

Osaava-hanke: Opetustaitoa ja osaamista vapaan sivistystyön oppilaitoksiin

# **Didaktiikan opinnot vapaan sivistystyön henkilöstölle**

Yliopettaja Katri Aaltonen, HAAGA-HELIA ammatillinen opettajakorkeakoulu

**Aineisto on käytettävissä ainoastaan Osaava-hankkeeseen kuuluvien oppilaitosten henkilöstön sisäisissä tilaisuuksissa**

## **Tervetuloa arvioimaan ja päivittämään pedagogista osaamistasi!**

Olet avannut ”Didaktiikan opinnot vapaan sivistystyön henkilöstölle” -koulutuksen aineistosta tehdyn koosteen. Kooste liittyy 9.4.–10.9.2011 Turussa pidettyyn täydennyskoulutukseen, jonka toteutti HAAGA-HELIA ammatillinen opettajakorkeakoulu ja kouluttajana toimi yliopettaja Katri Aaltonen.

Aineisto sisältää kolmen lähipäivän opetusmateriaalin, kirjallisuuslähteitä ja sellaiset oppimistehtävät, joita voit pohtia itsenäisesti yksin tai muutaman kollegan kanssa. Tässä materiaalissa olevien oppimistehtävien lisäksi lähipäivillä tutustuttiin toiminnan kautta erilaisiin opetusmenetelmiin ja toiminnallisiin harjoituksiin. Niihin löydät luvun vinkkejä materiaalin lopussa olevasta kirjallisuusluettelosta. Kooste on ainoastaan tiivistelmä lähijaksoilla käsitellyistä asioista. Sen takia itsenäistä opiskeluasi ja aiheiden sisäistämistä helpottaa aihekokonaisuuksissa lähteinä oleviin kirjoihin tutustuminen – ei kuitenkaan kaikkiin vaan poimi niistä itseäni kiinnostavat. Materiaalipaketin lopusta löydät lisää pedagogista kirjallisuutta.

Tee aihekokonaisuuksiin liittyvät ennakkotehtävät (sinisissä kehyksissä), tutustu sen jälkeen materiaaliin ja valitsemaasi lähdekirjallisuuteen ja tee varsinaiset oppimistehtävät (myös sinisissä kehyksissä). Pohdi koko ajan, mitä voisit soveltaa omassa opetuksessasi ja poimi parhaat palat muistiin. Kokeile ja uudistu!

Oppimisen iloa toivottaen,

Katri Aaltonen.

*Ensimmäisen lähijakson teema:*  
**Minä aikuiskouluttajana – opettajaidentiteettiä  
 analysoimaan**

## MILLAINEN OLET OPETTAJANA?

### Aihekokonaisuuden tavoitteena on:

- osaat tehdä näkyväksi ja arvioida nykyistä opettajaidentiteettiäsi
- löydät kehittymiskohteesi opettajana

### POHDI ENNEN MATERIAALIIN TUTUSTUMISTA SEURAAVIA ASIOITA JA KIRJOITA AJATUKSIASI MUISTIIN:

1. Millainen olen opettajana? Mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni? Miten persoonalliset piirteeni näkyvät opettajana toimimisessa?
2. Millainen käsitys minulla on hyvästä opettamisesta? Entä tehokkaasta oppimisesta?
3. Miten suhtaudun opiskelijaan ja miten kohtaan hänet?
4. Mitkä ovat tärkeimmät kehittymistarpeeni opettajana?
5. Miten paljon voin kehittyä opettajana esim. seuraavan lukuvuoden aikana?
6. Palaa em. kysymyksiin luettuasi aihekokonaisuuden aineistoa ja/tai lähdekirjallisuutta. Miten ennakoajattelusi on muuttunut tai miten sitä tulisi muuttaa?
7. Mitä ja miten hyödynnät opetuksessasi?

Edellä olevien kysymysten avulla olet aukikirjoittanut omaa *opettajaidentiteettiäsi* eli käsitystäsi itsestäsi opettajana. Opettajana kehittymistä ja identiteetin muodostumista voidaan kuvata ajallisina ulottuvuuksina (ks. alla oleva kuvio). Vallitseva opettajaidentiteetti kuvaa opettajan nykytilannetta ("Millainen olen nyt opettajana?"), ihanneidentiteetti tavoiteltavaa ("Millainen opettaja haluaisin olla?") ja mahdollinen identiteetti tietystä ajassa saavutettavissa olevaa ("Miten voin kehittyä tänä ajanjaksona?"). Kehittymisen kannalta ideaalisia näkemyksiä tarvitaan osoittamaan tavoiteltavaa suuntaa, mutta opettajalla on oltava myös välineitä ja aikaa toteuttaa ideaalien mukaista toimintaa käytännössä. Opettajaidentiteetin kehittymisestä voit lukea lisää esimerkiksi Nissilän (2007) artikkelista.



Kuvio. Ammatti-identiteetin ajalliset ulottuvuudet.

### LUE LISÄÄ:

Nissilä, S-P. 2007 Opettajan ammatti-identiteetti. Teoksessa Jääskeläinen – Laukia – Luukkainen – Mutka – Remes (toim.). Ammattikasvatuksen soihdunkantoa, 83-99.

## MILLAINEN OPETUSFILOSOFIA ON OPETUKSESI TAUSTALLA?

### Tavoitteena, että:

- tunnistat erilaiset oppimiskäsitykset ja oman oppimiskäsityksesi
- osaat arvioida omia työskentelytapojasi ja löydät kehittymiskohteesi

Opetusfilosofia tarkoittaa, millainen oppimis-, tieto- ja ihmiskäsitys ohjaa toimintaasi. Käytännössä se näkyy esimerkiksi siinä, miten ajattelet tehokkaan oppimisen tapahtuvan ja miten toteutat todelliset opetustilanteesi (oppimiskäsitys), miten suhtaudut opiskelijaan, millaisia ajattelet aikuisten olevan oppijoina ja miten heidät kohtaat (ihmiskäsitys) ja millaista tietoa ajattelet oman oppiaineesi tai tieteenalasi tiedon olevan (tietokäsitys). Nämä käsitykset vaikuttavat opetukseesi vaikka et asioita olisi koskaan tietoisesti pohtinutkaan.

VOIT KEHITTÄÄ TIETOISESTI OMAA OPETUSFILOSOFISTA AJATTELUASI JA POHTIA ONKO OPETUSTYYLISI OPISKELIJOILLE, OPETUKSEN TAVOITTEISIIN JA OMAN OPPIAINEESI ERITYISPIIRTEISIIN SOPIVA.

Tutustu alla olevien linkkien avulla erilaisiin oppimiskäsityksiin ja analysoi omaa opetustasi

1. Minkä oppimiskäsitysten piirteitä löydät omasta opetuksestasi?
2. Millainen oppimiskäsitys sopii parhaiten omaan opetukseesi?
3. Mitä kehittämistarpeita löydät?

- Verkkoluotsi: Oppimiskäsitykset.

<http://verkkoluotsi.chydenius.fi/salatutsivut/pedagoginen/oppimiskasitys.html>

- Jyväskylän ammattikorkeakoulun avoimet oppimateriaalit (Outi Pylkkä):

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/>

- Itä-Suomen virtuaaliyliopisto. Oppimiskäsitykset.

[http://www.joensuu.fi/isvy/arviointimateriaali/oppimiskasitykset\\_ja\\_arviointi.html](http://www.joensuu.fi/isvy/arviointimateriaali/oppimiskasitykset_ja_arviointi.html)

## MITEN KARTOITAT TAI YLLÄPIDÄT OPISKELIJOIDESI MOTIVAATIOTA?

### Aihekokonaisuuden tavoitteena on:

- ymmärrät, mitkä tekijät vaikuttavat opiskelumotivaatioon,
- tunnistat opiskelijoidesi erilaiset motivaatiotyypit ja
- osaat vahvistaa positiivisesti oppimiseen vaikuttavaa motivaatiota.

### POHDI ENNEN MATERIAALIIN TUTUSTUMISTA SEURAAVIA ASIOITA JA KIRJOITA AJATUKSIASI MUISTIIN:

1. Mikä virittää tai innostaa opiskelijoitasi oppiaineesi tai asiantuntijuusalueesi oppimiseen?
2. Mikä ylläpitää opiskeluhalua ja panostusta opiskelun tarvitsemaan aikaan?
3. Mikä säätelee ja ohjaa opiskelijan opiskelutapoja?
4. Palaa em. kysymyksiin luettuasi aihekokonaisuuden aineistoa ja/tai lähdekirjallisuutta. Miten ennakoajattelusi on muuttunut tai miten sitä tulisi muuttaa?
5. Mitä ja miten hyödynnät opetuksessasi?

