

EDUCATION BY THE WAY - PARHAAT PERUSTAITOJEN OPETUSMENETELMÄT

**Matalan pohjakoulutuksen omaavien
kanssa työskentelevien kouluttajien
käsikirja**



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

Kirjoittajat:

--

Disclaimer

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views of the author only, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The project resources contained herein are publicly available under the Creative Commons license [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International](#)

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	5
HAASTE.....	7
Miksi kohdentaa matalan pohjakoulutuksen omaaviin ihmisiin?	7
KOMPETENSSIEN KEHITYSTARPEET	9
MITÄ KANNATTAA TIETÄÄ ENNEN MENETELMIÄ JA TYÖKALUJA.....	12
Osallistujien vastuu ja hallinta oppimisprosessista	12
Kokemus ja käytettävyys.....	13
Hyväksyvä tietoinen läsnäolo.....	15
KÄYTÄNNÖN VINKIT	16
MENETELMÄT	19
Tarinankerronta	19
Vertaisoppiminen.....	21
Draama.....	23
Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella.....	25
Käänteinen oppiminen.....	26
TYÖKALUT	27
Kuinka purjehdit elämänlaivallasi?	28
Tarinoiden kertojat hallitsevat maailmaa	30
Elävä kirja	32
Kiertävä kamera	35
Pikaoppiminen	38
Soveltava improvisaatio.....	40
Opetuspakuhuone	43
Pieni esitys syrjinnästä	46
Äidit ja isät jälleen markkinoilla	48
Pop-Up museo	51
Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella – Kirjasto Oodi.....	53
PALAUTE.....	60
OPPIMISEN ARVIOINTI – KEHITTÄMISEN KEINO	62
KETKÄ OVAT TÄMÄN OPPIAAN TAUSTALLA?	67
The NGO Trainers’ Association, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych – STOP	67

The Association of Czech Experts in Andragogy (AOA ČR).....	67
Kansanvalistusseura – KVS.....	68
Replay Network.....	68
Euroopan aikuiskasvatusjärjestö EAEA.....	68

JOHDANTO

Hyvä kouluttaja, kasvattaja, avustaja, mentori ja aikuisoppijoiden tukija:

- Uskotko, että oppiminen on välttämätöntä aikuisten kyvyille mukautua nopeasti jatkuvasti muuttuviin todellisuuden vaatimuksiin?
- Pidätkö velvollisuutenasi laajentaa ja lisätä osallistavan koulutuksen merkitystä, etenkin matalan pohjakoulutuksen omaaville aikuisille, muuttaa sen muotoa ja etsiä uusia polkuja saavuttamaan mahdollisia tietojen ja taitojen vastaanottajia?
- Onko sinulla vastassa haaste saada ihmiset tietoisiksi elinikäisen oppimisen tarpeesta?
- Ymmärrätkö, että aikuisten koulutus ei usein kohtaa heidän tarpeitaan?
- Oletko huolissasi Eurostat-tutkimuksen tuloksista, joiden mukaan yli 75 % aikuisoppijoista ilmaisi heidän motivaationsa perustuvan ammatillisiin velvollisuuksiin?
- Kamppailetko aikuisten oppimismotivaation puutteen kanssa?

Jos vastauksesi ainakin yhteen yllä olevaan kysymykseen on ”Kyllä”, tämä käsikirja on sinulle! Oppaan ammattilaisille ovat laatineet ammattitaitoiset aikuiskouluttajat ja aktivistit. Opas perustuu monikansallisen kouluttajien, avustajien ja mentorien ryhmän kokemuksiin. Opas sisältää uudenlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä, joiden tarkoituksena on hyödyntää jokainen mahdollisuus tarjota uusia taitoja aikuisille, erityisesti henkilöille, jotka:

- omaavat vahvan tarpeen muutokselle
- välttelevät perinteisempiä koulutuksia
- omaavat heikon oppimismotivaation
- kamppailevat löytääkseen paikkansa arjessa, työssä tai koulutuksessa
- haluavat heidän elämänsä muuttuvan parempaan suuntaan

Tämä opas on kouluttajille, kasvattajille, ja yhteiskunnallisille aktivisteille. Käsikirja esittää kuinka luoda oppimisprosessi ryhmille, jotka osoittavat vastahakoisuutta erityisesti muodollista koulutusta kohtaan. Käsikirja edistää koulun ulkopuolisen aikuiskasvatuksen uusia muotoja ottamalla erityisesti huomioon inklusiivisen opetuksen, joka keskittyy matalan pohjakoulutuksen omaaviin henkilöihin ja voi:

- saada ihmiset tietoisiksi elinikäisen oppimisen tarpeellisuudesta
- muuttaa ihmisten tapaa ymmärtää oppimista
- vastata matalan pohjakoulutuksen omaavien aikuisten tarpeisiin tosielämän tilanteissa tukemalla heitä erilaisten perustaitojen hankkimisessa
- edistää aikuisten motivaatiota ja positiivista lähestymistapaa oppimiseen.

Käsikirjasta löydät opetusmenetelmiä ja työkaluja, joiden valinnassa otimme huomioon useita näkökohtia sekä kouluttajien että oppijoiden näkökulmista; ne tarjoavat uutta jopa kokeneelle kouluttajalle. Kaikki työkalut ovat:

- **YKSINKERTAISIA** – helppo seurata ja viedä käytäntöön, eikä vaadi erityisolosuhteita

- **SIIRRETTÄVIÄ JA JOUSTAVIA** - helppo käyttää eri tilanteissa ja eri kohderyhmien kanssa. Esimerkiksi ryhmien koot, opetustilat, osallistujien iät, osaaminen ja tarpeet eivät ole esteenä työkalun käytölle.
- **VOIMAANNUTTAVIA AIKUISOPPIJOILLE** – tukee oppijoiden tarpeiden kohtaamista. Parhaat perustaitojen opetusmenetelmät -hankkeessa nämä tarpeet ovat elämäntaidot, ammatilliset taidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, intrapersoonalliset taidot ja kulttuurinen näkökulma.
- **INNOSTAVIA, VUOROVAIKUTUKSELLISIA** – hauskoja käyttää ja tekee osallistujista aktiivisia oppijoita.
- **INSPIROIVIA KOULUTTAJALLE JA KASVATTAJALLE** – vaikka työkalu voi olla jo hyvin tunnettu, se sisältää ns. kirsikan päällä: jotain uutta ja inspiroivaa. Se voi olla jokin uusi elementti, joka tekee työkalusta kiinnostavamman käyttää opettajalle, kasvattajalle ja kouluttajalle.

Käsikirjan on laatinut ylikansallinen asiantuntijaryhmä Erasmus + -ohjelman tukeman ”Education by way” -hankkeen viitekehyksissä: NGO Trainers’ Association, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych - STOP, Kansanvalistusseura - KVS, Replay Network, The Association of Czech Experts in Andragogy (AOA ČR), Eurooppalainen aikuiskasvatusjärjestö (EAEA). Löydät lisätietoja meistä käsikirjan lopusta.

Inspiroidu ja innostu!

HAASTE

Miksi kohdentaa matalan pohjakoulutuksen omaaviin ihmisiin?

Aikuiskasvatus on elintärkeä työkalu joidenkin Euroopan tämän hetken tärkeimpien haasteiden ratkaisemiseksi. Aikuiskasvatus edesauttaa merkittävästi tasa-arvoisemman ja kestävämmän Euroopan kehittämistä. Aikuiskasvatuksessa välttämättömien taitojen tukeminen ja kehittäminen perustuu seuraaviin eurooppalaisiin asiakirjoihin ja materiaaleihin, joissa käsitellään kolmea aihetta koskevaa peruskysymystä:

1. **MIKSI on välttämätöntä tukea aikuiskasvatusta?**
2. **KUKA on opetuksen kohteena? – ketkä ovat matalan pohjakoulutuksen omaavia ihmisiä?**
3. **MITEN lähestyä oppimista?**

MIKSI

Aikuiskoulutuksella on positiivinen vaikutus niin yksilöihin kuin koko yhteiskuntaankin. Aikuiskoulutus voi muuttaa elämiä ja muokata yhteiskuntia. Se auttaa yhtenäisemmän, tasa-arvoisemman, kestävämmän ja demokraattisemman yhteiskunnan rakentamisessa. Se kehittää työllisyyttä, tarjoaa yksilöille digitaalisia taitoja ja elämäntaitoja ja edistää terveyttä ja hyvinvointia.

Aikuisten oppimisen manifesti 2000-luvulle: Oppimisen voima ja ilo, jonka on kehittänyt EAEA (Euroopan aikuiskasvatusjärjestö), ehdottaa oppivan Euroopan luomista. Manifesti osoittaa kuinka laajasti aikuiskasvatus voi edistää eurooppalaista päätöksentekoa.

Tarkastele manifestia omalla kielelläsi: <https://eaea.org/our-work/influencing-policy/manifesto-for-adult-learning-in-the-21st-century/>



KUKA

Käsikirja on tarkoitettu vastaamaan yhteen kriittisimmistä haasteista: suuri ryhmä matalan pohjakoulutuksen omaavia ihmisiä, jotka kohtaavat esteitä kouluttautumisessa. Yleisimmät syyt 25–64-vuotiaiden ikäluokassa ovat lisäkoulutuksen havaitun tarpeellisuuden puute (noin 75 %), perhevelvollisuudet (40 %) tai koulutuksen kanssa päällekkäin menevät työtunnit (33 %). Toinen merkittävä kysymys on haluttomuus palata mihinkään muodollista koulutusta muistuttavaan kokemukseen. Nämä tiedot kertovat paljon tarpeesta luoda joustavaa koulutustarjontaa, joka ei ole yhteydessä muodolliseen koulutukseen.

PIAAC-tutkimuksen tulokset osoittavat hälyttävän tarpeellisten taitojen puutteen kaikkialla Euroopassa. Yhdellä viidestä on ongelmia luku- ja numerotaidoissa; yhdellä neljästä on puutteelliset digitaidot. Vain noin 22 % eurooppalaisista on käynyt yläkoulun.

Lisätietoja saat linkistä: <https://www.oecd.org/skills/piaac/>

Toisaalta jokainen voi olla tilanteessa, jossa häntä pidetään matalan pohjakoulutuksen omaavana ihmisenä (esim. liittyen kieleen, jos hän on vieraskielinen, tai kansalaisuuteen, jos he ovat uudessa elämäntilanteessa). Eri ryhmiin (esim. maahanmuuttajat, työttömät, vanhempainvapaan jälkeen työelämään palaavat vanhemmat) kuuluvilla ihmisillä on hyvin usein yhteisiä koulutustarpeita (esim. ihmissuhdetaitojen kehittäminen tietyssä sosiaalisessa asiayhteydessä).

MITEN

Käsikirja keskittyy menetelmien ja työkalujen yleismaailmallisuuteen, kohdistuen eri ihmisryhmiin, joilla on matala pohjakoulutus tietyssä asiayhteydessä. Menetelmien ja työkalujen yleismaailmallisuus saavutetaan määrittelemällä kyseisten oppijoiden tärkeimmät koulutustarpeet ja kriteerit tehokkaiden oppimismenetelmien valinnalle.

Yhteisenä lähestymistapana on motivaatioon, toimivuuteen ja vuorovaikutukseen keskittyminen: vuorovaikutus osallistujien ja kouluttajien välillä, yhteisen oppimisen jakaminen, yksilöllisten tarpeiden kohtaaminen ja ilo¹.

¹ Lisää tietoa löydät kappaleesta **AIKUISOPPIMISEN LÄHESTYMISTAPA JA SEN PERIAATTEET**

KOMPETENSSIEN KEHITYSTARPEET

Tämä käsikirja esittää sarjan menetelmiä ja työkaluja, jotka voi vastata sellaisten aikuisten erilaisiin oppimistarpeisiin, jotka kohtaavat ongelmia löytää paikkansa arjessa, työssä tai koulutuksessa, sekä myös aikuisten, joilla on vahva tarve muuttaa elämäänsä paremmaksi.

Vastatakseen näihin tarpeisiin, opas keskittyy viiteen osaamisryhmään, joiden kehittäminen voi tukea aikuisten tulevista elinikäisiksi oppijoiksi, ja voi voimaannuttaa oppijat elämään itsenäistä elämää yksilöinä ja osallistumaan yhteiseloön yhteiskunnassa².

Yhä enemmän keskustelua käydään myös elämäntaidoista, jotka viittaavat oppijoiden voimaannuttamiseen ja oppijoiden varustamiseen kyvyillä, joita he tarvitsevat kohtaamissaan tosielämän tilanteissa. Matalan pohjakoulutuksen omaavat aikuiset saavat enemmän itsemääräämiskykyä ja minäpystyvyyttä, ja samalla tällä on myös kerrannaisvaikutus heidän yhteisöihinsä osallistujien voidessaan jakaa hankkimansa tietoa ja osaamista läheisille ja lapsillensa. Tämä edistää sosiaalista inklusiota ja motivoi osallistumaan myös jatko-opintoihin (lue lisää linkistä <http://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/>).

Tässä oppaassa keskitymme viiteen osaamistarveryhmään, jotka olemme tunnistaneet ratkaiseviksi erilaisille matalan pohjakoulutuksen omaaville ihmisryhmille, ja joiden kehittäminen on tarpeellista vastaamaan heidän kohtaamiinsa arjen ja/tai työmarkkinoiden suurimpiin vaatimuksiin kansalaisina. Projektin asiantuntijat ovat tunnistaneet nämä tarpeet, jotka kuvataan ja esitetään alla olevassa kuviossa.

KOMMUNIKAATIO: VUOROVAIKUTUSTAITOT - viittaa aikuisten voimaannuttamiseen kyetä osallistumaan sosiaalisiin aktiviteetteihin, ottamaan vastuuta, hallitsemaan konflikteja, kommunikoidaan muiden kanssa kunnioittavasti ja tekemään yhteistyötä muiden kanssa eroavaisuuksista huolimatta.

² Euroopan komissio määrittelee erityisesti kahdeksan avaintaitoa, joita tarvitaan omien elämäntavoitteiden toteuttamiseen, terveelliseen ja kestäväan elämäntapaan, työllistettävyyteen, aktiiviseen kansalaisuuteen ja sosiaaliseen osallisuuteen:

- Lukutaito
- Monikielisyys
- Numeeriset, tieteelliset ja tekniset taidot
- Digitaalinen ja teknologiapohjainen osaaminen
- Ihmissuhdetaidot ja kyky omaksua uusia kykyjä
- Aktiivinen kansalaisuus
- Yrittäjyys
- Kulttuurinen tietoisuus ja ilmaisu

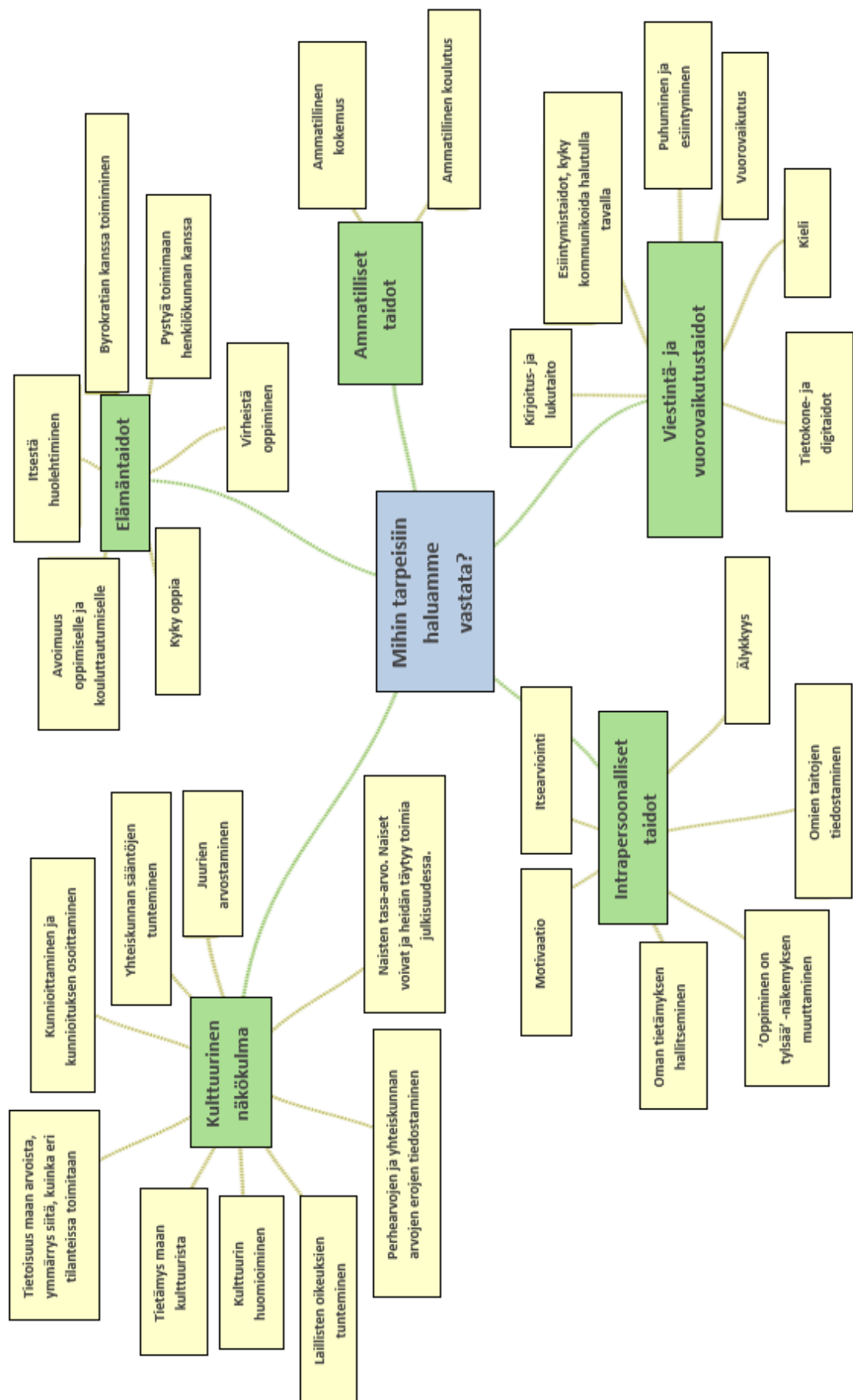
INTRAPERSONALLISET TAIDOT – viittaa kykyihin ja kompetensseihin (esim. empatia, luottamus, itsetunto, kriittinen arviointikyky), jotka antavat aikuisille mahdollisuuden reflektoida ja harjoittaa itsetarkkailua. Näiden taitojen avulla he voivat paremmin ymmärtää omia halujaan, kiinnostuksen kohteitaan, motivaatiotaan sekä tavoitteitaan.

KANSALAISTAIDOT JA KULTTUURISET TAIDOT – viittaa motivaatioon, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat tarpeellisia aikuisille voidakseen sopeutua tehokkaasti kulttuurienväisiin ympäristöihin. Näitä ovat esimerkiksi ymmärrys ja kriittinen päättelykyky liittyen demokratian toimintaan, osallistuminen demokraattisiin prosesseihin, sitoutuminen ja osallistuminen yhteisöihin ja uskonnollisten ja kulttuuristen erojen ymmärtäminen ja kunnioittaminen.

ELÄMÄNTAIDOT – voimaannuttavat oppijoita varustamalla heidät kyvyillä, joita vaaditaan heidän kohtaamisissaan tosielämän tilanteissa. Elämäntaidot antavat matalan pohjakoulutuksen omaaville aikuisille enemmän itsemääräämiskykyä ja minäpystyvyyttä. Samalla tällä on myös kerrannaisvaikutus heidän yhteisöihinsä osallistujien voidessaan jakaa hankkimansa tietoa ja osaamista läheisille ja lapsillensa. Tämä edistää sosiaalista inklusiota ja motivoi osallistumaan myös jatko-opintoihin.

AMMATILLISET TAIDOT – viittaa laajaan joukkoon tarvittavia taitoja, joita aikuiset tarvitsevat taloudellisessa toiminnassaan voidakseen kohdata monimutkaiset haasteet (esim. työllisyysvaatimukset) erilaisissa tilanteissa. Ammatilliset taidot sisältävät erityisten työhön liittyvien kykyjen lisäksi myös erilaisia asenteita, tapoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita opitaan ja kerrytetään koko elämän ajan ja jotka ovat hyödyllisiä työn löytämisessä ja säilyttämisessä sekä ylenemisessä työmarkkinoilla.

Jokainen oppaassa esitelty menetelmä ja työkalu kohtaa ainakin yhden matalan pohjakoulutuksen omaavien ihmisten tarpeista.



