



PROJEKTIOPPIMISEN OHJAUSMALLI

Kokemuksen kautta oivalluksia

Outi Kankaanpää

Kehittämishankeraportti

Elokuu 2006



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Kankaanpää Outi	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus Salainen <input type="checkbox"/> saakka	
Työn nimi Projektioppimisen ohjausmalli – kokemuksen kautta oivalluksia		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Työn ohjaaja(t) Miettinen Raija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Työn tavoitteena oli kehittää projektioppimisen ohjausmalli, joka helpottaa sekä ohjattavaa että ohjaajaa etenemään kohti projektin asettamia tavoitteita, tehokkaasti oppien. Ohjausmallin kehittämisessä käytettiin Helsingin palvelualojen oppilaitoksen vaatetusosaston ohjaajan ja opiskelijoiden World Skills 2005 –avajaisten ja päättäjäisten esiintyjien puvustusprojektista samaa kokemusta ja palautetta.</p> <p>Merkittävä teoreettinen lähde ohjausmallin kehittämisessä oli Pirkko Vesterisen ”Projektiopiskelu ja –oppiminen ammattikorkeakoulussa” –väitöskirja (2001), jonka tutkimus- ja kokemustietoa vertailtiin ja sovellettiin projektioppimisen ohjausmalliin.</p> <p>Kehittämisen kohteiksi valittiin projektioppimisen ohjauksen avainsanat: dialogi, reflektointi, palaute ja arviointi. Näitä oppimismenetelmiä verrattiin työelämän käytössä oleviin termeihin ja toimintatapoihin.</p> <p>Kokemusten ja teorian soveltamisen tuotoksena syntyi projektin ohjaajalle / opettajalle ehdotus ohjausmalliksi sekä lomakkeita testattaviksi ja sovellettaviksi. Ohjausmallia tullaan testaamaan aluksi toisen asteen koulutuksessa, jossa projektityöskentelytaitojen oppiminen on myös tärkeää ajatellen työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden saavuttamista sekä valmentautumista jatko-opintoihin.</p> <p>Projektioppimisen ohjausmalli osoittaa tulevaisuudessa toimivuutensa ja sovellettavuutensa verkossa tapahtuvaan projektioppimisen ohjaamiseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) projektioppiminen, ohjaus, dialogi, reflektointi, palaute, arviointi		
Muut tiedot		

Author(s) Mrs Outi Kankaanpää	Type of Publication Development project report	
	Pages 37	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The Model for the Project-Based Learning – realizations by experience		
Degree Programme Vocational Teacher Education		
Tutor(s)		
Assigned by Mrs Raija Miettinen		
Abstract <p>The aim of the development project was to design a model for project-based learning, which helps teachers / facilitators to achieve the project goals by effective learning. This propose is based on in an experience of costume-making project in the WorldSkills Competition 2005 in Helsinki.</p> <p>Pirkko Vesterinen's doctoral thesis laid to be theoretical bases for this initiative(2001). She made researchs and studies for the project-based learning and studying in Jyväskylä University of Applied Sciences.</p> <p>The keywords for the project-based learning are dialog, reflection, feedback and evaluation. These learning methods can also be applied to working life's needs and project activities.</p> <p>This development project results types of forms for teachers that can be used in different kind of learning projects. The framework for the project-based learning will be used in vocational schools as well as in universities of applied sciences. To learn project skills in vocational school will prepare students for the qualifications of companies and for the graduate studies.</p> <p>This model for the project-based learning will be tested also in e-learning in a future.</p>		
Keywords project-based learning, guiding, dialog, reflection, feedback, evaluation		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 PROJEKTIOPISKELU JA -OPPIMISEN OHJAUksen LÄHTÖKOHDAT AMMATILLISESSA OPPILAITOKSESSA.....	4
2 PROJEKTIOPPIMISEN AVULLA KOULUTETAAN TULEVAISUUDEN OSAAJIA.....	5
2.1 Lähtökohdat ja käsitteet	5
2.2 Projektioppimisen ohjauksen keskeiset tavoitteet	8
2.3 Projektioppimisen ohjauksen keskeiset menetelmät	8
3 WORLD SKILLS 2005 – AMMATTIT AidON MM-KILPAILUJEN AVAJAISTEN JA PÄÄTTÄJÄISTEN ESIINTYJ IEN PUVUSTUS-PROJEKTIN OHJAUS	10
3.1 World Skills 2005 – ammattitaidon MM-kilpailut	10
3.2 Projektin lähtökohdat ja tavoitteet	11
3.3 Projektin kuvaus	11
3.4 Projektiopiskelun ohjauksessa käytetyt työskentelytavat	14
3.5 Projektiopiskelun ohjauksen kehittämiskohteet ja haasteet	17
3.6 Opiskelijoiden palautetta ja arviointia projektista	18
4 KOKEMUKSEN JA TEORIAN POHJALTA LUOTU PROJEKTI-OPPIMISEN OHJAUSMALLI	20
4.1 Ohjausmalli	20
4.2 Dialogi –malli	22
4.3 Reflektointi –malli	22
4.4 Palaute –malli	23
4.5 Arviointi –malli	24
5 POHDINTA	24
5.1 Toteutetun projektin keskeiset kokemukset ja oppiminen	24
5.2 Ohjausmallin toimivuuden testaaminen ja jatkokehitys	27
6 LÄHTEET	27
7 LIITTEET	28
Liite 1 Alkuarviointi –kysely ohjattaville.....	28
Liite 2 Projekti – OPS + tiimipäiväkirja.....	29
Liite 3 Tiimidialogi –lomake	30
Liite 4 Projekti – HOPS + oppimispäiväkirja	31
Liite 5 Minä-dialogi –lomake	32
Liite 6 Palaute projektista / asiakas	33
Liite 7 Palaute projektista / tiimi	34
Liite 8 Palaute projektista / minä.....	35
Liite 9 Vertaisarviointi / tiimi	36
Liite 10 Lopputuloksen arviointi.....	37

1. PROJEKTIOPISKELU JA -OPPIMISEN OHJAUKSEN LÄHTÖKOHDAT AMMATILISESSA OPPILAITOKSESSA

Olen valinnut opetustyöni kehittämistehtäväksi projektioppimisen ohjauksen. Kehittämistehtävä pohjautuu vuonna 2005, Helsingissä järjestettyyn World Skills 2005 –ammattitaidon MM-kilpailuun, jossa Helsingin palvelualojen oppilaitos oli merkittävässä osassa. Ohjaamani ylioppilasohjauksen pukuompelija –opiskelijaryhmän tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa kilpailun avajaisten ja päättäjäisten esiintyjien puvut ja kokonaisilme. Projektin valmistelu aloitettiin joulukuussa 2004 ja se kesti kevään 2005. Se oli suuri ja vaativa, mutta innostava projekti. Haasteellisuutta lisäsi sen sovittaminen yhteen muiden opiskelujen ja aikataulujen kanssa.

Projekti antoi kokemuksellista tietoa projektiopiskelun ja –oppimisen ohjauksesta. Tulen analysoimaan näitä kokemuksia Pirkko Vesterisen ”Projektiopiskelu ja –oppiminen ammattikorkeakoulussa”(2001) väitöskirjan teorian ja kokemusten pohjalta sekä kehitän projektioppimisen ohjauksen viitekehyksen / mallin tulevia ammatillisen oppilaitoksen vaatusalan projekteja varten. Mielestäni malli on tarpeellinen, jotta monimuotoisessa projektityöskentelyssä saavutettaisiin yksilöllisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteet. Mallin tarkoituksena on lisätä tehokkuutta ammatillisen oppilaitoksen projektityöskentelyyn, helpottaa opiskelijoiden oppimisensa ymmärtämistä sekä auttaa projektin ohjaajan työskentelyä oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Mallin tarkoitus on olla helposti verkon oppimisalustaan siirrettävä. Se tulee osoittamaan toimivuutensa seuraavien projektien aikana ja se kehittynee edelleen kokemusten ja palautteen ”painosta”.

Kehittämistehtävässäni painottuvat dialogi, reflektointi, palaute ja arviointi. Korostan projektioppimista enemmän kuin projektiopiskelua, mutta nämä käsitteet kulkevat yhdessä ja niitä käytetään limittäin. Mallia voidaan myös kutsua eräänlaiseksi projektioppimisen laadun mittariksi. Tarkoituksena on ollut myös madaltaa opiskelijoiden ja opettajien kynnystä käyttää projekteja oppimismuotona, kun voidaan jo alkuvaiheessa havainnollistaa niin sanotut virstanpylväät ja tavoitteet.

Kokemukseni mukaan projekti on hyödyllistä paloitella pienempiin, hallittuihin kokonaisuuksiin, jossa on selkeästi paikka dialogille, reflektoinnille, palautteelle ja arvioinnille; unohtamatta jatkuvaa, vapaata dialogia, reflektointia, palautetta ja arviointia. Mallin tarkoituksena ei ole rajoittaa projektityöskentelyn joustavaa monimuotoisuutta vaan auttaa projektin tavoitteiden saavuttamisessa.

Projektin ohjausmalli puuttuu myös monen yrityksen projektista. Usein tiedostetaan, että tuotetta ja palvelua tulee arvioida projektin jokaisessa vaiheessa, mutta systemaattinen käytäntö puuttuu. Silloin dialogi, reflektointi ja varsinkin arviointi jäävät toisarvoiseksi asiaksi tai hukkuvat raporttien sivulauseiksi. Toivon, että ohjausmalli olisi sovellettavissa projektityöskentelyyn myös yrityksissä.

