



Koulutuksen
arviointineuvosto

KOULUTUKSEN KEHITTÄVÄ ARVIOINTI

- NÄKEMYKSIÄ JA KOKEMUKSIA -

2008

Anu Räisänen



ARVIOINNIN TAVOITTEET

- **hankkia ja analysoida tietoa valtakunnallisen koulutuspoliittisen ja paikallisen päätöksenteon sekä koulutuksen kehittämisen pohjaksi**
- **tukea opiskelijoiden oppimista, opetustoimen henkilöstön työtä ja oppilaitosten kehittämistä ja parantaa oppimisen edellytyksiä – myös paikallisella tasolla**
- **turvata koulutusta koskevan lainsäädännön tarkoituksen toteuttaminen**
- **järjestäjien tulee arvioida omaa toimintaansa ja osallistua ulkoiseen arviointiin, jota organisoii Koulutuksen arviointineuvosto**
- **kansallisen arvioinnin tulee hyödyntää koulutuksen järjestäjien itsearviointia**
- **painotus kehittävässä arvioinnissa**
- **tulosten tulee olla hyödynnettävissä käytännön opetustyössä ja koulutuspoliittisessa päätöksenteossa ja tavoitteiden asettamisessa**

MITÄ ARVIOINTI ON JA MIKSI SITÄ TARVITAAN?

Mitä:

- Mittaamista, toiminnan/tulosten kuvaamista
- Analyyttistä ja suunnitelmallista interventioiden ja organisaatioiden prosessien, rakenteiden, tulosten ja vaikutusten arvon, vahvuuksien tai kehittämiskohteiden määrittämistä (= arvottaminen) tavoitteena toiminnan ja tulosten parantaminen
- Tulkinnallista analyysia siitä, miten toiminnalle asetetut tavoitteet on saavutettu

Miksi:

- Itsen, asiakkaiden, henkilöstön, päättäjien, sidosryhmien tietoisuuden lisäämiseksi sekä kehittämisen että päätöksenteon perustaksi. (kehittävä ja ohjaava tehtävä)
- Julkisuutta varten ? (tilivelvollisuus?)

*Arvioinnin määrittäminen suhteessa arvioinnin tehtäviin ja tavoitteisiin
vrt. kehittävyys – tilivelvollisuus*

MIKSI KEHITTÄVÄÄ ARVIOINTIA?

1. Kehittää ja soveltaa arviointitapoja ja -menetelmiä, jotka edesauttavat tavoitteiden saavuttamista ja oppimista (oppiminen)
1. Syventää ymmärrystä ja jakaa tämän ymmärryksen (dialogi-konsensus)
1. Kehittää kohdetoimintaa ja organisaatiota
 - tukee kehitystä, muutosta ja muutosten johtamista,
 - auttaa kehittämistavoitteiden asettamista ja -strategioiden laatimista (muutos)
 - tukee kehittämistoiminnan mallintaminen
2. Lisää sitoutumista, osallisuutta ja vastuuta keskinäistä yhteenkuuluvuutta (yhteisöllisyys)
3. Vahvistaa itseohjautuvuutta ja -luottamusta

KEHITTÄVÄ ARVIOINTI

- **tavoite määritetään kohteittain**
 - **RÄÄTÄLÖINTI TARPEEN MUKAAN**
- **kohteena olevien osallisuus arvioinnin suunnitteluun, arviointiin ja jatkuvaan parantamiseen**
 - **SUBJEKTIUS JA VUOROVAIKUTUS**
 - **PERUSTA ITSEARVIOINNISSA**
- **arviointiprosessi ja tulos hyödyttää kehittämistä**
 - **PROSESSUAALISUUS**
 - **HYÖDYNNETTÄVYYS**
 - **KÄYTÄNNÖN LÄHEISYYS**
 - **PALAUTTEEN MERKITYS**
- **painottaa yhteisöllisyyttä ja konsensushakuisuutta – ei absoluuttista totuutta**
 - **REFLEKTIO**
 - **ERI TAHOJEN YHTEINEN KONSENSUS**
- **asiantuntijat käsitteellistävät, suunnittelevat arviointimallit ja menetelmät, osallistavat eri tahot arviointiprosessiin ja tekevät arvioivat tulkinnat**
 - **ASiantuntijavastuu jaettua**
 - **MONITAHOISUUS (arvioijat, sidosryhmät, toimijat...)**

