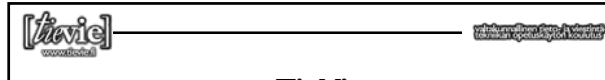


Vaikuttavan henkilöstökoulutuksen tekijät TieVie-hankkeen kokemusten valossa

Tytti Tenhula
TieVie-asiantuntijakoulutus
Oulun lähiseminaari
Pe 1.9.2006 klo 10.45 - 12.15

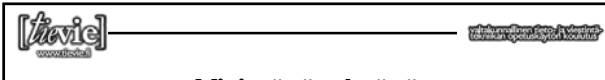


TieVie

- 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 osallistujan
- Vuosien 2001 - 2006 aikana koulutuksiin on osallistunut yhteensä 1038 yliopisto-opettajaa
- Suoritettuja opintoviikkoja n. 5300 (suoritusprosentti 72 %)
- Jos mukaan lasketaan koulutuksen osallistujat, suunnittelijat, kouluttajat, yhteyshenkilöt, mentorit, verkkouutorit, seminaarialustajat ja materiaalin tuottajat, niin TieVie-hanke on koskettanut vuosittain noin 400 - 500 ihmä
- 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>

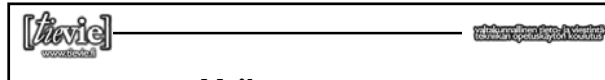
Tytti Tenhula 2006



Virittävätehtävä

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

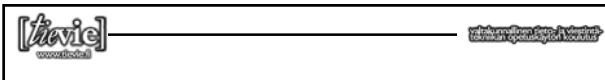
Tytti Tenhula 2006



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.

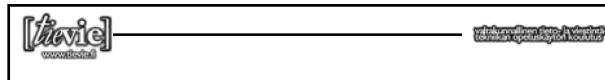
Kultunen & Hyttinen 2006.



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.

Lähde: Ravola ym. 2000. Käsitteet, määritelmät ja mittaaminen koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa.



Koulutuksen vaikuttavuus

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

Lähde: Opetushallitus 1998. Koulutuksen laatuksellisuuden arvioiminen. Helsinki: Yliopistopaino, s. 21.

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.”

Lähde: Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatus koulutukseen?

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 elämänsenettä 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.”

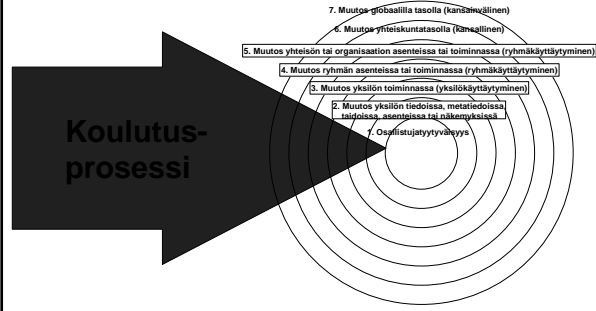
Lähde: Viitanen, P. 1999. Koulutuksen vaikuttavuuden olemus ja ila.

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.

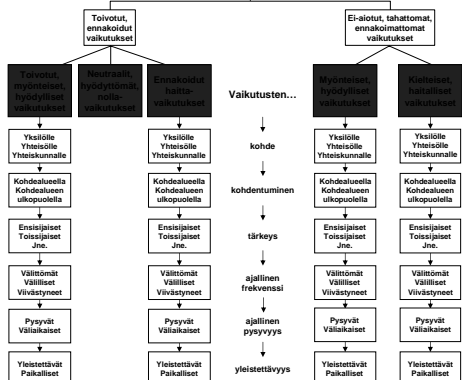
Lähde: Raivola, R. 1997. Vaikuttavuustutkimuksen läsnä ja läsnä olemattomuus.

Koulutuksen vaikuttavuuden kohteet/tasot



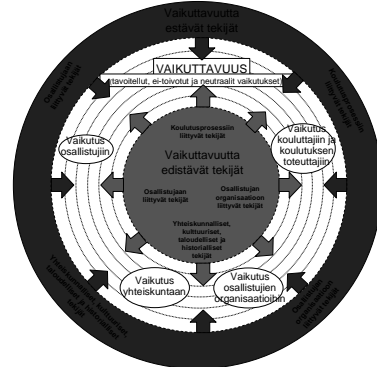
Lähde: Tenhula, T. 2006. Makkailen Kirjapaino 1997 Kirjapaino 1998.

VAIKUTUKSET



(Tenhula, T. 2006. Makkailen-Vedung 1997 Mikätkä 2006; Viitanen & Uskiva 2004.)