2. PROJEKTIOPPIMISEN AVULLA KOULUTETAAN TULEVAISUUDEN OSAAJIA

2.1 Lähtökohdat ja käsitteet

Projektityö on jo merkittävä työskentelymuoto yksityisellä ja julkisella sektorilla. Monen työntekijän työ on organisoitu projekteiksi tai he ovat mukana kehittämissuhteissa. Myös ammatillinen koulutus on herännyt valmentamaan opiskelijoita monimuotoisiin ja jatkuvasti vaihtuviin työkonteksteihin, ensin ammattikorkeakoulut sitten toisen asteen oppilaitokset. Ammatillisten oppilaitosten projektiohjelmit vaihtelevat koulutusaloittain ja oppilaitoksen sijainnista riippuen. Suurten kasvukeskusten oppilaitokset ja yritykset ovat kasvattaneet yhteistyötään huomattavasti 2000 – luvulla, kun taas pienillä paikkakunnilla yritetään työssäoppimispaikkojen lisäksi löytää yhteistyökumppaneita erilaisiin projekteihin.

Määrääkö oppilaitoksen sijainti, kenestä tulee projektityötaitojen hallitsija ja tämän päivän osaaja? Projektiohjelmaa ja –oppimista tulee tarkastella kriittisesti ja huomioida käytännön toteutuksen eriarvoisuus.

” Projektityöskentely on yksi näkyvä ja yhä laajemmin käytetty pedagoginen ratkaisu koulutuksen ja työelämän yhteistyölle.

Projekteilla vastataan työelämän tarpeisiin. Opetusohjelmaan sisällytetty projekti on parhaimmillaan samanaikaisesti opetusmenetelmä, opiskelumenetelmä, opiskelun substanssi sekä työelämän ja työelämäyhteistyön kehittämisen väline” (Pirkko Vesterinen 2005, 2). Toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen määritelmä onnistuneelle projektille on vastaava. Ammatillisen oppilaitoksen opetuksen tavoitteet ovat perinteisesti olleet substansseissa. Niiden laadukkuudesta ei ole haluta, eikä ole syytäkään luopua. Ammatillisen oppilaitoksen tehtävänä on ensisijaisesti tuottaa tasokasta perusosaamista ja kädentaitoja. Näiden taitojen rinnalla projektiosaamista on hyödyllistä painottaa.

Projekti –sana tulee latinan sanasta *pro iacere, proiectus*, 'eteen heitetty'. Nykysuomen sanakirjan mukaan projekti tarkoittaa ehdotusta ja suunnitelmaa sekä suunnitelman toteutusta. Pirkko Vesterinen (2001,14) määrittelee tutkimuksessaan projektin olevan tavoitteellista, kertaluontoista, ajallisesti määriteltyä, organisoitua ja erikseen resurssoitua työelämän ja koulutuksen yhteistoiminnallista kehittämistehtävää ja oppimisprojektia. Projektin liittyviä oleellisia käsitteitä ovat myös aikataulut, organisointi ja resurssit.

Oppiminen on havaitsemista, muistamista ja ajattelua. Se on toimintana tiedon jatkuvaa kokonaisvaltaista prosessointi, sen vastaanottamista, muokkausta ja tulkintaa. Tämän tarkoituksena on saada aikaan ihmisen tiedoissa, taidoissa, käsityksissä ja tunteissa muutoksia. Kun muutos kestää kauemmin kuin hetken, sitä kutsutaan oppimiseksi. (Vesterinen 2001, 14).

Projektioppiminen on pitkäkestoista ja mielekkäiden ongelmien ympärille rakentuvaa kehitys- ja oppimistoimintaa. Sen tavoitteena on, että oppijat ratkaisevat mahdollisimman todellisia ongelmia ja kehittämistehtäviä. Heidän tulee asettaa tehtävälleen tavoite, keskustella ideoista, kerätä ja analysoida tietoa, tulkita tuloksia ja tehdä johtopäätöksiä, keskustella uudelleen ryhmässä ideoista ja löydöksistään, antaa niistä palautetta sekä arvioida omaa ja ryhmän oppimista.

Projektiopiskelu tarkoittaa teorian ja käytännön yhdistämistä todellisessa työympäristössä niin, että oppija oppii projektityötaitoja eli

projektityömenetelmiä. Tavoite on, että menetelmien avulla opitaan nykyisessä työelämässä vaadittavaa kvalifikaatiota eli osaamista. Projektio opiskeluun liittyvät ulkoiset opetusjärjestelyt ja projektio opiskelun ohjaus.(Vesterinen 2001, 15).

Projektipedagogiikka on työelämän kehittämisprojektin oppimis – ohjaus – prosessi, jonka avulla opitaan projektityötaitoja. Eli pedagogisin keinoin ja ratkaisuin koulutetaan työelämäosaajia, jotka vastaavat työelämän osaamistarpeisiin.

Projektipedagogiikan taustalla on kysymys, miten koulutetaan työelämän toimijoita, jotka työskentelevät prosessi-orientoituneesti ja asiakaslähtöisesti reflektoiden itseään, toimintaansa, tunteitaan, tietoa ja säätelevät toimintaansa sekä kehittävät ja kehittyvät (Vesterinen 2005, 4).

Projektioppimiselle on määritetty useita teoreettisia lähtökohtia. Usein sen teoreettisen perustan ajatellaan liittyvän konstruktivisiin oppimisteorioihin, lähinnä sosiaaliseen konstruktivismiin sekä kognitiivisen - ja motivaatio-psykologiaan. Oppiminen nähdään oppijan aktiivisena kognitiivisena ja / tai sosiaalisena toimintana, jossa hän jatkuvasti rakentaa kuvaa maailmasta ja sen ilmiöistä tulkiten uutta informaatiota aikaisempien tietojensa, käsitystensä ja uskomustensa pohjalta ja osallistuen sosiaalisten yhteisöjen toimintaan (Vesterinen 2001,23).

Projektioppimisen oppimis- ja työskentelymuotoja rinnastetaan usein kokemukselliseen oppimiseen, kontekstuaaliseen oppimiseen (asiakas- tai työorganisaatiossa tapahtuva oppiminen), kollaboratiiviseen oppimiseen (vertaisoppiminen, yhteisöllinen oppiminen), ongelmaperustaiseen oppimiseen (synonyymejä mm. project-based learning, case-based learning ja design-based learning) ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen.

Projektioppimisen keskeisiä käsitteitä ovat muun muassa opiskelijan itseohjautuvuus, jaettu asiantuntijuus, aktiivinen oppiminen (action learning), sosiaalinen vuorovaikutus ja ryhmätyöskentely. Esimerkiksi projektioppiminen ja ongelmaperustainen oppiminen ovat ryhmätyömuotoina lähellä toisiaan.

Niitä käytetään myös yhdistettynä, jolloin puhutaan ongelmaperustaisesta projektioppimisesta. (Tynjälä 1999, 165).

2.2 Projektioppimisen ohjauksen keskeiset tavoitteet

Ohjauksen tavoite on 1) saada ohjattava tarkastelemaan projektioppimisen tavoitteita kolmesta orientaatiosta käsin. Ensimmäinen on orientaatio on **minä** eli omat oppimistavoitteet. Toinen on **tiimi** eli projektin toteuttajan ja tiimin yhteiset oppimistavoitteet. Kolmas on **asiakas** eli projektin teema ja tavoitteet. Lisäksi ohjauksen keskeinen tavoite 2) on, että ohjaaja työskentelee oppijan rinnalla, tukee, luo turvallisen oppimisympäristön, sitoutuu molemminpuoliseen tavoitteen asetteluun ja saavuttamiseen. Kolmas keskeinen tavoite on, että 3) ohjattava muuttuu prosessin aikana tiedon vastaanottajasta tiedon synnyttäjäksi sekä on autonominen, oppimisestaan vastuullinen ja kykenee muuntumaan uuteen informaatioon nähden (Vesterinen 2005,7).

2.3 Projektioppimisen ohjauksen keskeiset menetelmät

Projektioppimisen ohjauksen keskeiset menetelmät ovat dialogi, reflektointi, palaute ja arviointi. Dialogin on tarkoitus olla ohjattavan kehittymistä edistävä vuoropuhelu. Siinä ohjaaja tarkastelee omasta sekä ohjattavan näkökulmasta tutkien ja analysoiden tilannetta yhdessä ohjattavan kanssa. Pyritään luovaan prosessiin, jossa myös ohjattava ilmaisee itseään ja alkaa kuulla sisäistä puhettaan ja olla yhteydessä omiin kokemuksiinsa. Ohjattava alkaa luottaa itseensä sekä rohkaistuu itsenäiseen päätöksentekoon eli muuttuu tiedon vastaanottajasta tiedon synnyttäjäksi (Vesterinen 2005,8).

Reflektoinnin tarkoitus on auttaa ohjattavaa pois itsestään selvinä pitämistään totuuksista, rutiineista ja auktoriteettisidonnaisuuksista, jotka saattavat olla hänen kehittymisensä esteinä (Ojanen 2000, 76). Projektioppimisessa itsereflektointi lisäksi tulee reflektoida ohjaajan kanssa (dialogi), tiimin kanssa sekä asiakkaan kanssa kollaboratiivisesti apua antaen ja toisia tukien. Reflektoinnin tarkoitus on käytännön toiminnan ja teorian yhdistäminen sekä analysointi. Sen avulla voidaan lähestyä oppimistilannetta uudesta näkökulmasta. Reflektointi tekee tietoisiksi ajatukset ja tunteet. Hyvä reflektoinnin ohjaus tekee oman toiminnan tietoisiksi, asettaa taustaoletukset kritiikin kohteeksi ja muotoilee ongelma- tai oppimistilanteen uudelleen

(Vesterinen 2005, 8). Hyvä ohjaaja osaa reflektoida itseään erilaisissa tilanteissa.