### Mitä on motivaatio?

Motivaatiolla tarkoitetaan voimaa, joka ylläpitää, suuntaa ja ohjaa opiskelijan toimintaa. Onnistumiset ovat motivaation tärkein lähde.

Omien tavoitteiden selkiyttäminen, opiskelun aikatauluttaminen ja onnistumisen arviointi auttavat erityisesti silloin, kun oma kipinä ei ota syttyäkseen tai on vaarassa hiipua.

Motivaatio vaikuttaa oppimisen laatuun eli siihen,

- millaisia tavoitteita opiskelijat asettavat omille opinnoilleen,
- mitä he kokevat opiskelussa tärkeimpänä,
- millaisia opiskelustrategioita he käyttävät ja
- miten he osaavat arvioida ja säädellä omaa oppimistaan.

Motivaatiotaso vaihtelee eikä kukaan opiskelija jaksakaan aina toimia täydellä teholla.

## Motivaatiotyypit

Motivaatio jaetaan usein **sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon**. Sisäinen motivaatio on oppimisen kannalta suotuisampaa kuin ulkoinen motivaatio.

**Ulkoisesti motivoitunut opiskelija** opiskelee saadakseen palkinnon oppimisestaan eli hän tavoittelee hyvää arvosanaa, pääsyä jatko-opintoihin tai pyrkii saavuttamaan sosiaalista hyväksyntää. **Sisäisesti motivoitunut opiskelija** innostuu tehtävästä oman kiinnostuksen tai oppimisen ilon takia ilman ulkoista palkkiotakin. Tämän vuoksi hän on myös yleensä vähemmän luovutusherkkä ja sinnikkäämpi kuin ulkoisesti motivoitunut oppija.

## Millainen opiskelijan toiminta kuvastaa oppimistilanteessa hänen motivaatiotaan?

Opiskelijat orientoituvat oppimistilanteeseen eri tavoilla. Jos opiskelija tiedostaa oman toiminta- ja suhtautumistapansa, voi hän samalla oppia tunnistamaan motivaation kannalta itselleen riskialttiit tilanteet.

Kun opiskelijasi toimii **tehtäväsuuntautuneesti**, hänen ensisijainen tavoitteensa on tehtävän hallinta ja oman osaamisensa kehittäminen:

- hän osoittaa sitkeyttä suorittaen tehtävät loppuun,
- hän ei anna ulkoisten häiriötekijöiden häiritä suoritustaan
- hän ottaa ”älyllisen vastuun” tehtävästä eli hän uppoutuu ja paneutuu oppimis-tehtäviin, pohtii itse ja kehittelee ajatuksiaan, on positiivinen ja innokas.
- hän ei suorituksen päätyttyä koe tilapäisiä vastoinkäymisiä tai ulkopuolelta tulevaa epäonnistumispalautetta lamaannuttavana, vaan hänelle tällaiset tilanteet ovat merkkejä tehtävän keskeneräisyydestä
- hän määrittää suoriutumisen kriteerit oman varmuuden ja hallinnan tunteen perusteella, eikä esimerkiksi opettajan palautteen mukaan
- hän säätelee tavoitetasoaan joustavasti ja asettaa itselleen uusia haasteita ja vaativampia tavoitteita..

Kun oppija toimii **minää puolustavasti**, hän välttelee tehtävää ja mahdollisesti myös opettajaa, koska nämä merkitsevät hänelle uhkaa tai negatiivisia tunteita:

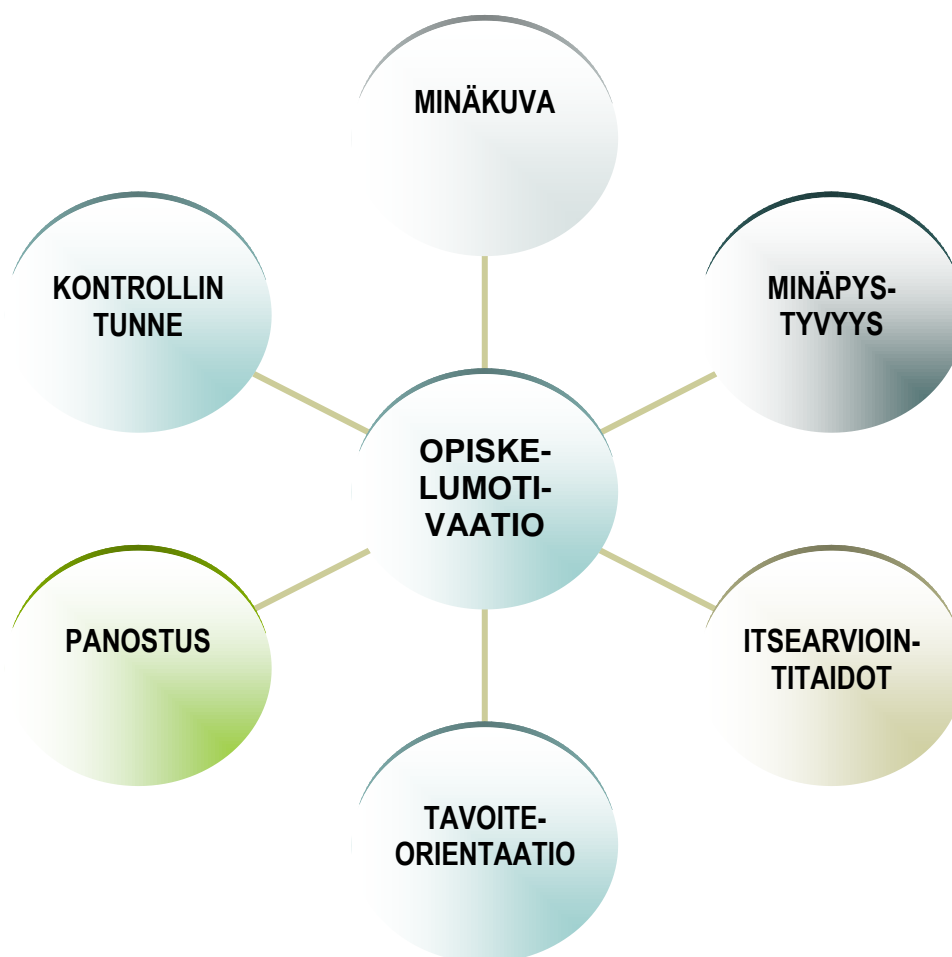
- hän pyrkii ottamaan etäisyyttä sekä fyysisesti että psykologisesti oppimistilanteeseen,
- hän on herkistynyt havaitsemaan vihjeitä epäonnistumisesta, tulkitsee helposti positiivisetkin kommentit negatiivisesti, palautteen antamisen puuttumisenkin merkkinä epäonnistumisesta, etenkin jos on riippuvainen palautteen antajan auktoriteetista
- hän ilmaisee verbaalisesti tai ei-verbaalisesti negatiivisia tunteita
- hän on ahdistunut tai/ja masentunut suoritustilanteessa
- hän saattaa pyrkiä manipuloimaan toisia (esim. voimakkailla tunteenpurkauksilla)
- hän voi vähätellä tehtävän merkitystä korostetusti, ”lyödä läskiksi”

Kun opiskelija on tehtävätilanteessa **sosiaalisesti riippuvainen**, hän toimii epäitsestäisesti ja pääasialliseksi tarkoitukseksi muodostuu sosiaalisten suhteiden ylläpito ja mukautuminen:

- hän tavoittelee sosiaalista hyväksyntää ja pyrkii miellyttämään muita
- hän ei tavoittele itse tehtävän hallintaa
- tilanteen ulkoiset tekijät (toisten hyväksyvien/torjuvien ilmeiden ja eleiden tarkkailu) alkavat luotsata hänen oppimistaan
- hän hakee tukea toisilta suoraan pohtimatta asioita itse,
- vastuu varsinaisesta tehtävästä on muilla kuin itsellä (keskittyy ensisijaisesti tekemään sitä, mikä on muiden mielestä suotavaa).

Alla olevaan kuvioon on koottu motivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

Mihin voit vaikuttaa opettajana? Miten voit vaikuttaa niihin?



- **MINÄKUVA:** Millaisena opiskelija näkee itsensä oppijana? Miten opiskelija arvostaa itseään ihmisenä ja oppijana?
- **MINÄPYS- TYVYYS JA USKO ITSEEN OPPIJANA:** Millainen mielikuva opiskelijalla on kyvystään selviytyä opiskelusta ja oppimistehtävistä? Luottaako opiskelija mahdollisuuksiinsa oppia?

