

# INTERGEN SILTAMALLI

## SUKUPOLVIEN VÄLISEEN OPPIMISEEN

Pedagoginen oppivan yhteisön oppimiskehys



# Sisällysluettelo

|   |    |
|---|----|
| 1 Johdanto.....   | 2  |
| 2 Ohjaajien ja oppijoiden oppiva yhteisö.....   | 3  |
| 3 Logistiset ja organisatoriset pedagogiset puitteet.....   | 5  |
| 4 Etä-/autonominen oppimismenetelmä, jota voidaan käyttää etäkäyttöisten interaktiivisten oppimisoppaiden (IO4) kanssa..... | 10 |
| INTERGEN-sanasto .....  | 11 |

## 1 Johdanto

**INTERGEN on** jännittävä Erasmus+ hanke. Se ehdottaa innovatiivista lähestymistapaa sukupolvien väliseen aikuiskoulutukseen, jotta 18-30-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat voisivat oppia toisiltaan kehittääkseen avaintaitojaan ja torjuakseen syrjintää.

**INTERGEN SILTAMALLI** *tarjoaa mukautettavan ja räätälöitävän lähestymistavan näiden kahden kohderyhmän kanssa tehtävään henkilökohtaiseen työhön.* Sitä voidaan käyttää tuomaan nuoret ja vanhat oppijat yhteen, jotta he voivat oppia toisiltaan ja auttaa toisiaan. Koulutuksen tavoitteena on olla kasvokkain tapahtuvaa, ja aikuisoppijat voivat kommunikoida keskenään ja ohjaajansa kanssa oppiva yhteisön kautta.

**INTERGEN SILTAMALLI** koostuu *kolmesta toisiinsa liittyvästä osasta, joiden avulla voit* ohjaajana rakentaa pedagogisen ohjelmasi vastaamaan ryhmäsi tarpeita.

**Osassa 1** esitellään mahdollinen **pedagoginen viitekehys**, joka voi auttaa valmistelemaan ja jäsentämään oppimisohjelmaa ja oppimistilaisuuksia.

**Osassa 2** on ehdotettuja **pedagogisia työkaluja ja lähestymistapoja**, joiden avulla voit valita aiheesi ja jäsentää koulutustilaisuutesi.

**Osa 3** sisältää erilaisia **pedagogisia oppimissisältöjä**, jotka liittyvät digitaalisiin, yrittäjyys- ja sosiaalisiin taitoihin, sosiaaliseen osallisuuteen, syrjintään, EU:n kansalaisuuteen ja sopeutumiseen haastavissa tilanteissa.

Kouluttajat voivat siis vapaasti valita ja mukauttaa moduuleja oppijoidensa tarpeiden mukaan.

Kun tiedät sukupolvien välisen ryhmäsi koon, koostumuksen, ominaisuudet, mieltymykset ja tarpeet Voit halutessasi valita INTERGEN-hankeryhmän ehdottamista pedagogisista menetelmistä. Valitse ja lisää jokin suosikkisi tarjotuista menetelmistä koulutustilaisuutesi jäsentämiseksi.

Tutustu myös video-opetukseen, ja löydät video-oppaamme INTERGENin YouTube-kanavalta.

INTERGEN-tiimin tavoitteena on tarjota sinulle valikoima oppimateriaalia, jonka avulla voit laatia oman koulutustilaisuutesi hahmotelman.

Tämä laaja valikoima oppimismenetelmiä ja -aktiviteetteja on suunniteltu auttamaan sinua ohjaajana **vastaamaan oppijoiden tarpeisiin.**

Voit seurata hanketta ja saada ajankohtaisia uutisia hankkeesta klikkaamalla Facebook-linkkiä:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100063240608908>

Kaikki hankkeen aikana tuotetut resurssit ja materiaalit ovat **vapaasti ladattavissa englanniksi ja muilla kielillä:**

**INTERGENin oppiva yhteisö** EPAL-alustalla: <https://epale.ec.europa.eu/en/group/169385/>

**INTERGENin verkkosivusto:** <https://www.intergenproject.com>

**INTERGEN LinkedIn-sivu** <https://www.linkedin.com/company/71405576>

**INTERGEN YouTube-kanava:** <https://www.youtube.com/channel/UC5KRXj3Z0OU04Kq8m2a7Cuw>

**Suomalaisen kumppanin Anmiro Oy:n kotisivulta suomeksi:**

<https://www.anmiro.net/publications/publications2>

**INTERGEN-hanke** syntyi Helsingissä 11.-13. marraskuuta 2019 pidetyssä ammatillisen koulutuksen tulevaisuutta käsitelleessä konferenssissa käytyjen keskustelujen, Islannissa toteutetun pilottitutkimuksen ja havaintojen perusteella, joiden mukaan kahdella ikäryhmän vastakkaisissa päissä olevalla matalan ammattitaidon

työnhakijaryhmällä on huomattavia vaikeuksia kehittää tarvittavia taitoja työmarkkinoille pääsemiseksi. Erityisesti 18-30-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat.

**Maailma muuttuu nopeasti**, joten ihmisten on sopeuduttava muutoksiin uskomattoman nopeasti. Myös työmarkkinat muuttuvat, ja epäsuhta tulee yhä selvemmäksi. Vanhemmilla sukupolvilla ei ole joitakin nykyisin tarvittavia taitoja, ja yksinkertaisimmatkin työpaikat automatisoituvat. Tietokoneita käytetään lähes kaikkialla. Tämä johtaa siihen, että monilla vanhemmilla aikuisilla mahdollisesti ei ole tarvittavia taitoja. Toisaalta heillä on kokemusta, jota nuoremmilta aikuisilta puuttuu.