***OSALLISTAVUUS JA KEHITTÄVYYS
ARVIOINTI & KEHITTÄMINEN & KEHITTÄVÄ ARVIOINTI***

KEHITTÄVÄN ARVIOINNIN MALLEJA

MONITAHOARVIOINTI

- eri näkökulmat ja menetelmät
- sidosryhmäperusteinen (stakeholder) (rahoittajat, päätöksentekijät, kehittäjät, toimijat, intressiryhmät, vertaiset jne...)
- arviointiraadit ja konsensus
 - laaja-alaisuus – monet kannanotot ja arvolausunnot
 - neuvottelevuus – valtaa pitävät koalitiot/avainryhmät
 - sosiaalinen oikeudenmukaisuus – vähäisinkin hyödynsaaja
 - evolutionaarisuus – suhde ympäristön muutokseen

OSALLISTAVA ARVIOINTI

- subjektius
- sidosryhmien ja toimijoiden näkökulmat
- arvioija on osallistaja, kouluttaja, valmentaja, edistäjä – ei arvioija
- konsensus
- arviointitiedon hyödyntäminen
- kriittinen voimaantumisen – empowerment

Anu Räisänen 2008

Esim. parivertailut, arviointiraadit ja –istunnot, teema- & fokusryhmäkeskustelut, vertaisarviointit, benchmarking, parivertailut, portfoliot, auditoinnit, konsultatiivinen arviointi, moderation...

PARIVERTAILUT

- **asiantuntijoiden, ryhmien ja yhteisöjen keskinäiseen arviointiin**
- **valmistelu ja dokumentointi**

ARVIOINTIRAADIT JA -ISTUNNOT

- **konsensusarviointia**
- **monitahoisuus arvioinnissa**
- **valmistelu ja dokumentointi**

TEEMAKESKUSTELUT (vrt. *fokusryhmät*)

- **arviointiprosessin eri vaiheissa**
- **valmistelu ja dokumentointi**

PORTFOLIOT

- **yhteisön näytteet toiminnasta, innovaatioista ja tuloksista**
- **perustuu reflektointiin**

AUDITOINNIT

- **sisäiset ja ulkoiset tai ohjattu sisäinen**

VERTAISARVIOINNIT

- **Arvioitavan kohteen kriittistä ja systemaattista arviointia, joka perustuu ennalta asetettuihin kriteereihin**
- **Arvioijana vertainen, jolla on suunnilleen samat tiedot ja taidot kuin arvioitavalla sekä selkeä näkemys tämän työstä**
- **Tarkoituksena palautteen antaminen ja ammatillisen kasvun edistäminen**
- **Soveltuu myös työyhteisöihin**

BENCHMARKING (esim. Hotanen et al. 2001)

- **vertailuarviointi ja –kehittäminen**
- **voi kohdistua prosesseihin, strategioihin, johtamiseen jne....**
- **perustuu oman toiminnan analyysiin ja vertaamiseen toisen itseään vähän paremman organisaation toiminnan analyysiin**
- **edellyttää systemaattisuutta**
- **ei ole opintokäynti**

RISTIIN ARVIOINTI & AUDITOINTI

- **parit & ryhmät arvioivat kohdetoiminnon ristiin käyttäen ennalta määrättyä arviointimetodia, mittareita/kriteereitä**
- **auditointi voi olla kohdespesifi tai kokonaisarviointi**
- **ristiin/vertaisauditoinnissa noudatetaan auditoinnin yleisiä periaatteita**

MODERAATIO

- ✓ Perustuu reflektiivisyyteen, osallistavuuteen ja konsensukseen
- ✓ Kohteena toiminta, jossa ollaan osallisena
- ✓ Prosessi – ei tulosarviointia – etenee vaiheittain
- ✓ Oppiminen ja palaute parantaa päätöksentekoa, ammatillista itsekunnioitusta, luottamusta omaan toimintaan ja avoimuutta
- ✓ Vertaisten kanssa yhdessä
- ✓ Asiantuntijan käyttö

KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ

Alustavaa aluevaikuttavuuden arvioinnista

Anu Räisänen

ARVIOINTIPROSESSIN KULKU



KAN

Päätös arvioinnista

1.

Suunnitteluryhmän nimittäminen ja evästäminen

SU-RYHMÄ

Arvioinnin suunnittelu

2.

**Arviointisuunnitelma
Arviointimalli ja menetelmät
Esitys arviointiryhmästä
Arviointiprosessi
Ohjeet
Järjestäjien perehdyttäminen**

KAN

Julkistamispäätös

4.

Raportin laatiminen

**Arviointivierailut ja raadit
Haastattelu
Tulosten tulkinta**

palaute

AR-RYHMÄ

**JÄRJESTÄJÄT
Itsearviointi, muu aineisto**

3.