MITÄ KANNATTAA TIETÄÄ ENNEN MENETELMIÄ JA TYÖKALUJA

Aikuiskasvatuksen keskeiset teorit kuvaavat yksityiskohtaisesti tapoja, joilla aikuiskasvatus eroaa muista koulutustoiminnoista, ja mitä on otettava huomioon erityisesti aikuisten kanssa työskennellessä, verrattuna työskentelyyn lasten tai nuorten kanssa.

David Kolbin kokemuksellisesta oppimisesta³, Malcolm Knowlesin andragogian teoriasta⁴ ja Paulo Freiren kriittisestä pedagogiikasta⁵ lähtien aikuisoppijat kuvataan oppimisprosessissa tasavertaisina kouluttajien kanssa. Aikuisoppijat tuovat heidän omat henkilökohtaiset tarinansa, kokemuksensa ja odotuksensa kaikkeen toimintaan ja koulutukseen. Seuraavana on lyhyt kuvaus kolmesta keskeisestä periaatteesta, jotka tukevat oppijakeskeisen aikuiskoulutuksen käytäntöä: osallistujien vastuu ja hallinta oppimisprosessista, kokemus ja käytettävyys sekä hyväksyvä tietoinen läsnäolo.

Osallistujien vastuu ja hallinta oppimisprosessista

Faktoja aikuisoppimisesta

1. Aikuiset kokevat itsensä kypsiksi ja itsenäisiksi. Heillä on tarve pitää itseään vastuullisena kokonaisuutena.
2. Aikuisia on arvostettava ja kunnioitettava oppijoina ja ihmisinä.
3. Aikuiset oppivat tehokkaammin sen, mitä he pitävät asiaankuuluvana ja tarpeellisena, ja kun he hyväksyvät opetusmenetelmät.
4. Aikuiset oppivat tehokkaasti, kun he voivat yhdistää uutta tietoa ja taitoja siihen, mitä he jo tietävät ja ovat oppineet aiheesta.

Käytännön päätelmät

Aikuisoppijaa tulisi kohdella itsenäisenä, itseä hallitsevana ihmisenä - kouluttajan tehtävänä on antaa heille mahdollisimman paljon hallintaa ja vastuuta. Kouluttajan tulisi olla tietoinen siitä, että hänen tehtävänsä ei ole niinkään tarjota asiaankuuluvaa tietoa, vaan vapauttaa oppijoiden mieli nykyisistä ajatusmalleista ja osoittaa heille uusia mahdollisuuksia. Jokaisen oppimisprosessin tulisi täten antaa

³ Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. New York, N.Y.: Prentice-Hall.

⁴ Knowles, M. (1970). *The Modern Practice of Adult Education. Andragogy versus Pedagogy*. New York, N.Y.: Association Press

⁵ Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York, N.Y.: Herder and Herder.

aikuisille mahdollisuus rakentaa ja järjestellä tietonsa uudelleen analyysin, päätelmien, erilaisten tutkimusmenetelmien ja arviointiperusteiden avulla.

Kuinka järjestää oppitunteja aikuisoppijoiden kanssa

- ✓ Kohtelee osallistujia arvokkaana tietolähteenä.
- ✓ Arvosta osallistujien aiempia kokemuksiaan antamalla heille tilaa jakaa niitä istuntojen aikana.
- ✓ Ota huomioon osallistujien elämäfilosofia, tutustu mahdollisimman nopeasti heidän keskeisiin vakaumuksiinsa yksityiselämässä, ammatillisessa toiminnassa jne.
- ✓ Anna osallistujille vaihtoehtoja; he voivat esimerkiksi päättää, minkä tapauksen he analysoivat, kuinka he haluavat toimia annetussa tilanteessa.
- ✓ Kysy osallistujilta, haluavatko he nyt käsitellä uutta ajatusta, vai haluavatko he siirtää sen loppuun. Tallenna ne käyttämättömien ideoiden ”ryhmämuistiin” ja päätä, milloin palaat aiheeseen.
- ✓ Anna osallistujille mahdollisuus olla itsenäisiä tuottavuudessaan.
- ✓ Pyydä osallistujia kommentoimaan esittämäsi väittämää. Yritä ymmärtää, kuinka he käsittelevät kyseistä ongelmaa omasta näkökulmastaan tai siinä tilanteessa, missä he elävät. Käytä tätä johtopäätöstä esittelemäsi konseptin ja osallistujien vakaumuksen välillä olevan aukon täyttämiseen.
- ✓ Keskustele osallistujien kanssa kaikista heidän epäilyksistään ja kysymyksistään. Jos osallistajat eivät keskustele jostakin, he eivät opi sitä.

Kokemus ja käytettävyys

Faktoja aikuisoppimisesta

1. Aikuiset haluavat tietää määrätyn tiedon ja sen soveltamisen käytännössä. He odottavat hankkivansa tietoja ja taitoja, jotka ovat suoraan sovellettavissa ja jotka voidaan ottaa käyttöön mahdollisimman pian erilaisissa rooleissa, tilanteissa ja tehtävissä.
2. Aikuisoppimisessa ei välttämättä ole kyse tietyn aiheen tietojen hankkimisesta, vaan ongelmanratkaisutaidoista jollakin alalla.
3. Aikuiset oppivat, kun heillä on sille tarve, ja he oppivat sen, mitä pitävät tarpeellisena.
4. Aikuiset pitävät omaa kokemustaan tärkeämpänä, kuin sitä, mikä heille vain kerrotaan suullisesti.
5. Aikuiset oppivat, kun he ovat vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja aktiivisesti rakentavat tietoa hyödyntämällä heillä olemassa olevaa tietoa. He eivät tallenna tietoa, mutta he rakentavat tietorakenteita käytettävissä olevista tiedoista.

6. Aikuisten täytyy reflektoida kokemuksiaan ja rakentaa tietoisuutta siitä, mitä he ovat oppineet / saavuttaneet ja mitä he haluavat oppia / arkistoida.

Käytännön päätelmät

Kouluttajan tehtävänä on antaa aikuisille osallistujille mahdollisuuksia oppia toimimalla ja kokemalla. Hänen tulee tukea oppijoita tulemaan tietoisemmaksi heidän oppimisprosessistaan. Kouluttajan tehtävänä on auttaa aikuisia osallistujia luomaan yhteyksiä oppitunnin aikana kehitettyjen tietojen ja taitojen sekä arjen käytänteiden välillä.

Kuinka järjestää oppitunteja aikuisoppijoiden kanssa

- ✓ Kun esität uusia sisältöjä, sääntöjä ja menettelytapoja, käsittele niitä kaikille osallistujille tuttujen kokemusten kanssa yhdessä.
- ✓ Pyydä osallistujia ilmoittamaan heidän merkittävimmät haasteensa oppitunnin aiheen suhteen oppitunnin alussa. Voit tehdä sen jakamalla ryhmän 4–5 hengen ryhmiin ja 5 minuutin keskustelun jälkeen pyydä heitä jakamaan heidän johtopäätöksensä koko ryhmälle. Oppitunnin aikana sinun tulee käsitellä kaikkia heidän luettelemiaan haasteita ja tuoda selkeästi esiin yhteydet aiheen ja osallistujien haasteiden välillä tai pyytää heitä jakamaan näkemyksensä asiasta.
- ✓ Anna osallistujille oppitunnin aikana mahdollisuus rakentaa ja kehittää tietoja ja taitoja pohtimalla kyseistä kokemusta.
- ✓ Anna osallistujille tilaa jakaa tunteita ja näkemyksiä kokemuksesta / harjoituksesta oppitunnin aikana. Voit kysyä seuraavanlaisia kysymyksiä:
 - Mitä tapahtui?
 - Kuinka työskentelitte, keskustelitte, jne.?
 - Minkälaiset ovat tunteesi siitä, mitä olet jo kokenut?
 - Mitä havainnoit?
 - Mikä yllätti sinut?
 - Mikä auttoi sinua työskentelemisessä? Mikä teki siitä vaikeaa?
- ✓ Tue osallistujia laatimaan yleisiä päätelmiä, jotka saattavat ylittää hyvin tunnetun kokemuksen. Näytä käyttäytymiseen liittyvää totuudellisuutta vetoamalla sitä selittävään teoriaan. Voit kysyä heiltä seuraavanlaisia kysymyksiä:
 - Minkälaista säännöllisyyttä huomasit?
 - Kuinka voisit selittää mitä tapahtui?
 - Miten tämä liittyy mihin kokemukseen?
- ✓ Kertaa uutta tietoa käytännössä. Oppitunnin loppuun voit pyytää osallistujia tiivistämään, mitä he ovat oppineet ja mitä käytännön sovelluksia he voivat nähdä elämässään:

- Mitä opit tästä kokemuksesta?
- Kuinka voit hyödyntää oppimaasi?
- Näetkö mahdollisia tapoja käyttää oppimiasi tietoja?
- Mitä muutoksia haluaisit tuoda työpaikallasi / arkeesi?

Hyväksyvä tietoinen läsnäolo

Faktoja aikuisoppimisesta

1. Myönteiset haasteet vahvistavat oppimista, ja kaikki uhat estävät sitä.
2. Aikuisoppijat voivat pelätä kritiikkiä, muiden ihmisten ja kouluttajan arvosteluja
3. Turvallisuuden tunteen puute on vakavin este, joka haittaa aikuisoppijan osallistumista ja oppimista. Tämä saada osallistujan harjoittamaan itsesensuuria, jolloin osallistujat saattavat ilmaista vain mielipiteensä, jotka heidän mielestään vastaavat johtavan henkilön ja ryhmän ajattelua.

Käytännön päätelmät

Osallistujien tulee pitää yllä hyväksyvää tietoista läsnäoloa, jotta oppimisprosessista saadaan mahdollisimman paljon hyötyä oppitunnin aikana. Kouluttajan tehtävänä on muokata osallistujien käyttäytymistä oppitunnin aikana ja rakentaa turvallisuudentunne jokaiselle ryhmän jäsenelle. Kaikki häiriöt ryhmän sisäisissä suhteissa tulee olla etusijalla oppitunnin muihin toimintoihin turvallisuuden tunteen palauttamiseksi.

Kuinka järjestää oppitunteja aikuisoppijoiden kanssa

- ✓ Määritä ja esitä osallistujille oppitunnin viitekehys, joka määrittelee vuorovaikutuksen aiheet ja miten ne tapahtuvat ja esittelee istunnon aiheen ja tarkoituksen.
- ✓ Varmista, että oppitunnin tavoitteet ja rakenne ovat selkeitä osallistujille.
- ✓ Aseta säännöt ja kunnioita niitä. Esimerkiksi kuinka osallistujat jakautuvat pienryhmiin ja kuinka heidän tulisi esitellä pienryhmäkeskustelujen tulokset.
- ✓ Käytä työkaluja, jotka auttavat rakentamaan hyviä suhteita ryhmän sisällä ja vaikeassa tilanteessa auttavat suojaamaan hyökkäyksiltä ja arvioimaan muita ihmisiä. Näitä työkaluja ovat:
 - Integraatioharjoitukset
 - Parityöskentely
 - Pienryhmätyöskentely
 - Arvostus
 - Keskinäistä ymmärrystä edistävät kommunikaatiotekniikat, esim. asian sanoitus eri tavoin, reflektointi, tiivistäminen, jne.
- ✓ Ole puolueeton oppitunnille osallistuvia ihmisiä kohtaan.
- ✓ Ole neutraali osallistujien ehdottamiin ratkaisuihin, arvioihin ja mielipiteisiin.
- ✓ Kuuntele kaikkien osallistujien näkemyksiä.

- ✓ Anna jokaiselle osallistujalle yhtä lailla huomiota. Älä suosi aktiivisimpia / ystävällisimpiä / tietäväisimpiä.
- ✓ Kysy avoimia kysymyksiä rohkaistaksesi vuoropuhelua ja kutsuaksesi ideoita, mielipiteitä ja keskustelua. Koska avoimissa kysymyksissä ei ole “kyllä” tai “ei” vastausvaihtoehtoja, osallistajat voivat sitoutua sisältöön ja toisiinsa, tutkimaan ja järkeistämään aihetta itselleen.
- ✓ Vahvista kaikki vastaukset ja mielipiteet - osallistujien on tiedettävä, että jokaista vastausta ja näkemystä arvostetaan riippumatta siitä, kuinka erikoisilta tai erilaisilta ne voivat vaikuttaa. Kun oppijat tietävät, että kaikki vastaukset ovat tervetulleita (vaikkakaan eivät aina oikeita), heitä kannustetaan jakamaan.
- ✓ Anna tunnustusta osallistujille heidän työstään ja vaivannäöstään.

KÄYTÄNNÖN VINKIT

Ottaen huomioon yllä kuvatut aikuisoppimista koskevat faktat, suosittelemme seuraavien periaatteiden noudattamista luovan ja tukevan oppimisympäristön tarjoamiseksi.



Mieti osallistujien näkökulmaa

Ihmiset ovat tärkeitä. Keskity heihin!

Keitä ovat koulutukseen osallistuvat ihmiset? Mitä tiedät heistä?

Monia keskeisiä tekijöitä tulee ottaa huomioon:

- **MOTIVAATIO** – Mitä on taustalla? Onko osallistajat “pakotettu” osallistumaan koulutukseen vai ovatko he päättäneet itse osallistua? Miksi he ovat koulutuksessa? Kyselylomakkeet tai heidän odotuksistaan puhuminen voivat auttaa saamaan aikaan hyviä tuloksia.
- **TAUSTA JA KULTTUURI** – On välttämätöntä ottaa huomioon, tulevatko osallistajat uuteen ympäristöön tai uuteen maahan tai kohtaavatko he uusia haasteita.
- **KIELI** – Jos osallistujien äidinkieli on eri kuin opetuksen kieli, sovita kieli heidän osaamiseensa; rajallinen kielitaito saattaa estää heidän oppimisprosessiaan. Vältä monimutkaisia rakenteita matalan pohjakoulutuksen omaavien oppijoiden kanssa, sillä he eivät ehkä ymmärrä tarkalleen mitä tarkoitat. Anna heille mahdollisuus näyttää, jos he eivät he ymmärrä (esimerkiksi punaisilla ja keltaisilla korteilla, kuten jalkapallossa).



Aseta tavoitteet

Mihin olet menossa?

Tavoitteiden asettaminen on yksi kriittisimmistä asioista, joka tulisi tehdä koulutuksen valmistelun alussa. Jos sinulla ei ole tarkkaa tavoitetta, et voi valmistautua ja ohjata hyödyllistä oppituntia. Sinun on tiedettävä, mitä haluat osallistujien oppivan ja miksi. Aikuisille on myös olennaista, että he voivat käyttää opittuaan tosielämässä. Opetuksen ja tosielämän välillä pitäisi aina olla yhteys.



Valmistaudu ja tee suunnitelmat A, B ja C

Paikoillanne, valmiina, nyt!

On myös erittäin tärkeää valmistautua ennalta arvaamattomaan. Ryhmä voi olla korkeammalla / alemmalla tasolla kuin olet odottanut, tai he ovat saattaneet kuvitella jotain muuta oppitunnin aiheen sisällöksi jne. Sinun tulisi olla valmis muuttamaan toimintasuunnitelmaa ja työkaluja mukauttaaksesi ne osallistujien tarpeisiin.



Visualisointi/materiaalit osallistujille

Visualisoinnilla on ratkaiseva rooli!

Kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa. Valokuvien ja kuvien käyttö auttaa muistamaan tärkeimmät asiat ja tiedot. Jos valmistelet esityksen, varmista, että kaikki on hyvin rakennettu ja järjestetty. Se on helpompi muistaa ja käyttää.



Palkitse ja arvosta

Kaikki tarvitsevat positiivista palautetta ja kehuja!

Ole tarkkaavainen pientenkin menestysten suhteen ja tuo niitä esille. Ne motivoivat suuresti vaivannäköä (oletko koskaan ajatellut tosiasiaa, että makeiset eivät ole palkkio vain lapsille?).



Tiivistä

Toisto on kaiken oppimisen äiti.

Tee koko koulutuksen ajan yhteenveto jokaisen oppitunnin lopuksi ja laajempi yhteenveto lopuksi. Älä unohda muistuttaa edellisen oppitunnin tärkeimmistä asioista seuraavan oppitunnin alussa. Yhteenveto auttaa aina muistamaan tärkeät asiat ja muistamaan ne.



Pyri tasapuolisuuteen

Jokainen osallistuja on tervetullut.

Varmista, että kaikki osallistuvat oppituntiin tasavertaisesti ja että kaikki voivat jakaa. Puhuttele myös niitä, jotka ovat hiljaisempia puhumaan.



Voimaannuta osallistujia

Jokainen tarvitsee itseluottamusta.

Matalan pohjakoulutuksen omaavien ihmisten joukossa on monia, jotka eivät usko omaan vahvuuteensa. Oppituntien tulisi olla paitsi tiedon hankkimista tai taitojen kehittämistä myös voimaannuttamista. Yritä uudistaa ja vahvistaa osallistujien uskoa itseensä. Valmistelee opetustuokiot niin, että heillä on mahdollisuus menestyä. Mahdollisia kielteisiä vaikutuksia on esimerkiksi sellaisten kilpailujen tai tilanteiden luomisella, joissa osallistujat voivat kokea epäonnistuneensa tai olevansa huonompia kuin muut. Pyri saamaan oppijat uskomaan omaan vahvuuteensa. Tämä antaa heille myös oppimisintoa.

MENETELMÄT

Tämä luku sisältää viiden osallistavan, luovan, epämuodollisen tai vapaamuotoisen opetusmenetelmän kuvaukset: tarinankerronta, draama, vertaisoppiminen, luokkahuoneen ulkopuolinen oppiminen ja käänteinen oppiminen. Nämä kaikki perustuvat voimaannuttavaan lähestymistapaan, joka luo suotuisat olosuhteet matalan pohjakoulutuksen omaaville aikuisille löytää myönteinen minäkuvansa ja parantaa viestintätaitojaan.

Tarinankerronta

Mitä tarinankerronta on?

Tarinankerronta on sosiaalista ja kulttuurista toimintaa ja yksi vanhimmista ihmisen ilmaisumuodoista. Käsitteen yleisin määritelmä voidaan ilmaista vuorovaikutteisena tapana käyttää sanoja ja toimia tarinan elementtien ja kuvien kerronnassa, samalla kannustamalla kuuntelijan mielikuvitusta.

Tarinankerronta on pääasiassa luovaan ja kriittiseen ajattelutaitoon ja -prosessiin perustuvaa toimintaa. Tarina on todellinen tai kuvitteellinen tapahtumasarja, joka kuvaa inhimillistä kokemusta. Tarinoissa asetetaan tunneyhteyteen tosiasiat ja muut asiat, jotka haluamme välittää. Tarinat voivat olla suullisia, kirjoitettuja, visuaalisia tai digitaalisia - välitettyinä eri muodoissa ja ilmaisten eri ääniä. Kerronta riippuu siitä, miten henkilö käyttää suullista (mukaan lukien kehonkieli, jos myös visuaalinen), kirjallista kieltä tai kuvia. Kaikki ihmiset käyttävät tarinankerrontaa elämänsä eri osaluilla.

Tarinankerronta on menetelmä, joka sisältää kaksisuuntaisen vuorovaikutuksen tarinankertojan ja kuuntelijan (tai kuuntelijaryhmän) välillä. Kuuntelijan rooli on yhtä tärkeä kuin kertojankin. Kuuntelijan tehtävänä on luoda mielessään aktiivisesti tarinasta eläviä, moniaistillisia kuvia, toimintoja, hahmoja ja tapahtumia - todellisuutta – perustuen kertomuksen esittäjän esitykseen ja kuuntelijan omiin menneisiin kokemuksiin, uskomuksiin ja ymmärryksiin. Valmis tarina tapahtuu kuuntelijan mielessä, ainutlaatuisena ja henkilökohtaisena. Kuuntelijasta tulee siis tarinan yhteisluoja kokemuksessa.

Tarinankerrontaa voidaan käyttää didaktisena lähestymistapana koulutuksessa. Sen keskeisimpiä vahvuuksia ovat vetovoima, monimuotoisuus ja saavutettavuus. Tarinat ovat myös innostavia ja helposti muistettavia. Tarinankerronta auttaa jakamaan kokemuksia, selittämään tapahtumia ja ilmiöitä, sekä siirtämään tietoa.

Miksi hyödyntää tarinankerrontaa?

Tutkijat, kuten Hung et al. (2012) ovat osoittaneet, että tarinankerrontaa on sovellettu laajasti oppimiseen ja että sillä on suotuisia vaikutuksia tiedonrakentamiseen ja motivaatioon. Sekä kouluttajille että matalan pohjakoulutuksen omaaville aikuisille on hyötyä tarinankerrontamenetelmään tutustumisesta ja hyödyntämisestä käytännössä.

