

**KÄSIKIRJA TYÖPAIKKAOHJAAJILLE -
OPPIMISEN OHJAUS**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Published under the following license: Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

The creative common license extends to the text material.

Photos are excluded from editing and duplication.

Julkaisun nimi: Käsikirja työpaikkaohjaajille

Julkaisun versio: 13.12.2017, v1.2

Laatija: ISQ yhteistyössä “Level up! Workplace Tutor goes Europe” –projektikonsortion kanssa

Projektin lyhenne: Level up!

Projektinumero: 2015-1-DE02-KA202-002556

Translate Kansikuva: skynesher / istockphoto.com

Projektikonsortio:



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects only the views of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Sisältö

1. Käsikirjan tarkoitus	4
2. Eurooppalainen työpaikkaohjaaja	5
Pätevyysprofiili	5
Tehtävät	5
Pätevyysvaatimukset	6
<i>Lyhyt katsaus eurooppalaiseen (EQF) ja kansalliseen (NQF) tutkintojen viitekehykseen</i>	6
3. European Workplace Tutor – eurooppalainen työpaikkaohjaaja -pätevyysprofiili	8
4. Tukimateriaalit	15
Oppijan ja organisaation oppimistarpeiden analysointi	16
<i>Oppimismenetelmät</i>	16
<i>Tukiharjoituksia</i>	17
Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu	20
<i>Oppimismenetelmät</i>	20
<i>Tukiharjoituksia</i>	23
Koulutustoimenpiteiden toteutus ja oppimisprosessien ohjaus	29
<i>Oppimismenetelmät</i>	29
<i>Tukiharjoituksia</i>	32
Arviointi ja laatu.	34
<i>Oppimismenetelmät</i>	34
<i>Tukiharjoituksia</i>	37
Digitaalinen osaaminen.	42
<i>Oppimismenetelmät</i>	42
<i>Tukiharjoituksia</i>	46
Laaja-alainen osaaminen.	50
<i>Oppimismenetelmät</i>	50
<i>Tukiharjoituksia</i>	52
5. Projektin kuvaus	56
6. Lähteet	57

1. Käsikirjan tarkoitus

Tämän käsikirjan tarkoituksena on tarjota kokeneille työpaikkakouluttajille ja -ohjaajille työvälineitä ohjata, toteuttaa ja arvioida työpaikalla tapahtuvia oppimisprosesseja henkilökohtaisten ja organisaatiokohtaisten oppimistarpeiden mukaisesti. Toisin kuin monet kouluttajat ja ohjaajat, työpaikkaohjaajat tekevät ohjausta ja koulutusta päivätyönsä ohella, ja niinpä koulutusohjelmia kehitetään siihen suuntaan, että ohjaustehtävää voisi tehdä kokopäiväisesti, ammattimaisesti.

Tämä käsikirja pyrkii olemaan käytännöllinen ja helposti käytettävä työpaikkaohjaajien työkalu tarjoamalla tasapainoisen kattauksen teoriaa ja käytännön ehdotuksia työprosesseissa sovellettavista menetelmistä. Käsikirja sisältää innovatiivisia työkaluja, menetelmiä ja uusia oppimistyyplejä kuten ongelmaperustainen oppiminen ja mikro-oppiminen, sekä niihin liittyviä käytännön esimerkkejä ja oppimateriaaleja, joita voidaan hyödyntää missä tahansa oppimiskontekstissa.

Kuten niin monet muutkin opetukseen ja koulutukseen liittyvät tehtävät ja ammatit, myös työpaikalla tehtävän ohjauksen rooli on muuttumassa, ja sen statuksen vahvistaminen ja virallistaminen näyttäisi olevan tarpeen. Vastauksena tähän tarpeeseen olemme rakentaneet työpaikkaohjaajan toimenkuvaan pohjautuvan oppimisprosessin ohjaajan pätevyysprofiilin, jotta pystyttäisiin paremmin kiinnittämään huomiota työpaikkaan oppimisympäristönä ja siihen, että aikuiset ja nuoret oppivat eri tavoin.

Tämä käsikirja on tarkoitettu erilaisten organisaatioiden koulutusprosessien, formaalien ja non-formaalien, parissa työskentelevien työpaikkakouluttajien, -ohjaajien sekä oppimisesta vastaavien henkilöiden sekä täydennyskoulutusta etsivien kokeneiden kouluttajien käyttöön.

Tehtyjen selvitysten mukaan monet kokeneet ja pätevät ohjaajat ja kouluttajat etsivät jatkuvasti uusia tapoja, menetelmiä ja materiaaleja omaan ammatilliseen kehittymiseensä. Tämä käsikirja on tarkoitettu erityisesti niille kouluttajille, joilla on jo kokemusta ja joilla on jo joko työpaikkaohjaajan koulutus, tutkinto tai kokemusta työpaikalla tapahtuvasta oppimisen ohjaamisesta, ja jotka halusivat saada uusia näkökulmia ja ohjausmenetelmiä käyttöönsä.

2. Eurooppalainen työpaikkaohjaaja

Cedefop TT:n¹ tuoreen tutkimuksen mukaan työpaikkakouluttajien ja -ohjaajien vastuut ovat kasvamassa ja tehtävistä on tulossa entistä vaativampia. Uusiin vastuisiin kuuluu oppimistarpeiden tunnistamista, oppijoiden ohjausta ja tukemista, laadun varmistusta sekä laajaa verkostoitumista yksityisten ja julkisten organisaatioiden kanssa. Työpaikkaohjaaja on merkittävässä roolissa organisaatiossa, kun puhutaan henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Työpaikkaohjauksen ammattilainen kouluttaa, valmentaa, seuraa ja arvioi työntekijöiden osaamista oman ammattialansa osaamisen pohjalta. Lisäksi hän analysoi oppimistarpeita ja oppimisen mahdollisuuksia työprosesseissa, organisoii ja kehittää koulutusohjelmia, ja voi myös myöntää todistuksia oman organisaation tai ammattialan henkilöstökoulutukseen osallistumisesta.

Eurooppalaisen työpaikkaohjaajan pätevyysprofiili sisältää osaamisvaatimuksia, joita vaaditaan projektiin osallistuneissa maissa organisaation johtotasolla henkilöstön osaamisen kehittämisen tehtävissä toimimiseen (yksilön ja organisaation koulutustarpeiden analysointi, koulutusten suunnittelu ja toteutus, oppimisprosessien ohjaaminen sekä osaamisen kehittymisen ja toteutetun koulutuksen arviointi). Seuraavassa on kuvattu oppimisprosessin ohjaajan tehtävät ja pätevyysvaatimukset pääpiirteissään.

Pätevyysprofiili

Eurooppalainen työpaikkaohjaaja on ammattilainen, jolla on erityiskokemusta ja -osaamista, ja jonka tehtäviin kuuluu:

- itsenäisesti suunnitella, toteuttaa ja arvioida työpaikalla toteutettavia oppimisprosesseja sekä ammatillista perus- että jatkokoulutusta varten
- neuvoa työntekijöitä ammatillisessa kehittämisessä
- ohjata työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja oppimisprosesseja

Tehtävät

Eurooppalaisen työpaikkaohjaajan tehtävät ovat:

- suunnitella, toteuttaa ja kehittää organisaation oppimisprosessien laatua taloudellisesti ja tarpeiden mukaan
- arvioida yksittäisten työntekijöiden koulutustarpeita ja sen perusteella kehittää räätälöityä koulutustarjontaa kohderyhmälle
- neuvotella organisaatiossaan koulutus- ja tutkintotarpeista, ja koulutusten toteuttamiseen mahdollisesti liittyvistä muutostekijöistä

¹ TTNNet on Euroopan laajuinen ammatillisen koulutuksen toimijoiden verkosto, jonka kiinnostuksena on ammatillisen koulutuksen opettajien ja kouluttajien pätevytyminen

- tukea ammatillisten ja sosiaalisten taitojen sekä työtapojen kehittämistä organisaatiossa; kehittää ja toteuttaa henkilöstön osaamisen kehittämisprojekteja sekä edistää tarvittavia muutosprosessien toteuttamista
- kehittää erityisiä koulutusmahdollisuuksia työntekijöille tai oppijoille, jotka tarvitsevat psykologista, pedagogista tai monikulttuurisuuteen liittyvää lisätukea tai valmennusta.
- koordinoida ja edistää yllä lueteltuja tehtäviä, huomioiden myös ryhmätason strateginen kehittäminen ja eri osa-alueiden välinen synergia.

Pätevyysvaatimukset

Lyhyt katsaus eurooppalaiseen (EQF) ja kansalliseen (NQF) tutkintojen viitekehukseen

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) on otettu käyttöön vuonna 2008. Se on Euroopan yhteinen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien kuvaustapa, jolla helpotetaan eri maiden tutkintojen ja tutkintotasojen vertailua. Se myös edistää liikkuvuutta ja elinikäistä oppimista. Viitekehyksessä osaaminen on jaettu kahdeksalle tasolle. Kullakin tasolla on kuvattu, mitä kyseisen tason saavuttanut henkilö tietää, ymmärtää ja pystyy tekemään.

Viitekehysten kahdeksan tasoa kattavat kaikki suomalaiset tutkinnot, oppimäärät ja laajat osaamiskokonaisuudet, sisältäen yleissivistävän, ammatillisen ja korkeakoulutuksen tutkinnot.

Se, mitä henkilö tietää, ymmärtää ja pystyy tekemään ts. oppimistulokset eritasoisille tutkinnoille on taulukoitu sarakkeisiin pätevyys, taidot ja tiedot:

Tiedot	Taidot	Pätevyys
EQF-määritelmä tiedot-termille: teoria- ja / tai tosiasioihin perustuva tieto	EQF-määritelmä taidot-termille kognitiivinen taito (looginen, intuitiivinen ja luova ajattelu sisältyy) ja käytännöllinen taito (kädentaito/näppäryys ja menetelmien, materiaalien sekä välineiden käyttö).	EQF-määritelmä pätevyys määritellään tekemiseen sisältyvänä vastuuna ja itsenäisyytenä.

European Workplace Tutor –pätevyysprofiili määritetään EQF-tasolle 5², mutta maakohtaisesti voidaan tutkintoa kehittää myös vaatimustasoltaan korkeammaksi:

EQF -taso	Tiedot	Taidot	Pätevyys
5	työ- tai opintoalan laaja-alaiset, erikoistuneet fakta- ja teoria-tiedot sekä kyseisten tietojen rajojen ymmärtäminen	laaja-alaiset kognitiiviset ja käytännön taidot, joita vaaditaan tuottaessa luovia ratkaisuja abstrakteihin ongelmiin	johtaminen ja valvonta työn tai opintojen toimintaympäristöissä, jotka muuttuvat ennakoimattomasti > oman ja muiden suoritusten tarkastelu ja kehittäminen

Työpaikkaohjaajan osaamistason ja tutkinnon määrittäminen tasolle 5 mahdollistaa sen vertailtavuuden partnerimaiden kansallisen tutkintojärjestelmän (NQF) kanssa:

EQF Levels	DE NQF	PT NQF	ES NQF	FI NQF	HU NQF	IE NQF
5	5	5	5	5	5	6

Tämän vertailtavuuden ansioista on helpompi tulkita osaamisvaatimuksia ja oppimistuloksia eri puolilla Eurooppaa ja samalla helpottaa oppijoiden liikkumista sekä oman maan sisällä, että maiden välillä. Tämä helpottaa myös elinikäisen oppimisen toteutumista ja koulutuksen tulosten tunnustamista.

Yllä luetellun lisäksi työpaikkaohjaajakoulutukselle voi olla maakohtaisia erityispääsyaatimuksia kunkin maan omista määräyksistä johtuen:

	DE	PT	ES	FI	HU	IE
European Workplace Tutor pääsyaatimukset	Päteville kouluttajille ja opettajille: soveltuvuustesti	Vaaditaan kolmen vuoden työkokemus koulutus-tehtävistä ja vastaavista	--	--	--	--

² Tason 5 osaamiskuvasten kehittäminen voi olla haastavaa, koska monessa maassa taso asettuu ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen välille.

3. European Workplace Tutor – eurooppalainen työpaikkaohjaaja -pätevyysprofiili

Tämä pätevyysprofiili kehitettiin EWT-hankkeessa, joka edelsi Level Up-hanketta. Pätevyysprofiili käsittää osaamiskriteerit työpaikkakouluttajille ja huomioi yritysten ja organisaatioiden identifioimat koulutustarpeet seuraavissa maissa: Suomi, Hollanti, Saksa, Unkari, Romania, Espanja ja Portugali.

1. Oppijan / oppijoiden oppimistarpeiden analysointi

Tehtävä 1.1 Hän osaa kerätä ja analysoida perustietoja oppijasta / oppijoista; tunnistaa ja keskustella oppijan oppimistarpeista ja –tyyleistä sekä sopia yhteisesti oppimistavoitteista		
Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> Ymmärtää kohderyhmän erityistarpeet Arvioi yksittäisten oppijoiden tarpeita ja potentiaalia työkontekstissa sekä ammatillisen koulutuksen näkökulmasta 	<ul style="list-style-type: none"> Analysoi oppijoiden alkutilanteen, oppimistyylin ja kehittymistarpeet Tunnistaa eri yksilöiden koulutustarpeen ja potentiaalin Tunnistaa mahdollisia oppimisvaikeuksia / oppimisen esteitä oppijoissa 	<ul style="list-style-type: none"> Syvälliset tiedot erityisryhmien erilaisista tarpeista (erityinen psykologinen, pedagoginen ja kulttuurinen tuki), sosio-ekonomisista taustatekijöistä ja niiden vaikutuksesta oppimiseen Syvälliset tiedot haastattelu- ja kyselytekniikoista oppijan / oppimistarpeiden arviointia varten
Tehtävä 1.2 Hän osaa analysoida koulutusympäristöä		
Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> Tekee yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa, kun on tarpeen (esim. ammatillinen oppilaitos, yliopisto) Pitää oppijan ja organisaation kiinnostukset tasapainossa ja mikäli tarpeen myös koulun / yliopiston 	<ul style="list-style-type: none"> Huomioi tavoitteet, strategiat, työprosessit ja metodologiat sekä organisaation puitteet ja olosuhteet neuvoessaan oppijoita 	<ul style="list-style-type: none"> Kattavat tiedot ammatillisen koulutuksen järjestelmästä (opetussuunnitelmat, ammattiprofiilit, lainsäädäntö) Kattavat tiedot ammatillisista pätevyyksistä, joita työelämässä omalla erityisalalla tarvitaan Syvälliset tiedot oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka liittyvät oppimiseen työpaikalla (sis. Lainsäädäntö harjoitteluun ja oppisopimukseen liittyen) Syvälliset tiedot koulutus- ja oppimismahdollisuuksista sekä organisaation sisällä että ulkopuolella (esim. koulutusyhteistyö)

Tehtävä 1.3 Hän osaa ohjata ja neuvoa oppijoita (urasuunnittelu); havaita yksilöllistä oppimiskäyttäytymistä, oppimisen muureja ja esteitä

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Henkilökohtaistaa oppimisprosessiä ottaen huomioon mahdolliset oppimisvaikeudet ja erilaiset kulttuuriset ja sosiaaliset taustat ▪ Ohjaa ja neuvoa yksilöitä huomioiden mahdollisuudet organisaation sisällä ja sen ulkopuolella ▪ Käyttää omaa sosiaalista, viestintä- ja kulttuurienvälistä kompetenssiaan oppijan kanssa toimiessaan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tunnistaa oman ja muiden oppimistyyliä ▪ Tarjoaa kohderyhmäspesifiä ohjausta, perehdytystä ja tukea yksittäiselle oppijalle ▪ Laatii ja hyödyntää henkilökohtaista kehityssuunnitelmaa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Syvälliset tiedot opetussuunnitelman laatimisesta ▪ Syvälliset tiedot eri kohderyhmien erityistarpeista (erityinen psykologinen, pedagoginen ja kulttuuri-nen tuki) ▪ Syvälliset tiedot ammatillisista pätevyyksistä, joita työelämässä omalla erityisallalla tarvitaan ▪ Syvälliset tiedot itse-opiskelumateriaaleista, -kursseista ja -lähteistä (elinikäinen oppiminen) ▪ Syvälliset tiedot siitä, miten havaitaan yksilön oppimiskäyttäytymistä, oppimisen esteitä (testaus, haastattelu, havainnointi)

2: Organisaation tarpeiden analysointi ja koulutusmahdollisuuksien luominen

Tehtävä 2.1 Hän osaa analysoida ammatillisen tilanteen / työllisyystilanteen omalla alallaan / omassa ammatissaan sekä tilanteen omassa organisaatiossa osaamisvaatimusten näkökulmasta

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arvioi koulutusmahdollisuuksia omassa organisaatiossaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analysoi (muuttuvia) työprosesseja ja niistä johtuvia osaamisvaatimuksia ▪ Arvioi ammatillista tilannetta alalla (trendit, uudet kehityspolut jne.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Syvälliset tiedot eri ammattien osaamisvaatimuksista (muuttuvilla työmarkkinoilla) ▪ Syvälliset tiedot omasta organisaatiosta ja / tai omasta osastosta ja sen osaamis-/koulutustarpeista ▪ Syvälliset tiedot oman alan ammattien tehtävistä ja osaamisvaatimuksista

Tehtävä 2.2 Hän osaa konsultoida omaa organisaatiotaan / oppilaitosta tutkintotarpeissa ja tarpeellisissa muutoksissa tutkintojen järjestämisessä ja tukea alakohtaista, sosiaalista ja metodologista osaamista organisaatiossa yhdessä henkilöstöosaston kanssa

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> tukee ammatillista, sosiaalista ja metodista osaamisen kehittymistä organisaatiossaan / oppilaitoksessa kehittää ja toteuttaa henkilöstönkehittämiprojekteja ja tehdä aloitteita tarpeellisista muutosprosesseista omassa organisaatiossaan / oppilaitoksessa suunnittelee ja toteuttaa tarvittavia projekteja henkilöstön kehittämiseksi, tarvittaessa yhdessä organisaation HRD-osaston kanssa käyttää neuvottelutekniikoita neuvoteltaessa koulutustarjonnan toteuttamisen keinoista ja siihen käytettävästä ajasta toimii organisaation sisällä koulutusagenttina oma-aloitteisesti ja omatoimisesti 	<ul style="list-style-type: none"> konsultoi omaa organisaatiotaan / oppilaitosta tutkintotarpeissa ja tarpeellisissa muutoksissa tutkintojen järjestämisessä ja tarjonnassa suunnittelee oppimistehtäviä vastaamaan oppimistavoitteita kehittää sopivia oppimisympäristöjä työpaikalla (esim. oppimissaaret) löytää tasapainon koulutustarpeiden ja organisaatioiden tarjoamien mahdollisuuksien välillä laskee, hankkii ja hallinnoi koulutusbudjettia kirjoittaa rahoitushakemuksia suunniteltuihin koulutustoimenpiteisiin yhteistyössä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> laajat tiedot rahoitusmahdollisuuksista tai muista koulutuksen tukimahdollisuuksista, kuinka päivittää tietojaan tässä suhteessa teoriatiedot erilaisten oppimistehtävien piirteistä ja tavoitteista: esimerkiksi verkosto-oppimisen mahdollisuudet, oppimissaaret tiedot oikeuksista ja velvollisuuksista jotka liittyvät oppimiseen työpaikalla (sis. lainsäädäntöasiat harjoitteluun ja oppisopimukseen liittyen) syvälliset tiedot oman organisaation päätöksentekomenettelytavoista syvälliset tiedot organisaation virallisesta ja epävirallisesta rakenteesta

