



Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi ja johtaminen
Varhaiskasvatuksen XI johtajuusfoorumi - työpaja 4.

Anne Valpas
varhaiskasvatuspäälikkö

Onnellinen ja leikin iloa täynnä oleva lapsuus Kurikassa



Pinta-alaltaan
ETELÄ-POHJANMAAN
SUURIN:
1744 km²

Seinäjoki	33 km
Vaasa	77 km
Kaskinen	79 km
Pori	150 km
Tampere	165 km
Kokkola	173 km
Jyväskylä	204 km
Turku	274 km
Helsinki	350 km
Oulu	356 km
Rovaniemi	560 km

Etäisyydet
**KURIKAN
TORILTA**

25 km
JALASJÄRVELLE

26 km
JURVAAN



www.kurikka.fi
Kurikka – Kaikki lähellä
Kurikan kaupunki

n. **22 000**
ASUKASTA

n. **6 300**
PERHETTÄ

yli **2 000**
YRITYSTÄ

n. **800**
MAATILAA

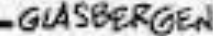


*Onnellinen ja leikin iloa täynnä oleva lapsuus
Kurikassa*





-GLASBERGEN





Kuunteleminen

Kuuntelun merkitystä voi kuvata intialaisen viisaan mietelauseen avulla:



”Kuunteluun tarvitaan ehjä kuppi, sillä

- *Reikäinen kuppi päästää kuulemansa läpi*
- *Täysinäiseen kuppiin ei mahdu uutta asiaa*
- *Nurin päin oleva kuppi ei vastaanota*
- *Kupin pohjalla oleva moska värittää kuulemansa”*



"I swear in God that I learnt nothing"

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointia kehitysyhteistyönä
toteutetussa päiväkodin kehittämishankkeessa Lähi-idässä

Tampereen yliopisto 2016

Anne Valpas

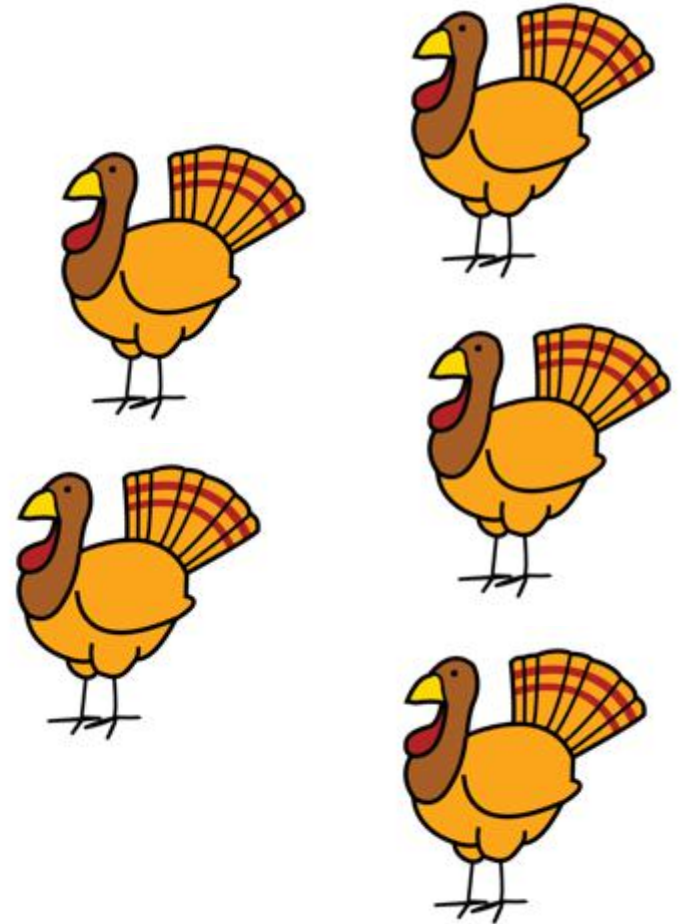
pro gradu

Koulutuksen vaikuttavuuden paradoksi

"Kalkkunat osallistuivat kaksipäiväiseen lentosotaharjoitukseen. Opetusta saatuaan kalkkunat oppivat aerodynamiikan perusteet. He lensivät päivällä ja yöllä, myötätuuleen ja vastatuuleen, yli vuorten ja laaksojen, yhdessä ja erikseen.

