



Vaikuttavan henkilöstökoulutuksen tekijät TieVie-hankkeen kokemusten valossa

Tytti Tenhula

TieVie-asiantuntijakoulutus

Oulun lähiseminaari

Pe 1.9.2006 klo 10.45 - 12.15

TieVie

- eli ”Valtakunnallinen tieto- ja viestintätekniikan opetusikäytön koulutus”
- Suomen virtuaaliyliopiston tukipalveluhanke, jota Oulun yliopisto koordinoi
- Koulutusta toteuttaa 5 yliopiston muodostama verkosto (OY, HY, JY, TKK, TY)
- Koulutusta tarjotaan kaikille Suomen 21 yliopistolle
- Verkosto on toteuttanut vuosittain kahta koulutuskokonaisuutta
 - » TieVie-koulutus 5 ov, vuosina 2001 - 2004
 - » TieVie-asiantuntijakoulutus 15 op 2001 - 2006 (vuosina 2001 - 2003 nimi oli TieVie-kouluttajakoulutus)
- Koulutuskohtaiset osallistujamäärät ovat vaihdelleet 60 – 200 osallistujaan
- Vuosien 2001 - 2006 aikana koulutukseen on osallistunut yhteensä 1038 yliopisto-opettajaa
- Suoritettuja opintoviikkoja n. 5300 (suoritusprosentti 72 %)
- Jos mukaan lasketaan koulutuksen osallistujat, suunnittelijat, kouluttajat, yhteyshenkilöt, mentorit, verkkotuutorit, seminaarialustajat ja materiaalin tuottajat, niin TieVie-hanke on koskettanut vuosittain noin 400 - 500 hlöä
- Toteutettu vuosina 2001 – 2006 virtuaaliyliopistorahoituksella
 - » Vuonna 2001 hankkeen rahoitus oli 1,9 milj. mk (~319 500 €)
 - » Rahoitus on vähentynyt asteittain, vuonna 2006 rahoitus on 168 000 €
 - » Koulutusten toteuttamista jatketaan maksupalvelukoulutuksena vuodesta 2007 eteenpäin, mikäli saadaan rekrytoitua riittävästi osallistujia

<http://www.tievie.fi>

Virittävätehtävä

- **Mitä ymmärrät koulutuksen vaikuttavuudella tällä hetkellä? Mitä koulutuksen vaikuttavuus tarkoittaa ja miten se voi käytännössä ilmentyä? Mitkä seikat omien koulutuskokemustesi valossa ovat tehneet koulutuksista enemmän tai vähemmän vaikuttavia?**

Vaikuttavuus on

- muutosta,
- oikeiden asioiden tekemistä (tehokkuus on asioiden tekemistä oikein),
- sekä tavoitteiden saavuttamista että tarpeiden tyydyttämistä; tavoitteet lähtökohtana,
- sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia,
- sekä ennakoituja että ennakoimattomia vaikutuksia: myös ne vaikutukset, jotka voivat vaarantaa positiivisten vaikutusten syntymisen,
- sekä kohdealueella että sen ulkopuolella olevia vaikutuksia,
- yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja asiakaspalvelukykyä:
 - » yhteiskunnallisia vaikutuksia: toiminnan kykyä tyydyttää tai vastata yhteiskunnassa vallitseviin arvoihin, yhteisiin yhteisöllisiin tarpeisiin sekä niihin liittyviin tavoitteisiin
 - » asiakaspalvelukykyä: kykyä tyydyttää asiakkaiden tarpeita, odotuksia ja tavoitteita.

Koulutuksen vaikuttavuus

- ”Yleisimmin erilaisissa vaikuttavuustutkimuksissa koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan toiminnalla tavoiteltavaa, positiivista koulutuksen onnistumista ja sen tavoitteiden ja tehtävien (funktioiden) täyttymistä. Koulutuksen vaikuttavuus kuvataan oppimistavoitteiden ja "oppimisnäyttöjen" vastaavuudeksi - tavoitteiden saavuttamisen tai toteutumisen asteeksi.”
 - » Ongelmallista tällaisessa tarkastelussa on, että tavoitteet voivat olla implisiittisiä, huonosti määriteltyjä, ristiriitaisia tai kiistanalaisia. Koulutus voi myös tuottaa oppimistuloksia, vaikka sille asetetut tavoitteet eivät toteutuisikaan.

