



**Verkkokoulutuksia yhdessä eri järjestöjen kanssa –
Kokemuksia Yhdistyskehittäjä ja Vapaaehtoisjohtaja
-koulutusten yhteistoteutuksista**

Katri Aaltonen

Tässä artikkelissa tarkastellaan järjestöjen kokemuksia yhteisesti toteutetuista verkkokoulutuksista. Mitä hyötyä yhteistoteutuksesta on osallistujille, koulutajille ja järjestöille? Mitä yhteistoteutus edellyttää ja vaatii, mitä se antaa? Millaisia haasteita yhteistyöhön saattaa liittyä ja miten niitä voisi ratkaista? Luvassa myös innostavia vinkkejä!

Sisällysluettelo

Erilaisia yhteiskoulutusten toteuttamismalleja	5
Yhteissuunnittelulla toimintaperiaatteet kouluttajien toiminnalle	6
Vertaisoppimisella out-of-the-box -ajattelua	7
Onnistumisia ja vinkkejä viikoksi	9
Liite: Yhdistystoiminnan verkkokoulutusmallit	12

Artikkeli perustuu järjestökouluttajien kokemuksiin Opintokeskus Siviksen verkkokoulutusmalleista. Verkkokoulutusmallit ovat järjestöjen käyttöön tehtyjä valmiita verkkokoulutuskokonaisuuksia, jotka on tarkoitettu vapaaehtoisten ja yhdistystoimijoiden kouluttamiseen (liite). Koulutusmallit suunniteltiin yhteistyössä Siviksen ja jäsenjärjestöjen asiantuntijoiden kanssa ja niistä kaksi ensimmäistä, Yhdistyskehittäjä ja Vapaaehtoisjohtaja, julkaistiin järjestöjen kokeiltavaksi keväällä 2021. Yhdistysviestijä -koulutus avautuu järjestöjen käyttöön syksyllä 2021. Koulutusmallien laajuus on 2 opintopistettä ja ne sisältävät verkko-oppimisolustalle 7-8 viikon pituiseksi oppimisprosessiksi vaiheistetut teemakokonaisuudet, oppimistehtävät ja oppimateriaalit.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa kokemuksia eri järjestöistä tai piireistä tulevien kouluttajien yhteistyönä toteutetuista verkkokoulutusmalleista. Vapaaehtoisjohtaja -koulutus toteutui kahden eri järjestön yhteistoteutuksena, ja sitä vetämässä oli yhteensä viisi kouluttajaa. Yhdistyskehittäjä -koulutus toteutui yhden järjestön piirien välisenä yhteistoteutuksena, ja sitä vetämässä oli yhteensä kuusi kouluttajaa. Haastattelin loppukeväällä 2021 kaikki kouluttajat kolmessa ryhmähaastattelutilanteessa. Ryhmäkeskusteluissa erityisenä mielenkiinnon kohteena oli kouluttajien kokemat hyödyt ja haasteet yhteiskoulutuksista järjestöjen, kouluttajien ja osallistujien näkökulmasta.

Erilaisia yhteiskoulutusten toteuttamismalleja

Yhteiskoulutus (yhteisopetus) on työskentelymuoto, jossa ryhmä kouluttajia, opettajia tai ohjaajia suunnittelee, toteuttaa ja arvioi saman osallistujan- tai opiskelijaryhmän oppimisprosessia. Yhteiskoulutusten toteuttamismallit vaihtelevat riippuen kouluttajien määrästä, yhteistyön intensiteetistä tavoista organisoida keskinäistä työnjakoa ja opiskelijoiden ohjausta. Työskentelymalliin vaikuttaa myös se, onko kyseessä synkroninen (samanaikainen) verkkotapaaminen vai asynkroninen (eriaikainen) verkkokurssi.

Tiimiopetus on yhteistyön syvällisin ja samalla haasteellisin yhteiskoulutusten toteuttamismalli. Kouluttajat ovat läsnä verkkotapaamisessa samanaikaisesti ja vetävät tilannetta dialogimaisesti ilman ennalta sovittuja vuoronvaihtoja. Opiskelijoille tiimiopetus saattaa näyttytyä kouluttajien luontevalta ja spontaanilta keskustelulta ja opiskelijoiden saumattomalta ohjaukselta, josta kouluttajien toiminta ei erotu erilaisina rooleina.

