



70-20-10

- OPITAAN YHDESSÄ!



OPAS MEILLE KAIKILLE OPPIMISESTA TYÖELÄMÄSSÄ

Sisälllys

- 70-20-10 -malli
- Oma oppiminen
- Oppimisen tukena
- Esimiehen rooli
- Käytännön esimerkkejä

70-20-10 -MALLI



70-20-10 -malli

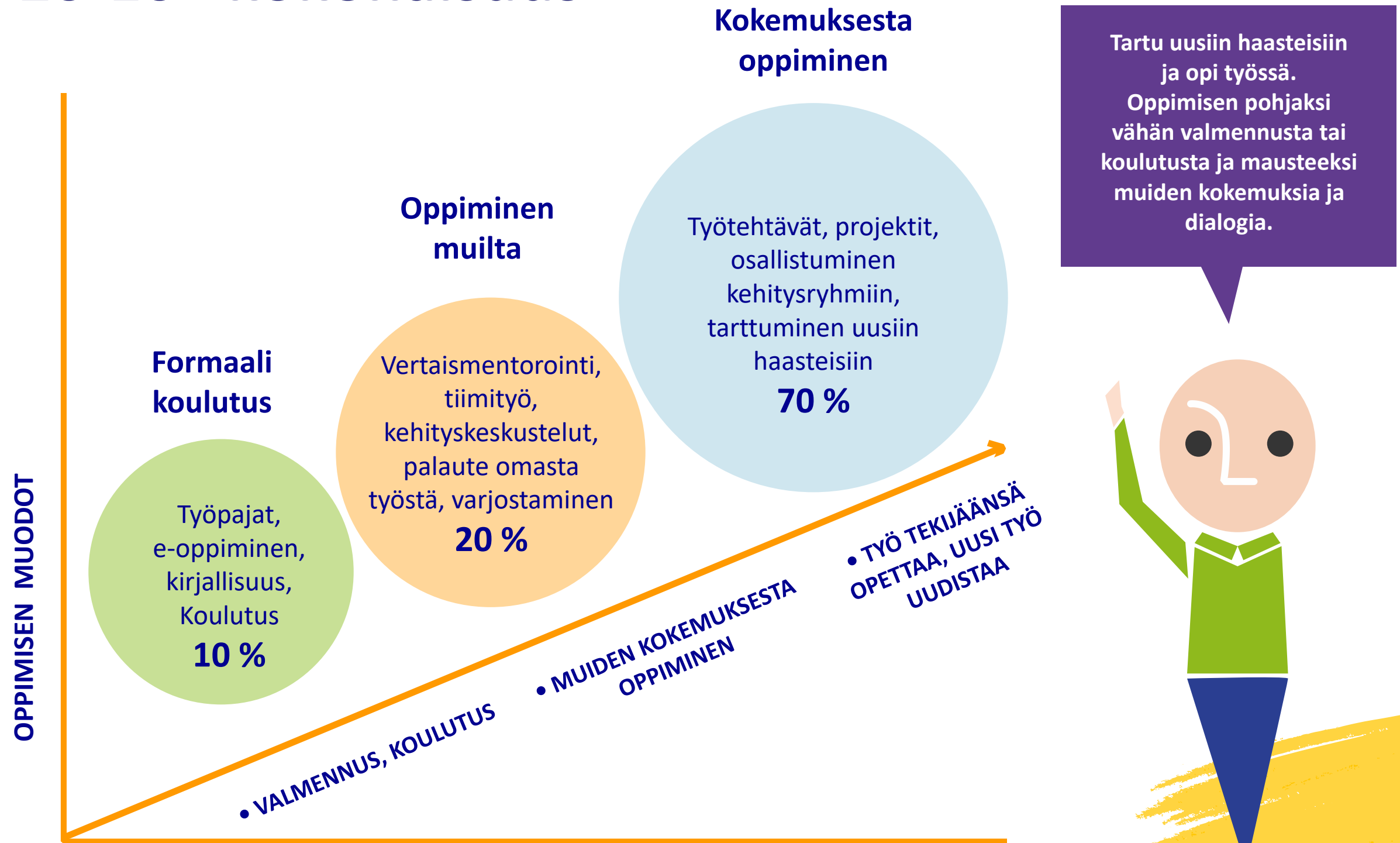
- Nopeasti muuttuvassa maailmassa ja uusissa osaamistarpeissa tarvitaan jatkuvaa oppimista – emme voi jäädä odottamaan formaalin koulutuksen tuottamaa tietoa.
- Iso osa formaalista koulutuksesta menee myös hukkaan, sillä ilman opitun soveltamista ihminen unohtaa 50 % oppimastaan seuraavan tunnin aikana.
- Pelkkä formaali koulutus on liian hidasta ja tehotonta nykyajan työelämän osaamistarpeisiin.



70-20-10 -malli

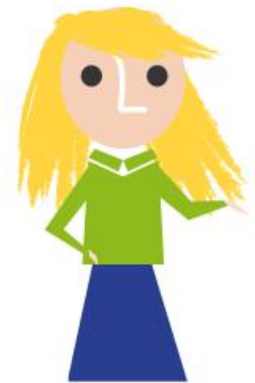
- Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Suurin osa työssä tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä ja uusiin haasteisiin tarttumalla. Sosiaalinen oppiminen ja työssä oppiminen ovat vaikuttavampaa ja myös kustannuksiltaan tehokkaampaa kuin formaali koulutus.
- Osallisuuden kokemus ja itseohjautuvuus lisäävät motivaatiota. Opimme paremmin silloin, kun otamme itse vastuuta omasta oppimisestamme.
- Oppimisen mahdollisuuksia tulee olla jokaisen arjessa ja jokaisen työssä. Toimintakulttuurin muutos edellyttää ymmärrystä siitä, mitä oppiminen on, miten ja missä sitä tapahtuu. Tarvitsemme johdon tukea ja ohjausta muutokselle sekä uusien oppimisen tapojen kokeiluja ja mahdollistamista.
- Kaikkia 70-20-10 elementtejä tarvitaan!

