

Toiminnallisia menetelmiä

Erkki Ukkola

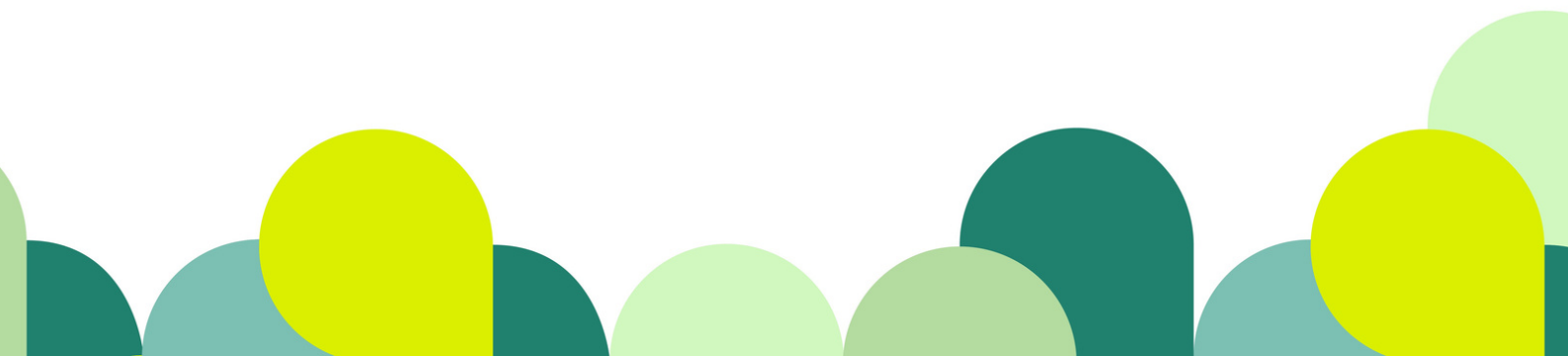


Opintokeskus **Siviis**

2023

Sisältö

1. Aloitus ja tutustuminen
2. Luento-opetus
3. Ryhmäkeskustelut
4. Ryhmätyöt
5. Käytännön harjoittelu
6. Oppimisen arviointi



Tervetuloa toiminnallisten menetelmien pariin!

Hyvät menetelmävalinnat tekevät koulutuksesta mieleenpainuvan, laadukkaan ja monipuolisen. Tähän julkaisuun on koottu pieni, mutta kattava lista erilaisia toiminnallisia menetelmiä koulutuksesi suunnittelun ja toteutuksen tueksi.

Valitsemamme menetelmät soveltuvat sekä lähi- että etätoteutuksiin ja monet niistä ovat sovellettavissa erilaisten järjestökoulutusten tarpeisiin. Julkaisustamme löydät uusia menetelmiä alkuaktivointien, asiasisältöjen opetuksen, ryhmätoiminnan, harjoittelun sekä osaamisen arvioinnin tueksi.

Kannustamme sinua kokeilemaan ja harjoittelemaan rohkeasti erilaisten menetelmien käyttöä. Niistä on iloa sekä sinulle että koulutuksesi osallistujille!

1 Aloitus ja tutustuminen

Koulutuksen aloitukseen, tutustumiseen ja osallistujien ryhmäytymiseen on tärkeää panostaa tarkasti.

Aikuiskoulutuksessa opitaan usein vuorovaikutteisesti muilta ja muiden kanssa, jolloin osallistujien ryhmäytyminen on erityisen tärkeää. Se lisää myös osallistujien luottamuksen tunnetta, jolloin osallistujat tuovat helpommin esiin omia näkökulmiaan ja kysymyksiään. Ryhmähenki ja luottamus sekä kouluttajaan että kanssaosallistujiin näkyvätkin usein parempina oppimistuloksina.

Ennakkokysely

Selvittämällä etukäteen osallistujien kysymyksiä, toiveita tai kokemuksia koulutuksesi aiheesta varmistat, että koulutuksesi osuu maaliin. Hyvässä ajoin laadittu ennakkokysely auttaa kohdentamaan koulutuksen osaamistavoitteita. Lähempänä koulutuksen aloitusta toteutettu kysely taas auttaa kouluttajaa selvittämään osallistujien tunnelmia ja tarkempia toiveita koulutukseen liittyen. Voit hyödyntää kumpaa tahansa näistä.