Koulutuksen vaikuttavuus

- **”Vaikuttavaa koulutus on silloin, kun sen tuottamat valmiudet laadullisesti ja määrällisesti edistävät yksilön henkistä kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä”**

Koulutuksen vaikuttavuus

- ”Koulutuksen vaikuttavuus voidaan määritellä yksilön ja yhteisön oppimisen tuotosten avulla syntyväksi yksilölliseksi, organisatoriseksi tai yhteiskunnalliseksi relevanssiksi eli tarkoituksenmukaisuudeksi, käyttöön sopivuudeksi, hyödyllisyydeksi ja mielekkyydeksi.”

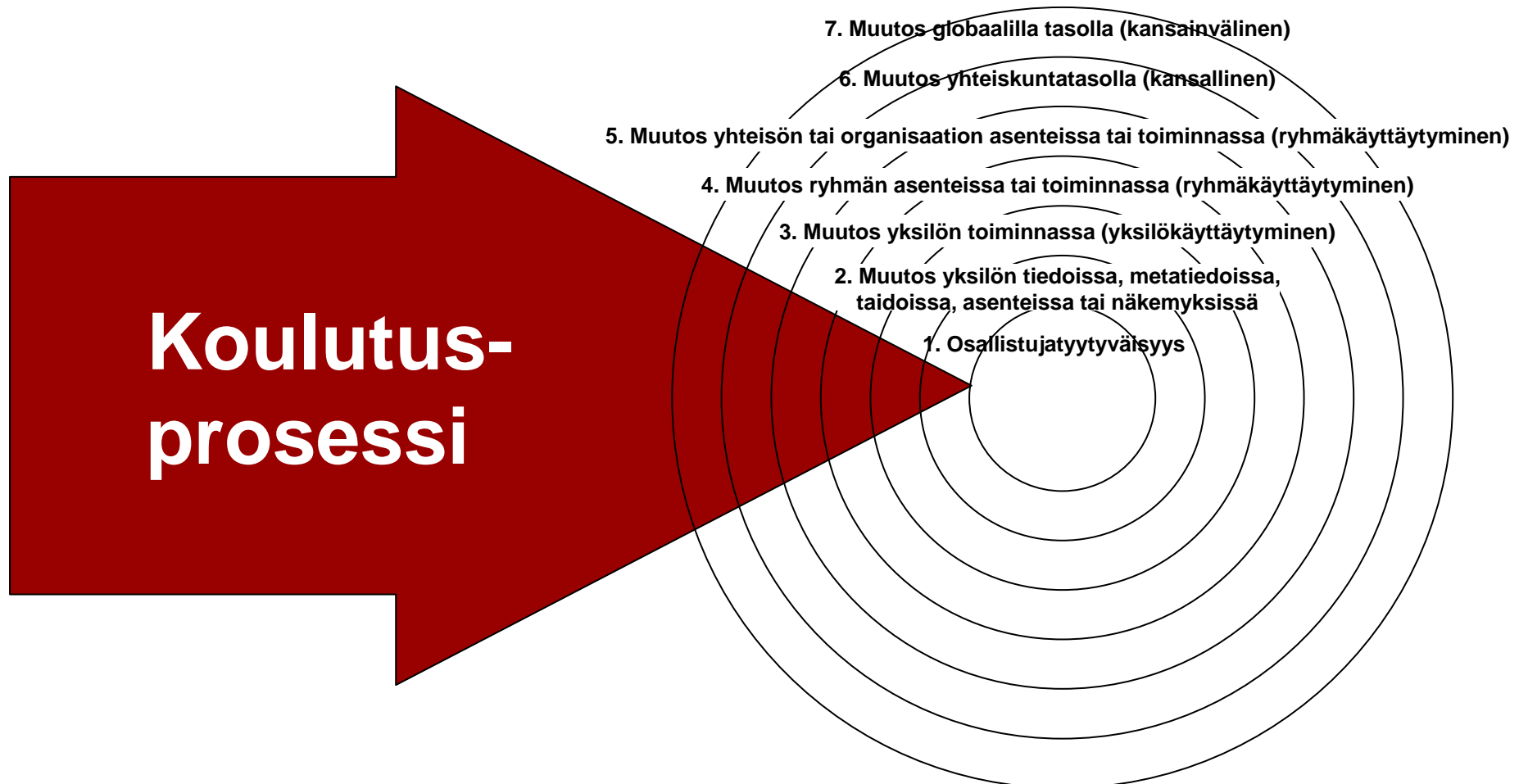
Koulutuksen vaikuttavuus yksilön näkökulmasta