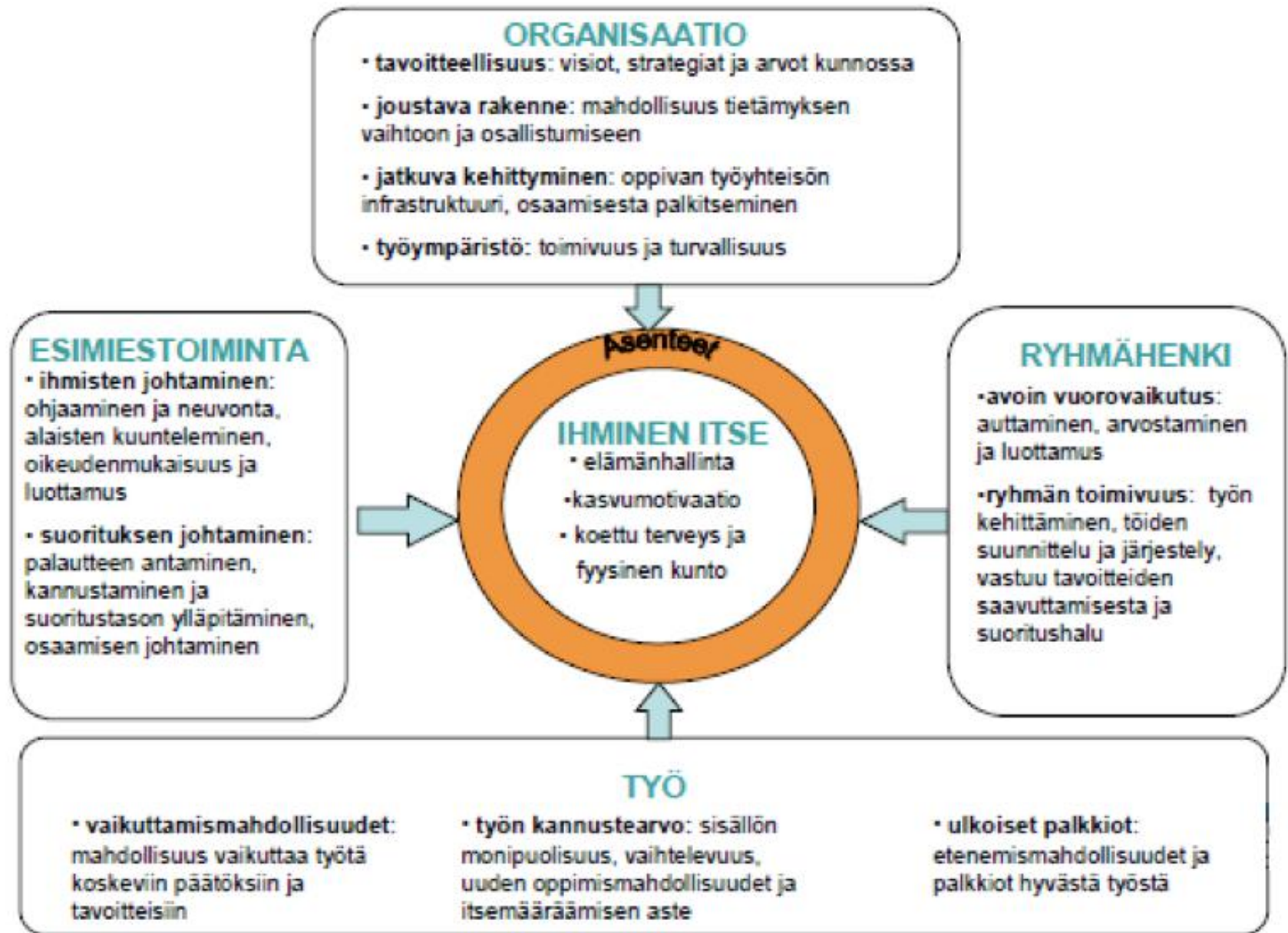
Kun koulutus loppui, kalkkunat kävelivät kotiin."

Ulrich & Smallwood 2013, 32





Hyvinvoiva ja oppiva työyhteisö



Liitä suutinosu suihkulähteeseen.

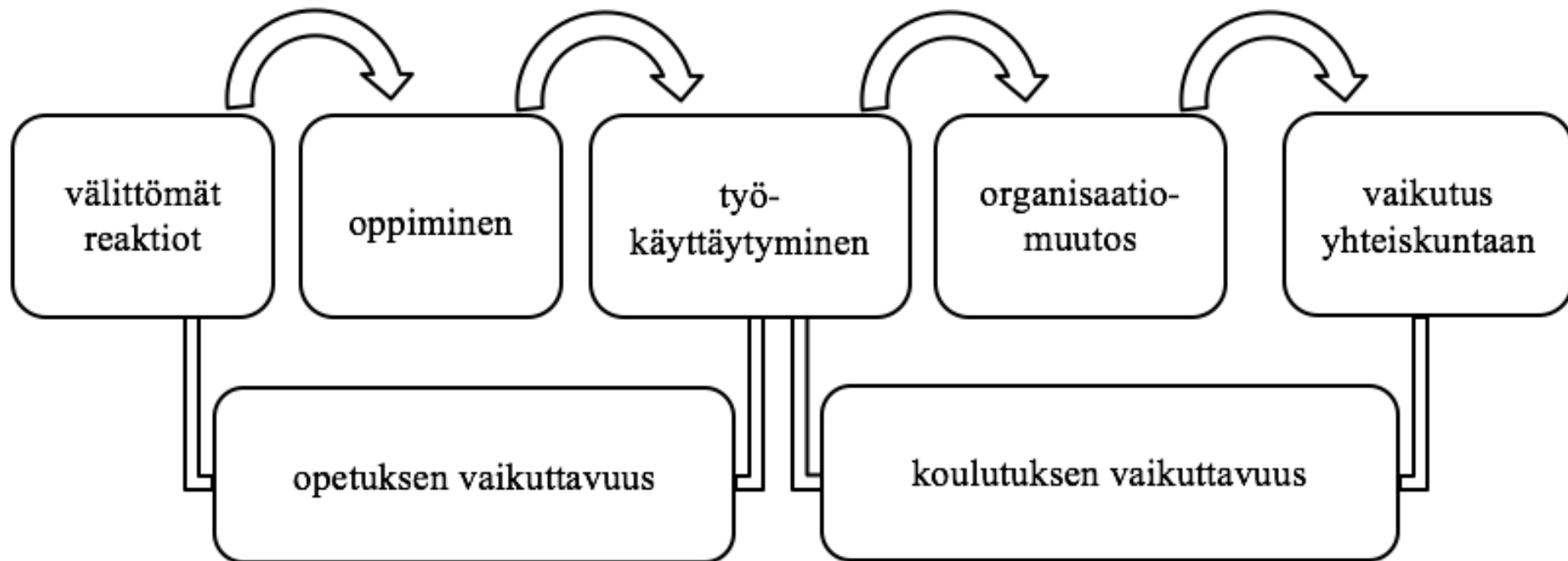


Lopuksi täytä allas esimerkiksi puutarhaletkulla.