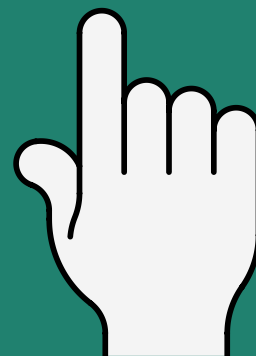
Ennakkokyselyn toteuttamiseen on monia teknisiä ratkaisuja. Useimmiten kysely kannattaa toteuttaa digitaalisilla välineillä mutta perinteiselle paperikyselyllekin on paikkansa, mikäli koulutuksen osallistujaryhmä on ennestään tuttu tai mikäli heidän tietotekniset taitonsa ovat matalat.

Kokeilemisen arvoisia työkaluja:

- Kyselytyökalut (Google forms, Webropol, Surveypal)
- Modernit äänestystyökalut (esim. Mentimeter)
- Virtuaaliseen (esim. Padlet)

Järjestökouluttajan vinkki

Yhdistä ennakkokysely ja -tutustuminen digitaalisella tavalla! Pyydä jokaista osallistujaa kirjoittamaan esittelyteksti yhteiselle Padlet-virtuaaliseen. Kannusta osallistujia lisäämään esittelynsä myös kuva sekä kirjoittamaan samalla mahdollisia toiveita tai ajatuksia koulutuksesta. Osallistujat pääsevät tutustumaan toisiinsa ennakkoon ja sinä saat arvokasta tietoa koulutuksesi toteutuksen tueksi.

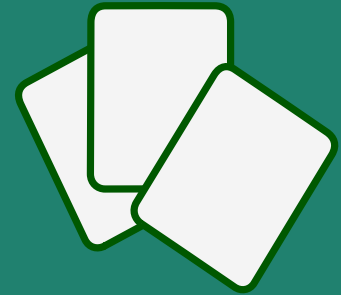


Fiiliskortit tai -esineet

Fiiliskorttien idea on sama riippumatta siitä, järjestetäänkö koulutus verkossa vai paikan päällä. Osallistujat valitsevat kouluttajan etukäteen valitsemista korteista tai esineistä omaa tunnelmaansa parhaiten kuvastavan vaihtoehdon. Halutessaan osallistuja voi perustella valintaansa ja fiiliskorttitehtävään voi yhdistää myös osallistujien esittäytymiskierroksen. Kouluttajan kannattaa rajata korttien tai esineiden määrä ja verkossa ne on helpointa esittää yhdellä kuvalla.

Järjestökouluttajan vinkki

Verkossa fiiliksen voi esittää myös GIF-animaatiolla tai verkkokokoustyökalun (esim. Teams tai Zoom) reaktioilla. Myös erilaiset modernit kyselytyökalut (esim. Teamsin tai Zoomin Polls tai Mentimeter) taipuvat hienosti fiiliskierrokseen. Kokeile rohkeasti erilaisia vaihtoehtoja!



Janat

Janatehtävällä on helppo toteuttaa sekä alkulämmittelyjä että erilaisia arviointiin tai arvotukseen liittyviä tehtäviä. Kouluttaja tekee koulutustilan lattialle janan ja nimeää sen päät jonkin kysymyksen mukaan (esim. “mitä mieltä olet aiheesta x? vaihtoehtoina kyllä ja ei”). Tämän jälkeen osallistujat asettautuvat janalle oman vastauksensa mukaisesti.

Janalle voi myös määritellä kuvitteellisen asteikon, esimerkiksi 1-10, jolloin tehtävä soveltuu myös esimerkiksi osallistujan osaamisen itsearviointiin. Verkossa janatehtävä on helpoin toteuttaa modernimpien kyselytyökalujen avulla. Tällöin on tehtävä on mahdollista toteuttaa myös anonyymisti.