- ”Lyhyellä aikavälillä yksilön kannalta ajateltuna koulutuksen vaikuttavuus tarkoittaa oppimistuotoksia, tietoja, taitoja, asenteita, tieteellisiä saavutuksia, tutkintoja, oppiarvoja, jatko-opintoihin sijoittumista, kansalaisvalmiuksia ja ammattipätevyyttä. Näiden ”näkyvien meriittien” lisäksi koulutuksen vaikuttavuus voi merkitä koulutuksesta saatua henkistä tyydytystä, hyvinvointia, sivistystä, kehittymistä yksilönä, myönteistä elämänasennetta sekä kykyä ajatella ja ilmaista mielipiteitä käsiteltävistä asioista. Pitkällä aikavälillä koulutuksen vaikuttavuus ilmenee yksilötasolla myös työllistymisenä, uralla etenemisenä, asiantuntijuutena omalla alalla, sosiaalisena liikkuvuutena sekä taloudellisina ja muina sosioekonomisina vaikutuksina.”

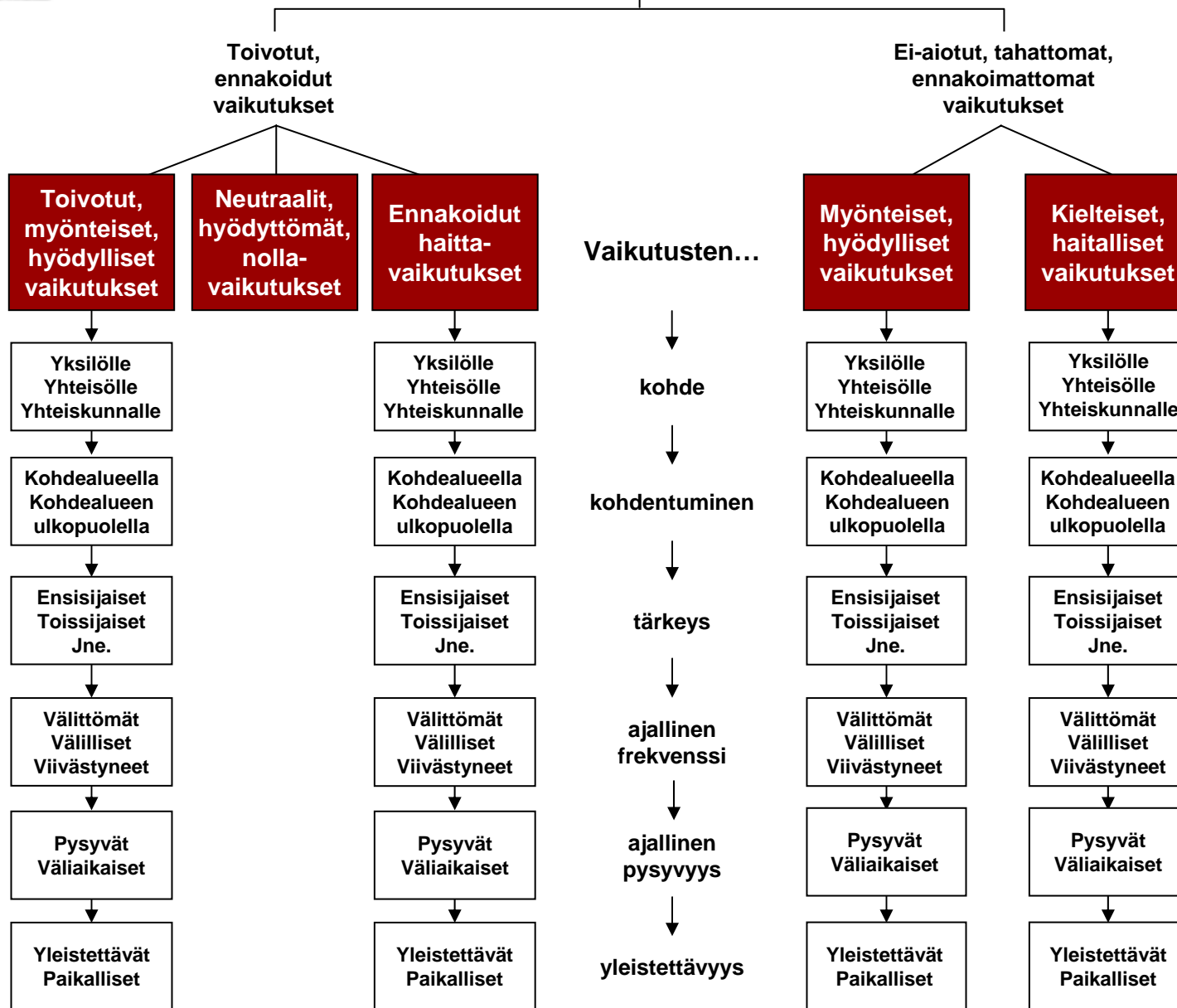
Vaikuttavuustutkimuksen tehtävät

- **Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksella on kaksi perustehtävää: Ensiksi sen on kerrottava minkälaisia oppimistuloksia koulutusprosessi tuottaa ja millä prosessiin kuuluvilla ja kontekstuaalisilla tekijöillä eroja oppimisessa voidaan selittää. Toiseksi sen on kyettävä osoittamaan missä määrin opittu siirtyy opiskelutilanteiden ulkopuoliseksi hyödyksi oppijalle itselleen, hänen toimintayhteisölleen ja niiden kautta koko yhteiskunnalle.**

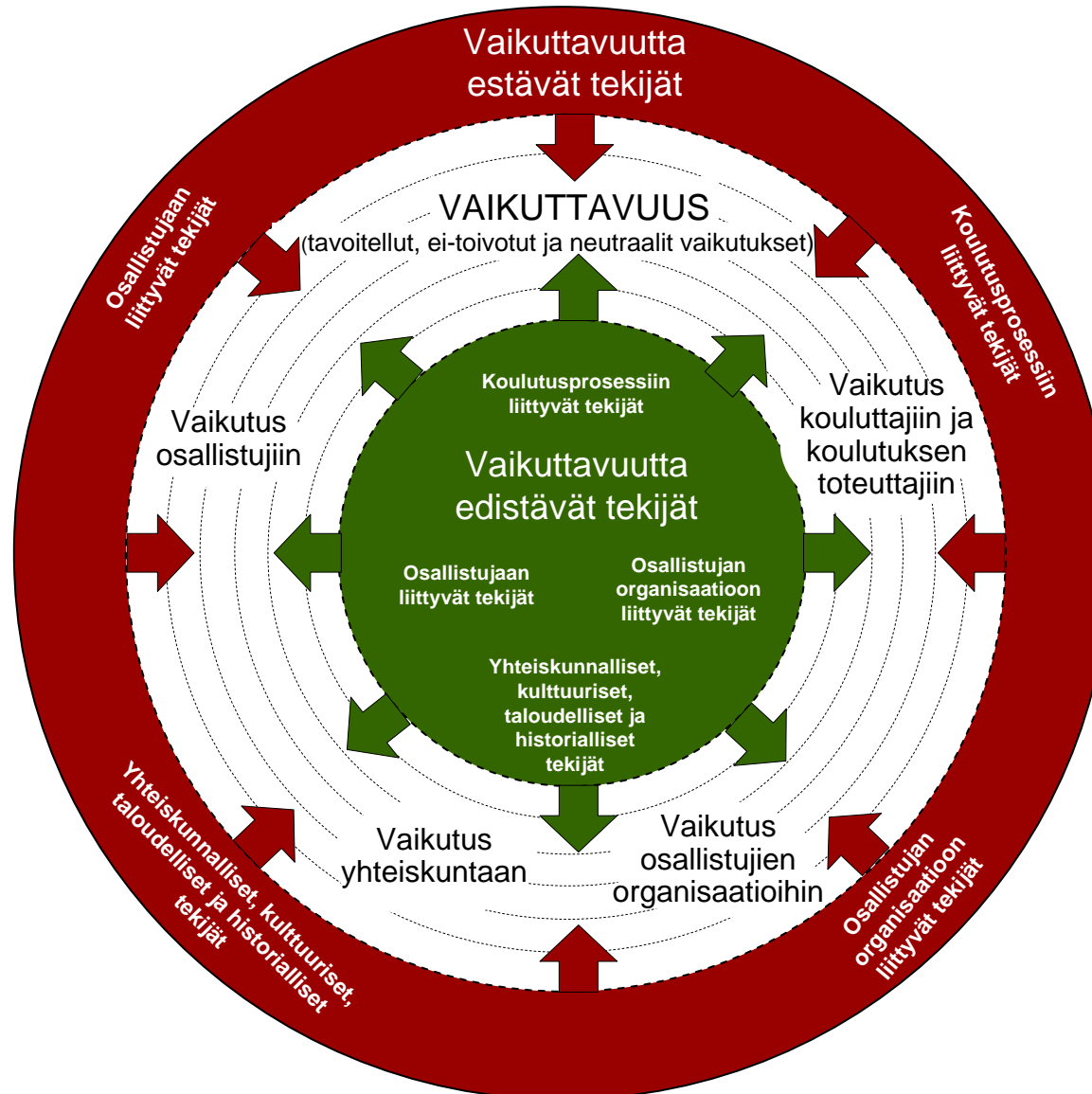
Koulutuksen vaikuttavuuden kohteet/tasot