**Hankkeen tavoitteena on ottaa** nämä muutokset huomioon ja löytää mahdollisia ratkaisuja ja edellytyksiä, joiden avulla heikosti koulutetut nuoret ja iäkkäät aikuiset voivat työskennellä yhdessä ja oppia toisiltaan kehittäkseen osaamistaan, tietämystään ja yrittäjyyttään. Hanke perustuu lyhyeen tutkimukseen kohderyhmien elinikäisen oppimisen, osaamisen kehittämisen, syrjinnän ja työmarkkinoille pääsyn tärkeimmistä esteistä. Lisäksi siinä otetaan huomioon kulttuurierot ja erityistarpeet, jotka on havaittu kumppanimaissa, jotta voidaan laatia pedagoginen kehys, joka voidaan mukauttaa tehokkaaseen täytäntöönpanoon kaikkialla Euroopan unionissa.

Ennen kuin INTERGEN-konsortio ryhtyi suunnittelemaan päätuotosta ja koulutushanketta, se teki laajan alustavan tutkimuksen selvittääkseen, **mitä yhteiskunta ja työmarkkinat tarvitsevat**:

- Ensinnäkin alustava vertailuanalyysi. Katso tämä asiakirja: **A1 INTERGEN Tarveanalyysi ja vertailuanalyysin**
- Toiseksi taustatutkimus verkossa.
- Lopuksi yhteistyökumppanit tekivät syvähaastatteluja valituille työnantajille omista maissaan selvittääkseen, mitkä olivat työnantajien mielestä suurimmat esteet näiden kahden kohderyhmän palkkaamiselle. Pää tavoitteena oli laajentaa tutkimuksen ensimmäisessä ja toisessa osassa saatuja tuloksia.

**Työmme INTERGEN-hankkeessa** perustuu tämän tutkimuksen tuloksiin, ja näemme, että tätä tilannetta voidaan käyttää koulutukseen ennakkoluulottomalla tavalla, esimerkiksi siten, että molemmat kohderyhmät kouluttavat toisiaan. Jotta tämä onnistuisi, meidän on mietittävä koko prosessi läpi, ei ainoastaan koulutuksen pedagoginen osa tai pääsisältö, vaan myös se, miten valmistaudumme, miten asetamme vaiheet oikealla ja tehokkaalla tavalla, jotta voimme varmistaa, että rakennamme siltoja ikäryhmien sekä kulttuurien ja sosiaalisten erojen välille. Tällä tavoin kolme muuta INTERGEN-tulosta sopivat yhteen INTERGEN SILTAMALLI kanssa:

- INTERGEN SILTAMALLIN Pedagogiset työkalut ja materiaalit aikuiskoulutuksen ohjaajille
- INTERGEN SILTAMALLIN koulutusmoduulit ja sisältö aikuisopiskelijoille
- INTERGEN-verkkokoulutuksen opetusohjelmat aikuisopiskelijoiden työmarkkinoille pääsyn helpottamiseksi.

INTERGENin yhteistyökumppanit ovat käyttäneet **aikaa ja vaivaa** kerätäksään tietoa työmarkkinoilta, työnantajilta, eri sidosryhmiltä ja itse työttömyysryhmältä, jotta työmme olisi vahvaa ja tehokasta ja jotta sillä olisi mahdollisimman suuri hyöty molemmille kohderyhmillemme.



## 2 Ohjaajien ja oppijoiden oppiva yhteisö

### *Ai) INTERGEN oppivan yhteisön kuvaus*

INTERGEN SILTAMALLI -menetelmä perustuu käytäntöjen yhteisömalliin (Community of Practice Model), oppiva yhteisö). oppiva yhteisö-menetelmä on itse asiassa olennainen osa INTERGEN-hankkeen ja INTERGEN SILTAMALLiin innovatiivista luonnetta.

Oppiva yhteisö korostaa yhteisöjen roolia tehokkaana tiedon ja luovuuden lähteenä (Wenger 1991). Se sisältää vertaisoppimistoimintaa, jolla lisätään tietoisuutta syrjinnästä, kehitetään tehokkaita selviytymisstrategioita ja rakennetaan siltaa sukupolvien välille. Hanke edistää näin ollen selvästi sosiaalista osallisuutta, ja sen tavoitteena on

parantaa niiden ihmisten tavoitettavuutta, joilla on heikommat mahdollisuudet ja/tai jotka joutuvat kohtaamaan mahdollisia syrjinnän lähteitä.

Uskomme intohimoisesti oppiva yhteisö -käsitteeseen. Yhteistyökumppanuusmalli ei kuitenkaan saisi rajoittua paikalliseen tai alueelliseen alueeseen tai edes jäsenvaltioiden sisäiseen yhteistyöhön. Mahdollisesti hyödyllisin ja vaikuttavuudeltaan suurin yhteistyöyhteisö on koko Euroopan alueelle rakentuva yhteisö. Yhteistyökumppanit uskovat myös, että eri sukupolvilla on taitoja, osaamista ja kokemuksia, joita jakamalla muiden sukupolviryhmien kanssa voidaan lisätä oppimista ja työllistymismahdollisuuksia.