Tarinankerronta:

- ✓ Auttaa oppijoita käsitteellistämään oppimisprosessia. Abstraktit käsitteet voidaan välittää ymmärrettävällä arkikielellä inhimillisen kokemuksen näkökulmasta.
- ✓ Inhimillistää oppimisprosessia yksilöllistämisen avulla
- ✓ Liittää ihmiset ihmisyyteen ja yhdistää menneen, nykyhetken ja tulevaisuuden opettamalla ennakoimaan tekojen mahdollisia seurauksia.
- ✓ Luo aidon oppimisympäristön ja sosiaalisen osallisuuden ja yhteisön rakentamisen edellytykset.

Hyödyt osallistujille

Osallistujat voivat:

- ✓ Tunnistaa oman arvonsa ja kehittää tärkeimpiä kompetenssejaan.
- ✓ Kasvattaa itsereflektiota, itsetuntemusta ja itsetuntoa.
- ✓ Ilmaista itseään ja maailmaansa luovalla tavalla, ja omasta valinnastaan. Itsensä ilmaisu julkisesti on tärkeää poliittisena ihmisenä toimisena ja esiintymisenä - osallistujat oppivat puhumaan itsensä puolesta, mikä jättää jäljen ympäristöön ja edesauttaa pitämään itseä todellisuuteen vaikuttavana henkilönä.

Hyödyt kouluttajalle

Kouluttaja voi:

- ✓ Kehittää aktiivista kuuntelua, empatiaa ja osallistujien kokemusten hyväksymistä.
- ✓ Kehittää tietoisuuttaan ja tukea vuorovaikutuksellisia tunneälytaitoja ryhmässä.
- ✓ Saada osallistujilta uusia näkökulmia ja ymmärrystä monimutkaisista elämätilanteista (kehittää henkilöiden intrapersoonallisia taitoja)

Mahdollisia sovelluksia

Tarinankerrontaa voidaan käyttää epämuodollisessa oppimisessa luomaan motivoiva oppimisympäristö, edistämään osallistujan henkilökohtaista ja kulttuurista itsetuntemusta, kehittämään osallistujan itseluottamusta ja erojen merkitysten ymmärrystä ja kunnioittamista.

Lue lisää

Vertaisoppiminen

Mitä vertaisoppiminen on?

Vertaisoppiminen on oppimisstrategia, jonka tarkoituksena on kannustaa oppimista tietoja, ideoita ja kokemuksia vaihtamalla oppijaryhmän sisällä. Vertaisoppimisella on molemminpuolista hyötyä, ja sitä voidaan kuvata tapana siirtyä itsenäisestä oppimisesta toisista riippuvaiseen ja yhteiseen oppimiseen (Boud, 1988).

Vertaisoppiminen on osa aktiiviseen metodologiaan perustuvaa epämuodollista opetusta, jossa oppimisprosessi perustuu tekemällä oppimiseen, tilanteiden tai toimien kokeiluun, joiden tarkoituksena on edistää yksilö- ja ryhmäpohdintaa, sekä pohdintaa yksilönä ryhmän sisällä. Aktiivinen menetelmä antaa mahdollisuuden osallistujille oppia itsestään ihmisen kasvuprosessissa kohti kasvavaa itsetuntemusta.

Vertaisoppiminen on prosessi, joka perustuu vuorovaikutukseen ryhmän kanssa; jokainen antaa oman panoksensa ja saa palautetta jatkuvasti. Jokaisen ehdotetun toiminnan (simulaatiot, pelit, tietopelit, jakaminen pienryhmissä ym.) pääasiallisena tavoitteena on rakentaa yhdessä osallistujien kanssa metaforinen silta kokemuksesta (josta voi syntyä idea) uusiin aktiviteetteihin ja tulevaisuuden kokemuksiin (jatkaen kasvamista ja tutkimista). Aktiivisella metodologialla käsitetään ihmisen kehitys prosessina, jolla ei ole erityistä ikäjaksoa, mutta joka on elinikäiseen oppimiseen perustuvaa jatkuva kehitystä.

Vertaisoppimisessa kouluttajilla tai avustajilla on tehtävänä kannustaa ja edistää kanssakäymistä, tiedon jakamista ja vaihtoa, ryhmän sisällä. Uutta sisältöä tai teknistä osaamista harjoitetaan ja omaksutaan vertaistuen kautta.

Miksi hyödyntää vertaisoppimista?

- ✓ Vertaisoppiminen voi parantaa oppimisen tehokkuutta. Se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden oppia toisiltaan. Se antaa heille huomattavasti enemmän harjoitusta vastuun ottamisesta omasta oppimisesta ja yleisesti oppimaan oppimisesta kuin perinteiset opetus- ja oppimismenetelmät.
- ✓ Vertaisoppiminen edistää aktiivista oppimista. Osallistuja ei ole 'tyhjä laatikko', jonka koulutus täyttää sisällöllä, vaan oppija ottaa aktiivisen roolin itselleen ja muille osallistuville ihmisille.
- ✓ Vertaisoppiminen edistää osallistujien voimaantumista. Ryhmä on välittävä tekijä voimaantumisen eri tasojen välillä: se yhdistää yksilön ja yhteisön voimaantumisprosessit, ja yhdistää siihen osallistuvat yksilöt elämänsä kannalta olennaiseen ympäristöön. Mitä

enemmän yksilö panostaa ryhmään, sitä menestyvämpi heidän voimaantumisprosessinsa on.

Hyödyt osallistujille

Osallistujat voivat:

- ✓ Oppia paljon kertomalla heidän ideoitaan muille ja osallistumalla aktiviteetteihin, joissa he voivat oppia vertaisiltaan.
- ✓ Kehittää oppimisen taitoja oppisen järjestämisestä ja suunnittelusta, yhteistyöstä muiden kanssa, palautteen antamisesta ja vastaanottamista sekä oppimisen arvioinnista.

Hyödyt kouluttajalle

Kouluttaja voi:

- ✓ lisätä heidän ymmärrystään ja tietoisuuttaan osallistujien vahvuuksista ja heikkouksista.
- ✓ kehittää ihmisten voimaannuttamiseen liittyvää osaamista ja joustavuutta oppijoiden tarpeisiin vastaamisessa.

Mahdolliset sovellukset

Vertaisoppimisen kautta saatuja taitoja voidaan käyttää epämuodollisessa oppimisessa osallistujien opetuksen järjestämis- ja suunnittelutaitojen kehittämiseen, yhteistyötaitojen kehittämiseen palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa, sekä oman oppimisen arvioinnin kehittämiseen.

Lue lisää

Draama

Mitä draama on?

Draama on sekä taidemuoto että erittäin tehokas opetusmenetelmä, jonka on osoitettu toimivan menestyksekkäästi sekä muodollisessa että epämuodollisessa koulutuksessa. Draama antaa oppijoille mahdollisuuden osallistua, esittää ja tarkkailla "kontrolloidussa" tai ei-uhkaavassa ympäristössä. Opetuksessa käytetään useita draamatekniikoita, kuten roolipelejä, teatterinäytelmiä, prosessidraamaa, forum-teatteria, draamakasvatusta (TIE), soveltavaa improvisaatiota, tarinateatteria ja digitaalista draamaa.

Miksi hyödyntää draamaa?

Draamatekniikoiden käyttö koulutuksessa antaa aikuisopiskelijoille mahdollisuuden kehittää kognitiivisia kykyjä, kommunikaatiotaitoja, ryhmätyötä, vuoropuhelua, neuvotteluja ja ne ovat hyödyksi sosiaalistumisessa. Draamatekniikat stimuloivat mielikuvitusta ja luovuutta, ja kehittävät täten parempaa ymmärrystä ihmisen käyttäytymisestä ja empatiasta.

Draamatekniikat rohkaisevat ihmisiä kokeilemaan jotain uutta ja ottamaan riskejä. Kun he käyttävät tekniikoita oppitunnilla, he oppivat luottamaan ideoihinsa ja kykyihinsä yksilöinä. Tämän prosessin läpi käyneet ihmiset oppivat kommunikoimaan ajatuksiansa ja muotoilemaan päätöksiänsä.

Hyödyt osallistujille

Osallistujat voivat:

- ✓ Työskennellä muiden kanssa ryhmissä ja yhteisesti keskustella, harjoitella ja yhdistellä luovia ideoita vertaistensa kanssa eri tasoilla.
- ✓ Tarkastella asioita eri näkökulmasta. Draama voi olla vaikeaa, hauskaa, kiehtovaa tai turhauttavaa, mikä edistää kasvua.

Hyödyt opettajalle/kouluttajalle

Kouluttaja voi:

- ✓ Luoda osallistujien kokemusta hyödyntävä opetustapahtuma, pitäen oppimisprosessi tosielämää lähellä.
- ✓ Ottaa kaikki osallistujat mukaan tasapuolisesti ja pyytää hiljaisempia oppijoita puhumaan.
- ✓ Saada osallistujat uskomaan vahvuuksiinsa, samalla antaen heille oppimisintoa.
- ✓ Saada osallistujien näkökulmia ja parempaa ymmärrystä heidän tarpeistaan, arvoistaan, tunteistaan jne.

Kinesteettiset toiminnot, joita draamatekniikat yleensä edellyttävät, ovat hauskoja useimmille ihmisille, ja voivat myös auttaa oppijoita kehittämään viestintätaitoja, sujuvuutta, sanastoa, syntaktista tietoisuutta, keskustelutaitoja ja metakognitiivista ajattelua.

Mahdolliset sovellukset

Taitoja draaman kautta -lähestymistapaa voidaan käyttää epämuodollisessa oppimisessa oppimistaitojen kehittämiseen ja pehmeiden taitojen kehittämiseen, ja tarjota samalla turvalliset puitteet konfliktien ja ongelmien ratkaisemiseksi.

Esimerkiksi elämäntaitojen kulttuurillisten näkökulmien tarkastelusta voidaan tehdä mielenkiintoista hyödyntämällä draamaa, joka samanaikaisesti kehittää intrapersoonallisia taitoja ja kommunikaatiotaitoja.

Draamatekniikat ja kinesteettiset toiminnot voidaan helposti mukauttaa ryhmän tarpeisiin ja taitotasoon. Draamaan liittyy paljon työstettäviä harjoituksia, vaikka ryhmän kielitaito ei olisikaan korkea tai tasaväkinen ryhmän sisällä.

Lue lisää

--

Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella

Mitä oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella on?

Luokkahuoneen ulkopuolella tapahtuvassa oppimisessa, jolla on juurensa John Deweyn filosofiassa ja opetuksessa, käytetään tietoa ja eri tekniikoita, jotka on kehitetty menetelmään erikoistuvissa organisaatioissa. Tämän menetelmän avulla osallistujat voivat osallistua muihin opetustoimintoihin kuin tavallisesti luokkahuoneessa tapahtuviin. Tarkoituksena on saada osallistujat ulos ja tarjota heille haastavia, jännittäviä ja erilaisia kokemuksia auttaakseen heitä oppimaan.

Miksi hyödyntää oppimista luokkahuoneen ulkopuolella?

Tämä menetelmä rakentaa ryhmän keskinäistä luottamusta ryhmässä (ja myös osallistujien luottamusta kouluttajaan), neuvottelutaitoja, tehokasta viestintää, erilaisten ja epätavanomaisten ratkaisujen etsimistä, piilevien kykyjen etsimistä ja ryhmässä olevien resurssien tehokasta hallintaa.

Hyödyt osallistujille

Osallistujat voivat:

- Kehittää intrapersoonallisia taitoja, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja ja elämäntaitoja

Hyödyt opettajalle/kouluttajalle

Kouluttaja voi:

- Vastata aikuisten erilaisiin oppimistarpeisiin.
- Sitouttaa osallistujia tasapuolisesti ja puhutella myös vähemmän aktiivisia osallistujia.
- Tukea uusien ryhmien muotoutumista tiimiksi.
- Auttaa osallistujia kykenemään osallistumaan sosiaalisiin aktiviteetteihin.
- Käyttää menetelmää valmistautumiselementtinä ennen luokkahuoneessa tapahtuvaa koulutusta.

Mahdollisia sovelluksia

Kouluttaja voi vapaasti muokata luokkahuoneen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista osallistujien tunnistettujen tarpeiden mukaan (lyhentää, pidentää, jaotella, valmisteluvaihe mukaan lukien).

Tämän menetelmän avulla kouluttajat voivat luoda jotain tyhjistä sekä käyttää tiedossa/olemassa olevia ympäristön elementtejä (oppijat voivat katsoa niitä eri näkökulmasta) tai osallistujille tuntemattomia elementtejä. Menetelmää voidaan käyttää sekä pienissä että suurissa ryhmissä ja jopa itsenäisesti alkuvaiheessa, jotta voidaan yhdistää kerätyt ryhmän tiedot yhdeksi yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

Lue lisää

Käänteinen oppiminen

Mitä käänteinen oppiminen on?

Käänteinen oppiminen on pedagoginen lähestymistapa, jossa välitön opetus siirtyy ryhmän oppimistilasta yksilölliseen oppimistilaan. Tästä tuloksena oleva ryhmätila muuttuu dynaamiseksi, vuorovaikutteiseksi oppimisympäristöksi, jossa opettaja ohjaa oppijoita heidän soveltaessaan käsitteitä ja sitoutuessaan luovasti aiheeseen.

Miksi käyttää käänteistä oppimista?

Yleisenä tavoitteena on antaa opiskelijalle mahdollisuus ottaa vastuu oppimisprosessistaan ja tarvittaessa olla vuorovaikutuksessa ja reflektoida oppimista halutessaan. Tavoitteena on, että oppija ottaa aktiivisen roolin oppimisestaan, jossa myös harjoittaa yhteistyötä, vertaisoppimista ja ongelmaperustaista oppimista. Aktiivisessa käänteisessä oppimisessä opettamiseen yleisesti käytetty aika käytetäänkin luokan sisäisiin toimintoihin, keskusteluihin ja ryhmäprojekteihin. Merkityksellisin oppiminen tapahtuu ylimääräisen ajan tehokkaan käytön seurauksena. Menetelmä tarjoaa opiskelijoille erilaisia tapoja oppia sisältöä ja osoittaa niiden hallintaa.

Menetelmän yhteydessä kouluttajan rooli siirtyy kohti avustajan ja valmentajan roolia, sillä se antaa opiskelijoille mahdollisuuden hallita oppimistaan. Kouluttaja voi sisällyttää erilaisten ulkopuolella olevien ympäristöjen käyttöä oppimiseen (esim. retkillä ja vierailuilla). Kouluttaja tarjoaa aikuisoppijoille materiaalia pohdittavaksi ja valmistautumiseen ennen oppituntia ja käyttää oppitunnista aikaa kognitiivisen toiminnan syventämiseen vertaisvuorovaikutuksen ja ohjaamisen avulla. On myös erittäin hyödyllistä käyttää teknologiaa, joka rikastaa käänteistä oppimisprosessia ja edistää taitoja.

Hyödyt osallistujille

--

Hyödyt kouluttajille / opettajille

--

Mahdollisia sovelluksia

--

Lue lisää

--

TYÖKALUT

Tämä luku sisältää esimerkkinä sarjan työkaluja viiden edellä kuvatun opetusmenetelmän käytöstä. Jokainen työkalu vastaa matalan pohjakoulutuksen omaavien aikuisten tarpeisiin ja käsittelee kohderyhmän kannalta ratkaiseviksi tunnistettuja kompetensseja. Nämä kaikki on kehitetty käytännön kokemuksen perusteella ja testattu matalan pohjakoulutuksen omaavien henkilöiden kanssa työskentelevien kouluttajien toimesta.

Työkalun nimi	Kompetenssit, joihin työkalun käyttö kohdistuu	Mihin menetelmään työkalu perustuu
Kuinka purjehtit elämänlaivallasi?	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot Ammatilliset taidot	Tarinankerronta
Tarinoiden kertojat hallitsevat maailmaa	Viestintätaidot Elämäntaidot Kulttuurinen tietoisuus ja identiteetti Sosiaaliset taidot	Tarinankerronta Vertaisoppiminen
Elävä kirja	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot Ammatilliset taidot	Tarinankerronta Vertaisoppiminen
Kiertävä kamera	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot Viestintä – vuorovaikutustaidot	Vertaisoppiminen
Nopeusoppiminen	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot Viestintä – vuorovaikutustaidot	Vertaisoppiminen
Sovellettu improvisaatio	Elämäntaidot Viestintä – vuorovaikutustaidot	Draama
Opetuspakuhuone	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot Viestintä – vuorovaikutustaidot	Draama Tarinankerronta Vertaisoppiminen
Pieni esitys syrjinnästä	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot	Draama Tarinankerronta Vertaisoppiminen
Äidit ja isät jälleen markkinoilla	Elämäntaidot Intrapersonalliset taidot Viestintä – vuorovaikutustaidot	Vertaisoppiminen Draama Käänteinen oppiminen
Pop-Up museo	Elämäntaidot Viestintä – vuorovaikutustaidot Intrapersonalliset taidot Kulttuurinen tietoisuus ja identiteetti	Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella

Kuinka purjehdit elämänlaivallasi?

ESITTELIJÄ	Kristýna Pochvalitová Inspiraatio peräisin valmentajilta Iveta Štvartáková ja Zlatka Strnadlová.
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot: Luovuuden stimulointi Osallistujien sitoutumisen motivointi Intrapersonalliset taidot: Itsetietoisuuden kehittyminen Ammatilliset taidot: Työskentely tärkeimpien painopisteiden kanssa Ongelman tai tilanteen kuvailu
MENETELMÄT	Tarinankerronta
KESTO	120+ minuuttia
METODOLOGIA	Tätä työkalua on alun perin käytetty valmennuksessa. Se on ensisijaisesti tarkoitettu yksilölliseen kehittymiseen. Se toimii mielikuvituksen, visualisoinnin ja oppimisen kokemisen periaatteiden mukaisesti
KOHDERYHMÄ	Tätä menetelmää voidaan käyttää esimerkiksi uraneuvonnassa tai työskentelyssä ihmisten kanssa, jotka ovat kohtaamassa merkittäviä muutoksia (esim. vanhemmat vanhempainvapaan jälkeen, tai ihmiset, jotka jättävät institutionaalisen hoidon) Menetelmää voidaan käyttää kaikissa ikäluokissa lapsista (8-vuotiaille ja vanhemmille) aikuisiin.
RYHMÄKOKO	Työkalua voidaan käyttää itsenäisesti tai 2–12 henkilön ryhmille, mahdollisesti myös suuremmille ryhmille.
MATERIAALIT	▪ Paperiarkki, jossa laiva, jokaiselle ryhmänjäsenelle ▪ Värikynät kaikille ▪ Erivärisiä papereita laivan valmistamiseksi (jokainen voi valita eri värin) ▪ Muistilappuja ▪ Powerpoint-esitys ja luettelo kysymyksistä toiminnan ohjaamiseksi (luennoitsija)
TYÖKALUUN LIITTYVÄT TIEDOSTOT JA MONISTEET	Paperiarkki, jossa laiva. Powerpoint-esitys, jossa ohjeet vaihe vaiheelta. Laiva: https://public.3.basecamp.com/p/1Yorj6mTxoRUd9oDMVT4Yd9P Esite: https://public.3.basecamp.com/p/Mp8XqhxcnZiEQJqsgyQJoNuJ

Taustaa

Menetelmä on alun perin valmennusmenetelmä, jota käytetään eri aiheiden opetuspäivinä. Sitä on hyödyllistä käyttää pidemmän yhteistyön tai kehityksen alussa. Se voi auttaa tekemään selkeämmäksi ja vähemmän mutkikkaaksi eri tilanteita, ja auttaa tunnistamaan tärkeimmät painopisteet. Visualisointi tekee siitä sopivan menetelmän kaikille.

Loimme menetelmän, koska halusimme aina tehdä asiakkaidemme kanssa jotain, mitä he voivat viedä mukanaan kotiin. Se on hyödyllisempää muistamiselle ja visualisoinnille. Aluksi se oli menetelmä, joka kehitettiin yhden asiakkaan kanssa kasvokkain työskentelyyn. Sen jälkeen olen päättänyt myös kokeilla sitä useamman ihmisen kanssa ryhmässä, joilla on merkittäviä ongelmia sanallisesti ilmaista heidän tarpeitaan, elämäntilannettaan ym.

Ensisijaisena tarkoituksena oli visualisointi ja monimutkaisten asioiden hallittavuuden parantaminen. Esitin kysymyksiä, mutta he eivät puhuneet. He käyttivät vain paperiarkkejaan ja kirjoittivat muistiin ja piirsivät, jos heillä oli riittävästi yksityisyyttä. Loppujen lopuksi heillä oli kuvaus nykyisestä tilanteestaan, olennaisista asioista ja ihmisistä elämässään. Sitten pystyimme työskentelemään paperiarkkien kanssa yksin tai ryhmässä, jos ryhmä oli siihen valmis.