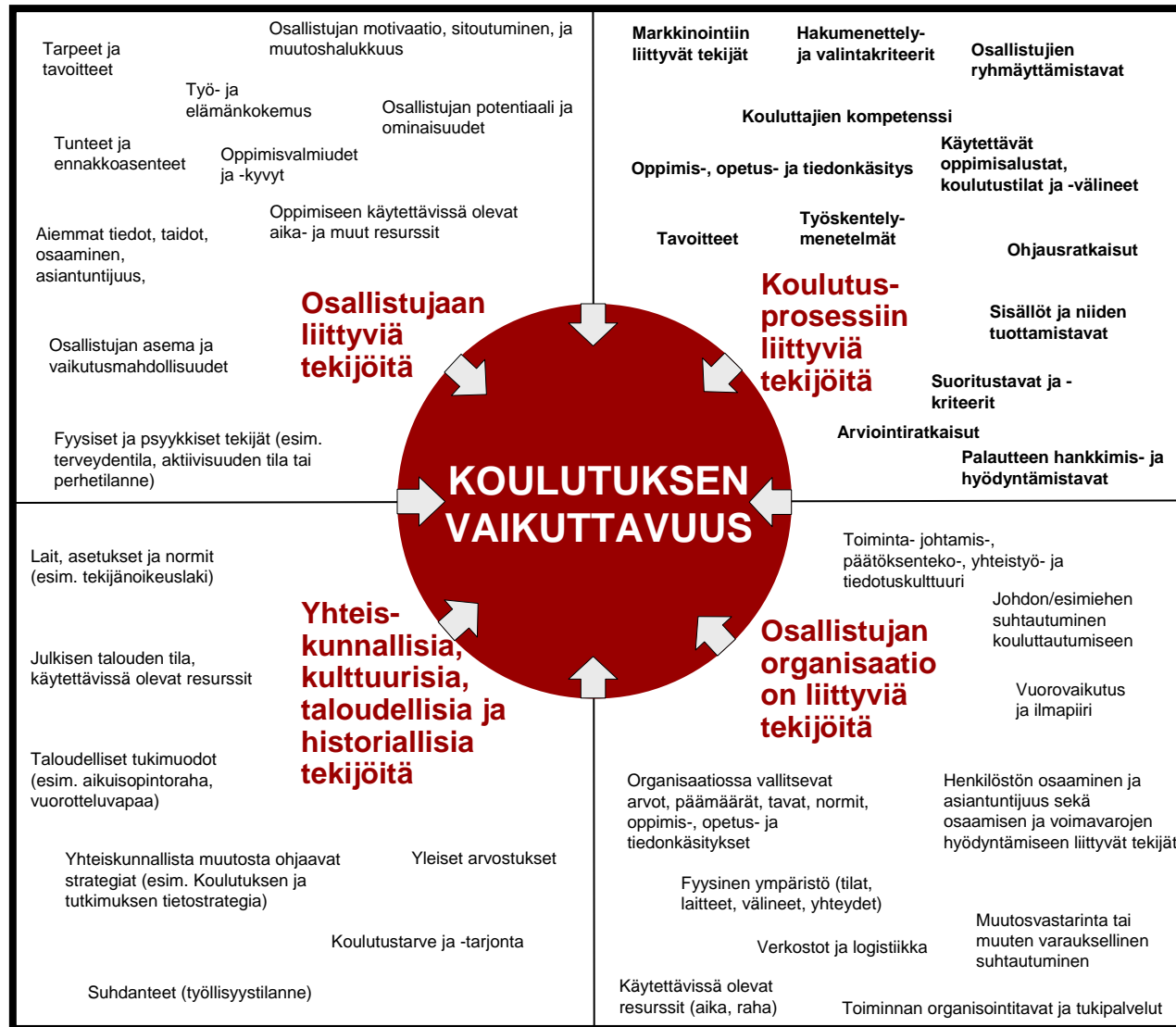
VAIKUTUKSET



Koulutuksen vaikuttavuuden tekijät



Koulutuksen vaikuttavuuden tekijöitä



Kriteereitä koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin

Relevanssi	Vastaako koulutus yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tarpeisiin? Ovatko koulutuksen sisällöt oleellisia ja menetelmät oppimista tukevia? Esim. auttaako pedagoginen koulutus ratkaisemaan opetuksen ja oppimisen kannalta oleellisia ongelmia.
Pysyvyys, jatkuvuus	Saadaanko koulutuksella aikaan pitkäaikaisia tai pysyviä muutoksia?
Joustavuus	Kuinka joustavasti koulutus pystyy vastaamaan erilaisten osallistujien ja organisaatioiden tarpeisiin ja muuttuviin olosuhteisiin?
Ennustettavuus	Onko koulutuksen myönteisiä ja toivottuja vaikutuksia tai haittavaikutuksia mahdollista ennakoida?
Tehokkuus	Ovatko koulutuksen tulokset ja vaikutukset järkevässä suhteessa käytettyihin resursseihin nähden?
Legitimiteetti, hyväksyttävyyys	Onko koulutuksella laillinen oikeutus? Missä määrin koulutuksen eri toimijat ja osallistujat hyväksyvät koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja toimintatavat?
Läpinäkyvyys	Miten läpinäkyviä koulutuksen tavoitteet, sisällöt, toimintatavat yms. ovat osallistujille ja koulutuksen ulkopuolisille?
Osallistumisoikeus	Ketkä koulutukseen voivat osallistua? Kenelle koulutus on tarkoitettu? Onko koulutus avoin kaikille?
Oikeudenmukaisuus	Millä tavalla koulutuksen tulokset ja vaikutukset sekä kustannukset jakaantuvat eri henkilöstöryhmien ja organisaatioiden kesken sekä yhteiskunnallisesti? Ovatko koulutuksen resurssit sovittu ja jaettu oikeudenmukaisesti suhteessa koulutuksen toteutusvastuisiin ja toteuttamisesta aiheutuvaan todelliseen työmäärään?
