

Metsätehon raportti 260
1.2.2021

**METSÄOPETTAJIEN
AKATEMIA:
TULEVAISUUDEN TAIDOT –
SULAUTUVA KOULUTUS
METSÄALAN OPETTAJILLE**

Evaluointiraportti 2020

Kirsti Lonka

ISSN 1796-2374 (Verkkajulkaisu)

METSÄTEHO OY
Vernissakatu 1
01300 Vantaa

www.metsateho.fi

METSÄOPETTAJIEN AKATEMIA: TULEVAISUUDEN TAIDOT – SULAUTUVA KOULUTUS METSÄALAN OPETTAJILLE

Evaluointiraportti 2020

Kirsti Lonka

Metsätehon raportti 260
1.2.2021

ISSN 1796-2374 (Verkkajulkaisu)

© Metsäteho Oy

SISÄLLYS

1 KURSSIN TAVOITTEET JA SISÄLTÖ.....	3
2 KURSSIN VERKKO-OSIOT JA LÄHIJAKSO	5
3 JÄLKIKYSELY	8
4 YHTEENVETO EVALUOINNIN TULOKSISTA JA KURSSIN KEHITYS VUODELLE 2021..	9
5 LÄHTEET	11



Metsäopettajien Akatemian kurssin ja evaluoinnin toteuttamisen on rahoittanut Metsämiesten Säätiö. Lahjoitukset ja säätiöfuusiot ovat tärkeä osa Säätiön yleishyödyllisen toiminnan vaikuttavuutta. Lisätietoa www.mmsaatio.fi.

1 KURSSIN TAVOITTEET JA SISÄLTÖ

Metsäopettajien Akatemian tarkoituksena on kehittää metsäalan opettajien osaamista ja parantaa hyvinvointia. Ensimmäisen ”Tulevaisuuden taidot – Sulautuva koulutus metsäalan opettajille” -kurssin toteuttivat Metsäteho ja Metsäkoulutus ry yhteistyössä keväällä 2020, ja kurssin teemoina olivat opettajan työssä tarvittavat tunne-, vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot sekä oivaltavan oppimisen pedagogiikka.

Tavoitteena oli, että kurssin jälkeen opettaja on saanut työkaluja innostavaan ja tehokkaaseen opettamiseen, tarvittavien työelämätaitojen tunnistamiseen sekä oivaltavan oppimisen pedagogiikan hyödyntämiseen. Yhtenä osa-alueena tarkasteltiin lisäksi, miten pitää omasta jaksamisestaan huolta sekä tukea opiskelijoiden onnistumista.

Kurssi rakentui lähi- ja etäopetuksen yhdistelmästä: alku-, väli- ja lopputapaamisesta sekä näiden välillä verkkoympäristössä suoritettavista oppimisjaksoista. Verkkomateriaali sisälsi videoita, harjoituksia ja simuloituja vuorovaikutusskenaarioita ns. virtual trainer -opetusteknologian avulla.

Videolla esitettiin ensin tapauskenaario, joka perustui osallistujien toiveisiin. He esimerkiksi toivoivat, että myös sähköisen vuorovaikutuksen ongelmia käsiteltäisiin, mistä tehtiinkin yksi tapaus. Kunkin videon jälkeen esitettiin kolme vaihtoehtoa siitä, miten kurssin osallistuja toimisi. Kun valitsi tietyn vaihtoehdon, sen seuraukset tulivat videolla näkyviin. Kaikki kolme vaihtoehtoa sai sitten rauhassa katsoa, mikä auttoi kokemuksellisesti ymmärtämään, mikä voisi olla hyvä tapa lähestyä kutakin haastavaa vuorovaikutustilannetta. Tätä menetelmää on aiemmin käytetty keski-johdon koulutuksessa ja on myös osoitettu, että sen avulla opitaan tärkeitä taitoja, jotka liittyvät haastavien vuorovaikutustilanteiden käsittelyyn rakentavalla tavalla.