Tavoitteet

- Nähdä monimutkaisen tilanteen positiiviset ja negatiiviset puolet, ja sen varaukset, vahvuudet ja riskit
- Löytää tilanteen tärkeimmät prioriteetit ja toimintavaiheet (mitä voin tehdä tilanteessa)
- Tehdä monimutkaisesta tilanteesta selkeämpi
- Tilanteen visualisointi

Vaiheittainen prosessi

Kaikki yllä olevat materiaalit on valmisteltava. Loput vaiheet sisältyvät PowerPoint-esitykseen. Aluksi menetelmä esitellään osallistujille, sitten työskennellään heidän kanssaan PowerPoint-esityksen ja avoimien kysymysten avulla. Kysymykset ovat valmiina PowerPointissa, mutta voit käyttää myös omia. Työn lopussa voidaan analysoida työtä ryhmässä tai työskennellä itsenäisesti oppijoiden kanssa.

Tarinoiden kertojat hallitsevat maailmaa

ESITTELIJÄ	Adriana Gagliardi "The Moth Radio Hour" ja "Tuhannen ja yhden yön tarinoita" - tarinakokoelma ovat toimineet inspiraationa. Molempien lähteiden viesti on: "Jos haluat selvittää, sinulla on paras olla hyvä tarina kerrottavana"
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Viestintätaidot Luovuus ja oppimaan oppiminen Kulttuurinen tietoisuus ja identiteetti Sosiaaliset taidot
MENETELMÄT	Vertaisoppiminen Tarinankerronta
KESTO	120 minuuttia
METODOLOGIA	Työkalun juuret ovat siinä tosiasia, että ihmiset ovat luontaisia tarinankertojia. Tarinankerronta on olennainen osa inhimillistä kokemusta, joka antaa meille mahdollisuuden ymmärtää maailmaa, kommunikoida muiden kanssa ja ilmaista itseämme.
KOHDERYHMÄ	Kaikenikäisille ja erikyksille ihmisille
RYHMÄKOKO	12/14 ihmistä (ja kaksi opettajaa heitä avustamassa)
MATERIAALIT	Rekvisiitta, ääni ja visuaaliset työkalut
TYÖKALUUN LIITTYVÄT TIEDOSTOT JA MONISTEET	

Tausta

Tarinankerronta soveltuu kehittämään keskeisiä kompetensseja: lukutaito, vieraat kielet, kulttuurinen tietoisuus, sosiaaliset taidot ja kansalaisvalmiudet. Tarinankerronnan käyttöönotto aikuisoppimisessa parantaa koulutuksen saavutettavuutta etenkin matalan pohjakoulutuksen omaaville, heikommassa asemassa oleville kansalaisille ja maahanmuuttajille.

Tarinankerronta on täydentävä kieli verrattuna usein opetusohjelmissä käytettyyn abstraktimpaan kieleen. Näissä opetusohjelmissä monet kohderyhmämme aikuiset eivät ole onnistuneet ja siksi tarinankerronnalla on suuri potentiaali houkutella ja motivoida aikuisia oppimaan.

Tavoitteet

- Tarjota matalan pohjakoulutuksen omaaville aikuisille kyky puhua hyvin päästäkseen sisälle yhteiskuntaan - Aikuisia tulisi rohkaista kokemaan kieltä sanojen, äänien, intonaation ja rytmin kautta. Suullinen taito voi myös vaikuttaa kykyyn ratkaista tahdikkaasti konflikteja keskusteluilla ja neuvottelemalla.
- Kehittää mielikuvitusta - Tarinan kuunteleminen rohkaisee aikuisia käyttämään mielikuvitustaan. Luovuuden kehittäminen lisää itseluottamusta ja henkilökohtaista motivaatiota, ja antaa aikuisille mahdollisuuden pohtia uusia ja kekseliäitä ideoita, jotka ovat ratkaisuvia taitoja ongelmanratkaisussa.
- Yksilöllisen ja kulttuurisen identiteetin ilmaiseminen - tarinat tarjoavat oivalluksia kulttuurista, josta aikuiset tulevat; ne tarjoavat aikuisille käsityksen historiasta, yhteisöstä ja

kulttuuriperinnöstä. Tarinan kertominen tai kuunteleminen luo ymmärryksen ja kunnioituksen siteen.

- Kehittää empatiaa, itsereflektiota, itseilmaisua ja tarjoaa mahdollisia roolimalleja - Kuuntelemalla tarinaa, kuuntelija voi asettua hahmon asemaan ja nähdä toiminnan tulokset.

Vaiheittainen prosessi

1. Jäänmurtamisaktiviteetit, kuten kehon lyömäsoittimet, laulut ja leikit, eivät ole vain hauska tapa aloittaa oppitunti, vaan auttavat osallistujia oppimaan toistensa nimet ja luovat luottamusta ja yhteyttä. Nauru vahvistaa ryhmän sisäisiä siteitä.
2. Ilmapiiri luodaan, kun osallistujat istuvat ympyrässä kynttilä keskellä. Ilmapiirin luominen on tärkeä vaihe aikuiskoulutuksessa.
3. ”Rituaali” -asetelma muistuttaa siitä, että ihmiset ovat kertoneet nuotion ympärillä tarinoita siitä lähtien kun pystyivät puhumaan tai luultavasti jopa aiemmin.
4. Teema esitellään, kun kaikki ovat rentoutuneita. Se voi olla myytti, Raamatun tarina, runo tai video.
5. Osallistujia pyydetään tunnistamaan tarinan eri elementit, kuten hahmot, asetelma, konfliktit, joita hahmot kohtaavat, ja ratkaisut ongelmiin.
6. Osallistujat jakavat kokemuksia keskenään
7. Kun osallistujat samaistuvat helposti tarinoihin, heitä kannustetaan kuvittelemaan, kuinka he olisivat reagoineet samanlaisissa olosuhteissa.
8. Lopullinen pääpaino on joko tarinan kirjoittamisessa tai narratiivisen kuvataulun piirtämisessä.

[Tähän lisäämme linkin videoon kansainvälisen ryhmän kanssa harjoitteluun]

Elävä kirja

ESITTEIJÄ	Dragomira Shuleva
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot Oppimiselle avoimuus Kyky oppia Virheistä oppiminen Intrapersonalliset taidot: Kyky hallita tietoa ”Oppiminen on tylsää” -näkökulman muuttaminen Itsetunto Tietoisuus omista kyvyistä Kommunikaatio - vuorovaikutustaidot Puhuminen ja esiintyminen Vuorovaikutus Esiintymistäidot, soveltuvalla tavalla viestiminen Ammatilliset taidot Ammatillinen koulutus
MENETELMÄT	Tarinankerronta Vertaisoppiminen
KESTO	90-120 minuuttia, 120+ minuuttia
METODOLOGIA	Elävä kirja on osallistava oppimismenetelmä, jossa osallistujat kehittävät uutta tietoa, ja uusia asenteita ja taitoja, jakamalla heidän ainutlaatuisia tarinoitansa muiden kanssa. Tämä on esimerkki epämuodollisesta oppimisesta tiedon jakamisen kautta.
KOHDERYHMÄ	Osallistujien tulee olla lukutaitoisia (osata lukea ja kirjoittaa)
RYHMÄKOKO	Vähintään 10 – enintään 20 osallistujaa, noin kahden tunnin ajan. Jos sinulla on enemmän osallistujia, enemmän ”kirjailijoita”, harkitse pidempää aikaa.
MATERIAALIT	Fläppitaulu paperia - 10 sivua Sinitarra – yksi paketti Paperi - kokoa A4 – 30 sivua Tusseja – värillisiä (musta, sininen, punainen ja vihreä), vesiliukoisia – 20 osallistujalle yhteensä 25 kpl
TYÖKALUUN LIITTYVÄT TIEDOSTOT JA MONISTEET	Tässä on esimerkki ”The human library” -niminen esimerkki elävä kirja -menetelmän käytöstä stigmojen ja stereotyyppien haastamiseen: https://www.independent.co.uk/arts-entertainment/books/features/human-library-volunteers-equality-challenge-prejudice-the-book-list-a8450506.html

Taustaa

Elävä kirja aikuiskasvatuksen menetelmänä innostaa osallistujia merkityksellisiin keskusteluihin aiheesta, josta he ovat kiinnostuneita. Tämä menetelmä on kehitetty monista eri lähteistä, ja nykyään onkin vaikea enää jäljittää sen alkuperäisiä juuria. Menetelmä on ollut käytössä Iso-Britanniassa, Yhdysvalloissa, Australiassa, Israelissa ja muissa maissa vuodesta 2000 lähtien. Näin tämän menetelmän kansalaisjärjestötapautumassa Sofiassa vuonna 2010 ja olen mukauttanut sitä käytettäväksi tiedon jakamiseen tarkoitettuihin työpajoihin ja yritysoppimisympäristöihin.

Kuvittele jos sinulla olisi mahdollisuus puhua suosikkikirjailijasi kanssa ja jakaa hänen kanssaan ajatuksia hänen kirjastaan. Elävä kirja -menetelmässä osallistujat voivat valita olla 'kirjailija' tai 'lukija'. Kirjailijoiden on ilmoitettava etukäteen kirjojensa nimet ja lyhyt kuvaus sisällöstä houkutellakseen lukijoita. Lukijoiden tulee ilmoittautua ”tilaajaksi” kertomalla etukäteen, mitkä kirjat he haluavat lukea.

Tämän jälkeen järjestäjien / kirjastonhoitajien on järjestettävä ja ilmoitettava kaikille kirjoille aikataulu ja lukutilat. (On tärkeää yrittää järjestää niin, että jokaisella lukijalla voi olla aikaa kirjojensa lukemiseen. Sopivat aikavälit ovat 20–30 minuuttia vähintään kahden tunnin ”elävään kirjastoon”, mutta jos kirjoittajia on enemmän, elävä kirja saattaa kestää yli 120 minuuttia)

Tämän jälkeen alkaa lukeminen itsejohtoisissa pienryhmissä. Kirjailijat avaavat keskustelun esittämällä lyhyesti ideoitaan ja sitten pysyvät avoimena lukijoiden kysymyksille ja / tai osallistumiselle.

Lukemisen lopuksi he esittelevät järjestäjille yhden sivun yhteenvedon, joka sisältää kirjan nimen, osallistujat ja keskustellut pääpuheenaiheet. Nämä raportit esitellään niin, että kaikki voivat nähdä ne.

Elävä kirja -menetelmää voitaisiin soveltaa moniin ympäristöihin, kuten suuriin konferensseihin, työpajoihin, yhteisöihin, kansalaisjärjestöihin, julkiseen ja yritysympäristöön.

Tavoitteet

- Jakaa tietoa osallistujien kesken
- Rohkaista itseohjautuvaa oppimista
- Edistää ryhmien yhteenkuuluvuutta
- Auttaa osallistujia oppimaan lisää toisistaan
- Haastaa ennakkoluuloja, stigmoja ja stereotypioita

Vaiheittainen prosessi

1. Vaihe – Kutsu osallistua Elävään kirjaan

Ajoitus: Ilmoitetaan vähintään yksi päivä / muutama tunti ennen Elävä kirja -tapahtumaa joko suullisesti tai kirjallisesti muodollisena kutsuna.

Ohjeet: Hyvät osallistujat, olkaa hyvät ja liittykää Elävä kirja -tapahtumaan kirjan ”kirjoittajaksi” ja pääset tapaamaan lukijoitasi. Uskomme, että sinulla on jotain arvokasta jaettavaksi muiden osallistujien kanssa. Voit valita aiheen, josta olet todella innostunut ja josta sinulla ei todennäköisesti ole ollut aikaa kirjoittaa ennen tätä hetkeä. Ole hyvä, kirjoita / lähetä meille vain otsikko ja lyhyt lukijoita houkutteleva kuvaus kirjastasi alle 50 sanalla. Sitä ei voi ikinä tietää tulisiko sinusta voi tulla menestyskirjailija!

2. Vaihe – Kirjojen esittely

Asettakaa esille kirjojen kuvaukset ja kirjailijat miellyttävästi paikkaan, jossa kaikki voivat nähdä ne.

3. Vaihe – Lukijoiden houkuttelu

Ajoitus: Ainakin tuntia ennen tapahtuman aloitusta

Ohjeet: Hyvät osallistujat, olkaa hyvät ja valitkaa elävästä kirjastosta kirjat, jotka haluat lukea, niin pääset tapaamaan kirjailijan. Kirjoita nimesi jokaisen kirjan alle, jonka haluat lukea.

4. Vaihe – Aikataulun valmistelu

Ajoitus: Aikataulun tulee olla valmis ennen tapahtuman alkua (vie ainakin 10–20 minuuttia)

Laadi aikataulu niin, että yhdistän mahdollisimman monta lukijaa heidän toivomiinsa kirjoihin.

Järjestä 2–3 (tai useampi) lukutilaa, jotta voidaan lukea useampaa kirjaa samanaikaisesti. Etsi sopivia paikkoja myös luokkahuoneen ulkopuolelta ja merkitse ne lukutiloiksi.

5. Vaihe – Elävän kirjan avaus

Ohjeet: *Hyvät osallistujat, tervetuloa Elävä kirja -tapahtumaan! Meillä on täällä kirjoittajia ja lukijoita, jotka haluavat tavata ja keskustella kirjoista. Olkaa hyvät ja kuunnelkaa käytännön järjestelyjä koskevia asioita – eli missä ja milloin voit lukea kirjasi. (On suositeltavaa, että järjestäjä / avustaja lukee koko aikataulun selvytyden vuoksi). Lukemiseen on varattu 20–30 minuutin aika. Älkää ylittäkö niitä, koska on muitakin luettavia olevia kirjoja. Nyt voit nauttia lukemisesta. Odotamme sinua täällä taas jakamaan kokemuksia (sovittuun aikaan).*

6. Vaihe – Lukeminen

Tässä vaiheessa järjestäjä ei puutu lukemisprosessiin ja muistuttaa vain varovasti ajoituksesta (voi esimerkiksi soittaa kelloa) ja raporteista, jotka kirjoittajan on tuotettava kunkin kirjan lopussa. Järjestäjä kerää kaikki raportit ja esittelee ne niin, että kaikki voivat nähdä ne.

7. Vaihe – Lopetus

Ohjeet: *Tervetuloa takaisin, kaikki kirjailijat ja lukijat. Nyt odotamme teidän palautettanne. Antakaa kirjailijoiden puhua ensin, ja sitten lukijoiden. Kertokaa meille miltä sinusta tuntui ja mitä opit kokemuksesta.*

(Kokemuksien jakamisen tulee kestää ainakin 15 minuuttia ja kaikkia tulee rohkaista puhumaan)

"Kirjojen raportit ovat saatavilla tämän jälkeenkin (sovitussa paikassa verkossa tai tiedostona, joka jaetaan osallistujien kesken sähköpostitse)."

Kiertävä kamera

ESITTELIJÄ	Łukasz Szewczyk Työkalun kuvailu: Nick ja Chris Lunch, Insights into Participatory Video: Handbook for the Field (linkki alempana)
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot Oppimiselle avoimuus Kyky oppia Virheistä oppiminen Intrapersonalliset taidot: Kyky hallita tietoa "Oppiminen on tylsää" -näkökulman muuttaminen Kommunikaatio - vuorovaikutustaidot Puhuminen ja esiintyminen Vuorovaikutus Tietokoneen käyttö ja digitaaliset taidot
MENETELMÄ	Vertaisoppiminen
KESTO	120 minuuttia
METODOLOGIA	Harjoitus on peräisin "osallistavasta videosta", joka on vertaisoppimiseen ja tarinankerrontaan perustuva työmenetelmä, jonka avulla osallistuja voi oppia hallitsemaan videolaitteita ja tekemään lyhytelokuvia ryhmässä. Sitä voidaan soveltaa erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin, ja aiheisällöksi voi helposti vaihtaa toisen esineen, laitteen, taidon jne.
KOHDERYHMÄ	Harjoitus sopii kaikenlaisille osallistujaryhmille. Harjoitukseen ei liity edellytyksiä tai suositeltavaa ympäristöä. Yleensä huomautetaan, että teknisen osaamisen puute saattaa olla esteenä, mutta prosessin päämäärä ja rakenne on suunniteltu opettamaan osallistujille kaikki vaadittavat taidot.
RYHMÄKOKO	Suosittelava osallistujamäärä: enintään 12 henkilöä, joita auttaisi mahdollisuuksien mukaan kaksi avustajaa
MATERIAALIT	Harjoituksen suorittamiseen tarvittavat välineet (12 hengen ryhmälle): nauhoittavat kamerat (yksinkertaiset käsikamerat ovat riittäviä, suositellaan 2 kpl), jalustat (Yksi jokaiselle kameralle. Jalustat ovat valinnaisia).
TYÖKALUUN LIITTYVÄT TIEDOSTOT JA MONISTEET	https://insightshare.org/resources/insights-into-participatory-video-a-handbook-for-the-field/ http://real-time.org.uk http://pracowniacotopaxi.pl

Työkalu on oikeastaan vasta ensimmäinen askel osallistava video (OV) -menetelmässä, mutta se osoittaa sen osallistavan ja tasa-arvoisen luonteen. Se keskittyy yhteistyöhön ja ryhmäoppimiseen, ja antaa mahdollisuuden tutustua perusvideolaitteisiin leikin avulla ja innostaa koko ryhmää.

Tausta

Työkalun avulla voi kokeilla ensimmäistä kertaa audiovisuaalisten laitteiden käyttöä osallistava video -menetelmässä. OV on aina tarjonnut marginaaliryhmille mahdollisuuden esitellä kokemuksiaan ja

tarpeitaan audiovisuaalisin keinoin. Lisäksi se antaa tällaisille ryhmille ja yksilöille mahdollisuuden oppia tunnistamaan potentiaalisia yhteistyön avulla.

Tämä menetelmä perustuu ryhmädynamiikkaan liittyvien kokemusten yhteen liittämiseen, jotka eivät toisi mukanaan niin paljon etuja osallistujille, jos ne koettaisiin erikseen.

”Kiertävä kamera” -harjoitus auttaa ylitsepääsemään itseluottamuksen puutteesta ja ahdistuksesta liittyen digitaalisiin laitteisiin pitämällä yllä rentoa ilmapiiriä leikkisän rakenteen avulla.

Valitun työkalun ei kuitenkaan tarvitse viitata vain digitaalisiin laitteisiin. On tärkeää ymmärtää vertaisoppimisen perusteet ja mukauttaa työkalu joustavasti tietoihin tai taitoihin, joita haluamme välittää (esim. ompelutekniikat, origamin tekeminen, porakoneen käyttö jne.)

Tavoitteet

Harjoitus perustuu lasten leikkiin, ”kiinalaisiin kuiskauksiin”. Osallistajat istuvat ympyrässä ja välittävät videolaitteisiin liittyviä tietoja ja taitoja toisilleen.

Harjoituksen yleisiin tavoitteisiin kuuluvat:

- ✓ oppia koko OV-prosessissa käytettävien videolaitteiden (ts. Kameroiden ja jalustan) perusteet
- ✓ innostaa kaikki osallistajat mukaan omaamaan niin opettajan kuin oppijan roolit
- ✓ hallita käytännön taitoja
- ✓ toimia myös jäänmurtajana ja yhdistää ryhmän jäseniä, taitojen oppimisen lisäksi
- ✓ harjoitus heijastaa OV-menetelmän taustalla olevaa ajatusta: ryhmäoppimista, yhteistyötä, tiedon ja kokemusten jakamista

Vaiheittainen prosessi

Osallistajat istuvat ympyrässä tuoleillaan. On tärkeää järjestää harjoitus suuressa tilassa ilman pöytiä tai muita huonekaluja. Kouluttaja kertoo ryhmälle, että harjoituksen tarkoituksena on oppia käyttämään videokameraa ja jalustaa. Hän selittää myös, että kukin osallistujista on sekä oppija että opettaja, koska välineitä kierrätetään osallistujalta toiselle. Avustaja kääntyy oikealla tai vasemmalla puolella istuvan henkilön puolelle, opettaa heille laitteista ja näyttää kuinka niitä käytetään. On tärkeää muistaa, että alkuperäinen ohje on mukautettava ryhmään, jotta osallistujia ei ylikuormiteta tiedonmäärällä. Suosituksena on pitää ohjeet rajattuna seuraavaan:

1. kameran rakenne (runko, linssi, akku)
2. päälle / pois päältä laittaminen
3. zoomaus lähemmäs / kauemmas
4. toista-painike
5. varoitus siitä, että laite on herkkä ja että sitä on käsiteltävä varoen, erityisesti linssiä (esim. lian ja naarmujen välttäminen)
6. jalustan kokoaminen ja purkaminen, videokameran asentaminen siihen

Seuraavaksi kouluttajan opettama henkilö ohjaa hänen vieressä olevaa henkilöä. Rutiini toistetaan, kunnes kaikki osallistajat oppivat käyttämään laitteita.