**Osallistujamalli tuo lisäarvoa; se** tarjoaa dynamiikkaa innovatiivisten, etäkäyttöisten digitaalisten opetus- ja oppimisresurssien suunnitteluun kohderyhmillemme tutkimuksessamme esiin nostettujen avaintaitojen ensisijaisten näkökohtien osalta.

### ***Aii) oppivan yhteisön käytännön soveltaminen INTERGEN-hankkeessa***

Kaikki oppimistoimet liittyvät kahteen loppukäyttäjäkohtaiseen yhteistyöverkoston, jotka on rakennettu paikallisille ja eurooppalaisille alueille ja jotka vastaavat kouluttajien ja oppijoiden tarpeisiin EPALen ja WhatsAppin välityksellä. - ohjaajat työskentelevät eri ryhmien kanssa ja/tai eri maista - lisäarvoa yleiseurooppalaisella vaihdolla.

**Aikuiskoulutuksen ohjaajien yhteistyökokous EPALe-alustan kautta (89 000 jäsentä):**

- EPALe Blogi Posts
- EPALe-uutisia
- EPALe-resurssit
- EPALEn verkkokeskustelut
- EPALe-yhteistyöryhmä Yhteistyötilaa koskeva yhteistyöryhmä
- Yhteydet eurooppalaisiin vaikutusfoorumeihin vuonna 2021

**Aikuiskouluttajien ja -oppijoiden yhteistyökokous 2 sukupolvea 7 maassa WhatsAppin välityksellä:**

Aikuisopiskelijat ja -kouluttajat voivat muodostaa WhatsAppin kautta toimivan **yhteistyöverkoston, joka** pystyy tarjoamaan vertaistukea niille opiskelijoille, jotka eivät osallistu pilottitutkimuksiin. Yhteistyöympäristön perustamisen kautta eri maista tulevat aikuiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään, jakavat tietoa, oppivat toisiltaan ja sekä kysyvät että antavat neuvoja.

Oppivan yhteisön menetelmällä työskentely saatetaan tuntea eri nimellä, ja joissakin tapauksissa sitä ei tunnusteta menetelmäksi. Tämän tyyppisen menetelmän tärkein etu on se, että sillä on yksinkertainen rakenne, se takaa osallistumisen ja ehdotetut säännöt varmistavat, että ryhmässä tapahtuu jonkinlaista oppimista, joka lisää näkyvää toimintaa.

### 3 Logistiset ja organisatoriset pedagogiset puitteet

Logistinen ja organisatorinen pedagoginen kehys luo pohjan työlle, jota tehdään henkilökohtaisesti ryhmissä kussakin maassa sosiaalisen osallisuuden parantamiseksi, ikärasistisen syrjinnän torjumiseksi, avaintaitojen kehittämiseksi ja työmarkkinoille pääsyn parantamiseksi.

Menestyäksemme meidän on valmistauduttava perusteellisesti ja huolellisesti. Tässä Output-työssä olemme koonneet vahvan ammattitaitoisen tiimin, jolla on oikea tausta, kokemus ja tietämys INTERGEN SILTAMALLIN pääkehysten luomiseksi.

Keskitymme molemmissa kohderyhmissä heikosti koulutettuihin aikuisiin, ja siksi kehiksemme on vahvistettava, parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi, jotta varmistetaan vahva sosiaalinen osallisuus.

Samalla on otettava huomioon erilaiset kulttuuriset tilanteet, syrjintä, kielteiset asenteet eri-ikäisiä ja joitakin vähemmistöryhmiä kohtaan, heikko itseluottamus sekä kielteiset kokemukset koulutuksesta, opetuksesta, harjoittelusta tai instituutioista.

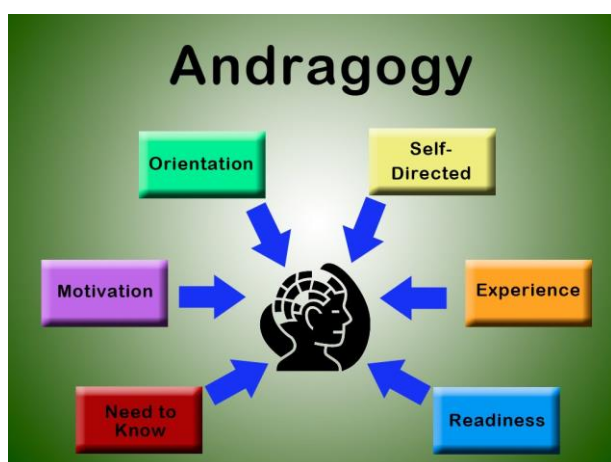
Meidän on varmistettava, että käsittelemme seuraavia asioita

- Kaikki näiden ryhmien kohtaamat esteet.
- Kuvittele, että olemme valmistautumassa kasvokkain tapahtuvaan koulutukseen molempien kohderyhmien kanssa, ja voimme olettaa, että molemmat suhtautuvat hieman epäilevästi tähän koulutusseminaariin.
- Miten aloitamme käytännön valmistelut? Mitä meidän on ajateltava?

