

Arviointi oppimisprosessina

Stakesissa tehdyssä tutkimuksessa on tarkasteltu, miten ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi voi toimia oppimisprosessina hankkeesta vastaavalle. Arvioinnista oppimista on kartoitettu haastattelemalla 10 Tielaitoksen eli hankkeesta vastaavan työntekijää. Haastateltavat olivat olleet mukana yhdessä tai useammassa YVA -prosessissa Hämeen tiepiirin alueella.

Oppimiseen vaikuttavat tekijät

Haastatteluissa nousi esiin seitsemän tekijää, jotka vaikuttivat oppimiseen sitä edistävästi tai ehkäisevästi. Tällaisia tekijöitä olivat kokemus, työyhteisön sisäinen vuorovaikutus, työyhteisön ulkoinen vuorovaikutus, reflektointi, asenteet ja ennakko-oletukset, suunnitteluohjeet ja koulutus sekä seuranta.

OPPIMISEEN VAIKUTTAVA TEKIJÄ	MERKITYS YLEENSÄ	MERKITYS HAASTATELLUILLE VAIKUTUSTEN ARVIOINNISSA
Kokemus	kokemusten reflektointi uudistaa toimintakäytäntöjä	Voimakkaimmin oppimiseen vaikuttanut tekijä
Sisäinen vuorovaikutus	tarvitaan kokemusten ja oppimisen välittymiseen	Puutteellista, kokemukset ja oppiminen eivät välittyneet
Ulkoinen vuorovaikutus	muilta osapuolilta oppiminen, yhteisen ymmärryksen syntyminen	Merkitys riippui toisesta osapuolesta (yhteysviranomaisen, asukkaat tms.)
Reflektointi	mahdollistaa konseptuaalisen oppimisen	Yksilöstä riippuvaista, ei sovellettu laajasti
Asenteet ja ennakko- oletukset	avoin ja joustava asenne mahdollistaa uusien näkökulmien huomioimisen	Yksilökohtaisia eroja (edistivät/ehkäisivät oppimista)
Suunnitteluohjeet ja koulutus	antavat käsitteellisiä välineitä ja pohjatietoa oppimista varten	Merkitys oppimiselle vähäinen
Seuranta	mahdollistaa tehdyistä virheistä oppimisen	Seurantaa ei hyödynnetty

Haastateltavilla tärkein oppimiseen vaikuttava tekijä oli oma kokemus. Kokemusten reflektointi on oppimisen voimavara. Onnistumisen tai epäonnistumisen syiden pohtiminen synnyttää tietoa ja

ammattitaitoa, joka auttaa tulevien haasteiden kohtaamisessa. Ilman reflektointia toistetaan usein aikaisemmin tehtyjä virheitä.

Kokemuksen välittäjänä toimii työntekijöiden välinen vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen avulla voidaan vähentää samojen virheiden yhä uudelleen toistamista. Asiassa kokeneempi voi kertoa mitä ei ainakaan kannata tehdä. Haastateltavien työyhteisö ei kuitenkaan tukenut tällaisen kokemuksen siirtymistä työyhteisössä. Organisaatiossa ei ollut aikaa tai paikkaa kokemusten vaihtamiselle ja reflektoinnille. Organisaation sisäistä vuorovaikutusta ei ollut riittävästi.

Asenteet ja ennakkoluulot saattoivat yritykseen ja erehdykseen perustuvassa työnteon mallissa jarruttaa oppimista. Ohjeiden ja oppaiden merkitys oppimiselle osoittautui varsin vähäiseksi. Haastateltavat korostivat oppimisen tapahtuvan käytännön työn myötä. Ohjeita ja oppaita käytettiin kuitenkin tukena uusiin asioihin perehdyttäessä sekä myöhemmin suunnittelun ja asioiden huomioinnin tarkistuslistoina. Koulutuksen toivottiin pohjautuvan käytännön esimerkkeihin ja harjoitustöihin.