Palautteen tarkoitus on saada ohjattava näkemään itsensä ja työnsä merkityksen työyhteisön kokonaisuudessa. Palaute helpottaa oppimista, auttaa toimimaan tavoitteellisesti, lisää sisäistä motivaatiota ja motivaatiota asettaa korkeampia tavoitteita. Palaute auttaa tunnistamaan virheitä, lisää luottamusta itseensä ja toisiin. Se lisää itsetuntemusta ja motivoi itsearviointiin. Tehokas palaute on selkeää, yksityiskohtaista ja puolueetonta.

Arvioinnin tärkein tehtävä on ohjattavan motivointi ja minäkehityksen tukeminen. Projektioppimisessa arviointia tulee tehdä koko projektin ajan, ei ainoastaan sen loputtua. Arvioinnilla tarkoitetaan projektioppimisen ohjauksessa ensisijaisesti arviointiprosessin ohjausta. Ohjattavaa ohjataan arvioimaan pitkäjänteisesti omaa toimintaansa oppimispäiväkirjan ja portfolion avulla. Arviointia ohjaa minä-, tiimi- ja asiakas-orientaation näkökulmista asetetut tavoitteet.

3. WORLD SKILLS 2005 – AMMATTIT AidON MM- KILPAILUJEN AVAJAISTEN JA PÄÄTTÄJÄISTEN ESIINTYJ IEN PUVUSTUSPROJEKTIN OHJAUS

3.1 World Skills 2005 –ammattitaidon MM-kilpailut

World Skills on avoin jäsenyhdistys henkilöille, jotka vastaavat omassa maassaan ammatillisesta koulutuksesta. Se on maailmanlaajuinen ja poliittisesti sitoutumaton yhdistys. World Skills -yhdistyksen tehtävänä on vaihtaa ja verrata tietoa maailmantalouden kilpailukykystandardeista sekä teollisuudessa että palvelualoilla. World Skillsin jäsenmäärän kasvu on osoittanut, että perinteisten alojen ja kädentaitojen yhdistäminen uuteen teknologiaan takaa ihmisten taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ympäri maailman.

World Skills –ammattitaidon MM-kilpailut järjestetään joka toinen vuosi. Kilpailuja on käyty 50:n vuoden ajan. Aikaisemmin ne kulkivat nimellä

Taito-Olympialaiset. Ammatillisen oppilaitoksen opiskelijat saapuvat esikarsintojen kautta testaamaan, vastaako heidän taitonsa kansainvälisiä standardeja. He myös nauttivat ainutlaatuisesta kokemuksesta. Kilpailujen tulokset antavat arvokasta palautetta tämänhetkisestä ja tulevasta käden-taitojen tasosta maailmanlaajuisesti. Kilpailujen merkittävä tehtävä on motivoida ja innostaa nuoria hakeutumaan ammatilliseen koulutukseen.

World Skills 2005 –ammattitaidon MM-kilpailut pidettiin Helsingin Messukeskuksessa 26. – 29.5.2005. Kävijöitä kilpailupäivinä oli 120 000, joista suurin osa oli yläasteiden ja ammattioppilaitosten nuoria. Tapahtuma koostui näyttävistä avajaisista, päättäjäisistä ja palkintojenjaosta sekä itse kilpailupäivistä. Kisoja varten oli muodostettu organisointiryhmä, Skills Finland. Käytännön toteuttamisesta vastasi noin 3000 vapaaehtoista, joista suurin oli eri ammattioppilaitosten nuoria. Avajaisia ja päättäjäisiä oli valmistelemassa 400 nuorta opettajineen. Kisojen ja sen oheistapahtumien järjestäminen oli todellinen projektiopiskelun ja –oppimisen taidonnäyte ja testaustilanne. Kisat ja tapahtumat onnistuivat hyvin ja jäivät mieleen positiivisena oppimis-tapahtumana.

3.2 Projektin lähtökohdat ja tavoitteet

Helsingin palvelualojen oppilaitos oli mukana tässä ainutlaatuisessa tapahtumassa. Suomen suurimpana ammatillisena oppilaitoksena sen vastuulla oli pukuompelun ja hiusmuotoilun lajikelpailun järjestäminen. Myös opastointiin osallistuttiin. Lisäksi vaatetusosaston pukuompelija –ryhmän vastuulle kuului avajaisien ja päättäjäisten juontajien, tanssijoiden ja solistien puvustaminen ja kokonaisilmeen suunnittelu yhteistyössä modistien, vaattureiden ja Kauneuden koulutusyksikön kanssa.

Puvustusprojektin tavoitteena oli opettaa toisen vuosikurssin ryhmälle projektityötaitoja sekä substanssitietoja ja –taitoja opetussuunnitelman mukaisesti. Lisäksi selvitettiin vaatetusosaston jaksojärjestelmän ja arviointitavan joustavuutta projektityöskentelyssä. Tavoitteena oli myös verkostoituminen esiintyjien sekä muiden opiskelijoiden kanssa mahdollisia tulevia projekteja varten.

Tavoite oli saavuttaa projektityöskentelyssä tarvittava kvalifikaatio. Lisäksi tavoitteena oli ainutlaatuisten kokemusten tuottaminen opiskelijoille sekä henkisen ja ammatillisen kasvun edistäminen.

3.2 Projektin kuvaus

Projekti käynnistettiin tapahtumapäällikön, tuottajan ja tapahtuman ohjaajan kanssa sopimalla ohjaajan projekti-idean esittelystä. Tämä tapaaminen pidettiin joulukuun puolessa välissä 2004. Opiskelijat tutustuivat alustavaan käsikirjoituksen sekä muihin kehitteillä oleviin ideoita.

Tämän jälkeen opiskelijoilta tiedusteltiin kirjallisesti halua lähteä mukaan projektiin. Ennen päätöksentekoa korostettiin positiivisesti projektin ainutlaatuisuutta ja sen mukana tuomia kokemuksia sekä verkostoitumista. Opiskelijoille tehtiin selväksi, että projektityöskentelyä tullaan helpottamaan toimimalla joustavasti opetussuunnitelman sekä jakson tavoitteiden kanssa. Lisäksi annettiin mahdollisuus suorittaa työssäoppiminen projektissa.

16 opiskelijasta 15 innostuivat lähtemään mukaan puvustusprojektiin. 12 opiskelijaa halusi suorittaa työssäoppimisjakson projektin puitteissa. Kolme opiskelijaa olivat jo hankkineet työssäoppimispaikan, joten heille rakennettiin ”omat polut” opintojen suorittamiseksi. Myös he antoivat panoksensa projektille toimimalla itsenäisesti tai pareittain.

Lisäksi kevään ohjelmaan kuului opinnäytetöiden tekeminen. Opiskelijoille annettiin mahdollisuus valita opinnäytetyön aiheeksi projektin aihe tai omaa kiinnostusta tukeva aihe. Kaksi opiskelijaa 15:sta valitsi projektin. Mielestäni opiskelijat selviytyivät hyvin vaativasta keväästä, sillä kaiken tämän rinnalla opiskeltiin myös jakun valmistusta.

Seuraavaksi muodostettiin tiimit. Tein ohjaajana tiimien kokoonpanosta ehdotuksen, jonka opiskelijat hyväksyivät. Muodostettiin kuusi tiimiä. Pyrin kokoamaan ne opiskelijatuntemukseni perusteella. Arvioin, keiden tiedot ja taidot täydentäisivät toisiaan sekä huomioon vuorovaikutussuhteet. Kaksi opiskelijaa halusi vaihtaa tiimiä lähinnä puvustusteeman kiinnostuvuuden takia. Tiimien vastuualueet muotoutuivat käsikirjoituksen teemojen mukaan.

Osa tiimeistä rakentui työpareista. Pysin oppimisen ohjaajana jakamaan vastuualueet ja työmäärän tasapuolisesti. Tämä perustui arvioon ja oli vaikea tehtävä. Myöhemmin avajaisten käsikirjoitus hieman muuttui ja tämä lisäsi työmäärää, joka jaettiin ryhmien kesken.

Seuraavaksi tiimit valitsivat tiimivastaavan, jonka tarkoituksena oli tiedottaa opettajaa sekä tapahtuman ohjaajaa tavoitteiden saavuttamisesta sekä muista tiimityöskentelyyn liittyvistä asioista ja ongelmista. Alustavan projektisuunnitelman välitavoitteineen teki opettaja, jonka perusteella tiimit aikatauluttivat työskentelyään.

Tiimit sopivat keskenään esiintymisasujen ja kokonaisilmeen suunnittelun aloittamisesta sekä tehtäväjaosta. Suurin osa tiimien jäsenistä osallistuivat suunnitteluun luonnostelemalla ideoita, keskustelemalla niistä ja valitsemalla parhaat. Tämän jälkeen tiimistä valittiin paras toteuttaja tekemään lopulliset kuvalliset ehdotukset. Työparitiimeissä ideoitiin yhdessä ja parin parempi piirtäjä toteutti lopulliset ehdotukset.