Kartta

Karttatehtävä toimii helppona alkulämmittelynä varsinkin verkkokoulutuksissa, joissa osallistujia saattaa olla mukana maantieteellisesti laajalta alueelta. Verkossa tehtävä toteutetaan esimerkiksi virtuaalisena Padletin oman karttatyökalun avulla: Osallistujat hakevat oman asuinpaikkansa hakutyökalulla (kaupungin tarkkuudella) ja merkitsevät sen yhteiselle kartalle. Tehtävää voi laajentaa myös niin, että jokainen osallistuja kirjoittaa karttamerkinnän yhteyteen lyhyen esittelyn itsestään.

Lähikoulutuksessa kartta muodostetaan lattialle. Kouluttaja määrittelee Suomen ääriviivat lattialle ja osallistujat asettuvat kartalle sen perusteella, mistä ovat kotoisin. Myös muita apukysymyksiä, kuten ”missä haluaisit vierailla” tai ”mikä on kaunein paikka, jossa olet käynyt” voi käyttää. Karttatehtävä on lähikoulutuksissa mahdollista toteuttaa myös taululle esimerkiksi muistilappujen avulla.

Järjestökouluttajan vinkki

Karttatehtävää voi ja kannattaa varioida, etenkin verkkokoulutuksissa! Esimerkiksi virtuaalisena Padletin karttatyökalulla on mahdollista kysellä alkulämmittelynä osallistujilta vaikkapa kotimaan matkavinkkejä tai unelmien reissukohteita.

Kolme sanaa

Tehtävässä osallistujat esittelevät itsensä käyttämällä vain kolmea sanaa. Nämä voivat olla ensimmäiset mieleen tulevat eikä niiden tarvitse muodostaa kokonaista lausetta. Verkossa tehtävä voidaan tehdä kameran ja mikrofoniin kautta mutta se on mahdollista toteuttaa myös anonyymisti sanapilvityökalujen (esim. Teamsin Polls tai Mentimeter) avulla.

2 Luento-opetus

Luennon voi toteuttaa muutenkin kuin kalvosulkeisilla. Pelkkä luennointi passivoi ja etenkin verkossa toteutettuna aiheuttaa helposti keskittymisen herpaantumista. Lisäämällä toiminnallisia menetelmiä luentomuotoiseen opetukseen annat tilaa oppimisen syventymiselle. Valitse sopivat menetelmät koulutuksesi kohderyhmän, tavoitteiden ja toteutustavan mukaan. Yksittäisillä koulutuskerroilla pienikin toiminnallisuus vahvistaa koulutuksesta jäävää muistijälkeä. Pidemmässä koulutuksissa esimerkiksi Flipped Learning mahdollistaa yhteisen ajan tehokkaamman käytön koulutuksen aiheisiin syventymiseen.

Aktivoiva luento

Pienikin aktivointi elävöittää luentoa ja luo mahdollisuuksia entistä paremmalle oppimiselle. Sen sijaan, että osallistujat vain kuuntelevat ja katselevat sinua, pääsevät he osallisiksi ja harjoittelemaan opittua käytännössä. Aktivoinnin työkaluilla voi myös rytmittää koulutusta sijoittamalla niitä luentotyypisten osioiden väliin.

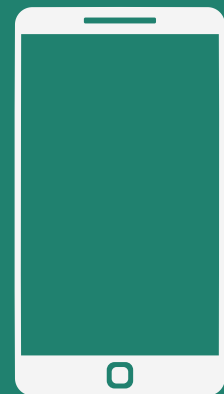
Muista varata aktivoinneille ja niiden purulle riittävästi aikaa. Etenkin pienryhmätyöskentely vaatii aikaa ja sen jälkeinen keskustelu tai muulla tavoin toteutettu koonti edesauttavat yhteisöllistä oppimista.

Esimerkkejä aktivoinnin työkaluista:

- Pari- tai pienryhmätyöskentely
- Äänestykset
- Monivalintatehtävät tai visat
- Käytännön esimerkit ja kysymykset osallistujilta

Järjestökouluttajan vinkki

Digitaaliset menetelmät soveltuvat hyvin myös lähikoulutukseen. Esimerkiksi kyselytyökaluilla vastaaminen onnistuu hyvin myös älypuhelimella ja tällöin myös anonyymi vastaaminen helpottuu. Huolehdi, että osallistujien ei tarvitse nähdä liian suurta vaivaa vastaamiseen. QR-koodi tai lyhennetty linkki toimivat vastauksen lähettämiseen paremmin kuin monimutkainen linkki.