70-20-10 –kokonaisuus



70-20-10 –malli ammatillisessa koulutuksessa

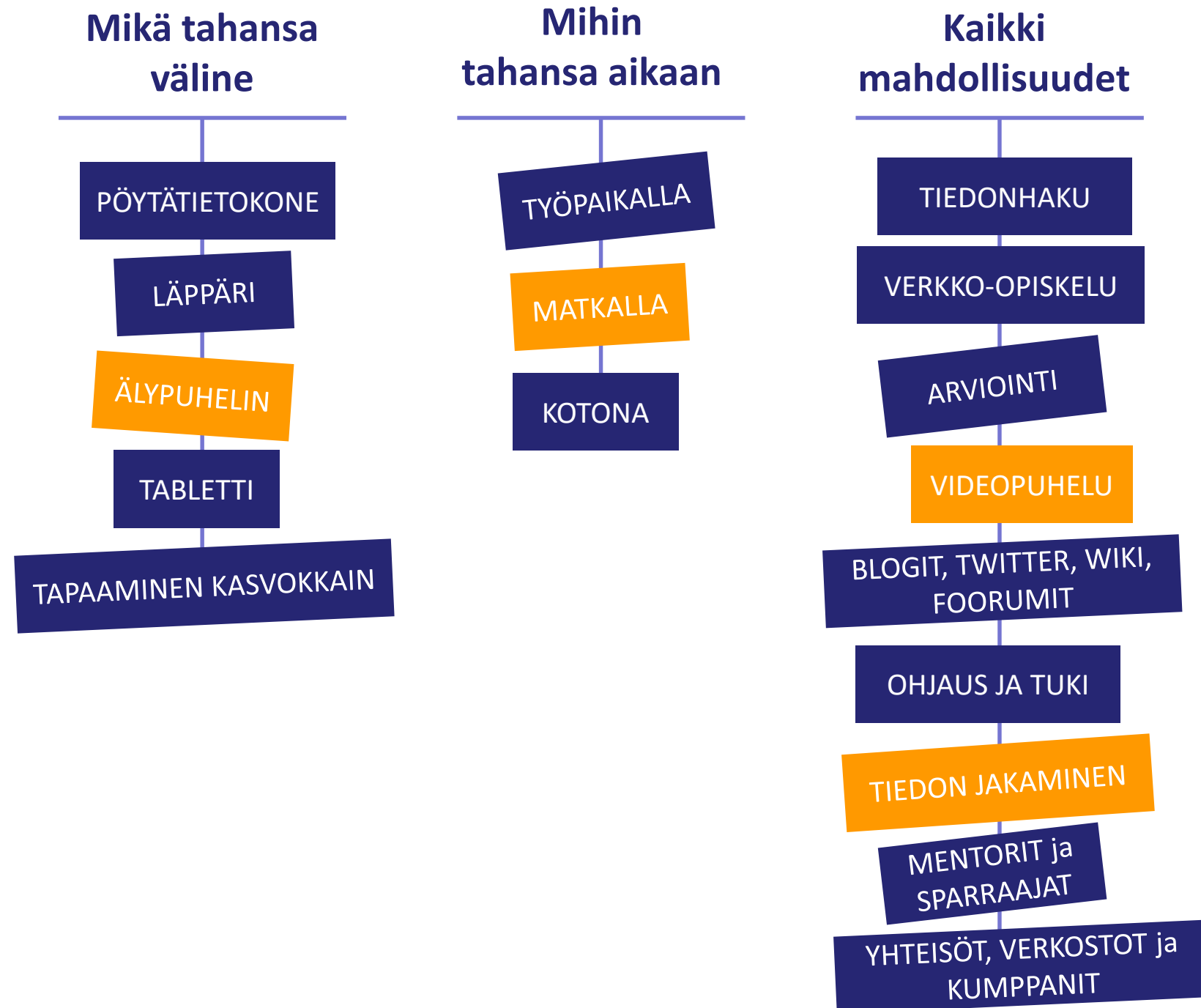
- 70-20-10 –malli on erityisesti ammatillisen koulutuksen opiskelijoille soveltuva osaamisen kehittämisen, oppimisen, ammatillisen kehittymisen ja koulutuksen järjestämisen malli.
- Malli sopii yhtä hyvin henkilöstön ammatillinen osaaminen vahvistamiseen ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.
- Henkilöstön on hyvä tunnistaa omat oppimisen tavat, jotta pystymme entistä paremmin tukemaan ja ohjaamaan opiskelijoita. Tunnistamme ja tunnustamme oppimisen tapahtuvan eri tavoilla.
- Osaamista uudistetaan läpi työuran.



70-20-10 -malli ammatillisessa koulutuksessa

- Uusi ammatillinen koulutus #amisreformi 1.1.2018 alkaen edellyttää radikaalia toiminnan muutosta osaamisperusteisuuden, valinnaisuuden ja joustavuuden mahdollistamiseksi.
- #Amisreformi haastaa meitä kaikkia ajattelutavan ja toiminnan muutokseen – huolehtimaan omasta osaamisestamme ja kehittämään ammattitaitoa moniosaajuuden sekä elinikäisen oppimisen näkökulmista.
- Henkilöstöllä on mahdollisuus rikkoa perinteisiä osaamisen kehittämisen rajoja ja luoda yhdessä opiskelijoiden ja työ- ja elinkeinoelämän kanssa uutta tietoa ja ymmärrystä. Tämä edellyttää kokeiluja erilaisissa verkostoissa yli oman organisaation.
- Muutokset haastavat erityisesti johdon ja esimiehet - henkilöstön osaamisen johtamista tulee tarkastella kokonaisuutena yhdessä toiminnan johtamisen kanssa.

70-20-10 - tavat ja mahdollisuudet

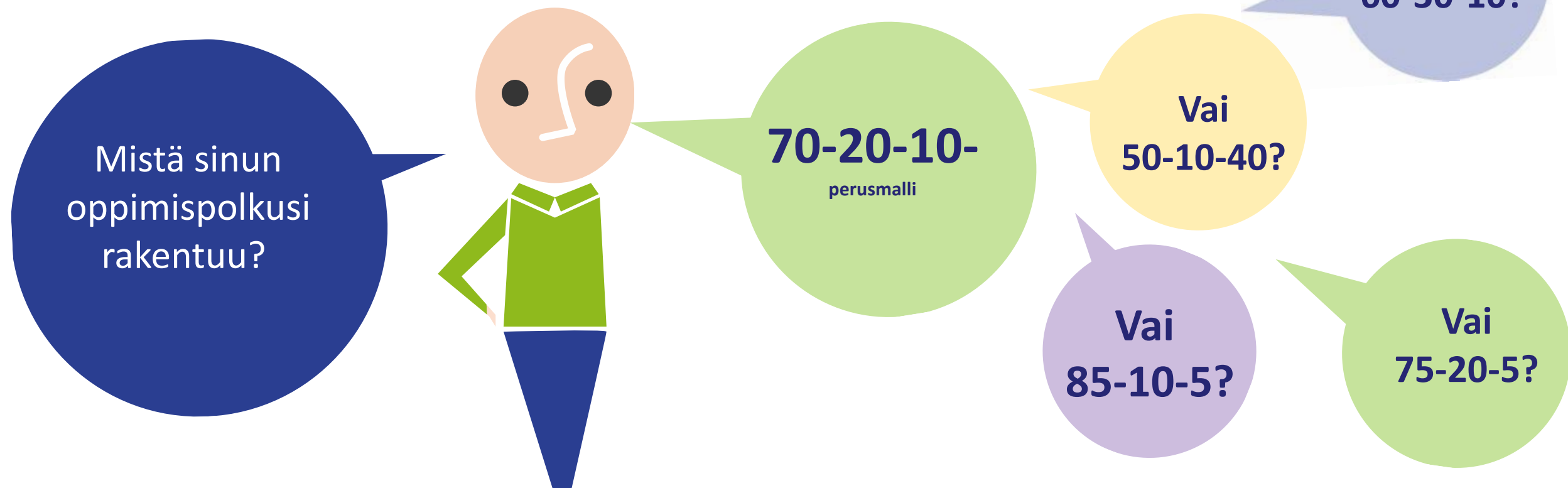


Päätän itse,
mitä, miten ja
million opiskelen!