Vuorottelevassa opetuksessa kouluttajat sopivat etukäteen selkeän työnjaon. Samanaikaisessa verkkotapaamisessa he ottavat vuorotellen vetovastuun teemoista tai työskentelyvaiheista. Verkkokurssilla ohjausvastuu sovietaan vaihtuvaksi esimerkiksi viikoittain.

Avustavassa opetuksessa kouluttajat ovat verkkotapaamisessa samanaikaisesti paikalla, mutta toisella on suurempi päärooli. Avustava opetus soveltuu hyvin opetustilanteisiin, joissa opiskelijat tarvitsevat sellaista erityishuomiota tai ohjausta, jota pääroolissa oleva kouluttaja ei jostain syystä pysty antamaan (esim. chatin seuraaminen, teknisten ongelmien ratkominen).

Pienryhmä- ja työpistetyöskentely organisoidaan verkkokokoussovelluksen tai -oppimisolustan pienryhmätoiminnoilla tai muilla digitaalisilla sovelluksilla (esim. Padlet, Flīnga, Jamboard, Mural). Kukin kouluttaja voi olla omassa pienryhmähuoneessaan ohjaamassa työskentelyä tai kouluttajat kiertelevät pienryhmissä tarkistamassa, että työskentely sujuu kirjallisten ohjeiden perusteella.

Rinnakkaisopetus on löyhin ja helpoin yhteistyön malli. Siinä iso osallistujaryhmä jaetaan pienempiin toteutusryhmiin, joilla jokaisella on oma vastuukouluttajansa.

Yhteissuunnittelulla toimintaperiaatteet kouluttajien toiminnalle

Yhteiskoulutusten tulee näyttäytyä osallistujalle yhtenäiseltä toteutukselta, jossa työskentelytavat, oppimistehtävien ja arvioinnin vaatimukset sekä ohjauksen käytänteet ovat yhteismitallisia kouluttajasta riippumatta. Vaikka jokainen kouluttaja tuo omalla persoonallaan koulutukseen arvokkaan lisämausteen, tulee koulutuksen suorittamiseen liittyvät periaatteet kaikilla kouluttajilla olla ristiriidattomia. Se onnistuu vain, jos yhteissuunnittelulle on riittävästi aikaa ja jos tapaamisissa osataan ottaa puheeksi oikeita asioita.

Haastateltujen järjestöjen aloituspalavereissa neuvoteltiin koulutukselle yhteiset raamit, nimettiin vastuuviikkojen kouluttajat ja sovittiin heidän tehtävänsä. Ennakkosuunnittelussa ei kuitenkaan välttämättä osattu ennakoida kaikkia yhteistä sopimista vaativia asioita ja sen takia tarvittiin välitapaamisia, joissa päivitettiin koulutuksen etenemiseen liittyviä asioita. Yhtä tärkeää on myös se, että koulutuksen päätyttyä maltetaan vielä istahtaa yhteiseen arviointiin, tunnistaa onnistumisia ja kehittämistarpeita tulevia yhteisiä koulutuksia varten. Erityisesti aloittelevissa kouluttajatiimeissä yhteisöllinen reflektio on tärkeää, kun halutaan tehdä näkyväksi yksittäisten jäsenten tiimiin tuomat piiloiset motiivit ja henkilökohtaiset periaatteet ja välttää väärinymmärryksiä.

Yhdistyskehittäjän ja Vapaaehtoisjohtajan verkkokoulutuksissa haastatelluilla järjestöillä oli käytössä vuorotteleva yhteiskoulutusmalli ja 7-8 viikon ajanjaksolla jokaiselle viikolle oli sovittu vastuukouluttaja. Omalla vastuuvuokollaan kouluttaja avasi viikon teeman ja esitteli sen oppimistehtävät. Hän

herätteli ja ylläpiti verkkokeskustelua, antoi oppimistehtävistä palautetta ja seurasi viikon aikana palautettuja suorituksia. Viikon päätteeksi vastuukouluttaja saattoi lähettää osallistujille viikon työskentelyä kokoavan viestin. Yksi tärkeimpiä vastuukouluttajan tehtäviä oli kannatella oppimisprosessia pienten muistutteluviestien avulla. Lyhyetkin tsemppiviestit saattavat olla merkityksellinen osallistujalle, jolla verkkokoulutus kilpailee muun elämän ja päivätyön aikahaasteiden kanssa.