WWW.FINGERPUPPI.ORG

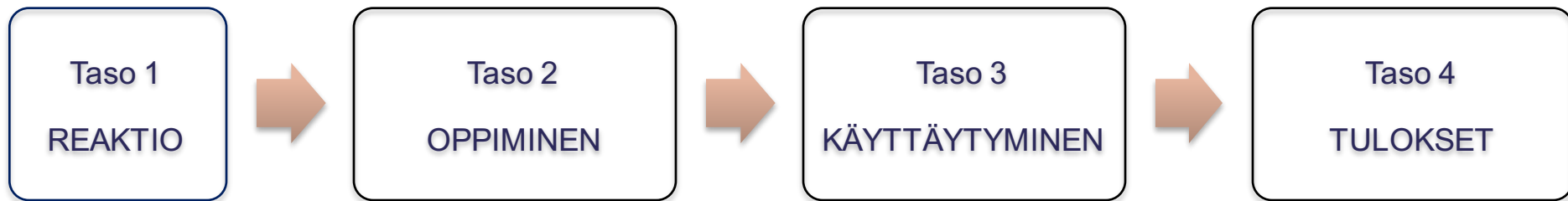




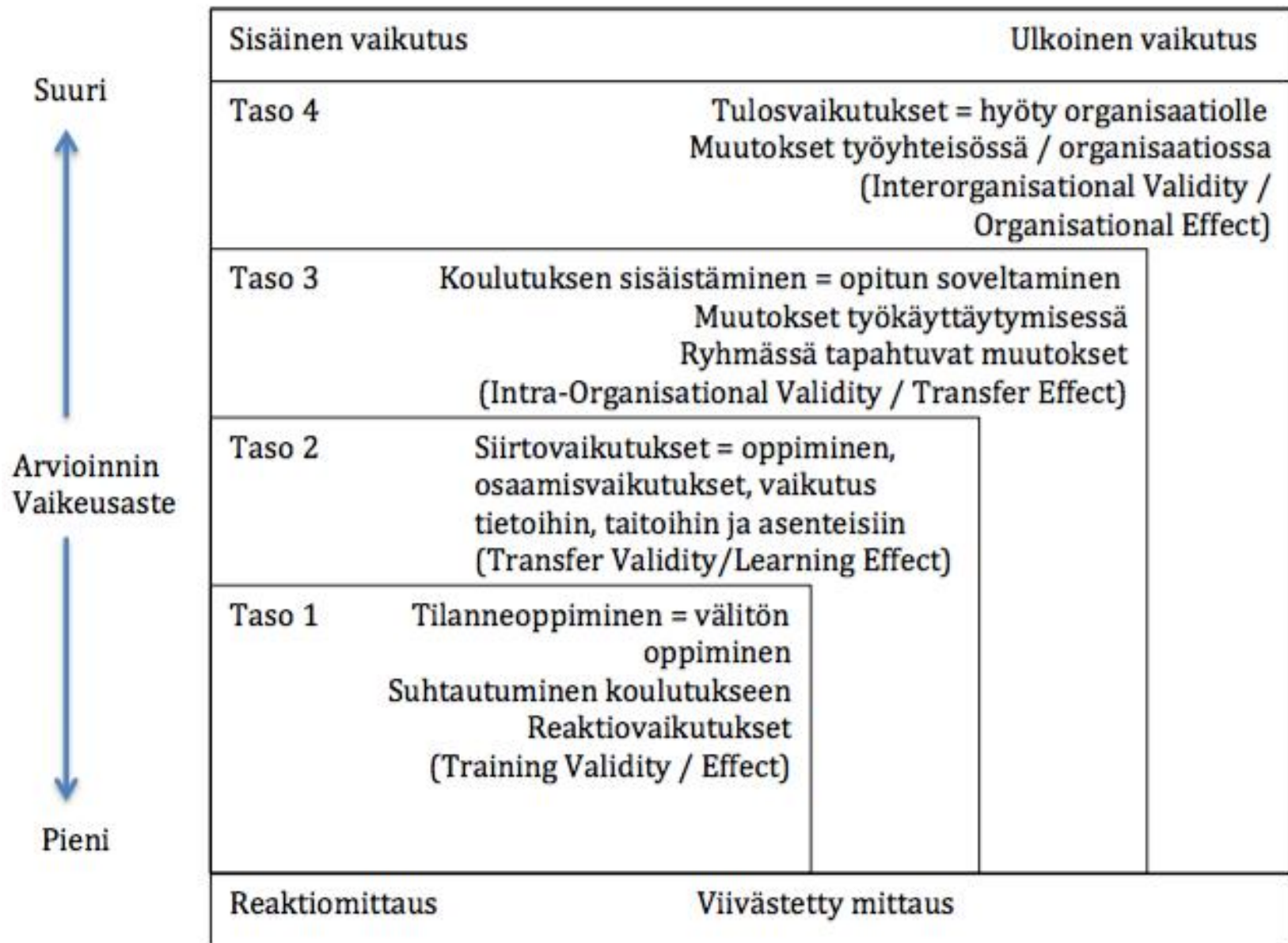
Koulutuksen ja kehittämisen muutosasteet