#### 1. Aikuisoppija - miten hän eroaa muista oppijoista?

Aluksi on myönnettävä, että aikuiset oppivat eri tavalla kuin nuoret, ks. **Malcolm Knowles**. Tärkeintä on varmistaa, että kunnioitamme heidän minäkuvaansa, heidän kokemustaan ja heidän kiinnostustaan oppia jotain uutta, jota he voivat lisätä omaan käsityksiinsä ja ymmärrykseensä elämässä. On tärkeää ymmärtää, mikä motivoi heitä oppimaan jotain uutta.

Aloita tutustumalla **ANDRAGOGIAAN**, Knowlen ajatukseen siitä, miten opimme aikuisena.



## 2. Molempien kohderyhmien koulutukseen osallistujien ehdotetut valintamenetelmät

Aloita keräämällä taustatietoja. Laadukkaan koulutuksen ja myönteisen lopputuloksen varmistamiseksi sinun on kerättävä osallistujista taustatietoja, kuten seuraavat:

- **Tasa-arvo, kokemukset ja taitotaso.** Yritä säilyttää tasa-arvo iän, sukupuolen, kokemusten ja etiikan välillä. Sitten sinun on yritettävä selvittää jotain heidän kielitaidostaan, tietoteknisistä taidoista ja koulutuskokemuksestaan.
- **Työttömyys ja motivaatio.** Tiedetään työttömyyden kesto ja yleinen motivaatio koulutukseen. Tällaisia tietoja pitäisi olla saatavilla työttömyyskassasta tai muilta sidosryhmiltä, ja voit yrittää selvittää niitä heidän haastatteluissaan.
- **PIM.** (Henkilökohtainen tapaaminen) Seuraavaksi järjestetään lyhyt yksityinen tapaaminen - haastattelu jokaisen osallistujan kanssa, jossa yritetään selvittää heidän tärkeimmät kiinnostuksen kohteensa ja koulutukseen osallistumisen toivottu lopputulos. Tällaisella valmistautumisella luodaan kiinnostusta, toivottavasti positiivista motivaatiota, ja silloin osallistuja kokee myös tuntevansa osan ohjaajista. Tämä antaa heille turvallisuuden ja luottamuksen tason, joka on tärkeää luoda koulutuksen alussa. Tämä tapaaminen antaa sinulle tilaisuuden keskustella seminaarin pääasetelmista, mahdollinen pandemia-menettelyistä ja kuunnella heidän suhtautumistaan F2F-koulutukseen. Sinulla on myös tilaisuus kertoa koulutuksen tärkeimmistä paikoista, koulutuksen rakenteesta, siitä, mitä pitää ottaa mukaan, ja voit ehkä antaa heille jonkinlaisen käsityksen siitä, keitä muita heidän ryhmäänsä kuuluu. (*Olenko minä vanhin, nuorin, vähemmän tietävä...*).
- **Ryhmän koko tämäntyyppisessä koulutuksessa.** Tällaisen ryhmän koon tulisi olla 6-12 (enintään) henkilöä. Jos ryhmää on liian vähän, saattaa tulla ongelmia jakamisen ja keskustelun kanssa, ryhmien asettamisessa; jos koulutuksesta puuttuu myös joitakin, tulee liian suuri aukko koulutukseen. Jos osallistujia on liikaa, on vaarana, että osallistuminen jää vähäiseksi, koska aikaa ja tilaa jakamiseen, keskusteluun, vuorovaikutukseen ja ymmärtämiseen on vähemmän. Kun työskennellään tämänkaltaisten ryhmien kanssa, joissa on alusta alkaen selvä aukko, tämänkaltaisen valmistautuminen on erittäin tärkeää.

## 3. Tärkein työskentelyalue - oppimisympäristö

Oppimisympäristöllä on ratkaiseva merkitys koulutukseen valmistautumisessa. Muista, että työskentelemme aikuisten kanssa, joten on paljon asioita, jotka on otettava huomioon.

### Missä koulutus pidetään?

Yritä valita paikka, joka EI ole tyypillistä koulualuetta, koska on hyvin todennäköistä, että heillä ei ole mitään positiivista tunnetta kouluun. Ajattele paikkaa, jossa on hyvät työskentelytilat, jonne pääsee kulkuvälineillä, jossa on parkkipaikka ja ennen kaikkea, jos mahdollista, jossa on helppo käydä kahvilla, nopeasti syömässä tai vastaavassa. Saattaa olla erittäin fiksu ajatus, sijoittaa tämäntyyppinen koulutus yliopistojen alueelle, kuten kampukselle tai johonkin, joka on hyvin arvostettu, jotta voidaan sanoa, että "täällä *pidän koulustilaisuuteni - kokoukset* "