Yhdistyskehittäjän ja Vapaaehtoisjohtajan yhteiskoulutuksia oli vetämässä 5-6 kouluttajaa. Toiminnan suunnittelun kannalta koettiin tärkeänä, että näin suuressa kouluttajaryhmässä oli nimetty koordinoivastuu yhden järjestön tai piirin kouluttajalla. Koordinaattori otti kokonaisvastuun koulutuksen yhteisten asioiden organisoimisesta ja hänen tehtäviinsä kuului esimerkiksi suunnittelutapaamisten sopiminen, suunnitteluaineistojen ylläpitäminen, Itslearning oppimisolun muokkaaminen ja kouluttajien opastaminen sen käytössä. Lisäksi koordinaattori saattoi yleisellä tasolla seurata koulutuksen viikoittaista etenemistä ja olla siten käytettävissä esimerkiksi teknisten ongelmien ratkaisemisessa. Kouluttajien yhteinen työskentelyalusta (esim. Teams), jolla voitiin jakaa aineistoja ja työstää yhteisiä dokumentteja, oli myös osa työskentelyn koordinoivia ja sujuvoittamisia.

Vertaisoppimisella out-of-the-box -ajattelua

Yhdistyskehittäjän ja Vapaaehtoisjohtajan yhteiskoulutusten suurimpana antina pidettiin vertaisoppimista. Se toteutui sekä osallistujien että kouluttajien välillä. Kouluttajat kokivat oppineensa toisiltaan ja saaneensa uusia ideoita, näkökulmia ja työkaluja omaan työhönsä. Osallistujat pitivät koulutuksen rikkautena mahdollisuutta lukea ja kommentoida samantyylistä vapaaehtoistyötä tekevien opiskelijatovereiden oppimistehtäviä. Uudet ideat ja näkökulmat motivoivat katsomaan asioita laajemmin toisen järjestön näkökulmasta, kuten alla olevassa sitaatissa eräs haastatelluista kouluttajista pohtii.

”... ei pelkästään vain järjestö hyödy vaan meidän vapaaehtoiset hyöttyy tästä hirveen paljon ... he saa tavata uusia ihmisiä ja saa jakaa eri järjestöjen ihmisten kanssa ... kuitenkin se järjestötoiminta on kaikille yhteinen teema, mutta vaikka meidän omat vapaaehtoiset on tavanneet aikaisemmin niin oli kiva kun tuli eri järjestöjen ihmisiä mukaan ja se toi sellaisia uusia näkökulmia mukaan ja ehkä se myös vähän motivoi heitä katsomaan laajemmin niin kun out-of-the-box -tyyliin, että ei aina mennä siihen ajatteluun, että meillä näin ja näin vaan huomattiin myös muiden järjestöjen toimintaa.”

Yhteiskoulutukset antoivat osallistujille mahdollisuuden kohdata järjestötoimijoita oman järjestön tai piirin ulkopuolelta. Yhtäältä se auttoi heitä suhteuttamaan oman järjestön haasteita oikeaan mittakaavaan, kun huomasi, että muuallakin painittiin samojen asioiden kanssa. Se saattoi voimaannuttaa yhdistystoimijoita. Toisaalta yhdistysten ja osallistujien moninaisuus toi ryhmiin erilaisia järjestötoiminnan historioita, kokemuksia, näkemyksiä ja toimintamalleja, jotka innostivat ajattelemaan myös oman järjestön toimintaa uusin silmin. Oppimistehtävissä esiin tulleet esimerkit toisesta järjestöstä auttoivat näkemään asioita eri tavalla, mikä saattoi ”sytyttää lampuja” uusille toimintatavoille. Kouluttajat kokivat, että tämä saattaisi vähentää myös oman järjestötoiminnan urautumista.