- ITSEARVIOINTITAITO: Osaako opiskelija arvioida omaa työskentelyään ja tehdä tarkoituksenmukaisia valintoja tulevaa toimintaa varten?
- TAVOITEORIENTAATIO: Haluaako opiskelija oppia ymmärtääkseen vai suoriutuakseen testistä tai kokeesta? (sisäinen vai ulkoinen motivaatio)
- PANOSTUS: Miten paljon opiskelija on valmis panostamaan opiskeluun?
- KONTROLLIN TUNNE: Tunteeko opiskelija omaavansa mahdollisuuden vaikuttaa opiskeluunsa omilla päätöksillään?

## LÄHTEET

Opiskeluohjeita Turun yliopiston opiskelijoille.

[http://www.oppiminen.utu.fi/luentojen\\_kuunteleminen.htm](http://www.oppiminen.utu.fi/luentojen_kuunteleminen.htm)

Testing, Motivation and Learning. Assessment Reform Group.

TieVie –hanke: [http://tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku\\_4/motivaatio.htm](http://tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_4/motivaatio.htm)

Verkkotutor. <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/oppimin.htm>

## LUE LISÄÄ:

Isokorpi Tia. 2004. Tunneoppia parempaan vuorovaikutukseen. PS-Kustannus.

Rantala Tiina. 2005. Oppimisen iloa etsimässä. Lapin yliopisto.



*Toisen lähijakson teema:*  
***Palautte ja oppimisen ohjaaminen***

**Aihekokonaisuuden tavoitteena on:**

- tunnistat oman ryhmäsi erilaiset ohjaustarpeet ja osaat antaa oppimista tukevaa palautetta
- osaat käyttää tarkoituksen mukaisesti itse-, vertais- ja ryhmäarvioinnin menetelmiä
- osaat ohjata erilaisia ryhmiä

**MITÄ ON OHJAUS?**

**POHDI ENNEN MATERIAALIIN TUTUSTUMISTA SEURAAVIA ASIOITA JA KIRJOITA AJATUKSIASI MUISTIIN:**

1. Mitä ”ohjaus” tarkoittaa sinulle?
2. Millaisissa tilanteissa ohjausta tapahtuu?
3. Miten ohjaat opiskelijoitasi?
4. Palaa em. kysymyksiin luettuasi aihekokonaisuuden aineistoa ja/tai lähdekirjallisuutta. Miten ennakoajattelusi on muuttunut tai miten sitä ja todellista ohjaustoimintaasi tulisi muuttaa?
5. Mitä ja miten hyödynnät opetuksessasi?

Opettajuuden ja ohjaajuuden suhde samoin kuin ohjauksen ja opetuksen suhde näyttää olevan vaikeasti määriteltävissä ja niitä kuvataan arvottavasti. Usein nähdyt näkemykset ”opetus ei ole ohjausta” tai ”ohjaus ei ole opetusta” perustunevat mielikuvaan opettamisesta behavioristisena tiedon jakamisena. Ohjaus eikä opettamiseenkaan ole tiedon jakamista tai neuvomista vaan opintojen ja siihen liittyvien valintojen tukemis-, oppimis- ja pohdintaprosessi. Käytännössä ohjaus ja opetus muodostavat kokonaisuuden, ne eivät ole toisistaan erillistä tekemistä.

Se, että ryhdyn kutsumaan itseäni ohjaajaksi, ei takaa muutosta todellisessa toiminnassani. Termikikkailu ei muuta toimintaani ohjaukselliseksi. Muutos vaatii uskallusta ja taitoa arvioida nykyistä toimintatapaani. Siihen tarvitaan uutta tietoa ja ymmärrystä oppimisesta, ammatillisesta kasvusta ja niiden tukemisesta, opetuksen ja ohjauksen konkreettisia menetelmiä ja välineitä sekä taitoa rakentaa uudenlaisia oppimisen ympäristöjä ja ennen kaikkea taitoa kohdata opiskelija. Ohjauksellinen työskentelyote ei ole pelkästään menetelmäosaamista vaan myös ideologinen ohjenuora, ajattelu- ja suhtautumistapa opetus-opiskelu-oppimisprosessin eri vaiheisiin ja toimijoihin.

## Ohjaus käytännön toimintana

Mitä konkreettisesti teet, kun ”ohjaat” opiskelijaasi? Käytännössä ohjaus on opiskelijan tukemista ja auttamista hänen opiskeluprosessissaan, ammatillisessa suuntautumisessaan ja kehittämisessään sisältäen erilaiset elämäntilanteet ja elämänkulut. Alla oleva *opettajan ohjausosaamisen* jäsentely löytyy useista ohjausta käsittelevistä kirjoista (ks. lisälukemisto):

- *Oppimisen ja opiskelun ohjaus* on tiiviisti yhteydessä oppimistavoitteisiin pääsemiseen ja opiskeluprosessin suunnitteluun kuten aiemmin opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen ja henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadintaan. Koulutuksen sisällöllisten tieto- ja taitotavoitteiden lisäksi se on myös opiskelijoiden työskentelytaitojen eli opiskeluvälineiden ja oppimaan oppimisen taitojen kehittymisen tukemista (oppimisvaikeudet, opiskelutaidot ja -menetelmät, opiskelun välineet, opiskelutekniikka).

Oppimisen ja opiskelun ohjaus on ns. pedagogista ohjausta, jossa on kyse myös opetettavan sisältöalueen oppimisen ja ammatillisen kasvun ohjauksesta. Sen tulee olla sisäänrakennettuna opettajan kaikessa didaktisessa toiminnassa. Se on oppimista mahdollistavien ja tukevien olosuhteiden rakentamista ja ylläpitämistä, joka toteutuu monella muullakin tavalla kuin pelkästään ohjauskeskusteluina. Ohjausta tapahtuu muun muassa oppimismateriaalien, -tehtävien ja -resurssien kautta, arviointi- ja palauteprosesseissa ja työskentelymenetelmien toteuttamisessa. Ohjaus on sisäänrakennettuna mukana monissa opetusmenetelmissä kuten ongelmaperustaisessa tai tutkivassa oppimisessä. Oppimisen ohjauksen onnistuminen edellyttää opetuksen tavoitteiden, sisältöjen sekä työskentely- ja arviointimenetelmien ristiriidatonta toteuttamista.

- *Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjauksen* tavoitteena on vahvistaa opiskelijan elämänhallintataitoja, itsetuntemusta ja itseluottamusta. Sen lähtökohdaksi on opiskelijan kokonaistilanteen huomioon ottaminen, ja siitä lähtökohdaksi erilaisten vaihtoehtojen ja ratkaisujen etsiminen. Aikuisopiskelijoiden kohdalla korostuvat työn, perheen ja opiskelun sekä kokonaiselämäntilanteen yhteensovittamisen kysymykset.
- *Ammatillisen suuntautumisen ohjauksen* tavoitteena on tukea yksilöllisiä koulutus- ja uravalintapolkuja ja sillä tavoin edistää opintojen jälkeistä työllistymistä tai jatko-opintoihin hakeutumista. Se sisältää monenlaisia tehtäviä henkilökohtaisesta uraohjauksesta koulutuksen markkinointiin ja opiskelijavalintaan. Erilaisilla tehtävillä on kuitenkin yhteinen kokonaistavoite: tukea opiskelijaa ammatillisessa suuntautumisessa välittämällä tietoa päätöksenteon pohjaksi, ohjata koulutuksellisia poluille ja auttaa valintojen teossa.

## MITEN OHJAUSPROSESSI SUUNNITELLAAN?

Ohjauksen muodot, välineet ja mediat vaihtelevat riippuen opetuksen tavoitteista ja luonteesta, opiskelijaryhmän tarpeista ja oppilaitoksen resursseista (esim. opettajille

annetut tuntiresurssit ja tietotekniset mahdollisuudet). Alle on koottu muutamia keskeisimpiä ohjauksen suunnittelussa huomioon otettavia asioita.

## Ohjauksen peruskysymyksiä

### Mitä ohjataan?

- Sisältöjä?
- Prosessia?
- Työskentelyä?