Sisältöön kuului lisäksi kaksi kirjaa: Toimiva vuorovaikutus (Talvio & Klemola 2017) ja Oivaltava oppiminen (Lonka 2015). Lähijaksoilla keskiössä oli yhdessä tekeminen ja taitojen harjoittelu muiden osallistujien kanssa. Kirjojen lukeminen oli rytmitetty kurssin ajaksi siten, että lukija sai koko ajan testata osaamistaan ja sen kehittymistä pelillistettyjen, interaktiivisten itsearviointitehtävien avulla.

Kurssin suunnitteluprosessiin kuului myös osallistujien ennakkotietojen, toiveiden ja kokemusten kartoittaminen, ja näin sisältö oli mahdollista räätälöidä sekä metsäalan erityispiirteet kuin myös osallistujien tarpeet huomioiden.

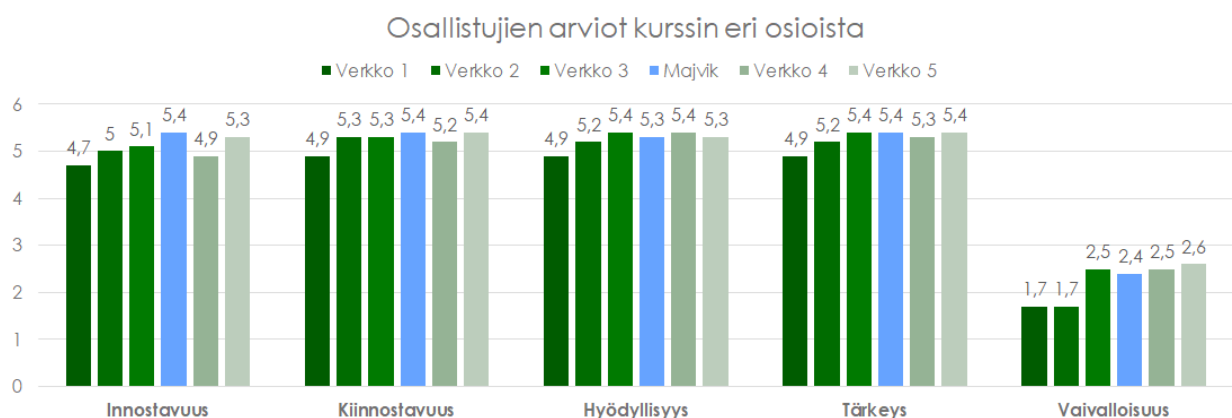
Pedagoginen oppimispolku ja -ympäristö rakennettiin pääkouluttajan, professori Kirsti Longan, oivaltavan oppimisen malliin (2012: Lonka 2015) perustuen. Kurssin suunnittelu noudatti myös ns. design-tutkimuksen periaatetta, jossa materiaalia ja sisältöä kehitettiin synkronoidusti kurssin etenemisen kanssa. Tällöin sisällöissä pystyttiin ottamaan huomioon myös oppimisen myötä nousevat uudet tai yllättävät tarpeet. Verkko-osuus oli suunniteltu siten, että oppiminen olisi maksimaalista ja kiinnostus säilyisi koko kurssin ajan.

2 KURSSIN VERKKO-OSIOT JA LÄHIJAKSO

Sisällöntuotanto- ja kehittämistyössä olennaisena työkaluna toimivat kurssin eri osioiden jälkeen toteutetut kyselyt, jossa kartoitettiin mm. kuinka kiinnostaviksi, tärkeiksi ja hyödyllisiksi osallistujat kokivat kulloisetkin sisällöt, miten oppimisympäristö tuki oppimiskokemusta ja mitä kehittämiskohteita osallistujat havaitsivat. Avoimien kysymysten avulla selvitettiin, mitkä elementit tuntuivat osallistujista toimivilta ja mitkä puolestaan kaipaivat kehitystä.