Volyyymi	Kuinka suuren osan kohdejoukosta koulutus tavoittaa? Kuinka suuri osa kohdejoukosta osallistuu koulutukseen?

Koulutusprosessista

- **Koulutusprosessin laatu ei löydy/rakennu sen yksittäisten osien ”on-off - suorittamisesta”, ts. pelkällä osakokonaisuuksien mekaanisella suorittamisella ei voi varmistaa koulutuksen laatua**
- **Koulutusprosessin laatu syntyy lukuisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Jokaisen koulutusprosessin osavaiheen voi tehdä usealla eri tavalla oikein ja laadukkaasti. Laadukkaan koulutuksesta tekee se, että sen kaikkien osavaiheiden taustalla on yhtenäinen juoni, mielekäs oppimista tukeva ”toimintafilosofia, oppimis- ja opetusnäkemys, tiedonkäsitys, pedagogiset/didaktiset/toiminnalliset periaatteet”**
- **Koulutusprosessin osat eivät etene lineaarisesti vaiheesta toiseen, vaan käytännössä lukuisia asioita tehdään yhtä aikaa ja kaikki osaset liittyvät toisiinsa**
- **Koulutusprosessit ovat innovatiivisia ja henkilösidonnaisia prosesseja, joissa monilla eri menettelytavoilla voidaan päästä hyvään lopputulokseen**
- **Yhteistyön onnistuminen edellyttää koulutusorganisaatiolta (koulutusverkostolta) yhteisiä näkemyksiä, tulkintoja, käsityksiä, yhteistä ymmärrystä (jaettuja merkityksiä)**
- **Verkostoituneen koulutuksen toteuttaminen on työlästä, koska käytännössä jokainen idea ja prosessin osan pitää keskustella ja päättää yhdessä**
- **Yhteisen näkemyksen rakentaminen tapahtuu tehokkaimmin konkreettisen yhteistyön kautta (näkemyserot paljastuvat usein vasta käytännön toiminnassa)**



