

HYVÄ AUDITOINTIKOULUTUS - miten?

Oulu 28.-29.10.2013

Tero Luukkonen ja Meiju Hovi

OHJELMA

Maanantai 28.10.

- klo 12.30 viritys koulutukseen – Meiju
- klo 13.00 miten auditointikoulutus tehdään – Tero
 - avoimet nuorten illat -kriteerit
 - auditointiprosessi - työskentelyä pienryhmissä
 - yhteinen jakaminen
- klo 17.00 koulutuspäivä kiteytetysti - Meiju
- klo 18.00 eka päivä päättyy
- klo 19.00 päivällinen

Tiistai 29.10.

- klo 8.30 Huomenta!
- klo 8.35 jatketaan siitä, mihin maanantaina jäätiin – Tero ja Meiju
- alueellisia kuulumisia auditointiasioista
 - Kaakon kulma: Riitta (Lappeenranta) ja Tuula (Kotka)
 - Tieto- ja neuvontatyön kriteerit: Oulu ja Vaasa
 - Kriteereiden ”hinkkaaminen” oman kaupungin / toiminnan tarpeisiin: Oulu
- kehittämishanke / hakemus ministeriöön: Suvi
- klo 11.45 päätös ja lounas



MIHIN KOULUTTAJA VOI VAIKUTTAA?

○ Koulutukseen vaikuttavia tekijöitä

Osallistujaan liittyviä tekijöitä	Koulutusprosessiin liittyviä tekijöitä
Yhteiskunnallisia, kulttuurisia, taloudellisia ja historiallisia tekijöitä	Osallistujan organisaatioon liittyviä tekijöitä
• Miten markkinoitu, tiedotettu koulutuksen sisällöstä ennakolta • Porukan virittäminen ja ryhmäyttäminen • Oma kouluttajaosaaminen • Sisällöt	• Materiaalit, välineet • Työskentelymenetelmät • Tavoitteet • Oppimis-, opetus- ja tiedonkäsitys • Palautteen hankkimis- ja hyödyntämistavat

AVOIMET NUORTEN ILLAT –KRITEERIT JA TASOKUVAUKSET

- Kriteereistä
 - eri arvioitavalle toiminnalle oma kriteeristö
 - kriteerien universaalisuus / erityisyys
 - > toiminta, aika, paikka
- auditoinnin kohteena:
 - vain ja ainoastaan toiminta (esim. avoimet nuorten illat)
 - toiminta ja teot, ei tavoitteet
 - ei työntekijöiden persoonalliset kyvyt tai taipumukset
 - vain kriteerien mukaisesti

AVOIMET NUORTEN ILLAT –KRITEERIT JA TASOKUVAUKSET

- tasojen logiikka
 - tasokuvausten tehtävä kuvata, mitä kultakin tasolta edellytetään
 - alemmalla tasolla mainittu hyvä toiminta / käytäntö sisältyy korkeamman tason kuvauksiin, vaikka sitä ei enää erikseen mainita ylemmissä tasokuvauksissa:
 - erinomaisella tasolla teot ovat koko työyhteisölle yhteisiä - erinomaisesti toimiva yksittäinen työntekijä ei voi saavuttaa tasoa 4 (kehittynyt kasvattajayhteisö)

RYHMÄTYÖ (AUDITOINTIPROSESSI): RYHMÄJAKO JA RYHMIEN KYSYMYKSET

- Ympäristökasvatus:
 - Mitä jännityksen aiheita ja jännitteitä auditointiin liittyy (oma kokemus ja käsitys)?
- Sukupuolisensitiivisyys:
 - Mitkä ovat auditoinnin kompastuskivet?
- Rasisminvastaisuus:
 - Minkälaisista osista hyvä palaute koostuu?
- Mediakasvatus:
 - Minkälainen on hyvä auditoija?
- Terveiden elämäntapojen edistäminen:
 - Minkälaisia motiiveja ja odotuksia auditointikoulutukseen osallistujalla voi olla?
- Etninen yhdenvertaisuus:
 - Millaista on hyvä yhteistyö auditointiparin toiminnassa?