Lisäksi mitattiin ns. virtauskokemusta (flow) perustuen haasteen ja pystyvyyden tunteen tasapainoon. Professori Csikszentmihalyin alunperin kehittämän mallin pohjalta oletettiin, että mikäli haaste on riittävän korkea ja tasapainossa pystyvyyden tunteen kanssa, osallistujat saattavat kokea optimaalisia motivaation tiloja eli virtauskokemuksia. Liian korkea haaste suhteessa matalaan pystyvyyteen voisi merkitä ahdistuskanavalla olemista, kun taas liian matala haaste suhteessa pystyvyyteen olisi merkki pitkästymisestä. Aikaisemmissa tutkimuksissamme olemme havainneet, että opiskelijat ilmaisevat positiivisimpia tunteita silloin, kun haaste ja pystyvyys ovat riittävän korkeita ja suurin piirtein tasapainossa (Litmanen ym. 2012, Inkinen, ym. 2014).

Kyselyitä toteutettiin keväällä 2020 yhteensä viisi kappaletta koskien verkko-osioita ja yksi koskien kurssin toista lähijaksoa. Syksyllä 2020 osallistujia pyydettiin vastaamaan vielä yhteen kyselyyn, jossa pyrittiin selvittämään kurssilla opittujen asioiden pysyvyyttä. Usein on syytä kysyä näitä asioita viipeellä, sillä joskus innostavakin koulutus unohtuu nopeasti.

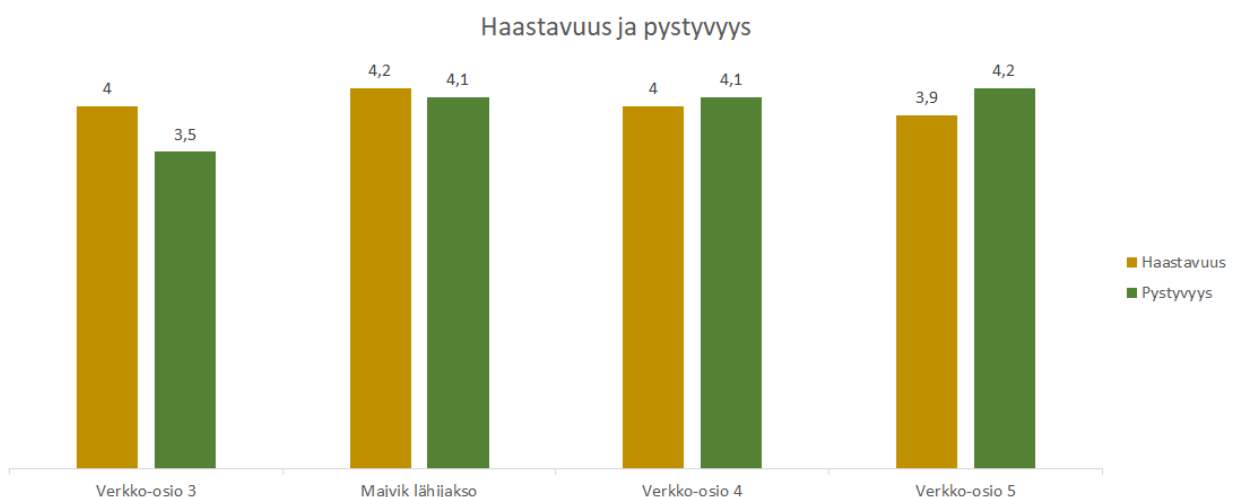


Kuvio 1. Osallistujien arviot kurssin eri osioista.

Huom. Arviot annettiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). Väitteet olivat muodossa “Koin tämän kurssin osion innostavaksi/kiinnostavaksi” jne. Kuvion tiedot sisältävät kaikki viisi verkko-osiota ja Majvikin lähijakson.