Relevanssi

- **On olemassa yksilöllinen, yhteisöllinen tai yhteiskunnallinen tarve koulutukselle**
 - » koulutuksen tavoitteet ovat relevantit tarpeiden kanssa
 - » koulutustarve ja -tarjonta vastaavat toisiaan
- **Koulutustarpeen olemassaolo helpottaa mm.**
 - » rahoituksen/resurssien hankkimista
 - » osallistujien rekrytointia ja pääsemistä koulutukseen (helpompi perustella esimiehelle koulutuksen tarpeellisuutta),
 - » osallistujien motivoimista ja sitouttamista koulutukseen,
 - » (verkosto)yhteistyökumppaneiden löytämistä
 - » uudistusten ja muutosten toteuttamista osallistujien omissa organisaatioissa (vähemmän muutosvastarintaa)

Osallistujien valintaprosessin ja sitouttamisen onnistuminen

- **Realistinen tieto osallistujille jo haluvaiheessa koulutuksen tavoitteista, sisällöistä , työskentelymenetelmistä, laajuudesta ja sen vaatimasta työmäärästä**
- **Osallistujan tarpeiden ja kiinnostuksenkohteista selvittäminen hakuvaiheessa (esim. pyydetään kuvaus hankkeesta, jota osallistuja haluaa kehittää koulutuksen aikana)**
- **Osallistujat ovat koulutuksen toteuttajien yhteistyökumppaneita ja heidät otetaan mukaan suunnittelemaan ja tuottamaan koulutuksen sisältöä yms.**
- **Mielekkäät ryhmäyttämistavat, jotka toisaalta synnyttävät mehenkeä ja toisaalta”sosiaalista häpeää”.**

Pedagogisesti perusteltu toimintarakenne

- **On koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden perusta ja kivijalka; pedagogiset periaatteet näkyvät kaikessa toiminnassa ja läpäisevät koulutuksen kaikki osa-alueet**
- **Oppimiskeskeisyys**
 - » osallistujilla aktiivinen rooli
 - » osallistujat tekevät ”oppimistekoja”
 - » koulutusta ei voi suorittaa ”istumalla ja kuuntelemalla”

Autenttisuus

- **Koulutuksen oppimistehtävät ongelmalähtöisiä ja oikeasta elämästä kumpuavia**
- **Koulutus rakennetaan tukemaan osallistujien omien hankkeiden suunnittelua, toteuttamista ja kehittämistä (opitun soveltaminen käytäntöön) -> vaikuttaa väistämättä**
- **Havainnollistaminen ja konkretisoiminen; esimerkkien, casejen, simulaatioiden yms. käyttäminen**

Yhteisöllisyys

- Ryhmän voimaannuttava vaikutus
- ”En ole yksin tekemässä näitä asioita”
- Osallistujaryhmän heterogeenisyys/
monimuotoisuus (eri yliopistot,
tieteenalat ja henkilöstöryhmät
mukana samassa koulutuksessa),
 - » tarjoaa näköalapaikan

Osallistujien osaamisen ottaminen käyttöön

- **Osallistujat nähdään koulutuksen asiantuntijoina, kanssaoppijoina ja -
tutkijoina ja toteuttajien yhteistyökumppaneina ja heidän
asiantuntemustaan hyödynnetään koulutuksen kaikissa vaiheissa**
- **Konkreettisia keinoja siihen, miten osallistujat voi ottaa mukaan
suunnittelemaan ja tuottamaan koulutuksen sisältöä yms.**
 - » koulutuksen sisällöt (tai osa niistä) rakennetaan osallistujien nostamien ongelmien pohjalta,
 - » osallistujat osallistuvat koulutusmateriaalin tuottamiseen,
 - » osallistujat toimivat kouluttajina tai ohjaajina joissakin osakokonaisuuksissa,
 - » osallistujat pitävät esitelmiä tai luentoja erityisosaamisalueistaan,
 - » osallistujat tekevät pieniä tutkimuksia tai selvityksiä koulutuksen aikana,
 - » verkkokeskustelut, ryhmätyöt, dialogiluennot, jne. jne.
- **Osallistujat osallistuvat koulutuksen arviointiin ja kehittämiseen mm.
antamalla palautetta koulutuksesta, antamalla vertaispalautetta toisilleen,
arvioimalla itse itseään, jne.**