KIRKPATRICKIN MALLI



Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006



Lyhyt ————— Arvioinnilta vaadittava aika —————> Pitkä

←———— Yksilö ————— Yksilö ja ryhmä ————— Ryhmä ————— Organisaatio —————>

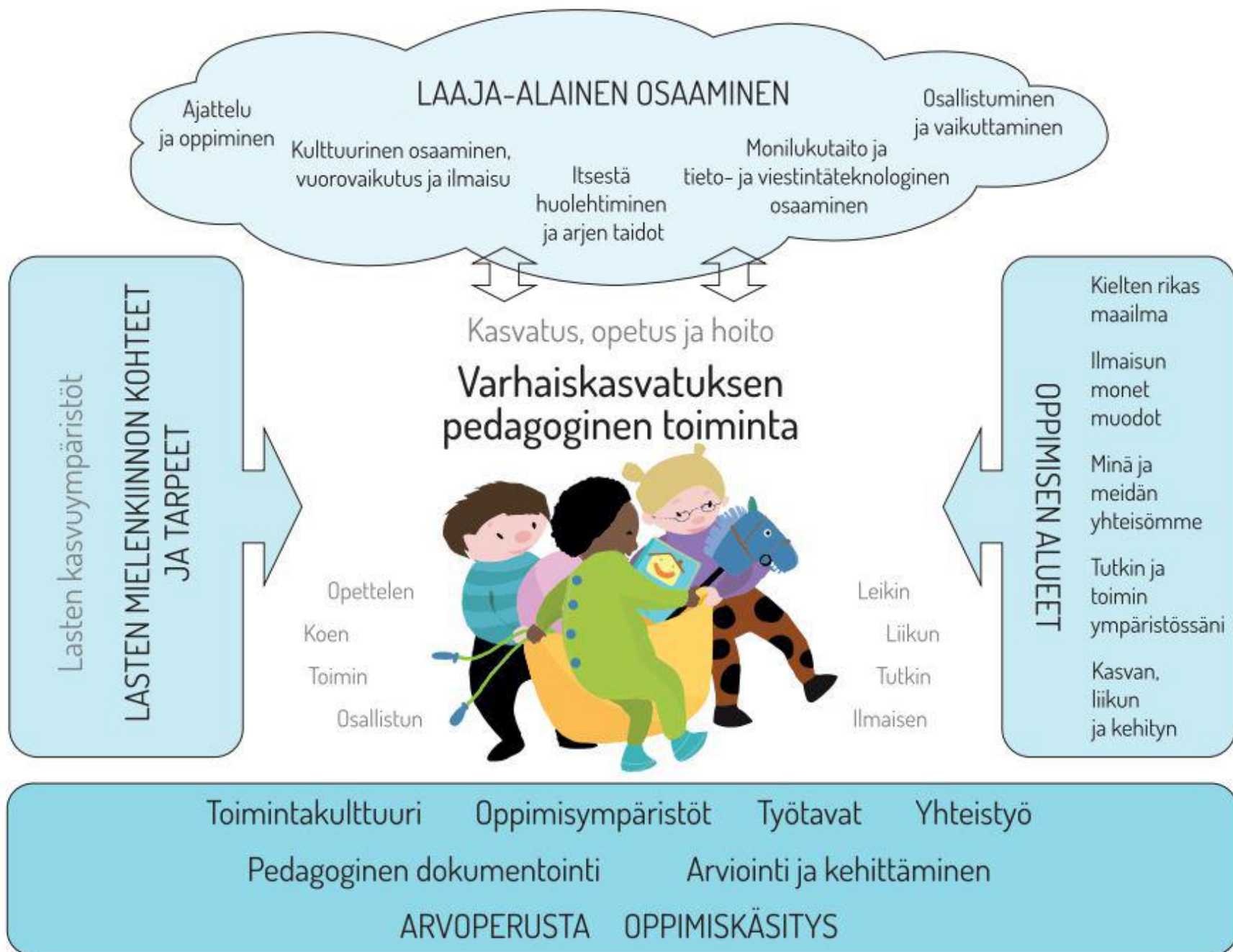
Arvioinnin kohde

Työelämä asettaa henkilöstölle vaatimuksia, joihin organisaation on vastattava:

- ✓ jatkuva ja kiihtyvä muutos → lain tuomat muutokset, normiperustainen varhaiskasvatus
- ✓ tulos- ja laatuvaatimukset
- ✓ tehokkuus, resurssien riittävyys
- ✓ nopeus ja kiire
- ✓ vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
- ✓ osaamisvaatimukset

Uudistuvat käsitteet

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003	Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016
Arvopohja	Arvoperusta
Kasvatuspäämäärät	Laaja-alainen osaaminen
Lapselle ominainen tapa toimia	Oppimiskäsitys ja monipuoliset työtavat
Toimintakulttuuri	Toimintakulttuurin kehittämistä ohjaavat periaatteet
Kasvatuskumppanuus	Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö
Varhaiskasvatusympäristö	Oppimisympäristö
Orientaatiot	Oppimisen alueet
Kielellinen tietoisuus	Kielitietoisuus
Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa	Kehityksen ja oppimisen tuki
Monikulttuurisuus	Kulttuurinen moninaisuus
Moniammatillinen yhteistyö ja verkostoyhteistyö	Monialainen yhteistyö