70-20-10 -malli kiteytettynä

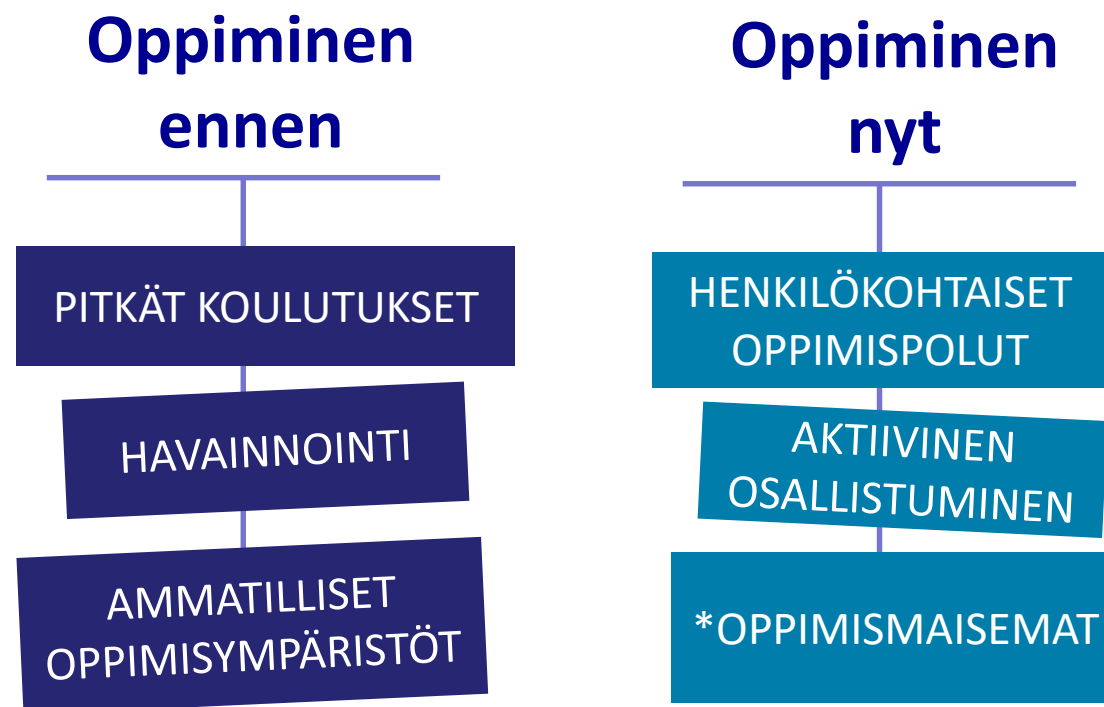
- Suurin osa oppimisesta tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa.
- Suurin osa työssä tarvittavan uuden taidon oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä.
- Pelkkä formaali koulutus on usein liian hidasta ja tehotonta nykyajan työelämän osaamistarpeisiin.
- Jokaisella on oma oppimispolku, jonka voi itse rakentaa.
- Opimme paremmin silloin, kun otamme itse vastuuta omasta oppimisestamme.
- Kaikkia 70-20-10 –mallin elementtejä tarvitaan – prosentit jakautuvat eri elämänvaiheissa ja –tilanteissa eri tavoin.