Järjestötasolla yhteiskoulutus nähtiin merkittävänä verkkokoulutusten käyttöönoton innostajana. Jos omalla järjestöllä ei vielä ollut kokemusta verkkokoulutusten järjestämisestä tai uudesta oppimisalustasta, pääsi yhteiskoulutuksen avulla helposti kokeneempien verkkokouluttajien matkaan. Tämä mahdollisti kouluttajien vertaistuen yli järjestö- ja piirirajojen. Lisäksi yhteiskoulutus toi ”leveämmät hartiat tekemiseen”, kun työnjakoa voitiin tasoittaa myös järjestöjen tai piirien kesken laajassa koulutuksessa, jonka tuottamiseen yksittäisen alueen resurssit eivät välttämättä olisi riittäneet. Yhteistoteutus takasi varmemmin koulutuksen toteutumisen, koska osallistujamäärä saatiin siten suuremmaksi. Haastateltujen kouluttajien mielestä yhteiskoulutus saattaisi olla myös koulutusten markkinoinnissa käytettävä vetonaula, joka lisäisi koulutuksen vaikuttavuutta, järjestöjen näkyvyyttä ja toimijoiden tietoisuutta muiden alueiden toiminnasta.

Onnistumisia ja vinkkejä viikoksi

Onnistunut yhteiskoulutus voimaannuttaa kouluttajia ja motivoi tuleviin yhteistoteutuksiin. Parhaimmillaan se antaa piristysruiskeen myös kouluttajan oman osaamisen kehittämiseen. Yksi merkittävä onnistuminen, joka nousi esille haastatteluissa, oli kouluttajatiimi yhteistyön vahvuutena. Kouluttajilla oli vahva luottamus toisiinsa. He kokivat turvallisen toimintamallin, jossa aloittelevat verkkokouluttajat saattoivat luottaa kokeneempien tukeen. Yhteistyö ennakkovalmisteluissa ja ennalta nimetyt vastuuviikot helpottivat yksittäisen kouluttajan työmäärää ja loivat psykologista turvallisuutta, koska kenenkään ei tarvinnut yksin ottaa kokonaisvastuuta koulutuksen toteuttamisesta ja teknisestä oppimisalustasta. Resurssitarpeen pienentyminen oli merkittävää hyöty myös järjestötasolla.

Toinen yhteiskoulutusten onnistumiseen vaikuttanut asia oli kouluttajien mielestä verkkokoulutusmallien rakenne ja oppimistehtävien mahdollistamat vertaiskeskustelut ja -kommentoinnit. Ne antoivat mahdollisuuden osallistujien väliseen vuorovaikutukseen, ajatusten, kokemusten ja ideoiden vaihtamiseen. Vuorovaikutusta ja vertaisoppimista syntyy harvoin verkossa itsestään, ellei siihen ole suunniteltu aikoja ja työskentelytapoja ja ellei oppimisalusta teknisesti mahdollista sujuvaa vuorovaikutusta. Sen takia kohderyhmän erityispiirteet, oppimistehtävien luonne ja aineistot vaikuttavat merkittävästi siihen, millaista yhdessä oppimista ne saavat aikaan.

Kokonaisuutena kouluttajien kokemukset yhteiskoulutuksista olivat positiivisia ja haastatteluissa puhuttiin jo seuraavista yhteisistä koulutuksista.

Kyllä me puhuttiinkin jo päätöswebinaarissa, että ilman muuta lisätään näitä yhteiskoulutuksia ... kun samaa työtä tehdään kaikki omilla alueillamme, niin on turhaa jokaisen järjestää jotakin pientä koulutusta ja varmaan me työntekijöinäkin opitaan toisiltamme, kun kaikilla on erilaista osaamista ja erilaisia näkökulmia.

Seuraavaan taulukkoon olen koonnut kouluttajien keskusteluista yhteiskoulutusten suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioon otettavia asioita.