3: Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu (käynnissä olevat tai erityiset toimenpiteet) taloudellisesti sekä organisaation että oppijan tarpeista

Tehtävä 3.1 Hän osaa valita ja suunnitella oppimistehtäviä, oppimiskaskeleita ja järjestelyjä ennalta-asetettujen vaatimusten pohjalta, suunnitella ja neuvotella sopivista oppimispoluista ja -sopimuksista, muodostaa sopivia oppimisryhmiä ja suunnitella koulutustoimenpiteiden pyörittämistä sekä puuttumisen suunnitelmia ja kriteerejä

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> valitsee oppimistehtäviä, järjestää ja muotoilla niitä ja toimittaa ne oppijalle itsenäistä suunnittelua ja toteutusta varten tekee päätöksiä oppimisjärjestelyistä on tietoinen sosiaalisen / henkilökohtaisen kehittymisen tärkeydestä ja kuinka kannustaa siihen (sis. yleissivistävä koulutus, kriittinen ajattelu), erityisesti nuorten työntekijöiden kanssa toimittaessa 	<ul style="list-style-type: none"> kehittää koulutus-/työsuunnitelma tunnistettujen koulutustarpeiden pohjalta henkilökohtaistaa oppimisprosesseja oppijan erityistarpeiden mukaan laatii selkeät oppimistavoitteet ja viestiä niistä tehokkaasti huomioiden oppijan näkemykset suunnittelee oppimistehtäviä, jotka sopivat tavoitteisiin tunnistaa mitkä oppimistavoitteet voidaan saavuttaa minkäkin oppimismenetelmän kautta (sis. e-oppiminen) 	<ul style="list-style-type: none"> kattavat tiedot ammatillisen koulutuksen järjestelmästä (opetussuunnitelma, ammattiprofiilit, lainsäädäntö) syvälliset tiedot oman alan ammattien tehtävistä ja osaamisvaatimuksista syvälliset tiedot organisaatiokenteesta and työpaikoista (sis. vaatimukset) erikoistiedot oppimisjärjestelyjen kustannuslaskennasta teoriatiedot erilaisten oppimistehtävien piirteistä ja tavoitteista

Tehtävä 3.2 Hän osaa taata koulutustoimenpiteiden sujuvan aloittamisen tarjoamalla tarvittavat tilat, ajat, koulutushenkilöstön ja materiaalit/laitteet

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> ymmärtää minkälaisia mahdollisuuksia ja haasteita työ tarjoaa oppimisympäristönä koordinoi koulutustoimenpiteet niihin osallistuvien kollegojen ja osastojen välillä 	<ul style="list-style-type: none"> käyttää työpaikkaa oppimisympäristönä laskee koulutustoimenpiteistä aiheutuvat kustannukset 	<ul style="list-style-type: none"> syvälliset tiedot itse-opiskelumateriaaleista, -kurseista ja -lähteistä (elinikäinen oppiminen) erikoistiedot oppimisjärjestelyjen kustannuslaskennasta syvälliset tiedot organisaatiorakenteesta ja keskeisistä osaamisvaatimuksista

4: Koulutustoimenpiteiden toteutus ja oppimisprosessien ohjaus

Tehtävä 4.1 Hän osaa mahdollistaa, arvioida ja tukea oppimisprosesseja ja -ryhmiä, suunnitella yksilön ja yhteisön oppimista, havainnoida ja olla mukana oman alan työprosesseissa tunnistaakseen ongelmia, tuen tarpeita

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> on tietoinen erilaisista oppimistyyleistä ja kulttuurisista ja sosiaalisista taustoista toimii vuorovaikutuksessa ja ohjata heterogeenisiä ryhmiä, kannustaa reiluun ja tasa-arvoiseen dialogiin oppijaryhmissä viestii oppimistuloksista tarpeellisiin paikkoihin (organisaatio, ammatilliset oppilaitokset jne.) 	<ul style="list-style-type: none"> mahdollistaa merkitykselliset tehtävät oikeissa työtilanteissa oppimistulosten saavuttamiseksi käyttää hyväksi työpaikalla olevia oppimisympäristöjä dokumentoi oppimisprosesseja vaatimusten mukaan noudattaa määräyksiä (dokumentointi, ohjaus, työtunnit jne.) suunnittelee oppimismateriaaleja, opastaa opiskelijoita niiden käytössä toimii yhteistyössä koulutusorganisaation kanssa (koulu, yliopisto jne.) 	<ul style="list-style-type: none"> kattavat tiedot teknisistä / ala-kohtaisista tiedoista omalla alallaan syvälliset teorian tiedot oppimisteorioista fakta- ja teorian tiedot eri didaktisista menetelmistä, niiden eduista ja haitoista syvälliset teorian tiedot oppimisen ohjauksen teorioista kattavat teorian tiedot siitä, miten työ käynnistää oppimisprosesseja kattavat tiedot positiivisia oppimiskokemuksia luovista strategioista syvälliset tiedot yksilön ja ryhmien oppimisprosessien kehittämisestä, ryhmädynamiikasta ja miten siihen voi vaikuttaa kattavat tiedot tarpeellisesta dokumentoinnista, jos tarpeen syvälliset faktatiedot oppimuksesta / harjoittelusta ja niihin liittyvistä säännöksistä

Tehtävä 4.2 Hän osaa käsitellä ja vastata konflikteihin asianmukaisella tavalla		
Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> tunnistaa ja vastaa ongelma- / kriittisiin tilanteisiin käyttää hyvää sosiaalista, viestintä- ja kulttuurienvälistä osaamista oppijan kanssa vuorovaikutuksessa ollessaan kaikilla tasoilla, motivaatio käyttää sopivia konfliktien hallinnan ja sovittelumenetelmien osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> antaa ja saa palautetta 	<ul style="list-style-type: none"> syvälliset tiedot sovittelutekniikoista
Tehtävä 4.3 Hän osaa havainnoida oppijaa (työskentelyä, oppimista sekä sosiaalista käyttäytymistä) ja tutustua oppijoihin (motivaatio, Taidot, osaaminen, tausta) samoin kuin tutustuttaa oppija työpaikkaan, mikäli tarpeen		
Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> siirtyy oppijan tasolle toimii linkkinä oppisopimusopiskelijan / työssäoppijan ja henkilöstön / johdon välillä 	<ul style="list-style-type: none"> käyttää erilaisia opetus-, koulutus- ja valmennusmenetelmiä tilanne- ja oppijasidonnaisesti ja vaihdella niitä noudattaa määräyksiä (dokumentointi, ohjaus, työaika jne.) antaa ja saa palautetta neuvo oppijoita, erityisesti tilapäistä henkilöstöä ura- ja jatko-opintojen suunnittelussa tarjoaa ohjausta ja tukea työprosessissa 	<ul style="list-style-type: none"> syvälliset teoretiedot oppimisen ohjauksen periaatteista kattavat tiedot positiivisia oppimiskokemuksia luovista strategioista syvälliset tiedot siitä, miten havaitaan yksilön oppimiskäyttäytymistä, oppimisen esteitä (esim. testaus, haastattelu, havainnointi)

5: Yksilön oppimisprosessin arviointi ja dokumentointi

Tehtävä 5.1 Hän osaa valmistella arvioinnin organisaatiossa ja kehittää sopivia arviointityökaluja, valmentaa oppija riittävän hyvin arviointiin / tentteihin and sitten arvioida oppijan oppimisen edistymistä käyttämällä erilaisia menetelmiä ja indikaattoreita pitäen arviointitilanteet lähellä työkäytäntöjä		
Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> arvioi oppijan edistymistä, oppimistuloksia ja lisäkoulutustarpeita oppimistavoitteisiin peilaten soveltaa tarkoituksenmukaisia arviointimenetelmiä ammatillisen osaamisen ja tiedon arviointiin laatii luotettavat arviointityökalut ja -tekniikat 	<ul style="list-style-type: none"> käyttää havainnointimenetelmiä antaa ja saa välitöntä palautetta sopivissa tilanteissa tunnistaa täydennyskoulutustarpeita ja neuvoa oppijoita niistä kommunikoi työtovereiden kanssa oppijan oppimisen edistymisestä luo tai valitsee oikeita tai todellisia arviointitehtäviä (esim. oikeita työtilauksia) ja ulottaa ne laajoihin osaamiskokonaisuuksiin arvioinnissa 	<ul style="list-style-type: none"> syvälliset tiedot arviointimeto- deista ja työkaluista sekä niiden eduista ja haitoista syvälliset tiedot arviointikriteereistä (ammattikuvaukset) käytännön tiedot asianomaisten ammatillisten alojen arviointi- ja tenttimisstandardeista käytännön tiedot sovellettavista määräyksistä ja dokumentoinnista, jota tarvitaan formaaleihin toimenpiteisiin

Tehtävä 5.2 Hän osaa käydä arviointikeskusteluja (väli- ja päättöarviointi), tukea oppijoina reflektoinnissa ja arvioida heidän edistymistään, vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja oppimistarpeitaan, sisältäen edistymisen dokumentoinnin

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> pohtii omia käsityksiään ja antaa oppijoiden pohtia itse omaa edistymistään 	<ul style="list-style-type: none"> käy kehitys- ja arviointikeskusteluja kannustaa ja ohjaa oppijaa itsearviointissa 	<ul style="list-style-type: none"> kattavat tiedot itsearviointin hyödyistä

Task 5.3 Hän osaa dokumentoida oppimistehtäviä, edistymistä ja tuloksia

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> reflektoi oppimisprosessia ja tuloksia 	<ul style="list-style-type: none"> dokumentoi koko oppimisprosessi, ohjata oppijaa itsedokumentoinnissa 	<ul style="list-style-type: none"> kattavat tiedot sovellettavista määräyksistä ja dokumentoinnista, jota tarvitaan formaaleihin toimenpiteisiin

6: Laadunvarmistus ja kehitys – koulutustoimenpiteiden arviointi (väli- ja päättöarviointi)

Tehtävä 6.1 Hän osaa varmistaa ja kehittää laatua jatkuvasti arvioimalla koulutustarjontaa, käytettyjä metodeja, omia asenteitaan, seuraamalla muutoksia toimialalla ja ylläpitämällä omia tietojaan ja taitojaan; reflektoida ja ottaa vastaan palautetta omasta työstään, tunnistaa edistymisen ja asettaa uusia tavoitteita

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> osaa reflektoida omaa lähestymistapaansa opettamiseen/tuutorointiin/kouluttamiseen asettaa ja tavoittelee omia oppimistavoitteitaan, sis. kyvyn kehittyä itse-reflektoi ja itsearvioi on tietoinen omista vahvuuksista ja heikkouksista oppimisprosessissa arvioi, ja mikäli tarpeen, muuttaa omaa käytöstään ja asenteitaan tukeakseen oppijaa kehittää ja parantaa omaa työyhteisöään oma-aloitteisesti ja omatoimisesti 	<ul style="list-style-type: none"> käyttää SWOT-analyysijä käyttää arviointityökaluja ja -tekniikoita tulkitsen ja siirtää arviointituloksia (tunnistaa ongelmien ja onnistumisten syitä) 	<ul style="list-style-type: none"> kattavat teoretiset tiedot arviointimenetelmistä ja työkaluista (formatiivinen ja summatiivinen) kattavat teoretiset tiedot oppimisprosessien arvioinnin metodologiasta

Tehtävä 6.2 Hän osaa analysoida koulutuksen vaikutuksia, muokata oppimisjärjestelyjä / asettaa tarkistettuja oppimistavoitteita yksilöille ja yhteisölle, mikäli tarpeen; hän osaa päivittää, varmistaa ja siirtää tietoa, jolla on yleistä kiinnostusta, kehittää ammatillista, sosiaalista ja metodista osaamista organisaatiossa /oppilaitoksessa

Pätevyys	Taidot	Tiedot
<ul style="list-style-type: none"> ▪ tekee yhteistyötä tehokkaasti muiden asianosaisten osastojen ja kollegojen kanssa, (esim. johto, HR-osasto, työntekijöiden edustus) ▪ viestittää kerättyä tietoa sopiville kohderyhmille ▪ haluaa päivittää osaamistaan ylläpitämällä tietojaan, osallistumalla koulutuksiin omatoimisesti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ suunnittelee ja kehittää arviointityökaluja jotka sopivat tarpeisiin (kyselyjä, case-tutkimuksia jne) ▪ tutkii mahdollisuuksia kehittää ja jatkuvasti päivittää tietojaan ja taitojaan ▪ tunnistaa tekijöitä ja elementtejä jotka edesauttavat/estävät onnistuneen oppimisen työpaikalla ▪ tulkitsee ja siirtää arviointituloksia (tunnistaa ongelmien ja onnistumisten syitä) ▪ muokkaa koulutustarjontaa arvioinnin perusteella ▪ viestittää tehokkaasti koulutustuloksista, vaikeuksista asianosaisten tahojen kanssa, (esim. johto, HR-osasto, työntekijöiden edustus) ▪ laatii arviointiraportteja ja levittää niitä asianmukaisesti ▪ luo, kehittää ja arvioi organisaation oppimisympäristöjä 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kattavat teoretiedot arviointimenetelmistä ja työkaluista (formatiivinen ja summatiivinen) ▪ kattavat tiedot tiedon päivittämisen tutkimusmenetelmistä ja lähteistä ▪ kattavat tiedot muutoksen toteuttamisen päätöksentekoprosesseista ja tietolähteistä ▪ kattavat tiedot ulkoisista vaikutuksista koulutuksen laatuun (esim. yrityskulttuuri) ▪ kattavat tiedot työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistävästä tekijöistä ▪ kattavat tiedot organisaation virallisesta ja epävirallisesta rakenteesta

4. Tukimateriaalit

Suunnitteletpa koulutusta yhdelle henkilölle tai kahdenkymmenelle, sinun pitää läpikäydä alla olevat viisi vaihetta ja huomioida ne suunnittelussasi:

- Kartoita tarve
- Kehitä kurssi
- Suunnittele tunnit
- Toteuta koulutus
- Arvioi koulutus

Nämä viisi vaihetta käsiteltiin laajasti Irlannissa toteutetun koulutusjakson aikana ja sisältyvät Moodle-kurssiin, joka on tehty tätä hanketta varten. Vaiheet perustuvat kirjaan ”The Workplace Tutor – Professional Training in the Modern Workplace”.³

Tässä kappaleessa esitellään erilaisia innovatiivisia oppimismenetelmiä ja -harjoituksia, jotka on suunniteltu tukimateriaaliksi yritysten ja koulutusorganisaatioiden kouluttajien ja opettajien käyttöön.

‘Organisaation kehittymisen näkökulmasta kouluttajan nykyaikaisten oppimis- ja didaktisten menetelmien osaaminen tarjoaa heille mahdollisen ‘muutosagentin’ roolin yritysten innovaatioprosesseissa. Tämä kaikki antaa olettaa, että on kriittinen tarve täydennyskoulutukselle, joka antaa kouluttajille tarvittavan osaamisen ratkaista käsillä olevia haasteita ja vastata yrityksestä, teollisuudesta ja paikallisista työmarkkinoista tuleviin haasteisiin. Nykyään kouluttajalla on kasvava tutorin rooli, jossa hän neuvoo, tukee ja ohjaa. Tästä johtuu pedagogisten taitojen tärkeys kouluttajan osaamiselle. On hälyttävää, että vain joillakin kouluttajilla on pedagogista osaamista suunnitella vaihtoehtoisia koulutusvaihtoehtoja ja käyttää pedagogisia työkaluja oppijan tukemisessa’ (Volmari et al., 2009, p. 34).

Aiemmin kun kouluttajat toimivat pääasiassa työpaikkakouluttajan ja mentorin rooleissa, nykyisin kouluttajilta saatetaan vaatia laajempaa ja monivaiheisempaa koulutukseen liittyvää toimintaa, kuten esimerkiksi koulutustarpeiden tunnistamista, koulutussuunnitelmien laatimista ja synergian luomista eri toimijoiden välille.

Esiteltävät materiaalit valittiin European Workplace Tutor-pätevyysprofiilin avainpätevyyksien mukaisesti ja niiden tarkoitus on tukea kouluttajia ja opettajia soveltamaan käytännössä tutkinnoissa vaadittavia tietoja, taitoja ja pätevyys- / osaamista. Lisämateriaaleja, jotka liittyvät digitaalisiin ja laaja-alaisiin (transversaaleihin) taitoihin, esitellään myös, koska niillä on merkitystä ammatillisesti tällä alalla.

³ Coughlan, Patrick (2016). The Workplace Tutor – Professional Training in the Modern Workplace. Lulu.com

Oppijan ja organisaation oppimistarpeiden analysointi

Oppimismenetelmät

1. Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yhteistoiminnallisessa oppimisessä hyödynnetään pienryhmiä siten, että opiskelijat työskentelevät yhdessä maksimoidakseen oman ja toistensa oppimisen. Yhteistoiminnallinen oppiminen eroaa kilpailuhenkisestä ja yksilöllisestä oppimisesta. Keskeinen ero näiden opetusmenetelmien välillä on tapa, millä opiskelijan oppimistavoitteet on jäsenelty. Oppimistavoitteet määrittelevät opiskelijoiden tavat vuorovaikuttaa keskenään ja opettajan kanssa ohjaustilanteessa. Yhteistoiminnallisissa opiskelutilanteissa yksilöt pyrkivät löytämään sekä itselleen että muille ryhmänsä jäsenille hyödyllisiä oppimistuloksia. Yksilökeskeisessä oppimisessä opiskelijat kilpailevat toisiaan vastaan saavuttaakseen tietyn arvosanataavoitteen kuten kiitettävän, joka on vain harvojen saavutettavissa. Taas yksilöllisessä oppimisessä opiskelijat työskentelevät yksin saavuttaakseen oppimistulokset, jotka eivät välttämättä ole samoja kuin muiden opiskelijoiden. Sekä yhteistoiminnallisessa että yksilöllisessä oppimisessä opiskelijoiden saavutukset arvioidaan kriteeriperusteisesti, kun taas perinteisessä yksilökeskeisessä oppimisessä opettajat antavat normiperusteisesti arvosanan suorituksesta.

YHTEISTOIMINNALLISEN OPPIMISEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: yhteistoiminta, positiivinen riippuvuus.

Oppimistapa: luokkatila tai vastaava usealle pienelle ryhmälle sopiva tila.

Materiaalit: aiheesta riippuen, kynä ja paperi, luovat työkalut

Aika: enemmän aikaa valmisteluun ensimmäisellä kerralla

2. Tuo oma laitteesi - Bring your own device (BYOD)

Tuo oma laitteesi (BYOD)– tai tuo oma teknologiasi (BYOT), tuo älypuhelimesi (BYOP), and tuo oma tietokoneesi (BYOPC)—nämä kaikki viittaavat tapaan sallia työntekijöiden tuoda omat henkilökohtaiset laitteensa (sylimikrot, tablettilaitteet ja älypuhelimet) työpaikalle, ja käyttää niitä työpaikan sisäisen tiedon ja sovellusten hyödyntämiseen. Tätä ilmiötä kutsutaan yleisesti informaatioteknologian kuluttajistumiseksi. Termiä käytetään myös kuvaamaan samaa käytäntöä koulutuksen yhteydessä, jossa opiskelijat käyttävät omia laitteitaan hyödyntämään ohjelmistoja. BYOD mahdollistaa sen, että opiskelijat voivat hyödyntää omia laitteitaan koulussa. He voivat tarvittaessa esittää kysymyksiä tai arvioida anonyymisti. BYODia voidaan myös hyödyntää ohjaamaan opiskelijaa aihealueen tiedon ja aineistojen lähteille.