RYHMÄTÖIDEN VAIHE 2: RATKAISUIDEOITA KYSYMYKSIIN (1)

- Mitä jännityksen aiheita ja jännitteitä auditointiin liittyy (oma kokemus ja käsitys)?
 - Auditoidut jännittävät tilannetta ja se vaikuttaa käyttäytymiseen / toimintaa (yliaktiivinen / jäätyminen)
 - Auditoidut saattavat tuntea auditoidut ennalta
 - Nuoret käyttäytyvät tavallisesta poikkeavasti
 - Ennakko-odotuksen / ennakkoluulot
 - Ei osata ottaa vastaan palautetta
 - Ei eroteta työn ja työntekijän arviointia
 - Tuloksia kaunistellaan
 - Eri kaupunkien kriteerit voivat sekoittaa
 - Persoonat / ulkoasu / henkilökemiat
 - Harjoittelijat / tilapäiset työntekijät
- Miten auditointiin liittyviä jännityksiä voisi rikkoa koulutuksessa?
 - koulutuksessa käydään läpi auditoinnin rooli ja tarkoitus → antaa varmuutta auditoidulle
 - ↳ kuinka kohdata jännittävät auditoidun tilan työntekijä
 - Auditoidun oma reflektointi / rehellisyys → voiko auditoida kyseistä tilaa
 - Koulutettavat pistetään itse miettimään esimerkkitalanteiden tms. kautta ratkaisumalleja
 - Palautteen antamista harjoitellaan esimerkkitalanteessa → tehdään tämä selväksi koulutettaville
 - Tehdä koulutettaville tiedettäväksi että "on lupa" antaa huono arvio



RYHMÄTÖIDEN VAIHE 2: RATKAISUIDEOTOITA KYSYMYKSIIN (2)

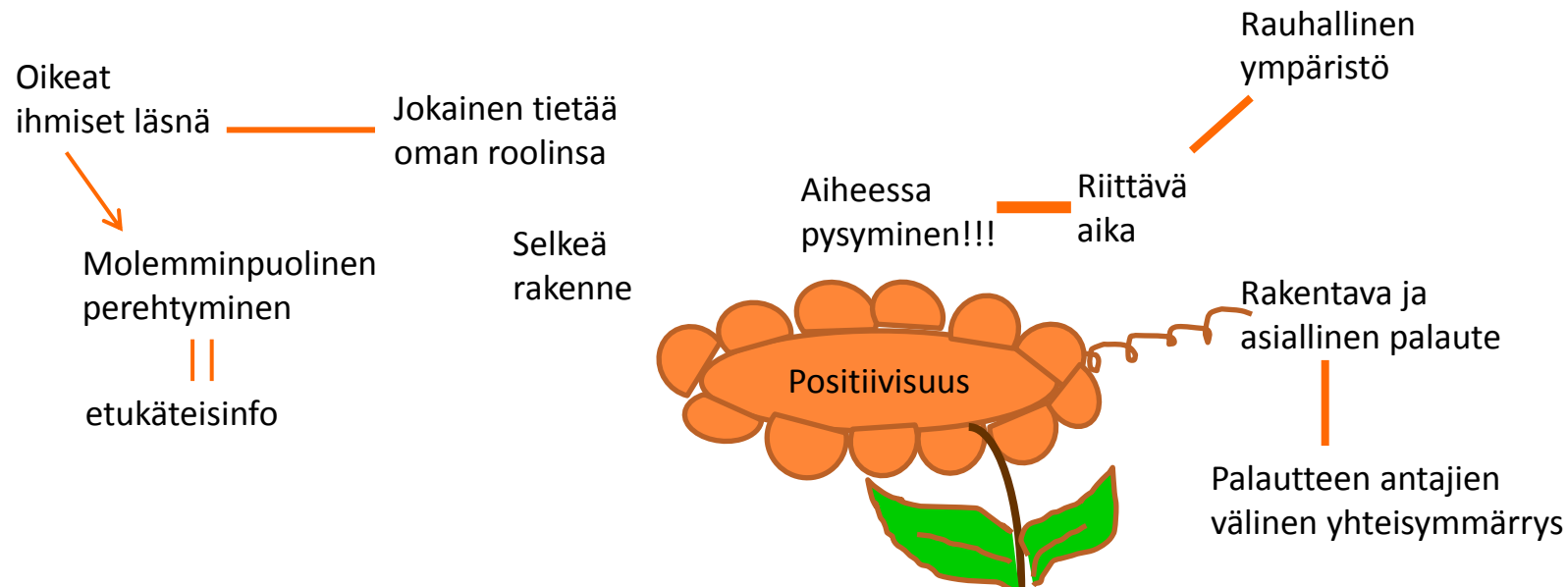
- Mitkä ovat auditoinnin kompastuskivet?
 - Kiinnostuksen puute → pakottaminen auditointiin
 - Harhautuminen kriteereistä → omat mielipiteet vaikuttavat
 - Tiedon yksipuolisuus → hankkii tietoa vain yhdestä kanavasta
 - Väärinkäyttö → tuottavuus
 - Sitoutumattomuus
 - Yksi huono kokemus voi kaataa kaiken
 - Jos ei ole tehty itsearviointia, voi auditointi tuntua arvostelulta
- Miten auditoinnin mahdolliset kompastuskivet huomioidaan koulutuksessa?
 - Infoa kuntiin etukäteen
 - Koulutukseen valitaan vain asiasta kiinnostuneet
 - Avata kriteereitä lisää koulutuksessa, selkokieliset kriteerit varsinkin nuorille
 - Tiedon hankita eri näkökulmista / lähteistä
 - Auditointi koskee sen hetkistä tilannetta, eri vuosia ei voi verrata, auditointi ei tarjoa numerotietoa
 - Jatkokoulutus ja tapaamiset / kokemusten vaihto
 - Rohkaista hankkimaan lisää kokemusta ja purku
 - Itsearviointi koulutuksessa