Kuviosta 1 nähdään, että eri motivaation osa-alueet olivat odotusarvoteorian mukaisesti jatkuvasti erittäin korkealla tasolla. Vaivalloisuus sen sijaan oli vähäistä, mikä viittaa onnistuneeseen toteutukseen. Usein vastaavanlaisilla kursseilla kasvokkainen vuorovaikutus saa huomattavasti verkko-opetusta korkeammat pisteet. Metsäopettajien Akatemian kyseessä ollen tulokset osoittivat motivaation ja positiivisen kokemuksen olevan odotusten mukaista läpi kurssin.

“Tehtäviä on helppo suorittaa, koska ne etenevät loogisesti, tekninen toteutus on erittäin toimiva ja tukee tehtävien tekemistä. Aihe on pilkottu sopivan kokoisiksi palasiksi, joten sitä on helppo sulatella. Tekstin ja puheen vuorottelu lisää osion toimivuutta.”
(Verkko-osio 3)



Taulukko 2. Haastavuus ja pystyvyys.

Huom. Osallistujien henkilökohtaista kokemusta kunkin osion haastavuudesta sekä vastaajan kokemasta pystyvyyden tunteesta koskien osion oppisisältöjä mitattiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). Väitteet olivat muodossa “Koin tämän osion haastavaksi” ja “Koin itseni taitavaksi tämän osion aikana”. Tiedot ensimmäisestä kahdesta verkko-osiosta puuttuvat.

Kuviosta 2 nähdään, että koettu haastavuus ja pystyvyys olivat molemmat kohtuullisella tasolla sekä myös tasapainossa. Haaste oli siis tasapainossa suhteessa koettuun osaamiseen, mikä viittaa siihen, että virtaus tai kontrollin tunne ovat olleet mahdollisia motivationaalisia kokemuksia kurssin aikana. Tulosta vahvistaa se, että kurssia pidettiin jatkuvasti kovin kiinnostavana.

“Tähänkin osioon pätevät paljolti samat asiat kuin edeltäviinkin osioihin 1-4: Älyttömän hienosti toimiva kokonaisuus teknisessä mielessä; esittämisen selkeys; yhteenvedot videoiden jälkeen. Tässä osiossa kertaustehtävä oli vaikeampi ja haastoi tekijäänsä.” (Verkko-osio 5)

“Parasta tässä osiossa olivat harjoitustehtävät, joissa joutui itse tekemään töitä ja jotka siten auttoivat sisäistämään osiossa läpikäytyjä asioita.” (Verkko-osio 3)

Kurssin tekninen toteutus sai viiden verkko-osion keskiarvolla arvosanaksi 5,3/6. Osallistujat olivat erittäin tyytyväisiä verkkototeutukseen ja kuten todettiin, se koettiin yhtä kiinnostavana ja tärkeänä kuin kasvokkainen osuus. Tavoitteena olikin tehdä verkkokurssista mukaansatempaava, mikä vaikutti onnistuneelta ratkaisulta. Tähän liittyi se, että jatkuvasti kerättiin palautetta ja jo kurssin aikana ratkaistiin ongelmia, joita osallistujat nostivat esiin. Virtual trainer osoittautui onnistuneeksi strategiaksi.

“Tekninen toteutus 10+. Videot katsoin kahteen kertaan, asia on niin raskasta, mutta silti siis täyttä asiaa. Hyvä, että niihin voi palata uudelleen jakson aikana. Videoiden pituudet hyviä, ei yhtään pidempiä, että pääsee sulattelemaan aina aihetta kerrallaan.” (Verkko-osio 1)

“Tekninen toteutus aivan mahtava. Videot ja niihin kytkeytyneet tehtävät imaisevat mennessään.” (Verkko-osio 4)