Pitkäkestoisuus

- **Oppiminen on hidasta ja vaatii aikaa**
- **Pitkäkestoinen koulutus antaa aikaa prosessoida asioita ja viedä omaa kehittämishanketta käytännössä eteenpäin**

Koulutuksen toteuttajien kompetenssi, yhteinen päämäärä ja aito tahto

- **Aito tahto koulutuksen toteuttamiseen, intohimo aiheeseen, innostus osallistujien oppimisen tukemiseen**
- **Riittävästi pedagogista, organisatorista ja teknologista osaamista sekä yliopistokentän tunteista**
- **Vahva sitoutuminen koulutuksen toteuttamiseen,**
- **Rohkeutta tarttua vaikeisiin haasteisiin ja kokeilla ja tutkia erilaisia asioita**
- **Suunnittelun ja toteutuksen integraatio**
 - » kun pääsee itse osallistumaan koulutuksen suunnitteluun ja päätöksentekoon, sitoutuu myös tehtyjen sopimusten ja päätösten toteuttamiseen

Kohdekontekstin tuntemus

- **Koulutuksen onnistumisen edellytyksiä parantaa, jos koulutuksen toteuttajat tuntevat osallistujien toimintakontekstin**
 - » osaavat ennakoida ”kentällä” olevia koulutustarpeita ja rakentaa koulutuksen sisällöt ja menetelmät niiden pohjalta
 - » ymmärtävät, millaisten ongelmien kanssa osallistujat joutuvat painimaan omia hankkeitaan toteuttaessaan ja osaavat auttaa osallistujia heidän ongelmissaan
- **Yliopisto-organisaatiossa muutosta edesauttavat joustavuus, pakottomuus, ulkoisen painostuksen puuttuminen, kriittisyys, pienin askelin eteneminen, jne. (Kezar 2001.)**

Muita tekijöitä

- **Sisältöjen oleellisuus ja sovellettavuus käytäntöön**
- **Luottamuksellinen ja erilaisia mielipiteitä kunnioittava ilmapiiri**
- **Ryhmäyttämismenetelmien tarkoituksenmukaisuus**
- **Oppimisprosessin ylläpitäminen koko koulutuksen ajan**
- **Arviointimenetelmien ja suorituskriteerien tarkoituksenmukaisuus**
- **Koulutuksen työmäärän mitoittaminen oikein suhteessa koulutuksen laajuuteen ja osallistujien aikaresursseihin**
- **Osallistujapalautteen ”kerääminen” ja hyödyntäminen koulutuksen kehittämisessä**
- **Koulutuksen läpinäkyvyys**
 - » Koulutus itsessään toimii laadukkaana koulutuksen mallina ja esimerkkinä

Lähteitä

- Karjalainen, A. 2006. Koulutusorganisaation prosessit. Oulun yliopisto. Opetuksen kehittämissyksikkö. http://www.helsinki.fi/vopla/laatumateriaalia/materiaalit/koulutusorganisaation_prosessit.pdf
- Kezar, A. 2001. Understanding and facilitating organizational change in the 21st century. ASHE-ERIC Higher Education Report. John Wiley & Sons, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. 1998. Evaluating training programs. The four levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. 1998. Helsinki: Opetushallitus.
- Kuitunen, S. - Hyytinen, K. 2004. Julkisten tutkimuslaitosten vaikutusten arviointi. Käytäntöjä kokemuksia ja haasteita. Espoo. VTT tiedotteita 2230.
- Mickwitz, P. 2006. Environmental Policy Evaluation: Concepts and Practice. Commentationes scientiarum socialium 66.
- Raivola, R. - Valtonen, P. - Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, R. (Toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia 2. 11 – 28.
- Raivola, R. 1997. Vaikuttavuustutkimuksen ulkoiset ja sisäiset determinantit. Teoksessa Raivola, R. – Valtonen, P. - Vuorensyrjä, M. (toim.) Koulutus, yhteiskunta, menestys. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Edita. 54 – 70.
- Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Porvoo: WSOY.
- Vedung, E. 1997. Public policy and program evaluation. New Brunswick: Transaction publishers.