Harjoituksen jälkeen ohjaaja pyytää osallistujia jakamaan kokemuksensa ja ajatuksensa. Hän tukee osallistujia, joille heidän ensimmäinen kokemuksensa digitaalisista laitteista voi olla stressaava. Kouluttaja vastaa kaikkiin kysymyksiin, myös videokameran tulevaa käyttöä koskeviin kysymyksiin. Hän voi tiivistää harjoituksen aikana opitut tiedot ja korostaa tärkeimpiä käsitteitä.

Harjoitus on mahdollista jakaa muutamiin kierroksiin, jotta siirretyn tiedon määrä ja taso voidaan sovittaa ryhmän kykyihin.

[Tähän lisäämme linkin videoon harjoitteluun kansainvälisen ryhmän kanssa]

Pikaoppiminen

ESITELLYT	Dagmar Ďurčová Työkalu on saanut inspiraationsa pikatreffeistä
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot Oppimiselle avoimuus Kyky oppia Muiden kokemuksista oppiminen Intrapersonalliset taidot: Kyky välittää tietoa Dialoginen oppiminen Kommunikaatio - vuorovaikutustaidot Puhuminen ja esiintyminen
MENETELMÄ	Vertaisoppiminen
KESTO	30 minuuttia
METODOLOGIA	Menetelmä perustuu vertaisoppimiseen ja antaa osallistujille mahdollisuuden rentoutua myös vieraiden kanssa ja auttaa heitä jakamaan tietoa. Sitä voidaan soveltaa eri ryhmiin.
KOHDERYHMÄ	Harjoitus sopii kaikille osallistujaryhmille. Ei edellytyksiä tai suositeltavaa käyttöympäristöä.
RYHMÄKOKO	Suosittelava parillinen osallistujamäärä: 10–12 henkilöä, joita tulisi avustaa tarvittaessa.
MATERIAALIT	Harjoituksen suorittamiseen ei tarvita erityisiä välineitä. Tuolit ja pöydät (paperit ja kynät ovat valinnaisia annetusta tehtävästä riippuen).
TYÖKALUUN LIITTYVÄT TIEDOSTOT JA MONISTEET	

Osallistujat istuvat kuten pikatreffitapahtumassa. Yksi rivi istuu ja toinen rivi oppijoita liikkuu. Saatuaan yhteisesti vastauksen kysymykseen kolmen minuutin määräajassa, he jatkavat. Ehdotamme, että heiltä kysytään kolmesta tai viiteen kysymystä.

Taustaa

Tavatessamme ihmisiä ensimmäistä kertaa, haluamme saada heidät tuntemaan olonsa mukavaksi ja olemaan halukkaita jakamaan. Menetelmä sopii ujoille tai introverteille oppijoille; niille, jotka eivät ole jakaneet asioita muille aikeisemmin tai eivät jaa henkilökohtaisia asioita ääneen.

Menetelmä sisältää kahden kesken keskusteluun liittyvän läheisyyden, ja samalla useamman kuin yhden palautteen saamisen ja ehkä myös vilpittömämmän palautteen kuin suuren ryhmän edessä. Heidän edetessään he voivat muuttaa ja parantaa, tai voivat muistaa enemmän ja enemmän kysymykseen liittyviä asioita ja jakaa sen toisen tai kolmannen henkilön kanssa. Uskomme, että oppijat arvostavat yksityisyyttä vuoropuhelussa, muistavat kokemuksensa, luottavat kokemukseensa ja rakentavat sen pohjalta. He tulevat tietoisiksi omasta tarinastaan ja osallistuvat hauskaan toimintaan.

Tavoitteet

Tavoitteena on vastausten löytäminen kysymyksiin (tai tietokilpailukysymyksiin). Osallistujat tuntevat olonsa mukavaksi, koska eivät jaa tietoa ryhmän kaikkien tuntemattomien edessä, mutta saavat silti enemmän kuin yhden palautteen. Suosittelemme työkalun käyttämistä lämmittelyharjoituksena uudelle ryhmälle lisäämään itsetuntemusta, oppimaan itsearvostusta ja lisäämään itsetuntoa.

- etsiä vastauksia yksin
- auttamaan muita esittämään itselleen kysymyksiä
- näyttää muille kasvokkain mitä heidän tulisi nähdä, kuulla jne.

Kaikki riippuu ryhmästä ja käytetyistä kysymyksistä; menetelmä on tällä tavoin erittäin monipuolinen.

Vaiheittainen prosessi

1. Ympäristön luominen, tavoitteiden määrittäminen.
2. Osallistujien istuttaminen
3. Kysy jokaiselta parilta kysymyksiä yksi kerrallaan (3–5 kysymystä), korkeintaan kolme minuutin ajan
4. Yksi kerrallaan rivi liikkuu seuraavan osallistujan kohdalle

Eri vaiheet: Kouluttaja voi halutessaan käyttää muistikortteja, joissa on kysymyksiä tai tietokilpailuja koskevia kysymyksiä tai erilaisia pareittain suoritettavia tehtäviä. Osion lopussa voi myös olla palautetta tai yhteenvetoa. (Kaikki riippuu valitusta toiminnasta).

Soveltava improvisaatio

ESITTELIJÄ	Anne Tastula Improvisaatioteatterin on luonut Keith Johnstone.
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot - luovuus - yhteistyötaidot - itseluottamus - muutoksiin vastaaminen
KESTO	Puolesta tunnista muutamaan tuntiin
MENETELMÄ	Draama
KOHDERYHMÄ	Yli 7-vuotiaille
RYHMÄKOKO	1–50
TYÖKALUUN LIITTYVÄT TIEDOSTOT JA MONISTEET	https://en.wikipedia.org/wiki/Keith_Johnstone www.improvincyclopedia.org

Improvisaatio on toimimisen ja reagoimisen, ja tekemisen ja luomisen, harjoittamista hetkessä ja vastauksena välittömän ympäristön ärsykeille.

Soveltava improvisaatio ottaa käsitteitä, ideoita ja tekniikoita improvisaatioteatterin maailmasta ja soveltaa niitä liiketoimintaan, suhteisiin, oppimiseen ja elämään.

Tausta

Improvisaatioteatteria on harjoitettu ja esitetty laajasti 1950-luvulta lähtien. Kouluttaja ja näytelmäkirjailija Keith Johnstone kehitti erilaisia improvisaatioleikkejä, joita ei käytetä vain näyttelijöiden kouluttamiseen tai improvisaatioteatteriryhmien esityksiin valmistautumiseen, vaan myös työpajoissa ja projekteissa koulujen ja yliopistojen opettajien, nuorten ja aikuiskasvatuksen kouluttajien kanssa.

Koulutuksessa improvisationaalisia lähestymistapoja käytetään kaikkien alojen opettajien opetuksessa, didaktisten konseptien suunnittelemisessa ja kehittämisessä sekä menetelmänä oppijakeskeisessä oppimisessä.

Soveltavan improvisaation käyttö koulutuksessa tarjoaa luotettavan tavan siirtyä automaattisesta puolustavasta lähestymistavasta epävarmuuteen ja spontaanimpaan, laajempaan mielentilaan, joka on erittäin hyödyllinen oppimisen kannalta.

Soveltava improvisaatio tarjoaa edellytykset hauskaan, luotettavana, rentoon ja energiseen oppimisympäristöön. Naurun merkitystä ei tulisi unohtaa, sillä energian ja hauskanpidon lisääminen lisää laatua ja tuottavuutta myöhemmin.

Tavoitteet

- ✓ Osallistujien luovuuden ja yhteistyötaitojen tukeminen

- ✓ itseluottamuksen ja muutoksiin reagoitavuuden kehittäminen

Tavoitteena ei ole vain olla hauska, kertoa vitsejä, tai olla ainoastaan hölmöä tai teatteria vastaavaa toimintaa. Pelejä voidaan käyttää myös jäänmurtajina minkä tahansa harjoituksen alussa.

Vaiheittainen prosessi

Eri tavoitteita varten on useita harjoituksia ja pelejä, jotka voidaan jakaa eri luokkiin, kuten esimerkiksi jäänmurtajat, luottamus, kuuntelu, yhteistyö, itsenäinen työ ja kertomus. Monet pelit ovat kuitenkin päällekkäisiä monissa luokissa.

Pelien tarkoituksia ja lopputuloksia eivät ole koskaan kilpailu tai kenenkään, tai kenenkään taitojen, pilkkaaminen. Kouluttaja vastaa ilmapiiristä, varmistaa, että kaikilla on mukavaa pelata ja muuttaa peliä tarpeen mukaan. Viitekehyksenä olevat säännöt ovat yrittäminen, hyväksyminen ja hauskanpito.

Ei ole väärä tapo tehdä asioita. Pelien "säännöt" ovat toissijaisia. Jos jotkut "säännöt" jäävät huomaamatta tai jotkut ovat keksittyjä, se on ok! Niin kauan kuin tämä on ryhmän yhteistä liikehdintää, eikä yksilölähtöistä.

Tässä on muutama esimerkki peleistä. Lisää löytyy kirjoista ja verkkolähteistä tai ottamalla improvisaatio-opetusta!

Hyväksyminen: Samassa piirissä

1. Muodostakaa piiri
2. Yksi henkilö tekee eleen ja äänen. Näiden ei tarvitse liittyä toisiinsa.
3. Viereinen henkilö toistaa eleen ja äänen, ja niin edelleen jatketaan piirin ympäri.
4. Toinen henkilö aloittaa toisen kierroksen omalla eleellä ja äänellä. Jatketaan edelleen piirin ympäri.
5. Yrittäkää mennä eteenpäin niin nopeasti kuin mahdollista, mutta aloittamatta elettä ennen kuin se saapuu omalle kohdalle.

Erinomainen energian vapauttamiseen. Oman liikkeen kritiikin vahvistaminen muilta tekee taikaa sielulle.

Spontaanisuus: Lahjat

1. Seisokaa pareittain
2. Toinen antaa toiselle kuvitteellisen lahjan sanomatta mitään. Sinun ei tarvitse yrittää ajatella mitä pitelet, ainoastaan antaa se seuralaisellesi.
3. Kun olet saanut lahjan, nimeä se sanomalla: Kiitos tästä xx! Ensimmäisen asian, joka mieleesi tulee.
4. Uudestaan päinvastoin.
5. Tämä peli toimii parhaiten, jos sitä pelataan nopeasti, joten osallistujilla ei varmasti ole aikaa ennakoita.
6. Tärkeintä; lahjat ovat aina parhaita lahjoja, joita voi kuvitella, ja sen pitäisi näkyä!

Hyvä lämmittelyharjoitus, joka auttaa tyhjentämään mielen. Hyvä kontrollifriikeille. Nauru on taattu.

Yhteistyö: Olen puu

1. Ensimmäinen osallistuja A menee keskelle, poseeraa ja sanoo ketä tai mitä edustavaa. Hän esimerkiksi nostaa kätensä päänsä yläpuolelle ja sanoo "minä olen puu".
2. Toinen osallistuja B saapuu, lisää jotain kuvaan ja sanoo myös kuka tai mikä hän on.
3. Kolmas osallistuja saapuu tapahtumapaikalle ja täydentää A ja B ehdotukset.
4. Nyt kun kohtausta on valmis, osallistuja A poistuu lavalta ottaen yhden toisen osallistujan mukanaan.
5. Toinen osallistuja pysyy lavalla ja toistaa lauseensa (muuttamatta poseeraustaan). Seurauksena on, että hän tarjoaa ehdotuksen uuteen kohtaukseen.

Erinomainen leikki tarkastelemaan samaa asiaa monista näkökulmista. *Jos tämä on totta, mikä muu voisi olla totta?*

Hyväksyminen, yhteistyö, kuuntelu: Kuusi kohtausta

1. Anna ryhmälle suuri tehtävä, kuten 'uuden hammastahnamaun lanseeraaminen' tai 'uuden puumajan rakentaminen päiväkotilapsille'
2. Joukkue saa yhden minuutin valmistellakseen kuusi kohtausta, joiden aikana tehtävä tulee saada valmiiksi.
3. Kun minuutti on kulunut, osallistujat eivät saa enää keskustella, vaan ainoastaan esittävät valmistelemansa kuusi kohtausta.
4. Ota aikaa ja katso pystyvätkö ryhmäläiset päättämään mielensä. Riidat vain hidastavat heitä, joten tämä toimii vain, jos pelaajat ovat yhtä mieltä; Heidän pitäisi välittömästi hyväksyä kaikki käyttökelpoiset ideat.

Erinomainen peli ryhmän tarinankerronnan opettamiseen ja spontaanien roolien tarkkailuun ryhmässä.

Opetuspakohuone

ESITTELIJÄ	Małgorzata Winiarek-Kołucka Työkalun ovat kehittäneet Karolina Sieńkowska, Katarzyna Leoniewska, Rafał Wawrzyskiewicz, Nikola Gabrini ja Małgorzata Winiarek-Kołucka
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot: - Avoimuus oppia - Kyky oppia - Virheistä oppiminen Intrapersonalliset taidot: - Omien tietojen hallitseminen - Näkökulman muuttaminen siitä, että oppiminen on tylsää Viestintä - vuorovaikutustaidot: - Puhuminen ja esiintyminen - Vuorovaikutus vanhempien kanssa
MENETELMÄ	Draama Tarinankerronta Vertaisoppiminen
KESTO	30–60 minuuttia
KOHDERYHMÄ	Työkalu on tarkoitettu perheille ja vanhemmille, joilla on heikot sosiaaliset taidot tai vanhemmuustaidot. Aiheitamme ovat verkkokiusaaminen tai toiminnalliset riippuvuudet. Jokainen perhe voi valita oman teemansa.
RYHMÄKOKO	8–9 henkilöä ryhmässä

Olemme luoneet ja testanneet opetuspakohuoneen perheille, joissa vanhemmilla on heikot sosiaaliset ja vanhemmuustaidot. Huoneessa tapahtuvan toiminnan aikana vanhemmat ja lapset tekevät yhteistyötä ja oppivat verkkokiusaamisesta tai toiminnallisista riippuvuuksista.

Tausta

Idea opetuspakohuoneesta perustuu aikaisempiin kokemuksiimme useiden eri kohderyhmien kanssa työskentelystä. Ymmärsimme, että suurin osa osallistujista alkoi todella osallistua aiheeseen, kun heidän oli ratkaistava heille annetut konkreettiset tehtävät. Saimme ajatuksen käyttää pakohuoneita, jotka ovat erittäin suosittuja lasten ja myös aikuisten keskuudessa. Opetuspakohuoneissamme luomme hahmoja, joilla on erilaisia ongelmia (esimerkiksi riippuvuudet, joutuminen verkkokiusaamisen uhriksi) ja osallistujilla on mahdollisuus auttaa luomiamme hahmoja useilla tehtävillä ja harjoituksilla. Näyttelijät eivät esitele hahmoja, mutta heidän monologinsa ovat videolla tai äänet nauhoitettuja. Osallistujat on jaettu 8–10 hengen ryhmiin ja he saavat rooleja, jotka motivoivat heitä astumaan huoneeseen. Olemme pitäneet tärkeänä, että pakohuoneessa on kouluttaja. Tällä henkilöllä on rooli, joka voi auttaa ryhmää (esimerkiksi asiantuntija). Loimme tehtävät niin, että ne olisivat haastavia mutta silti hallittavissa olevia kohderyhmille. Keräsimme laajasti ideoita ja tarkoituksena oli myös olla erilaisia tehtäviä jännitteen ja osallistujien kiinnostuksen ylläpitämiseksi. Meidän on aina valmistettava tila, joka on itsessään houkutteleva, mutta joka voidaan helposti luoda perinteisessä luokahuoneessa.

Tavoitteet

1. Antaa perheille tilaa oppia verkkokiusaamisesta ja riippuvuuksista nuorten elämässä.
2. Lisätä verkkokiusaamisesta tai riippuvuuksista perustietoutta, mitä tarvitaan näiden aiheiden parempaan ymmärtämiseen
3. Kehittää perheen taitoja puhua näistä aiheista
4. Parantaa yhteistyötä perheessä

Vaiheittainen prosessi

Työkalu on jaettu neljään osaan:

1. Pakohuoneen valmistelu
2. Pakohuoneen esittely
3. Työskentely huoneessa
4. Tehtävän jälkeinen keskustelu

1. Vaihe – Pakohuoneen valmistelu

Etsi huone, jossa pakohuone järjestetään. On tärkeää löytää oikea paikka - noin 20 m² huone (ei suurempi, koska osallistujilla menee tarpeettomasti aikaa tehtävien löytämiseen, ja päätavoitteemme ovat oppia yhteistyötä ja oppia uutta tietoa verkkokiusaamisesta tai riippuvuuksista).

Seuraava valmisteluvaihe on tehtävien luominen ja kaikkien materiaalien valmisteleminen pakohuoneeseen. Esimerkiksi pakohuoneeseemme verkkokiusaamisesta, me:

- Nauhoitimme 4 elokuvaa: ensimmäinen elokuva esittelee perheille pakohuoneen ja tarinoitamme - osallistajat matkustavat ajassa tulevaisuuteen ja yrittävät auttaa 3 henkilöä, jotka ovat jumissa virtuaalimaailmassa. Kolmessa elokuvassa näytetään tarinoita kolmesta ihmisestä, joilla on ongelmia Internetissä.
- Valmistelimme tehtäviä osallistujille: ensin heidän on herätettävä robotti (huoneessa olevan kouluttajan rooli) - heidän on koodattava jokin lause, seistävä ympyrässä ja sanottava äänekkäästi lause robotille ("robotti, herää!"). Seuraavat tehtävät liittyvät elokuvien tarinoihin, esimerkiksi yhdessä elokuvassa esitellään nuoria miehiä, jotka menettivät elämänhalunsa - hän pelasi koko ajan tietokonepelejä. Hän pyytää osallistujia valmistelemaan ajassa 10 neuvoa siitä, miksi on hyvä mennä kodin ulkopuolelle.
- Mietimme huoneiden sisustusta ja ostimme kaikki välttämättömät asiat.

2. Vaihe - Pakohuoneen esittely

Kysy ryhmältä heidän osallistumisestaan pakohuoneeseen: *Oletko koskaan ollut pakohuoneessa?* Jos kyllä, kysy, *millaisessa pakohuoneessa hän vieraili.* Selitä, että tämä on erityinen huone, koska tavoitteena on saada uutta tietoa aiheesta ja tehtävästä, ei vain yrittää löytää pois huoneesta. Lue ryhmälle myös pakohuoneen säännöt. Näytä esittelyelokuva.

3. Vaihe - Työskentely huoneessa

Enintään kymmenen hengen ryhmä astuu huoneeseen.

Heidän ensimmäinen tehtävänsä on löytää tapa kommunikoida roolissa olevan kouluttajan kanssa (esimerkiksi verkkoväkivallan pakohuoneessa, kouluttaja on robotti ja ryhmän on löydettävä keino herättää robotti, koska hän auttaa seuraavissa tehtävissä / vaiheissa).

Robotin herättämisen jälkeen ryhmän on löydettävä piilotettu tehtävä huoneesta. Jos heillä on vaikeuksia löytää niitä, he voivat kysyä kouluttajalta apua. Ryhmällä on 45 minuuttia jokaisessa huoneessa työskentelyyn.

4. Vaihe – Tehtävän jälkeinen keskustelu

Kun ryhmä lopettaa työskentelyn huoneessa, kysy heiltä heidän tunteistaan yhteistyöstä pakohuoneessa. Pyydä osallistujia myös keskustelemaan aiheesta, jonka esittelit pakohuoneessa.

Pieni esitys syrjinnästä

ESITTELIJÄ	Rita Dahl Työkalun tekijät ovat Dahl ja Päivi Hyle
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot - tietoisuus normikriittisyyden tärkeydestä - Seksuaalisten, etnisten, uskonnollisten, sosiaalisten ja luokkaerojen kunnioittaminen Intrapersonalliset taidot - tietoisuus osallistujien erilaisista syistä johtuvista syrjintäkokemuksista
KESTO	60–90 minuuttia
METODOLOGIA	Draama Tarinankerronta Vertaisoppiminen
KOHDERYHMÄ	Yli 18-vuotiaille
RYHMÄKOKO	Työkalu on joustava ja voidaan kehittää ryhmässä
MATERIAALIT	

Tausta

Tämä työkalu kehitettiin Haaga Helia -korkeakoulun taideopettajien jatkokoulutuskurssilla kehitystoimintana. Tavoitteena on lisätä ihmisoikeuksiin perustuvaa ja osallistavaa taideopetusta.