### Huonekalut

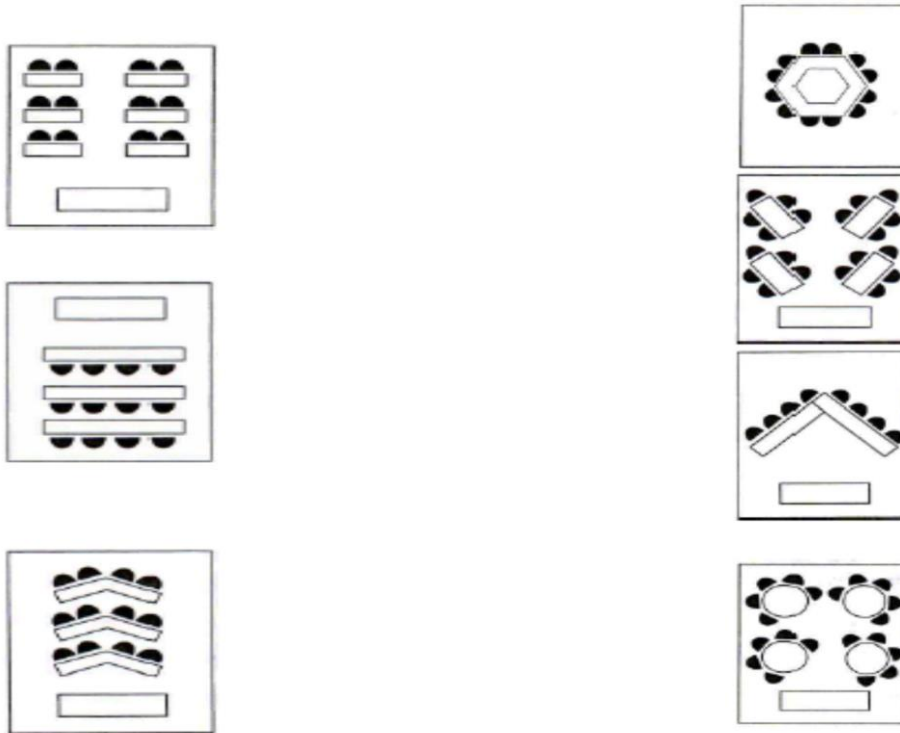
Huonekalujen tulisi olla aikuisille sopivia, ja niissä tulisi olla hyvä istuinalue ja houkuttelevia värejä, paikka, jossa ryhmä voidaan jakaa pienempiin yksiköihin, erilaisilla istumismahdollisuuksilla. mahdollinen pandemian vaikutus olisi otettava huomioon, sallien tarvittaessa riittävästi tilaa kumppaneiden välille.

### Ilmastointi, lämmitys ja jäähdytys

Hyvät tuuletustilat ovat tärkeitä, samoin kuin avoimet tilat. alueet, joilla ihmiset voivat liikkua ja tuntea olonsa vapaaksi. rentoutua ja liikkua. Oikeaa lämpötilaa on syytä miettiä.

### Istumajärjestys

Seminaarin tai koulutusryhmän istumajärjestys voidaan toteuttaa monella eri tavalla; tärkeintä on, että istumajärjestys ei ole tyypillinen kouluissa käytetty istumajärjestys. Seuraavassa on muutamia ideoita siitä, mikä voisi sopia aikuiskoulutusseminaareihin. Koulutamme väkeämme joustavuuteen, joten yksi hyvä ajatus on, että ryhmä voi järjestää istumajärjestyksen joissakin kokouksissa.



### Ensivaikutelma on tärkeä

Syöminen alkaa silmistä ja hajuista, ja harjoittelussa on kyse samasta asiasta. Tuoksu, värit, äänet ja valot ovat hyvin merkittäviä, varsinkin kun luodaan ensivaikutelma. Varmista, että kahvia tai vettä on saatavilla, mikä on osoitus aikuisten huomioonottamisesta. Kun Step by Step toteutti koulutusta hyvin vaikeissa maaseutupaikoissa Islannissa, joissa oli vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa sijaintiin, istumapaikkoihin, lämmitykseen, valaistukseen ja muihin tekijöihin, **me leivoimme**. Leivoimme vohveleita ja leivoimme, kun osallistujat saapuivat. Tämä takasi uskomattoman positiivisen asenteen, ihanan ensivaikutelman, kun haistoi jotain tuoretta ja vastaleivottua. Kyse ei ollut vain tuoksusta, vaan se loi myös positiivisen vaikutelman siitä, että fasilitaattorit olivat valmistautuneet johonkin makeaan istuntojen aloittamiseen. Tällä teolla osoitettiin olevan vahva vaikutus kaikkeen tulevaan työhön.



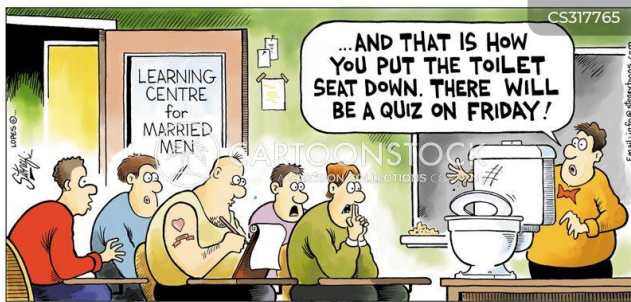
### Varmistetaan osallistuminen, kiinnostus ja hauskanpito.

Osallistujien tulisi tuntea olonsa turvalliseksi, varmaksi, rentoutuneeksi ja motivoituneeksi sekä tuntea, että heidän näkemyksiään on ymmärretty ja heidän tarpeistaan on huolehdittu.

Käytä huumoria - mutta ole varovainen.

Erityisesti aikuiskoulutuksessa on tärkeää käyttää huumoria, sanoa tai näyttää jotakin, joka saa ihmiset hymyilemään, parhaiten, jos he voivat nauraa. Tämä on kuitenkin hankalaa, ja se on valmisteltava ja harkittava hyvin, sillä meillä kaikilla ei ole samanlaista huumorintajua.

Muista, että työskentelemme eri-ikäisten ryhmien kanssa, joilla on erilaiset taustat, kulttuurit, kokemukset ja ymmärrys.