Flipped learning

Flipped learningilla eli käänteisellä oppimisella tarkoitetaan sitä, että kouluttaja jakaa koulutuskerran materiaalit osallistujille tutustuttavaksi etukäteen. Koulutuksessa ei tällöin keskitytä asian perusteiden läpikäymiseen vaan syvennetään osaamista osallistujien kysymysten, ajatusten ja käytännön esimerkkien kautta.

Flipped learning vaatii kouluttajalta hieman ylimääräistä vaivaa riittävän selkeiden itseopiskelumateriaalien teossa. Samoin osallistuja käyttää omaa vapaa-aikaansa aiheeseen perehtymiseen, joten kouluttajan tehtäväksi jää heidän sitouttamisensa tämän menetelmän käyttöön. Koulutuksen markkinoinnissa on hyvä huomioida se, että osallistujalta edellytetään myös vapaa-ajalla tapahtuvaa opiskelua.

Parhaimmillaan flipped learning tuottaa kuitenkin syvempää oppimista ja mahdollistaa vaativamman osaamisen saavuttamisen.

Järjestökouluttajan vinkki

Hyödynnä verkko-oppimisympäristöjä käänteisessä oppimisessa! Älä kuitenkaan tee ympäristöstä pelkkää materiaalipankkia, vaan lisää sinne esimerkiksi keskustelualueiden kaltaisia eriaikaisen vuorovaikutuksen elementtejä. Näin synnytät vertaisoppimista jo siinä vaiheessa, kun osallistujat vasta perehtyvät koulutuksesi aiheeseen.



Prosessikävely

Prosessikävelyssä koulutuksen teemaa käsitellään vaiheisiin paloitetuna ja se soveltuu nimensä mukaisesti parhaiten prosessimaisten teemojen kouluttamiseen. Lähikoulutuksessa aiheesta toiseen edetään siirtymällä koulutustilaan sijoitelluilta pisteiltä toiselle. Kunkin prosessin osan työpisteellä voi olla aiheeseen liittyvää materiaalia, esimerkiksi posterit.

Verkossa prosessikävelyn voi toteuttaa esimerkiksi yhteisellä verkko-oppimisympäristöllä työskennellen niin, että kouluttaja avaa uusia osioita sitä mukaa kuin prosessi etenee. Materiaalit tulevat osallistujien näkyville samalla tavalla kuin fyysisessä tilassa liikuttaessa ja kuhunkin prosessin osaan liittyvä opetus ja keskustelu toteutetaan verkkoneuvottelutyökalun (esim. Teams tai Zoom) välityksellä.

Roadmap

Roadmap- eli suunnittelukarttatehtävässä jokainen osallistuja työstää omaa, koulutuksen aiheeseen liittyvää, aikajanaa esimerkiksi suurelle paperiarkille. Menetelmä toimii parhaiten kronologisilla tai muuten vaiheistettavilla koulutusaiheilla, esimerkiksi uuden vapaaehtoisen perehdytys tai hallitustyön vuosikello. Osallistuja sijoittaa aikajanelle erilaisia aiheita ja tapahtumia kronologiseen järjestykseen esimerkiksi luennolla opitun perusteella. Tehtävän purussa aihetta voidaan käsitellä tarkemmin ja nostaa esille osallistujien näkemyksiä tai kysymyksiä.

Verkossa roadmap-tehtävään kannattaa hyödyntää joko verkkoneuvottelusovellusten omia valkotaulutyökaluja tai virtuaaliseen (kuten Miro tai Padlet). Kouluttaja luo joko jokaiselle osallistujalle oman virtuaalisen paperin tai tehtävä yhdistetään esimerkiksi pienryhmätyöskentelyyn.

3 Ryhmäkeskustelut

Järjestö- ja aikuiskoulutus on usein vuorovaikutteista. Siinä korostuvat toisilta ja toisten kanssa oppiminen keskustelun kautta.

Pienryhmät ja niihin rakennetut tehtävät mahdollistavat vahvan yhteisen oppimiskokemuksen. Ryhmissä kannattaa huomioida tasa-arvoisuus, kunnioitus ja turvallisemman koulutustilan periaatteet.