3 JÄLKIKYSELY

Marraskuussa 2020 toteutettuun jälkikyselyyn vastasi yhteensä 12 henkilöä. Kyselyssä kartoitettiin kurssiin liittyviä oppimiskokemuksia ja vaikutuksia pitkällä aikavälillä. Kyselyn määrällinen osuus mitattiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 6 (täysin samaa mieltä). Kurssin anti koettiin edelleen hyödylliseksi (5,6). Kurssin koettiin antaneen uusia välineitä opettajan työhön ja vuorovaikutuksen tueksi (5,3), ja kurssilla opitut asiat koettiin tärkeiksi myös pidemmällä tähtäimellä (5,1). Avoimissa vastauksissa kurssin tärkeimmäksi anniksi nousivat ymmärrys rakentavan vuorovaikutuksen ja läsnäolon merkityksestä. Myös omien tunteiden hallintaan liittyvien taitojen raportoitiin kehittyneen. Eniten kurssilla opituista taidoista osallistujat kertoivat käyttäneensä aktiivisen kuuntelun (opiskelijoiden, itsensä ja kollegoiden kuuntelun) taitoja. Tämän mainitsi jokainen avoimeen kysymykseen vastannut osallistuja. Lisäksi useampi osallistuja toi esiin, että oli kurssin myötä oppinut ymmärtämään asioita paremmin myös opiskelijan näkökulmasta.

“Olen yrittänyt kuunnella opiskelijoita (+ myös kollegoita) avoimemmin enkä heti ryntätä ilmoittamaan omaa ehdotonta mielipidettäni.” (Jälkikysely)

Kurssilla opittujen taitojen ja tietojen nivomista osaksi jokapäiväisiä käytäntöjä oli eniten häirinnyt syksyn vaikeasti ennustettavat opetusolosuhteet vallitsevasta koronapandemiatilanteesta johtuen. Tilanteen kuvattiin johtaneen “selviytymistaisteluun”, jossa oma toiminta oli ollut lähinnä reaktiivista, ja monille sellaisille menetelmille, joiden koettiin soveltuvan erityisesti lähiopetukseen, oli jäänyt vain vähän sijaa. Tämän vuoksi olikin tärkeää, että kurssilla oli osallistujien toiveiden mukaisesti panostettu myös sähköisen vuorovaikutuksen harjoitukseen. Yksi tapaus oli sen luonteinen, että opettaja sai ikäväsävyisen sähköpostin opiskelijalta ja harjoittelimme siihen reagoimista rakentavalla tavalla. Tämä koettiin myös erittäin hyödylliseksi, ja se varmasti osoittautuikin tärkeäksi poikkeustilanteen aikana.

“Ohjauspuolella vuorovaikutustaidot ovat tässä etäohjausmaailmassa korostuneet entisestään, ja olen ollut hivenen aktiivisempi ja kontaktoinut ja kuunnellut ehkäpä paremmin.” (Jälkikysely)

4 YHTEENVETO EVALUOINNIN TULOKSISTA JA KURSSIN KEHITYS VUODELLE 2021

Kyselyvastauksien perusteella sekä palaute että oppimiskokemus olivat erittäin positiivisia. Kyselyssä oli valikoitunut ja korkeatasoinen ryhmä, joten tämä ei sinänsä ollut hämmästyttävää. Erikoista oli lähinnä se, että motivaatio säilyi korkeana pitkän kurssin eri vaiheiden ajan. Kasvokkain tapahtuvaan koulutukseen satsattiin paljon ja kouluttajana toimi professori Longan lisäksi Euroopan ainoa Master-tason Gordon-kouluttaja, dosentti Markus Talvio. Vuorovaikutusta harjoiteltiin pienissä ryhmissä intensiivisesti kaksi päivää. Kasvokkainen koulutus oli erittäin onnistunut, mutta siitä huolimatta verkkojaksoja pidettiin lähes yhtä kiinnostavina ja tärkeinä.

Tavoitteena oli kehittää kurssia edelleen, joten kehittämisryhmä paneutui hyvin tarkkaan laadulliseen aineistoon sekä kouluttajien kokemuksiin ja havaintoihin kurssin aikana. Lisäksi jatkuvasti seurattiin kurssialustan ja toteutuksen toimivuutta. Tämän perusteella kehitysalueina havaittiin seuraavaa.