### Miten ohjataan?

- Keskustelemalla
- Tehtävän asettelulla, oppimistehtävillä
- Valituilla työtavoilla (esim. demonstraatio)
- Ohjemateriaalilla

### Kuka ohjaa?

- Tuutori, kouluttaja, asiantuntija, tietokone
- Vertainen: vertaispalaute ja -ohjaus (esim. tiimeissä)

### Miten ohjausprosessi dokumentoituu?

- Opiskelijan edistymisen seuraaminen

## Ohjauksen muodot

### Ennakkoon strukturoitu

- esim. oppijan oppimispolku Moodlessa

### Ennakkoon päätetty

- ohjaukselle varattu tilaisuus (esim. oppimistehtävän tai lopputyön ohjausajat)
- tilanne ja ajankohta ennalta suunniteltu (esim. tehtävä + palaute)

### Tarpeen vaatiessa

- tarve oppijasta lähtöisin (esim. ohjauspyyntö)

### Adhoc

- opettajan reagointi tilanteeseen (esim. Moodlen keskustelualueella, harjoittelutilanteessa tunnilla tai työpaikalla)
- vuorovaikutustilanteissa ohjaaminen (esim. vuorovaikutustilanteen havainnointi ja ohjauskeskustelun eteenpäin vieminen)

## Ohjauksen välineet

- Oppimistehtävät
- Portfolio
- Oppimispäiväkirja
- Scaffolding
- Palaute ja arviointi
- Verkkokeskustelu

- Kahdenkeskinen ohjauskeskustelu
- Tsekkilistat
- Ohjauspyyntölomakkeet
- Itsearviointilomakkeet

### Ohjauksen mediat

- Sähköposti
- Oppimisalustan keskustelualueet
- Chat-työkalut
- Ääni-/videoneuvottelujärjestelmät
- Mobiili-laitteet
- Web-sivut (staattiset, ohjeet jne.)

### LÄHTEITÄ

Mallasto Paula. 2007. Oppimaan oppimisen ohjaus. Teoriaa ja ideoita pienryhmäohjaukseen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

Silander, Pasi. 2004. Verkko-oppimisprosessi ja ohjaus: Ohjauksen uudet käytänteet -työkalut ja mobiiliohjaus. 22.11.2004. OPH:n Valtakunnalliset Virtuaalikoulupäivät.

### LUE LISÄÄ

Lätti, M. ja Putkuri, P. 2008 Aikuisopiskelijan ohjaus ammattikorkeakoulussa. Teoksessa: Mervi Lätti ja Päivi Potkuri (toim.). Ohjaus on kuin tekisi palapeliä. Aikuisopiskelijan ohjaus ammattikorkeakoulussa -hanke. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu C. Raportteja 32, 35-50.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

### MITEN OHJAAT ERILAISIA RYHMIÄ?

#### POHDI ENNEN MATERIAALIIN TUTUSTUMISTA SEURAAVIA ASIOITA JA KIRJOITA AJATUKSIASI MUISTIIN:

1. Mitkä ovat omissa ryhmissäsi suurimmat toiminnan esteet tai haasteet?
2. Listaa menetelmiä, joilla pyrit tavoitteellisesti vaikuttamaan ryhmän kiinteyteen ja toimintaan.
3. Palaa em. kysymyksiin luettuasi aihekokonaisuuden aineistoa ja/tai lähdekirjallisuutta. Miten ennakoajattelusi on muuttunut tai miten sitä ja todellista toimintaasi tulisi muuttaa?
4. Mitä ja miten hyödynnät opetuksessasi?

Ohjaajan tehtävänä on saada ryhmän jäsenet toimimaan yhdessä avoimesti, toinen toisiaan arvostaen ja kunnioittaen, vastavuoroisesti ja sitoutuneesti. Tehtävässä onnistuminen edellyttää ohjaajalta asioiden ja ihmisten suoraa kohtaamista. Ryhmän ohjaamisessa tehtävänäsi on:

- ryhmän pitäminen tehtävän suunnassa
- avoimen ilmapiirin luominen
- ryhmän toiminnan tutkiminen
- reipas suora reagoiminen tilanteisiin
- ryhmän kannustaminen

Ryhmässä ilmenee usein ns. kaksoistavoite: tunnetavoite, joka liittyy ryhmän kiinteyteen ja koossapysymiseen. Ryhmätoiminnan alkaessa tunnetavoitteen merkitys on suuri, koska liittyminen ryhmään käynnistyy. Lisäksi ryhmässä on asiataavoite, joka liittyy ryhmän varsinainen tarkoitukseen ja tehtävään. Kun ryhmän toiminta etenee, asiataavoite saa enemmän tilaa.

Ryhmädynamiikka muuttuu koko ajan opiskelijoiden tutustuessa toisiinsa ja tehdessä yhdessä töitä. Alla olevaan ryhmän vaiheiden kuvaukseen on liitetty myös opettajan keskeisimmät tehtävät eri vaiheissa. Tutustu ryhmädynamiikkaan tarkemmin lisälukemiston avulla.

### **Ryhmän muotoutumisen vaihe**

- Pinnallinen kommunikaatio, epävarmuutta, uteliaisuutta, selkiytymättömät normit ja roolit
- Odotetaan ohjaajalta tietoja, ohjeita
- Jos me-henki syntyy, kuherruskuukausi alkaa: innostusta, yksimielisyyttä

### **Ohjaajan tehtävät**

- Ottaa johtajuuden, antaa mallia, palautetta, ohjeita
- Tutustuu ryhmään: ketä ja millaisia jäseniä, alaryhmät, yhtäläisyydet ja erot
- Rakentaa ryhmää: luo ilmapiiriä, tutustuttaa, vaihtelee työskentelykokoonpanoja, vastaa kaikkien osallistumismahdollisuudesta
- Ohjaa yhteisten arvojen ja pelisääntöjen syntymistä

### **Ryhmän kuohuntavaihe**

- Etsitään omaa paikkaa ja statusta
- Liittoumia, alaryhmiä, valtataisteluita, erimielisyyttä, mahdollisia syntipukkeja (usein opettaja tai oppilaitos)
- Eniten tai vähiten ilmaisevien asema ryhmässä tärkeä

### **Ohjaajan tehtävät**

- Rohkaisee kritiikin ilmaisemiseen
- Ottaa vastaan negatiivisia tunteita
- Pitää itsensä klikkien ulkopuolella
- Sekoittaa alaryhmiä työskentelyssä, opastaa tekemään yhdessä
- Antaa arvostavaa palautetta
- Nostaa ristiriidat esiin
- Puuttuu syntipukki-ilmiöön

### **Ryhmän vakiintumisvaihe**

- Me-henki ja fiilis korkealla

- Ryhmäriippuvuus
- ”Huonot” ja ”syylliset” saattaneet joutua ryhmän ulkopuolelle
- Viihtyminen voi viedä huomiota perustehtävältä (oppimiselta)
- Opettaja voi kuulua joukkoon tai on ”suljettu” ulkopuolelle

### **Ohjaajan tehtävät**

- Pitää huolta perustehtävästä: palauttaa toiminnan oppimistavoitteiden mukaiseksi
- Kohtaa ryhmän jäsenet yksilöinä
- Nostaa esiin erilaisuutta ja tukee sen hyväksymistä ryhmässä
- Tukee ryhmän linkittymistä ”ulkopuoliseen maailmaan” (esim. oppilaitoksen muu opiskelijatoiminta)

### **Ryhmän kypsän toiminnan vaihe**

- Tehtäväkeskeinen toiminta
- Toimintatavat, normit ja roolit muotoutuneet
- Hyväksytään erilaisuus ja erilaiset toimintatavat
- Ristiriidat kyetään ratkaisemaan
- Energiaa ja luovuutta käytetään rakentavasti ja joustavasti
- Vastuunottoa omasta ja toisten oppimisesta

### **Ohjaajan tehtävät**

- Konsultatiivinen rooli
- Jakaa johtajuutta
- On opiskelijoille ”vanhempi” kollega
- Ylläpitää motivaatiota
- Ohjaa etsimään uusia haasteita

