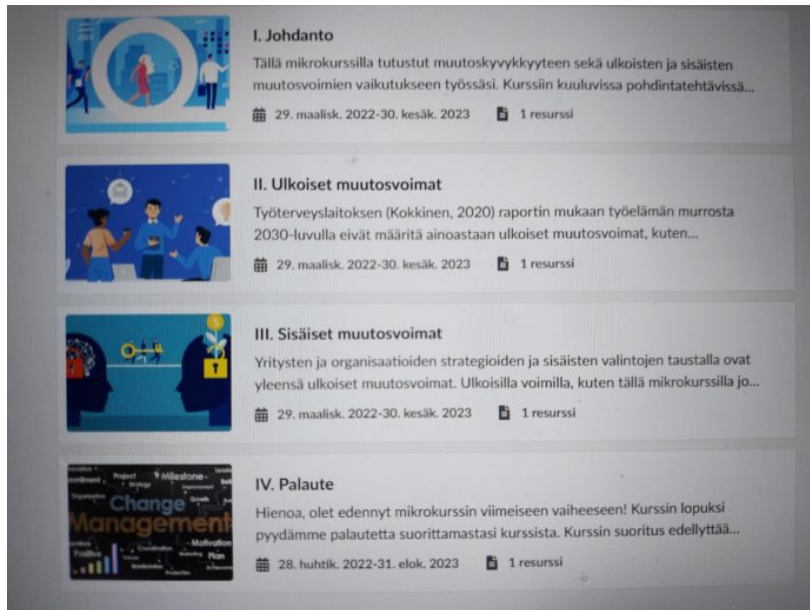
Moderni teknologia mahdollistaa mikro-oppimisen aivan uudella tavalla, joskaan sen ei ole tarkoitus kokonaan korvata perinteisiä kasvatustapahtuvia oppimistilanteita. Tietokone ja älypuhelin tuovat mikro-oppimiseen joustavuutta. Parhaimmillaan mikro-oppimisessa hyödynnetään monia eri sisältöformaatteja, jotka tukevat erilaisia oppimisen tapoja ja tarjoavat moninaisille oppijoille mahdollisuuden sisäistää asian. Opiskeltavat aineistot on mahdollista oppia ja omaksua kuuntelemalla (podcast), lukemalla (blogiteksti), katsomalla (videot), pelaamalla sekä tekemällä niihin liittyviä tehtäviä ja harjoituksia. (Leino 2021).

Mikro-oppiminen ei ole 'ihmelääke', joka automaattisesti soveltuu kaikkien asioiden opiskeluun. Laajat ja moniulotteiset kokonaisuudet eivät välttämättä ole optimaalisia mikro-oppimiselle, sillä niiden ymmärtämisen kannalta fyysinen läsnäolo ja vuorovaikutus opettajan ja muiden opiskelijoiden kanssa yleensä parantavat oppimistuloksia. Sen sijaan yksinkertaisten tehtävien oppiminen tai johonkin itselle uuteen aihealueeseen pintapuolisesti tutustuminen on mahdollista mikro-oppimisella.

MUUVO-hankkeen mikrokurssit

MUUVO-hankeconsortio, johon kuuluvat Laurea-ammattikorkeakoulu, Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Vantaan kaupunki, tuottavat kevään ja alkukesän 2022 aikana yritysten tarpeisiin yhteensä 30 verkkopohjaista mikrokurssia seuraavista teemoista:

- kestävä kehitys
- vihreä siirtymä
- vastuullisuus
- muutosjohtaminen
- osaamisen kehittäminen ja
- itsensä johtaminen.



Kuva 1. Muutosjohtamisen perusteet kurssin sisältö ja rakenne.

Jokainen mikrokurssi Itslearning-nimisellä verkkoalustalla sisältää 3-4 erillistä moduulia, joista kunkin tekemiseen kuluu noin 10-15 minuuttia. Tällöin yhden mikrokurssin suorittamiseen kuluu keskimäärin noin tunti. Kuvassa 1. näkyy esimerkkinä muutosjohtamisen perusteet - mikrokurssin sisältö ja rakenne sekä moduulikohtaiset tehtävät (ns. resurssi).

MUUVOn koulutus- ja valmennustoimintaan osallistuvien yritysten kanssa sovitaan räätälöidysti siitä, mitä mikrokurseja niiden työntekijät suorittavat ja miten mikrokurssien sisältöjä ja teemoja tuodaan yrityskohtaisiin valmennuksiin. Työntekijät tekevät valitsemiaan mikrokurseja itsenäisesti. Kurseista saatujen oppien ja tulosten juurruttamista käytännön työhön ja yrityksen liike- ja kehittämistoimintaan tuetaan valmennuksilla.

MUUVOn koulutus- ja valmennuskonseptia pilotoidaan vantaalaisyrityksissä toukokuusta 2022 alkaen. Hankkeen toimintaan tulee mukaan lisää yrityksiä Uudenmaan muista kunnista syksyllä 2022. Tulevissa artikkeleissa ja blogiteksteissä kerrotaan tarkemmin siitä, mitä kokemuksia yrityksille tarjotusta MUUVO-koulutus- ja valmennustoiminnasta on saatu ja mitä siitä on opittu.

Tutustu tarkemmin Muutosvoimaa osaamisesta MUUVO -hankkeeseen:

<https://muuvo.fi/hankkeesta/> MUUVO-hanke on ns. spinoff-hanke *Urbaania kasvua Vantaalla -hankkeesta (2019-2022)*, jonka tuloksiin voit tutustua julkaisussa *Uudella osaamisella kasvuun: Urbaania kasvua Vantaa -hankkeen ratkaisuja pk-yrityksille (2022)*.

Lähteet:

- Launikari, M. & Hario, P. 2021. Työnantajat ja digitalisaatio – Digiosaaminen on perustaito 2020-luvun työelämässä. Viitattu 19.5.2021. <https://journal.laurea.fi/tyonantajat-ja-digitalisaatio-digiosaaminen-on-perustaito-2020-luvun-tyoelamassa/#b6a96218>
- Launikari, M. & Simon, H. 2022. Digitaalisuus, osaaminen ja työelämä – Kokonaisvaltaista tukea työllistymiseen. Digipoint-hankkeen loppujulkaisu. Viitattu 18.5.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/743653>
- Laurea-ammattikorkeakoulu 2022. Uudella osaamisella kasvuun: Urbaania kasvua Vantaa -hankkeen ratkaisuja pk-yrityksille. Viitattu 19.5.2022. https://urbaaniakasvua.fi/wp-content/uploads/2022/03/Uudella-osaamisella-kasvuun_Laurean-erillisjulkaisu_080322.pdf
- Leino, K. 2021. Näin teet koukuttavia opetussisältöjä – 10+1 vinkkiä. Viitattu 19.5.2022. <https://www.paperplanes.fi/blogi/nain-teet-koukuttavia-opetussisaltoja/>
- Peters, K. R. 2021. The Definitive Guide to Microlearning – The what, why, and how-to guide to leveraging microlearning. Viitattu 18.5.2022. <https://www.valamis.com/documents/10197/822927/microlearning-guide.pdf>

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022060342743>



Mika Launikari

mika.launikari(at)laurea.fi
projektiasiantuntija

jatkuva oppiminen

mikro-oppiminen

mikrokurssi

MUUVO-hanke

yritykset