KAN

**Suunnitelman hyväksyminen
Arviointiryhmän nimeäminen**



ARVIOINTIVERKOSTO

ARVIOINNIN SUUNNITTELU (SR)

ARVIOINTI (AR)

TASA-ARVO, TOTUDELLEISUUS, OIKEUDENMUKAISUUS

TULOKSET, HYVÄT KÄYTÄNNÖT, VAIKUTTAUVUUS



ARVIOINNIN PERIAATTEET

- kehittävä ja osallistava arviointi
- yhteistyön arviointi yhteistyössä
- monitahoisuus
- kriteeriperustaisuus

LÄHTÖKOHDAT

- aluekehittäminen ja siihen liittyvät käsitteet
- koulutuksen järjestäjien aluekehitystehtävä ja tavoitteet
- eri koulutusmuodot
- koulutuksen järjestäjien kirjo
- ammattikorkeakoulureferenssi

ARVIOINTIALUEET (OPM):

1. Järjestäjien aluekehitysvaikutuksiin liittyvät ydinprosessit ja välineet sekä näiden tavoitteet, suunnitelmallisuus ja vaikuttavuus
- 2 Järjestäjien alueellisten yhteistyöverkostojen rakenne ja keskeiset kumppanit, sekä yhteistyön muodot, tavoitteet ja tulokset
- 3 Aluekehitysvaikutukset koulutuksen järjestäjän toimintastrategiassa
- 4 Järjestäjän rooli, tehtävät ja vaikutukset alueellisessa innovaatiojärjestelmässä

AINEISTON KOONTI

- CQAF – viitekehys
- Toimintakuvaukset
- Monitahoarviointi – arviointiraadit

ULKOINEN ARVIOINTI:

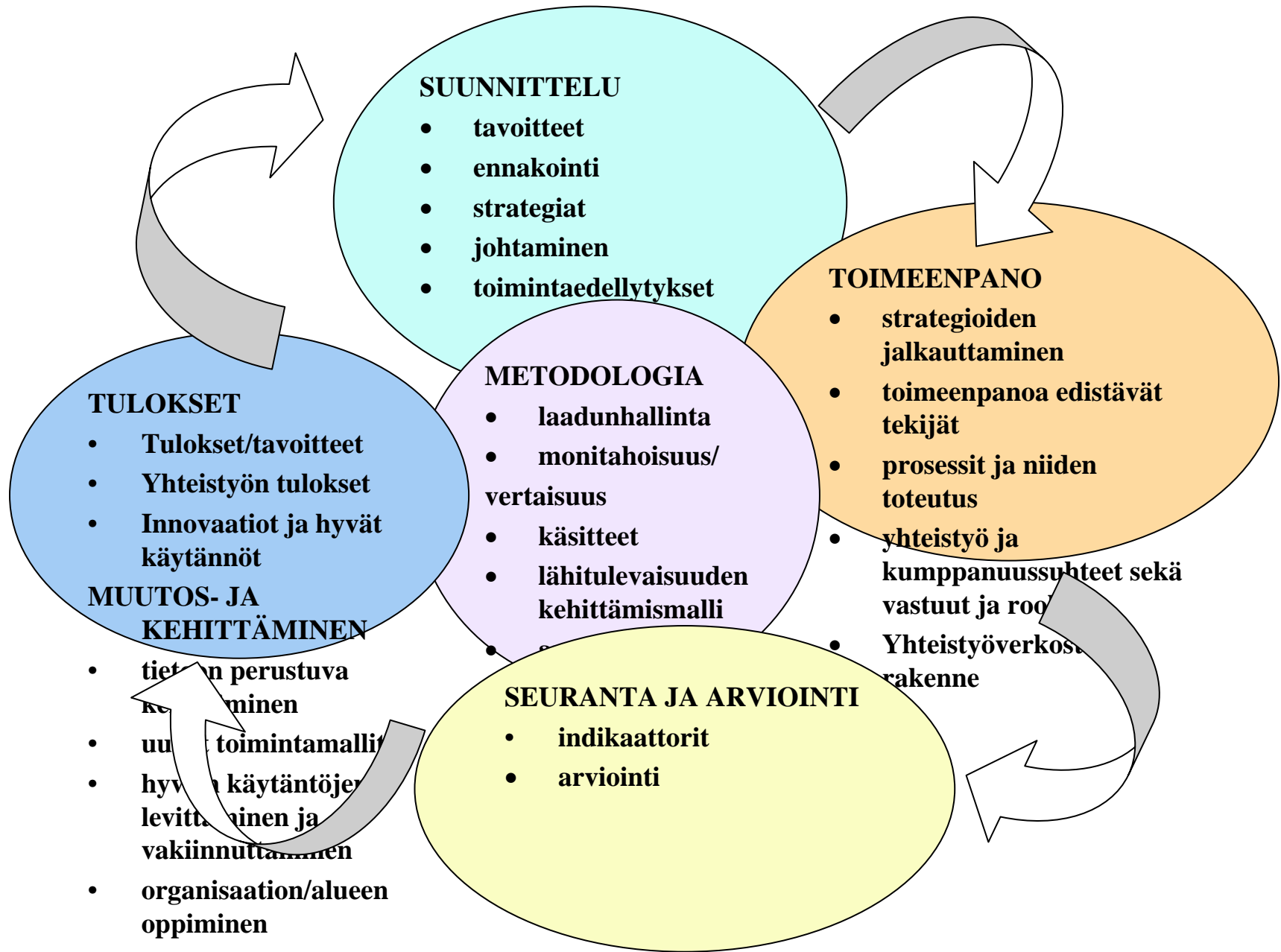
- Toimintakuvaukset ja itsearviointitulokset
- Arviointikäynnit
- Tilastot: opiskelijavirta alueelle – alueelta
- Fokusryhmäkeskustelut
- Viranomaisten haastattelu