### **Ryhmän hajoamisvaihe**

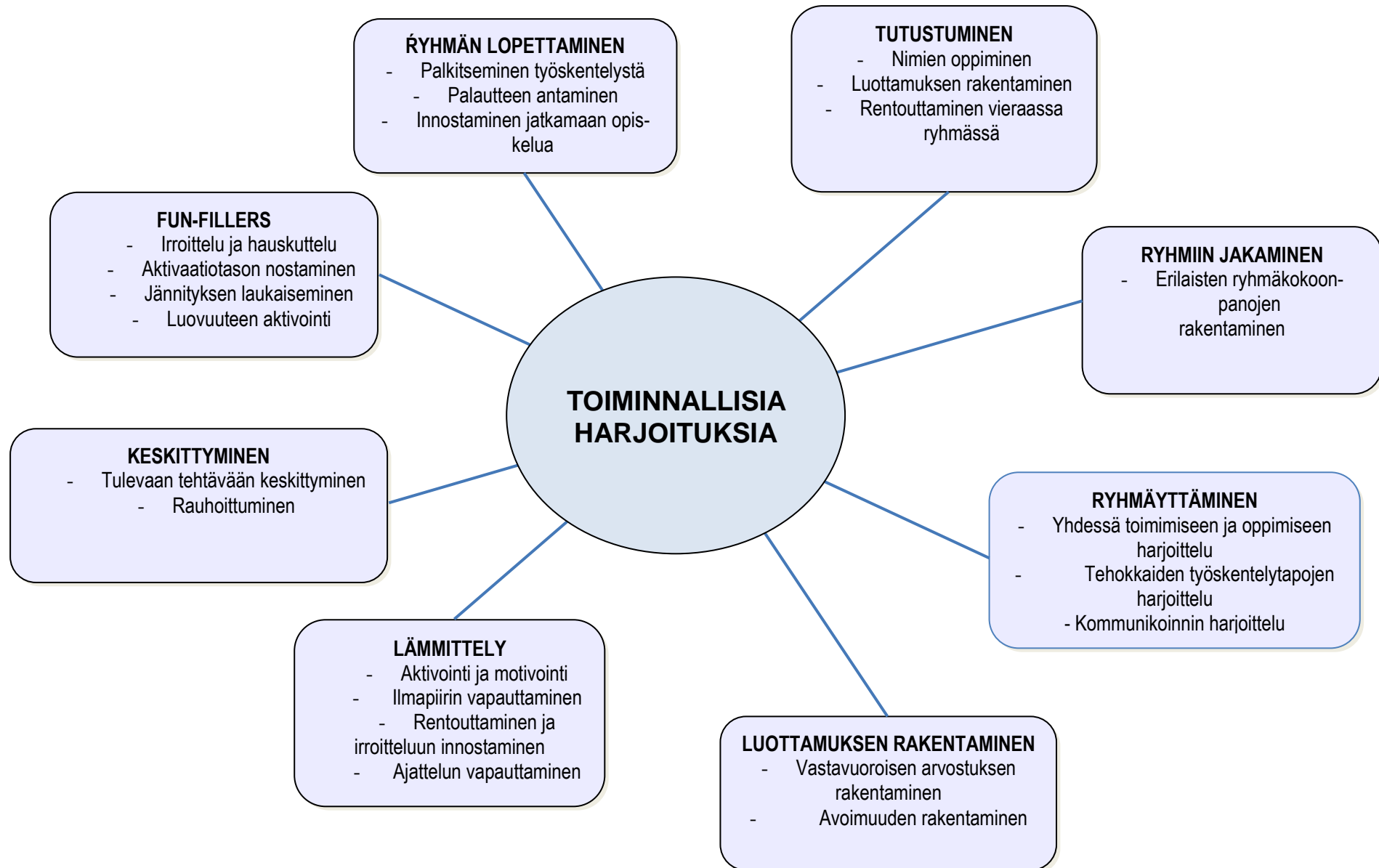
- Opiskeluun liittyvissä ryhmissä odotettavissa oleva, luonnollinen asia, johon osataan varautua
- Joskus ystävyysuhteet saattavat jatkua ryhmän hajoamisen jälkeen
- Voi aiheuttaa ryhmän tuen päättymisestä seuraavia tunteita

### **Ohjaajan tehtävät**

- Ryhmässä ja opiskelussa saavutetun osaamisen osoittaminen ja vahvistaminen
- Onnistumisten esiin nostaminen
- Rohkaiseminen ja kannustamisen tuleviin haasteisiin
- Ryhmän tietoinen lopettaminen joillakin ”hyvästelymenetelmillä”

Ryhmän toiminnan käynnistäminen, aktivoiminen, ohjaaminen ja ilmapiirin rakentaminen on opettajan tavoitteellista toimintaa. Ne eivät tapahdu itsestään vaan apuna kannattaa käyttää erilaisia toiminnallisia harjoituksia, jotka on luokiteltu tavoitteidensa perusteella alla olevaan kuvioon. Tutustu menetelmiin tarkemmin lisälukemiston avulla.

Toiminnallisia harjoituksia.



## LUE LISÄÄ

Aalto M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. My Generation.

Kataja Jukka, Jaakkola Timo ja Liukkonen Jarmo. 2011. Ryhmä liikkeelle. Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi.

Kopakkala A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmä dynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita.

Leskinen Eija. 2009. Ryhmä toimimaan. Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön.

Piispanen Ritva. 2003. Kohtaamisen iloa. Toiminnallisia menetelmiä kokouksiin, koulutukseen ja työnohjaukseen.

Repo-Kaarento Saara. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjaan oppivaa yhteisöä? Kansanvalistusseura.

Routarinne Simo. 2005. Improvisoi.

Salovaara Reija ja Honkonen Tiina. 2011. Rakenna hyvä luokkahenki.

## MITÄ ON OPPIMISEN ARVIOINTI?

Oppimisen arviointi ei tarkoita pelkästään arvostelua (arvosanojen antamista) vaikkakin esimerkiksi tutkintotavoitteisessa koulutuksessa sitäkin joudutaan tekemään. Oppimisen arviointi on oppimisprosessia ohjaavaa palautetta: missä vaiheessa olen tällä hetkellä, mitä olen oppinut, mitä jo osaan, mitä vielä puuttuu ja ennen kaikkea, miten saavutan puuttuvan osaamisen. Arvioinnin pohjaksi kerätään tietoa oppimisen kunkin hetkisestä vaiheesta (esim. kuuntelemalla ja katselemalla opiskelijan toimintaa, arvioimalla opiskelijan tuotoksia, jne.) ja annetaan näiden havaintojen perusteella sellaista palautetta, joka auttaa opiskelijaa saavuttamaan opiskelulle asetetut tavoitteet. Oppimista ohjaavan palautteen antaminen edellyttää siis sitä, että tiedetään, mihin ollaan pyrkimässä. Palautetta annetaan aina suhteessa asetettuun oppimistavoitteeseen.

Arviointiin liitetään usein termi reflektio. Se on laadullisesti syvällisempää kuin pelkkä oman oppimisen itsearviointi. Se on myös oman toiminnan perusteiden arviointia. Reflektio sisältää oman toiminnan kyseenalaistavan arvioinnin suhteessa teoreettiseen tietoon ja omiin käsityksiin, omien käsitysten oikeutusten pohdinnan, oman arvoperustan arvioimisen, omien uskomusten ja niiden vaikutusten avaamisen. Reflektio sisältää myös omien tunnekokemusten pohdinnan.

ESIM. Opettajan toiminnassa reflektiota voisi olla:

- Mitä olivat omat ennakoasenteeni ja oletukseni tästä opiskelijaryhmästä?



- Ovatko opetuskäytänteet ja tapani kohdata opiskelijat aidosti omaksumani oppimis- ja ihmiskäsitykseni mukaisia; vastaako toimintani pedagogista ajattelua?
- Miten aikaisemmat kokemukseni vaikuttivat toimintaani tässä opiskelijaryhmässä? Miksi?
- Miten omat henkilökohtaiset taustatekijäni vaikuttivat tunnin onnistumiseen (asenteet, taidot, jne.)
- Miten perustelen omat pedagogiset valintani?
- Miksi toimin näin ja mitä seurauksia sillä oli?

Oppimista voi arvioida itse (itsearviointi), ryhmässä, jossa on yhdessä tehty joku merkittävä oppimistehtävä (ryhmäarviointi) tai palautetta voi saada samassa asemassa tai roolissa olevalta kollegalta ja opiskelijatoverilta (vertaisarviointi). Yksi tärkeimpiä arvioinnin muotoja on opettajan antama palaute. Alla on esitelty nämä arviointitavat.

### **Oppimisen itsearviointi**

Itsearviointin tavoitteena on muodostaa opiskelijalle realistinen näkemys omasta oppimisesta ja osaamisesta. Opiskelija oppii tiedostamaan oppikurssille asetetut tavoitteet, asettamaan niiden pohjalta opiskelulle realistisia henkilökohtaisia tavoitteita, säätämään omaa oppimisprosessiaan ja tunnistamaan omaa edistymistään (omat vahvuudet ja heikkoudet). Useimmiten opiskelija saa itsearviointin tueksi kysymyksiä, jotka suuntaavat tarkastelun oppimisprosessissa olennaisiin kohtiin. Sen välineinä voidaan käyttää keskustelua, oppimispäiväkirjaa, portfolioa sekä erilaisia kaavakkeita.

Itsearviointi näkyy opiskelijan toiminnassa kykynä tunnistaa osaamisensa rajat ja kykynä pyytää apua ja ohjausta. Hän pysähtyy pohtimaan tekemisiään ja toimintaansa. Itsearviointiin kuuluu myös taito ottaa vastaan palautetta ja vastata omista toiminnasta ja teoista.

Itsearviointitaitoa kehittää toisilta saatu palaute, myönteisten kokemusten saaminen ja ilmapiirin turvallisuus. Sen oppiminen edellyttää harjoittelemista. Arvioinnin dokumentointi helpottaa itsearviointia, koska se tekee arvioitavan asian ”näkyväksi” ja jäsentää ajattelua.