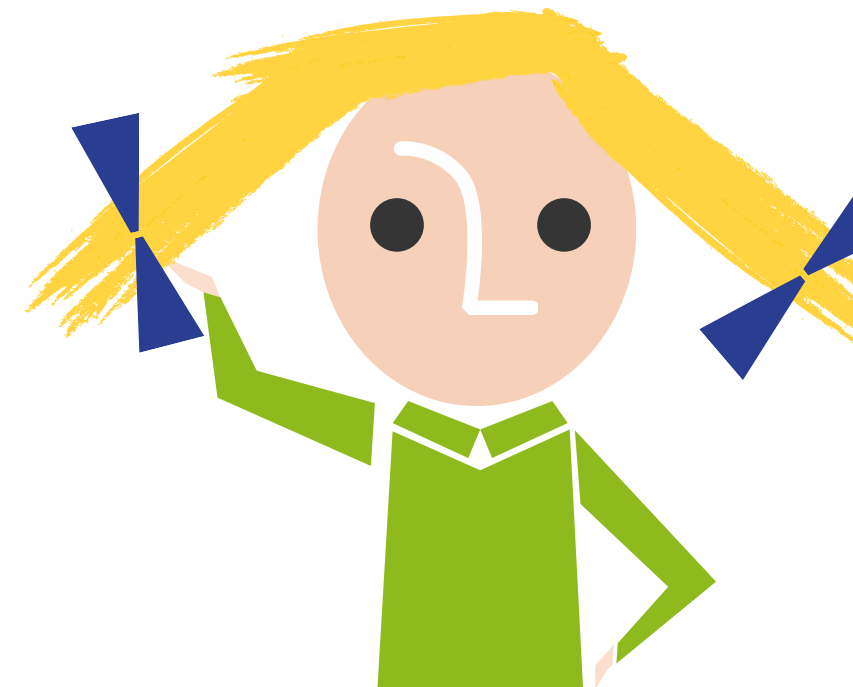
OMA OPPIMINEN



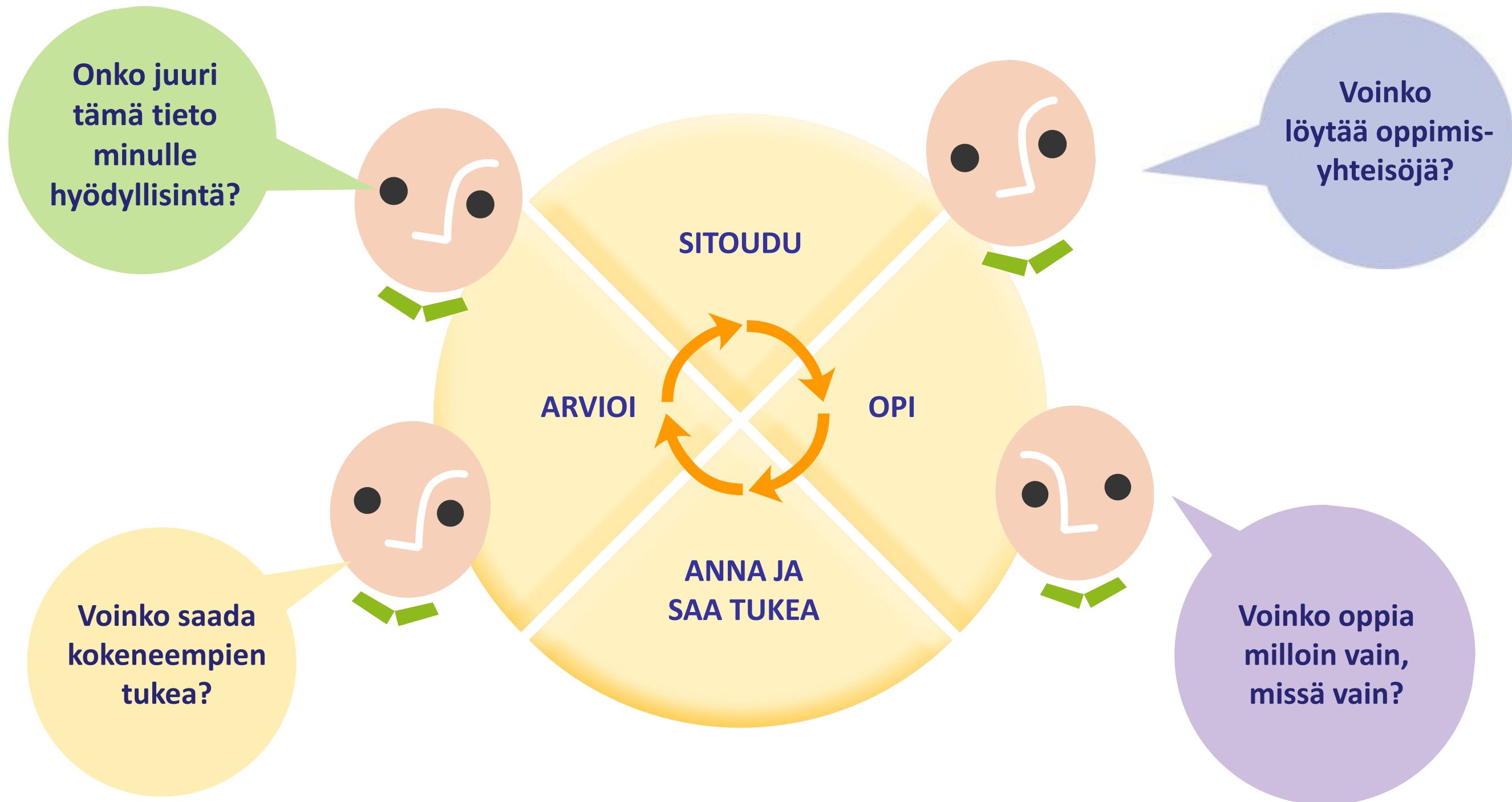
Oppiminen ennen ja nyt



*OPPIMISMAISEMA = Oppimisympäristöjen kokonaisuus, jossa voi olla konkreettisia, virtuaalisia ja sähköisiä ympäristöjä ja niihin liittyvää vuorovaikutuksen kenttää



Luo itsellesi oma oppimissuunnitelma



Mukaellen: EdSurge Guide, LaneChange Consulting

Luo itsellesi oma oppimissuunnitelma



Mukaellen: EdSurge Guide, LaneChange Consulting

Minä oppijana PLE (Personal Learning Environment)

Asetan itselleni tavoitteen:
Mitä haluan oppia?

Blogger, WordPress,
Office365, Google
Docs, Trello,
Slideshare,
Prezi

Miten
organisoin
oppimistani?

Luen, kuuntelen,
kirjoitan, piirrän,
osallistun, teen,
opetan, kokeilen,
ajattelen,
keskustelen

Miten ja missä opin
parhaiten?

Työssä, kurssilla,
seminaareissa,
tutkinrossa,
harrastuksissa

Face-to-Face,
sähköpostit,
Skype, Lync,
WhatsApp, Twitter,
älypuhelin

Google,
Twitter, Wikit,
Youtube, kirjastot,
e-kirjastot, RSS-
syötteet

Mistä löydän
tietoa?

Missä voin
keskustella
oppimastani ja jakaa
oppimaani?

Twitter,
LinkedIn,
Facebook,
Blogit, Moodle

Minä ja maailma PLN (Personal Learning Network)

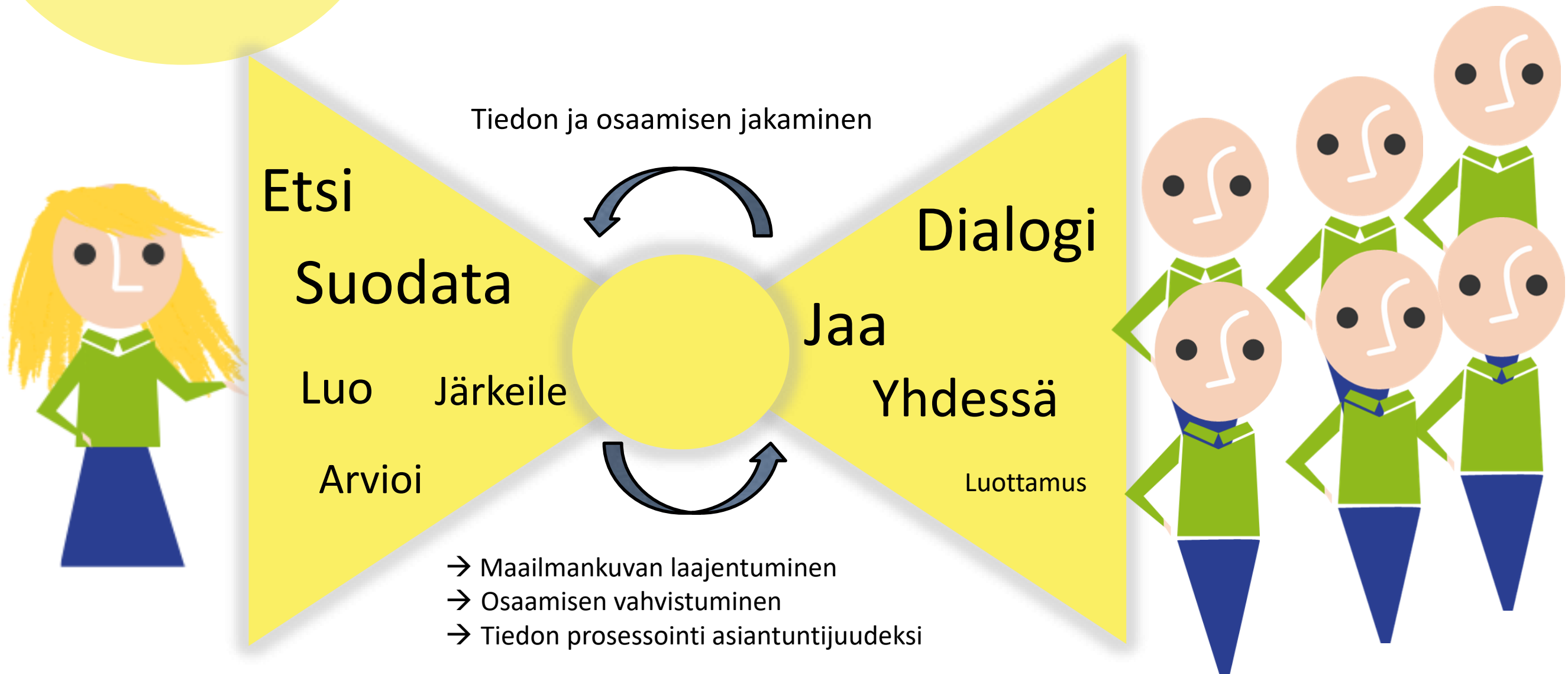
* Verkostoidun
alani ihmisten kanssa
*Verkostoidun itselle
vieraiden alojen ihmisten
kanssa