Molemmilla menetelmän kehittäjillä on pitkä kokemus taiteilijoina tai taidepedagogeina. Menetelmä on kehitetty jakamaan tietämystämme monikulttuurisista ja inhimillisistä kohtaamisista, taidepedagogiikasta ja kulttuurienvälisistä / inhimillisistä taidoista, jotta voimme voimaannuttaa ryhmiä, joita yleensä saatetaan sortaa tai joilla ei ole joitain perustaitoja. Alun perin tätä menetelmää testattiin keväällä 2019 Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa erityisellä kohderyhmällä: vammaisilla, ja ajattelimme myös soveltaa sitä muihin perustaitoja tarvitseviin kohderyhmiin, kuten maahanmuuttajiin ja moniin muihin ryhmiin. Tämä menetelmä perustuu tekemällä oppimiseen, oppimiseen ja opittujen asenteiden sisäistämiseen viimeisessä vaiheessa.

Tavoitteet

Menetelmällä pyritään muuttamaan stereotyyppisiä asenteita ja vaikuttamaan asenteellisiin esteisiin, ja lisäämään mahdollisuuksien sallimista erilaisille oppijoille ja ihmisille yleensä. Normikriittisiä asenteita tarvitaan kaikkialla monikulttuurisessa, moniuskonnollisessa ja globalisoituvassa maailmassa. Lopuksi on kertomisvaihe, jossa opettaja/avustaja näyttää dioja normikriittisyyden perusteista, auttaa osallistujia oppimaan sisäistämällä tehdyt asiat.

Tietoisuuden lisääminen kaikkien ihmisoikeuksien kunnioittamisen tärkeydestä - riippumatta heidän etnisestä, kielellisestä tai uskonnollisesta taustastaan tai seksuaalisesta ja sukupuolisesta suuntautumisestaan.

- Normikriittisyyden ja syrjinnän selitys
- Asennekasvatus

Vaiheittainen prosessi

1. Syrjimiskokemuksen reflektointi. Osallistujat keskustelevat ensin henkilökohtaisista kokemuksistaan syrjinnästä ja valitsevat yhden heistä aiheena.
2. Teoksen harjoittelu tai improvisointi muiden edessä
3. Pohdintaa ryhmässä esitetyistä teoksista - lyhyt keskusteluvaihe, jossa osallistujat voivat vapaasti keskustella teoista ja ilmaista mielipiteensä ja näkemyksensä.
4. Lopuksi kaikille osallistujille annetaan teoreettiset tiedot normaalikriittisyydestä.

Äidit ja isät jälleen markkinoilla

ESITTELIJÄT	Joanna Zaremba , Małgorzata Winiarek-Kołucka
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot Oppimiselle avoimuus Kyky oppia Intrapersonalliset taidot: Kyky hallita tietoa Kommunikaatio - vuorovaikutustaidot Puhuminen ja esiintyminen Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa, joilla on samanlaisia kokemuksia Uusien elämää muuttavien mahdollisuuksien luominen
MENETELMÄT	Vertaisoppiminen Draama Käänteinen oppiminen
KESTO	120 minuuttia
KOHDERYHMÄ	Äidit/isät, jotka palaavat työhön lapsen saamisen jälkeen. Etenkin vanhemmat, joilla ei ole kokemuksia työstä.
RYHMÄKOKO	Suositeltu osallistujien määrä: enintään 10
MATERIAALIT	Paperiarkit, tussit, sinitarra, älypuhelimet jne.

Tausta

Vanhemmat, jotka huolehtivat lapsistaan ja ovat ilman aikaisempaa työkokemusta, ovat usein ahdistuneita heidän sopeutumisestaan työmarkkinoille. He eivät tiedä, mitä heidän pitäisi odottaa työhaastatteluissa, mitä kysymyksiä saatetaan kysyä ja miten niihin vastataan. Heillä on heikko luottamus omiin kykyihin, eivätkä he pysty tunnistamaan heidän ominaisuuksiaan, jotka voivat olla hyödyllisiä tuleville työnantajilleen.

Tavoitteet

- ✓ Mahdollistaa nuorten vanhempien, joilla ei usein ole työkokemusta, pääsyn/paluun työmarkkinoille
- ✓ Mahdollistaa työhaastattelusimulaatiolla harjoittelun turvallisissa olosuhteissa.
- ✓ Auttaa heitä tunnistamaan arjessaan, joka koostuu usein pääasiassa lapsen hoidosta, työnhaussa hyödynnettäviä piirteitä

Vaiheittainen prosessi

Koko prosessin kesto on 6 kahden tunnin työpajaa. Esittelemme kolmannen ja neljännen työpajan aikataulun.

Kolmas työpaja

1. Kutsu osallistujat osallistumaan harjoitukseen haluamallaan tasolla. Pyydä osallistujia jakautumaan 3–4 ryhmään (jokaisen ryhmän koko: 3–4 henkilöä). Pyydä osallistujia esittelemään nopeasti vanhemmuustarinansa ja anna osallistujille tarpeeksi aikaa niiden jakamiseen. Odota, kunnes jokainen ryhmässä oleva henkilö on kertonut tarinansa. Kun he

ovat valmiita, pyydä osallistujia valitsemaan 2–3 asiaa, joista he pitävät äitinä olemisessa, ja 2–3 heistä, jotka eivät pidä.

- Pyydä jokaista ryhmää kirjoittamaan paperille jokaiselle yksi asia, josta he pitävät vanhempana olemisessa ja yksi asia, josta he eivät pidä vanhempana olemisessa toiselle paperille. Naisille tulee antaa tarpeeksi aikaa valita nämä 4–6 aihetta.

- Pyydä kutakin ryhmää esittämään vastauksensa kysymyksiin ja laittamaan paperilla olevat vastauksena näkyville huoneeseen.

2. Anna osallistujille tilaa kertoa reflektioistaan. Kysy heidän tunteistaan puhuttaessa vanhemmuudesta:

- Mikä on heidän näkemyksensä keskustelun jälkeen?
- Miksi he ovat valinneet lauseensa?
- Mitä kompetensseja (tietoja, kykyjä) he kehittävät äitiydessä?

3. Esittele Jasper Juulista tietoa

Kerro osallistujille Jasper Juulin äitiyskäsityksestä. Juul on sanonut, että vanhempana olo kehittää ihmistä enemmän kuin työpajat – he oppivat itsestään, ja kehittävät työmarkkinoilla tarvittavia kompetensseja

4. Mitä kompetensseja olet kehittänyt vanhemmuudessa?

Näytä osallistujille lista erilaisia osaamisia. Lue ne huolellisesti ja selitä sanat, joita osallistujat eivät tiedä. Kun sanoista on yhteinen ymmärrys, pyydä äitiä kirjoittamaan ylös jokainen heidän äitiytensä aikana saavuttamansa ja kehittämänsä kompetenssi.

Anna osallistujille mahdollisuus jakaa kompetenssilistansa toisten kanssa heidän niin halutessaan.

5. Työpajan lopuksi, kysy osallistujilta, kuinka he hyötyivät työpajasta

Pyydä naisia tuomaan kompetenssiluettelonsa seuraavaan työpajaan.

Neljäs työpaja

Valmistele työpajojen välissä naisten tarinoita, jotka ovat samankaltaisia, mutta eivät samoja kuin osallistujien tarinat; naisista, jotka ovat juuri lopettaneet lasten hoitamisen kotona ja yrittävät löytää työtä. Valmistele näiden naisten työpaikkailmoitus, ansioluettelo ja luettelo kysymyksistä, joihin tämä henkilö voi vastata haastattelun aikana.

1. Toivottaminen tervetulleeksi - valmistele joitain harjoituksia tai kysymyksiä työpajan avaamiseksi ryhmän kanssa.
2. Kerro äidille näiden työpajojen tavoitteesta – haastattelun tarkastelu
3. Valmistele vanhemmat rooleihinsa

Kutsu heidät kävelemään huoneeseen. Jos sanot kävele, he kävelevät, jos sanot pysähdy, heidän pitäisi pysähtyä. Jos sanot ylös, he hyppäävät. Jos sanot alas, he kyykistyvät. Anna heille useita ohjeita, ja jos huomaat, että naiset ymmärsivät tarkoituksen, sano heille, että nyt muutat sanojen merkityksiä. Jos sanot kävele, heidän pitäisi pysähtyä; jos sanot pysähdy, heidän pitäisi kävellä; jos sanot ylös, heidän pitäisi kyykistyä jne.

Anna heille tilaa tehdä virheitä tässä harjoituksessa. Tämän lyhyen harjoittelun jälkeen selitä naisille, että ihmiset pitävät elämästä tietyissä viitekehyksissä, kaavioissa, ja ymmärtävät merkityksiä. Mutta kun muutamme tätä kaavaa, voimme nähdä uusia näkökulmia. Seuraavassa harjoituksessa muutamme näkökulmaa.

4. Kerro osallistujille, että nyt he tutustuvat joihinkin tarinoihin. Näytä heille työpaikkailmoitus ja CV, jotka valmistelit ennen työpajaa. Kysy heiltä, mitä tarinoita nämä kertovat.

Anna osallistujille tilaa vastata. Auta heitä esittämällä kysymyksiä. Jos he selventävät tarinaa, kirjoita päähenkilön nimi taululle tai paperiarkille ja aseta seinälle.

5. Pyydä nyt naisia asettumaan rooliin. Heistä tulee yrityksen / henkilöstöhallinnon työntekijä, joka pitää haastattelun päähenkilömme. Yksi kouluttaja menee sen vanhemman puolelle, joka haluaa saada tämän työn (vaihda takkisi tai jotain myös, osoittaaksesi, että olet roolissa; kun olet valmis, ota tämä takki pois). Toinen kouluttaja huolehtii oppimisprosessista.

Henkilö, joka on yrityksen hallituksen / henkilöstöhallinnon työntekijän roolissa kysyy vanhemmalta kysymyksiä. Roolissa oleva kouluttaja vastaa - voit myös tehdä virheitä, jos tiedät millaisia virheitä osallistuja saattaa tehdä haastattelun aikana. Toinen kouluttaja huolehtii oppimisprosessista.

Jos haastattelu päättyy, ota rooli pois päältä. Kouluttaja ottaa takin pois ja osallistajat vaihtavat paikkaa, jossa he istuivat.

6. Keskustele osallistujien kanssa heidän uudesta kokemuksellaan olla hallituksen / henkilöstöhallinnon työntekijä

Kysy osallistujilta heidän tunteistaan heidän ollessaan hallituksen / henkilöstöhallinnon työntekijöitä.

- Minkä takia he ovat varmoja, että tämä ehdokas soveltuu työhön?
 - Mikä heitä estäisi palkkaamasta ehdokasta työhön?
 - Kuinka ehdokas voi valmistautua haastatteluun varmistaakseen paremmin työn saamisen? Kuinka neuvoisit häntä?
7. Kirjoita ylös ja kerää osallistujien ääniä ja neuvoja yhteen paikkaan. Lisää tietoja haastatteluun valmistautumisesta.
 8. Pyydä osallistujia valitsemaan ja kerro 2–3 tärkeintä asiaa, joista heidän kannattaa huolehtia valmistautuessaan haastatteluun.
 9. Valmistele osallistujille mahdollisuuksia osallistua haastatteluun hakijana. Jos mahdollista, tee tämä tässä työpajassa / toisen työpajan alussa tällä harjoituksella.
 10. Päätä työpaja ja kysy osallistujilta mitä he hyötyivät työpajasta.

Pop-Up museo

ESITTELIJÄT	Cecilia Bernabei Luonut Cecilia Bernabei (Opettaja IIS De Amicis-Cattaneo-instituutissa) ja Elisa Pollastrini (Konferenssitulkki) Kehittänyt Joanna Zaręba
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Elämäntaidot Luovuuden stimulointi Osallistujien motivointi osallistua jatko-opiskeluun Kyky oppia Intrapersonalliset taidot: Itsetietoisuuden kehittäminen Itsetunnon parantaminen ”Oppiminen on tylsää” -näkökulman muuttaminen Itsetunto Tietoisuus omista kyvyistä Kommunikaatio - vuorovaikutustaidot Puhuminen ja esiintyminen Kyky tehdä yhteistyötä muiden kanssa Kulttuurinen tietoisuus ja identiteetti
MENETELMÄT	Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella
KESTO	60–90 minuuttia
METODOLOGIA	Pop-Up museon erikoisuus on, että se voidaan toteuttaa missä tahansa yhteydessä, kokemuksien, tarinoiden ja muistojen jakamiseen. Se ei juurru yhteen paikkaan tai tilaisuuteen, vaan sitä voidaan käyttää keinona stimuloida luovuutta ja yhteistyötä museoissa tai niiden ulkopuolella. Toisin sanoen on mahdollista luoda pienimuotoisia Pop-Up museoita kaikkialle. Näyttelyä ei voi olla olemassa, jos siihen ei kuulu jakamista. Siihen voi liittyä myös enemmän metodologioita, kuten yhteisoppiminen, ulkoilmaopetus, vertaisoppiminen, simulaatiot jne.
KOHDERYHMÄ	Aikuisryhmä. Kaikki erikkyiset osallistujat ovat tervetulleita.
RYHMÄKOKO	Enintään 40 osallistujaa, jaettuina tiimeihin.
MATERIAALIT	Kaksi kirkasta muovitaskua jokaiselle osallistujalle Kaksi pyykkipoikaa jokaiselle osallistujalle Sakset, tarraetikettejä, värillisiä kortteja, liimaa, pitkä naru, teippiä

Pop-Up museon on luotu menetelmäksi, jossa otetaan mukaan kaikkien omat henkilökohtaiset kokemukset sellaisen kognitiivisen lähestymistavan edistämiseksi, joka tuottaa uutta tietoa. Pop-Upit voidaan siirtää mihin tahansa yhteyteen.

Tausta

Työkalun perustana on alun perin Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa luotu pop-up museo -konsepti. Konseptissa luotiin museoita, vahvojen yhteisön ankkureiden avulla, niiden perinteisten sijaintien ulkopuolelle olemassa oleviin väliaikaisiin ja odottamattomiin paikkoihin lisäämään kansalaisten

sitoutumista. Pop-Up museo voi olla tehokas työkalu, jolla rohkaistaan kävijöitä (tai ulkopuolisia) toteuttamaan henkilökohtaisia näyttelyitä omista kokemuksistaan. Pop-Upien ”nyt näet / nyt et” -piirre tekee kokemuksesta vahvemman, vähemmän uhkaavan ja vuorovaikutteisemman. Tämä tukee uutta tapaa perustaa kulttuuripaikkoja ottamalla katsoja mukaan ei-institutionaalisella tasolla.

Lisäksi niiden jatkuva nomadisuus helpottaa mahdollisuutta esitellä museoita uudelle yleisölle, jolloin museorakennukset muuttuvat vähemmän hallitseviksi (rakentaen siltoja museoiden ja epätavanomaisten vierailijoiden välillä). Viimeisenä, pop-upit voivat olla lähtökohta ihmisten rohkaistumiseen vierailla institutionaalisissa museoissa. Ne voidaan helposti siirtää tai jälleenrakentaa minne tahansa yhteyteen sosiaalisen areenan edistämiseksi.

Tavoitteet

- ✓ Motivoida epätavanomaisia vierailijoita lähestymään museoita helposti lähestyttävänä paikkoina, jotka eivät ole yhteiskunnasta etäällä
- ✓ Koota yhteen ihmisiä ja siirtää museokokemus eri yhteyksiin. Lähestymistapa voi tuottaa myönteisiä tuloksia jopa epämuodollisina opetuspaikkoina.

Vaiheittainen prosessi

Pop-Up museon voi luoda ryhmä (tai useat ryhmät) ihmisiä avustajan ohjaamana. Avustaja tarjoaa materiaaleja ja välineitä teosten jakamisen aloittamiseksi.

Aluksi, pienimuotoisen Pop-Up museon luominen koostuu tuttujen esineiden manipuloinnista, niiden valinnasta ja yhteisen näyttelyn luomisesta. Esineet voidaan sijoittaa muovikalvon sisälle ja ripustaa naruun tai seinälle, jos mahdollista. Jokaiselle teokselle annetaan nimi, aivan kuin se olisi taideteos.

Toinen vaihe koostuu siitä, että ihmisten annetaan luoda yksilöllinen taideteos avustajan antamien (ja yllä kuvattujen) materiaalien avulla. Teosten järjestelystä päättää ryhmä (tai ryhmät), joka myös antaa järjestelylle suunnan.

Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella – Kirjasto Oodi

ESITTELIJÄT	Łukasz Szewczyk, Agnieszka Borek, Radka Šušková
KOMPETENSSIT, JOIHIN TYÖKALUN KÄYTTÖ KOHDISTUU	Kulttuurinen näkökulma Kulttuuritietoisuus Elämäntaidot • Byrokratian kanssa toimiminen • Kyky oppia jotain • Eri henkilökunnan jäsenten kanssa toiminen Intrapersonalliset taidot: • ”Oppiminen on tylsää” -näkömyksen muuttaminen Viestintä - vuorovaikutustaidot: • Puhuminen ja esiintyminen • Vuorovaikutus Tietokoneen käyttö ja digitaaliset taidot
MENETELMÄT	Oppiminen luokkahuoneen ulkopuolella, tarinankerronta
KESTO	120 minuuttia
METODOLOGIA	Harjoitus on alun perin kehitetty luokkahuoneen ulkopuolisista aktiviteeteista ja tarinankerronnan komponenteista. Tässä kuvatussa tapauksessa keskityimme aiemmin tuntemattoman julkisen laitoksen tutkimisen kokemiseen ja sen resurssien käyttämiseen sekä nykyaikaisen kirjaston sääntöihin ja määräyksiin perehtymiseen. Kuten suurin osa käsikirjassa kuvatuista menetelmistä, työkalu on mukautettavissa omiin päämääriisi, suunniteltuun lopputulokseen, paikkaan ja ryhmään.
KOHDERYHMÄ	Työkalua voidaan käyttää minkä tahansa ryhmän kanssa työskentelyyn. Jos digitaaliset laitteet ovat esteenä, voit muokata työkalua vapaasti (esimerkiksi käyttämällä tulostettuja valokuvia, pyytää keräämään ja kirjoittamaan tarvittavat tiedot paperille). Tämä työkalu on suunniteltu erityisesti henkilöille, jotka kohtaavat esteitä pääsyssä julkisiin tiloihin (käsittää esim. alueen uudet asukkaat).
RYHMÄKOKO	Suosittu osallistujamäärä: enintään 12 ihmistä. Heillä tulisi olla apuna kaksi avustajaa, jos mahdollista.
MATERIAALIT	Osallistujilla tulisi olla älypuhelimet, joissa on asennettuna viestintäsovellukset (esim. WhatsApp, Messenger, Hangouts). Ohjaajan on valmisteltava valitusta paikasta valokuvia (3–4 kuvaa rakennuksesta tai paikasta vaihteittaiselle tunnistamiselle: vaikeasti tunnistettavasta yksityiskohdasta kokonaiseen näkymään rakennuksesta tai paikasta).

Tausta

Työkalu perustuu luokahuoneen ulkopuolella tapahtuvan oppimisen, pelillistämisen, digitaalisen tarinankerronnan ja ulkopelien komponentteihin. Se on alun perin kehitetty kokemuksistamme aikuisten parissa työskentelystä. Sen keskeinen elementti on leikki ja palapelien ratkaiseminen, mitkä voivat olla tehokkaita oppimisen kannustimia joillekin osallistujille (etenkin tämän käsikirjan yhteydessä käsitellyille ryhmille). Se voi olla erityisen houkutteleva nuorille oppijoille tai niille, jotka etsivät epästandardia opetustapaa. Uudella tekniikalla, kuten digivalokuvauksella ja puhelimien kommunikaatiosovelluksilla, on tärkeä rooli tässä työkalussa, ja tämä voi olla myös yksi opetuksen tavoitteista.

Muista, että tavoitteesta, opetusmenetelmästä ja ryhmän tyypistä riippuen tähän menetelmään voi tehdä merkittäviä muutoksia.