Oli haastavaa löytää sellaista vuorovaikutteista kommunikaatiokanavaa, jonka avulla ryhmä voisi olla yhteydessä ja mahdollistaa yhteisöllisen työskentelyn. Alkukyselyiden pohjalta sovittiin, että osallistujat käyttäisivät lähinnä Whatsapp-ryhmiä tai sähköpostia pienryhmien sisäiseen kommunikaatioon. Tulevilla kursseilla etävuorovaikutuksen parempi tukeminen ja keskustelumahdollisuuden upottaminen oppimisalustalle ovat keväällä 2021 vartenotettavia vaihtoehtoja (ks. mm Lonka, 2020 koronapandemiaraportti).

Vastaavalla tavalla aiemmin järjestetyllä johtamiskurssilla (vuosi 2019, Lonka ym.) olivat käytössä ns. live meeting -tapaamiset. Niistä ei kuitenkaan tuolloin tullut kovin hyvää palautetta. On mahdollista, että kiireisen metsäopettajan on helpompi osallistua täydennyskoulutukseen, kun hän saa melko itsenäisesti edetä verkossa ja ryhmätyöskentely hoituu kasvokkaisissa tapaamisissa. Koronatilanteen jatkuessa pitää kuitenkin miettiä, miten yhteisöllinen tiedonrakentelu saadaan toimimaan myös verkossa paremmin. Kehitämme parhaillaan ratkaisuja siihen, miten oppisisällön soveltaminen "uuteen normaaliin" pandemian jälkeen voidaan saada toimiviksi tilanteessa kuin tilanteessa (etäopetus, hybripetus jne.).

Oppikirjojen lukeminen oli melko tiivistahtista ja eteni kurssin aikana nopeasti, mikä saattoi heikentää oppimista. Olisi hyvä kehittää kurssia siten, että kehoitetaan lukemaan kirjoja jo ennen kurssin alkamista. Tämä saattaa tosin aiemman kokemuksen perusteella olla hieman epärealis-

tista, sillä vasta kurssille osallistuminen ilmeisesti onnistui sytyttämään kiinnostusta ja sai osallistujat tarttumaan teoksiin. Jatkuva, pelillistetty itsearviointi oli ilmeisen motivoiva keino saada osallistujat hakemaan vastauksia mieltä askarruttaneisiin asioihin oppikirjoista. Lukemisen rytmitystä ennen verkko-osioita voidaan kuitenkin vielä harkita.

Avoimessa palautteessa kurssilla kaivattiin vielä lisää käytännön esimerkkejä ja esimerkkitapauksia. Yksi hyvä tapa tähän olisi tuoda enemmän osallistujien kokemia tilanteita ja esimerkkejä mukaan. Niistä voisi rakentaa eräänlaista case-pankkia, joka voitaisiin upottaa kurssiin ja jota voitaisiin hyödyntää oppimisessa. Tätä kehitellään ensi kevättä varten.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kannattaa investoida siihen, että pedagoginen ja tekninen toteutus ovat huolella suunniteltuja ja aiempaan tutkimukseen perustuvia. Vuorovaikutuskoulutus ei Talvion (2014) väitöskirjan mukaan aina ole kovin mukavaa, sillä se haastaa ihmisten aiemmat käyttäytymis- ja ajattelumallit. Näyttää kuitenkin siltä, että on mahdollista saada ihmiset sellaiseen motivaatioilaan, että he pystyvät ylittämään itseään ja oppimaan aivan uudenlaisia tapoja toimia ja ajatella. Vuorovaikutuskoulutuksessa on tärkeää, että ilmapiiri on turvallinen, harjoitteita saa rauhassa reflektoida ja pohdiskella ja sijaa on myös epäonnistumisille ja erilaisten vaihtoehtojen kokeilulle. Tähän virtual trainer -harjoittelu osoittautui erinomaiseksi vaihtoehdoksi. Oli helpompaa kasvokkaiseen tilanteisiin sen jälkeen, kun oli ensin saanut rauhassa testata asioita, lukea kirjoista tietoa ja keskustella kollegoiden kanssa.