<p>Aikaa yhteissuunnitteluun</p>	<p>Yhteiskoulutus vaatii suunnitelmallisuutta ja aikaa yhteisten periaatteiden, roolitusten ja vastuutehtävien sopimiseen. Suunnittelu on aloitettava riittävän aikaisin, että voidaan huomioida myös koulutuksen markkinointi, ennakkomateriaalit, oppimisalustan muokkaus, ym. valmistelevat tehtävät.</p>
<p>Koordinointivastuu yhdelle kouluttajalle</p>	<p>Vaikka kouluttajatiimi toimii itseohjautuvasti, tulee koordinointivastuu nimetä yhdelle kouluttajalle. Koordinointitehtävää kannattaa kierrättää eri yhdistysten tai piirien välillä uusissa yhteiskoulutuksissa.</p>
<p>Kouluttajien määrän mitoitus</p>	<p>Yhteiskoulutuksiin tulee rekrytoida riittävästi kouluttajia, jolloin työmäärä pienenee ja vastuu jakautuu tasaisesti suhteessa koulutuksen pituuteen, mutta ei liikaa kouluttajia, ettei koulutus pirstaloitu liian pieniin työtehtäviin. Liian suuri kouluttajamäärä saattaa vaikuttaa myösiin, että kaikille kouluttajille ei saada tasapuolista näkyvyyttä osallistujiin päin.</p>
<p>Perehtyminen verkkokoulutuksen kokonaisuuteen ja oppimisalustaan</p>	<p>Vastuuviiikoista huolimatta kouluttajien tulee tutustua hyvin koulutuksen kokonaisuuteen ja kaikkien viikkojen tavoitteisiin, aineistoihin ja oppimistehtäviin. Oppimisalustan tekninen haltuunottaminen ja toimintalogiikan ymmärtäminen vaatii aikaa.</p>
<p>Kohtaamiset osallistujien välillä</p>	<p>Vuorovaikutus tulisi saada toimimaan osallistujien välillä, koska se varmistaa vertaisoppimisen. Luonteva vuorovaikutus edellyttää myös jollakin tasolla toisten tuntemista. Oppimistehtävien tulee kannustaa opiskelijälähtöisesti yhteiseen ideointiin, pohdintoihin ja ajatusten jakamiseen. Webinaareissa aitoa kohtaamista saadaan aikaan pienryhmäkeskusteluissa.</p>
<p>Kouluttajien yhteinen työskentelyalusta</p>	<p>Yhteistyöskentely edellyttää digitaalista työskentelyalustaa, jolla voidaan tuottaa ja jakaa yhteisiä aineistoja sekä viestitellä joustavasti koulutukseen etenemisestä. Suunnitteluaineistot ja muistiot tulee dokumentoida huolellisesti.</p>

Parhaimmillaan yhteiskouluttajuus lisää kouluttajien hyvinvointia ja työn iloa ja vaikuttaa näin työssä jaksamiseen. Kollegat auttavat kohtaamaan vaikeita tilanteita ja yhteistyö vähentää työn kuormittavuutta. Positiivisten kokemusten tunnistamiseksi tarvitaan aikoja, paikkoja ja menetelmiä tiimityöskentelyn arviointiin, jossa on tilaa myös tunteille. Aivan erityisesti tarvitaan rohkeutta kokeilla uutta ja tehdä asioita rutiineista poikkeavalla tavalla.

Artikkelin kirjoittajasta

Toimin opettajankouluttajana Haaga-Helian ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Tämä artikkeli liittyy opettajan työelämäjaksoon, jota olen ollut suorittamassa kevään 2021 aikana Opintokeskus Siviksessä. Työelämäjakson aikana olen kirjoittanut yhteisopettajuudesta myös seuraavat artikkelit, jotka perustuvat aikaisempien tutkimusten tuloksiin.