Tavoitteet

Tavoitteet voivat vaihdella ja olla suuresti riippuvaisia ohjaajan valinnoista. Paikasta, ryhmästä ja työnkulusta riippuen ne voivat sisältää:

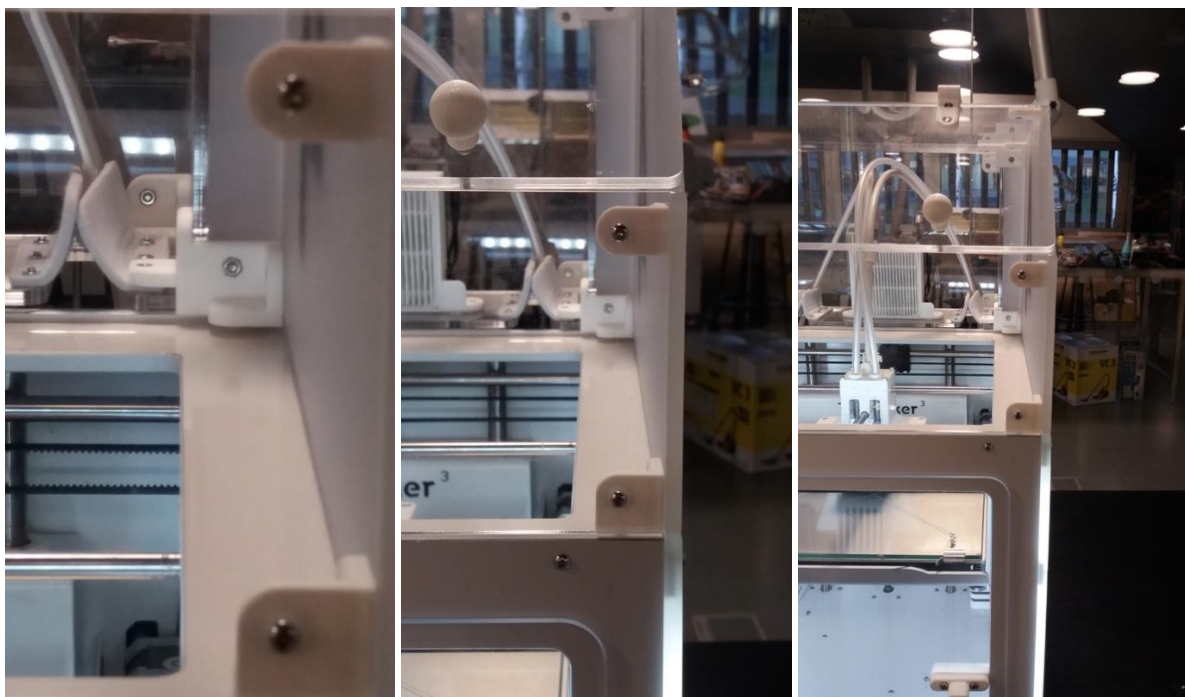
1. sellaisten ihmisten kannustaminen ja perehdyttäminen, jotka eivät ole aiemmin käyttäneet kyseistä julkista palvelua (kirjasto, yhteisökeskus, sosiaalipalvelukeskus, kulttuurilaitokset, terveys-, urheilu- tai koulutustilat jne.)
2. tuoda esiin tietyn laitoksen tärkeät toiminnot ja oppia hyödyntämään niitä
3. "kaupunkitutkimus", löytämällä sen tärkeät paikat sekä pitkäaikaisille asukkaille että uusille tulokkaille
4. aktiivisuuden, ulos menemisen ja paikallisen yhteisön integraation edistäminen
 - opitaan navigoimaan, kommunikoimaan ja käsittelemään virallisia asioita, jotka vaativat vuorovaikutusta laitosten virkamiesten kanssa
 - kyseisen tilan luova tutkiminen; huomion kiinnittäminen arkkitehtoniisiin yksityiskohtiin ja laitteisiin, tilan pohtiminen ja arvostaminen jne.
 - luovuuden, itseilmaisun ja tarinankerronnan edistäminen erilaisilla ilmaisumuodoilla
 - yhteistyöasenteiden ja viestintätaitojen kehittäminen ryhmässä; keskittyminen yhteistyöhön, ongelmanratkaisuun ja neuvotteluun
 - digitaalisten laitteiden ja uusien viestintävälineiden käytön oppiminen

Vaiheittainen prosessi

Seuraava kuvaus viittaa työkaluun, jota käytettiin Education By The Way -projektin aikana Helsingin keskuskirjasto Oodissa. Sen komponentteja voidaan vapaasti muokata ja mukauttaa sopimaan tavoitteisiin, oppijaryhmään, paikkaan jne. Kanssa. Tässä tapauksessa osallistujat saivat vapaasti valita, haluavatko he suorittaa tehtävän noudattamalla avustajien ohjeita (vaihtoehto ihmisille, jotka nauttivat palapelin ratkaisemisesta) vai tutkia paikkaa yksin ja kertoa tarinan siitä myöhemmin (vaihtoehto ihmisille, jotka suosivat luovan ajattelun tehtäviä). Vapaan valinnan strategia antaa osallistujien päättää itsenäisesti, kuinka he oppivat (joillekin heistä voi itsessään olla vaikea tehdä

päätöstä), mutta toisaalta se vaatii ohjaajalta lisävalmisteluja ja erityisen huomion kiinnittämistä. Tavoitteesi voi määritellä valitsemasi toiminnan tyypin.

Huomio! Ennen tehtävän esittämistä ryhmälle ohjaajan on valmistettava valokuvamateriaali etukäteen. Muista aina harjoituksen tavoite valitessasi paikkaa, laitteita, ihmisiä, prosessia jne. Tämän työpajan tehtävänä oli aloittaa väittely tulevaisuuden koulutuksesta, tulevaisuuden kirjastojen roolista ja toiminnoista sekä niiden odottamattomasta monimuotoisuudesta. Tämän saavuttamiseksi valokuvattuihin laitteisiin kuuluivat 3D-tulostin, tietokone videoiden värinmuokkausohjelmalla, ompelukone ja Euroopan komission tiedotuspiste. Jokainen laite/paikka valokuvattiin useissa kehyksissä, joissa näkyvä yksityiskohta vaihteli, jotta saadaan hämmäntäviä ja odottamattomia kuvia. Jos osallistujilla oli ongelmia tunnistamisessaan, heille annettiin lisää kuvia, jotka kuvaavat paljastavia yksityiskohtia.

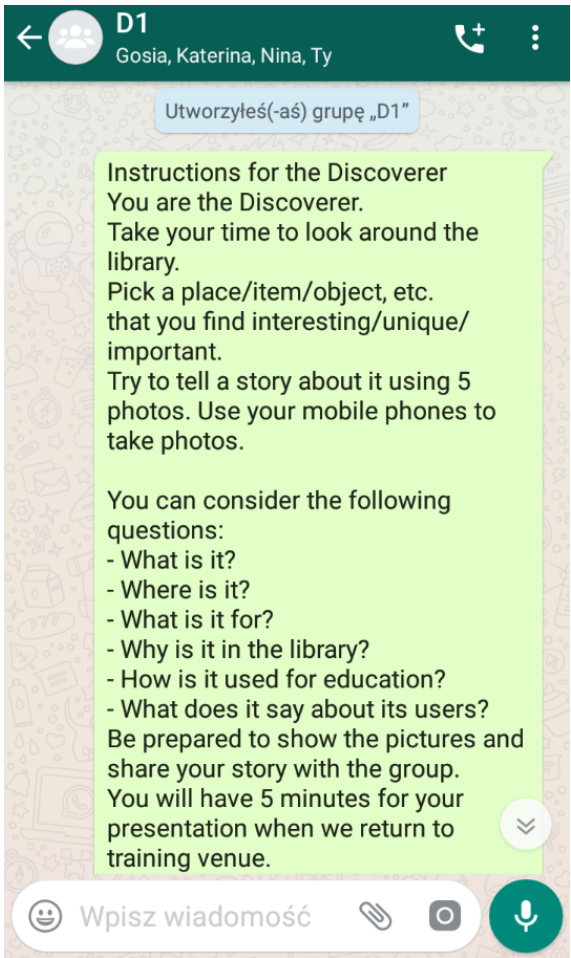


Toinen asia, joka ohjaajan on tehtävä ennen aktiviteettia, on varmistaa, että hän voi ottaa yhteyttä kaikkiin osallistujiin valitun sosiaalisen sovelluksen (esim. WhatsApp) kautta ja että osallistujat tietävät kuinka kommunikoida tämän sovelluksen kanssa. Jos tavoitteesi on opettaa digitaalisen viestinnän työkalujen käyttöä, voit pidentää tätä harjoittelun alkuosaa (näyttää kuinka ladata sovellus ja käyttää sitä, keskustella yksityisyyttä ja tietosuojaa koskevista kysymyksistä, esitellä verkkoviestinnän ohjeita jne.).

Työnkulku:

1. Ohjaaja pyytää osallistujia valitsemaan haluaisivatko he olla "löytöretkeilijöitä": tutkia luovasti paikkaa ja kertoa siitä tarina; tai "etsiviä": ratkaista mysteeritehtäviä. Jos sinulle on tärkeää, että sinulla on enemmän tai vähemmän samankokoisia ryhmiä, voit päättää, että jokaisella ryhmällä on rajoitettu lukumäärä jäseniä. Tällöin esimerkiksi viimeinen, joka valitsee puolensa, liittyy ryhmään, jossa on vähemmän jäseniä (voit esimerkiksi kiinnittää muistilappuja, joiden vieressä osallistujien on seisottava).

2. Osallistujien lukumäärän mukaan voit jakaa jokaisen ryhmän (löytöretkeilijät ja tutkijat) alaryhmiin (2–3 henkilöä). Tämän jaon jälkeen luot valittuihin mobiilisovelluksiin vastaavia ryhmiä, joiden kautta lähetät ohjeita, vinkkejä, päivityksiä jäljellä olevasta ajasta jne.
3. Kun ryhmät on muodostettu, ohjaaja lähettää jokaiselle ryhmälle tehtävää koskevia tietoja ilmoittaen tehtävän suorittamiseen käytettävän ajan. Meidän tapauksessamme ohjeet näyttivät tältä:

Löytöretkeilijät <i>“Ohjeet löytöretkeilijälle</i> <i>Sinä olet löytöretkeilijä.</i> <i>Katso rauhassa ympärillesi kirjastossa.</i> <i>Valitse paikka/esine/kohde ym., jota pidät kiinnostavana/ainutlaatuisena/tärkeänä.</i> <i>Yritä kertoa siitä tarina 5 kuvan avulla. Käytä matkapuhelintasi kuvien ottamiseen.</i> <i>Voit harkita seuraavia kysymyksiä:</i> - Mikä se on? - Missä se on? - Mihin se on tarkoitettu? - Miksi se on kirjastossa? - Kuinka sitä käytetään opetuksessa? - Mitä se kertoo käyttäjistään? <i>Ole valmiina näyttämään kuvat ja jakamaan tarinasi ryhmässä.</i> <i>Sinulla on 5 minuuttia esitystä varten, kun palaamme opetuspaikalle.”</i>	 The screenshot shows a WhatsApp chat window for a group named 'D1' with members 'Gosia, Katerina, Nina, Ty'. A blue system message reads 'Utworzyłeś(-aś) grupę „D1”'. A large green message bubble contains the following text: Instructions for the Discoverer You are the Discoverer. Take your time to look around the library. Pick a place/item/object, etc. that you find interesting/unique/important. Try to tell a story about it using 5 photos. Use your mobile phones to take photos. You can consider the following questions: - What is it? - Where is it? - What is it for? - Why is it in the library? - How is it used for education? - What does it say about its users? Be prepared to show the pictures and share your story with the group. You will have 5 minutes for your presentation when we return to training venue. The bottom of the chat shows a white input bar with a smiley icon, the text 'Wpisz wiadomość', and icons for attachments, gallery, and voice recording.
--	---

Etsivät

"Ohjeet etsiville

Te olette etsiviä.

Tehtävänänne on löytää kuvissa olevat paikat/esineet/kohteet. Saat kuvat Whatsappissa.

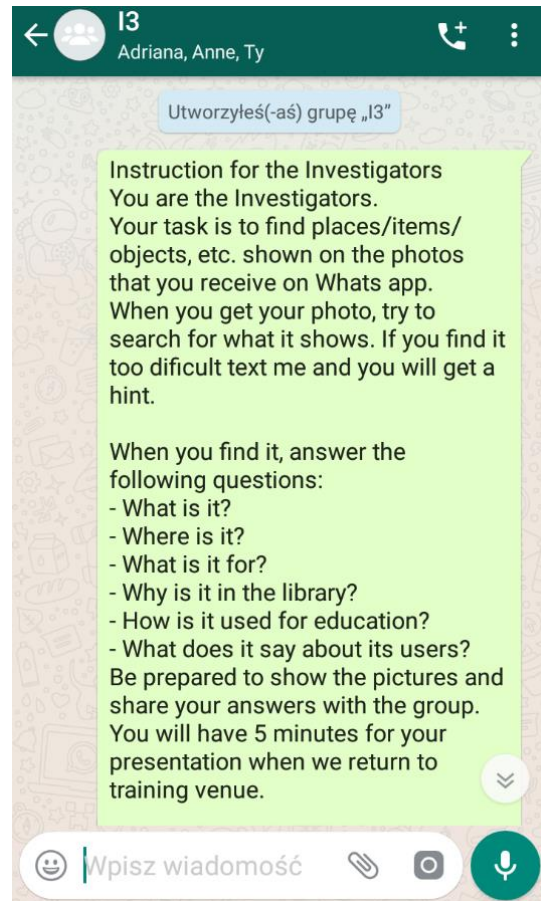
Kun saatte kuvanne, yrittäkää etsiä mitä se esittää. Jos se on liian vaikeata löytää, lähettäkää minulle tekstiviesti, niin annan vihjeen.

Kun löydätte sen, vastatkaa seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä se on?
- Missä se on?
- Mihin se on tarkoitettu?
- Miksi se on kirjastossa?
- Kuinka sitä käytetään opetuksessa?
- Mitä se kertoo käyttäjistään?

Olkaa valmiina näyttämään kuvat ja jakamaan vastauksenne ryhmässä.

Teillä on 5 minuuttia esitystä varten, kun palaamme opetuspaikalle."



**Mukaan liitetyt kuvat
jokaiselle ryhmälle**



4. Ohjaaja antaa osallistujille keinot ja menetelmät tehtävän suorittamiseen, ja hän itse voi olla jopa valitun tilan ulkopuolella. Hänen on kuitenkin vastattava kaikkiin sovelluksen kautta esitettyihin kyselyihin.
5. Kun tehtävän aika loppuu, kaikki osallistujat tapaavat sovitussa paikassa (esim. ennalta varatussa huoneessa), jossa he voivat jakaa kokemuksiaan, ratkaisuja tehtävään ja juuri hankkimaansa tietoa mukavassa ilmapiirissä. Tämä jälkikäsitteilyhetki voidaan järjestää tavoitteeseen soveltuvalla tavalla. Suosittelemme kuitenkin, että tulisi olla riittävästi aikaa myös spontaaniin keskusteluun kokemuksesta (osallistujien tulisi tuntea olonsa niin mukavaksi, että ne ilmaisevat myös vähemmän positiivisia asenteita) tehtävän lopputulosten esittelyyn (on tärkeää, että ohjaaja tai osallistujat selittävät mitä tehtävät olivat, sillä ne saattoivat olla erilaisia ryhmien välillä), ja lyhyeen yhteenvetoon kokemuksen kautta

hankituista tiedoista (esim. askel askeleelta, kuinka käyttää julkista kirjastoa, kuinka saada maahanmuuttajana asuntoapua, jne.). Lopuksi voit keskustella siitä, kuinka uusi tietämys laitetaan käytäntöön.

PALAUTE

Mitä palaute on?

Palaute on arvokasta tietoa, jota annetaan henkilölle hänen käyttäytymisensä suhteen, ja joka välitetään siten, että palautteen vastaanottaja ylläpitää myönteisen asenteen itseään kohtaan.

Palautteen antamisen tarkoituksena ei ole arvioida sen palautetta saavan henkilön käyttäytymistä, vaan muuttaa kyseisen henkilön käytänteitä ja kehitystä.

Miksi hyödyntää palautetta?

Palautteen antaminen on yksi tehokkaan oppimisen keskeisiä tekijöitä. Nykyinen vahvistavan palautteen puute pidentää oppimisaikaa ja johtaa siihen, että menetetään mahdollisuuksia kehittää tietoisesti osallistujien vahvuuksia ja toistaa odotettuja toimintoja.

Mahdollisia sovelluksia

- Matalan pohjakoulutuksen omaaville ihmisille vuorovaikutustaitojen opettamiseen, riitojen ratkaisuun, jäänmurtajaksi, tiiminrakennukseen.

Vaiheittainen prosessi

Palautteen antamiseen liittyy neljä yksinkertaista sääntöä:

1. Tee se ajoissa - valitse oikea aika ja paikka palautteelle
2. Pidä se yksityisenä - ohjaa palautteesi henkilölle, jota se koskee, ilman muiden osallistumista
3. Käytä ”minä” -lauseketta – ”minä” ei viittaa toisen henkilön käyttäytymiseen, vaan siihen, mitä me tunnemme suhteessa hänen käyttäytymiseensä tai tapahtuneeseen tilanteeseen ja mitä odotamme siltä.
4. Kohdista palaute vain kahteen asiaan

Oppijan kanssa keskustelun aikana:

1. Vakuuta henkilölle, että aihe on sinulle erittäin tärkeä, ja rohkaise häntä antamaan palautetta. Kerro heille, miksi heidän palautteensa on sinulle tärkeää.
2. Hyväksy kiitokset ja kritiikki.
3. Älä kiistä tai kiellä, kuuntele vain tarkkaan
4. Ole avoin ja aito
5. Ensinnäkin kuuntele huolellisesti
6. Varmista, että ymmärrät
7. Kiitä palautteesta

Voit käyttää kolmea alla kuvattua tekniikkaa:

Voileipätekniikka sisältää kolme askelta:

1. Kehu - "Positiivinen" tunne / tieto - jonka tarkoituksena on kehua henkilöä, jolle haluamme antaa palautetta siitä, mitä hän on tehnyt hyvin. On syytä mainita noin 2 tai 3 erityistä asiaa, jotka henkilö todella teki hyvin
2. Kritiikki - "Mitä parantaa?" - Tässä vaiheessa olisi sanottava siitä, mitä tarkalleen tulisi parantaa. Yritä ylläpitää positiivista sävyä.
3. Kehu - positiiviset tunteet / tiedot - jotka päättävät keskustelun. Se voi olla: kiitos työstä, motivaatiota jatkaa työskentelyä sellaisilla sanoilla kuin "Uskon, että selviät" ja ehdotus tuesta.

Epäilemättä yllä olevan mallin merkittävimpänä etuna on sen positiivinen luonne - keskittyy vastaanottajan ratkaisuun ja motivaatioon.

Esimerkki palautteen antamisesta tällä tekniikalla:

1. Kehu – *Menestyit hienosti tässä ryhmäharjoituksessa, olit hyvin mukana ja luova.*
2. Kritiikki – *Ensi kerran, kun kokeilet tätä harjoitusta, puhu hieman hitaammin ja kovempaa, jotta kaikki ryhmäläiset kuulevat sinua.*
3. Kehu – *Kiitos paljon vielä sinun luovasta panoksestasi tähän harjoitukseen.*

FUKO tekniikka auttaa luomaan viestin, joka kuvaa tietyn tilanteen tai käytöksen vaikutuksia.

Työkalujen nimi on lyhenne, joka muodostuu puolalaisten sanojen alkukirjaimista:

F – (puolaksi fakty) faktat

U – (puolaksi uczucia) tunteet

K – (puolaksi konsekwencje) seuraukset

O – (puolaksi oczekiwania) odotukset

Esimerkki palautteen antamisesta tällä tekniikalla:

F – *Annoit paljon hyviä ideoita tällä tunnilla*

U – *Pidän tavastasi jakaa kokemuksiasi ja tietoa ryhmän kanssa*

K – *Se vaikuttaa muihin osallistujiin ja auttaa heitä näkemään ongelmansa eri näkökulmista*

O – *Ole hyvä ja jatka samalla tavalla*

SBI palaute liittyy kommentit tiettyihin tilanteisiin ja käyttäytymiseen ja hahmottelee sitten näiden käyttäytymisten vaikutuksia muihin. Sen nimi on lyhenne, joka muodostuu englanninkielisten sanojen ensimmäisistä kirjaimista.

S – Situation (tilanne)

B – Behaviour (käyttäytyminen)

I – Impact (vaikutus)

Esimerkki palautteen antamisesta tällä tekniikalla:

S – *Tänään koulutuksessa et palannut tauolta ajoissa*

B – *Vaikka olet allekirjoittanut sopimuksen, että kunnioitat taukoja*

I – *Ryhmäsi menetti mahdollisuuden tehdä koko harjoituksen*

OPPIMISEN ARVIOINTI – KEHITTÄMISEN KEINO

Mitä oppimisen arviointi on?