BYODIN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: arvioiva, osallistava

Materiaalit: puhelin, tabletti tai tietokone

Aika: 10 minuuttia tai vähemmän valmisteluun

Tukiharjoituksia

NIMI	Aikuinen oppija maalauksissa
TEEMA	Aikuinen oppija
TAVOITTEET	Aikuisoppijoiden ominaisuuksien tunnistaminen
KOULUTUS-MENETELMÄ	Visuaalinen ja taiteellinen ajattelu
PÄTEVYYS-PRO-FIILIN OSA	Osa 1: Oppijan / oppijoiden oppimistarpeiden analysointi Osa 2: Organisaation tarpeiden analysointi ja koulutusmahdollisuuksien luominen
KESTO	120 minuuttia
RYHMÄKOKO	7 ryhmää, maks. 4 osallistujaa per ryhmä
MATERIAALIT	Maalaukset, paperi ja kynä, sylimikro ja videoprojektori
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Osallistujat muodostavat ryhmät sen perusteella mistä maalauksesta pitävät eniten. ▪ He analysoivat maalausta alla olevien ohjeiden perusteella: <ol style="list-style-type: none"> 1. Keksi maalaukselle sellainen otsikko, joka kuvaa jotakin sen tärkeää näkökulmaa. 2. Vastaa kaikkiin seuraaviin kysymyksiin yhdellä lauseella. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitä näet? ▪ Mitä ajattelet siitä mitä näet? ▪ Mikä mielestäsi on haastavaa tai hämmentävää? 3. Katso maalausta ainakin 10 sekuntia hiljaa. Anna silmiesi vaeltaa. Tee 10 sanan tai fraasin lista mistä tahansa maalauksen kohdasta. 4. Valitse maalauksesta yksi henkilö ja astu hänen asemaansa maalauksessa. Mieti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitä henkilö näkee ja kokee? ▪ Mitä tuo henkilö mahdollisesti ajattelee tai mistä huolehtii? ▪ Improvisoi monologi. Kerro minä-muodossa kuka olet ja mitä koet. 5. Jos tämä taideteos on tarinan alku, niin mitä voisi tapahtua seuraavaksi? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jos tämä taideteos sijoittuu keskelle tarinaa, mitä voisi olla tapahtunut ennen sitä? Mitä voisi tapahtua seuraavaksi? ▪ Jos tämä taideteos on tarinan loppu, mikä voisi tarina olla? 6. Pidä aivoriihi ja laadi ainakin 12 kysymystä maalauksesta. Käy läpi lista, ja merkitse tähdellä kysymykset, jotka näyttävät muita kiinnostavammilta. Valitse sitten yksi tähdellä merkityistä kysymyksistä ja keskustele siitä. Kysy tämä kysymys muilta ryhmiltä. 7. Esitä väite maalauksesta / maalauksen aiheesta. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tunnista tuki väitteellesi (mitä näet, tunnet ja/tai tiedät). Kysy yksi kysymys väitteestäsi. ▪ Työskentelytapa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osallistujat työskentelevät itsenäisesti ja jakavat tuloksensa pienryhmässä ▪ Osallistujat työskentelevät pienryhmissä ja jakavat tuloksensa koko ryhmän kanssa.
SISÄLTÖ	<p>Käytetyt maalaukset:</p> <p>Betty Pieper: Susan B. Anthony Teaching in Canajoharie</p> <p>Christophe Legris: Buddha Teaching</p> <p>Edgar Degas: The Dance Class</p> <p>Grant Romney Clawson: Boy Jesus in the Temple</p> <p>Nicolas Guibal: Socrates teaching Pericles</p> <p>Robert Harris: A Meeting of the School Trustees</p> <p>Ted Gorka: Joseph Teaching</p>

NIMI	Päälliköstä ammattinyrkkeilijäksi
TEEMA	Ammatinvaihto aikuisena
TAVOITTEET	Keskustella aikuisen tapahtuvan ammatinvaihdon vaikeuksista ja hyödyistä
KOULUTUS-MENETELMÄT	Kuusi ajatushattua
PÄTEVYYS-PRO-FIILIN OSA	Osa 1: Oppijan / oppijoiden oppimistarpeiden analysointi Osa 2: Organisaation tarpeiden analysointi ja koulutusmahdollisuuksien luominen
KESTO	60-90 minuuttia
RYHMÄKOKO	5 ryhmää, joissa 2-4 osallistujaa
MATERIAALIT	Sylimikro, videoprojektori, fläppitaulupaperia, tusseja
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Johdatus aiheeseen näyttämällä kuva Nicole Wesneristä – päällikkö, josta tuli ammattinyrkkeilijä 32-vuotiaana 2. Lyhyt esitys ”Kuusi ajatushattua” – tekniikasta – ne ovat metaforisia hattuja ja jokainen niistä määrittää tietyn tyyppisen ajattelun. Tämä tekniikkaa kehittää luovaa ajattelua, joka taas mahdollistaa ongelman tai haasteen lähestymisen uudesta näkökulmasta ja johtaa syvempään ja kattavampaan ymmärrykseen tilanteesta. 3. Osallistujat jaetaan viiteen ryhmään – jokaisella on päässään yksi metaforisista hatuista ja aiheesta keskustellaan tästä hattunäkökulmasta. Kouluttaja antaa jokaiselle ryhmälle lisäksymyksiä, jotka auttavat niitä muodostamaan oikean näkökulman. 4. Jokainen ryhmä esittelee tuloksensa ja keskustelee niistä muiden kanssa.
SISÄLTÖ	<p>Kuusi ajatushattua</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sininen hattu: Sininen hattu on yleiskatsaus tai prosessin kontrolli. Sitä käytetään prosessin organisoimiseen ja kontrolloimaan ajatusprosessia niin, että siitä tulee produktiivisempi. Sinisellä hatulla ajatellaan ajattelemista. Teknisesti kuvattuna, sininen hattu edustaa metakognitiota. (Sitä käyttää kouluttaja) ▪ Valkoinen Hattu: Pyytää tietoja – olemassaolevia tai tarvittavia – kerää faktat. Valkoinen hattu kattaa faktat, numerot, datan ja tiedot. Liian usein faktat ja numerot on upotettu väitteeseen tai uskomukseen. Valkoinen hattu päässä voit esittää tietoja neutraalisti ja objektiivisesti. . ▪ Keltainen hattu: tarkoittaa optimismia, positiivisia puolia asioista. Keltainen hattu on looginen ja positiivinen näkökulma asioihin. Keltainen hattu päässä voit etsiä hyötyjä, käyttökelpoisuutta, ja miten jokin asia voidaan tehdä. ▪ Musta hattu: Arvostelukyky, harkinta ja arviointi. Musta hattu päässä voit miettiä ehdotuksiasi kriittisesti ja loogisesti. Mustaa hattua käytetään peilaamaan sitä, miksi ehdotus ei sovi faktoihin, saatavilla olevaan kokemukseen tai käytössä olevaan järjestelmään. ▪ Punainen hattu: Punainen hattu tarkoittaa intuitiota, tunteita, aavistuksia ja emootioita. Yleensä tunteita tai intuitiota voidaan sisällyttää keskusteluun vain, jos niitä tukee logiikka. Tunne on usein aito, mutta logiikka väärä. Punainen hattu päässäsi voi tuoda esiin tunteet ja intuitiot tarvitsematta perustella niitä, selittää tai pyytää anteeksi. ▪ Vihreä hattu: Vihreä hattu on erityisesti uusien ideoiden kehittämiseen ja asioiden katsomista uudella tavalla: luovaa ajattelua, lisävaihtoehtoja, mahdollisuuksien ja hypoteesien esittämistä, kiinnostavia ehdotuksia, uusia lähestymistapoja, provokaatioita ja muutoksia. Vihreän hatun avulla on aikaa ja tilaa keskittyä luovaan ajatteluun. Vaikka ei syntyisi luovia ideoita, vihreä hattu pyytää luovaa yritystä. Usein vihreän hatun ajattelu on vaikeaa, koska se toimii vastoin tapojamme tunnistaa, arvostella ja tuomita.

NIMI	Esitys innovatiivisesta yhteistoiminnallisesta editointityökalusta: Etherpadin käyttö
TEEMA	Laaja-alainen (transversaali) osaaminen
TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edistää yhteisöllistä kirjoittamista ▪ Edistää vastuullista materiaalin käyttöä ja tietoisuutta kestäväen kehityksen aloitteista ▪ Omaksua yrittäjämäinen ja luova ajattelu ▪ Ajanhallintataidot ▪ Kehittää kriittisen ajattelun taitoja ja itse-reflektiota
PÄTEVYYSPRO- FIILIN OSA	<p>Osa 1: Oppijan / oppijoiden oppimistarpeiden analysointi</p> <p>Osa 2: Organisaation tarpeiden analysointi ja koulutusmahdollisuuksien luominen</p>
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	20-25 oppijaa
LINKIT, MATERIAALIT	Tietokone, Projektori/ TV, Internet-yhteys sekä älypuhelimet / tabletit / sylimikrot / tietokoneet oppijoille. Etherpad.org
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Editoikaa kirjoitustuotoksianne reaaliajassa ▪ Antakaa palautetta ▪ Pyydä opiskelijoita moninkertaistamaan työkalun käyttö
SISÄLTÖ	<p>Esimerkki ETHERPAD tuotoksesta</p> <p>Kulje ryhmässä ja pyydä heitä kirjoittamaan valmisteltuun asiakirjaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “arvo” on kuin ▪ “väri” ▪ “eläin” ▪ Mikä ... ▪ “arvo” on kuin ▪ adjektiivi ▪ “esine” <p>Paljastamme paperit ja luemme ääneen yhdessä ja samanaikaisesti kirjoitamme ETHERPADiin eri tuotokset.</p> <p>Näet eri runot kirjoitushetkellä ja korostettuina eri väreillä.</p>

Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu

Oppimismenetelmät

1. Ongelmaperustainen oppiminen (PBL)

PBL on koulutusmenetelmä, jossa oppijat saavuttavat tietoperustan ja taidot kun he työskentelevät pidemmän ajanjakson tutkimalla todellista ja kompleksista kysymystä, ongelmaa tai haastetta. PBL on tehokas ja miellyttävä tapa oppia ja kehittää syvempiä oppimistaitoja, joita tarvitaan onnistumiseen.

Ongelmaperustaisen oppimisen prosessia käytettiin ensimmäisenä Hamiltonissa McMaster –yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan ohjelmissa, kun todettiin, että perinteisessä lääketieteen koulutuksessa kolmen ensimmäisen vuoden aikana opetetulla aineistolla oli vain vähän merkitystä käytännön lääkärin työhön. Ongelmaperustainen opetussuunnitelma kehitettiin stimuloimaan oppimista siten, että opiskelijat kokivat opetettavat asiat tärkeinä ja ne pystyttiin soveltamaan käytäntöön ja tuleviin työrooleihin. Se motivoi paremmin oppimiseen ja samalla opettaa vastuullisen ja ammattimaisen asennoitumisen sekä tiimityön arvon. Oppimismotivaatio ohjaa kiinnostusta, koska voidaan valita aidoista tilanteista johdettu joukko ongelmia.

Ongelmaperustaista oppimista sovelletaan nykyään myös muissa lääketieteen ohjelmissa ja sitä on käytetty kandidaattitason ohjauksessa ja koulutuksessa. Ongelmaperustaisen oppimisen käyttö on laajentunut sen alkuperäisestä lääketieteen koulutuksesta terveystieteeseen, matematiikan, oikeustieteen, kasvatustieteen, taloustieteen, yhteiskuntatieteen ja teknisen alan koulutusohjelmiin.

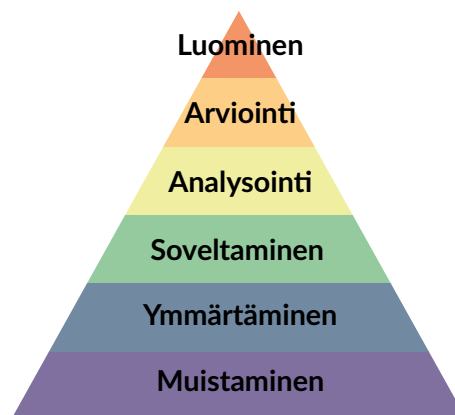
PBL:ssä ongelmat voidaan ratkaista eri tavoin riippuen ongelman alkuperäisestä tunnistamisesta ja sillä voi olla useampi kuin yksi ratkaisuvaihtoehto:

- **PBL tekee oppimisesta kiinnostavampaa.** Ongelmaperustaisessa oppimisessä koulutettavat ovat oppimisprosessin keskiössä; projekti / ongelma saa heidät innostumaan ratkaisun etsimisestä ja antaa aitoa merkitystä oppimiselle.
- **PBL parantaa oppimista.** Kun koulutettavat saavat projektin päätökseen tai ratkaisevat ongelman, he ymmärtävät oppimansa sisällön syvällisemmin, muistavat pitempään sen mitä oppivat. Tämän vuoksi oppijat, jotka ovat käyttäneet ongelmaperustaista oppimista sisällön oppimiseen, pystyvät myös paremmin soveltamaan tietojaan ja taitojaan uusissa tilanteissa.
- **PBL rakentaa menestymisen taitoja.** Koulutettavat pystyvät aloitteellisuuteen ja ottamaan vastuuta, rakentamaan itseluottamusta, ratkaisemaan ongelmia, työskentelemään tiimeissä, viestittämään ideoita ja johtamaan itseään tehokkaammin.
- **PBL auttaa taitojen saavuttamisessa.** PBL korostaa tietojen, taitojen ja osaamisen soveltamista tosielämän tilanteissa. PBL on tehokas tapa kehittää kriittistä ajattelua, yhteistoiminnallisuutta, viestintää eri medioissa sekä puhe- ja esiintymistaitoja.
- **PBL antaa oppijoille mahdollisuuksia hyödyntää teknologiaa.** Monet työkalut sopivat täydellisesti ongelmaperustaiseen oppimiseen. Teknologian avulla kouluttajat ja koulutettavat eivät ainoastaan löydä aineistoa ja tietoa tai luo tuotteita vaan myös tekevät tehokkaammin yhteistyötä, ovat yhteydessä asiantuntijoihin, kumppaneihin ja yhteisöihin eri puolilla maailmaa.

- **PBL tekee kouluttautumisesta mukavampaa ja palkitsevampaa.** Tämän menetelmän avulla kouluttajat voivat työskennellä tiiviimmin aktiivisten ja sitoutuneiden opiskelijoiden kanssa laadukkaiden ja merkityksellisten tehtävien parissa, ja kouluttajat usein löytävät itsestään uudelleen oppimisen riemun yhdessä opiskelijoiden kanssa.
- **PBL yhdistää oppijat ja koulutusorganisaatiot yhteistyökumppanien ja ympäröivän maailman kanssa.** Tämä menetelmä auttaa oppijoita muuttamaan maailmaa ratkaisemalla oikeita ongelmia ja käsittelemällä aitoja tilanteita.

Yksi laadukkaan ongelmaperustaisen oppimisen keskeisiä pedagogisia piirteitä on se, miten ongelmanratkaisun perustehtäväksiänto tehdään ja minkälaista tietoa sen ratkaisemiseksi tarvitaan.

Sen sijaan, että aloitetaan sisällön oppiminen pyramidin pohjalta eli ymmärtämisestä ja muistamisesta ennen kuin siirrytään ylöspäin; ongelmaperustaisessa oppimisessä aloitetaankin huipulta ja pyydetään oppijoita esimerkiksi kehittämään aito uusi tuote vahvan tehtävätoimeksiannon avulla. Tämä voi auttaa kouluttajaa pyramidin alaosassa olevien taitojen ja sisällön syvällisemmässä käsittelyssä, koska oppijat tunnistavat mitä heidän pitää tietää, muistaa ja ymmärtää saadakseen ratkaistua annetun ongelman eli kehitettyä uuden tuotteen.



ONGELMAPERUSTAISEN OPPIMISEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat / teoreettiset mallit: kognitiivinen, konstruktivistinen.

Sisältö: erityisaiheet tai laaja-alaiset luennot.

Opetussuunnitelma: osa opsia, osia opintokokonaisuuksista.

Toteutus: tilanteeseen liittyvät tai integroidut aktiviteetit, sopivat tietoisuustasolle (prosesiin tuleminen, siinä oleminen), jne.

Oppimistapa: e-oppiminen tai luokkaoppiminen.

Materiaalit: painettu media, sähköinen media, multimedia, jne.

Aika: vaatii keskitason tai korkeampaa vaivannäköä (riippuu pohdittavasta ongelmasta)

2. Täsmäoppiminen (Micro learning)

Täsmäoppimisen prosessit lähtevät usein hyvin pienistä oppimiskokonaisuuksista, jotka ovat tarjolla joko e-lyhytkursseina tai muina tiiviinä kokonaisuuksina kuten blogiteksteinä.

Mikro- eli täsmäoppimisella viitataan usein aikaan, joka tarvitaan oppimistehtävän suorittamiseen, esimerkiksi kysymyksen vastaamiseen, tiedon mieleen painamiseen tai tiedon löytämiseen (Masie 2006). Mikro-oppimisprosessit voivat kestää muutamasta sekunnista 15 minuuttiin tai kauemmin. Puhutaan myös täsmäopettamisesta, joka on vakiintunut termi ja käytäntö opettajankoulutuksessa.

Mikro-oppiminen ymmärretään myös toisiaan seuraavina lyhyinä oppimistehtävinä, joissa käsitellään pieniä kokonaisuuksia lyhyessä ajassa. Silloin keskiössä ovat oppimistehtävien ketjun suunnittelu, valinta, palaute ja rytmitys.

Laajemmassa merkityksessä täsmä-/mikro-oppiminen on termi, jonka avulla voidaan kuvata yhä useampien ihmisten tapaa oppia informaalisti pieninä paloina mobiilisti, sosiaalisessa mediassa tai moniajoympäristöissä (microcosm), erityisesti Web 2.0 tai langattoman verkon teknologioihin perustuvissa ympäristöissä. Tässä laajemmassa merkityksessä raja mikro-oppimisen ja mikrotiedon käsitteen välillä on häilyvä.

MIKRO-OPPIMISSOVELLUKSEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: kognitiivinen, konstruktivistinen.

Sisältö: pienet tai hyvin pienet yksiköt, kapeat aihealueet, melko yksinkertaiset ongelmat jne.

Opetussuunnitelma: pieni osa opsia, osia opintojaksoista, elementtejä informaalista oppimisesta, jne.

Muoto: fragmentteja, näkökulmia, jaksoja, ”tiedonmuruja”, taitoelementtejä, jne.

Toteutus: tilanteeseen liittyvät tai integroidut aktiviteetit, sopivat tietoisuustasoille (prosessiin tuleminen, siinä oleminen), jne.

Oppimistapa: etäoppiminen (e-oppiminen, mobiilioppiminen), luokkaoppiminen.

Materiaalit: painettu media, sähköinen media, multimedia, jne.