Ehdotukset esiteltiin tammikuussa 2005 tapahtumapäällikölle, tuottajalle ja tapahtuman ohjaajalle. Jokainen tiimi valitsi joukostaan esittelijän. Skills Finlandin edustajat kommentoivat ja hyväksyivät malliehdotukset. Samalla sovittiin, että yksi kahden hengen tiimeistä osallistuu eri oppilaitosten yhteisiin suunnittelukokouksiin ja välittää oleelliset tiedot muille puvustustiimeille. Tämä tiimi oli merkittävässä osassa hoidettaessa suhteita Skills Finlandiin sekä muihin yhteistyökumppaneihin. Seuraavaksi tiimit esittelivät suunnitelmat oppilaitoksen modisteille ja vaattureille, jotka valmistivat päähineet sekä miesten vaatteet. Lisäksi kokoonnuttiin Kauneuden koulutusyksikön kampaajaopiskelijoiden kanssa ideoimaan kokonaisuuksia.

Esiintymisvaatteiden kaavoitus aloitettiin mallipalaverin jälkeen. Juontajat ja solistit vierailivat oppilaitoksessamme. Tanssijoiden mittojen otto oli haasteellista, sillä he olivat Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Mittojen otto toteutettiin yhteistyökumppanin kanssa yleisten ja tiimien antamien ohjeiden perusteella.

Mitat välitettiin sähköisesti tiimeille, jonka perusteella kaavoitus aloitettiin. Helmikuun 2005 alussa valittiin värit ja materiaalit, mutta kankaat saatiin monista syistä johtuen maaliskuun lopussa. Välitavoitteiden saavuttaminen viivästyi, joka lisäsi huomattavasti tiimien painetta ja huononsi opiskelijoiden motivaatiota. Aikataulut oli suunniteltu tarkkaan, jotta opiskelijat pystyisivät keskittymään myös opinnäytetöihinsä. Vastoinkäymiset osoittivat projektityöskentelyn luonteen. On hyvä oppia varautumaan yllätyksiin ja viivästyksiin. Projektityöskentelijän tulee olla joustava ja sitoutunut viemään asiat päätökseen kaikesta huolimatta.

Huhtikuun lopulla tiimien edustajat tekivät opettajan kanssa päivän matkan Ouluun, sovittamaan tanssijoiden esiintymisasuja. Onneksi ne olivat sopivia ja onnistuneita. Oppimisprojektissa on suositeltavaa varautua ja varata aikaa epäonnistumisille, jotka ovat mahdollisia sekä olennainen osa oppimisprosessia. Esiintymisvaatteiden viimeistelyt ja korjaukset tehtiin päivää ennen avajaisia, kun tanssijat saapuivat Oulusta kenraaliharjoituksiin. Projekti päättyi usealla tiimillä World Skills 2005 –avajaisiin 25.5.2005. Päätäjäisten ja palkintojenjaon juontajien puvustamisesta ja kokonaisuudesta vastasi kahden hengen tiimi. Kaikki projektiin osallistuneet olivat Helsingin jäähallissa kokemassa kisojen huipennuksen 1.6.2005.

3.3 Projektioiskelun ja -oppimisen ohjauksessa käytetyt työskentelytavat

Lähdin ohjaamaan puvustusprojektia projektijohtamisen perustaidoilla. Vastaavanlaisen suuren projektin ohjaamisesta minulla ei ollut aiempaa kokemusta. Tunsin projektityöskentelyn peruseriaatteet, kuten projektisuunnitelman, aikataulutuksen, budjetoinnin, tiedonvälittämisen ja loppuraportoinnin.

Aloitin projektin ohjauksen laatimalla alustavan projektisuunnitelman, johon sisällytin myös muut kevään opiskelut. Tämä oli tärkeää, jotta pystyin arvioimaan ajan käyttöä sekä huomioimaan opetussuunnitelman asettamat tavoitteet. Halusin jakaa kevään aikataulun selkeästi normaalien jaksojen, projektityöskentelyn ja opinnäytetyön kesken. Samalla varauduin henkisesti vaatimaan kevääseen.

Suunnitelman selkeydyttyä oli mahdollisuus miettiä opiskelijoiden motivointimenetelmiä projektityöskentelyyn sekä motivaatiota ylläpitäviä ohjauskeinoja. Päätin jaksottaa työskentelyä vaihtelevasti ammattiaineiden ja projektityöskentelyn kesken, tehdä lukujärjestys joustavaksi projektityöskentelypäivinä sekä mahdollistaa rajojen puitteissa liukuvan työajan olettaen että tiimiläiset sopivat keskenään aikatauluista.

Tiimien muodostamisen jälkeen tiimit tekivät SWOT-analyysin eli arvioivat projektin ja tiimin vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. SWOT-analyysi on hyödyllinen yksilön oppimisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien, projektin, yrityksen liikeidean, tuotteen tai palvelun sekä suuremman kokonaisuuden kehittämisen väline. Siinä käytetään nelikenttää, johon ylös kirjataan positiiviset asiat ja alas negatiiviset häiriötekijät. Näin tehdään tietoiseksi ja pyritään ennakoimaan mahdolliset riskitekijät. Tiimit arvioivat vahvuudekseen hyvät ideat, luovuuden sekä tiimihengen. Heikkoudekseen he arvioivat aikataulussa pysymisen ja kokemattomuuden projektityöskentelyssä. Tiimit arvioivat mahdollisuudeksi verkostoitumisen tulevaisuutta varten, itsensä toteuttamisen sekä antoisan kokemuksen. Uhkana he pitivät projektin peruuntumista, ideoiden hylkäämistä, liian suuria suorituspaineita, huonoa tiimihenkeä ja toisten tiimiläisten sitoutumattomuutta projektiin sekä resurssiensa riittämättömyyttä.

Projektipalaverit pidettiin maanantai-aamuisin. Tiimivastaava esitteli suullisesti saavutetut tavoitteet sekä seuraavan viikon tavoitteet ja työnjako käytiin läpi. Opettaja kertasi projektin seuraavat välitavoitteet sekä tiedotti Skills Finlandin, koulutuslavastaavan tai yhteistyökumppaneiden tiedottamista asioista yhdessä niin sanotun suhdetoimintatiimin kanssa. Palaverit olivat vapaa-muotoisia, joissa jokainen pystyi kertomaan ajatuksiaan. Palavereissa ei valitettavasti pidetty pöytäkirjaa. Tiimivastaavan tehtävänä oli pitää tiimi-päiväkirjaa. Hankinnoista ja niiden pysymisestä budjetissa vastasi opettaja yhdessä tiimivastaavien kanssa.

Projektioppimisen dialogi toteutui osittain tiimidiialogina sekä projektin ohjaajan, opettajan kanssa käydyissä keskusteluissa oppimissubstansseista ja

–konteksteista. Dialogin vaikutus näkyi osittain opiskelijoiden tekemissä itsenäisissä, teknisissä ratkaisuisa, joita dialogissa purettiin.

Arvioitiin ratkaisujen laatua sekä käytiin läpi muut vaihtoehdot. Ohjaajan ja ohjattavan välillä keskusteluja ei valitettavasti käyty kuin ongelmatilanteissa.

Opiskelijat kävivät niissä tiimeissä, joissa oli hyvä henki, reflektointia keskustelua päättäessään teknisistä ja tuotannollisista ratkaisuista. Itsereflektointi tehtiin projektin päättyessä, kun jokainen arvioi oman työskentelyn sekä tiimin jäsenten työskentelyn. He vastasivat lomakkeen avoimiin kysymyksiin perusteluineen sekä antoivat myös numeron 1-5. Vertaisreflektointi on hyödyllistä, jos sen toteuttamiseen varataan tarpeeksi aikaa.

Projektin ohjaava opettaja antoi palautetta projektin aikana saavutetuista tavoitteista, valituista työskentelymenetelmistä sekä työskentelytehokkuudesta. Palaute pyrittiin antamaan positiivisesti ja kehittävästi sekä työskentelyä motivoiden. Palautteen tarkoituksena oli myös auttaa ja ohjata tiimiläisiä laadukkaaseen työskentelyyn sekä osoittaa asteittainen kehittyminen.

Arvioinnissa pyrittiin jatkuvaan arviointiin projektipäiväkirjan avulla. Valitettavasti opiskelijat eivät motivoituneet täyttämään päiväkirjaa, koska sen merkitystä ei selitetty tarpeeksi tarkasti eikä prosessia ohjattu systemaattisesti. Palautekeskustelua ei käyty asiakkaiden eli Skills Finlandin, esiintyjien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Syynä siihen oli projektin huipentuminen lähellä opiskelujen päättymistä. Suullinen palaute ja arviointi annettiin lähinnä kiitosten muodossa. Tiimit tekivät vertaisarviointin sekä itsearviointin tiimin sisällä jokaisen työskentelystä. Tämä arviointi oli pohjana opettajan jaksoarvioinneille. Huomiot olivat yhteneväiset opettajan tekemien huomioiden kanssa.

Projektin lopullisen kokonaisarviointin toteutumista on hyvä korostaa tulevissa projekteissa. Työelämän projekteissa kokonaisuuden kannalta on hyödyllistä tehdä seuranta sekä pyytää palautetta.