Opeta ryhmää **esittämään kysymyksiä**, yritä saada heidät mukaan ja varmista, että luot oikean ilmapiirin kysymysten esittämiseksi. Voit tehdä sen osoittamalla kiinnostusta heitä kohtaan ja saamalla heidät vastaamaan helppoihin kysymyksiin, kuten heidän tärkeimpiin kiinnostuksen kohteisiinsa, lempieläimiinsä jne.

Jos osallistujat **ovat mukana heti** koulutuksen ensimmäisten 10 minuutin aikana, jakamisesta tulee normaalia, ja lisäksi tuntuu, että tämä on kaikille tasavertainen tehtävä. Varmista, että koulutus sujuu sujuvasti ja oikeaan suuntaan.

Opetä heitä **työskentelemään ryhmissä** asettamalla selkeät tavoitteet ja antamalla hyvät työohjeet; jokaisella jäsenellä on tietty rooli, joka perustuu kunnioitukseen, ja muista vaihtaa roolia joka kerta. Anna sitten ohjeet siitä, missä työskennellään, kuinka kauan ja mitä ryhmätyön lopuksi odotetaan esitettävän. Varmista, että heillä on oikeat työvälineet, tietokoneet, puhelimet, paperit, fläppitaulut, kynät tai jotain muuta, mitä he saattavat tarvita työnsä loppuunsaattamiseksi.

#### 4. Tekniset valmistelut, INTERGEN-koulutusohjelman ja istuntojen ehdotettu pituus

Yhteistyökumppaneiden laaja kokemus työskentelystä näiden ryhmien kanssa on osoittanut, että ihanteellisen koulutusohjelman pitäisi olla noin **40 tuntia koulutusta**, mutta sen pitäisi riippua tietotekniikan käytöstä, teknisistä laitteista, mahdollisesta pandemiatilanteesta ja muista esteistä, jotka voivat olla erilaisia kussakin kulttuurissa.

Koulutusohjelma **ei saisi kestää yli 60 päivää**, koska on tärkeää rakentaa verkostoa ja siltoja sekä luoda vahva minäkuva. Tämä suppea aikataulu on elintärkeä, koska maailma muuttuu jatkuvasti, mahdollinen pandemia ja muut asiat ovat opettaneet meille, että meidän on oltava joustavia ja joustavia.

Koulutuksen ehdotettu rakenne voisi olla seuraavanlainen:

**a. Lyhyt osallistujan haastattelu:** enintään yksi tunti, jonka on tapahduttava mukavassa neutraalissa paikassa. (Kuvattu muilla sivuilla)

**b. Avaus:** 4 tuntia.

Kaikki ryhmän jäsenet esittelevät toisensa käyttäen haastattelutekniikkaa, jossa he tekevät lyhyen haastattelun pareittain seminaarissa olevan, eri ikäryhmään kuuluvan henkilön kanssa ja esittävät nämä kysymykset:

- o Nimi, ikä, mistä olet kotoisin
- o Harrastus, tärkein kiinnostuksen kohde
- o Jonkin verran työkokemusta tai paras mahdollinen työkokemus.
- o Seminaariin osallistumisen odotukset
- o Parasta täällä olossa (hyvä ruoka - ehkä)

Sitten heitä pyydetään kirjoittamaan vastaukset paperille tai halutessaan muulla tavoin. Sitten he esittelevät haastattelemansa henkilön.

Ohjaajan tehtävänä on tässä yhteydessä kerätä tietoa ryhmistä kuuntelemalla, oppimalla ja mittaamalla, jotta näitä tietoja/kokemuksia voidaan käyttää seuraavan istunnon valmisteluun.



Näissä ensimmäisissä istunnoissa kaikkien jäsenten tulisi tuntea koko seminaarin pääaihe (ei yksityiskohtaisesti, vaan ainoastaan se, että se on mielenkiintoinen ja hauska tutkia). Tässä istunnossa on tärkeää esitellä seminaarin päämenetelmät, jotka tulevat olemaan oppiva yhteisö-menetelmät. (Katso muu materiaali)

Sen jälkeen, kun he ovat selittäneet, että he ovat itse asiassa jo käyttäneet oppiva yhteisö-menetelmiä tekemällä haastatteluja, on yleensä hyvin helppoa selittää, miten tämä menetelmä yleisesti ottaen toimii.

Lopuksi näissä ensimmäisissä istunnoissa rakennamme virallisen verkoston; osallistujat muodostavat pareja ja saavat lyhyen kotitehtävän - yhden tehtävän, jonka parissa he ovat valmiita työskentelemään seuraavassa istunnossa.

**c. Työpajat - *Keitä me olemme - minne olemme menossa?*** 16 tuntia, parhaiten yksi viikonloppu.

Tämän työpajan pääajatuksena on rakentaa verkostoa, tietoa, vaihtaa uusia ajatuksia, oppia kuuntelemaan, kunnioittaa ja luottaa toisiinsa. Siksi tämän työpajan tulisi kestää kaksi päivää peräkkäin tai parhaiten yhden viikonlopun aikana.

Työpaja perustuu oppiva yhteisö-menetelmiin ja useisiin muihin menetelmiin, joita kuvataan tarkemmin tuotoksessa O2.