Aika: melko lyhyt aika

Tukiharjoituksia

NIMI	Arviointikokemuksen analysointi
TEEMA	Oppimisen arviointi
TAVOITTEET	Tunnistaa virheitä ja summatiivisen oppimisen arvioinnin työkaluja
KOULUTUS-MENETELMÄ(T)	Case-tutkimuksen analyysi / työryhmä
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 3: Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	3 - 6 pienryhmää
MATERIAALIT	Kynä ja paperi
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Anna ryhmälle case-tutkimuksen analysointikäsikirjoitus ja ohjeet</p> <p>Pyydä kaikkia ryhmiä suorittamaan seuraava analyysi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Isot virheet, joita havaitaan hänen asennoitumisessaan; ▪ Valittu työkalu ryhmien (parien) työskentelyn arviointiin; ▪ Oppimisen loppuarviointityökalun valinta (Oletko samaa mieltä? Miksi?) ▪ Oppimistulosten arviointityökalut, jotka kouluttaja olisi voinut miettiä. <p>Lopuksi toteuta suuressa ryhmässä pyöreän pöydän arviointi, jossa keskitytte yllä olevien kohtien arviointiin.</p>
SISÄLTÖ	<p>CASE-TUTKIMUKSEN ANALYYSI</p> <p>“Kouluttaja-Sara vastaa ICT-koulutussession pitämisestä seniori-ikäisten ryhmälle. Koulutus kestää kokonaisen päivän, 8 tuntia, ja sen jälkeen ryhmä jatkaa koulutusta muiden kouluttajien kanssa eri aiheista.</p> <p>Kun hän tulee sisään huoneeseen, hän huomaa, että paikalla on vain 10 pienryhmäläistä. Ennen aloitusta hän päättää kirjoittaa koulutuspäivän tavoitteet valkotaululle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ymmärtää ICT:n tärkeys nyky-yhteiskunnassa; ▪ Tietää ICT:n hyödyt ja haitat; ▪ Tietää Internetin käytön perussäännöt; ▪ Muutamien ryhmälle muokattujen Internet-sivujen tutkiminen. <p>Sara esitteli aluksi päivän sisältöä ja ICT:n joitakin kuriositeetteja, jonka jälkeen hän antoi ryhmätehtävän (pareissa tehtäväksi), jonka kesto oli 30 minuuttia ja toimeksianto oli etsiä runo Internetistä, joka viedään Word-asiakirjaan ja tehdään postikortiksi, joka sitten tulostetaan.</p> <p>Kun ryhmät työstivät tehtävää, Sara muisti, ettei hän ollut miettinyt arviointityökaluja. Sitten hän alkoi miettiä mitä hän halusi arvioida, esimerkiksi havaittua käyttäytymistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Miten Internetistä etsitään tietoa; ▪ Kiinnostusta tutkimiseen; ▪ ICT-taidot; ▪ Postikortissa käytettyä luovuutta; ▪ Opiskelijoiden välistä osallistumista. <p>Hän päätti myös tehdä taulukon ryhmän eriyttämiseen. Koska hän ei ollut ajatellut oppimisen loppuarviointia, hän päätti nopeasti miettiä muutamia aiheita suullisia kysymyksiä varten.</p> <p>Ohjeet</p> <p>Analysoi kouluttajan toimintaa seuraavien näkökohtien avulla:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Isot virheet, joita havaitaan hänen asennoitumisessaan; ▪ Valittu työkalu ryhmien (parien) työskentelyn arviointiin; ▪ Oppimisen loppuarviointityökalun valinta (Oletko samaa mieltä? Miksi?) ▪ Oppimistulosten arviointityökalut, jotka kouluttaja olisi voinut miettiä.

NIMI	Mikä on suosikkioppimistyyli?
TEEMA	Kognitiiviset tyylit ja kognitiiviset tekijät oppimisessa; Oppimisen psykologia
TAVOITTEET	Ymmärtää mitä oppimistyyliä opiskelijat suosivat tai todennäköisimmin suosivat
KOULUTUS-MENETELMÄ	Kysely
PÄTEVYYS-PRO-FIILIN OSA	Osa 3: Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu
KESTO	15 - 20 minuuttia
RYHMÄKOKO	Yksilötehtävä
MATERIAALIT	Kynä ja kyselypaperi. Video: http://www.engr.ncsu.edu/learningstyles/ilsweb.html
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Anna ryhmälle kysely, jonka avulla selvität mikä on kunkin suosituin oppimistyyli. Tämän kyselyn avulla saat selville heidän ominaiset oppimistyyliinsä ja se helpottaa työtäsi tulevaisuudessa, sillä voit valita heidän oppimistyyliinsä sopivia tehtäviä. Tämän mallin ILS (muokattu 2002) mukaan on neljä eri dimensiota oppimistyyleistä, jotka esitetään vastapareina seuraavasti:
SISÄLTÖ	<p>The diagram illustrates the Felder-Solomon Learning Style Instrument (ILS) with four pairs of learning styles, each pair connected by a double-headed arrow:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kokemusperäinen (Sensory) vs. Teoreettinen (Intuitive): Kokemusperäiset oppijat suosivat konkreettista, käytännöllistä ja prosessuaalista tietoa. He etsivät faktatietoa. Teoreettiset oppijat suosivat käsitteellistettyä, innovatiivista ja teoreettista tietoa. He etsivät merkityksiä. Visuaalinen (Visual) vs. Verbaalinen (Verbal): Visuaaliset oppijat pitävät graafeista, kuvista ja diagrammeista. He etsivät tiedon visuaalista esitysmuotoa. Verbaaliset oppijat mielellään kuuntelevat tai lukevat tietoa. He etsivät sanojen avulla selityksiä. Tekevä (Active) vs. Ajatteleva (Reflective): Aktiiviset oppijat mielellään käsittelevät esineitä, tekevät kokeita ja oppivat yrityksen kautta. He nauttivat saadessaan ratkoa ongelmia ryhmissä. Ajattelevat oppijat oppivat parhaiten pohtimalla, vaihtoehtoja arvioinnilla ja analyysin kautta. He nauttivat saadessaan selvittää itsenäisesti ongelman. Peräkkäinen (Sequential) vs. Kokonaisvaltainen (Global): Nämä oppijat tarvitsevat lineaarisesti järjestetyn tiedon. He yhdistävät yksityiskohtia ymmärtääkseen miten kokonaisuus syntyy. Kokonaisvaltaiset oppijat pitävät holistisesta ja systemaattisesta lähestymistavasta. He näkevät ensin kokonaisuuden ja sitten täyttävät siihen yksityiskohdat. <p>Englanninkielinen kyselylomake ja pisteytysmalli löytyvät osoitteesta: http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/ILSdir/ILS.pdf</p>

NIMI	Testaa yrittäjähenkisyytesi ja luovuutesi
TEEMA	Pedagoginen luovuus, Yrittäjyys
TAVOITTEET	Yrittäjyysstrategioiden kehittäminen ja arviointi sekä luovuuden edistäminen
KOULUTUS-MENETELMÄT	Työryhmä
PÄTEVYYSPROFIILIN OSA	Osa 3: Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu
KESTO	45 minuuttia
RYHMÄKOKO	3 - 6 pienryhmää
MATERIAALIT	Värillisiä papereita, kortteja, värikyniä, liimaa, pumpulia, muovipulloja... (muita vaihtoehtoja kouluttajan harkinnan mukaan)
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Ryhmän pitäisi miettiä valitsemansa koulutustuotteen myyntistrategia.
SISÄLTÖ	<p>Sinun pitää huomioida alla olevat kohdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valitse myytävä koulutus; ▪ Laadi esite; ▪ Mieti tuotteen myynti- ja markkinointistrategia; ▪ Esittele tuote / esite (arvioitu aika 2-4 minuuttia / ryhmä). <p>Osallistujien pitää keskustella koko ryhmän kesken:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kiinnostavammista tuotteista; ▪ Tuotteesta, joka osoitti hyvää yrittäjämäistä strategiaa; ▪ Esiteltyjen tuotteiden parannusehdotuksista.

NIMI	Kehitetään menetelmiä ja pedagogisia tekniikoita
TEEMA	Menetelmät ja pedagogiset tekniikat
TAVOITTEET	Tunnista opiskelijoiden tiedot pedagogisista menetelmistä ja tekniikoista. Valmistele koulutustapahtuma, jossa toteutuu ainakin kaksi pedagogista menetelmää ja tekniikkaa.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Kysely ja työryhmät
PÄTEVYYSPROFIILIN OSA	Osa 3: Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu
KESTO	45 minuuttia + 45 minuuttia
RYHMÄKOKO	3 - 6 pienryhmää
MATERIAALIT	Testi, papereita ja kyniä
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>1: Jaa kysely. Jokaiseen väittämään opiskelijan pitää valita paras vastaustapa.</p> <p>2: Valmistele pienissä ryhmissä koulutustapahtuma käyttäen neljää opetusmenetelmää /-tekniikkaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selittävä menetelmä ▪ Kyselevä menetelmä ▪ Demostroiva menetelmä ▪ Aktiivinen menetelmä <p>3: Jokaisen ryhmä tulisi tunnistaa näiden menetelmien / tekniikoiden edut ja haitat.</p>
SISÄLTÖ	<p>Ensimmäinen vaihe</p> <p>Kysely:</p> <p>A) Yksi kouluttajan rooleista on välittää tietoa ja osoittaa käytännössä, miten se tehdään.</p> <p>B) Ideaali tapa palautteen ja reflektion lisäämiseksi.</p> <p>C) Vastaanottajalla on passiivinen asenne.</p> <p>D) Kouluttaja yleensä edistää aloitteellisuutta.</p> <p>E) Kouluttaja esittelee sisällön kysymättä opiskelijoiden mielipidettä.</p> <p>F) Ideaali tapa sisällön tarkasteluun.</p> <p>G) Yleinen tavoitteeni on tehdä PowerPoint, mitä menetelmää minun tulisi käyttää?</p> <p>H) Kouluttaja käyttää hyväkseen roolipelitilanteita simuloidakseen käyttäytymistapoja.</p> <p>I) Minulla on suuri opiskelijaryhmä ja paljon työstettävää tietoa. Mikä on sopivin tapa?</p> <p>J) Tämän menetelmän avulla saan välittömästi palautetta koulutettavien arvioinnista.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selittävä menetelmä ▪ Kyselevä menetelmä ▪ Demostroiva menetelmä ▪ Aktiivinen menetelmä <p>Toinen vaihe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valitse vapaasti teema; ▪ Valmistele pieni koulutustuokio, joka perustuu valitsemaasi teemaan, ja jossa osoitat todeksi neljä opetusmenetelmää. ▪ Esittele suullisesti (5 - 10 minuuttia) tekemäsi työ muille ryhmille. <p>Kolmas vaihe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valitut pedagogiset menetelmät / tekniikat: edut ja haitat; ▪ Ehdotuksia luotujen tilanteiden kehittämiseksi; ▪ Jokaisen ryhmän positiivisimmat puolet.

NIMI	Koulutusmoduulin analyysi
TEEMA	Koulutusmoduulit; Koulutusohjelmat
TAVOITTEET	Tunnistaa koulutusmoduulin osat.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Case-tutkimusanalyysi
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 3: Koulustoitimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu
KESTO	60 minuuttia
RYHMÄKOKO	3 - 6 pienryhmää
MATERIAALIT	Paperia ja kyniä
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Anna ryhmälle case-tutkimuksen analyysin kuvaus ja ohjeet.</p> <p>Pyydä kaikkia ryhmiä tekemään seuraava analyysi ottaen huomioon myös EU-työkalut (EQF ja ECVET):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Koulutusmoduulin teema ▪ Yleinen koulutusmoduulin toteutuskuvaus ▪ Kesto ▪ Osaamistavoitteet ▪ Ohjelman sisältö ▪ Menetelmät ja pedagogiset tekniikat ▪ Pedagogiset resurssit ▪ Arviointi
SISÄLTÖ	<p>CASE-TUTKIMUKSEN ANALYYSI</p> <p><i>Hei! Olen Sara ja minut valittiin valmistelemaan koulutus etäoppimisesta. Tänään työstän ensimmäistä ala-kokonaisuutta, joka liittyy johdantoon. Mielestäni opiskelijoiden pitää saada osaamista etäoppimisesta, tietoa omasta evoluutiostaan, tietokoneista ja internetistä; ja myös näkemystä e-oppimisen nykytilasta ja määräyksistä.</i></p> <p><i>Lisäksi mielestäni on tärkeää ottaa huomioon se, että minun odotettiin suunnittelevan kestoltaan 10 tunnin kokonaisuus. Olen sitä mieltä, että se riittää näiden asioiden käsittelyyn ja lisäksi muidenkin – esimerkiksi oppimiseen vaikuttavien asioiden ja opiskelijoiden motivaatioon liittyen tämän tyyppisessä koulutuksessa.</i></p> <p><i>Minulle on jo vahvistettu, että koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella (klo 18-22) ja että kaikki opiskelijat ovat kokoaikaisessa työssä. Minun pitää aloittaa koulutus leikinomaisemmin ja miettiä millä strategioilla innostan heitä osallistumaan aktiivisesti. Ehkä jaan heidät pienryhmiin keskustelemaan todellisista tapauksista tai kehitän osan toiminnasta niin, että osallistujat pääsevät kokemaan käytännössä etäoppimista.</i></p> <p><i>Tietystikin teen joitakin dioja tärkeimpien ajatusten ja käsitteiden systematisointiin, sekä esitän heille niitä tukevaa aineistoa.</i></p> <p><i>En saa unohtaa arviointilomakkeiden tekoa. Minun pitää miettiä miten parhaiten arvioin johdanto-moduulia. Oppimisen arviointiin saattaisi parhaiten sopia testi e-oppimisympäristössä. Toteuttaa online-tehtäviä nettivierailujen lisäämiseksi? Minun pitää myös arvioida opiskelijat laatimalla arviointilomake, jolla arvioin heidän suoriutumistaan koko moduulin ajan. Koulutuslaitos, joka minut palkkasi, mainitsi jo etukäteen, että arviointilomakkeet on tehty (myös minun työsuorituksen arviointia varten), joten minun ei tarvitse huolehtia niistä.</i></p>

NIMI	Aloita yhteistoiminnallinen oppimisyhteisö
TEEMA	Yhteistoiminnalliset alustat; ammatillisen koulutuksen online-verkostot ja yhteisöt
TAVOITTEET	Tunnistaa käyttökelpoisia verkostoja, yhdistyksiä ja yhteisöjä, jotka ovat tekemisissä ammatillisen koulutuksen kanssa.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Yhteistoiminnallinen oppiminen
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 3: Koulutustoimenpiteiden suunnittelu ja valmistelu
KESTO	60 minuuttia
RYHMÄKOKO	Koulutuksen aikana
MATERIAALIT	Tietokone internet-yhteydellä
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Tee online-foorumi ja pyydä kouluttajiasi rekisteröitymään sinne. Pyydä kaikkia osallistumaan tähän online-foorumiin: aloita virtuaalinen kouluttajien yhteisö, joka jatkaa elämäänsä koulutuksen päätyttyä.
SISÄLTÖ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etsi ja jaa viimeisimmät EU-työkalut (EQF ja ECVET) ▪ Etsi ja jaa koulutussisältöjä, aloita online-keskusteluja, syötä tiedonvaihdon ja yhteisöllisen oppimisen ratkaisuja. ▪ Etsi ja jaa muita online-verkostoja, yhdistyksiä ja yhteisöjä, jotka ovat tekemisissä ammatillisen koulutuksen kanssa – sekä kotimaisia että ulkomaisia: listaa ne, jaa niiden osoitteet ja tunnista niiden vahvuudet ja mahdollisuudet.

Koulutustoimenpiteiden toteutus ja oppimisprosessien ohjaus

Oppimismenetelmät

1. Action Learning

Action Learning on oppimisprosessi, jossa osallistujat oppivat toisiltaan ja toistensa kanssa työskennellessään oikeiden käytännön asioiden tai ongelmien parissa aidoissa ympäristöissä. Menetelmän on kehittänyt englantilainen professori Reginald Revans 1940-luvulla. Työskennellessään lahjakkaan tiedemiesryhmän kanssa hän huomasi, että jokaisen ryhmän jäsenen oli tärkeää kuvata tietämättömyytensä, jakaa kokemuksensa sekä reflektoida omaa oppimistaan. Hän kuvasi oppimisprosessin kaavana: L (learning) = P (Programmed learning) + Q (questioning insight). Programmed learning tarkoittaa tietoa, joka on koodattu teksteinä kuten kirjat, lehdet ja asiantuntijat. Questioning insight tarkoittaa kykyä analysoida, kysyä oikeita kysymyksiä, luoda näkemys siihen mitä ihmiset näkevät, kuulevat tai tuntevat. Hänen mukaansa oikean kysymyksen esittäminen on tärkeämpää kuin oikean vastauksen saaminen.

Tiimioppimisen ulottuvuus on elintärkeä. Oppimisryhmien jäsenet, joita kutsutaan nimellä action learning sets työskentelevät saman ongelman parissa; tarjoavat toinen toisilleen tukea, neuvoja ja rakentavaa palautetta. Prosessi siis edistää tiimioppimistaitoja ja yhteistoiminnallista kulttuuria.

Yksilönäkökulmasta Action Learning -menetelmä:

- Parantaa oppimistaitoja
- Kehittää kykyä työskennellä tiiminä
- Parantaa sosiaalisia ja kommunikaatiotaitoja
- Parantaa ongelmanratkaisutaitoja

Action Learning -menetelmä rakentuu:

- Työn ja oppimisen yhteensovittamisesta;
- Kokemuksellisesta oppimisesta;
- Tiimioppimisesta;
- Ryhmän toiminnasta oikean ongelman ratkaisemiseksi;
- Ryhmän reflektiosta sekä ongelmaan että oppimisprosessiin.

Action Learning -menetelmässä keskeinen osa on ohjaajalla. Hänen tehtävänä on hallita aikaa ja paikkaa, huolehtia tasapainosta projektin tehtävän ja oppimisen välillä, mahdollistaa ryhmän jäsenen itsensä kehittäminen, avustaa konflikteissa ja kiistaa aiheuttavissa tilanteissa.

Action Learning –menetelmällä päästään parhaiten tavoitteisiin, kun:

1. Opiskelijat jaetaan 4-8 hengen pienryhmiin.
2. Heille annetaan aihe tai ongelma, joka perustuu todelliseen kontekstiin.
3. Kaikki osallistuvat ongelman ratkaisemiseen. He jakavat kokemuksiaan ja mahdollistavat ratkaisun löytämisen tekemällä kysymyksiä, asettamalla olettamuksia ja jakamalla tietoa.
4. Osallistujat kiinnittävät huomiota oppimisprosessiin. He keräävät palautetta, tekevät päätelmiä, reflektivat oppimisprosessia kohdattujen esteiden, näkemysten ja prosessista saadun tiedon perusteella.
5. Action Learning –projektin arvioinnissa huomioidaan sekä tuotos (raportti tai esitys) sekä oppimisprosessi (kuinka ryhmän jäsenet oppivat yhdessä).

2. Kokemuksellinen oppiminen (Experiential learning)

Tässä menetelmässä oppiminen nähdään kehämäisinä sykleinä: oppimistapahtumassa on toiminta-reflektio –sykli ja havainnointi/yleistys/teoretisointi-soveltaminen-sykli, joiden avulla oppija käsittelee asetettujen tavoitteiden käytännön ja teoretisoinnin, mutta saa lisäksi käytännön kokemuksen. Kokemuksellisen oppimisen –menetelmä perustuu David Kolbin malliin teoksessa *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (1984), joka taas perustuu Deweyn, Piagetin, Rogers ja Jungin teoksiin.

Soveltamisalat

Kokemuksellisen oppimisen kehään voi tulla missä kohdassa tahansa. Esimerkiksi oppimistapahtuma voi alkaa kokemuksella (aito tai simuloitu), josta kouluttaja tekee kysymyksiä tarkoituksenaan johdattaa osallistujat syklin läpi – havainnoinnista reflektointiin, yleistyksessä soveltamiseen ja toimintaan kokemukseen perustuen. Sykli voi myös alkaa teoreettisesta kohdasta, jossa osallistujat opiskelevat asian teoriaa, miettivät miten sitä voisi soveltaa aidossa tilanteessa ja sen jälkeen heillä on mahdollisuus testata sitä ja lopuksi reflektoida kokemusta.