3.5 Projektiopiskelun ja -oppimisen ohjauksen kehittämiskohteet ja haasteet

Puvustusprojekti osoitti, jotta projektityöskentely ja -oppiminen olisi hyödyllistä, tulee siinä käyttää samanlaista systemaattista projektirakennetta kuin työelämän projekteissa. Toisaalta työelämän projekteista puuttuu projekti-oppimisen hyödylliset toimintatavat. Dialogi, reflektointi ja arviointi ovat vähäisiä ja epämääräisiä näissä projekteissa, mutta olisivat hyvin toimintatapaa ja jopa kilpailukykyä tehostavia.

Tämän projektin myötä projektioppimisen kehittämiskohteiksi nousivat dialogin, reflektoinnin, palautteen ja arvioinnin tehostaminen ja työvälineiden kehittäminen niiden tueksi. Esimerkiksi ohjattavan ja ohjaajan keskinäistä dialogia ja reflektointia tulee lisätä. Tiimi-dialogille tulee varata tarpeeksi aikaa. Ohjaaja voi olla mukana ja johdatella ainakin aluksi tiimiä oikeanlaiseen dialogiin. Tiimidialogi olisi mahdollista viedä verkkoympäristöön, joka voisi olla neutraali ja luonnollinen paikka syvällisen dialogin käymiselle. Myös palautteelle on varattava tarpeeksi aikaa ja sitä on asiakkaalta / toimeksiantajalta selkeästi pyydettävä. Myös vertaispalautteen antamista on opetettava ja harjoitettava. Arviontiprosessi on hyvä käynnistää heti alussa ja strukturoidun oppimispäiväkirjan käyttö on alkuvaiheessa sopivaa. Kun opiskelija ymmärtää sen hyödyllisyyden, vapaa reflektointi käynnistyy itsestään. Voidaanko esimerkiksi projekti-HOPSeja ja oppimispäiväkirjaa yhdistää ja ”tavoitella askelia”? Myös asiakasta olisi hyvä opettaa arvioimaan toimintansa laatua positiivisesti ja tulevaisuuteen katsoen.

Projektia ohjaavan opettajan on hyödyllistä tehdä SWOT-analyysi tiimeistä ja niiden tavoitteista. Lisäksi hän voi tehdä itsestään analyysin projektin ohjaajana sekä asettamistaan tavoitteista ja verrata niitä tiimien tekemiin SWOT-analyysihin. Analyysilla tekee hiljaiset oletukset näkyviksi ja näyttää etukäteen mahdolliset ”kompastuskivet”.

Vaikka projektityöskentelyssä hyvinkin automaattisesti opitaan projekti-työskentelyn työtapoja ja ne ovat pääosassa, lisäksiin kehittämiskohteeksi vielä palkitsemisen, joka on yksi motivoimisen tärkeä työväline.

Päätetään reflektoinnin jälkeen, mitkä projektin osa-alueet ovat palkitsevien arvoisia. Kerätään niin sanottuja ”oppimisen tähtiä”, jotka auttavat oman oppimisen konkreettiseksi tekemisessä. Palkitseminen saa tavoittelemaan lisää positiivisia oppimiskokemuksia ja johdattelee näin elinikäiseen oppimiseen.

Projektiopiskelun yksi suurimmista haasteista on, että se ei sovi kaikille opiskelijoille. Kuten Pirkko Vesterisen väitöskirjan esittämässä SYTKE-projektin kokemuksia peilattaessa todettiin, että projekti opiskelumuotona koettiin sopivan vain aktiivisille ja itsenäisille opiskelijoille (Vesterinen 2001, 141). Mielestäni projektityöskentelyn voi oppia, kun edetään vähitellen pienemmistä projekteista suurempiin. Opetellaan huolellisesti käyttämään projektin työvälineitä ja käytetään niitä systemaattisesti ja tietoisesti. Opetellaan myös näkemään selkeästi, millaista oppimista projekti tuottaa.

3.4 Opiskelijoiden palautetta ja arviointia projektista

Projektin päätyttyä opiskelijoilta kerättiin vapaamuotoista palautetta ja arviointia seuraavilla kysymyksillä. Palautteen palautti 10 opiskelijaa 15:sta.

Mitä mieltä olet omasta työskentelystäsi ja lopputuloksesta?

” Omaan työskentelyyn olen tyytyväinen, lopputulokseen erittäin tyytyväinen.

Puvut näyttivät hyviltä lavalla ja kestivät hyvin esiintymistä”.

” Mielestäni työskentely oli mielenkiintoista ja motivaationi oli lähes koko ajan korkealla”.

” Välillä oli vaikea motivoitua työhön, koska kankaiden saanti viivästyi”.

” Mielestäni Skills-projekti oli haastava, mutta erityisen palkitseva työjakso”.

” Projekti oli hyvin tyhjentävä ja uuvuttava. Onni, että projekti on vihdoin ohi.

Työskentely oli osittain hyvin tehokasta ja motivoitunutta, osittain niin paikallaan junaavaa ja hankalaa”.

” Työskentely oli suurimman osan ajasta mukavaa, mutta vaati hyvin paljon luovuutta”.

” Olen tyytyväinen omaan panokseeni ja koko ryhmän lopputulokseen. Kiiteltä ja omasta mielestäni hieno lopputulos jätti hyvän mielen”.

Mitä mieltä olet opettajan työskentelystä projektin vetäjänä?

” Opettaja oli vaihtanut roolinsa projektin vetäjäksi, joka vaikeutti tilannetta entisestään. Toisaalta olen oppinut työskentelemään itsenäisesti ja ratkaisemaan ongelmani ilman apua (...ei aina paras vaihtoehto...)”.

” Opettaja veti projektia hyvin eteenpäin ja auttoi tarpeen mukaan. Saimme myös mielestäni tarpeeksi vapauksia ja luovuutta sai käyttää. Opettaja tosin olisi voinut rohkeammin puuttua ryhmämme ongelmiin”.

” Opettaja otti asian tosissaan ja hoiti asiat loppuun asti kunnialla vaikkakin suurten paineiden alla. Paineet usein kasvoivat oppilaillakin suureksi”.

” Opettaja ohjasi, neuvoi ja oli tukena koko projektin ajan”.

Mitä opit ja uskotko voivasi käyttää oppimaasi hyödyksi myöhemmin?

” Opin valmistamaan tuotteita asiakkaalle. Ompelu- ja kaavoitustaito kehittyi, myös pitkäjänteisyys ja keskittymiskyky (hyviä taitoja tulevaisuudessa ja myös mainiota portfolio-matskua)”.

” Opin ottamaan kontakteja erilaisiin paikkoihin ja hoitamaan asioita hyvinkin erilaisten ihmisten kanssa”.

” Opin ryhmätyöskentelyyn tarvittavaa pitkääpinnaa. Varmasti opin asioita, joista on hyötyä tulevaisuudessa, vaikka en nyt osaakaan eritellä mitään tiettyä”.

” Muutoksia alkuperäisiin suunnitelmiin tuli paljon, mikä kyllä kehitti ongelmanratkaisukykyä”.

” ...ryhmätyö kasvatti myös sietokykyä.”

” Opin projektista paljon, mutta en usko, että projektista on kovin paljon hyötyä tulevaisuuteni kannalta, ehkä portfolio-materiaalina”.

Mitä mieltä olet Skills Finlandin edustajien työskentelystä yhteistyökumppanina?

Projekti osoitti, että asiakkaan antama palautte ja arviointi on opiskelijoille oppimisen, motivaation ja ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta tärkeää. Sille tulee varata aikaa ja projektin ohjaajan tulee huolehtia, että arvointi- ja palautekeskustelu käydään asiakkaan ja ryhmän kanssa.

” Työskentely Skills –edustajien kanssa oli jouhevaa, mutta hieman olen pettynyt siihen, ettemme saaneet henkilökohtaista palautetta ja kiitosta”.

” Skills yhteistyökumppanina vaikutti aluksi todella hyvältä, töissä oli eri alan ammattilaisia ja asiantuntijoita”.

Mitä muuta?

” Oli mielenkiintoista olla isossa tapahtumassa mukana. Lavan takana oli mahtavaa työskennellä”.

” Oli hauskaa tavata uusia ihmisiä ja osallistua mahdollisimman paljon eri tapahtumiin projektiin liittyen”.

” Oli kiva olla mukana noin suuressa tapahtumassa”.

” Ryhmä ei tuntunut olevan samaa mieltä missään asiassa ja asioiden vatvominen hidasti työn tekoa ja vähensi sen mielekkyyttä. Ehkäpä tällaisissa projekteissa kannattaisi antaa oppilaiden itse valita ryhmänsä”.

” Hetki, kun näki asut lavalla, oli mahtava. Silloin tajusi kokonaisuuden ja sen kuinka hyvin olimme onnistuneet”.

4. KOKEMUKSEN JA TEORIAN POHJALTA LUOTU PROJEKTI- OPPIMISEN OHJAUSMALLI

4.1 Ohjausmalli

Ohjausmallin tehtävänä on auttaa ohjaajaa toimimaan johdonmukaisesti projektin oppimisen ohjaamisessa. Projekti on oppimismenetelmänä monimuotoinen. Sen etenemistä on vaikea ennustaa ja oppimistavoitteiden saavuttamista vaikea nähdä. Ohjausmallin tarkoituksena on auttaa ohjaajaa etenemään tavoitteellisesti ja helposti kohti päämäärää. Ohjausmallissa on korostettu projektioppimisen avainsanoja dialogi, reflektointi, palaute ja arviointi. Se on tarkoitettu soveltuvan myös verkon oppimisalustaksi joko osittain tai kokonaan.