Kokemus

Haastateltavat painottivat kokemuksen merkitystä oppimiselle. Usein oppimisen aiheuttajaksi todettiin yksiselitteisesti kokemus. Useimmat haastateltavat olivat olleet mukana vain yhdessä YVA-prosessissa, joten myös muu suunnittelutyö oli vaikuttanut olennaisesti haastateltavien oppimiseen.

Osa oppimisesta tapahtui vasta YVA-prosessin jälkeen. Oppiminen on jatkuva prosessi, ja niinpä esimerkiksi tietyssä YVA-prosessissa kohdattuun ongelmaan saatettiin löytää ratkaisu vasta myöhemmässä suunnittelussa tai kokonaan toisessa hankkeessa.

Kokemuksella haastateltavat viittasivat yleensä tekemällä oppimiseen sekä kantapään kautta tapahtuvaan oppimiseen käytännön työssä. Tekemällä oppimista pidettiin lähes poikkeuksetta ainoana tapana oppia.

Kokemus voi myös ehkäistä oppimista, jos kokemusta hallitsee rutiini. Tällöin yksilö todennäköisesti vain toistaa entisiä, mahdollisesti virheellisiä menettelytapojaan ja totunnaisten käytäntöjen murtaminen vaikeutuu. Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnissa totunnaiset käytännöt voisivat ilmetä esimerkiksi siten, että vaikutusten arvioinnissa ei olla valmiita kokeilemaan uusia menetelmiä.

Sisäinen vuorovaikutus

Haastateltavat eivät korostaneet Tielaitoksen sisäistä vuorovaikutusta oppimisen edistäjänä. Sen sijaan haastatteluissa ilmeni kokemusten läpikäynnin ja välittymisen puutteellisuus haastateltavien työyhteisössä.

YVA-prosesseista kertyneiden kokemusten läpikäymiseen ei organisaatiossa ollut luotu järjestelmää, joten suunnittelijoiden välinen kokemusten vaihto oli hyvin satunnaista. Haastateltavien mukaan kokemuksia vaihdettiin käytävä- ja kahvipöytäkeskusteluissa sekä yhteisten suunnittelutöiden aikana.

Haastateltavat pitivät ongelmallisena kokemusten heikkoa välittymistä organisaation sisällä. He olisivat halunneet kuulla muiden hankevetäjien saamista kokemuksista sekä heidän käyttämistään menettelytavoista. Käytännön kokemukseen pohjautuvan tiedon välittymistä suunnittelijoiden välillä pidettiin tärkeänä.

Ympäristövastaavilla on oma verkostonsa, josta he saavat tukea. Suunnittelijat kokivat kuitenkin jääneensä vaikutusten arviointiin liittyvän kokemusten vaihdon ulkopuolelle. He toivoivat, että kokemuksia ja YVA-prosesseissa esiin tulleita ongelmia käytäisiin läpi myös laajemmassa vuoropuhelussa. Haastateltavien mukaan tällöin olisi mahdollista oppia toisten hankevetäjien kokemuksista sekä siitä, kuinka he ovat ratkaisseet erilaisia ongelmia.

Tielaitoksen konsultoinnissa kokemusten välittymistä pyrittiin edistämään työkierron avulla, jolloin eri projekteissa mukana olleet työntekijät toivat kokemuksensa uusiin projektiryhmiin.

Ulkoisen vuorovaikutus

Ympäristövaikutusten arvioinnissa hankkeesta vastaavan keskeisiä vuoropuhelukumppaneita ovat esimerkiksi yhteysviranomainen, muut viranomaistahot, paikalliset asukkaat sekä erilaiset intressiryhmät. Edellä mainituista haastateltavien oppimiseen voimakkaimmin vaikuttanut taho oli yhteysviranomainen.

Yhteysviranomaisen antamasta palautteesta pyrittiin oppimaan. Kirjallisesta palautteesta oppimista ehkäisi joissakin tapauksissa se, että hankkeesta vastaava ei aina ymmärtänyt, miksi yhteysviranomainen edellytti siltä lausunnossa mainittuja toimenpiteitä. Yhteysviranomaisen kanssa käydyt neuvottelut koettiin oppimisen kannalta hyödyllisinä sekä tehokkaampina kuin pelkkä kirjallinen palaute.