Käytettävä Osaaminen

- Analyttinen ajattelu
- Oma-aloitteisuuden taito
- Syventyminen opittavaan asiaan
- Aktiivinen osallistuminen
- Kriittinen ja reflektioiva ajattelu (prosessit, joissa analysoidaan ja arvotetaan tapahtunutta)
- Ongelmanratkaisu

Tulokset

Tarkoituksellisuus Kokemuksellisessa oppimisessa tietynlaisia kokemuksia aiheutetaan tai rohkaistaan tapahtumaan tarkoituksellisesti, että saavutetaan asetetut oppimistavoitteet.

Sitoutuminen Kokemuksellinen oppiminen on aktiivista, ei passiivista. Se tarkoittaa todellakin teorian, menetelmän tai toimintatavan oppimista, ei vain siitä oppimista. Se tarkoittaa, että tietoa testataan ei vain pidetä sitä omassa muistipankissa. Kriittinen jatko, erityisesti Ryersonin mukaan, on se, että kokemuksellisen oppimisen pitäisi toistuvasti viedä opiskelijat oman akateemisen alan rajojen ulkopuolelle, jolloin he voisivat aktiivisesti tutkia tapoja, joilla oppiala liittyy ja toimii ulkomaailmassa.

Iteraatio Kokemuksellinen oppiminen on tehokkainta silloin kun on mahdollista soveltaa jo opittua. Tehokkaimmin kokemuksellisen oppimisen hyöty saavutetaan silloin kun jo opitun soveltamiseen on useita kytkeytyneitä mahdollisuuksia tai ainakin riittävän pitkä aika.

Kokemuksellinen oppiminen on mahdollista ilman kouluttajaa ja liittyy silloin ainoastaan yksilön henkilökohtaisen kokemuksen merkitysprosessiin. Tiedon hankkiminen on luontainen prosessi ihmiselle, mutta aitoon oppimiskokemukseen sisältyy tiettyjä elementtejä. David A. Kolbin mukaan tietoa hankitaan sekä henkilökohtaisten että ympäristöstä johtuvien kokemusten kautta.

Integrointi Irralliset oppimiskokemukset voivat antaa hienoa lisäarvoa ja vaihtelua opiskelijalle, mutta kokemuksellisen oppimisen näkökulmasta hukataan mahdollisuuksia, jos kokemukset tapahtuvat täysin erillään toisistaan ja erillään opintojen laajemmasta kokonaisuudesta. Parhaat tulokset saavutetaan, jos kokemuksellinen oppiminen on integroitu opiskelijan opintoihin, eikä ole vain silloin tällöin tapahtuva lisä.

Reflektointi Yksi suosituin vaikkakin huonoimmin sopiva määritelmä kokemukselliselle oppimiselle on tekemällä oppiminen, ”learning by doing”. Tekemiseen täytyy aina liittyä ajattelemista, mikäli sen halutaan johtavan syvempään ymmärrykseen ja toimintaan. Ajattelukomponentti pitää sisällyttää oppimiskokemukseen.

Tukiharjoituksia

NIMI	“En koskaan unohda tätä esitystä”
TEEMA	Miten tehdään hyvä esitys
TAVOITTEET	Jaetaan ja tulkitaan kokemuksia esityksistä käyttäen tarinankertomismenetelmää.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Tarinankertominen
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 4: Koulutustoimenpiteiden toteutus ja oppimisprosessien ohjaus
KESTO	90 minuuttia
RYHMÄKOKO	3-4 hengen ryhmät
MATERIAALIT	Sylimikro, videoprojektori, kynä ja paperia, fläppitaulu, kuvia
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Osallistujat jaetaan 3-4 hengen ryhmiin. 2. Jokaisen ryhmän jäsenet keskustelevat miten he kokevat presentaatiot. 3. Osallistujat katsovat kuvia pöydällä ja valitsevat vähintään 15 kuvaa tarjolla olevasta 20:stä käytettäväksi omassa tarinassaan. 4. Jokaisen tarinan tulisi päättyä toteamukseen: “En koskaan unohda tätä esitystä” 5. Jokainen ryhmä esittää tarinansa koko ryhmälle. 6. Osallistujat äänestävät parhaan tarinan. 7. Loppukeskustelu: keskustellaan tehtävän antamista kokemuksista.
SISÄLTÖ	<p>Näytettävät kuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kyllästyneitä ihmisiä ▪ videoprojektori ▪ valkotalu ▪ taputtavat kädet ▪ hikoilevat kädet ▪ lasi vettä ▪ muistiinpanojen tekeminen ▪ sade ▪ tyhjä huone ▪ paita ▪ suklaa ▪ hymyilevä vauva ▪ esiintymislava ▪ paperiliitin ▪ Enter-painike ▪ hajuvesipullo ▪ kukkakimppu ▪ sanakirja ▪ kalenteri ▪ rannekello

NIMI	Koulutus 2000-luvulla
TEEMA	Tutustutaan teknologian käyttöön luokassa
TAVOITTEET	<p>Selvittää mikä media sopii mihinkin tavoitteeseen.</p> <p>Oppia, että media sinänsä ei ole tärkeä vaan se, miten sitä käytetään.</p> <p>Oppia erilaisista oppimiseen tarkoitetuista välineistä ja kokea joidenkin hauskuus.</p> <p>Oppia, että oppimismedioita on helposti saatavilla ja usein maksutta.</p> <p>Oppia käyttämään hyväksi eri medioita riippuen oppimistavoitteesta ja oppimistyylistä.</p>
KOULUTUS-MENETELMÄT	Ryhmässä työskentely tai työpajatyöskentely
PÄTEVYYSPROFIILIN OSA	Osa 4: Koulutustoimenpiteiden toteutus ja oppimisprosessien ohjaus
KESTO	60 minuuttia
RYHMÄKOKO	10 osallistujaa
MATERIAALIT	Sylimikro, videoprojektori, kynä ja paperia
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Osallistujat jaetaan kahteen viiden hengen ryhmään. 2. Heille esitetään video tulevaisuuden luokahuoneesta. 3. Videon päätyttyä molemmat ryhmät keskustelevat videon aiheuttamista ajatuksista ja vaikutelmista ja jakavat omia kokemuksiaan teknologian käytöstä jokapäiväisessä elämässä. 4. Osallistujat keskustelevat alla oleviin internet-linkkeihin (Huom! ovat englanniksi) tutustuttuaan olivatko ne hyödyllisiä heidän tulevassa työssään ja he voivat myös jakaa omia suosikkejaan.
SISÄLTÖ	<p>www.youtube.com/watch?v=uZ73ZsBkcus</p> <p>www.youtube.com/watch?v=UCFg9bcW7Bk</p> <p>https://education.microsoft.com/GetTrained/simplek12/uncommon-creativity-work-smarter-not-harder</p> <p>https://education.microsoft.com/courses-and-resources/quick-tip-videos</p> <p>https://education.microsoft.com/Story/Course?token=D514AA08</p> <p>https://education.microsoft.com/courses-and-resources/quick-tip-videos/teachers-tips-on-skype-in-the-classroom</p> <p>https://www.khanacademy.org/coach/dashboard</p> <p>https://openeducationalresources.pbworks.com/w/page/27045418/Finding%20OERs</p> <p>https://www.schoology.com/https://www.schoology.com/resources</p> <p>https://www.teachingchannel.org/videos?default=1</p> <p>https://www.education.microsoft.com</p> <p>https://www.weforum.org/</p> <p>http://www.bbc.com/</p> <p>http://www.bbc.co.uk/makeitdigital</p> <p>https://www.udemy.com/integrating-technology-into-a-business-english-course/learn/v4/content</p>

Arviointi ja laatu

Oppimismenetelmät

1. Simulaatiot koulutuksessa

Simulaatioita ja pelejä on käytetty opetuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa jo vuosikymmeniä, mutta ne ovat olleet suosittuja erityisesti liiketalouden alalla. Simuloitu oppiminen on kytkeytynyt roolileikkeihin ja käytännön oppimiseen ja näin se on lähellä aktiivisen oppimisen pääperiaatteita.

On esitetty, että huolellisesti suunnitellut simulaatiot voivat tukea oppijoiden päätöksentekotaitojen kehittymistä, kriittistä ajattelua sekä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja. Simulaatioiden avulla oppijat ja ohjaajat voivat vaihtaa perinteisen luokkahuoneympäristön interaktiivisempaan oppimiskontekstiin (Brozik and Zapalska, 2002).

Nykyajan luokkahuoneympäristössä vallitseva opetusmetodologia vastaa yksittäisen oppijan tarpeisiin, analysoi ryhmärooleja ja -dynamiikkaa vahvistamalla yhteistoiminnallista päätöksentekoa ja aitoja roolipelitilanteita. Tavoitteena on, että oppijoille tarjotaan systemaattisesti tilaisuuksia harjoitella käytännössä luokassa opittua; toisin sanoen simulaatioiden avulla oppijat kopioivat tosielämän tilanteita ja testaavat niitä. Brozik ja Zapalskan (2003) mukaan simulaatiot korostavat, että havaitun todellisuuden ja simulaatioiden kautta oppimiselle välillä on vahva suhde. Thompson ja Dass (2000) esitävät, että simulaatiot parantavat oppijan minäpystyvyyttä (self-efficacy) ja kirjallisen viestinnän osaamista.

Simuloidun oppimisen myötä oppijat ottavat aktiivisen roolin, oppivat ymmärtämään simuloidun prosessin luonteen, oppivat paremmin uusien käsitteiden muodostamisen taidon ja heitä ohjataan oppimaan haasteellisten tilanteiden ratkaisua todellisessa ja samalla kontrolloidussa oppimisympäristössä.

Simuloitu oppiminen on syväoppimista, koska se tapahtuu pintaa syvemmällä ja vaatii kriittistä ajattelua mieleen painamisen sijaan. Tällaisessa kontekstissa oppijat oppivat mallintamisen tärkeyden ja kuinka mallia käytetään ennakoimaan lopputulos, siirtämään tietoa uusiin ongelmiin ja tilanteisiin, ymmärtämään ja jalostamaan omia ajatusprosesseja sekä näkemään sosiaaliset prosessit ja vuorovaikutus toiminnassa.

SIMULAATIOT OPETUKSESSA ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat / teoreettiset mallit: aktiivinen oppiminen, kokemuksellinen oppiminen

Sisältö: aiheet ja osat riippuvat oppijoiden tarpeesta ja ammattialasta (alla on esitetty esimerkkejä).

Opetussuunnitelma: yhdistetyt moduulien osat

Muoto: roolipelit, dialogit eri tarpeisiin

Toteutus: kaksi tai useampi henkilö esittää tilanteen, joka voi vaihdella tutusta tuntemattomaan tai vaikeampaan tilanteeseen.

Oppimistapa: luokkaoppiminen, samanaikainen etäoppiminen videoneuvottelun avulla.

Materiaalit: käsikirjoitus, painettu tai sähköinen media, multimedia.

Aika: voi vaihdella lyhyestä pitkään riippuen tarpeista ja olosuhteista – suhteellisen lyhyt, osa oppituntia

Teknologia ja simuloitu oppiminen

Teknologialla voi olla merkittävä vaikutus simuloitun opetuksen ja oppimisen tehokkuuteen. Luokahuone, jossa on tarvittava tekninen infrastruktuuri ja joka on suunniteltu tilana mahdollistamaan yhtäaikaisen ja keskeytymättömän viestinnän ja yhteistyön, parantaa sekä ryhmän että yksilön aktiivista oppimista.

Esimerkkejä simuloitusta oppimisesta

- Oppijoille annetaan jonkin tuotteen ostajan ja myyjän roolit ja heitä pyydetään toistamaan kaupankäyntitilanne, jossa he oppivat kaupankäynnin käyttäytymistä simuloimalla.
- Oppijat ovat poliittisen kokouksen osallistujia ja oppivat äänestysprosessin simuloimalla poliittisen tapahtuman.
- Oppijat suunnittelevat sähkövirtapiirin siihen tarkoitetulla ohjelmistolla, ja oppivat fysiikan teoriaa simuloimalla todellisen fyysisen ympäristön.

2. Aktiivinen oppiminen teknologian avulla

Aktiivinen oppiminen edellyttää oppijoilta sisällön ymmärryksen kehittämistä aktiivisen ongelmanratkaisun kautta. Aktiivisen oppimisen menetelmä perustuu maailmankuulujen tutkijoiden kuten Dewey, Wenger ja muiden tutkimustyöhön. Bonwell & Eison (1991) määrittelevät aktiivisen oppimisen ”kaikkena opiskelijan tekemisenä, johon yhdistyy opiskelijan ajattelu siitä mitä hän tekee” (p. 2). Felder & Brent (2009) näkevät aktiivisen oppimisen ”kaikkena kurssiin liittyvänä tekemisenä, jota kaikki opiskelijat tekevät pelkän katsomisen, kuuntelun tai muistiinpanojen tekemisen lisäksi.” (p. 2).

Ohjausstrategiat, jotka edistävät aktiivista oppimista, sisältävät luonnosten kirjoittamista, roolipe-laamista, pelaamista, simuloimista, havainnoimista ja keskustelemista. Aktiivisen oppimisen ohjauksen kesto voi vaihdella muutamasta minuutista kokonaiseen sessioihin, ja ne voivat olla luennon tai vuorovaikutteisen seminaarin sisäänrakennettu osa. Siksi voidaankin väittää, että aktiivinen oppiminen rohkaisee opiskelijoita osallistumaan omaan oppimiseensa riippumatta siitä, minkälaisesta

toiminnasta on kyse. Aktiivisessa oppimisessa on kyse siitä, että ajattelu nostetaan esiin ja painotetaan päätöksen analyysia, synteisiä ja arviointia. Aktiivisen oppimisen menetelmässä oletuksena on, että oppijat eivät ole enää ennalta rakennetun tiedon passiivisia vastaanottajia vaan sen sijaan luovat omaa tietoa.

Tutkimukset osoittavat, että yleisön keskittymiskyky luennoilla laskee merkittävästi 10-20 minuutin kuluttua. Sijoittamalla aktiivisen oppimisen menetelmiä kerran tai pari 50 minuutin jaksoon pitää opiskelijat aktiivisina ja osallistaa heitä. Tämän tyyppisessä vuorovaikutteisessa oppimiskontekstissa oppijat ymmärtävät monimutkaisia käsitteitä, kun heitä altistetaan systemaattisesti rakentavan palautteen antoon eri oppimistyyyleille sopivasti. Oppijoiden on mahdollista ajatella, keskustella ja prosessoida uutta sisältöä, harjoitella tärkeitä taitoja ja lisätä omaa oppimismotivaatiotaan. Aktiivinen oppiminen kehittää itsetuntoa ja oppijoiden yhteenkuuluvaisuuden tunnetta.

Teknologian avulla aktiivista oppimista voidaan parantaa, tehostaa ja vahvistaa. Esimerkiksi avoimen lähdekoodin ohjelmistot, web appit ja Web 2.0 työkalut voivat voimaannuttaa ja sitouttaa opiskelijoita, kun he suunnittelevat, rakentavat ja jakavat tietoa, joka edustaa ja vahvistaa heidän oppimistaan. Nämä teknologiat, erityiset E-oppimisympäristöt ja virtuaaliympäristöt tarjoavat mahdollisuuksia simulaatioon, kokeiluun, tutkimukseen ja itseilmaisuun. Web 2.0 työkalut kuten blogit, wikit, päiväkirjat jne. lisäävät vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisuutta sekä mahdollistavat pääsyn tietoon, erilaisiin näkemyksiin ja useisiin aktiivisesti toimiviin yhteisöihin.

AKTIIVISEN OPPIMISEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat / teoreettiset mallit: luonnosten kirjoittaminen, roolileikit, pelaaminen, simulointi, havainnointi, keskustelu

Sisältö: aiheet riippuvat oppijoiden tarpeista ja ammattialasta

Opetussuunnitelma: Moduulien keskeiset osat ja luokkatilanteet

Muoto: roolileikit, dialogit eri aiheista ja eri tarpeisiin, pelit, kirjoitetut tekstit

Toteutus: Kaksi tai useampi ihminen näyttelevät tilanteen, joka voi vaihdella tutusta tilanteesta tuntemattomaan tai vaikeampaan tilanteeseen.

Oppimistapa: Luokkaoppiminen, samanaikainen tai eriaikainen etäoppiminen, online-kurssit, tietokoneavusteinen etäoppiminen, sekamuotoinen etäoppiminen

Materiaalit: käsikirjoitus, painettu tai sähköinen media, multimedia.

Aika: oppimistavasta riippuen osa tai koko luokkasessio.

Tukiharjoituksia

NIMI	Tietojen kerääminen ohjelman arviointia varten
TEEMA	Koulutusohjelman arviointi
TAVOITTEET	Kerätä tietoja osallistujilta ja arvioida koulutusohjelman tehokkuutta.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Ryhmäkeskustelu / parityöskentely
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 5: Yksilön oppimisprosessin arviointi ja dokumentointi Osa 6: Laadunvarmistus ja kehitys
KESTO	5 tuntia (250 minuuttia)
RYHMÄKOKO	keskimäärin 12
MATERIAALIT	Pääsy verkossa oleviin materiaaleihin
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Tee lista työkaluista, jotka ovat mielestäsi tärkeitä koulutusohjelman arvioinnissa.</p> <p>Kerro listastasi ja perustele valintasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kysely; ▪ haastattelut; ▪ fokusryhmät. <p>Lopuksi kun olet analysoinut havaintosi, esittele ne yleisölle.</p>
SISÄLTÖ	<p>KOULUTUSOHJELMAN ARVIOIMISEN TYÖKALUT</p> <p>Kouluttaja on vastuussa siitä, että aikuisryhmässä pidetään arviointikeskustelu. Kouluttajan pitää kerätä tietoa osallistujilta ohjelman tehokkuudesta. Tähän päästäkseen hän käyttää yllämainittuja instrumentteja (kysely, haastattelut ja fokusryhmät) Arviointisessiossa kouluttaja keskustelee arviointityökaluista ryhmän kanssa ja perustelee niiden valinnan. Kouluttajan pitää varmistaa, että kaikki eettiset ja hyvien käytäntöjen mukaiset menettelytavat toteutuvat.</p>

NIMI	Kyselyn suunnittelu
TEEMA	Väline koulutusohjelman arviointiin
TAVOITTEET	Korostaa kyselyn tärkeyttä instrumenttina, arvioida koulutusohjelma, ja keskustella eri tekijöistä, jotka on otettava huomioon suunniteltaessa arviointi-instrumenttia.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Ryhmäkeskustelu / parityöskentely
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 5: Yksilön oppimisprosessien arviointi ja dokumentointi Osa 6: Laadunvarmistus ja kehitys
KESTO	8 tuntia (400 minuuttia)
RYHMÄKOKO	Keskimäärin 12
MATERIAALIT	Pääsy verkossa oleviin materiaaleihin (esimerkiksi online kyselyohjelmisto)
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Suunnittele kysely lähtökohtaisesti kvantitatiivisesta lähtökohdasta ja kerää tietoa ryhmältäsi. Keskustele millaisia osia kyselyssä tulisi olla, minkä tyyppisiä kysymyksiä kysyä ja minkälaisia vastausvaihtoehtoja annetaan, jotta saadaan sopivimmat vastaukset kuhunkin ryhmään.
SISÄLTÖ	<p>KYSELY</p> <p>Kysely on instrumentti, joka antaa tutkijoille tietoa kvantitatiivista analyysiä varten. Kun sellaista suunnittelee, kouluttajan tarvitsee ryhmitellä kysymykset teemoittain. Esimerkkejä teemoista ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ koulutusmateriaalit (monisteet / muistiinpanot / PowerPoint-esitykset/ verkkomateriaalit jne.) ▪ kouluttaja (tiedot / asiantuntemus / ulosanti / ystävällisyys) ▪ paikka (tekniset välineet, saavutettavuus) ▪ aiheet / koulutusmoduulit (miten relevantteja ne ovat ja kuinka ne vastaavat osallistujien tarpeisiin)

NIMI	Haastattelun suunnittelu ja toteuttaminen
TEEMA	Koulutusohjelman arvioinnin väline
TAVOITTEET	Painottaa haastattelun tärkeyttä instrumenttina, arvioida koulutusohjelmaa ja keskustella tekijöistä, jotka pitää huomioida suunnittelussa.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Ryhmäkeskustelu / roolileikki osallistujien kesken
PÄTEVYYSPRO-FIILIN OSA	Osa 5: Yksilön oppimisprosessien arviointi ja dokumentointi Osa 6: Laadunvarmistus ja arviointi
KESTO	4 tuntia (200 minuuttia)
RYHMÄKOKO	keskimäärin 12
MATERIAALIT	Pääsy verkossa olevaan materiaaliin
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Järjestää ja toteuttaa haastatteluja kahdesta eri kohderyhmästä valituille henkilöille. Kirjaa muistiin kunkin kohderyhmän eroavat piirteet. Kuvaa haastatteluprosessin vaiheet: ennen, aikana ja jälkeen.
SISÄLTÖ	Haastattelu on instrumentti, joka antaa laadullista tietoa. Haastattelija voi kysyä sellaisia kysymyksiä, jotka eivät olisi mahdollisia kyselyssä.