Akvaario

Tehtävässä osallistujat jaetaan kahteen ryhmään. Toinen ryhmistä on koulutustilan keskellä (ns. akvaariossa) ja toinen tilan reunoilla.

Sisemmän ryhmän tehtävä on keskustella annetusta aiheesta joko omina itsenään tai jossain tietyssä roolissa. Ulompi ryhmä tarkkailee keskustelua ja antaa palautetta sekä tarkentavia kysymyksiä niin sisemmälle ryhmälle kokonaisuutena kuin yksittäisillekin jäsenille.

Verkkokoulutuksessa akvaario on helpoin toteuttaa niin, että sisempi ryhmä pitää keskustelun ajan kamerat päällä ja ulkoryhmä sammuttaa ne. Kouluttajan tehtävä on huolehtia, että kaikki näkyvät samaan aikaan ruudulla esimerkiksi Teamsin Yhdessä-tilan tai Zoomin gallerianäkymän avulla.

Järjestökouluttajan vinkki

Huomioi nämä akvaariotehtävässä:

- Pidä sisemmän ryhmän koko maltillisena, jotta jokainen pääsee keskustelemaan
- Laadi etukäteen tukikysymyksiä sekä sisemmälle että ulommalle ryhmälle
- Varaa tehtävään riittävästi aikaa, vähintään puoli tuntia
- Hyödynnä akvaariotehtävässä flipped learningia, jotta keskustelijat ehtivät perehtyä käsiteltävään aiheeseen hyvissä ajoin etukäteen



Pienryhmät

Suuressa porukassa oman mielipiteen tai kokemusten kertominen voi olla vaikeaa mutta pienryhmissä tätä ongelmaa ei usein ole. Ryhmiä kannattaa hyödyntää sekä keskusteluun että erilaisten tehtävien ja toiminnallisten harjoitusten toteuttamiseen.

Lähikoulutuksessa pienryhmien käyttäminen vaatii tilaa. Pienessä koulutustilassa useampi ryhmäkeskustelu synnyttää helposti äänenvoimakkuuden nousua ja viihtyvyyden laskua. Jos mahdollista, sijoita lähikoulutuksen pienryhmät eri tiloihin. Lähikoulutuksessa kouluttajan kannattaa ajoittain vieraila pienryhmissä, kuitenkin keskustelua liikaa häiritsemättä.

Verkkokoulutuksessa pienryhmien toteutukseen on useita vaihtoehtoja. Pienryhmät voidaan määritellä joko manuaalisesti tai automaattisesti ja joissain verkkoneuvottelusovelluksissa osallistujilla on myös mahdollista valita omat pienryhmänsä. Verkossa kouluttajan on mahdollista jakaa ruutuaan pienryhmiin sekä keskustella heidän kanssaan joko vierailemalla ryhmässä tai chatin kautta.

Järjestökouluttajan vinkki

Hyvän pienryhmätehtävän anatomia:

- 3-5 henkilöä
- Selkeä ja perusteellinen ohjeistus
- Riittävästi aikaa:
 - Siirtymille
 - Keskustelulle / työskentelylle
 - Ryhmätyön tulosten käsittelyyn



4 Ryhmätyöt

Ryhmätyöt ovat keskustelun ohella oivallinen tapa hyödyntää oppimisen sosiaalista ulottuvuutta koulutuksen tukena. Yhdessä tehty työskentely tarjoaa vahvan, mieleenpainuvan oppimiskokemuksen.

Kuten ryhmäkeskusteluissa, myös ryhmätöissä on hyvä korostaa dialogisuutta sekä osallistujien omien ajatusten ja kokemusten hyödyntämistä vertaisoppimisen keinoina. Myös ryhmätöissä on tärkeää huolehtia turvallisemman koulutustilan periaatteista, oli kyseessä sitten lähi- tai verkkokoulutus.

Case-opetus

Case-opetuksessa koulutuksen aihetta käsitellään yhden tai useamman tosielämän esimerkin kautta. Osallistujat ratkovat esimerkkitapausta koulutuksessa saatujen tietojen ja materiaalien sekä aiempien kokemusien avulla. Case-opetus soveltuu myös osallistujien lähtötason sekä koulutuksessa hankitun osaamisen arvioimiseen.