**d. Työpajat - *Tällaisia me olemme:*** F2F 6 työtuntia ja 4 tuntia kotitehtäviä - mentorointi

**e. Työpajat - *Tämä on se, mitä saimme aikaan:*** F2F 6 työtuntia ja 4 tuntia kotitehtäviä - mentorointi

**Koulutusohjelma yhteensä = 40 tuntia koulutusta F2F-koulutus ja kotitehtävät.**

## 5. Ohjaaja

Kun aloitat istunnon, mieli "**ensivaikutelman**" voimakkuutta Pidä mielessäsi "**leimausteoria**" ja se, että olemme erittäin hyviä tekemään johtopäätöksiä, jotka perustuvat joskus vähäiseen tietoon, jopa vain siihen, mitä tunnet, näemme ja haistamme. Yleisösi lukee kehonkieltäsi, sitä, miten liikut, mitä kasvoistasi, silmistäsi ja kaikista niistä pienistä yksityiskohdista voi lukea, joihin emme yleensä kiinnitä huomiota, mutta joilla on valtava merkitys tässä tilanteessa. Sekunnin murto-osassa on luotava luottamusta, kunnioitusta, uteliaisuutta, tasa-arvoa, ymmärrystä ja ennen kaikkea myönteisiä tunteita. (Siksi on hyödyllistä pitää PIM-kokous heti alussa) Sinä olet ydin ja liima, henkilö, jolla on koko koulutuksen ajan päävastuu suunnitellun lopputuloksen varmistamisesta ja siltojen rakentamisesta näiden kahden tärkeimmän kohderyhmän välille. Tämä henkilö on tärkein fasilitaattori työn toteuttamisessa oppiva yhteisömenetelmien avulla. Hän ohjaa ryhmää parantamaan mahdollisuuksiaan tulevassa työelämässä. Siksi on erittäin tärkeää kouluttaa fasilitaattori. (Ks. tuotos IO2.)

## 6. Henkilökohtainen koulutus mahdollisen pandemian aikana (F2F).

Mahdollinen pandemia on muuttanut monien meistä tapaa hahmottaa elämää, ja useimmilla meistä on valtava tarve sille, mistä olemme päättäneet puhua nimellä **L.I.P.**, joka tarkoittaa Live Interactions with People. Se tarkoittaa, että monille on lähes puhdasta nautintoa tavata joku, keskustella ja ehkä juoda drinkki, jakaa ajatuksia ja ideoita elävässä keskustelussa todellisessa elävässä ympäristössä.

Tämä tarkoittaa sitä, että huoneen jakaminen seminaarissa voi olla erittäin myönteinen kokemus, mutta samalla se voi olla myös stressaava tilanne muille. Fasilitaattorina sinun on ajateltava ja toimittava sen mukaisesti. (Sinulla on tästä tietoa osallistujahaastatteluista).

Tämä tarkoittaa, että tällaisessa koulutuksessa pitäisi olla yksinkertaiset **mutta selkeät säännöt, kuten:**

- o Tarkista työterveys, olet vastuullinen fasilitaattorina.
- o Varmistakaa, että aiheesta käydään lyhyitä avoimia keskusteluja, ja antakaa oppilaiden laatia tärkeimmät säännöt ja määräykset, jotka he kokevat mukaviksi.
- o Tarjoa seminaarin aikana viihtyisiä avoimia tiloja, joissa on riittävästi tilaa kaikille, jos osallistujat haluavat säilyttää jonkin verran etäisyyttä.
- o Tarjoa hyvät ja puhtaat WC-tilat
- o Tarjoa mahdolliset hengityssuojat
- o Desinfiointiaineita näkyvillä
- o Ole itse hyvä roolimalli

## 4 Etä-/autonominen oppimismenetelmä, jota voidaan käyttää etäkäyttöisten interaktiivisten oppimisoppaiden (IO4) kanssa

INTERGEN-kumppanit ovat suunnitelleet innovatiivisen pedagogisen menetelmän, jolla helpotetaan itsenäistä etäopiskelua ja hyödynnetään samalla kaikkia oppiva yhteisömallin tuomia etuja. Vaikka kukin oppija voi työskennellä itsenäisesti, hän pysyy kuitenkin osana yhteisöä ja saa tarvittaessa tukea ohjaajilta ja/tai muilta oppijoilta.

Jokaista opetusohjelmaa varten on **lyhyt animoitu video** jossa selitetään kaikki keskeiset yksityiskohdat ja menettelyt - tämä on kuin opettajien ja ohjaajien antama oppitunti.

Kun osallistujat ovat katsoneet videon, he voivat kokeilla **vuorovaikutteista oppimistehtävää** kuvitteellisen osallistujan ja isäntäyrityksen avulla. Tämä auttaa heitä saamaan hauskan käytännön kokemuksen materiaaleista, ja se on vähän kuin yksikön loppuarviointitesti.

Kun osallistujat ovat suorittaneet vuorovaikutteisen oppimistehtävän, he voivat **verrata ja täydentää tuloksiaan INTERGEN-tiimin laatimiin ohjeisiin**. Tämä on kuin saisivat työnsä takaisin ja tarkistaisivat, miten he tekivät sen.