Eräs haastateltava esitti, että YVA-prosessista saatuja kokemuksia tulisi käydä läpi workshop -tyyppisessä seminaarissa. Seminaarissa olisivat mukana kaikki käytännön arviointityöhön osallistuvat tahot eli esimerkiksi hankkeesta vastaavan, konsultin ja yhteysviranomaisen edustajat. Seminaarien katsottiin edistävän etenkin hankkeesta vastaavan ja yhteysviranomaisen välistä vuoropuhelua ja ymmärrystä. Lisäksi tärkeänä pidettiin mahdollisuutta keskustella saadusta palautteesta yhteysviranomaisen kanssa.

Asukasyhteistyössä erilaiset neuvottelu- ja pienryhmämenetelmät ovat yleisötilaisuuksia hedelmällisempiä nimenomaan molemminpuolisen oppimisen kannalta. Ne mahdollistavat syvällisemmän keskustelun, erilaisista näkemyksistä oppimisen sekä ymmärryksen lisääntymisen.

Neuvottelutilanteessa keskeiselle sijalle nousevat osapuolten väliset henkilösuhteet. Oppiminen osoittautui vaikeaksi, jos toisen osapuolen kanssa ei löytynyt "yhteistä kieltä" tai keskusteluyhteys ei muista syistä toiminut.

Reflektointi

Haastattelutilanne muodosti haastateltaville mahdollisuuden eräänlaiseen "ohjattuun reflektointiin". Haastateltavilla oli tilaisuus tarkastella ja arvioida kriittisesti sekä omia että organisaatiotason toimintamalleja kyseisessä YVA-prosessissa. Haastatteluissa tuli esille, että reflektointi voi saada aikaan oppimista vielä vuosienkin kuluttua siitä tapahtumasta, johon reflektointi kohdistetaan.

Näin ollen myös jo päättyneen hankkeen toimintakäytäntöjen kriittinen tarkastelu on tärkeää. Ilman sitä suunnittelija todennäköisesti toistaa aikaisemmin tekemiään virheitä eikä siten uudista toimintatapaansa. Myös konseptuaalinen oppiminen edellyttää reflektointia, eli toiminnan perusteena olevien normien ja arvojen kriittistä tarkastelua. Konseptuaalista oppimista tarvitaan erityisesti sellaisissa ongelmissa ja tilanteissa, jotka edellyttävät laajaa ja syvällistä muutosta sekä kokonaisvaltaista kehittämistä.

Toiminnan aikana tapahtuvan reflektoinnin avulla voidaan vielä vaikuttaa kyseisessä hankkeessa tehtäviin valintoihin. Vaikuttamisen edellytyksenä on kuitenkin, että suunnitteluprosessi on tarpeeksi joustava tarvittaville muutoksille. Ympäristövaikutusten arvioinnin ajoittuminen yleissuunnitelmavaiheeseen tai vielä myöhäisempään suunnitteluvaiheeseen osoittautui tässä suhteessa ongelmalliseksi osassa tutkimuksen hankkeista.

Yksilötason lisäksi reflektointia voidaan soveltaa myös ryhmätasolla. Kollektiivinen reflektointi parantaa reflektoinnin lopputulosta, sillä vuorovaikutus antaa uusia näkökulmia sekä auttaa tiedostamaan ja muuttamaan omia ajatusmalleja. Tielaitoksessa ei kuitenkaan järjestetty kokemusten läpikäyntiä ja reflektointia varten yhteisiä, organisaation sisäisiä tilaisuuksia. Näin ollen reflektointi jäi Tielaitoksessa suunnittelijoiden oman reflektointihalukkuuden varaan.

Asenteet ja ennako-oletukset

Oppimiseen ja opittavien asioiden sisältöön vaikuttavat myös suunnittelijan käsitykset ja ennako-oletukset oppimisen kohteena olevasta asiasta. Myös suunnittelijan oppimishalukkuuden ja -motivaation määrä on keskeinen oppimista edistävä tai ehkäisevä tekijä.