Oppimisen alueet

Kielten rikas
maailma

- Kielelliset taidot ja valmiudet
- Kielelliset identiteetit

Ilmaisun
monet muodot

- Musiikillinen
- Kuvallinen
- Sanallinen
- Kehollinen

Minä ja
meidän yhteisömme

- Eettinen ajattelu
- Katsomuskasvatus
- Lähiyhteisön menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus
- Mediakasvatus

Tutkin ja
toimin
ympäristössäni

- Matemaattinen ajattelu
- Ympäristökasvatus
- Teknologiakasvatus

Kasvan,
liikun
ja kehityn

- Liikkuminen
- Ruokakasvatus
- Terveys ja turvallisuus



Toimintakulttuurin uudistaminen

- Yhteisen toiminta-ajatuksen ja toiminnan tavoitteiden näkyminen käytännössä
- Tavoitteena on luoda inklusiivinen toimintakulttuuri, joka edistää yhdenvertaisuutta, oppimista, osallisuutta, hyvinvointia ja kestäväää elämäntapaa



Kuvan alkuperäislähde: Craig Froethle, 2012
<https://plus.google.com/+CraigFroehle/posts/AdKcNKesXwa>

Työelämässä ymmärrettävän käyttäytymisen lähtökohta on ammatillisuus, joka rakentuu

- Tiedoista ja taidoista
 - faktat
 - koulutus ja kokemus



MITÄ ?

- Henkilökohtaiset ominaisuudet
 - sosiaaliset taidot
 - asenne
 - viestintä taidot