NIMI	Fokusryhmän suunnittelu ja johtaminen
TEEMA	Koulutusohjelman arvioinnin väline
TAVOITTEET	Painottaa fokusryhmän tärkeyttä välineenä, jolla arvioida koulutusohjelmaa ja keskustella tekijöistä, jotka pitää huomioida suunnittelussa.
KOULUTUS-MENETELMÄT	Ryhmäkeskustelu / roolileikki osallistujien kesken
PÄTEVYYSPROFIILIN OSA	Osa 5: Yksilön oppimisprosessien arviointi ja dokumentointi Osa 6: Laadunvarmistus ja arviointi
KESTO	4 tuntia (200 minuuttia)
RYHMÄKOKO	keskimäärin 12
MATERIAALIT	Pääsy verkossa olevaan materiaaliin
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Suunnittele, järjestä ja johda fokusryhmää, jossa on 8 jäsentä tietystä kohderyhmästä. Kirjaa yksityiskohtaisesti muistiin menettelyt, joita käytettiin fokusryhmän muodostamisessa. Varmista sujuva vuorovaikutus, ymmärrys ja yhtenäisyys ryhmän kaikkien jäsenten kesken.
SISÄLTÖ	Fokusryhmä on laadullisen arvioinnin työkalu. Sitä johtaa kouluttaja ja koulutettavat kutsutaan keskustelemaan huomioistaan ja mielipiteistään, jotka koskevat koulutusohjelmaa.

NIMI	Analysoi ja esittele arvioinnin tulokset julkisesti
TEEMA	Arvioinnin tulosten analyysi
TAVOITTEET	Analysoida ja arvioida eri tutkimusten tuottamaa tietoa ja esitellä ne julkisesti.
KOULUTUS- MENETELMÄT	Yksilöllinen toiminta yhdistettynä elävän yleisön edessä tapahtuvaan esitykseen
PÄTEVYYS- PROFIILIN OSA	Osa 5: Yksilön oppimisprosessien arviointi ja dokumentointi Osa 6: Laadunvarmistus ja arviointi
KESTO	4 tuntia (200 minuuttia)
RYHMÄKOKO	keskimäärin 12
MATERIAALI	Pääsy verkossa olevaan materiaaliin
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Valitse kyselyn, haastattelusession tai fokusryhmän tulokset ja esittele ne julkisesti. Varmista, että analyysisi on täsmällinen, tiivis, konkreettinen, yhtenäinen ja tarkka. Muista, että käyttämäsi kieli on kuulijoille sopivaa.
SISÄLTÖ	Yllä olevat toiminnot perustuvat seuraavien asiakirjojen analyysiin: A) Miten suoritan haastattelun: teoria ja käytäntö B) Miten suunnittelen kyselyn: vinkkejä ja ehdotuksia C) Miten järjestän ja johdan fokusryhmää D) Reflektoin Likertin tyyppivastausasteikkoa

Digitaalinen osaaminen

Oppimismenetelmät

1. Oppimisen pelillistäminen (Gamification of Learning)

Oppimisen pelillistäminen on koulutuksellinen menetelmä, jossa opiskelijoita motivoidaan oppimaan käyttämällä pelillisiä elementtejä oppimisympäristöissä. Koulutuksen tai oppimisen pelillistämistä kuvataan usein näillä termeillä: pelillinen ajattelu, pelisäännöt koulutukselle, motivaation suunnittelu, sitoutumisen suunnittelu jne.

Tavoitteena pelillistämisessä on maksimoida oppijoiden nautinto ja kiinnostus oppimiseen sekä saada heidät inspiroitumaan oppimisesta yhä uudelleen. Laajasti määriteltynä pelillistäminen on prosessi, jossa määritetään ne pelin muodostavat elementit, jotka tekevät niistä hauskoja ja motivoivat pelaajia jatkamaan pelaamista, ja käyttämään samoja elementtejä ei-pelillisessä yhteydessä vaikuttamaan käyttäytymiseen. Koulutuksessa esimerkkejä pelillistämisen vaikutuksesta opiskelijan käyttäytymiseen ovat osallistuminen tunneille, keskittyminen merkityksellisiin oppimistehtäviin ja aloitteellisuus oppimisessa.

Erona peliperustaiseen oppimiseen oppimisen pelillistäminen ei vaadi opiskelijoita suunnittelemaan ja tekemään omia pelejä, tai pelaamaan kaupallisia videopelejä. Jotkut tutkijat vertaavat pelillistämistä ja peliperustaista oppimista siten, että pelillistämistä esiintyy vain silloin kun oppiminen tapahtuu ei-pelilyhteydessä, kuten koululuokassa ja kun pelielementit järjestetään "pelikerrokseksi" joka toimii luokkaoppimisen kanssa yhteistyössä. Toiset sisällyttävät tähän käsitteeseen pelit, jotka on suunniteltu aikaansaamaan oppimista tai ilmaisevat oppimistuloksia.

Joitakin pelien elementtejä, joita voidaan käyttää motivoimaan oppijoita ja mahdollistamaan oppimista:

- Edistymisen indikaattorit (pisteet/osaamismerkit/pistetaulukot tai henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat)
- Kerronta
- Pelaajakontrolli
- Välitön palaute
- Mahdollisuus ongelmanratkaisuun
- Portaittain eteneminen oppimisessa haasteiden vaikeutuessa asteittain
- Mahdollisuus edetä mestaritasolle tai siirtyä tasolta toiselle
- Sosiaalinen yhteys
- Hauskuus
- Haasteet
- Musiikki

Kun luokkahuone ottaa käyttöön näitä elementtejä, luokkahuonetta voidaan kutsua "pelillistyneeksi". Se, miten monta elementtiä luokkahuoneopetukseen pitää sisällyttää, että sitä voisi kutsua pelillistyneeksi, mutta ohjaava periaate on, että pelillistäminen ottaa huomioon henkilön monimutkaiset syyt, joiden perusteella henkilö päättää toimia eikä vain yksittäisiä syitä.

OPPIMISSOVELLUKSEN PELILLISTÄMISEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: kognitiivinen, konstruktivistinen

Sisältö: erityistaidot.

Opetussuunnitelma: Pieniä osia opsista: moduulien pelillistettyjä osia, tiettyjen aktiviteettien arviointia jne.

Muoto: oppimistapahtuma pelin muodossa jne.

Toteutus: iopetussuunnitelman yhdistellyt toiminnot, informaali oppiminen, jatkuva ammatillinen kehittyminen jne.

Oppimistapa: kasvotusten tai etäoppiminen (e-oppiminen, mobiilioppiminen).

Materiaalit: riippuu suunnitellusta ja toteutetusta pelistä.

Aika: voi kestää vaihtoehdosta riippuen kauan tai vähän aikaa.

Kolme keskeistä tapaa tehdä luokkatilasta, kurssista tai opintokokonaisuudesta pelillistetty, ovat kielen vaihtaminen, arviointiasteikon muokkaus ja oppimisympäristön rakenteen muokkaus:

- Kielen vaihtamisella tarkoitetaan sitä, että ei käytetä tieteellistä terminologiaa vaan peleille tyypillisiä termejä. Esimerkiksi kun tehdään kurssiesittely, sitä kutsutaan ”tutkimusmatkalle lähtemiseksi”, tentin tekemistä kutsutaan ”monstereiden voittamiseksi” ja prototyypin rakentamisesta luokitellaan termillä ”tehtävä suoritettu”.
- Arviointiasteikkoa voidaan muokata siten, että käytetään kokemuspisteitä (XP) normaalien kirjainarvosanojen sijaan. Jokainen opiskelija voi aloittaa ensimmäiseltä tasolta nolalla pisteellä; kun hän edistyy kurssilla, suorittaa tehtäviä, joiden avulla osoittaa oppimistaan, hän ansaitsee kokemuspisteitä (XP). Voidaan laatia taulukko osoittamaan, kuinka monta XP:tä tarvitaan tiettyä kirjainarvosanaa varten. Esimerkiksi 1500 XP:n kerääminen tarkoittaisi arvosanaa C, kun taas 2000 XP:tä vastaisi arvosanaa B ja 2500 arvosanaa A. Jotkut opettajat käyttävät XP-pisteitä, mutta myös terveypisteitä (HP) ja tietopisteitä (KP) motivoimaan opiskelijoita luokassa, eivät yhdistä näitä pisteitä arvosanoihin, jotka tulevat opiskelijan todistukseen. Tätä pisteytystä käytetään ansaitsemaan virtuaalisia palkintoja, kuten oppimismerkkejä tai pokaaleja.
- Oppimisympäristön – tai kokonaisuuden rakenteen muokkaus voidaan tehdä monin eri tavoin sisällyttämällä pelillistämiselementtejä, jotka voivat vaikuttaa opiskelijan roolin muutokseen, opettajan roolin tai oppimisympäristön muutokseen.
- Opiskelijan rooli pelillistetyssä ympäristössä voi tarkoittaa sitä, että hän luo avattaren ja pelinimen, joiden avulla hän navigoi oppimistehtävien läpi. Opiskelijat voidaan ryhmittää tiimeiksi tai joukkueiksi ja tiimin muut jäsenet kutsuvat heidät mukaan ”oppimisen tutkimusmatkalle” yhdessä muiden jäsenten kanssa. Opiskelijat määrittelevät itsensä yleensä pelityyppien mukaan: pelaaja (motivaatio tulee ulkoisen palkinnon kautta), osallistuja (motivaatio syntyy suhteesta toisiin osallistujiin), oman tiensä kulkija (motivaattorina itsenäisyys), menestyksekkäs suorittaja (motivoiva tekijä huippusuoritus) ja and filantrooppi (motivaatio syntyy päämäärästä).

- Opettajan tehtävänä on pelillisen sovelluksen suunnittelu, ja hän upottaa siihen sellaista pelin dynamiikkaa ja mekaniikkaa, joka vetoaa kohderyhmään (opiskelijat) ja joka tarjoaa sellaisia palkkioita, jotka motivoivat suurinta osaa kohderyhmästä. Tämän vuoksi opettajien on tunnettava opiskelijansa hyvin. Opettajan pitää myös seurata tarkkaan opiskelijan saavutuksia, määrittää ”pelin” parametrit: antaa lopulliselle oppimistavoitteelle nimi, määrittää oppimistehtävät ja spesifoida palkkiot tehdyistä oppimistehtävistä sekä ohjata oppijoita, kun he liikkuvat pelillisessä ympäristössä.
- Pelillistetty ympäristö voi olla rakennettu tarjoamaan tarinasillan, joka toimii kontekstina kaikille oppimistehtäville.

2. Suorat verkko-oppitunnit tai synkronoidut oppimistapahtumat (Live Online Classes or Synchronous Learning Events)

Suorat verkko-oppitunnit tai synkronoidut oppimistapahtumat tarkoittavat ryhmää opiskelijoita, jotka oppivat samanaikaisesti. Ennen kuin oppimisteknologia mahdollisesti samanaikaisen oppimisen eri ympäristöissä, suurin osa verkko-opinnoista tapahtui eriaikaisia oppimenetelmiä käyttäen. Sen jälkeen, kun synkroniset työkalut tulivat saataville, monet ihmiset ovat alkanet käyttää niitä vähentämään haasteita, jotka johtuvat kohtaamisetäisyyksistä verkko-opinnoissa. Useat case-tutkimukset osoittavat, että opiskelijat pystyvät tuntemaan yhteisöllisyyttä reaaliaikaisissa verkkoviestintäalustoissa. Monet verkkokoulutusohjelmat aloitettiin aikanaan verkkokokoustyökalujen avulla, voivat ihmiset oppia samanaikaisesti eri paikoissa. Esimerkiksi pikaviestinten tai livetsätin käyttö, webinaarit ja videoneuvottelut mahdollistavat opiskelijoiden ja opettajien yhteistoiminnan ja oppimisen reaaliajassa.

Luentoja voidaan pitää esimerkkinä synkronisesta oppimisesta kasvokkain tapahtuvassa ympäristössä, sillä oppijat ja opettajat ovat kaikki samassa paikassa samaan aikaan. Toinen esimerkki synkronisesta oppimistapahtumasta olisi opiskelijat katsomassa luokkatilanteen livestriimausta ja samanaikaisesti he osallistuivat keskusteluun. Synkroninen oppiminen voi tapahtua myös siten, että opiskelijat ja ohjaajat osallistuvat oppitunnille verkkoneuvottelutyökalujen kuten Blackboard Collaborate, Adobe Connect, WebEx, tai Skype avulla. Nämä synkroniset kokemukset voidaan suunnitella kehittämään ja vahvistamaan ohjaaja-opiskelija- ja opiskelija-opiskelija-suhdetta, joka voi olla muuten vaikeaa etäoppimisohjelmissa.

LIVE ONLINE LUOKKIEN TAI SYNKRONOITUJEN OPPIMISTAPAHTUMIEN SOVELTAMISEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: kognitiivinen, konstruktivistinen.

Sisältö: erityisaiheet, kaikenlaiset luennot.

Opetussuunnitelma: osia moduuleista, formaalin oppimisen elementtejä jne.

Muoto: online-luento, livestriimaus jne.

Toteutus: yhdistetyt ops-aktiviteetit, informaali oppiminen, jatkuva ammatillinen kehitys jne.

Oppimistapa: etäoppiminen (e-oppiminen, mobiilippiminen).

Materiaalit: verkkokokoustyökalu kuten Blackboard Collaborate, Adobe Connect, WebEx, Skype ...jne.

Aika: suhteellisen lyhyt

Vinkkejä virtuaaliluokkakoulutukseen sivustolta elearningindustry.com for trainers.⁴

- 1. Määritä tavoitteet hyvissä ajoin.** Ensiksi sinun pitää määrittää oppimistavoitteet. Se auttaa sinua virtuaaliluokkakoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä, sillä pystyt valitsemaan oppimateriaalit, työkalut ja menetelmät, jotka parhaiten palvelevat oppimistavoitteita.
- 2. Valitse ideaali toteutusmenetelmä.** Voidaksesi koota tarvittavat työkalut virtuaaliluokkakoulutukseen, sinun täytyy ensin päättää, miten toteutat sisällön jakamisen. Mieti miten opiskelijat pääsevät virtuaaliluokkaan. Pitääkö heidän päästä oppimaan liikkeellä ollessaan tai työpäivän aikana? Jaetaanko sisältö heille fyysisessä luokkaympäristössä osana perinteistä monimuoto-oppimista? Tämä auttaa sinua valitsemaan parhaat oppimisaktiviteetit, jotka sisällytät virtuaaliluokkaan.
- 3. Yhdistä kuvat ja selitykset herättämään oppijoissa keskustelua.** Yhdistämällä kuvat yksityiskohtaisiin selityksiin, jotka herättävät ajatuksia, on aina hyvä idea, etenkin jos haluat saada oppijat osallistumaan. Tämä johtuu siitä, että se sytyttää keskustelun, koska oppijoita rohkaistaan vuorovaikutukseen aineiston ja kollegojen kanssa, etäältä tai muuten. Käynnistääksesi työntekijöiden välisen keskustelun, voit sisällyttää virtuaaliluokkaan yhteistoiminnallisen verkkosovelluksen kuten Google Chatin.
- 4. Luo vuorovaikutteisia oppimistehtäviä, jotka rohkaisevat aktiiviseen osallistumiseen.** Oppijoiden aktiivinen osallistuminen on avain onnistuneelle virtuaaliluokkakoulutuskokemukselle. Tehokkain tapa päästä tähän on luoda oppimistehtäviä, jotka saavat oppijan sitoutumaan ja johdattelevat hänet ajattelemaan opittavan asian suhdetta hänen omaan elämäänsä ja kokemuksiinsa. Siispä tee oppimistehtäviä, joihin oppija uppoutuu – sellaisia kuin juonellisia tarinoita tai pelejä. On parasta pitää virtuaaliluokkaopetusessiot alle tunnin mittaisina, ja rohkaista vuorovaikutukseen viiden minuutin välein. Näin estät kyllästyksen ja pidät yllä aktiivista toimintaa koko virtuaalioppimisen ajan. Voit myös jakaa luokan pienryhmiin. Tämän voi tehdä pyytämällä heitä käyttämään esimerkiksi Google Hangout-sia tai projektinhallinta-alustoja, joissa he voivat työskennellä yhteistoiminnallisesti annettuja ryhmätehtäviä.
- 5. Suorita testiajo.** Vaikka olisit täysin varma, että olet miettinyt ja viilannut jokaisen asian joka puolelta virtuaaliluokkassasi, sinun pitäisi kuitenkin aina testata sen toimivuus realistisessa ympäristössä, jotta voit olla varma sen toimivuudesta. Käytä testiryhmää tai pyydä fasilitaattoria pitämään testisessio, jossa voit tehdä korjauksia ja varmistaa, että kaikki sujuu mutkattomasti. Varmista, että kaikki pääsevät kirjautumaan alustalle ja että kaikki sisältö näkyy oikeassa muodossa näytöllä, niin silloin ei tarvitse pelätä yllätyksiä ensimmäisessä koulutusessiossa.

Nämä virtuaaliluokkaopetusvinkit voivat mahdollistaa sen, että kehität sisältöjä kohderyhmillesi niin, että he saavat parhaan mahdollisen virtuaalioppimisen kokemuksen, jolla hiovat taitojaan, laajentavat ammatillista tietopohjaansa ja tehostavat työsuoritustaan.