Opetusprosessin arviointi käsittää tiedon keräämisen ja analysoinnin, mikä johtaa päätelmiin prosessin arvosta ja oppimisen vaikutuksista. Se on enemmän kuin vain arvostelua, sillä sen tavoitteena on oppimisprosessin ja sen vaikutusten kehittäminen ja parantaminen. Arvioinnilla on monia käytännön toimintoja, kuten:

- **Kasvatus ja koulutus** – arviointi mahdollistaa oppimisen hallintaa ja opettajien osaamista parantamista tukevan tiedon hankkimisen (koska he myös oppivat tässä prosessissa⁶),
- **Päätöksenteko** – arviointi tukee näyttöön perustuvaa päätöksentekoa, joten se helpottaa ja tukee päätöksentekoa siitä, mitä oppimistoimintaa pitäisi / ei pitäisi jatkaa, muuttaa tai korvata muilla,
- **Kehittäminen** – arviointi auttaa parantamaan oppimisprosessin laatua, asianmukaisuutta, hyödyllisyyttä, vaikuttavuutta, tehokkuutta, vaikutusta ja kestävyyttä,
- **Mainonta** – arviointi lisää uskottavuutta (sekä kouluttajien / kouluttajien että oppimista toteuttavan organisaation) ja mahdollistaa siten tunnustuksen ja sosiaalisen tuen saamisen,
- **Operationaalisuus** – arviointi helpottaa rahoittajien vaatimusten täyttämistä (ennakkoedellytyksenä varojen saamiselle),
- **Vastuullisuus** – arviointi osoittaa oppimisen aikana tehdyt toimet, niiden vaikutukset oppijoihin; Näin ollen se lisää opettajien ja oppijoiden vastuuta tästä prosessista.

Arvioinnin mahdollisia sovelluksia

Arviointi voidaan suorittaa oppimisprosessin eri vaiheissa. Mittauksen ajankohdasta riippuen arviointi voi olla formatiivista tai summatiivista. Formattiivisen arvioinnin tavoitteena on kehittää ja parantaa meneillään olevia toimintoja, kun taas summatiivisessa arvioinnissa keskitytään niiden vaikutuksiin.

- **Ennakoarviointi** suoritetaan suunnittelun⁷ vaiheessa tai oppimisprosessin alussa. Tämän tarkoituksena on pääasiassa mukauttaa oppimishjelma oppijoiden tarpeisiin, koska se auttaa opettajaa selvittämään, mitä oppijat jo tietävät tietystä aiheesta. Tämän tiedon avulla kouluttaja voi mukauttaa harjoittelua näihin tarpeisiin sekä mitata saavutettuja vaikutuksia (vertaamalla perus- ja lopullisia tietoja / taitoja).
- **Väliarviointi** suoritetaan opetusprosessin tietyssä ajankohdassa (esim. puolivälissä). Se mahdollistaa tulevan oppimisen laadun arvioinnin, osoittaa tietyssä vaiheessa saadut tuotokset ja tukee aiempien oletusten todentamista ja päivittämistä. Täten, se antaa mahdollisuuden muutoksille.
- **Jatkuva arviointi** on käynnissä koko opetusprosessin ajan (kulkee sen mukana). Jatkuva arviointi on keskittynyt välittömien ongelmien diagnosointiin ja ratkaisemiseen, joten se parantaa

⁶ Tämä tieto viittaa oppijoiden tarpeisiin, heille hyödyllisimpien aktiviteettien valitsemiseen, tehokkaampien oppimismenetelmien käyttämiseen, saavuttaen parhaimmat vaikutukset tässä prosessissa.

⁷ Jos se alkaa ennen oppimisprosessia, se tukee sen logiikan todentamista (johdonmukaisuus suunniteltujen tavoitteiden, aktiviteettien ja vaikutusten välillä), analyysia olosuhteista, joissa oppimista tarjotaan (sosiaalinen, taloudellinen, oikeudellinen, organisatorinen, tekninen) sekä mahdollisten vaikeuksien tunnistamista ja riskien ehkäisyn suunnitelman kehittämistä.

oppimisen laatua ja tehokkuutta. Jatkuvan arvioinnin tarkoituksena on seurata pysyvätkö kaikki mukana, ymmärtävätkö he aiheen ja ovatko heillä siitä hyvä kokonaisvaltainen näkemys. Jos ei, kouluttaja voi muokata oppimisprosessia tehdäkseen siitä hyödyllisen jokaiselle osallistujalle.

Jälkiarviointi suoritetaan heti opetusprosessin jälkeen tai pitkään sen suorittamisen jälkeen. Koska se suoritetaan oppimisprosessin lopussa,⁸ se yhdistää opetuksen ja tosielämän toiminnan; keskittyen siten käytännön tuloksiin.

Jokainen yllä mainitun kaltainen arviointi johtaa suosituksiin, jotka viittaavat opetusprosessin ja sen vaikutusten parantamiseen. Arvioinnin tavoitteista, näkökulmasta (arvioijan paikasta oppimisprosessissa) ja resursseista⁹ riippuen arvioinnin voivat suorittaa:

- ✓ Oppimisprosessiin osallistuvat ihmiset (sekä oppijat että kouluttajat) ja organisaatio, joka toteuttaa ja hallinnoi tätä prosessia (**itsearviointi**),
- ✓ Sisäinen yksikkö, esim. asiantuntija arvioinnissa (**sisäinen arviointi**),
- ✓ Ulkoinen yksikkö, jolta arviointi tilataan (**ulkoinen arviointi**).

Mitkään näistä näkökulmista ei ole parempia kuin muut, koska niillä on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Siksi onkin syytä yhdistää ne kaikki.

Miksi arvioida oppimista?

Arvioinnissa keskitytään opetusprosessin eri sidosryhmiin, kuten oppilaisiin ja heidän yhteisöihinsä, kouluttajiin, ja organisaatioihin, jotka järjestävät koulutusta sekä rahoittavat sitä. Kaikki näistä voivat hyötyä arvioinnista, joka tarjoaa arvokasta palautetta. Arviointikysymykset ja -kriteerit - kuten tyytyväisyys, merkityksellisyys, toimivuus, tehokkuus, hyödyllisyys, vaikutukset ja kestävyys – mahdollistavat selvittämään:

- ✓ Kuinka **tyytyväisiä** oppijat ovat koulutusprosessiin ja sen vaikutuksiin,
- ✓ Kuinka **merkityksellisiä** oppimismenetelmät ovat tarpeisiin vastaamisen ja heidän henkilökohtaisen kehityksensä kannalta,
- ✓ Mikä on muuttunut ja kuinka **toimivaa** oppiminen oli,¹⁰
- ✓ Kuinka **tehokas** oppimisprosessi on¹¹
- ✓ Kuinka **hyödyllisiä** ovat erilaiset oppimisen tulokset eri sidosryhmille (osallistuminen käytäntöön),
- ✓ Onko oppimisella **vaikutuksia**, jotka ylittävät välittömät oppijat,¹²

⁸ Esimerkiksi 6, 12 tai 18 kuukautta myöhemmin myöhempien oppimisvaikutusten (esim. työn saaminen) tarkasteluun.

⁹ Kuten aika, talous, työvoima, kerätyt tiedot ja tekninen tuki

¹⁰ Tätä voidaan mitata vertaamalla suunniteltuja ja saavutettuja tavoitteita ja oppimistuloksia.

¹¹ Oppimisen kautta saavutettujen vaikutusten ja sijoitettujen resurssien (panos) suhde.

¹² Näin tapahtuu, kun he jakavat hankittuja taitoja, tietoja, asenteita ja tietoisuutta ihmisten keskuudessa, jotka eivät osallistuneet oppimisprosessiin. Oppimisen aikana oppijat hankkivat paitsi työhön liittyviä taitoja myös elämäntaitoja (asenteita, tapoja), jotka voimaannuttavat heidät ja antavat kykyjä todellisiin elämäntilanteisiin, joita he kohtaavat. Yhä useammin keskustellaan siitä, kuinka antamalla matalan pohjakoulutuksen omaaville aikuisille lisää itsemääräämisoikeutta ja minäpystyvyyttä voi olla moninkertaistava vaikutus yhteisöihinsä, koska osallistujat - jopa tietämättä - voivat jakaa hankittua tietämystä muiden ihmisten kanssa (mukaan lukien lapsillensa), motivoimalla heitä jatkamaan oppimista ja edistämään sosiaalista osallisuutta.

- ✓ Mitkä ovat oppimisen myöhemmät vaikutukset ja niiden **kestävyys** tämän prosessin suorittamisen jälkeen.

Arviointikysymykset ja -kriteerit liittyvät mittaushetkeen ja voivat viitata opetusprosessiin ja sen hallintaan sekä saavutettuihin vaikutuksiin ja niiden syihin.

Vaiheittainen arviointiprosessi

Arviointiprosessi koostuu vaiheista, kuten suunnittelu, tiedonkeruu¹³ ja analyysi, raportointi ja lopuksi arviointitulosten käyttö toteuttamalla annetut suositukset. Näistä vaiheista riippumatta arviointi suoritetaan valitun logiikkamallin mukaisesti. Yksi suosituimmista lähestymistavoista oppimisen arviointiin on Kirkpatrick-malli, joka koostuu neljästä valmennuksen vaikuttavuuden tasosta: reaktio, oppiminen, käyttäytyminen ja tulokset¹⁴. Sitä voidaan kuitenkin yhdistää myös Kelloggin ohjelmalogiikkamalliin (jota käytetään usein projektien arvioinnissa), jossa otetaan huomioon odotettua muutosta aiheuttavien elementtien järjestys: panokset (resurssit), projektitoiminnot ja sen vaikutukset (tuotokset, tulokset ja vaikutukset).

Seuraava taulukko voi auttaa kouluttajia / kouluttajia mukauttamaan sekä Kirkpatrickin että Kellogg-mallia arviointiinsa ja käyttämään erilaisia tiedonkeruumenetelmiä.

Valmennuksen vaikuttavuuden tasot / arviointivaiheet	Arviointikriteerit ja -kysymykset ¹⁵	Suosittelut tiedonkeruumenetelmät
Reaktio	Kuinka osallistujat reagoivat oppimisprosessiin: - Mistä opetuksen elementeistä he pitävät enemmän / vähemmän? Kuinka osallistujat suhtautuvat opetuksen suorittamistapaan, sen ohjelmaan, vaikutuksiin ja organisaatioon? (tyytyväisyys) - Missä määrin oppimismenetelmät ja niiden vaikutukset liittyvät	- Havainnointi, kyselyt, henkilökohtaiset tai ryhmähaastattelut suoritetaan heti koulutuksen jälkeen. - Aktiiviset menetelmät palautteen saamiseksi, esim. julistetuokiot ("puhuvat seinät / pöydät", keskeneräiset lauseet)¹⁶, "matkalaukku ja roskakori", "liikennevalot"¹⁷

¹³ Nämä ovat tietoja, joiden avulla voidaan vastata arviointikysymyksiin ja arvioida koulutusprosessia valittujen kriteerien mukaisesti.

¹⁴ **Reaktio** – emotionaalinen reaktio ja tyytyväisyys koulutukseen; **Oppiminen** – keskittyy tiedon, taitojen jne. edistymiseen; **Käyttäytyminen** - seurauksena osallistujien käyttäytymisen muutoksista; **Tulokset** - tarkistetaan, onko koulutuksesta ollut hyötyä yrityksen / organisaation tasolla.

¹⁵ Nämä yleiset arviointikysymykset tulisi "kääntää" yksityiskohtaisemmiksi vastaajille osoitetuille kysymyksille (tutkimusvälineinä, kuten kyselylomakkeina, yksittäisinä tai ryhmähaastatteluina, havaintolokina, tietotaitotestinä jne.). On syytä mainita, että opetuksen osallistujien lisäksi tiedonlähteenä oppimisprosessista ja sen vaikutuksista voi olla myös kouluttajia, järjestäjiä, sponsoreita, yhteistyökumppaneita jne.

¹⁶ Opiskelijat keskustelevalta tai kertovat, mistä he pitivät / eivät pitäneet oppimisprosessissa ja kuinka sitä voitaisiin muuttaa sen parantamiseksi.

¹⁷ Osallistujat arvioivat, mitkä oppimiselementit olivat merkityksellisiä / merkityksettömiä.

	oppijoiden tarpeisiin? (merkityksellisyys)	
Oppiminen	Missä määrin suunnitellut oppimistulokset saavutettiin: (toimivuus) - Mitä opittiin ja mitä ei opittu tietoisuuden, tietojen, taitojen ja asenteiden suhteen? - Missä määrin kukin osallistuja sai tietoa ja kehitti taitoja, muutti asenteita?	- Menetelmiä voidaan käyttää erikseen tai yhdistää: - Tieto- tai suorituspohjaiset testit (ennen/jälkeen¹⁸), sekä opettaja-, vertais-, ja itsejohtoiset - Havainnot ja roolipelit eri skenaarioiden mukaan
Käyttäytyminen	Käyttävätkö osallistujat uusia tietoja / taitoja / asenteita: (hyödyllisyys) - Mitkä oppimisen osat olivat enemmän / vähemmän hyödyllisiä? - Käyttävätkö osallistujat oppimaansa?	- Ennen-/jälkeen-testien vertailut, haastattelut, kyselyt, havainnot, tapaustutkimukset (suhteessa tapoihin ja menettelyihin ennen ja jälkeen harjoittelun) - Kirjeet kouluttajille, päiväkirjat, työvarjostus
Tulokset	Mitkä ovat koulutuksen myöhemmät vaikutukset? Ovatko ne kestäviä? Mitkä tekijät lisäävät niiden pysyvyyttä ajassa? (kestävyys) Onko oppimisella ollut vaikutusta (jatkovaiheessa) ihmisiin, jotka eivät osallistuneet koulutukseen¹⁹, vertailuryhmiin, organisaatioihin, paikallisiin yhteisöihin? (vaikutus) Missä määrin oppiminen oli tehokasta vertaamalla panoksia (sijoitettuja resursseja) ja saatuja vaikutuksia? (Tehokkuus)	- Vertailumenetelmät (tilanteen vertailu ennen ja jälkeen koulutuksen, koe- ja kontrolliryhmiä käyttämällä²⁰) • 360 ° mittaus (haastattelut / kyselyt eri sidosryhmien, esim. johtajien, työtovereiden, asiakkaiden, kollegoiden, perheenjäsenten kanssa) - Eri indikaattorien vertailu ennen koulutusta ja sen jälkeen (esim. valitusten lukumäärä, virhetaso, poissaolopäivät, myynnin kasvu) - Asiantuntijoiden arviot, kustannus-hyöty- tai kustannustehokkuusanalyysi

Lähteet:

D. Kirkpatrick, J. Kirkpatrick, sovitettu.

W.K. Kellogg Foundation (2004). Logic Model Development Guide

https://www.betterevaluation.org/en/resource/guide/wkkellogg_logic_model_dev_guide

¹⁸ Esikoe suoritetaan ennen koulutusta, kun taas jälkitesti sen suorittamisen jälkeen arvioidakseen heidän tietojen, taitojen ja asenteiden muutoksen astetta.

¹⁹ Esimerkiksi toiset opiskelijat, työkaverit, kollegat, perheenjäsenet.

²⁰ Vertaamme oppimisvaikutuksia ihmisryhmässä, joka osallistui koulutukseen ja joka ei osallistunut siihen.

Kirkpatrick, D. (1996). Revisiting Kirkpatrick's four-level-model. Training & Development, 1, 54–57.

Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler.

Arviointikriteerit OECD/ DAC:

<https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

Puolan arviointiyhdistyksen arviointistandardit: http://pte.org.pl/wp-content/uploads/2015/08/PTE_Evaluation_Standards.pdf

UNDP arviointikäytänteet: <http://web.undp.org/evaluation/policy.shtml>

KETKÄ OVAT TÄMÄN OPPAAN TAUSTALLA?

Käsikirjan on laatinut ylikansallinen asiantuntijaryhmä Erasmus + -ohjelman tukeman ”By the way” -hankkeen viitekehyksissä:

The NGO Trainers' Association, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych – STOP

Kokoo 200 jäsentä ja työskentelee epämuodollisen koulutuksen oppimisprosessin laadun parantamiseksi. Kriittisin toiminta-alue on uusien kouluttajien kouluttaminen, ammattipätevyyden kehittäminen sekä uusien suuntausten ja ”toisenlaisten” oppimismenetelmien käyttöönotto. STOP Trainers' School on vastaus kansalaisjärjestöjen, yrittäjien ja virkamiesten lukuisten aktivistien ilmaisemaan vahvaan tarpeeseen perustaa puolalainen kouluttajien koulutus, ”Training of Training” (ToT). Se on kohdistettu henkilöille, jotka suunnittelevat osallistuvansa aktiivisesti kansalaisyhteiskunnan ja laadukkaan opetusperustan kehittämiseen. STOP tarjoaa monia toimia nuoriso- ja aikuiskoulutuksen alalla, erityisesti kouluttajien, kouluttajien ja avustajien koulutuksessa.

Lue lisää: www.stowarzyszeniestop.pl/about-us

The Association of Czech Experts in Andragogy (AOA ČR)

Voittoa tavoittelematon järjestö, joka tuo yhteen aikuiskasvatuksen alalla työskentelevät henkilöt (kouluttajat, luennoitsijat) ja lailliset tahot. Yhdistyksen toiminnan tavoitteena on huolehtia jäsentensä ammattitaidosta ja heidän tarjoamistaan palveluista edistään siten aikuiskasvatuksen kehitystä. AOA ČR edustaa jäseniään ja heidän toimintaansa kansainvälisissä organisaatioissa (EAEA - Euroopan aikuiskasvatusjärjestö ja CEDEFOP - Euroopan Unionin ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus), tekee ehdotuksia ja yhteistyötä valtion viranomaisten kanssa alueen lakien ja muiden toimenpiteiden valmistelussa ja toteuttamisessa aikuiskoulutuksesta. Yhdistyksen toinen tavoite on tehdä yhteistyötä vastaavien instituutioiden kanssa, koordinoida toimintaa, vaihtaa ja levittää aikuiskasvatuksen alan ammatillista tietoa ja kokemusta AOA ČR:n jäsenten keskuudessa.

Lue lisää: www.aoacr.cz/projects

Kansanvalistusseura – KVS

Poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton organisaatio, joka on perustettu vuonna 1874. Toimimme elinikäisen oppimisen asiantuntijana ja palveluntarjoajana, joka on erikoistunut viestintään ja medialukutaitoon. Elinikäinen oppiminen tarkoittaa meille uteliaisuutta, empatiaa, suvaitsevaisuutta ja ympäristöstä välittämistä. Tavoitteenamme on, että jokaisella on mahdollisuus oppia läpi elämän ja elää elämäänsä sopusoinnussa muiden ihmisten ja ympäristön kanssa. Toimintaamme kuuluu edustus- ja julkaisutyö, koulutus ja kansainvälinen yhteistyö. Julkaisemme European Lifelong Learning Magazine (ELM) verkkojulkaisua (www.elmmagazine.eu) ja avustamme Euroopan aikuiskasvatusjärjestö EAEA:n viestintäyksikköä. Ylläpidämme myös verkkokoulua ulkomailla asuville lapsille ja nuorille ympäri maailmaa.

Lue lisää: www.kansanvalistusseura.fi

Replay Network

Italialainen kouluttajien yhdistys, joka toimii kansainvälisellä tasolla melkein kaikissa epämuodollista koulutusta, liikkuvuuden kautta tapahtuvaa oppimista ja aktiivista kansalaisuutta koskevissa eurooppalaisissa ohjelmissa. Replay Network suunnittelee, järjestää ja kehittää erilaisia koulutustoimintoja esimerkiksi kouluttajille, nuorille ja aikuisille ja organisaatioille käyttämällä epämuodollista oppimista, aktiivista metodologiaa ja kansainvälistä liikkuvuutta edistääkseen ihmisten henkilökohtaista ja ammatillista kehitystä elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

Lue lisää: www.replaynet.eu/en

Euroopan aikuiskasvatusjärjestö EAEA

Epämuodollisen aikuiskasvatuksen ääni Euroopassa. EAEA on eurooppalainen kansalaisjärjestö, jolla on 130 jäsenjärjestöä 43 maassa, ja se edustaa yli 60 miljoonaa oppijaa kaikkialla Euroopassa. EAEA on eurooppalainen kansalaisjärjestö, jonka tarkoituksena on yhdistää ja edustaa eurooppalaisia suoraan aikuiskasvatukseen liittyviä organisaatioita. Alun perin nimellä European Bureau of Adult Education tunnettu EAEA perustettiin vuonna 1953 useiden Euroopan maiden edustajien toimesta. EAEA edistää aikuiskasvatusta sekä epämuodollisen aikuiskasvatuksen saavutettavuutta ja siihen osallistumista kaikille, etenkin tällä hetkellä aliedustettuina oleville ryhmille.

Lue lisää: <https://eaea.org/>