Mukaellen: I. Olander; sometek.fi

Minä tiedon hallitsijana PKM (Personal Knowledge Mastery)

Prosessoin tietoa
vuorovaikutuksessa
muiden kanssa



Mukaellen: Jarche, 2017; jarche.com/pkm/

OPPIMISEN TUKENA



Uudet roolit oppimisen tukemisessa

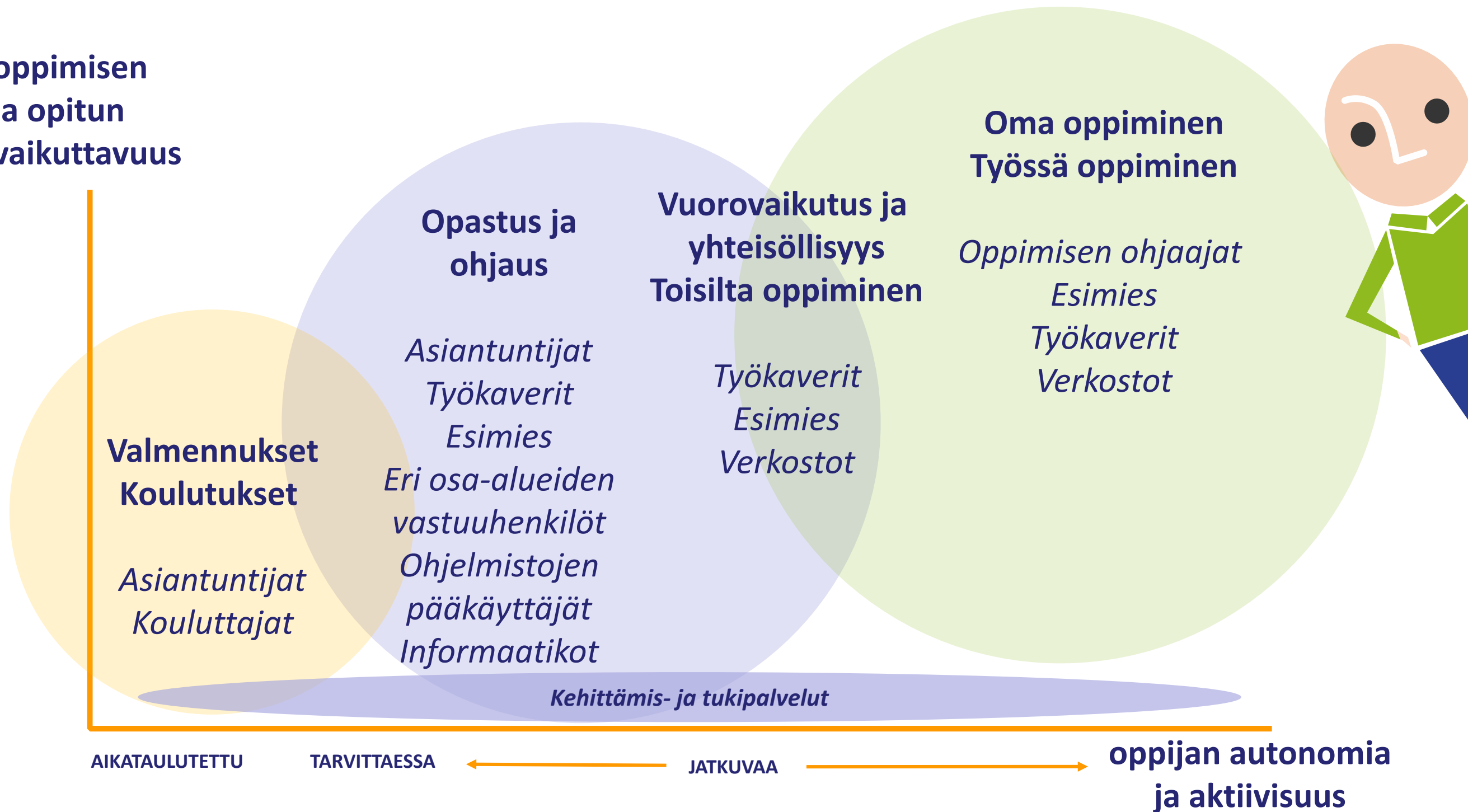
- Jokainen työntekijä on vastuussa omasta oppimisesta ja toisten oppimisen mahdollistamisesta ja tukemisesta.
- Jokainen esimies mahdollistaa, ohjaa, kannustaa, valmentaa ja tukee henkilöstönsä oppimista.
- Jokainen esimies on esimerkkinä oppimismahdollisuuksien hyödyntämisestä ja innostuksen välittämisestä.
- Kehittämisen- ja tukipalveluiden asiantuntijat ovat oppimisagentteja ja luovat mahdollisuuksia uudelle oppimiselle.

Kehittämis- ja tukipalveluiden rooli on olla oppimisagentti

- Oppiminen on prosessi, ei sarja irrallisia tapahtumia - työyhteisöissä tuemme henkilöstön tavoitteellista oppimista.
- Kehittämis- ja tukipalveluiden rooli ei ole tuottaa ja järjestää koulutuksia tai valmennuksia. Muuttunut rooli on ohjata ja opastaa henkilöstöä ottamaan vastuu omasta oppimisestaan.
- Muuttunut rooli edellyttää oppimisagenttien entistä tiiviimpää yhteistyötä johdon ja esimiesten kanssa henkilöstön oppimisen mahdollisuuksien suunnittelussa ja hyödyntämisessä.
- Oppimisagentit ovat edelläkävijöitä, kokeilijoita, jotka seuraavat mitä maailmalla tapahtuu ja etsivät mahdollisuuksia digitalisaatiosta oppimisen tukemiseen.