Näkökulman rajautuneisuus voi liittyä esimerkiksi suunnittelijan tapaan nähdä ainoastaan tietyillä menetelmillä tuotettu tieto oikeaksi ja hyödyntämiskelpoiseksi tiedoksi. Tässä yhteydessä esiin nousee suunnittelijan käsitys suunnittelukäytäntöjen ja tiedon luonteesta. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että arvioinnin tulisi perustua kvantitatiivisten menetelmien käyttöön. Tällöin voi olla vaikea nähdä kvalitatiivisten menetelmien avulla tuotettu tieto hyödyntämiskelpoisena.

Arviointiprosessin yksilöllisyyden ja yllätyksellisyyden ymmärtäminen toi ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointiin joustavuutta ja kykyä reagoida tilanteen vaatimalla tavalla. Kun arviointiprosessissa nähdään useita mahdollisia kehityskulkuja ja vaihtoehtoja, on myös erilaisista tilanteista oppiminen helpompaa.

Oppimista edistävänä tekijänä tuli esille myös kyky asettua toisten ihmisten asemaan. Uudenlaisen tarkastelunäkökulman omaksuminen edellytti kuitenkin suunnittelijalta laajakatseista tapaa hahmottaa ja tarkastella asioita.

Esimerkiksi lapsen näkökulman omaksumiseen ei usein riitä pelkkä teoreettinen tietämys, vaan on kirjaimellisesti mentävä kyykkyyän ja asetuttava lapsen asemaan. Eräs haastateltava kertoi kollegalta kuulemastaan suunnittelutilanteesta, jossa suunnittelijat eivät aluksi havainneet tienylityspaikan vaarallisuutta lapsille. Suunnittelijoiden ymmärrys tilanteesta kehittyi kolmen eri tekijän vaikutuksesta. Ensinnäkin suunnittelijat keskustelivat lasten kanssa, eli hyödynsivät lasten paikallista asiantuntemusta heitä koskevassa asiassa. Asian sisäistäminen ja oppiminen edellytti kuitenkin myös kahta muuta seikkaa; suunnittelijan menemistä paikan päälle sekä asian tarkastelemista konkreettisesti lapsen näkökulmasta.

Suunnitteluohjeet ja koulutus

Haastateltavat kuvasivat vaikutusten arviointia käsittelevien suunnitteluohjeiden ja muun kirjallisen materiaalin merkityksen lähinnä YVA-prosessiin johdattavaksi ja perehdyttäväksi. Suunnitteluohjeiden ei nähty juurikaan edistävän oppimisprosessia.

Eräs haastateltava piti ongelmallisena, jos tieto leviää ainoastaan teoriamuodossa, eli suunnitteluohjeiden tai koulutustilaisuuksien välityksellä. Suunnitteluohjeiden käyttökelpoisuutta lisäisi haastateltavien mukaan se, että asiat esitettäisiin tiiviissä, valmiiksi pureskellussa muodossa. Suunnitteluohjeita käytettiin oppimisen tukena pääasiassa ensimmäistä kertaa YVA-prosessiin perehdyttäessä tai myöhemmässä vaiheessa eräänlaisina suunnittelun ja asioiden huomioon tarkistuslistoina.

Suunnitteluohjeiden vähäistä merkitystä oppimiselle kuvasi myös se, että haastateltavat eivät yhtä poikkeusta lukuunottamatta kaivanneet lisää oppaita tai ohjeita ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnista. Useissa haastatteluissa ilmeni myös, että ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointiin liittyviin ohjeisiin perehtymistä pidettiin konsultin tehtävänä. Koska konsultti vastasi ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin käytännön toteutuksesta, ei ohjeita mielletty suunnittelijan kannalta tärkeiksi.

Tielaitoksessa pyrittiin välttämään päällekkäistä osallistumista koulutustilaisuuksiin. Tavoitteena oli, että koulutukseen osallistuneet suunnittelijat välittäisivät oppimiaan asioita muille suunnittelijoille. Tavoite ei toteutunut, sillä tiivistelmän kirjoittaminen jäi usein tekemättä tai suunnittelijat eivät ehtineet perehtyä tiivistelmään ja muuhun kiertävään aineistoon.