Lisäapua osallistujat voivat käyttää **oppiva yhteisöä** ja ottaa yhteyttä ohjaajiinsa kysyä kysymyksiä, keskustellakseen ongelmista ja saadakseen palautetta. Tämä on ikään kuin mahdollisuus kysyä neuvonantajaltaan tai fasilitaattoriltaan kysymyksiä, jotka auttavat heitä parantamaan toimintaansa. He voivat myös vaihtaa ajatuksiaan muiden oppijoiden kanssa. Ohjeita, joita suunnittemme käytettäväksi tämän menetelmän kanssa työmarkkinoille pääsyn helpottamiseksi, voidaan käyttää myös kasvokkain tapahtuvassa tilanteessa, jossa ohjaaja tekee pari- tai ryhmätyötä.

## INTERGEN-sanasto

**Ohjeet** Intergen-menetelmää olisi pidettävä vain ohjeena, ja sitä olisi mukautettava eri ryhmille, joilla on erilainen tausta ja kokemus. Tätä ei tulisi pitää kaavamaisena ohjeena, vaan pikemminkin mukautettavana ajatuksena siitä, miten fasilitaattorit työskentelevät näiden kahden ryhmän kanssa.

**Kielenkäyttö** - Intergen-koulutuksessa on ensisijaisen tärkeää saada sama ymmärrys siitä, miten käytämme kieltä - aloita kysymällä, miten yleisösi määritteli ja ymmärtäisi eri sanat, lauseet, sanonnan ja merkityksen.

**Fasilitaattori** - (*kouluttaja - opettaja - kasvattaja*) tarkoittaa henkilöä, joka fasilitoi, valmistelee ja kerää tietoa ja tietoa ryhmältä. Hänen tehtävänä on luoda onnistumisen edellytykset yhteistyölle.

**Osallistuja** - (opiskelija, oppija, heikosti koulutettu aikuinen) - nämä sanat voidaan korvata käyttämällä *osallistujaa* - se ilmaisee henkilökohtaista valintaa olla osa jotakin.

**Itsenäinen ammatinharjoittaja** – henkilö on itsensä työllistäjä tai yrittäjä, kun hänellä on yritys, jonka menestyksestä tai tappiollisuudesta hän yksin vastaa

**Työskentelyistunto - kokousistunto** (*seminaarin tai luokan sijasta*), jos ihmisillä on kielteisiä tunteita tai kokemuksia koulusta - olisi ehkä parempi käyttää tällaisia myönteisiä sanoja.

**Pelit tai harjoitukset** (*testin tai kokeen sijaan*) Useimmat ihmiset pitävät näistä sanoista - ja useimmat ihmiset haluavat tietää itsestään enemmän.

**Vuorovaikutteiset oppimistoiminnot** - epäviralliset oppimismenettelyt ja -välineet, joilla varmistetaan osallistuminen (esimerkkejä: Esimerkkejä: nimipelit, tarinankerronta, online-sovellukset kuten Mentimeter tai ZOOM).

**Haasteet** - rohkaisevat osallistujia poistumaan mukavuusalueeltaan, tekemään jotain uutta ja löytämään uusia tapoja kehittää itseään. **Vinkki fasilitaattorille:** Varmista, että kaikki haasteet tapahtuvat osallistujien kannalta turvallisessa ympäristössä. Ota huomioon tunnetila sekä tarvittavat infrastruktuurit.

**Ohjaus** - Anna heille tie, jota pitkin kulkea, tai tarinan alku ja tue heitä luomaan oma polkunsaa. Osoita / tee näkyväksi tai ehdota tietä, älä määrittele reittiä etukäteen. Näytä heille, että ei ole vain yksi tie/mahdollisuus, vaan monia mahdollisia polkuja. Korosta myös sitä, että virheetkin ovat suuri oppimisprosessi.

**Sopeutumiskyky** - Jaa ryhmän kanssa, että on tärkeää olla valmis sopeutumaan uusiin olosuhteisiin ja että tämä on elinikäinen oppimisprosessi. Muistuta heitä pitämään mielessä, että tie ei ole suora, vaan siinä on mutkia, vuoria, kukkuloita, jyrkenteitä ja muita erikoisia ja hämmästyttäviä maisemia, jotka saattavat hidastaa meitä ajoittain, mutta ovat lopulta vaivan arvoisia.

**Minäkuva** - markkinointi - on käsiteltävä sukupolvien välisen ryhmän kanssa.

**CV - ansioluettelo** - ei ole tärkeää, että sinulla on 10 sivun ansioluettelo, kyse ei ole sen pituudesta tai ansioluettelosta, vaan siitä, mikä on olennaisin, houkuttelevin, kiinnostavin, sopivin ja totuudenmukaisin työpaikan/tehtävän kannalta, jota jahtaat.

**Työskentelystandardit** - ne on vahvistettava ryhmässä.

**Etiikka** - ehdotamme tämän sanan käyttöä, mutta saamme ryhmältä yhteisymmärryksen siitä, mitä tämä sana tarkoittaa heidän näkökulmastaan - miten määrittelimme tämän - ja sitten tämä voi olla tehokkain ohjausmenetelmä aikuisten kanssa työskentelyssä.

**Luottamus** - aloita yhteisymmärryksestä ja määritelmistä.

**Jakaminen ja välittäminen** - aloita yksimielisyydestä ja määritelmistä.

INTERGEN Erasmus+ -hanke on kirjoittanut tämän dokumentin. Tammikuu 2022

*EU:n komissio ei vastaa tämän dokumentin sisällöstä*



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

« *INTERGEN* » - 2020-1-FR01-KA204-079881 has been financed with the support of the European Commission. The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

*September 2020*