Esimerkkejä itsearviointia ohjaavista kysymyksistä:

- Mitä koen oppineeni? Miten voin hyödyntää oppimaani?
- Mitä opin muilta? Kuinka yhteistyö toisten kanssa sujui? Miksi?
- Miten kuvailen itseäni oppijana? Mitä opin itsestäni (esimerkiksi omasta työkentelystä ym.)?
- Mitä haluan seuraavaksi oppia? Miksi?

## Oppimisen vertaisarviointi

Vertaisarviointi on arviointimenetelmä, jolla samoissa työtehtävissä olevat tai samalla tasolla ammatillisessa kasvussaan olevat työ- tai opiskelijatoverit eli vertaiset arvioivat säännöllisesti toistensa toimintaa tasavertaisessa vuorovaikutussuhteessa.

Vertaisarviointi voidaan toteuttaa parityöskentelynä, pienryhmissä tai pienryhmien välillä.

Vertaisarviointi perustuu vertaisten keskinäiseen sopimukseen, jossa siihen osallistuvat määrittelevät etukäteen arvioinnin sisällöt, kriteerit sekä arviointiin ja palautteen antamiseen liittyvät toimintatavat. Vertaisarvioinnin sisällöt ja kriteerit perustuvat vertaisten työtoimintaan, eivät heidän persoonallisiin ominaisuuksiinsa. Arvioinnissa voidaan käyttää apuna sekä määrällistä että laadullista arviointitietoa.

Vertaisarvioinnille laaditut kriteerit eivät anna ennalta määritettyjä ohjeita siitä, kuinka henkilön tulisi toimia ”oikein”, vaan ne selkeyttävät arvioinnissa mukana oleville osapuolille, mihin asioihin arvioinnissa kiinnitetään huomiota.

Vertaisarvioinnin avulla voidaan tukea vertaisen ammatillista kasvua ja kehitystä, keskinäistä kollegiaalisuutta ja yhteistyötä. Kyseessä on yhteistoiminnallinen prosessi, joka mahdollistaa toisilta oppimisen. Sen tavoitteena on erilaisten näkemysten ymmärtäminen ja arvostaminen. Lisäksi vertaisarviointi auttaa jokaista löytämään itsessään olevat vahvuudet ja kehittämistarpeet.

## Ryhmän oppimisen arviointi (Ryhmäarviointi)

Ryhmäarvioinnissa kiinnitetään huomiota sekä opiskeltavana olleen aiheen sisällön hallintaan että ryhmän yhdessä toimimisen arviointiin.

### A. Arviointi kohdistuu opiskeltavan aiheen sisällölliseen oppimiseen

#### Yhteisen tiedon rakentamisen arviointi

- Tarjosiko keskustelu yksilöiden käsitysten välisiä ristiriitoja, kun oma ajattelu poikkeaa toisten ajattelusta (sosiokognitiiviset ristiriidat)?
- Ponnistelivatko kaikki kohti samaa tavoitetta?

### B. Arviointi kohdistuu ryhmän toimivuuteen (prosessin arviointi)

#### Ryhmässä opiskelun taitojen arviointi

- Arvioitavia taitoja esimerkiksi: aktiivinen kuuntelu, selkeät puheenvuorot, toisten ajatusten kehittely, omien ja toisten ajatusten kyseenalaistaminen, toisten näkökulmien ottaminen huomioon työskentelyssä ja kompromissien tekeminen
- Miten kyky ohjata ryhmää, koota keskustelua ja tehdä johtopäätöksiä yhteisestä työskentelystä tulivat esille? Miten ryhmän ohjaamisen tehtävät hoidettiin? Oliko kaikki jäsenten osaaminen näkyvää ja käytössä?

#### Oppimis- ja opiskelutaitojen arviointi

Kun oppiminen käsitetään tiedon rakentamiseksi, tärkeitä oppimistaitoja ovat tiedon muokkaaminen ja kehittäminen:

- Miten tietoa muokattiin?
- Miten sisällön työstämistä voisi tehostaa seuraavaan samantyyppiseen tehtävään?
- Miten tehokkaita erilaiset tiedon käsittelymenetelmät olivat oppimisen kannalta?
- Miten pyrittiin ymmärtämään asioita?

### Ryhmän jäsenten roolien ja statusten arviointi

- Miten ryhmässä siedetään erilaisia näkökulmia ja niiden mahdollisesti tuomia ristiriitoja?
- Millaisia rooleja ryhmässä oli (erilaiset tehtävät ja vastuut)? Mikä merkitys erilaisilla rooleilla oli?

## LUE LISÄÄ

Frisk, T. 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Educa-instituutti.

Hätönen, H. ja Romppanen, B. 2005. Arviointi ja palaute oppimisen ja kehityksen tukena.

Vihervaara Erja. Lunttaa luvalla – opi oikeasti. Länsi-Suomen läänin aikuislukioiden raportti koekäytänteiden kehittämisestä lukiossa.

Vihervaara Erja. Koe oppimisympäristönä. Länsi-Suomen läänin aikuislukioiden raportti koekäytänteiden kehittämisestä lukiossa II

## MITEN ANNETAAN JA VASTAANOTETAAN PALAUTETTA?

### **POHDI ENNEN MATERIAALIIN TUTUSTUMISTA SEURAAVIA ASIOITA JA KIRJOITA AJATUKSIASI MUISTIIN:**

1. Palauta mieleesi omasta opiskeluhistoriastasi joku positiivinen palautetilanne. Kuka antoi palautetta, miten hän sitä antoi? Mikä oli palautteen merkitys opiskelusi kannalta?
2. Listaa tapoja, joilla annat palautetta.
3. Palaa em. kysymyksiin luettuasi aihekokonaisuuden aineistoa ja/tai lähdekirjallisuutta. Mitä ja miten hyödynnät opetuksessasi?
4. Miten sinä otat palautetta omasta toiminnastasi?

Kasvu ja kehitys tapahtuvat myönteisten asioiden varassa. Positiivinen palaute omasta edistymisestä:

- vahvistaa itseluottamusta
- innostaa jatkamaan tavoitellulla tiellä
- lisää toivoa onnistumisesta lopullisen tavoitteen suhteen
- avaa uusia näköaloja ja uudistaa vanhaa
- auttaa käsittelemään hankaliakin asioita ja tilanteita

Parhaimmillaan opiskelija itse oppii tunnistamaan, missä on parantamisen varaa. Palautteen antamisessa on tiedettävä tavoitteet, joihin opiskelija toiminnallaan pyrkii. Usein tarvitaan aikaa tavoitteita koskevan yhteisen ymmärryksen rakentamiseen joko koko ryhmässä tai yksittäisten opiskelijoiden kanssa. Tällöin varmistetaan myös se, että opiskelija ymmärtää, mitä tällä kurssilla on mahdollista opiskella ja mille tasolle oppimisessa pyritään. Näin voidaan välttää opiskelijoiden epärealistiset odotukset oppikurssia tai opiskelutapaa kohtaan.

Hyvän palautteen tunnusmerkkejä ovat:

- **Tarkoita hyvää.**  
Palautteen avulla oppijan tulisi pystyä parantamaan suoritustaan.
- **Ole rehellinen.**  
Palautteen tulee olla ansaittua.
- **Anna palaute heti tilanteen jälkeen ja keskity rajoitettuun tilanteeseen.**  
Ei muistella menneitä epämääräiseltä ajalta.
- **Kerro miksi opiskelija onnistui suorituksessa.**  
Perustele onnistumisen tai epäonnistumisen syyt.
- **Kohdistapa palaute toimintaan, ei henkilöön.**  
Palaute kohdistetaan opiskelija tekemiseen, konkreettisesti oikeaan asiaan, ei arvostella häntä ihmisenä.
- **Anna yksiselitteistä ja selkeää palautetta.**  
Opiskelija voi tulkita palautteen väärin, joten on hyvä tarkistaa, miten palaute on ymmärretty.

Opiskelijoiden kanssa tulee keskustella myös palautteen vastaanottamisen taidoista. Heidän tulisi pystyä irrottautumaan puolustusasemista ja ymmärtämään, että palautteen tarkoitus on hyvä. Palaute on tarkoitettu tutkittavaksi, ei uskottavaksi; siinä auttavat:

- kysyttävä epäselvissä tilanteissa tarkentavia kysymyksiä palautteen antajalta
- yhteenvetojen tekeminen saadusta palautteesta lisää sen ymmärtämistä
- pohdittava, miten voin muuttaa toimintaani saadun palautteen perusteella

Palaute kuvaa aina itseä toisen näkemänä ja kokemana, se ei kuvaa objektiivista totuutta kenestäkään.