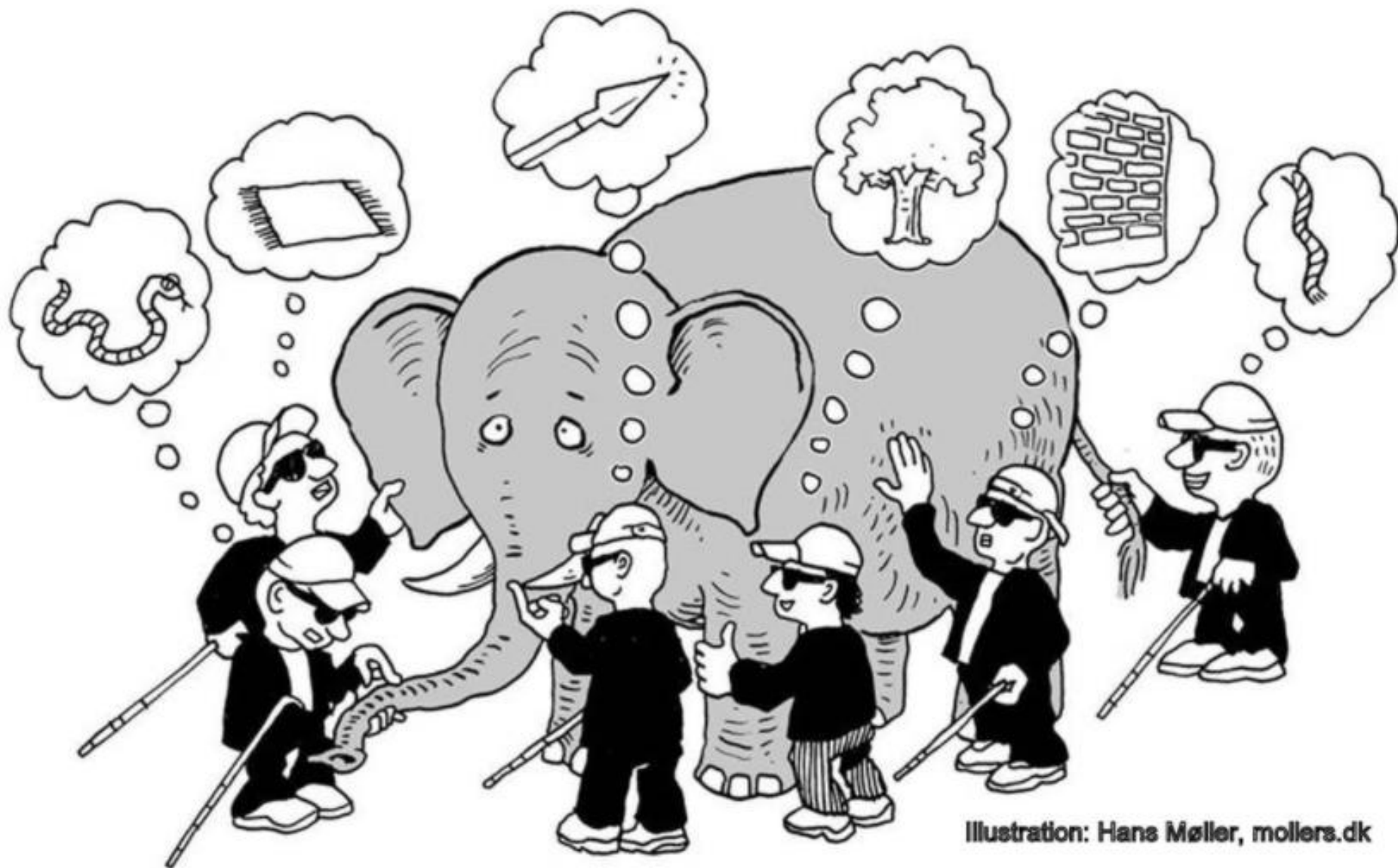


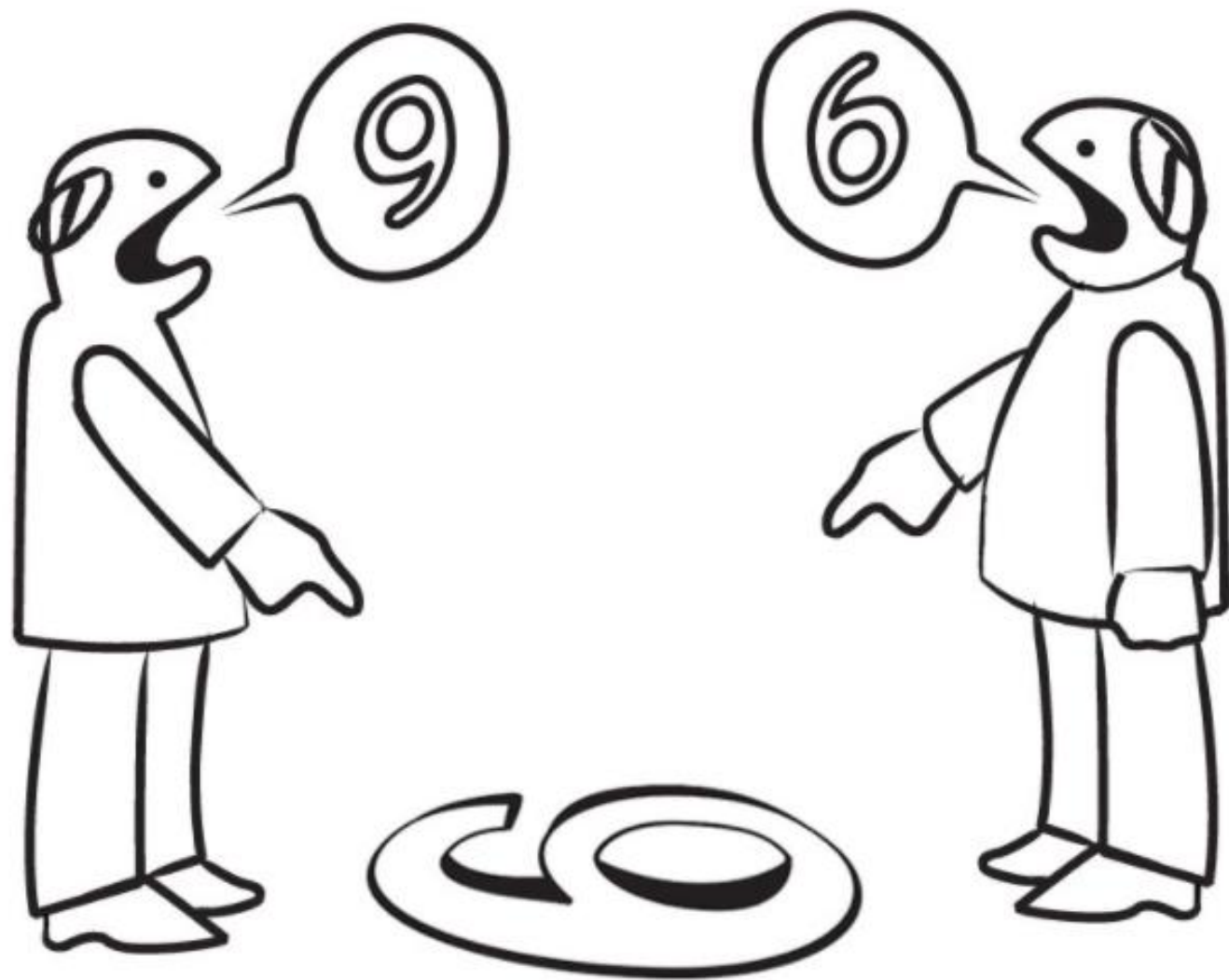
MITEN ?