2006	Projektioppimisen ohjauksen malli	Lomakkeet
1. askel	Projektin idean esittely ja markkinointi opiskelijoille	
	-> annetaan mahdollisuus valita osallistuminen projektiin	
2. askel	Projektin päätavoitteen asettaminen	
	-> asiakas / toimeksiantaja asettaa päämäärän ja deadlinen	
3. askel	Ohjaaja asettaa tavoitteet projektiopiskelulle	
4. askel	Ohjaaja asettaa tavoitteet projektioppimiselle	
5. askel	SWOT-analyysi / ohjaaja	
6. askel	Alkuarviointi –kysely ohjattaville	Liite 1
	-> määrittää opiskelijoiden taustoja ja motivaatiota	
	-> taitotason ja tiimiroolin määrittäminen	
7. askel	Tiimien muodostaminen	
	-> hakeudutaan tiimeihin vapaavalintaisesti	

8. askel	Projekti - OPS + Tiimipäiväkirja / tiimi	Liite 2
9. askel	Tiimi-dialogi 1	Liite 3
	-> yhteisreflektointia tiimien jäsenien rooleista ja sopivuudesta tiimiin, aikatauluista, organisoinneista ja resursseista	
	-> mahdolliset tiimien kokoonpanomuutokset	
	-> oppimistavoitteet	
10. askel	SWOT-analyysi / tiimi	
11. askel	Projekti – HOPS + Oppimispäiväkirja / minä	Liite 4
12. askel	Minä –dialogi 1	Liite 5
	-> ohjattava ja ohjaaja reflektovat henkilökohtaisista tavoitteista	
	-> oppimistavoitteet	
13. askel	SWOT-analyysi / minä	
14. askel	Projektin toteutus 1	
	-> aikataulu- ja resurssiseurantaa	
	-> projekti-OPS / tiimi –seurantaa ja tiimipäiväkirjan täyttämistä	
	-> tiimipalaverit tiimin kesken, palaveripöytäkirjat	
	-> projekti-HOPS / minä – seurantaa ja oppimispäiväkirjan täyttämistä	
15. askel	Tiimidialogi 2	Liite 3
	-> reflektointia tiimin ja ohjaajan kanssa tiimin työnjaosta, aikatauluista ja resursseista, välitavoitteiden arvioimista	
	-> saavutetut oppimistavoitteet ja opitut -menetelmät	
16. askel	Minä- dialogi 2	Liite 5
	-> ohjattava ja ohjaaja reflektovat projektioppimista, välitavoitteiden arvioimista	
17. askel	Projektin toteutus 2	
	-> aikataulu- ja resurssiseurantaa	
	-> projekti-OPS / tiimi –seurantaa ja tiimipäiväkirjan täyttämistä	
	-> tiimipalaverit tiimin kesken, palaveripöytäkirjat	
	-> projekti-HOPS / minä – seurantaa ja oppimispäiväkirjan täyttämistä	
18. askel	Projektin päättäminen	
19. askel	Palaute projektista / asiakas	Liite 6
20. askel	Palaute projektista / tiimi	Liite 7
21. askel	Palaute projektista / minä	Liite 8
22. askel	Vertaisarviointi / tiimi	Liite 9
	-> tiimin jäsenet arvioivat toistensa ja ohjaajan toimintaa kirjallisesti ja suullisesti	
23. askel	Tiimidialogi 3 / arviointi	Liite 3
	-> tiimi arvioi yhdessä ohjaajan kanssa tavoitteiden saavuttamista ja onnistumista	
	-> reflektoi yleisesti projektia	
24. askel	Minä-dialogi 3 + minä-arviointi	Liite 5
25. askel	Lopputuloksen arvioiminen ja palkitseminen	Liite 10
	-> reflektoidaan yhteisesti projektin onnistumista ja sovitaan palkitsemisesta	

4.2 Dialogi –malli

Projektioppimisessa on tärkeää käydä dialogia kolmella tasolla: asiakkaan kanssa, tiimeissä ja minä-tasolla. Lisäksi alkukeskustelu ja lopputulokset käsitellään yhdessä kaikkien projektiin osallistuneiden kesken. Ohjausmallin dialogi-kertojen lisäksi pyritään tasavertaiseen vuorovaikutukseen ohjaajan ja ohjattavien kesken. Ohjausmallin dialogi-kerroilla on tärkeää reflektoida projektioppimista: mitä tähän mennessä on opittu, mitä oppimis- ja ohjausmenetelmiä tulee käyttää, jotta projektissa edetään positiivisesti ja saavutetaan tavoitteet, mitkä ovat oppimisen esteitä (esim. tiimin huono synergia, projektissa tarvittavien tietojen ja taitojen vaillinaisuus tai liian vähäinen vuorovaikutus ja tiedonvälitys asiakkaan kanssa jne.). Dialogi-liitteisiin on koottu vapaamuotoisia kysymyksiä, jotka auttavat etenemään. Ohjaaja arvioi toimintaansa minä-dialogilla.

Tiimidialogia tarkoittaa työelämän projektimenetelmässä projektipalaverien pitämistä. Palaverissa käydään läpi tehdyt toimenpiteet ja saavutetut tavoitteet sekä huomioidaan ongelmakohdat. Tiimipalaverit eroavat tiimidialogista siinä, että ne harvoin sisältävät reflektointia, joka sinänsä olisi hyödyllistä.

4.3 Reflektointi –malli

Reflektointi on merkittävässä osassa projektioppimista. Sen avulla opitaan ja oivalletaan. Ohjausmallin tarkoituksena on ohjata tarpeeksi syvälliseen reflektointiin. Kuvatun projektin opiskelijoiden palautteet osoittivat, että projekti oli opettanut merkittävästi. Mutta opiskelijat eivät pystyneet kertomaan tarkasti, mitä oli opittu, koska heitä ei oltu prosessin aikana ohjattu refleктоimaan tarkemmin.

Oppimis- / projektipäiväkirjaa käytetään koko prosessin ajan aktiivisesti. Sen kanssa yhdessä kulkee sekä henkilökohtainen että tiimin opetus- ja oppimissuunnitelma, johon on tarkoitus määrittää pää- ja välitavoitteet, resurssit ja aikataulut. Oppimispäiväkirjan tarkoituksena on kertoa tavoitteiden saavuttamisprosessista, todellisista resursseista ja niiden käytöstä sekä auttaa korjaamaan tavoitteita. Oppimispäiväkirja on myös osa arviointiprosessia ja se toimii muistikirjana lopullista arviointia tehtäessä.

Oppimispäiväkirjaa ja projekti-OPSia voidaan verrata työelämän projektisanastossa projektisuunnitelmaan ja projektin väliraportteihin, joiden tehtävänä on asettaa tavoitteet, aikataulun, resurssit sekä seurata niiden toteutumista.

4.4 Palaute –malli

Ohjausmalli sisältää jatkuvan palautteen antamisen projektin eri vaiheessa. Sitä ei ole huomioitu mallissa omana askeleena, ainoastaan loppupalautteen muodossa. Projektin päättämisen jälkeen on tärkeää saada palautetta asiakkaalta, tiimiltä, tiimin jäseneltä ja ohjaajalta. Kirjallista palautetta käytetään projektin arviointikeskustelujen apuna. Arviointikeskustelun reflektointi voi saada muuttamaan palautetta.

Työelämän projekteissa palautetta lähinnä pyydetään asiakkaalta ja ulkopuolisilta yhteistyökumppaneilta. Projektityöskentelyn kehittämiseksi olisi hyvä ottaa palautetta myös projektiin osallistuneilta työntekijöiltä ja käsitellä ne huolellisesti arviointikeskustelussa. Tämä auttaa toistuvien virheiden korjaamisessa, tuotteen tai laadun parantamisessa sekä työntekijöiden motivoitumisessa seuraavaan projektiin. Monissa kehittyneissä yrityksissä näin tapahtuukin, mutta useassa yrityksissä palautetta otetaan, mutta ei arvioida.

4.5 Arviointi –malli

Projektin etenemisen arviointia tapahtuu tiimi- ja oppimispäiväkirjan avulla. Arviointiprosessi on vapaamuotoinen ja reflektioiva. Lopuksi käydään arviointikeskustelu asiakkaan kanssa, tiimeissä vertaisarvioidaan työskentelyä ja tulosta sekä jokainen projektissa mukana ollut tekee toiminnastaan ja oppimisestaan itsearviointin. Arviointit käsitellään avoimesti ja rakentavasti dialogin 3. vaiheessa. Keskusteluissa pyritään tekemään näkyväksi kaikki projektin aikana tapahtunut oppiminen ja siihen on syytä varata tarpeeksi aikaa.

Arviointiin liittyväksi voidaan käsittää myös koko projektiryhmällä tehtävä lopputuloksen toteaminen, jonka perusteella päätetään palkitsemisesta.

Palkitseminen projektityöskentelyssä, -opiskelussa ja -oppimisessa on tärkeä motivoimismenetelmä tulevia projekteja ajatellen. On hyödyllistä, että palkitseminen on sidoksissa tiettyyn projektiin ja saavutettuihin tavoitteisiin. Palkitseminen irrallisena toimintana ei välttämättä lisää henkilökohtaista motivaatioita.

Useassa työelämän projektissa palkitseminen on satunnaisesti tapahtuva irrallinen osa. Projektityöntekijöiden on hyvä tietää, mistä heidät tarkalleen palkitaan, jotta niin sanotulla positiivisella palautteella on vaikutusta.