⁴ Adapted from: <https://elearningindustry.com/6-tips-design-interactive-virtual-classroom-training>

Tukiharjoituksia

NIMI	Oppimisen pelillistäminen QuizUpin avulla
TEEMA	Digitaalinen osaaminen
TARKOITUS	<p>Kuuluista tutkijat Piaget (1945), Vygotsky (1966), Erickson (1950), ja Freud (1908) puhuivat teorioissaan leikin tärkeydestä lapsen oppimisessa ja kehityksessä.</p> <p>Tästä johtuen peli on vakiintunut yhdeksi oppimisen menetelmäksi ja strategiaksi sekä nuorten että aikuisten koulutuksessa ja yritysmaailmassa.</p> <p>Termin pelillistäminen keksi Nick Pelling vuonna 2002. Hän määritteli sen pelisovellukseksi, jolla mallinnettiin tosielämän tilanteita ja näin vaikutettiin ihmisten käyttäytymiseen ja pyrittiin parantamaan motivaatiota ja sitoutumista.</p> <p>Tämän QuizUp-aktiviteetin avulla pyrimme pitämään yllä opiskelijoiden mielenkiintoa viihdyttävällä tavalla saman aikaan, kun työstämme tietoja ja sisältöä opetussuunnitelman mukaisesti. Esimerkiksi QuizUpin avulla voimme muuttaa aiheen näkökulmaa ja tehdä leikkisän linkin, motivoida opiskelijoita sekä palkita ja arvioida pelien positiivista kehitystä käyttämällä QuizUpia. Se myös edistää osallistumista ja sosiaalista kanssakäymistä ihmisten välillä eri puolilla maailmaa.</p> <p>QuizUpin avulla voimme kehittää eri osa-alueita, kuten esimerkiksi voimme kehittää päässäälaskutaitoa, joka vaatii usein paljon harjoitusta ja toistoa. QuizUp toimii kuin mikä tahansa perustriviapeli. QuizUpissa on rajaton määrä erilaisia kategorioita perusmatematiikasta suosikkitelevisio-ohjelmiin. Saavuttamasi pistemäärä perustuu oikeisiin vastauksiin ja nopeuteen. Opiskelijat voivat pelata ja vastata eri kysymyksiin, voivat pelata itsekseen tai luokkatoverin kanssa, tai jopa täysin vieraiden eri puolilla maailmaan olevien ihmisten kanssa. He pystyvät vastaamaan moniin kysymyksiin ja etenemään uusille tasoille.</p>
TAVOITTEET	Edistää digitaalista osaamista
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	20-25 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	Tietokone ja internet-yhteys, älypuhelimet
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>QuizUp-sovelluksen avulla voimme kehittää mobiililaitteillamme tai tietokoneillamme viihdyttäviä ja kiinnostavia aktiviteetteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ selitä opiskelijoille, mikä QuizUp on ▪ heidän pitää kirjautua ja tehdä profiili ▪ opiskelijoiden pitää kertoa opettajalla, millä käyttäjänimellä ovat rekisteröityneet ▪ selitä pelin säännöt ja tässä tehtävässä pelata päässäälaskupeliä puoli tuntia ja pyrkikää pääsemään korkeimmalle tasolle. <p>Opettaja voi seurata jokaisen opiskelijan pelihistoriaa ja vertailla tuloksia sekä edistymistä. Tavoitteena on, että opiskelijat voivat ansaita lisäpisteitä peruspisteiden lisäksi ja näin motivoitua pelaamaan ja säilyttämään kiinnostuksensa.</p>
SISÄLTÖ	Esimerkki: pelaa QuizUpia ja näytä kuinka se toimii.

NIMI	Tiedon luomista Twitterin avulla
TEEMA	Digitaalinen osaaminen
TARKOITUS	<p>Tutustuminen uusiin viestintävälineisiin kuten sosiaaliseen median voi olla erittäin hyödyllistä. Niiden tarjoamat työkalut, joista löytyy laajalti opetusmateriaalia, mahdollistavat monenlaisia koulutuksellisia toteutuksia.</p> <p>Yhtenä esimerkkinä on Twitterin käyttö luokassa. Nykyään se on yksi nuorten tärkeimmistä uutislähteistä. Sen avulla voimme rohkaista opiskelijoita vuorovaikutukseen, etsimään sisältöjä ja tietoja, ylläpitää viestintää, osallistumista sekä motivaatiota esittää kysymyksiä verkossa jne.</p> <p>Twitterin käyttö luokassa voi olla hyvin mielenkiintoista, kun käsitellään monimutkaisia tai erityisiä aiheita, kuten politiikan teemoja, henkilöitä tai ajanjaksoja. Yksi mahdollinen harjoitus Twitterin käytöstä voisi olla seuraava, jota on testattu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Minkä tahansa opetussuunnitelman aihealueen opetustilanteessa opiskelijoita rohkaistaan nauhoittamaan luento ja jakamaan se Twitterissä sovitulla hashtagilla (#). Opiskelijoiden pitää uudelleentwiitata kommentein tai uudella aiheeseen liittyvällä tiedolla, että saadaan aikaan eri näkökulmia ja herätetään keskustelua. 2. He voivat myös tehdä suoria kysymyksiä tai esittää epäilyksiään kouluttajalle Twitterin kautta. Kouluttaja voi opetussession päätyttyä vastata niihin käyttäen hashtagia. Näin opiskelijat eivät keskeytä luennoitsijaa, mutta mikä vielä tärkeämpää, ne opiskelijaryhmät, jotka eivät ole mukana luennolla pääsevät osallisiksi. 3. Seuraavaksi jokaisen opiskelijan pitää kertoa tarina Twitter-profilissa koostamalla mielenkiintoisimmat tiedot twiiteistä. 4. Lopuksi kouluttaja voi tehdä lyhyen arvioinnin Twitterin avulla muutamalla kysymyksellä, joihin jokainen opiskelija vastaa ja saa arvosanan/pisteitä. <p>Tämä aktiviteetti käsittää neljä pientä tehtävää, joita voitaisiin käyttää yksittäin mihin tahansa aiheeseen.</p>
TAVOITTEET	Edistää digitaalista osaamista
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	20-25 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	Tietokone. Projektori. Internet-yhteys ja wifi. Älypuhelimet.
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Kouluttajien pitää:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kertoa opiskelijoille koulutusohjelman erityisissä olosuhteista ▪ Pyytää opiskelijoita twiittaamaan ja vastaamaan oppimastaan, kokemistaan haasteista, vinkeistä, materiaaleista, tekemään kysymyksiä... Käyttämään Twitteriä online-lokikirjana luenton aikana. ▪ Luenton selitysosaa saa kestää 30-40 minuuttiin. Loppuaika käytetään opiskelijoiden Twitterin kautta esittämien kysymysten vastaamiseen. ▪ Lopuksi, noin viiden viimeisen minuutin aikana, kouluttaja kertoo opiskelijoille, että heidän pitää tuottaa tarina Twitter-profilinsa ja että kouluttaja pitää lyhyen testin /arvioinnin Twitterin kautta ja siihen pitää jokaisen vastata.
SISÄLTÖ	<p>Esimerkki</p> <p>Tämä video (englanniksi) selittää joitakin hyötyjä Twitterin käytöstä luokkatilanteessa. Se kertoo, miten Twitterin avulla voidaan aloittaa ja ylläpitää keskustelua tietyistä aiheista.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=6WPVWDkF7U8</p> <p>Tri Rankin, historian professori Dallasin yliopistosta, halusi tietää, miten tavoittaisi enemmän opiskelijoita ja saisi enemmän ihmisiä osallistumaan luentokeskusteluihin sekä luokkatilassa että sen ulkopuolella. Hän oli kuullut Twitteristä... Hän teki yhteistyötä uuden median ja viestinnän maisteriopintojaan suorittavan Kim Smithin kanssa ja pyysi tältä koulutusalaalta neuvoja.</p>

NIMI	Esitys uudesta innovatiivisesta onlinearviointityökalusta: Kahootin käyttö
TEEMA	Digitaalinen osaaminen
TARKOITUS	Pelaamisen avulla saadun tiedon arviointi
TAVOITTEET	Edistää digitaalista osaamista
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	20-25 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	Tietokone, projektori/TV, internet-yhteys ja älypuhelimet/tabletit/sylimikrot/tietokoneet oppijoille. Formatiiviseen arviointiin luotu peli käyttämällä ilmaista alustaa Kahoot'ia (https://kahoot.it/).
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Tee Kahoot-peli käytettäväksi arviointityökaluna. Kysymykset asetetaan kouluttajan valitsemaan arviointimittareihin sopiviksi.</p> <p>Anna oppijoille pelin avain (game pin) ja ohjeet miten pelihuoneeseen pääsee</p> <p>Pelata peli loppuun vastaamalla kaikkiin valmisteltuihin kysymyksiin ja lopuksi anna palautetta vääristä vastauksista.</p> <p>Pyydä opiskelijoita arvioimaan arviointityökalua ja antamaan kehitysideoita menetelmän parantamiseksi.</p> <p>Lopuksi käykää pyöreän pöydän keskustelu kaikista yllä mainituista kohdista.</p>
SISÄLTÖ	<p>ESIMERKKI KAHOOTIN TEKEMISESTÄ JA PELAAMISESTA</p> <p>Kouluttaja Carmen on vastuussa uraohjaukseen liittyvän koulutusession pitämisestä ryhmälle nuoria aikuisia. Tämän session oletetaan kestävän yhden päivän (6 tuntia).</p> <p>Hän tarvitsee työkalun toteuttaakseen formatiivisen arvioinnin, koska hän on huolissaan siitä, että koulutuksen sisältö ei täysin vastaa oppijoiden profiilia, ja niin arviointityökalun pitäisi olla samalla viihdyttävä ja koukuttava, että koulutuksen pedagoginen vaikuttavuus kasvaisi.</p> <p>Siksipä Carmen päättää käyttää Kahootia ja tekee pelin, johon on mahdollista liittää monivalintakysymyksiä ja niihin videoita, kuvia ja diagrammeja. Tätä voidaan pelata ryhmätilanteissa esimerkiksi luokassa, ja pelaajat vastaavat käyttäen omia laitteitaan (vaativat internet-yhteyden) ja peli heijastetaan jaetulle näytölle. Tämä työkalu vaikuttaisi hyvältä, koska se antaa sinun luoda pelipohjaisen arviointityökalun vain minuuteissa eikä tarvita aikaa sen valmisteleminen käyttökuntoon eivätkä pelaajat tarvitse pelitilejä.</p> <p>Ohjeet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kouluttaja Carmen käyttää seuraavaa linkkiä oppiakseen työkalun peruskäytön koulutuksen arvioinnissa: https://www.youtube.com/watch?v=PYfoRRtLXys ▪ Carmen valitsee arviointimittarit tuntisuunnitelmansa mukaisesti ja tekee visailun ▪ Voidakseen tehdä Kahoot-työkalun, hän katsoo seuraavan videon ja valitsee mitä media upottaa kysymyksiinsä, niin että visailu olisi mahdollisimman houkutteleva: <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://www.youtube.com/watch?v=Gt_TGblnRQ ▪ Kun hän on pitänyt oppitunnin, hän antaa opiskelijoille pelin avaimen ja ohjeet, miten pelihuoneeseen pääsee ▪ Visailun lopuksi kouluttaja pyytää opiskelijoita arvioimaan formatiivisen arviointityökalun ▪ Lopuksi hän lataa kyselyn tulokset valitsemalla Excel-linkin ja käyttää tuloksia löytämään oppitunnin heikot kohdat tai arvioimaan suoraan opiskelijoita.

NIMI	Löydä avoimia oppimateriaaleja (open educational resources,OER) käytettäväksi koulutuksessa
TEEMA	Digitaalinen osaaminen
TARKOITUS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edistää tietoisuutta avointen oppimateriaalien käytöstä ja ymmärryksestä ▪ Esitellä tärkeimmät avointen materiaalien säilytyspaikat verkossa ▪ Helpottaa avointen materiaalien käyttöä vinkkien ja ohjeiden avulla: mistä löytää oman koulutukseen tai ammattialaan liittyvää materiaalia
TAVOITTEET	Edistää digitaalista osaamista
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	20-25 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	Tietokone / älypuhelin / tabletti / sylimikro ja internet-yhteys
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opettele avointen oppimateriaalien käytön perusteet netistä saatavasta oppaasta ▪ Anna lista palveluista, joita on saatavana verkossa luokiteltuna materiaalien perusteella ▪ Käytä hakukonetta, joka etsii avoimia materiaaleja (OER Search Engine)
SISÄLTÖ	<p>ESIMERKKI AVOINTEN MATERIAALIEN ETSIMISESTÄ JA LÖYTÄMISESTÄ</p> <p>“Kouluttaja Anna suunnittelee seuraavaa tuntiaan eikä löydä ilmaista päivitettyä sisältöä oppijoilleen. Hän on kuullut OER-määritelmän (OER = <i>koulutusmateriaalit, jotka on suunniteltu opettamiseen ja oppimiseen, kuten kurssimateriaalit, tarvekartoitukset, oppikirjat, käsikirjat, videot jne., jotka ovat opiskelijoiden ja opettajien saatavana veloitusetta</i>) ja on nähnyt lyhyen videon (https://youtu.be/Yf1B6Qmp5g) niistä, mutta tarvitsee ehdottomasti lisää tietoa ennen kuin käyttää aineistoja seuraavassa koulutuksessa.”</p> <p>Ohjeet</p> <p>Kouluttaja Anna lataa oppaan Basic Guide to Open Educational Resources (OER) (http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002158/215804e.pdf), joka on UNESCO:n laatima ja lukee ensimmäisen osan (sivut 5-20), ja saa perustiedot avointen materiaalien käytöstä mahdollisimman tehokkaasti</p> <p>Sen jälkeen Anna lukee liitteen 6 yllä mainitusta oppaasta (sivut 88-114) toivoen löytävänsä kattavan luettelon saatavilla olevista palveluista.</p> <p>Kun kouluttajallamme on perustiedot avointen materiaalien käytöstä, on aika käyttää hakukonetta laadukkaiden sisältöjen etsimiseen. Tähän hän käyttää OER Commons (http://www.oercommons.org/) ia, koska se tarjoaa yli 30,000 erilaista aineistoa ja se löytää tehokkaasti. Anna löytää tarvittavat ohjeet ja vinkit miten etsiä katsomalla seuraavan videon: https://www.youtube.com/watch?v=JXFUOVxv0gY</p>

Laaja-alainen osaaminen

Oppimismenetelmät

1. Pelin avulla oppiminen

Aikuisten keskuudessa pelien avulla oppiminen on laajalle levinnyt menetelmä, enemmän kuin kouluissa ja yliopistoissa. Pelaamisen pedagogiikka edistää nuorten pelaajien autonomian kehittymistä, luovuuden ja mukautuvuuden ilmentymistä. Kouluttajien on näin helppo toteuttaa koulutusta ryhmissä. Pelillisyyttä voi toteuttaa perinteisessä luokkaympäristössä (roolipelit, visailut, trivial pursuit -tyyppiset pelit...) tai verkossa (verkkopelit, appit, lisätty todellisuus, sosiaalinen media). Koulutuksessa peleillä voi toimia monissa tarkoituksissa. Pelin temaattinen sisältö voi toimia tiedottavana, valaisevana, kuvaavana, vaatia reagoimista, ymmärryksen luojana, mielipiteiden jakajana, väittelyn ja ratkaisujen etsimisen välineenä. Pelien vaarana on osallistujien joutuminen passiiviseen rooliin. Klassinen kaava on se, että opiskelijan tietoja tai muistamiskykyä testataan, mutta he harvoin joutuvat tilanteisiin, jossa heidän pitäisi arvioida kriittisesti saamaansa tietoa. Siksi kouluttajan on keskityttävä peleihin, joissa on etsittävä tietoa sen sijaan, että opiskelijan vaihtoehtoina ovat tiedän/en tiedä -tyyppiset reaktiot. Toinen tapa on rakentaa peli yhdessä osallistujien kanssa. Sääntöjen yksinkertaisuus tai niiden tunnettuus helpottaa niiden muodostamista.

”Leikki” määritellään sanakirjoissa nykyään vapaamuotoiseksi ilmaiseksi toiminnaksi (fyysinen ja mentaalinen), joka yleensä perustuu perinteeseen tai fiktion, jolla ei ole osallistujien tietoisuudessa mitään rajaa paitsi leikki itse ja mielihyvä ja hauskuus, mitä se tarjoaa. Leikin tunnusmerkkeihin kuuluvat vapaus ja hauskuus, joka saa tekemisen siirtymään pois sosiaalisen elämän rajoitteista ja velvollisuuksista. Tavoitteena ei ole voittaa mitään vaan osallistua jäsenettyyn vuorovaikutteiseen toimintaan, jolla ei ole tiettyä tarkoitusta ja joka mahdollistaa tavoitteen saavuttamisen. Leikki auttaa rakentamaan korkeatasoisia koulutuksia ilman PowerPoint-esityksiä. Kouluttajan ei tarvitse toteuttaa ylhäältä alas -jäseneltyä suunnitelmaa.

Mutta minkälainen on hyvä leikki/pelisesessio?

Sen täytyy liittyä opittuun ja sellaiseen sisältöön, jolla on merkitystä osallistujille. Sen täytyy sisältää selkeät tavoitteet (koulutus tai muut) ja ymmärrettävissä oleva päämäärä, olla ulkoasultaan miellyttävä ja ystävällinen, säännöiltään selkeä ja ohjeet tiiviit, pelattavissa alle tunnissa ja mielellään ilmaiseksi, mahdollistaa kaikkien osallistujien samanaikainen pelaaminen, antaa osallistujille mahdollisuus tehdä kiinnostavia päätöksiä, sisältää yllätyksellisiä elementtejä, johtaa fyysiseen toimintaan, liikkeeseen. On helppo perehdyttää helposti ymmärrettävät säännöt kouluttajille, ilman erityistä koulutusta.

LEIKIN AVULLA OPPIMISEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: aktiivinen oppiminen, kokemuksellinen oppiminen.

Sisältö: erilaiset sisällöt.

Opetussuunnitelma: monenlaiset oppikokonaisuudet, moduulien osat, formaalin oppimisen elementtejä jne.

Muoto: Kasvotusten tapahtuva toiminta, johon tarvitaan tilaa ja kontaktia, roolileikit.

Toteutus: opsin integroidut aktiviteetit, informaali oppiminen, jne.

Oppimistapa: kasvotusten, paitsi online peleissä

Aika: muokattavissa tarpeiden ja olosuhteiden mukaan.

Kuva-kieli (Photo-language)

Kuvakieli-menetelmä on kokoelma hyvin erilaisia valokuvia tai piirroksia, jotka annetaan oppijoiden käyttöön "välineeksi", jonka avulla puhutaan annetusta aiheesta (menetelmän kehittäjä on Alain Baptiste). Valokuva voi olla yleinen tai erityinen (esimerkiksi liittyä tiettyyn aiheeseen kuten matematiikka, fysiikka...) Näiden kuvien käyttäminen välineenä pyrkii osoittamaan kouluttajalle/opettajalle, että hänen opettamansa aihe/aine on itsessään vain väline hänen ja oppijoiden välillä ja kuinka välinettä voidaan käyttää tehokkaasti heidän välisessä viestinnässä.

On hyödytöntä ostaa valmiita valokuvapaketteja. On suositeltavaa, että keräät itse kuvia, jotka voivat olla leikattu lehdistä ja laminoitu; etsimiseen voi osallistaa muitakin, että tuloksena olisi mahdollisimman laaja kirjo erilaisia kuvia. Kuvia pitää olla riittävä määrä ja se riippuu opiskelijamäärästä ja suunnitelluista tehtävistä. Olisi hyvä, jos kuvia olisi ainakin 4-5 opiskelijaa kohti.

Otetaan esimerkiksi kysymys "Mitä haluaisin saada aikaan tänä kesänä?". Ensimmäisessä vaiheessa valitaan kuva ja sen herättämät assosiaatiot todetaan. Seuraavassa vaiheessa esitetään kysymys, kuten "Mikä auttaisi minua tavoitteen saavuttamisessa?". Kuvakortti käännetään ja kyseessä oleva henkilö yrittää vastata kortin avulla. Näin toimimalla painopiste on tarkoituksella ratkaisussa tai saatavilla olevissa resursseissa. Kuva-kieli toimii sekä materiaalina että ratkaisukeskeisenä työkaluna monissa eri tilanteissa.