Seuranta

Seurannassa tarkastellaan ennakoitujen vaikutusten toteutumista ja pyritään tunnistamaan ennakoimattomia vaikutuksia. Se toimii myös eräänlaisena arviointiprosessin kontrollimenetelmänä, sillä se antaa tietoa arvioinnin paikkansa pitävydestä. Haastatteluissa tuotiin esille, että seuranta hyödynnettiin puutteellisesti oppimisen edistämässä ja tukemisessa.

Eräs haastateltava totesi, että seurannan avulla saataisiin hyödyllistä tietoa todellisista vaikutuksista, joiden ilmenemiseen hankkeesta vastaava ei ole usein osannut edes varautua. Hänen mukaansa myös itsestäänselvytenä pidetyt asiat saattavat muodostua arviointiprosessin ongelmaksi.

Organisaatio voi siis tukea työntekijöidensä oppimista kehittämällä seuranta sekä hyödyntämällä seurannan tuomia kokemuksia ja tietoa. Seurannan tehostamisella voidaan oppia edellisen arviointiprosessin ongelmista sekä välttää samojen virheiden tekeminen uudelleen. Se on siis verrattavissa toiminnan jälkeen tapahtuvaan reflektointiin. Seuranta parantaa tulevien vaikutusten arviointien laatua sekä mahdollistaa arviointiprosessin kehittymisen.

Oppimisen tukeminen

Työyhteisön ja sen työntekijöiden oppimista voidaan edistää tukemalla kokemusten, toimintakäytäntöjen ja asenteiden reflektointia, työyhteisön sisäistä ja ulkoista vuorovaikutusta, suunnitteluohjeiden laadintaa ja koulutuksen järjestämistä sekä seuranta.

Neuvottelu- ja ryhmätömenetelmät sekä yleensä henkilökohtainen vuorovaikutus edistävät oppimista. Erilaisten näkemysten esille tuominen ja käsitteleminen edesauttaa keskinäisen ymmärryksen rakentumista sekä uuden tiedon syntymistä.

Yksittäisten työntekijöiden oppimisen merkitys on vaarassa jäädä vähäiseksi, jos organisaatiossa ei ole foorumia kokemusten ja opittujen asioiden välittymiseksi organisaation sisällä. Organisaatioiden tulisikin pyrkiä kehittämään järjestelmä, joka mahdollistaisi kokemusten säännöllisen läpikäymisen ja vaihtamisen. Tällöin opitut asiat säilyvät organisaatiossa myös työntekijöiden vaihduttua. Tällaisena kanavana voi toimia esimerkiksi palaveri, jossa työntekijöillä on tilaisuus vertailla saamiaan kokemuksia.

Satunnaisoppimisen sijasta organisaatiossa on hyvä keskittyä tavoitteelliseen oppimiseen. Tavoitteellisella oppimisella tarkoitetaan, että organisaatio ja sen jäsenet pyrkivät tietoisesti oppimaan toiminnastaan ja kohtaamistaan haasteista. Kun ongelmakohtat tai kehittämistä vaativat asiat on tunnistettu, voidaan tavoitteellisen oppimisen avulla etsiä asioihin ratkaisua.

Ongelmien sekä muutoksen tarpeen tiedostaminen antaa usein alkusysäyksen oppimiselle. Ongelmien tunnistaminen vaatii rohkeutta kyseenalaistaa vallitsevat toimintakäytännöt ja rutiinit sekä niiden oikeellisuus. Toiminnassa ilmenevät ongelmatilanteet voidaan nähdä voimavaroina jatkuvalla oppimiselle.

Organisaation tulisi pystyä muuttamaan toimintakäytäntöjään saatujen kokemusten ja opittujen asioiden perusteella. Opittujen asioiden siirtäminen toimintakäytäntöihin edellyttää organisaatiolta ja sen jäseniltä muutosvalmiutta ja joustavuutta.

Lähde

Nelimarkka, Kirsi (2002). *Kyykkyyntä menemällä oppii! Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi oppimisprosessina*. Stakes/Ympäristö ja hyvinvointi -ryhmän työpapereita.