KOULUTUS

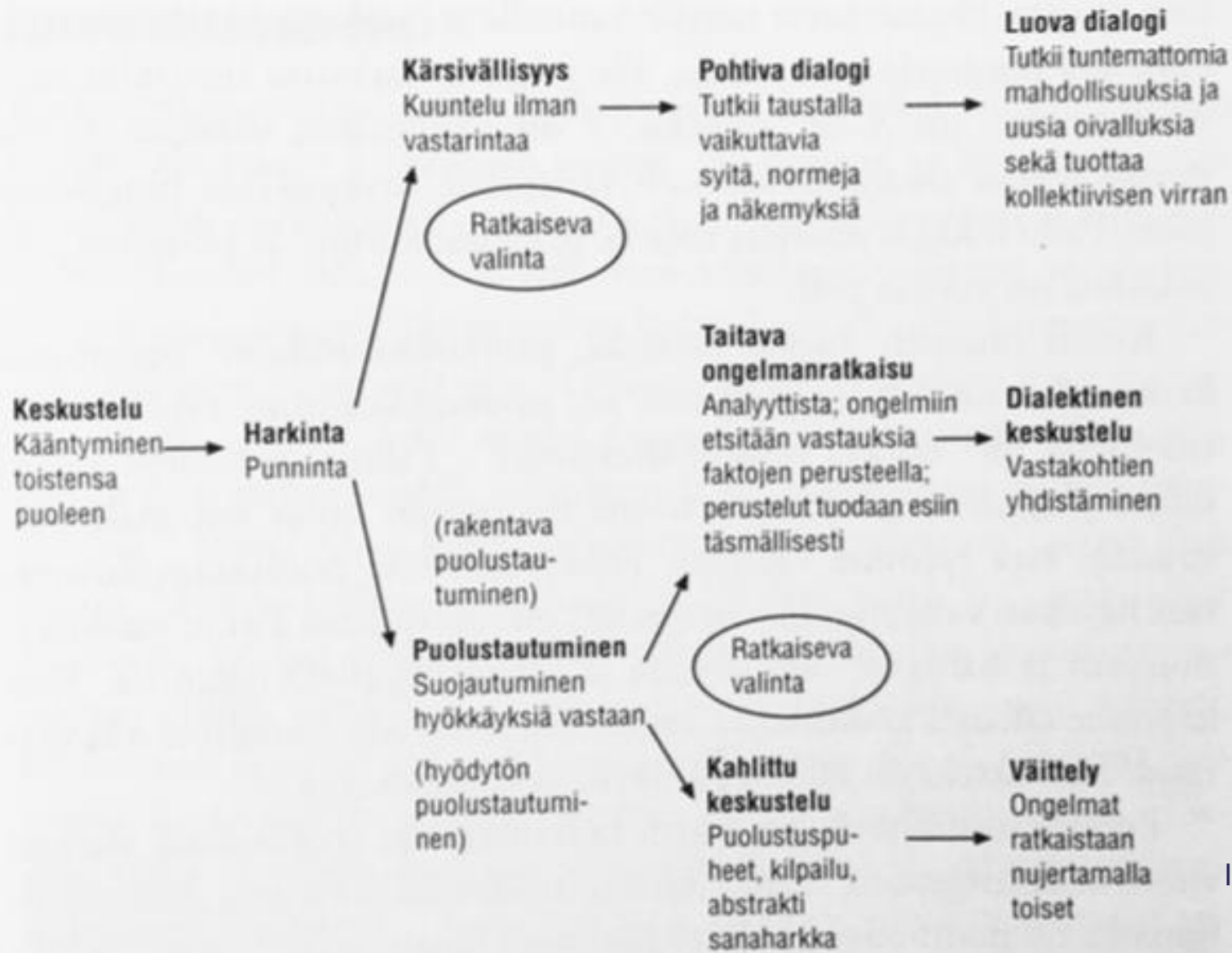


SIVISTYS





KESKUSTELU, JOSSA ON YDIN JA JOSSA EI VALITA PUOLTA



Kirkpatrickin koulutuksen vaikuttavuuden tasot	Mitä arvioidaan? Mihin arviointi kohdistuu?	Miten arvioidaan?	Tason merkitys
1. taso "Reaction" Koulutettavien välittömät reaktiot koulutuksesta	Mittaa asiakastyytyväisyyttä ja sitä, miten hyödylliseksi osallistujat kokivat koulutuksen. Vastasiko opetuksen sisältö, oppimistoiminta ja opetuksen taso odotuksia? Mitä kritiikkiä annetaan?	Verbaaliset palautteet, kyselylomakkeet tai palautekyselyt välittömästi koulutuksen jälkeen. <i>"Happy sheets"</i>	Yleisimmin käytössä oleva arvioinnin taso, helppo käyttää. Merkittävyys pieni. Antaa tietoa koulutuksen onnistumisesta osallistujien odotuksiin nähden koulutuksen sisällöstä, kouluttajasta, koulutusmetodista, koulutustiloista ja järjestelyistä. Vaikuttaa asenteisiin aihetta kohtaan ja antaa jatkokoulutusten suunnitteluun arvokasta tietoa
2. taso "Learning" Koulutuksen ansiosta tapahtuva oppiminen	Ovatko tiedot lisääntyneet ja taidot kasvaneet? Missä määrin osallistujat kokivat koulutuksessa annetun tiedon ja taidon luotettavaksi, ja voivatko he sitoutua opetettuun asiaan? Onko asenteet muuttuneet?	Kyselylomakkeet ennen ja jälkeen Myös haastattelut ja havainnot arviointimenetelminä Onko opittu se, mikä oli tarkoitus?	Kakkostason muutoksia pitää tapahtua yksi tai useampi ennen kuin kolmannen tason muutosta voi tapahtua Todellista oppimista on se, että työkäyttäytymisessä tapahtuu muutosta