Koulutuksen vaikuttavuuden tekijät



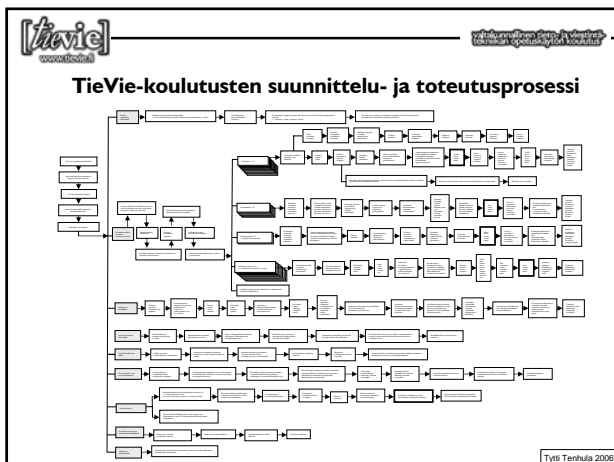
Tytti Tenhula 2006



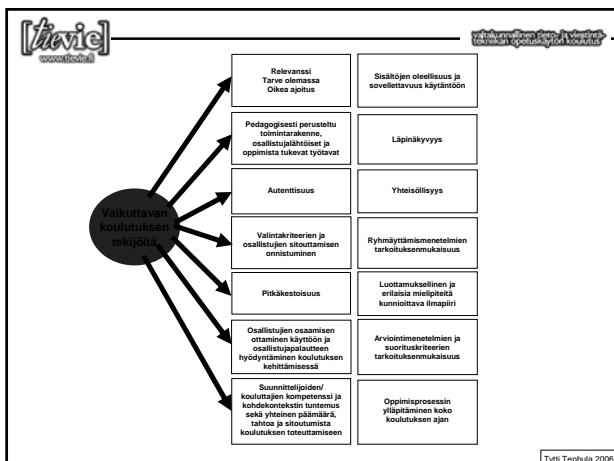
Kriteereitä koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin

Relevanssi	Vastaako koulutus yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tarpeisiin? Ovatko koulutuksen sisällöt oleellisia ja menneet 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 koulutukseen myönteisiä ja toivottuja vaikutuksia tai haittavaikutuksia mahdollista ennakoita?
Tehokkuus	Ovatko koulutuksen tulokset ja vaikutukset järjkevissä suhteissa käytettyihin resursseihin nähden?
Legitiimiteetti, hyväksyttävyyys	Onko koulutuksella laillinen oikeutus? Missä määrin koulutuksen eri toimijat ja osallistajat 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 henkilöryhmien ja organisaatioiden kesken sekä yhteiskunnallisesti? Ovatko koulutuksen resurssit sovitut ja jaettu oikeudenmukaisesti suhteessa koulutuksen toteutusvälineisiin ja toteuttamisesta aiheutuvaan todelliseen työ määrään?
Volyymi	Kuinka suuren osan kohdejoukosta koulutus tavoittaa? Kuinka suuri osa kohdejoukosta osallistuu koulutukseen?

Terhula 2006, mukailen Mckwitz 2006.



- Koulutusprosessista**
- Koulutusprosessin laatu ei löydy/rakennu sen yksittäisten osien "on-off -suorittamisesta", ts. pelkkällä 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 osat liittyvät toisiinsa
 - Koulutusprosessit ovat innovatiivisia ja henkilöidonnaisia prosesseja, joissa monilla eri meneteltyavoilla voidaan päästä hyvään lopputulokseen
 - Yhteistyön onnistuminen edellyttää koulutusorganisaatioita (koulutusverkostoita) yhteisiä näkemyksiä, tulkintoja, käsitteitä, yhteistä ymmärrystä (jaettu merkitys)
 - Verkostoituneen koulutuksen toteuttaminen on työlästä, koska käytännössä jokainen idea ja prosessin osanen pitää keskustella ja päättää yhdessä
 - Yhteisen näkemyksen rakentaminen tapahtuu tehokkaimmin konkreettisen yhteistyön kautta (näkemys erot paljastuvat usein vasta käytännön toiminnassa)
- Tytti Terhula 2006, ks. myös Karjalainen 2006.



- 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 sitoutumista koulutukseen,
 - (verkosto)yhteistyökumppaneiden löytämistä
 - uudistusten ja muutosten toteuttamista osallistujien omista organisaatioissa (vähemmän muutosvastarainta)
- 18

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 ryhmäytämistavat, jotka toisaalta synnyttävät mennekeä ja toisaalta "sosiaalista häpeää".

19

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"

20

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 konkretisointi; esimerkkien, casejen, simulaatioiden yms. käyttäminen

21

Yhteisöllisyys

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

22

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.

23

Pitkäkestoisuus

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

24

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 tuntemusta
- **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

25

Kohdekontekstin tuntemus

- **Koulutuksen onnistumisen edellytyksiä parantaa, jos koulutuksen toteuttajat tuntevat osallistujien toimintakontekstin**
 - » osaavat ennakoita "kentällä" olevia koulutustarpeita ja rakentaa koulutuksen sisällöt ja menetelmät niiden pohjalta
 - » ymmärtävät, millaisten ongelmien kanssa osallistujat joutuvat painamaan 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.)**

26

Muita tekijöitä

- **Sisältöjen oleellisuus ja sovellettavuus käytäntöön**
- **Luottamuksellinen ja erilaisia mielipiteitä kunnioittava ilmapiiri**
- **Ryhmyttämismenetelmien 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

27

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. - Hyytiäinen, K. 2004. Julkisten tutkimuslaitosten vaikutusten arviointi. Käytäntöjä kokemuksista 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 skateman 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 laatus koulutukseen? Porvoo: WSOY.
- Vedung, E. 1997. Public policy and program evaluation. New Brunswick: Transaction publishers.

28