Learning Café

Koulutustila jaetaan pöytäryhmiin ja jokaiselle pöydälle jaetaan fläppipaperi, kirjoitusvälineitä sekä koulutuksen aiheeseen liittyvä teema työstettäväksi. Osallistujat jaetaan pöytiin ja jokaiselle ryhmälle valitaan vetäjä.

Ryhmä työstää aihetta kouluttajan määrittelemän ajan, jonka jälkeen vetäjiä lukuun ottamatta osallistujat vaihtavat pöydästä seuraavaan. Pöytien vaihdon jälkeen vetäjä esittelee uudelle ryhmälle aiempien tuotokset ja ryhmä jatkaa aiheen jatkokäsittelyä. Työskentelyn lopuksi osallistujat palaavat alkuperäisiin ryhmiinsä ja työskentelyn tulokset voidaan purkaa joko pöytäryhmän tai koko osallistujajoukon kesken.

Järjestökouluttajan vinkki

Learning Café onnistuu myös verkkokoulutuksessa mutta sen toteuttaminen vaatii hieman enemmän ennakkosuunnittelua. Luo valmiiksi suunnitelma ryhmäjaosta jokaisessa Learning Cafén vaiheessa ja siirtele osallistujia manuaalisesti pienryhmästä toiseen, kun työskentelyaika kullakin kierroksella päättyy.



Posterikävely

Posterikävelyssä osallistujat jaetaan ryhmiin ja jokaiselle ryhmälle annetaan koulutuksen teemaan liittyvä kysymys sekä fläppipaperi ja kirjoitusvälineitä. Kysymys voi olla sama tai eri riippuen tehtävän tavoitteesta. Ryhmälle annetaan tehtäväksi valmistaa posterit, joka vastaa heille annettuun kysymykseen. Valmiit posterit ripustetaan koulutustilan seinille.

Tämän jälkeen posterit numeroidaan ja osallistujat jaetaan uudestaan ryhmiin numeroittain niin, että ryhmiä on yhtä monta kuin postereita. Jokaiseen uuteen ryhmään tulee siis yksi alkuperäisen posteriryhmän edustaja. Tämä esittää muille posterin idean ja muille annetaan mahdollisuus täydentää ja kommentoida sitä esimerkiksi muistilapuilla.

Järjestökouluttajan vinkki

Hyödynnä posterikävelyä verkkokoulutuksessa! Postereita voidaan työstää Teamsin tai Zoomin pienryhmissä erilaisilla digitaalisilla työkaluilla (esim. Miro tai Canva) ja ne voidaan koota yhteen esimerkiksi Padlet-virtuaalisinälle.

Virtuaalinen posterikävely vaatii hieman enemmän ennakkovalmisteluja mutta on taatusti tavallisesta poikkeava osa koulutustasi.



5 Käytännön harjoittelu

Harjoittelu vie koulutuksesi teemaa käytäntöön ja se sopii monenlaiseen järjestökoulutukseen. Harjoittelu on mahdollista toteuttaa myös ryhmämuotoisena, jolloin yhteisöllisen oppimisen määrä kasvaa.

Harjoitteluun on tarjolla monipuolisia menetelmiä niin verkossa kuin lähikoulutuksessa. Valitse menetelmät huolella ja varaa käytännön harjoittelulle riittävästi aikaa toteutustavasta riippumatta.

Harjoittelu / simulaatio

Myös järjestökoulutukseen kannattaa sisällyttää käytännön harjoittelua. Etenkin tämä korostuu taitojen opettamisessa, mutta opittua on hyvä viedä käytäntöön myös teoreettisempien aiheiden koulutuksissa. Harjoittelun toteutusmuodot vaihtelevat aiheen, käytettävissä olevan ajan sekä osallistuja- ja kouluttajamäärien suhteen. Käytännön harjoittelu voidaan esimerkiksi toteuttaa niin, että kukin osallistuja tekee harjoitteen vuorollaan muiden seurattuna tai niin, että kaikki tekevät omaa harjoitettaan samanaikaisesti. Jos kouluttajia on useampi, voidaan harjoittelu tehdä myös pienryhmissä.