Erityisen tärkeää on myös mielekäs konteksti, jossa kaikki on suunniteltu ja räätälöity osallistujien ennakkotoiveiden mukaisesti. Metsäopettajien Akatemia onnistui ilmeisesti kohtaamaan osallistujien toiveet. Vaikka loppuseminaari piti järjestää ja improvisoida Zoom-sovelluksen avulla, kurssilla oli jo rakennettu sellainen turvallinen vyöhyke, jossa kaikki kokivat olonsa kotoisiksi. Koko kurssi päätettiin yhteiseen virtuaalilounaaseen, jossa yhdessä mietittiin ne kultakimpaleet, jotka kukin sai ottaa mukaan omaan työhönsä.

“Kurssin lähtökohta ihmisten välisen kanssakäymisen kehittämistä helpottaa joka päiväistä työskentelyä opettajana.” (Jälkikysely)

5 LÄHDEVIITTEET JA KURSSIN RAKENTAMISESSA KÄYTETYT LÄHTEET

Gordon, T., & Talvio, M. 2017. Tri Thomas Gordonin TTK Toimiva työyhteisö [Leader effectiveness training]: Kouluttajan opas [Trainer guide].

Hakkarainen, K., Bollström-Huttunen, M., Pyysalo, R., & Lonka, K. 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä: matkaopas opettajille. Juva: WSOY.

Hakkarainen, K., Lipponen, L., & Lonka, K. 2004. Tutkiva oppiminen. Järkeä, tunne ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Juva: WSOY.

Inkinen, M., Lonka, K., Hakkarainen, K., Muukkonen, H., Litmanen, T., & Salmela-Aro, K. 2014. The interface between core affects and the challenge–skill relationship. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 891-913.

Ketonen, E., Talvio, M., & Lonka, K. 2014. Engaging Learning Environment (ELE) for leadership training: Fostering interest and epistemic change. In 2014 International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM2014). s. 104-111.

Litmanen, T., Lonka, K., Inkinen, M., Lipponen, L., & Hakkarainen, K. 2012. Capturing teacher students' emotional experiences in context: does inquiry-based learning make a difference?. *Instructional Science*, 40(6), 1083-1101.

Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. Helsinki: Otava.

Lonka, K., Ketonen, E., Marttinen, K., & Talvio, M. 2019. Engaging leadership training–fostering social interaction skills through e-learning and blended solutions. *Estonian Journal of Education*, 1-19

Numminen, A., & Talvio, M. 2009. Hyvä oppimisilmapiiri ja opiskelijan kohtaaminen. Teoksessa: *Yliopisto-opettajan käsikirja*. WSOYpro.

Talvio, M. 2014. How do teachers benefit from training on social interaction skills? : Developing and utilising an instrument for the evaluation of teachers social and emotional learning. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Talvio, M., Ketonen, E., & Lonka, K. 2014. How long lasting are the effects of training on interaction skills? Teachers' sample. In Proceedings of 2014 International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM2014) s. 125-131.

Talvio, M., & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. PS-Kustannus.

Talvio, M., & Lonka, K. 2019. How to Create a Flourishing Classroom? An Intervention Protocol for Enhancing Teachers' Social and Emotional Learning. In Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts. s. 315-339. Springer, Cham.

Talvio, M., Lonka, K., Komulainen, E., Kuusela, M., & Lintunen, T. 2012. The development of the Dealing with Challenging Interaction (DCI) method to evaluate teachers' social interaction skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 621-630.

Talvio, M., Lonka, K., Komulainen, E., Kuusela, M., & Lintunen, T. 2013. Una nueva mirada a la formación en eficacia docente de Gordon (TET): Un estudio intervención en el aprendizaje social y emocional del profesorado. *Electronic Journal of Research In Educational Psychology*, 11(3), 693-716.

Talvio, M., Lonka, K., Komulainen, E., Kuusela, M., & Lintunen, T. 2015. The development of teachers' responses to challenging situations during interaction training. *Teacher Development*, 19(1), 97-115.