Aaltonen, Katri. 2021. Opettajiimit kehittymisen ja kehittämisen tiloina ja paikkoina. Haaga-Helia. eSignalsPro. <https://esignals.fi/pro/2021/05/26/opettajiimit-kehittymisen-ja-kehittamisen-tiloina-ja-paikkoina/#3ff5e2c9>

Aaltonen, Katri. 2021. Yhteisopettajuus – tunteiden värittämällä yhteistyöllä laadukkaita koulutuksia. Haaga-Helia. eSignalsPro. <https://esignals.fi/pro/2021/05/27/yhteisopettajuus-tunteiden-varittamalla-yhteistyolla-laadukkaita-koulutuksia/#3ff5e2c9>

Aaltonen, Katri. 2021. Yhteisopetuksen malleilla joustavuutta verkko-oppimisprosessien muotoiluun. Haaga-Helia. eSignalsPro. <https://esignals.fi/pro/2021/05/28/yhteisopetuksen-malleilla-joustavuutta-verkko-oppimisprosessien-muotoiluun/#3ff5e2c9>

Liite: Yhdistystoiminnan verkkokoulutusmallit

Yhdistystoiminnan verkkokoulutusmallit

Sivis tukee jäsenjärjestöjä yhdistystoimijoiden ja vapaaehtoisten kouluttamisessa tarjoamalla valmiita yhdistystoiminnan verkkokoulutusmalleja.

Yhdistyskehittäjä, Vapaaehtoisjohtaja ja Yhdistysviestijä -verkkokoulutusmallien avulla Siviksen jäsenjärjestöt voivat järjestää koulutuksia omille paikallisyhdistyksilleen ja vapaaehtoisilleen itsenäisesti tai yhteistyössä muiden järjestöjen kanssa.

Yhdistystoiminnan verkkokoulutukset antavat osallistujille valmiudet kehittää yhdistyksen toimintaa, viestintää ja johtamista. Koulutuksissa pääsee myös verkostoitumaan muiden yhdistystoimijoiden ja vapaaehtoisten kanssa.

Kaikki verkkokoulutusmallit ovat valmiita paketteja, joihin on mietitty valmiiksi rakenne ja sisällöt. Oppimateriaalit sisältävät luettavaa, videohaastatteluja, järjestöesimerkkejä, luentotallenteita, työkaluja, menetelmäohjeita sekä lisä- ja lähdemateriaaleja. Mukana tulee myös koulutuksen ohjaajan ohjeet.

Yhden verkkokoulutuksen laajuus on 2 opintopistettä (noin 54 tuntia opiskelua). Opiskelu sisältää itsenäistä materiaaleihin perehtymistä ja tehtävien tekemistä, webinaareja, kohtaamisia ja vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa. Koulutuksen vetäjän tai ohjaajan työpanos vaihtelee ryhmän koon ja osallistujien tarvitseman ohjauksen mukaan. Koulutuksen kesto on noin 7-8 viikkoa mutta sen voi toteuttaa myös tiiviimmässä tai väljemmässä aikataulussa.

Verkkokoulutusten sisällöt



- Yhdistyskehittäjä -koulutuksen aiheita ovat mm. vuorovaikutus ja innostavan ilmapiirin vahvistaminen, motivoiva ja innostava toimintakulttuuri, hyvä hallintotapa ja toimiva yhdistyshallinto, vaikuttavuus, arviointi, työnjako.



- Vapaaehtoisjohtaja -koulutuksen aiheita ovat mm. vapaaehtoisten tehtäväkuvaukset, rekrytointi, perehdytys ja ohjaus, vapaaehtoisten johtamisen erityispiirteet, sitoutumisen ja sisäisen motivaation vahvistaminen, myötätuntoinen johtajuus ja valmentavan johtamisen työkalut, osaamisen kehittymisen tukeminen.



- Yhdistysviestijä -koulutuksen aiheita ovat mm. viestinnän tavoitteiden asettaminen, kohderyhmien tunnistaminen ja kanavien valinta, viestinnän sävy ja tyyli, visuaalisen viestinnän merkitys, varautuminen yllättäviin viestintätilanteisiin, viestinnän suunnittelun työkalut.

Sivis tarjoaa ohjausta ja konsultaatiota koulutusten käyttöönottoon ja järjestää säännöllisesti tapaamisia ja koulutusta verkkokoulutusmalleja käytäville järjestöille.

Lisätietoja: verkkokoulutus@ok-sivis.fi