5 POHDINTA

5.1 Toteutetun projektin keskeiset kokemukset ja oppiminen

World Skills 2005 – ammattitaidon MM-kilpailujen puvustusprojektista saatu palaute sekä kokemukset olivat positiivisia. Opiskelijat arvioivat pääosin tapahtumaan osallistumisen olleen mielekästä. Projektin kokemusten perusteella osittain yhdyin Pirkko Vesterisen tutkimuksessa tehtyyn toteamukseen (2001, 141), että projektityöskentely sopii aktiivisille ja itsenäisille opiskelijoille.

Aluksi puvustusprojektiin ilmoittautui 15 opiskelijaa, mutta lopulta sen vei loppuun 12 opiskelijaa. 3 opiskelijaa aloittivat innostuneesti, mutta heidän kiinnostuksensa väheni ja työpanos huononi loppua kohden. Syynä pääasiassa oli henkilökohtaisten resurssien väheneminen (uupuminen, motivaation puute, henkilökohtaiset ongelmat). Myös heidän persoonalliset ominaisuutensa vaikuttivat työpanokseen. Heille sopi oppimismuotona kokemuksellinen oppiminen, mutta ei työskentelymuotona yhteistoiminnallinen oppiminen. He eivät löytäneet paikkaansa tiimissä tai irtautuivat siitä myöhemmin, koska tunsivat olonsa epämukavaksi.

Puvustusprojektin kuudesta tiimistä yhdellä oli suuria vaikeuksia ryhmätyöskentelynsä kanssa. Pidimme tiimipalavereita, jossa ongelmia käsiteltiin. Suurin ongelma oli kahden opiskelijan sitoutumattomuus ryhmätyöskentelyyn sekä henkilökohtaisten kemioiden yhteensopimattomuus, joka lisäsi muiden paineita ja vähensi positiivista otetta.

Vastuualueet tarkennettiin ja työparityöskentelyä lisättiin. Vaikeuksista huolimatta tämän ryhmän suunnittelema ja toteuttama puvustus oli lopulta paras.

Kuten opiskelijoiden palaute kertoi, tiimityöskentelyyn ja sen toimimattomuuteen toivottaisiin ohjaajan puuttuvan välittömästi. Hän voi tukea opiskelijoita löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun tilanteeseen, joka voi olla esimerkiksi ryhmän purkaminen työpareiksi, muihin tiimeihin hakeutuminen tai jopa yksintyöskentely.

Toteuttamalla projektioppimisen ohjausmallia olisi voitu helpottaa näiden opiskelijoiden työskentelyä ja oppimista. Heidän tilanteensa ja motivaatiotasonsa olisi alussa määritelty selkeästi alkuarviointi –kyselyn, minä-dialogi 1:n ja projekti-HOPSin avulla. Alkuarvioinnin tiimiroolin määrittäminen olisi mahdollisesti auttanut heitä löytämään paremmin paikkansa. Toisaalta voidaan ajatella, että olisiko heidän pitänyt antaa työskennellä yksin. Mielestäni projektioppiminen tulee toteuttaa vähintään työpareina, jotta saadaan aikaan vertaisdialogia, yhteisreflektointia, voidaan antaa vertaispalautetta ja –arviointia. Ohjaajan ja asiakkaan kanssa käytävä dialogi ei riitä. Jaettu asiantuntijuus sekä sosiaalinen vuorovaikutus jää mielestäni liian kapea-alaiseksi.

Toisaalta työelämässä toimii projektityöntekijöinä esimerkiksi freelancer-suunnittelijoita, joiden kontaktit ovat pääasiassa asiakas ja mahdollisesti tuotantohenkilö. Pitäisikö projektioppimisen ohjauksessa huomioida tämä ihmistyyppi ja mahdollistaa yksintyöskentely, mutta painottaa vertaisverkostoitumista, joka mahdollistaa dialogin, reflektoinnin, palautteen ja arvioinnin? Todellisuudessa näin monet freelancerit jo toimivat ja suunnittelijoiden sekä myös tutkijoiden työhuonekommuunit ovat lisääntyneet. Ennustan, että yrittäjyyden projektioppimisen ohjausmalli ja sen toimiminen verkkoympäristössä on varmasti lähitulevaisuudessa vahvistuva asia ja hyödyllinen kehittämisen kohde.

Puvustusprojektin kokemukset olivat kannustavia. Sen kautta löydettiin oppimisen ilo ja oivallus.

Opiskelijoiden paineet olivat kovat ja niitä lisäsi opetussuunnitelmaan tavoitteet. Ennen viimeistä työssäoppimisjaksoa, projektia työstettiin tavallisen jakson rinnalla, jolloin tavoitteet olivat kaksinkertaiset. Osittain projektissa oppitut taidot ja tiedot tukivat jakson tavoitteita, mutta usein tavoitteiden saavuttamiseksi jouduttiin rinnalla toteuttamaan jaksolle suunniteltuja töitä, jotta saavutettaisiin tavoiteltava perusosaaminen. Lisäksi päättävällä ryhmällä oli työn alla opinnäytetyöt.

Mielestäni puvustusprojekti helpotti joustavuudellaan ja monimuotoisuudellaan opiskelupaineita. Paineet myös jakautuivat tiimin, ohjaajan ja koko ryhmän kesken. Ohjaajalle painetta aiheutti lähinnä vaikeus sovittaa yhteen projektityöskentely, jakson tavoitteet ja opinnäytetyön ohjaus. Opiskelijat kertoivat palautteessa, vaikka paineet olivat välillä kovat, projektin onnistunut lopputulos palkitsi.

Projektin kansainvälisyys ja suuruus oli mielestäni merkittävä tekijä motivoitumisessa projektityöskentelyyn. Oltiin tekemisissä todellisten asioiden kanssa ja toimittiin korkeatasoisten ammattilaisten kanssa. Oppiminen tapahtui kokemuksen kautta. Nähtiin ammattilaisten toimintatapoja ja kuultiin erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä, joita yhdessä vapaasti refleктоitiin ja arvioitiin luokkatilassa. Nämä kokemukset antoivat opiskelijoille vähitellen varmuutta tehdä johtopäätöksiä ja toimia niiden mukaan. Tapahtui tavoiteltava muuntautuminen tiedon vastaanottajasta sen synnyttäjäksi. Puvustusprojekti tuotti opiskelijoille työelämässä tarvittavia kvalifikaatioita. Näitä olivat vastuuseen tarttuminen, itseohjautuvuus, tiedonhankinta ja sen soveltaminen, ratkaisuihin neuvottelemisen, työnsä laadun jatkuva arvioiminen, laatutavoitteissa pysyminen, vuorovaikutustaidot erilaisten ihmisten kanssa, toisten parempi sietäminen ja arvostaminen, kuuntelemisen taidon kehittyminen, itseilmaisun kehittyminen, luovien ratkaisujen etsiminen, pitkäjänteisyys, kärsivällisyys, stressin sietokyky, omien resurssien säätelyn kehittyminen ja tuloksista iloitseminen.

Mitä negatiivisia kvalifikaatioita se tuotti? Osoitti, että projektityöskentelyn suuria ongelmia ovat tiedonkulku, organisointivaikeudet, henkilökohtaisten kemioiden yhteensovittamisen ja ajanhallinnan vaikeus.

Näiden lisäksi yleisesti yksityisen ja julkisen sektorin projektityöskentelyä voi vaikeuttaa muun muassa huono johtaminen, projektityötaitojen puute ja huonot projektityövälineet.

5.2 Ohjausmallin toimivuuden testaaminen ja jatkokehitys

Puvustusprojektin kokemus pakotti kehittämään projektioppimisen ohjaukselle rakenteellisen mallin, jotta projekteja olisi mielekästä ohjata. Pedagogi tarvitsee työvälineen, jolla hän voi oppimista varmistaa ja saada palautetta tekemästään työstä. Samoin kuin mitata omaa kehittymistään oppimisen fasilitatorina ("helpottajana"). Projektiopiskelussa käytettävät konkreettiset projektityövälineet eivät pelkästään riitä. Kehittämäni ohjausmallin tarkoituksena on viedä projektityöskentelyä syvällisemmälle tasolle niin sanotulle henkisemmälle ja itsetuntemusta vahvistavalle tasolle.

Ohjausmallia tullaan testaamaan ahkerasti seuraavissa projekteissa. On mahdollista, että malli osoittautuu liian tarkaksi ja aikaavieväksi.

Tarkoituksenani on soveltaa sitä tilanteen mukaan ja näin testata myös sen muuntautumiskykyä sekä tehdä parannuksia.

6 LÄHTEET

Löow, M. (2002). Onnistunut projekti. Projektijohtamisen ja –suunnittelun käsikirja. Tietosanoma Oy. Helsinki: WS Bookwell Oy

Ojanen, S. (2000). Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Saarijärvi: Saarijärven offset Oy

Tynjälä, P (1999). Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimisenäkemyksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä

Vesterinen, P (2005). Projektityön imu haastaa ammattikorkeakoulut opetuksen uudistamiseen. Sähköinen artikkeli.

Vesterinen, P (2001). Projektiopiskelu- ja oppiminen ammattikorkeakoulussa. Studies in Education Psychology and Social Research 189. University of Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

7 LIITTEET

Liite 1

ALKUARVIOINTI – kysely ohjattaville

Nimi, ikä, taustaopinnot?