*Kolmannen lähijakson teema:*  
**Opetuksen suunnittelu ja markkinointi**

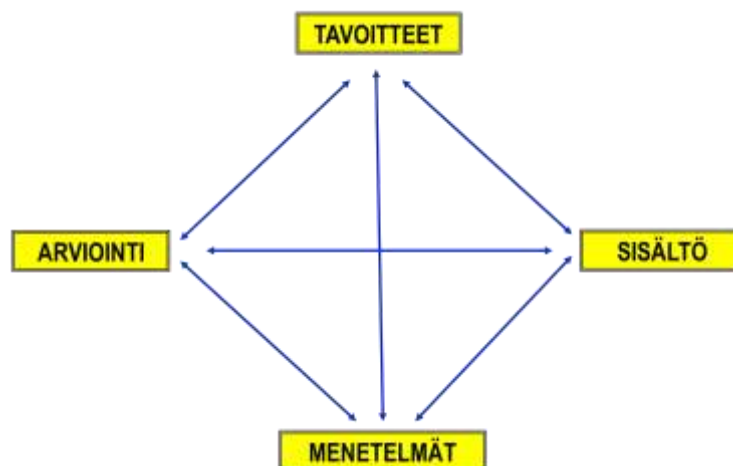
**Aihekokonaisuuden tavoitteena on:**

- osaat markkinoida omia kurssejasi
- osaat suunnitella opetusta erilaisille oppijoille

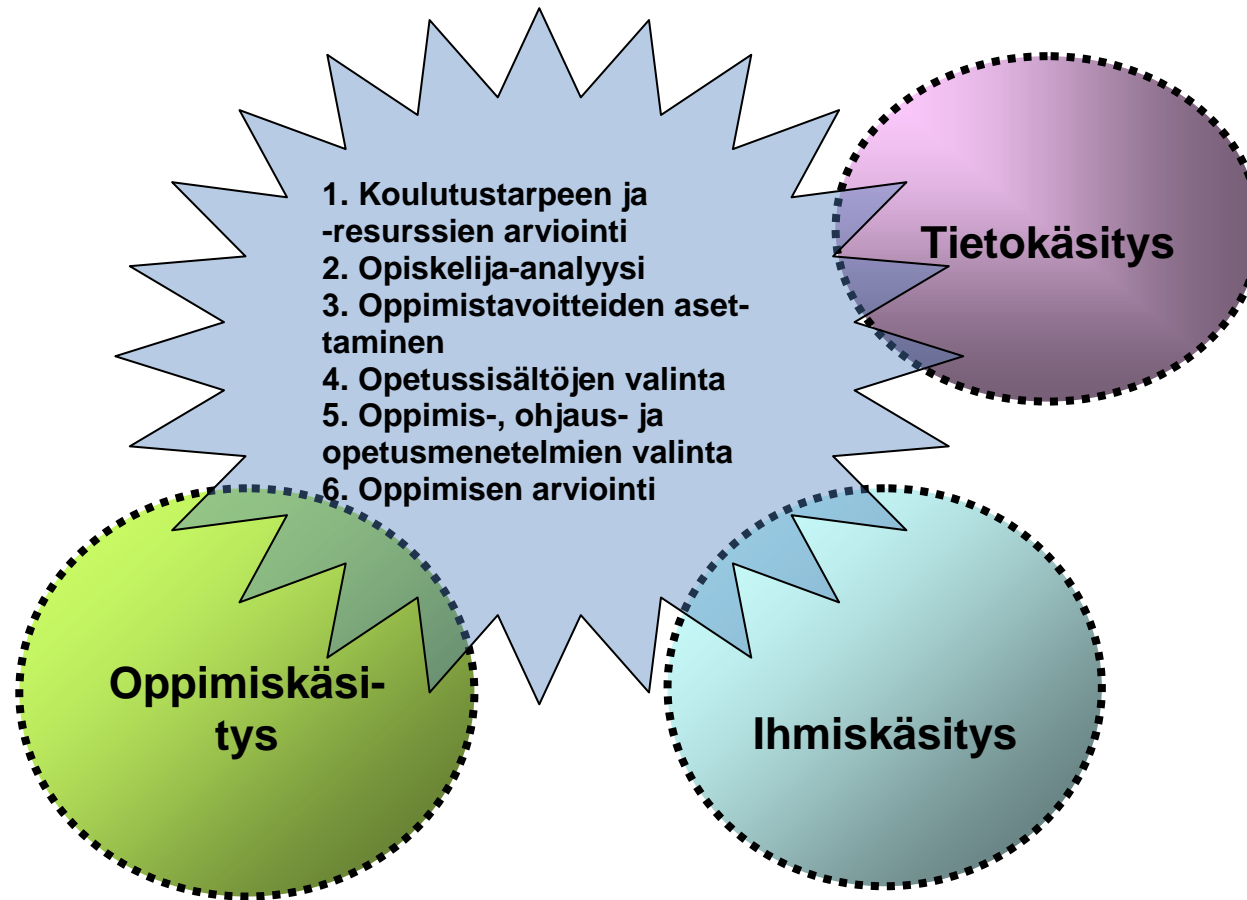
**POHDI ENNEN MATERIAALIIN TUTUSTUMISTA SEURAAVIA ASIOITA JA KIRJOITA AJATUKSIASI MUISTIIN:**

1. Mikä on vaikeinta kurssiesi markkinoinnissa?
2. Mikä on vaikeinta opetuksen suunnittelussa?
3. Mitä periaatteita noudatat opetuksesi suunnittelussa?
4. Palaa em. kysymyksiin luettuasi aihekokonaisuuden aineistoa ja/tai lähdekirjallisuutta. Miten ennakoajattelusi on muuttunut tai miten sitä tulisi muuttaa?
5. Mitä ja miten hyödynnät opetuksessasi?

Opetuksen suunnittelussa on huolehdittava siitä, että opetuksen tavoitteet, sisällöt, opetusmenetelmät ja arviointi eivät ole ristiriidassa keskenään. Suunnittelu ei koskaan etene mekaanisesti vaiheesta toiseen vaan enemmänkin syklisesti: tavoitteita ja sisältöjä muokataan uudelleen, ennalta suunniteltuja opetusmenetelmiä vaihdetaan ryhmälle ja aiheelle sopivimmiksi jopa vielä tuntitilanteessa ja arviointi- ja palautemenetelmiä otetaan käyttöön tarpeen mukaan (ks. alla oleva kuvio). Opetuksen ennakkosuunnittelu on laadukkaan opetuksen ehto ja kokeneetkin opettajat joutuvat sitä tekemään vaikkakin se usein tapahtuu mentaalisesti ikään kuin mielikuvaharjoitteluna.



Seuraavan sivun kuvioon on koottu, mitä osa-alueita opetuksen suunnittelussa tulee pohtia. Opettajan opetusfilosofia eli henkilökohtaiset käsitykset oppimisesta, ihmisestä ja tiedosta vaikuttavat suunnitteluun ja opetuksen toteutukseen joko tiedostamatta tai tiedostetusti. Tavoitteena tulee aina olla, että opettaja tunnistaa ja osaa kuvata ja perustella oman opetuksensa taustaoletukset ja arvot (vrt. ensimmäisen lähijakson oppimistehtävät).



Kuvio. Opetuksen suunnittelun osa-alueet ja niiden suhde opettajan opetusfilosofiaan (ihmis-, tieto- ja oppimiskäsitykseen)

Seuraavassa on kuvattu lyhyesti opetuksen suunnittelun osa-alueita.

### **Koulutustarpeen arviointi**

Mitkä ovat yksilön, ryhmän tai organisaation kannalta tärkeät valmiudet, joihin koulutuksella pyritään vaikuttamaan?

Aikuisen omakohtainen oppimistarve tai kiinnostus ei automaattisesti ole yhtenevä koulutustarjonnan tai organisaation tarpeiden kanssa, ja siksi on usein syytä kartoittaa koulutustarvetta ja lisätä odotusten ja kurssin todellisen toteutuksen osuvuutta:

- toivomusten ja ehdotusten pyytäminen
- ongelmien kartoittaminen (esim. kyselyin, haastatteluin)
- havainnointi ja kriittisten kohtien tunnistaminen (esim. virheet, konfliktit, tehottomuus, turhautuminen)
- työntekijän tehtävänälyysien vertailu olemassa oleviin valmiuksiin
- tulosten, tuotosten arviointi

### **Opiskelija-analyysi**

Mitkä opiskelijan ominaisuudet tai taustatekijät voivat vaikuttaa oppimiseen, oppimisedellytyksiin ja motivaatioon?