Uudet roolit oppimisen tukemisessa

oppimisen
ja opitun
vaikuttavuus



Mukaellen: Jane Hart: <http://janehart.com/books/modern-workplace-learning/overview-of-modern-workplace-learning/>

ESIMIEHEN ROOLI



Esimiehen rooli 70-20-10 -mallissa

Ennakoivaa osaamisen johtamista ja henkilöstösuunnittelua

- Ennakoiva osaamisen johtaminen on osa pitkäjänteistä henkilöstösuunnittelua.
- Esimiehellä ja tiimillä on oltava selkeä käsitys siitä, mikä on tiimin tehtävä ja tavoite, mitä osaamista tiimillä on nyt ja millainen osaamisen varmistamisen tarve yksilöllä on tiimissä.
- Ryhmäkehityskeskustelussa tiimin vahvuudet ja kehittämistarpeet tulevat yhteiseen tarkasteluun.
- Esimies tukee ja ohjaa osaamisen kehittymistä haluttuun suuntaan. Esimies ja tiimi varmistavat yhdessä etenemisen.
- 70-20-10 - mallia voidaan soveltaa olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja uuden henkilön perehdyttämisessä.
- Vanhoista toimintamalleista poisoppiminen on vaikeaa, mutta siihen tulee uskaltaa tarttua.

Miten vien 70-20-10 arkeen?

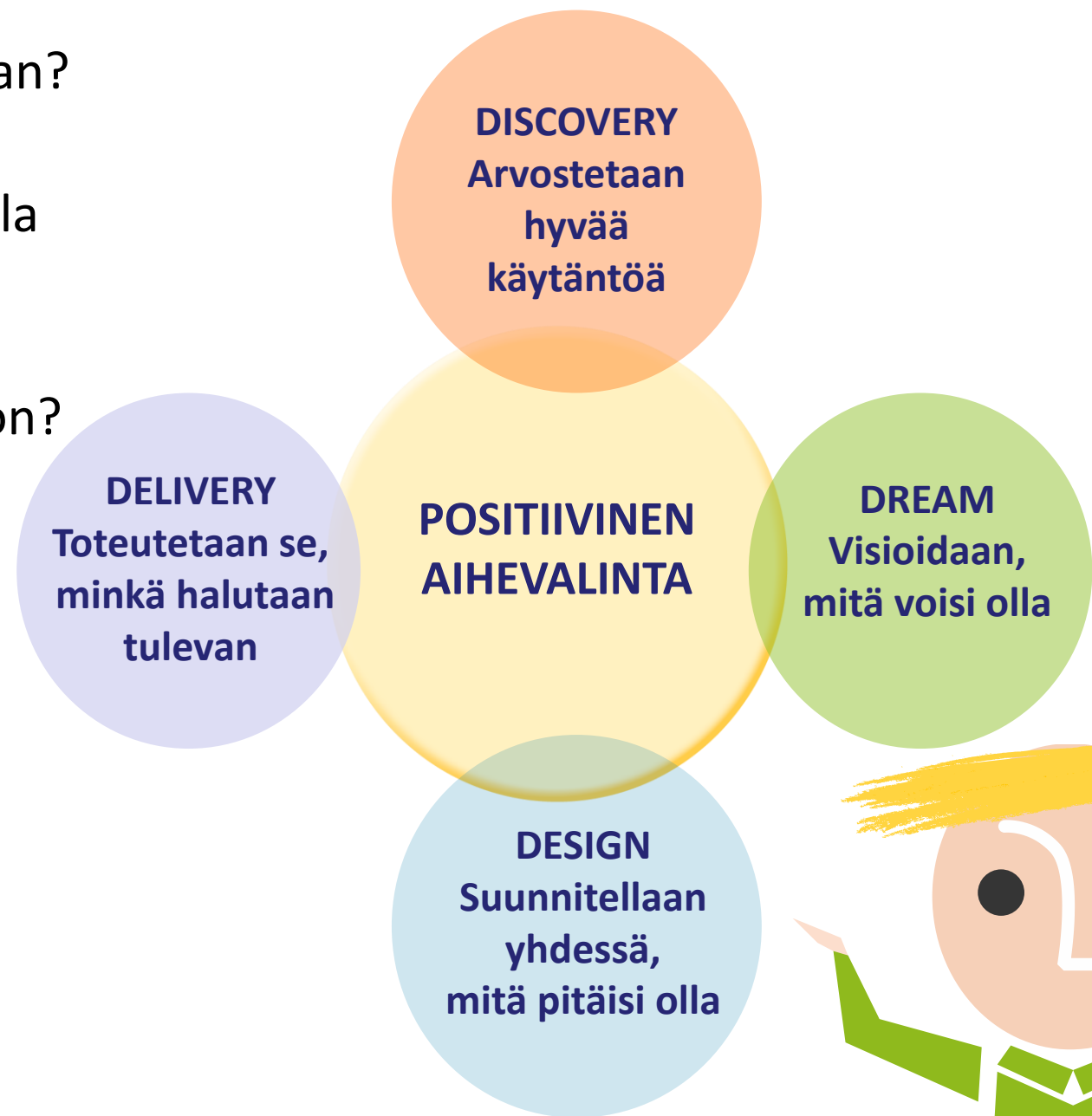
- Esimiesten on koettava saavansa hyötyä toimintamallin muutoksesta. Meidän kaikkien tulee tulla tutuksi omista osaamistarpeistamme ja eri tavoista ja mahdollisuuksista oppia. Opimme parhaiten sitä, mikä kiinnostaa ja innostaa.
- 70-20-10 -mallin mukaista toimintaa tulee tehdä näkyväksi sanoin ja teoin, mallin linkittäminen eri tilanteisiin ja käytäntöihin on tärkeää.
- Toimintatapojen muuttaminen vaatii esimieheltä energiaa, priorisointia, toimintaa ja resursointia, jotta tekeminen ja oppimiseen ohjaaminen muuttuu.
- Ammatillisen koulutuksen perustehtävä on osaamisen kehittäminen, miksi siis henkilöstöllä olisi lupa olla kehittämättä osaamistaan! Olemme kaikki vastuussa omasta oppimisestamme ja ammatillisen osaamisen varmistamisesta.