Minä – taso

1. Miten kiinnostuit projektista?
2. Mitä tietoja ja taitoja arvelet projektin sinulle opettavan?
3. Mitä tietoja ja taitoja haluat oppia?
4. Mitä tietoja ja taitoja arvelet projektissa tarvittavan?
5. Kerro vapaamuotoisesti itsestäsi, taustaopinnoistasi, kiinnostuksen kohteistasi, projektikokemuksista jne.

Tiimi - taso

1. Oletko aikaisemmin osallistunut tiimityöskentelyyn?
2. Jos olet, mitkä tehtävät ovat olleet sinun vastuullasi ja mikä on ollut roolisi?
3. Miten kuvailisit toimivaa ja mielekästä tiimityöskentelyä?
4. Mitä uskot projektin tiimityöskentelyn sinulle opettavan?
5. Mitä haluat tiimityöskentelyssä oppia?
6. Mitä ominaisuuksia uskot projektin tiimityöskentelyssä tarvittavan ja mistä osaamisestasi olisi tiimillesi hyötyä?
7. Kerro vapaasti tiimi- ja ryhmätyöskentely kokemuksistasi ja kerro?

Asiakas – taso

1. Mikä on asiakkaan / toimeksiantajan rooli projektissa?
2. Mitä uskot asiakkaan työskentelyltäsi odottavan?
3. Kuinka asiakas hyötyy työpanoksestasi?
4. Mitä odostat asiakkaalta?
5. Koetko asiakasrajapinnassa työskentelemisen mielekkääksi?

MUITA MIETTEITÄ ALKAVASTA PROJEKTISTA?

Liite 2

PROJEKTI – OPS + TIIMIPÄIVÄKIRJA

1. ALOITUS Asetetaan päätavoite ja välitavoitteet Tehtävälista välitavoitteen saavuttamiseksi	2. TIIMI Jäsenet ja tehtävät Tiimialogi 1 SWOT-analyysi / tiimi
4. Tiimipäiväkirja - tila	
5. VÄLITAVOITE	6. TULOKSET JA SAAVUTUKSET TÄHÄN MENNESSÄ
7. Tehtävälista seuraavan tavoitteen saavuttamiseksi	8. TIIMI Jäsenet ja tehtävien päivittäminen Tiimialogi 2
9. Tiimipäiväkirja - tila	
3. PÄÄTAVOITE	10. LOPULLISET TULOKSET JA SAAVUTUKSET
	11. TIIMI Tiimialogi 3 / arviointi

Liite 3

TIIMIDIALOGI 1,2,3

Tiimidialogi 1

1. Keskustellaan tiimin jäsenien rooleista ja tehtävistä
-> kannustetaan jokaista jäsentä ilmaisemaan mielipiteensä, mahdollinen tiimin vaihto
2. Mitä halutaan projektissa oppia ja kuinka oppiminen saavutetaan?
3. Asetetaan konkreettiset pää- ja välitavoitteet.
4. Suunnitellaan aikataulu ja resurssien käyttö.
5. Jaetaan vastuualue jäsenille tai pareille.
6. Valitaan tiimivastaava ja varatiimivastaava
-> ohjaa tiimiä tavoitteisiin, tiedottaa, hoitaa suhteita asiakkaaseen, pitää tiimipäiväkirjaa, kutsuu tiimipalaveriin ja tarttuu ongelmatilanteisiin
7. Laaditaan tehtävälista seuraavan tavoitteen saavuttamiseksi.
Huomioidaan myös oppimistavoitteet.

Tiimidialogi 2

1. Arvioidaan tiimin tähänastista toimintaa, vahvuuksia ja heikkouksia.
2. Mietitään, mitä tähän mennessä on opittu tiiminä ja millä menetelmillä?
3. Tuodaan esille mahdolliset ongelmat ja muutosta vaativat asiat.
4. Tiimivastaava kertoo tietoja ja välittää mahdolliset asiakaspalautteet.
5. Kerrataan tavoitteet, aikataulut, resurssit ja tiimijäsenten roolit ja vastualueet
6. Laaditaan tehtävälista seuraavan tavoitteen saavuttamiseksi huomioiden oppimistavoitteet

Tiimidialogi 3 / arviointi

1. Arvioidaan tavoitteiden saavuttaminen sekä projektioppimisen tavoitteiden saavuttaminen.
2. Arvioidaan tiimityöskentelyn vahvuudet ja heikkoudet.
3. Arvioidaan lopputuloksen hyvät ja huonot puolet sekä kehittämiskohteet.
Päätetään palkitsemisesta.

Liite 4

PROJEKTI – HOPS + OPPIMISPÄIVÄKIRJA / Minä

1. ALOITUS Henkilökohtaisten oppimistavoitteiden ja projektitavoitteiden asettaminen Tehtävälista välitavoitteen saavuttamiseksi	4. Minä – dialogi 1 SWOT-analyysi / minä
5. Oppimispäiväkirja – tila	
3. VÄLITAVOITE	6. TULOKSET JA SAAVUTUKSET TÄHÄN MENNESSÄ
7. Tehtävälista seuraavan tavoitteen saavuttamiseksi	8. Minä – dialogi 2
9. Oppimispäiväkirja – tila	
2. PÄÄTAVOITE	10. LOPULLISET TULOKSET JA SAAVUTUKSET
	11. Minä – dialogi 3 + itsearviointi

Liite 5

MINÄ –DIALOGI 1,2,3

Minä - dialogi 1

1. Mitä haluan projektissa oppia, kuinka oppiminen saavutetaan ja millä oppimismenetelmillä?
2. Suunnitellaan henkilökohtaiset tavoitteet ja verrataan niitä oman tiimin tavoitteisiin.
3. Suunnitellaan aikataulu ja resurssien käyttö tiimisuunnitelmien mukaan.
4. Mietitään tehtävälista seuraavan tavoitteen saavuttamiseksi tiimitehtävien perusteella.

Minä - dialogi 2

1. Arvioidaan tähänastista omaa toimintaa, vahvuuksia ja heikkouksia.
2. Mietitään, mitä tähän mennessä olen oppinut ja millä menetelmillä?
3. Tarkennetaan tavoitteita, aikatauluja ja resursseja.
4. Tuodaan mahdolliset oppimista ja konkreettista toimintaa haittaavat ongelmat esille.
5. Laaditaan tehtävälista seuraavan tavoitteen saavuttamiseksi huomioiden oppimistavoitteet ja -menetelmät

Minä – dialogi 3 / arviointi

1. Arvioidaan oppimistavoitteiden saavuttaminen ja käytetyt menetelmät
2. Arvioidaan tavoitteiden saavuttaminen.
3. Verrataan alkuarviointiin ja arvioidaan, pitikö ajatukset paikkansa.
3. Arvioidaan henkilökohtaiset vahvuudet ja heikkoudet tiimissä ja asiakas-rajapinnassa.
4. Arvioidaan lopputuloksen hyvät ja huonot puolet sekä henkilökohtaiset kehittämiskohteet.
5. Mietitään, mikä henkilökohtainen työpanos ansaitsisi palkinnon.

KOOTAAN KIRJALLISEKSI ITSEARVIOINNIKSI.

Liite 6

PALAUTE PROJEKTISTA / ASIAKAS

Käydään keskustellen ja palautetta arvioiden.

1. Saavutettiin tavoitteet?
2. Pitikö aikataulut?
3. Oliko resurssit riittävät?
4. Toimiko tiedotus ja asiakassuhteen hoito?
5. Mitä projektista opittiin ja millä menetelmillä?
6. Missä selkeästi kehittyttiin?
7. Mitä tulisi seuraavissa projekteissa huomioida?
8. Missä halutaan kehittyä?
9. Muuta palautetta?

Liite 7

PALAUTE PROJEKTISTA / TIIMI

Vapaamuotoinen, selkeä kirjallinen palaute tiimityöskentelystä, vuorovaikutuksesta, aikatauluista, resursseista, asiakkaasta, tiimivastaavan työskentelystä, ohjaajan työskentelystä, kaikesta mitä tulee mieleen...

Kiitos palautteesta!

Liite 8

PALAUTE PROJEKTISTA / MINÄ

Vapaamuotoinen, selkeä, kirjallinen palaute tiimityöskentelystä, vuorovaikutuksesta, aikatauluista, resursseista, asiakkaasta, tiimivastaavan työskentelystä, ohjaajan työskentelystä, kaikesta mitä tulee mieleen...

Kiitos palautteesta!

Liite 9

TIIMIN JÄSENIEN JA OHJAAJAN VERTAISARVOINTI

Arvioi tiimisi jokaisen jäsenen sekä ohjaajan koko projektin aikaista toimintaa.

Määrittele vahvuudet, heikkoudet ja kehittämiskohteet.

Perustele ja analysoi mahdolliset syyt ja seuraukset.

Pyri tarkastelemaan positiivisesti ja rakentavasti.

Liite 10

LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI

Tehdään suullisesti yhdessä asiakkaan ja tiimien kanssa.

Kysymyksiä tarkastelun avuksi.

1. Miten projekti saavutti kokonaisuudessaan tavoitteet?
2. Mitkä asiat onnistuivat erityisesti tässä projektissa?
3. Mitä tulee parantaa ensi kerralla, jotta saavutus olisi vielä parempi?
4. Millä keinoilla parannetaan? (työvälineet, johtaminen, resurssit jne.)
5. Mitkä projektisaavutuksista on palkitsemisen arvoisia?
6. Mikä on suurin asia, minkä projekti opetti?