Valokuva toimii reflektointivälineenä. Sen valinnut henkilö kuvaa sen avulla ominaisuuksiaan (it-sereflektio). Tietyllä tavalla valokuvasta voi tulla itsemme jatke samalla kun se on ulkoinen objekti meille.

Tämä prosessi mahdollistaa "puolisanomisen": puhua itsestä samalla kun puhuu kuvasta.

KUVA-KIELEN ULOTTUVUUDET

Oppimisstrategiat/teoreettiset mallit: aktiivinen oppiminen, kokemuksellinen oppiminen.

Sisältö: kaikenlaiset sisällöt, mutta pääasiassa tunteisiin liittyvät sisällöt.

Opetussuunnitelma: monenlaiset oppikokonaisuudet, moduulien osat, formaalin oppimisen elementit jne.

Muoto: Kasvotusten tapahtuva toiminta, johon tarvitaan tilaa ja kontaktia, roolileikit.

Toteutus: integroidut aktiviteetit, informaali oppiminen, arviointi jne.

Oppimistapa: kasvotusten ryhmässä

Aika: muokattavissa tarpeiden ja olosuhteiden mukaan.

Tukiharjoituksia

NIMI	Älä riko munaa
TEEMA	Laaja-alainen osaaminen
TAVOITTEET	Vuorovaikutusosaamisen kehittäminen
OPPIMISTAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none">▪ Kehittää sosiaalista ja vuorovaikutuskompetenssia▪ Konfliktien ja ongelmien ratkaisutaidot▪ Johtamistaidon omaksuminen▪ Tiimityöskentelyn maksimointi
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	10-16 oppijaa
LINKIT/MATERIAALIT	Kananmunia, elokuvaklippejä: Apollo 13 (saatavana verkossa)
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Tämän yhteistoiminnallisen aktiviteetin päämääränä on päästä yhdessä ratkaisuun tavoitteen saavuttamiseksi. Opiskelijoiden on kehitettävä työskentelymenetelmä ja viestintätaitoja sekä raportointia johtaakseen menestyksellisesti yhteistä projektia.
SISÄLTÖ	<ul style="list-style-type: none">▪ Sinun pitäisi kehittää materiaali, joka suojaa kananmunaasi, kun pudotat sen ensimmäisestä kerroksesta▪ Jakautukaa neljään ryhmään▪ Käyttäkää mitä tahansa huoneessa olevaa suojaamaan munaa rikkoutumiselta▪ 10 minuuttia suunnitella projekti▪ 10 minuuttia raportoida muille ryhmille▪ 10 minuuttia projektin toteutukseen▪ 5 minuuttia testaukseen▪ Palaute▪ Suullinen selvitys > johtamisarvot / tehokas tiimityöskentely

NIMI	Kuka on syyllinen?
TEEMA	Laaja-alainen osaaminen
TARKOITUS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vuorovaikutusosaamisen kehittäminen ▪ Riittävän viestinnän ja yhteistyön kehittäminen ▪ Tiimityöskentely ▪ Johtamiskyky ▪ Luova ajattelu ▪ Ongelman ratkaisu
TAVOITTEET	<p>Kehittää sosiaalista ja vuorovaikutuskompetenssia</p> <p>Konfliktien ja ongelmien ratkaisutaidot</p> <p>Johtamistaidon omaksuminen</p> <p>Tiimityöskentelyn maksimointi</p>
KESTO	1 tuntia
RYHMÄKOKO	10-16 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	Sanomalehtiartikkeli (uutinen)
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Kouluttaja :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antaa oppijoille artikkelin ja rohkaista heitä luokittelemaan henkilöt vastuiden mukaan ▪ Käy 15 minuutin livekeskustelu kaikkien kanssa yhtä aikaa ▪ Pyydä opiskelijoita toimimaan tuomarina ja antamaan tuomion viestintätaitojen kehittämiseksi ▪ Lopuksi käy pyöreän pöydän keskustelu käsitellyistä kohdista
SISÄLTÖ	<p>Lue teksti (artikkeli)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Luokittele henkilöt syyllisyyden / vastuun mukaan (1 tarkoittaa eniten vastuullista ja 6 vähiten) ▪ Tee lista argumenteista, jotka tukevat luokitustasi ▪ Jaa luokka asianajajaryhmiin (aviomiehen asianajaja (vastaaja)/ vaimon perheen syyttäjä/ju-ryn jäsenet/ rakastajan asianajaja/hullun asianajaja/ viettelijän asianajaja ▪ palaute (käsittele ristiriitaisuudet/ johda neuvotteluja/tee päätös) <p>Keskustelukysymyksiä:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitä koit pelatessasi tätä peliä? ▪ Miten suhtauduit ihmisiin, jotka halusivat jotain muuta? ▪ Teitkö yhteistyötä, suostuttelitko, olitko samaa mieltä, tappelitko vai luovutitko? ▪ Jos uhmasit muita, miten teit sen? ▪ Seurasitko annettuja ohjeita? ▪ Miksi tulkitsit ohjeita niin kuin teit? ▪ Tuntuiko sinusta, että ohjeita pitää noudattaa vaikka mikäli olisi ja vaikka se sulkisi toisia pois joukosta? ▪ Millä tavoin tunteisiisi ohjeista vaikutti kulttuuritaustasi? ▪ Vaikuttiko kulttuuritaustasi siihen, miten toimit tilanteessa? ▪ Voitko verrata tätä tosielämän tilanteisiin? ▪ Miten tämä harjoitus on relevantti vertaissovittelussa?

NIMI	Picturetelling© -kuvakerrontamenetelmä
TEEMA	Laaja-alainen osaaminen
TARKOITUS	Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kehittää sosiaalista ja vuorovaikutuskompetenssia ▪ Konfliktien ja ongelmien ratkaisutaidot ▪ Kehittää kriittisen ajattelun taitoja ja itsereflektiotaitoja
KESTO	1 tunti
RYHMÄKOKO	10-15 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	kuvakokoelma
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	<p>Picturetelling on luova ryhmätyön menetelmä.</p> <p>Tavoitteena on tutustua ja tutkia selittämällä, kommunikoimalla ja kuvaan perustuvan tarinan kertomisella.</p> <p>Picturetelling perustuu kielitekniikkamenetelmään (Language Technique). Language on vakiintunut menetelmä, jota käytetään ryhmän kanssa työskenneltäessä ja se kehitettiin alun perin auttamaan ihmisiä kommunikoimaan ryhmässä. Tämän metodin etuna on se, että kuva toimii välittäjän roolissa. Kuva on osa kuvausta ei henkilö itse. Kertojan on näin mahdollista puhua henkilökohtaisista asioista pelkäämättä paljastuvansa.</p>
SISÄLTÖ	<p>Picturetelling-menetelmä</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kysymys “Miltä sinusta tuntuu nyt, kun on viikko harjoiteltu ja jaettu työkalut?” voi olla esimerkkinä. ▪ Kaikki kuvat asetetaan sattumanvaraisesti lattialle. ▪ Opiskelijat kävelevät ympäri luokkaa ja poimivat sellaisen kuvan, joka kuvaa hänen mielentilaansa. ▪ Pyöreän pöydän keskustelu: Kortti käännetään ja kyseinen henkilö yrittää vastata kortin avulla. Näin menetellen huomio kiinnitetään tahallaan kuvaan ja se auttaa viestimään sen hetkistä tunteista ja mielentilasta. ▪ Picturetelling-menetelmä toimii materiaalina ja ratkaisukeskeisenä työkaluna monissa eri tilanteissa.

NIMI	Win-win -ratkaisujen luominen
TEEMA	Laaja-alainen osaaminen
TARKOITUS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maksimoida aktiivinen kuuntelu ja tiimityöskentely ▪ Ongelmanratkaisu ▪ Luottamuksen rakentaminen ja tiimin yhteenkuuluvuuden lisääminen pyytämällä kaikkia työskentelemään yhdessä vaativan tehtävän parissa ▪ Viestintä
TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kehittää sosiaalista ja vuorovaikutuskompetenssia ▪ Konfliktien ja ongelmien ratkaisutaidot
KESTO	30-45 minuuttia
RYHMÄKOKO	10-15 oppijaa
LINKIT/ MATERIAALIT	Huone, jossa ei ole pöytää, mutta tuoli jokaiselle osallistujalle, kopiot ohjeista (katso alla) kolmannekselle osallistujista
TOIMINTA JA PÄÄTELMÄT	Osoittaa miten konfliktista selvittää kääntämällä se yhteistyöksi Sinun pitäisi antaa 3 toisiinsa sopimatonta ohjetta jokaiselle 1/3 osallistujista ja katsoa kuinka he onnistuvat ratkaisemaan ongelman.
SISÄLTÖ	<p>Menettelytapa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anna jokaiselle osallistujalle ohjeet (A, B, tai C), jaa yhtä monta kappaletta kolmea eri ohjetta. Pyydä heitä olemaan näyttämättä ohjeita muille osallistujille, koska silloin harjoituksen idea romuttuu. 2. A. Laita kaikki tuolit kehäksi. Sinulla on 15 minuuttia aikaa tähän. B. Laita kaikki tuolit oven lähelle. Sinulla on 15 minuuttia aikaa tähän. C. Laita kaikki tuolit lähelle ikkunaa. Sinulla on 15 minuuttia aikaa. 3. Kerro osallistujille, että he voivat aloittaa tehtävän ja että heidän pitää noudattaa annettuja ohjeita. Anna osallistujille 15 minuuttia aikaa ja katsu mitä tapahtuu. 4. Keskustelu: Ohjeita ei voi noudattaa elleivät identtiset ohjeiden haltijat tee yhteistyötä. Alaryhmät eivät voi suoriutua ohjeistaan muutoin kuin tekemällä yhteistyötä. Ratkaisumahdollisuuksia on useita: <ul style="list-style-type: none"> ▪ laitetaan kaikki tuolit ympyräksi oven ja ikkunan väliin; ▪ laitetaan kaikki tuolit peräkkäin ympyräksi, sitten oven viereen ja sitten ikkunan viereen; ▪ ei välitetä kaikista ohjeista ja laitetaan 1/3 tuoleista ympyräksi, 1/3 oven viereen ja 1/3 ikkunan viereen; ▪ muotoillaan tilanne uusiksi ripustamalla kaksi kylttiä keskelle huonetta – toisessa lukee ovi ja toisessa ikkuna; ▪ jätetään ohjeet kokonaan noudattamatta

5. Projektin kuvaus

Projekti “Level-up! Workplace Tutor goes Europe” on Erasmus+ KA2 –hanke, joka toteutetaan syyskuusta 2015 elokuuhun 2018. Hankkeen toteuttaa kahdeksan partneria seitsemästä Euroopan maasta: IGMETAL – Saksa, BFW – Saksa, CORVINUS – Unkari, DIE BERATER – Itävalta, IFES – Espanja, ISQ – Portugali, NORESIDE – Irlanti and SALPAUS – Suomi.

Projektin tavoitteena on edistää ja lisätä ammatillisen koulutuksen henkilöstön ammattitaitoa ja kehittää yritysten koulutustehtävissä toimivien henkilöiden pätevyyttä. Tämän lisäksi hankkeessa aloitetaan eurooppalainen sidosryhmäkeskustelu ammatillisen koulutuksen tilasta ja pyritään näin vaikuttamaan ammatillisen koulutuksen parissa toimivien henkilöiden pätevoitymiseen, kehittämään ammatillista koulutusta ja työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Työpaikat ovat korvaamattomia ammattitaidon hankkimisessa ja oppimisessa, olipa kyseessä perustutkintoon johtavat opinnot tai täydennyskoulutus. Lisäksi pyritään parantamaan koulutuksen parissa toimivien työskentelyolosuhteiden ja tutkintojen läpinäkyvyyttä Euroopassa.

Level-up! –hankkeen tulokset ovat lähtöisin kahdesta aiemmasta projektista – “It’s Time” ja “European Workplace Tutor” – joissa kehitettiin seuraavat avaintuotteet:

- Yhteinen eurooppalainen pätevyys/tutkintoprofili oppimisen ohjaukseen “Learning Process Guide” ja työpaikkaohjaajalle “European Workplace Tutor” (perustuvat partnerimaiden kouluttajille suunnattujen tutkintojen vertailuun);
- Koulutusohjelma työpaikalla toimiville kouluttajille (in-company trainers);
- Koulutusohjelmien markkinointi ja tunnetuksi tekeminen partnerimaissa;
- Paremman koulutuksen tarjoaminen kouluttajina toimiville pitkällä aikavälillä.

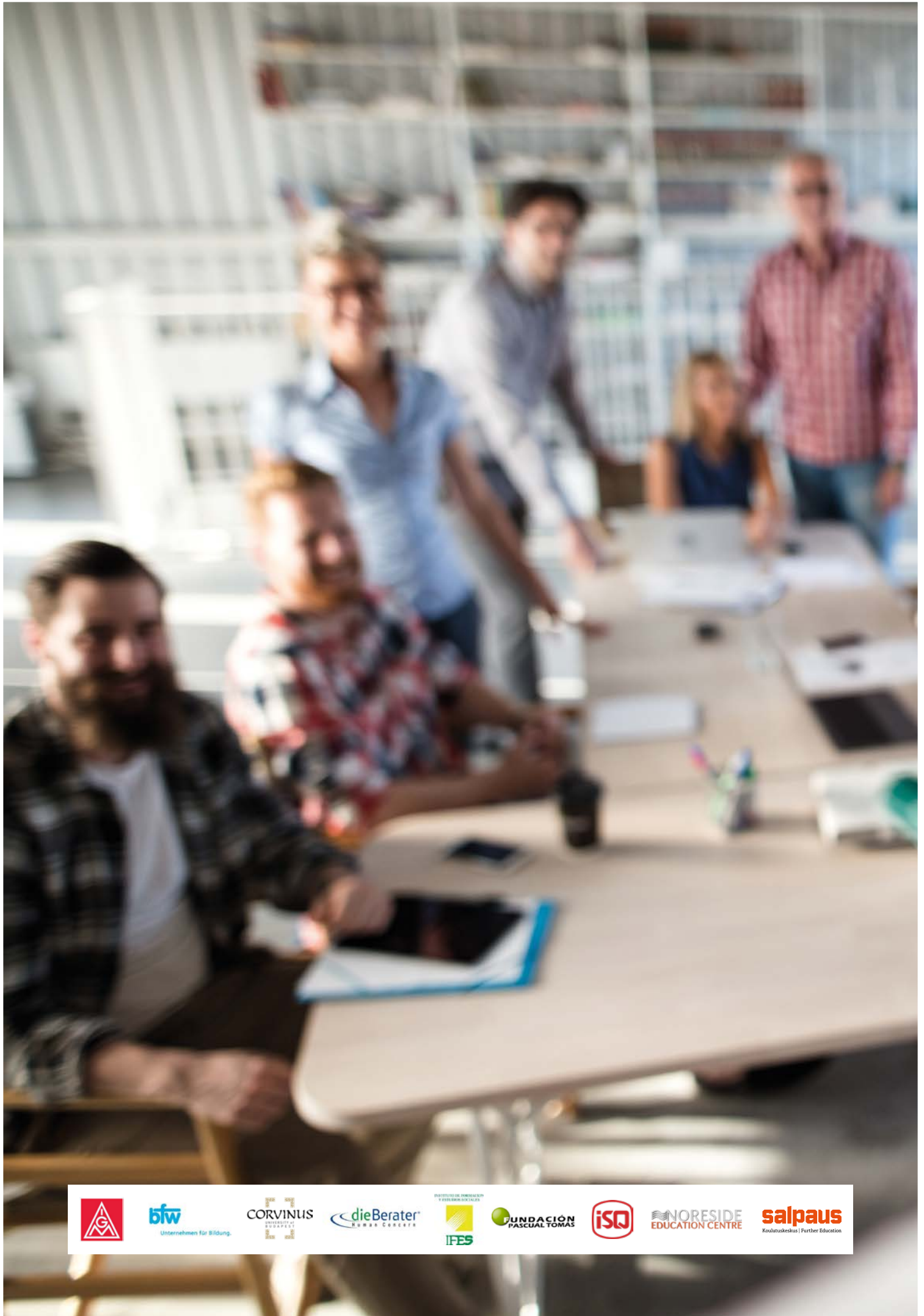
Aiempien hankkeiden kokemukset yhdistetään nyt uudenlaisessa, eurooppalaisessa koulutusohjelmassa “European Workplace Tutor”, johon kuuden eri Euroopan maan edustajat osallistuvat. Level-up! –hanke toimii kahdella tasolla, a) käytännön toimijoiden tasolla ja b) poliittisella tasolla. Toimijoiden tasolla se tarjoaa erinomaisen innovatiivisen koulutuskonseptin työpaikalla kouluttaville mahdollistaen myös vertaisyhteistyön Euroopan tasolla. Poliittisella tasolla Level-up! pyrkii keskusteluun kaikilla sidosryhmätasoilla eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen nykyaasteista.

Lisätietoja projektista löytyy kotisivuilta ja blogista:

- workplacetutorblog.wordpress.com
- workplace.tutor.eu

6. Lähteet

- Bonwell, Charles; Eison, James (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom
- Brozik, D. and Zapalska, A. (2002). The portfolio game. Simulation and Gaming
- Brozik, D. and Zapalska, A. (2003). Experimental game: Auction! Academy of Educational Leadership Journal, 7
- Cedefop (2009). Professionalising career guidance. Competences and qualification routes in Europe. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Panorama series; 164). Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf
- Cedefop (2009). Volmari, Kristina; Helakorpi, Seppo; Frimotdt, Rasmus (eds); Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki Finnish National Board of Education. http://www.oph.fi/english/publications/2009/Competence_framework_for_VET_professions
- Cedefop (2010). Quality in VET in European SMEs: a review of the food processing, retail and tourism sectors in Bulgaria, Czech Republic, Romania and Slovakia. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Research Paper; 4). http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5504_en.pdf
- Cedefop (2011). Learning while working: success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf
- Cedefop (2013). Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4126_en.pdf
- Cedefop (2014). Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training.
- Cedefop (2011). Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coughlan, Patrick (2016). The Workplace Tutor – Professional Training in the Modern Workplace
- Felder, R.M. & Brent, R. (2009). Active learning: An introduction. American Society for Quality Higher Education Brief <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cefop/networks/teachers-and-trainers-network-ttnet/index.aspx>
- Masie, E. (2006). Nano-Learning: Miniaturization of Design. Media Tec Publishing. [http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/Clomedia/Nano-Learning%20-%20Miniaturization%20of%20Design%20\(Jan%2006\).pdf](http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/Clomedia/Nano-Learning%20-%20Miniaturization%20of%20Design%20(Jan%2006).pdf)
- Mosel, S. (2005). Self Directed Learning With Personal Publishing and Microcontent. Constructivist Approach and Insights for Institutional Implementations, paper presented at the Microlearning 2005 conference, June 23-24, 2005, Innsbruck, Austria. http://www.microlearning.org/micropapers/MLproc_2005_mosel.pdf
- OECD (2008). Teaching, learning and assessment for Adults: Improving Foundation Skills. Paris: OECD.
- Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships, European Commission, 2017
- Thompson, G. H., & Dass, P. (2000). Improving students' self-efficacy in strategic management: The relative impact of cases and simulations.



bfw
Unternehmen für Bildung.

CORVINUS
UNIVERSITY OF
ESZTEROM

dieBerater
BUNDESGESAMTANSTALT
FÜR ARBEITSMARKTANALYSE
UND BERATUNG

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
IFES

**FUNDACIÓN
PASCUAL TOMÁS**



**NORESIDE
EDUCATION CENTRE**

salpaus
Koozutuskusis | Further Education