Verkossa käytännön harjoittelu voidaan toteuttaa esimerkiksi jollain ulkopuolisella sovelluksella niin, että kouluttaja tarjoaa osallistujille tukea tarvittaessa. Harjoittelun tuotokset voidaan koota esimerkiksi virtuaalisesti Padletille. Myös erilaiset virtuaalimaailmat tai pelit (esimerkiksi Gather tai Minecraft) mahdollistavat monimutkaisempien aiheiden tai sosiaaliin tilanteisiin liittyvien aiheiden harjoittelun. Näiden käyttö vaatii kouluttajalta hieman enemmän ennakotyötä, mutta takaa osallistujille mieleenpainuvan koulutuskokemuksen.

Järjestökouluttajan vinkki

Kokeile harjoittelutilanteen järjestämistä etukäteen. Hyödynnä kohderyhmänä esimerkiksi perheenjäseniä, kollegoja tai yhdistyksesi jäseniä. Varaa harjoittelulle ja sen purulle riittävästi aikaa, jotta voit varmistaa jokaisen osallistujan osaamisen. Toisinaan harjoittelu voi myös vaatia toistoja.



Vierailu

Koulutuksen aiheeseen liittyvää osaamista voidaan vahvistaa myös vierailemalla aiheeseen liittyvissä paikoissa. Vierailut voi toteuttaa joko yksin tai ryhmässä ja niihin voi liittyä jonkun tuotoksen (raportti, esitelmä, posterit tms.) palauttaminen. Vierailuihin voi liittää omia osaamistavoitteitaan.

Verkkokoulutuksessa vierailu voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että pyydetään koulutuksen aiheen asiantuntija esittelemään teemaa tarkemmin. Tällöin osallistujilla on myös mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä tai kommentteja ja näin syventää omaa oppimistaan.

Järjestökouluttajan vinkki

Vierailujen järjestäminen vaatii hieman ylimääräistä aikaa ja vaivaa. Mikäli osallistujat etsivät vierailukohteensa itse, voit helpottaa heidän työtään antamalla listan valmiista vaihtoehdoista. Jos mahdollista, voit ottaa näihin paikkoihin etukäteen yhteyttä ja selvittää vierailun mahdollisuutta ja mahdollisia yhteyshenkilöitä.

Voit laatia osallistujille etukäteen listan kysymyksiä tai huomioitavia asioita vierailujen tueksi.



6 Oppimisen arviointi

Arviointi on yhtä tärkeä osa koulutusta kuin asiasisältöjen opettaminen. Laadukkaalla arvioinnilla kouluttaja varmistaa sen, että koulutuksen osaamistavoitteet täyttyvät ja osallistujien osaaminen on vahvistunut toivotulla tavalla. Useimmiten arvioinnin kriteerit on määritelty koulutuksen suunnittelijan toimesta ja niistä on hyvä pitää kiinni.

Hyvä järjestökouluttaja käyttää arvioinnin menetelmiä monipuolisesti. Koulutuksen arviointi kannattaa pilkkoa osiin, jottei siitä tule liian raskasta. On myös hyvä huomioida, että oppijoita on erilaisia. Yksi arvioinnin menetelmä ei välttämättä sovellu kaikille. Tarjoa siis vaihtoehtoisia tapoja oman osaamisen osoittamiseen ja erilaisten tehtävien täydentämiseen.

Arviointi on mahdollista toteuttaa myös vertaisarviointina. Tällöin koulutuksen osallistujat saavat myös arvokasta kokemusta arvioinnin toteuttamisesta sekä lisää mahdollisuuksia oppia myös toisiltaan.

Esitelmä

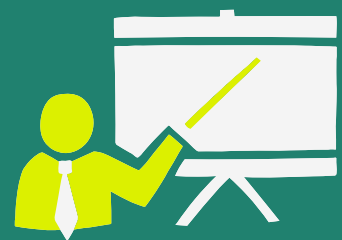
Osallistujat työstävät koulutuksen aiheesta esitelmän, jonka kouluttaja arvioi. Arvioinnissa hyödynnetään koulutuksen arvioinnin kriteerejä. Esitelmä voi olla diaesitys, video tai muu kirjallisesti tai suullisesti esitettävä tuotos ja se voidaan esitellä joko koko ryhmälle tai vain kouluttajalle.