Keskeisiä kysymyksiä opetuksen suunnittelun alkuvaiheessa

- Paljonko opiskelijoita on?
- Millaisia he ovat?
- Mitä heidän tulisi oppia?
- Mitä he odottavat oppivansa?
- Mitä he arvostavat ja pitävät tärkeänä?
- Mitä he voivat oppia?
- Mitä he jo osaavat?

Pohjatietojen hankkiminen opiskelija-analyysiä varten:

- keskustelu, haastattelu
- ennakkotehtävä, alkukoe
- todistukset, taustatietolomakkeet tms.
- tutkimustieto ko. kohderyhmästä (esim. oppimistyyli työssä oppimisessa)
- oppimisteoriat (esim. miten aikuinen oppii?)

### **Oppimistavoitteiden asettaminen**

Oppimis- tai osaamistavoitteet kuvaavat opiskelijan näkökulmasta, mihin oppikurssilla pyritään ja mitä hänen odotetaan osaavan sen jälkeen. Toinen tapa kuvata opetuksen pyrkimyksiä on kuvata opetuksen tavoitteet (huomaa: opettajan näkökulma) tai kurssin sisällöt ja toimintatavat. Alla on näistä kaikista esimerkit. Erilaisiin tarkoituksiin tulevissa esitteissä on oltava erilainen ilmaisutyyli. Kurssi- ja sisältökuvaukset sopivat hyvin kurssien markkinointiin kun taas oppimisen arvioiminen ja ohjaus vaatii myös oppimistavoitteiden ilmaisemista.

### Sisältökuvaus

- kuvaa käsiteltävät asiat
- Esim. ”Koulutuksessa käsitellään opettajaidentiteettiä, opetuksen suunnittelua, opetus- ja ohjausmenetelmiä, oppimisen arviointia ja palautteen antamista.”

### Kurssikuvaus

- kuvaa joko käsiteltävää sisältöä (esim. kurssi antaa perustiedot johonkin, kurssi perehdyttää johonkin, ...) tai toimintaa ja tekemistä (esim. kurssilla harjoitellaan erilaisia rentoutustekniikoita) tai molempia.

### Oppimistavoitteet

- kuvaavat, mitä opiskelijan odotetaan tietävän, ymmärtävän tai pystyvän tekemään oppimisjakson lopussa (tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa saadaksesen hyväksytyt arvosanan)
- esittävät tavoiteltua tilaa ja ilmaistaan usein tietoina, taitoina ja asenteina
- Esim. ”Koulutuksen jälkeen:
  - tunnistat oman opettajaidentiteettisi keskeisimmät piirteet ja osaat määrittää omat kehittymistarpeesi
  - osaat suunnitella opetusta erilaisilla opiskelijoille ja ryhmille
  - osaat käyttää tarkoituksenmukaisia opetus- ja ohjausmenetelmiä.”

### Hyvin ilmaistu oppimistavoite:

- Rajaa selkeästi tärkeät oppimisvaatimukset
- On saavutettavissa ja arvioitavissa. Jos tavoitteen saavuttaminen on pystyttävä testaamaan, verbeinä ei kannata käyttää esimerkiksi sanoja ymmärtää, tietää, käsittää, tms., jotka kuvaavat ulospäin näkymätöntä toimintaa
- On yksinkertaisesti ilmaistuja. Hyvästä osaamistavoitteesta löytyy verbi, joka kertoo yksiselitteisesti mitä oppijan odotetaan pystyvän tekemään oppimisjakson lopussa.

Tutki yllä olevien esimerkkien avulla, esitteletkö oman opetuksesi kurssi- vai/ja sisältökuvauksena vai kuvaatko myös oppimistavoitteet.

Jos sinulla on vain sisältö- ja kurssikuvauksia, tee myös oppimistavoitteet (kirjoita ne yksikön toisessa persoonassa ja vältä passiivilauseita).



## Opetussisältöjen valinta

- Haasteellisinta opetussisältöjen valinnassa on se, miten sisällön määrä suhteutetaan opiskelijan oppimisaikaan, opetussuunnitelmaan, tutkinto- tai kurssivaatimukseen ja opiskelijalta vaadittuun työmäärään. Sisällön mitoittamisessa kannattaa tehdä ns. ydinaines-analyysi eli ryhmitellä sisältö kolmeen luokkaan niiden tärkeyden perusteella:

### Ydinaines:

- Mikä on välttämätön ja keskeisin sisältö (tiedot tai taidot), joka kaikkien opiskelijoiden tulee hallita?
- Ydinaineksen opiskeluun käytetään valtaosa opiskeluun varustusta ajasta

### Täydentävä aines

- ydinainekseen liittyviä yksityiskohtia ja laajennuksia, joihin opetuksessa voi viitata, mutta joita ei painoteta eikä niitä opeteta ydinaineksen kustannuksella

### Eritysisaines

- ydin- ja täydentävän aineksen ylittävää ainesta, joka jää yleensä opiskelijan oman harrastuneisuuden varaan

Tee ydinainesanalyysi omasta opetuksestasi:

1. Mikä on ydinainesta ja paljonko varaat aikaa sen käsittelyyn?
2. Mikä on täydentävää ainesta ja paljonko varaat aikaa sen käsittelyyn?
3. Mikä on erityisainesta ja paljonko varaat aikaa sen käsittelyyn?

## Opetus- ja ohjausmenetelmien valinta

Tietyllä pedagogisella mallilla tai menetelmällä saavutetaan useita erilaisia tavoitteita. Alla on yksi menetelmien luokittelutapa. Tutustu muihin luokittelutapoihin ja menetelmien kuvauksiin tämän materiaalipaketin lopussa olevan lähdeluettelon perusteella.

- Tiedon käsittelyä ja jäsentelyä tukevat menetelmät
- Tiedon muistamista tukevat menetelmät
- Tiedon sisäistämistä ja soveltamista tukevat menetelmät
- Motorista (taidon) oppimista tukevat menetelmät
- Sosiaalista oppimista tukevat menetelmät
- Uuden tuottamista tukevat menetelmät

## Oppimisen arviointi ja palaute

Oppimisen arviointi on esitelty jo aiemmin tässä materiaalipaketissa.

**Pedagogista kirjallisuutta**

**Lue ja innostu!**

Ihanainen Pekka, Kalli Pekka ja Kiviniemi Kari (toim.) 2009. Verkon varassa. Opetuksen pedagoginen kehittäminen verkkoympäristöissä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Ihanainen Pekka. Ohjaustaidot verkko-opetuksessa. Osoitteessa: <http://lille.helia.fi/ohjaust/index.php> (Luettu 22.11.2010)

Kauppila Reijo A. 2007. Ihmisen tapa oppia. PS-Kustannus.

Kauppila Reijo A. 2006. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. PS-Kustannus.

Kauppila Reijo A. 2004. Opi ja opeta tehokkaasti. PS-Kustannus.

KenGuru. OPH:n tuottama sivusto teemoista: tieto- ja viestintätekniikan käyttötaidot, mediataidot, tiedonhankintataidot, verkko-opetus sekä oppimisprosessin suunnittelu ja toimintamalleja. Osoitteessa: [http://www2.edu.fi/kenguru/fi/oppimisprosessi\\_2.php](http://www2.edu.fi/kenguru/fi/oppimisprosessi_2.php) (Luettu 22.11.2010)

Kokkinen Annamari ym. 2008. Aikuisen oppijan käsikirja

Kotila Hannu, Mutanen Arto ja Volanen Vesa Matti. (toim.) 2007. Taidon tieto. Edita.

Kupias Päivi. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Palmenia

Leskinen Eija. 2009. Ryhmä toimimaan. PS-Kustannus.

Luoto Ilkka ja Leppisaari Irja (toim.) 2005. Kasvamassa verkko-opettajuuteen. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Mahlamäki-Kultanen Seija ym. 2007. Taito näkyväksi – taito, työssäoppiminen ja digitaalinen valokuva. HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Mykrä, T. ja Hätönen H. 2008. Opas opetusmenetelmistä. Educa instituutti. Helsinki

Prashnig Barbara. 2006. Eläköön erilaisuus. Oppimisen vallankumous käytännössä. Parempaan elämisen, oppimisen ja työskentelyn opas. PS-kustannus.

Pruuki Lassi. 2008. Ilo opettaa. Tietoa, taitoa ja työkaluja. Edita.

Rantala Tiina. 2005. Oppimisen iloa etsimässä. Lapin yliopisto.

Repo-Kaarento Saara. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjaan oppivaa yhteisöä? Kansanvalistusseura.

Rytkönen, M. ja Hätönen H. 2008. Näkökulmia oppimiseen. Educa instituutti. Helsinki

Salakari Hannu. 2007. Taitojen opetus. Eduskills consulting.

Saloviita Timo. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. PS-Kustannus.

Tynjälä Päivi. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tammi.