ARVIOINNIN KRITEERIPERUSTAISUUS

- Kriteereiden laadinta ja testaaminen

Vastausprosentti 81 %

CQAF –MALLI ARVIOINNIN VIITEKEHYKSENÄ



ALUEKEHITYSVAIKUTUKSET TOIMINTANA JA TULOKSINA

1 Aluekehitystehtävä

- aluekehitysvaikutuksiin liittyvät käsitteet vaikeita
- aluekehitystehtävä jäsentyy koulutustehtävän kautta, muista tehtävistä erilaisia tulkintoja
- järjestäjän tausta ja koko vaikuttaa ko. tehtävän ymmärtämiseen ja oman paikan ottamiseen

•työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä ei näy aluekehitystehtävän parempana hahmottamisena

2 Suunnittelu ja johtaminen

- tietoisuus kansallisista tavoitteista hyvä, puutteita omissa tavoitteissa
- ennakointi suuntaa koulutusta, aluekehitystyön strategiat hajanaiset
- järjestäjät osallistuvat epätasaisesti alueen ”yhteisiin pöytiin” - pieniä ei oteta mukaan
- aluekehittämisen johtamis- ja koordinoituvastuu on epäselvä – veturit puuttuvat

3 Edellytykset

- opettajien työelämäyhteyksiin ja hankkeisiin panostetaan
- aluekehittämistä koskeva rahoitusjärjestelmä on hajanainen ja epäselvä
- aluekehittämiseen ei budjetoida omia määrärahoja
- Tekes:n määrärahoja ei ole hyödynnetty

4 Toimeenpano

- toiminta on laajaa ja se painottuu koulutukseen ja työvoiman turvaamiseen
- aluekehittämisen prosessit ovat jäsentymättömät
- aluekehittäminen on oppilaitoskeskeistä
- kansallinen opetussuunnitelmamekanismi vaikeuttaa omaehtoista kehittämistä
- alueen kehittämisstrategiat eivät ohjaa riittävästi toimintaa
- pieni osa järjestäjistä osallistuu innovaatiotoimintaan

•yrityäjyyttä painotetaan entistä enemmän, mutta epätasaisesti

5 Yhteistyö

- yhteistyöverkostot ja kumppanuussuhteet monipuolisia
- vastuut, tehtävät ja roolit epäselviä
- suhteet aluekehittämisviranomaisiin osittain vähäiset

• yhteistyö eri koulutusmuotojen, -tasojen ja alojen välillä ohutta (suljetut mekanismit)

6 Seuranta ja arviointi

- opiskelijavirtaa seurataan
- aluekehitysvaikutuksia ei arvioida – mittarit puutteellisia
- suuri tarve arviointimenetelmien ja –mekanismien kehittämiseen

7 Muutos ja kehittäminen

- *innovaatiotoiminta jäsentymätöntä*
- vertaisuutta painottavat arviointimenettelyt käyttöön, hyvien käytäntöjen levittämistä vahvistettava

8 Tulokset

- Vaikeudet osoittaa aluekehitystuloksia
- Aluekehitysvaikutukset syntyvät ”monista puroista”



SUMMARY

KEHITTÄVÄSTÄ ARVIOINNISTA KEHITTÄMISEEN

1. Edellytyksiä

- johdon ja henkilöstön sitoutuminen
- asiakaslähtöisyys & palveluhenkisyys
- sekä jatkuvaa parantamista että kehittämisen keihäänkärkiä
- tiedon hyödyntäminen (ennakointi & arviointi) – tiedosta tietämykseen

2 Henkilöstövoimavarojen kehittäminen – myös johto

3 Oppimisen vakiinnuttaminen työyhteisöön – oppiva yhteisö

- ammattikunta-, yksikkö- ja organisaatorajat ylittävä oppiminen

4 Oppimisen levittäminen

- kokemusten ja käytänteiden levittäminen ja uusien toimintojen vakiinnuttaminen

5 Verkostojen hyödyntäminen - vertaisuus

6 Kansallisen arvioinnin hyödyntäminen kehittämisessä