Harjoitustyö

Harjoitustyössä tuotetaan jokin konkreettinen, koulutuksen aiheeseen liittyvä tuotos. Tämä voidaan tehdä yksilötyönä tai ryhmässä ja se voidaan esitellä joko koko ryhmälle tai vain kouluttajalle. Arvioinnissa keskitytään tuotokseen ja sen valmistusprosessiin koulutuksen arvioinnin kriteerien mukaisesti.

Järjestökouluttajan vinkki

Sekä esitelmää että harjoitustyötä voidaan käyttää osaamisen arvioinnin menetelmänä myös verkkokoulutuksessa. Esitelmä on helppo toteuttaa verkkokokoustyökalulla ja harjoitustyötä sekä sen tekovaiheita voidaan esitellä esimerkiksi videon tai kuvien avulla. Kannattaa kokeilla myös virtuaalisen (esim. Padlet) tai verkko-oppimisympäristöjen mahdollisuuksia esitelmien ja harjoitustöiden jakamiseen.



Erilaiset dokumentit

Arvioitava työ voi myös olla kirjallisessa muodossa.

Muutamia esimerkkejä näistä:

- **Kirjallinen työ.** Palautettava työ voi olla esimerkiksi raportti, essee, tiivistelmä tai kotitehtävä. Arviointi voi kohdistua osaamistavoitteesta riippuen joko koulutuksen aiheiden luetteluun, soveltamiseen tai jatkojalostamiseen.
- **Oppimispäiväkirja.** Omaa oppimista ja osaamisen kehittymistä kartoittava kirjallinen tuotos. Ei keskity koulutuksen asioiden luettelemiseen vaan syventää näitä teemoja suhteessa osallistujan omaan oppimiseen.
- **Portfolio.** Kokoaa yhteen koulutuksen aikana tehtyjä asioita tai esimerkiksi työnäytteitä. Voi sisältää myös visuaalisia esityksiä ja tekstiä näiden tukena. Mahdollistaa monenlaisia toteutustapoja ja soveltuu hyvin esimerkiksi luovien alojen koulutuksiin.
- **Poster.** Julistemuotoinen esitys esimerkiksi koulutuksen aiheista, jostain käytännön esimerkistä tai asioiden suhteista toisiinsa. Soveltuu hyvin myös verkkokoulutukseen esimerkiksi virtuaalisella toteutettuna.

Järjestökouluttajan vinkki

Huomioi myös ne oppijat, joille tekstin tuottaminen on haasteellista. Tarjoa vaihtoehtoisia tapoja kirjallisten töiden palautuksille ja anna opiskelijalle tarvittaessa mahdollisuus täydentää palauttamaansa työtä suullisesti. Verkko-oppimisympäristöt tarjoavat myös mahdollisuuksia palauttaa tai täydentää tehtäviä ääni- tai videovastauksilla.



Keskustelu

Keskustelumuotoinen arviointi soveltuu hyvin koulutuksiin, joiden aihe liittyy vuorovaikutukseen. Keskustelut ovat kouluttajan vetämiä ja ne voivat olla joko pari- tai ryhmäkeskusteluja. Arvioinnin kohteet voivat liittyä keskustelun sisältöön, esitettyihin mielipiteisiin tai omien näkemysten perusteluun. Toisaalta keskustelutehtävässä voidaan arvioida myös osallistujan kykyä toimia osana ryhmää.

Näyttö

Käytännön työ- tai toimintatilanne, joka suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä osallistujan ja kouluttajan kanssa. Arvioinnissa huomioidaan näytön kaikki vaiheet suhteessa koulutuksessa läpikäytyihin teemoihin. Näytöllä on mahdollista osoittaa myös järjestö- tai työelämässä aiemmin hankittua osaamista.

Tentti

Monivalinta- tai avoimia kysymyksiä sisältävä testi, jossa voidaan arvioida sekä koulutuksen aiheiden osaamista että omien näkemysten perusteluja. Helppo toteuttaa sekä lähi- että verkkokoulutuksessa.

Järjestökouluttajan vinkki

Voit pilkkoa koulutuksesi oppimisen arvioinnin pieniin paloihin yhden massiivisen kirjallisen työn tai lopputentin sijaan. Tämä jäsentää koulutusta ja on osallistujille miellyttävämpi tapa toimia.