Esimies, keskity onnistumisiin

- Kannusta, kehu ja ihaile! Juhlista, palkitse ja tee näkyväksi onnistumisia!
- Pohtikaa yhdessä, mikä johti onnistumiseen, iloitkaa onnistumisista ja oppikaa niistä!
- Toiminnan on tarkoitus tulla paremmaksi. Palautteen antaminen on tärkeää. Käytä palautteen antamisessa oppimista tukevia sanoja: oppia, edistää, kehittää, tulla joksikin ja parantaa. Hyvin tehty! Hienosti opittu!
- Muista, että positiivisen ja korjaavan palautteen suhteen tulisi olla 3:1.
- Auta henkilöstöäsi kukoistamaan! Kutsu esiin vahvuuksia ja lisää positiivisia tunnekokemuksia.

Esimes, motivoi 70-20-10 -mallin käyttöön näin:

- Mikä meni hyvin ja mikä toimi?
Mitä olet/te/mme saanut/saaneet aikaan?
- Miten asia sujuisi parhaalla mahdollisella tavalla?
- Millainen unelma sinulla/teillä asiasta on?
- Mitä tässä asiassa kannattaa tehdä?
- Mitä sinä/te/me aiot/te/mme tehdä seuraavaksi?
- Millaista tukea, apua ja palautetta tarvitset/te/mme?



Lähde: Arvostavan kyselyn menetelmä

KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ



Esimerkkejä 70-20 mallista käytössä

- Tavoitekeskustelumalli (Luksia)
- Salpaus digittää –valmennus (Salpaus)
- Oppimispolut (TREDU)
- Luotain-vertaistukijärjestelmä (Keuda)
- Yhteisöllinen esimiesfoorumi (Luksia, Salpaus, TREDU ja Keuda)

Miksi ja miten tavoitekeskustelumalli kehitettiin



Henkilökohtaiset kehityskeskustelut työläitä, tehottomia ja salaisia

Muutostarve!

Tarvittiin
Yhteisiä tavoitteita
Yhdessä tekemisen kulttuuri
Avoimuuden kulttuuri
Osaamisen jakamisen kulttuuri
Tehokkuutta kehittämiseen

Tavoitekeskustelumallin kehittäminen

Strategia ja visio
kehittämislinjaukset



Ehdotus tavoite-
keskustelun kysymyksistä



Esimiehet kommentoivat



Kokeiluun hyväksytty malli



Tiimikohtaiset tavoite-
keskustelut

Vertaisarviointi 70-20 -
käyttöön projektiverkosto



rakentava palaute



Palautteen läpikäyminen ja mallin
kehittäminen

Tavoitekeskustelumalli

Strategia



*Ohjaa, älä rajoita
Kuuntele, älä tuomitse
Huomioi ryhmän dynamiikka
ja historia*

Tavoitekeskustelumallin kysymykset

Tavoitekeskustelun tarkoituksena on luoda tiimin/opintoalan **yhteisiä tavoitteita**. Teemana on positiivinen työote, yhdessä innostuminen sekä keskustelevan ja kehittävän toimintakulttuurin luominen lähityöyhteisössä.

Samalla valmentaudutaan ryhmäkehityskeskusteluun ja tavoiteseurantaan.

Hyvät tavoitteet ovat täsmällisiä, mitattavia, toiminnan kannalta oleellisia, saavutettavia sekä aikaan sidottuja.

Nykytilan arviointi

Arvioikaa edellistä lukuvuotta

- missä olimme hyviä
- missä on kehittämisen varaa
- mitä voimme oppia
- mistä voimme luopua

Mitkä ovat opintoalan opetushenkilöstön/tiimin erityiset vahvuudet?

Mikä tulokortin tavoitteista on

- saavutettu parhaiten? miksi?
- saavutettu heikoimmin? miksi?

Tulevan kauden tavoitteet

Yhteistyön kehittäminen- mitä uutta kokeillaan/kehitetään yhdessä?

- yhteistyö oman alan opettajien kesken
- yhteistyö opintoalojen välillä
- työelämän kanssa tehtävä yhteistyö
- yhteistyö yhteisten palvelujen kanssa

Uudet pedagogiset toimintatavat ja digiloikka – kuka tekee? mitä tekee?

- mitä uutta kokeilemme ensimmäistä kertaa?
- mitä osaamista tarvitsemme lisää?
- miten lisäämme osaamista?

Muutoksessa kasvaminen – työhyvinvointi

- miten tuemme hyvää työilmapiiriä?

Villit ideat – mitä saisimme yhdessä aikaan Luksiassa, jos mikään ei rajoittaisi?

Tarkennetaan
kysymyksiä vuosittain
kehittämislinjaukset
huomioiden



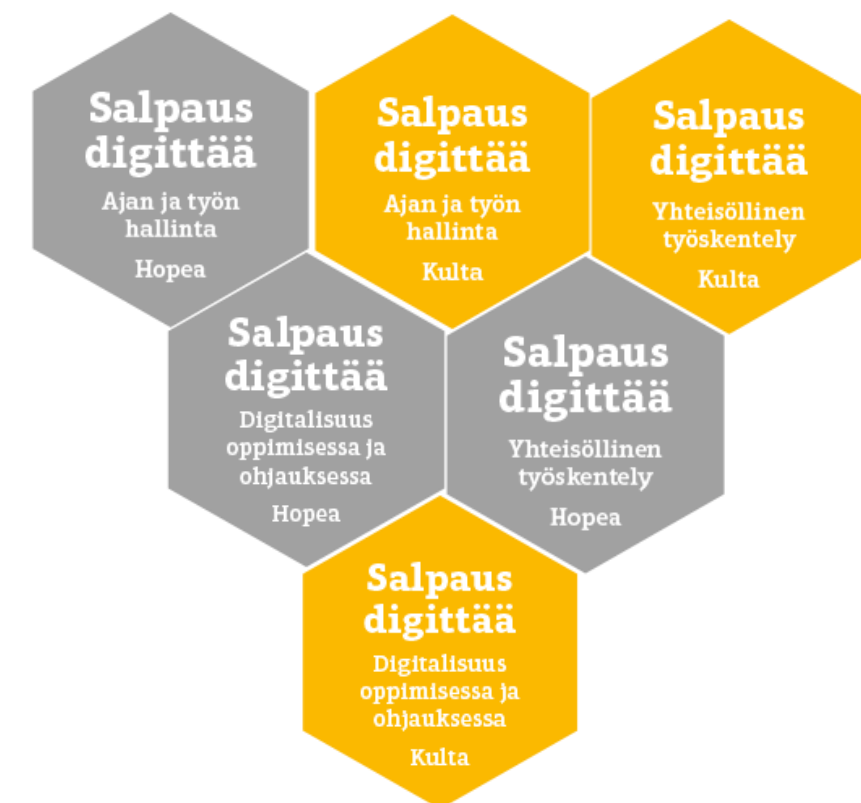
Tavoitteiden seuranta-aikataulu: arviointivartit esim. 11.11., 27.1., 7.4., 5.5. tai 31.5.