3. taso "Behavior" Koulutuksen ansiosta työkäyttäytyminen muuttuu	Onko työkäyttäytyminen muuttunut? Käyttävätkö osallistujat oppimaansa, ja soveltavatko he sitä työssään?	Täyttyvätkö seuraavat neljä ehtoa? 1. Onko työntekijällä halu muuttua? 2. Onko hänellä tietoa, mitä tekee ja miten tekee? 3. Saako työntekijä esimiehen tukea? 4. Saako hän muutoksesta palkkiota tai tunnustusta?	Kolmannen tason muutosten edellytyksenä on yhden tai useamman kakkostason muutoksen tapahtuminen Tason mitattavuus haasteellista Työkäyttäytymisen muutosta edistää esimiehen rohkaiseva ja kannustava tuki
4. taso "Results" Koulutuksen tulokset ja vaikutukset työyhteisön ja yhteiskunnan tasolla	Mitkä ovat lopulliset vaikutukset organisaatioon, työyhteisöön ja oppijaan itseensä? Onko koulutuksen perimmäinen tavoite saavutettu?	Ovatko työn tuottavuus ja laatu parantuneet? Onko koulutuksella ollut vaikutusta kustannuksiin? Onko työmoraalissa tapahtunut tavoiteltua muutosta?	Tärkein taso Neljäs taso on vaikeimmin mitattavissa Suuntaa antavatkin tulokset kannattaa huomioida arvioinnissa

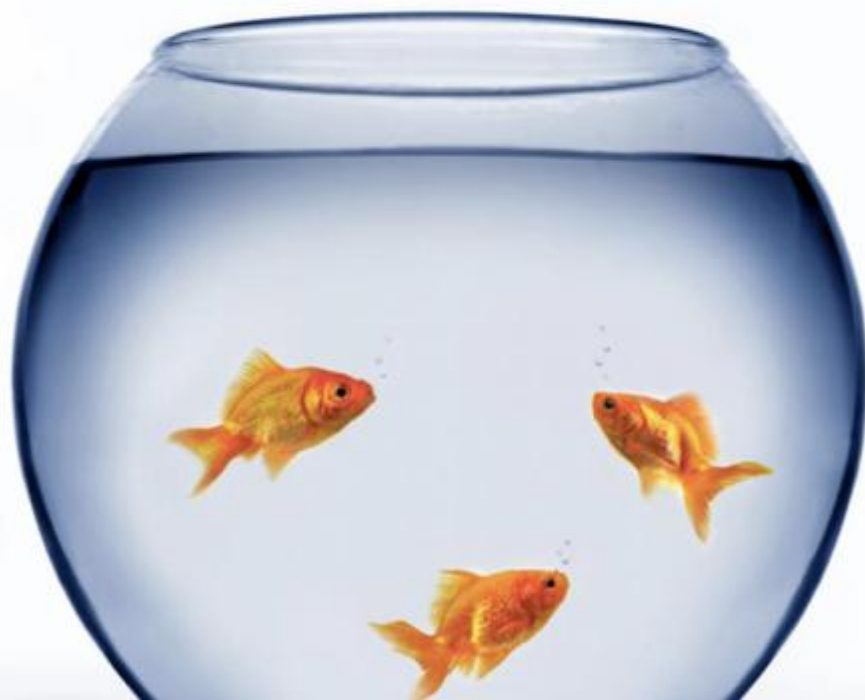


Miten koulutusprojektit tulisi suunnitella?

1. Selvitä, minkälaista työelämälähtöistä tarvetta koulutukselle on
2. Kartoita, onko omassa asiantuntijaverkostossa riittävä määrä tarvittavaa osaamista toteuttaa koulutus
3. Aseta osaamistavoitteet yhteistyössä osallistujien kanssa
4. Laadi osaamistavoitteita vastaava toteuttamissuunnitelma
5. Erittele osaamistavoitteet koulutuksen toteutussuunnitelmaan yksittäisinä osaamiskohteita, jotka toimivat samalla koulutuksen palautekyselyissä arviointikriteereinä

Uronen ym. 2012, 12





”Huominen ei ala huomenna.

*Se alkaa tänään, tällä kyseisellä eletävällä ja
koettavalla hetkellä.*

*Samalla tavalla huomisen johtajuutta synnytetään
juuri sillä hetkellä, kun yhteisössä toimitaan.*

*Sen juuret ovat lujasti nykyisyydessä, tässä hetkessä ja
tilassa, mutta myös menneissä.”*

- Jäppinen 2012, 197



Lähteet:

- Hallberg, K. & Kull, M. Kull (2003) (toim.): Miksi ruoho kasvaa? Helsinki: Bazar Kustannus.
- Isaacs, W. (2001) Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 394 s. ISBN 952-14-0425-6.
- Jäppinen, A. (2012) Huomisen johtajuus ja sen synnyttäminen. Teoksessa K. Mäki & T. Palonen (toim.) Johtamisen tilat ja paikat. Aikuiskasvatuksen 50. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006) Evaluating training programs. 3. painos. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Manka, M.-L. (2011) Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Marjakangas, J. (2008) Yrityksessä olevan osaamisen kehittäminen – koulutuksen merkitys osaamisen kehittämisessä. Toimintatutkimus ammattikorkeakoulun roolista p
- Raivola, R. (2000) Tehoa vai laatua koulutukseen? Porvoo: WSOY
- Ulrich, D. & Smallwood, N. (2013) Leadership sustainability. What's next for leadership improvement efforts. Leader to Leader. Volume 2013, Autumn (Fall). Issue 70, 32–38. DOI: 10.1002/ltl.20098
- Uronen, I. (2012) (toim.) Opas korkeakoulujen työelämälähtöisen täydennyskoulutuksen järjestäjille. FUTUREX – Future Experts -hanke. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B: 15.
- Valpas, A. (2016) I swear in God that I learnt nothing. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointia kehitysyhteistyönä toteutetussa päiväkodin kehittämishankkeessa Lähi-idässä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu –tutkielma.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100000/GRADU-1478530167.pdf?sequence=1>