Salpaus digittää -valmennus

- Salpaus Digittää -valmennus perehdyttää koko Salpauksen henkilöstön käytössä oleviin, ajanmukaisiin digitaalisiin työkaluihin sekä työtapoihin
- Oppiminen tapahtuu digitaalisen Seppo-pelin muodossa niin, että valmennettavat pääsevät oppimaan digitaitoja työn lomassa, ajasta ja paikasta riippumattomasti
- Digivalmennus antaa valmennettavalle ideoita siitä, kuinka digitaalisuus helpottaa omaa työtä ja miten digitaalisin menetelmien voi kehittää yhteisöllistä työskentelytapaa
- Tehtäviä on yhteensä 49 kolmella osa-alueella: ajan ja työn hallinta, digi oppimisessa ja ohjauksessa sekä yhteisöllinen työskentely
- Koko henkilöstön Yammer -ryhmässä keskustellaan yhdessä digiasioista, jaetaan oivalluksia ja saadaan omiin kysymyksiin vastauksia - yhdessä oppii parhaiten!



Osaamismerkkien avulla osaamista tehdään näkyväksi



Lue lisää: Salpaus Digittää blogista <https://salpausdigittaa.wordpress.com/digivalmennus/>

Tredun 70-20-10 oppimispolut –valmentava esimies

- Tredun oppimispolut on valittu strategian toteutumisen kannalta tärkeistä osaamisalueista. Tavoitteena on yhdistää kaikkeen kehittämiseen ja toiminnan jatkuvaan parantamiseen oppimisen näkökulma. Valmentava esimies oppimispolku auttaa muutosjohtamisessa, vahvistaa lähiesimiestyötä, esimiehen omaa jaksamista ja tuo suunnitelmallisuutta esimiehen ajankäyttöön.
- Valmentavan esimiehen oppimispolku koostuu omaan työhön liittyvistä tehtävistä, vertaisten ja verkostojen kanssa toimimisesta ja itseopiskelusta ja osallistumisista erilaisiin webinaareihin ja koulutuksiin.
- Omassa työssä tehtävät ja opittavat asiat liittyvät suunnan näyttämiseen ja ohjaamiseen, henkilöstön työhön tutustumiseen, uusien valmennuksellisten menetelmien kokeilemiseen, palautteen antamiseen ja viestimiseen. Digihommat on liitetty esimiestyöhön mukaan.
- Toisten kanssa toimimiseen ja oppimiseen liittyy vertaistuen antamiseen ja saamiseen, kollegan tukemiseen, palautteesta oppimiseen ja verkostoitumiseen. 10 % oppimiseen kuuluvat erilaisten ohjeiden lukeminen ja webinaareihin yms. johtamista tukeviin koulutuksiin osallistumissuunnitelman tekeminen.

Lisätietoja: Kehittämispäällikkö Tiina Kauma tiina.kauma@tampere.fi

Luotain -vertaistukijärjestelmä

- Luotain-ryhmä on Keudan verkkopedagogiikkaa ja tietotekniikan opetuskäyttöä edistävä lähitukiverkosto.
- Luotainlainen toimii omalla toimialalla esimiehen ja verkkopedagogiikan asiantuntijan kanssa tehdyn toimintasuunnitelman mukaisesti.
- Luotain-toiminta on hyvin monimuotoista, kunkin toimialan tarpeiden näköistä; muun muassa pienryhmäkoulutuksia ja workshoppeja, kollegoiden neuvontaa ja erilaisten sovellusten ja ohjelmien esittely- ja tukitilaisuuksia.
- Lisäksi luotainlaiset ideoivat, suunnittelevat ja toteuttavat tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntäviä opetus- ja yhteistyökäytänteitä ja levittävät näitä omilla toimialoillaan.
- Esimiehet mahdollistavat toimenpiteet ja varmistavat niiden vaikuttavuuden. Toimintasuunnitelmiin on toimenpiteiden lisäksi kirjattu ajankohdat esimiehen ja luotainlaisen keskusteluille siitä, miten toimintasuunnitelman toteutuminen edistyy, mitä toimintaa on tulossa, miten se toimialalla järjestetään ja miten siitä tiedotetaan.

Lue lisää: <https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/2244>

Yhteisöllinen esimiesfoorumi pelillisyydestä

- 27.4.2017 toteutettiin hankeverkoston yhteinen esimiesfoorumi: Kaaosta ja muutosta – työkaluja ammatillisen oppimisen uuteen maailmaan.
- Päivän sisältö antoi työkaluja ja ymmärrystä nykytyöelämästä ja siinä tapahtuvista muutoksista.
- Alustajina toimivat pelillisyyden tutkijat Anu Järvensivu ja Juho Hamari.
- Ainutlaatuisen ilmapiirin päivään loi neljän eri organisaation esimiesjoukon samanaikainen mukanaolo verkon ja Twitter -keskusteluiden välityksellä.
- Paikallisesti kussakin organisaatiossa edistettiin yhteisöllistä toimintaa pelien avulla ja refleктоitiin muutosajattelua.

Tunnelmia pelipäivästä: <https://youtu.be/5la3RMYrYMc>

Esimerkkejä 70-20-10 -mallin käytöstä ammattillisessa koulutuksessa

"Opettaja oli työelämäjaksolla
opiskelijan työssäoppimispaikalla
- kaikille osapuolille hyötyä"

"Uusi tietojärjestelmä otettiin käyttöön
vertaisopettamisen ja tiimityön keinoin.
Opittiin yhdessä kokeilemalla ja työtä tehden
ilman kalliita järjestelmäkoulutuksia!"

"Tiimiläiset ovat oppineet
tosi paljon varjostamalla
toinen toistaan"

"Tässähän säästettiin
rahaa ja aikaa!"

"Kuumakivihieronta
- uutta oppiva opettaja oli mukana
kun toinen opettaja opetti sitä
opiskelijoille – ja hyvin oppikin!"

"Uusia ideoita ja innovaatioita on
syntynyt, kun tiimillä on enemmän
vuorovaikutusta toistensa kanssa
– järjestetty yhteinen aika ja
työskentelymalli"

Opi lisää, lähteitä:

- [70-20-10 Foorumi](#)
- [70-20-10 –malli - Charles Jennings](#)
- [Charles Jenningsin malli – video](#)
- [Hankkeen blogi](#)



70-20-10 Opitaan yhdessä -hanke

O

Osaava-ohjelma
Programmet Kunnig

 luksia

tredu
TAMPEREEN SEUDUN AMMATTIOPISTO

Keuda 

salpaus
Koulutuskeskus | Further Education



O. Ala-Nissilä, T. Kauma, J. Kröger, T. Leppänen, M. Nissén-Feldt,
E. Penttilä, S. Raatikainen, I. Sankkila, L. Siikaniemi, S. Väisänen,
2015-2017