RYHMÄTÖIDEN VAIHE 2: RATKAISUIDEOITA KYSYMYKSIIN (3)

○ Minkälaista on hyvä palaute?

- Palaute koostuu seuraavista osista



○ Miten hyvän palautteen antamiseen koulutetaan?

- Jokainen miettii ykdin /yhdessä minkälainen on hyvä palaute omasta mielestä
- Tukeudutaan kriteereihin, annetaan palautetta kriteerien kautta
- Harjoitellaan kirjallista palautetta
- Kokemusten jakaminen



RYHMÄTÖIDEN VAIHE 2: RATKAISUIDEOITA KYSYMYKSIIN (4)

○ Minkälainen on hyvä auditoija?

- On tilanteen tasalla → tuntee kriteeristöä ja tuntee auditointiprosessin
- Taito katsoa ja nähdä asioita laajasti
- Motivoitunut, ymmärtää auditoinnin arvon
- Muistaa objektiivisuuden, eikä ala antamaan ”konsultointiapua”
- Muistaa pysyä kriteeristössä, ei sooloile
- Taito luoda itsensä ”näkymättömäksi” → kuinka mahdollistaa omalla toiminnallaan se, että tilanne pysyy mahdollisimman normaalina avoimena tilailtana

○ Miten ”tempu tehdään” koulutuksessa?

- Kaikille kattava etukäteisinfo (hyödyt selkeästi esiin!)
- Koulutukseen vain motivoituneet yksilöt
- Kriteeristöön perehtyminen koulutuksessa, yhteisen ymmärryksen luominen
- Prosessin läpikäynti
- Koeauditointi + sen purku
- Materiaalipaketti koulutetuille (kansio)
- Koulutuksessa tilaa keskustelulle ja kokemusten vaihto



RYHMÄTÖIDEN VAIHE 2: RATKAISUIDEOITA KYSYMYKSIIN (5)

- Minkälaisia motiiveja ja odotuksia auditointikoulutukseen osallistujilla voi olla?
- Miten osallistujien heterogeenisyys ja mahdollinen vastahankaisuus otetaan huomioon koulutuksessa?
 - Perustietoa auditoinnista työkaluna
 - Auditoinnin tavoitteet / itsearvioinnin tavoitteet
 - Miksi tehdään? Miten tehdään? Mitä tehdään? (mm. vinkkejä käytännön järjestelyihin)
 - Mitä hyötyä auditoinnista on ?
 - Miten tuloksia voidaan hyödyntää?
 - Yhteistyö toisen kunnan / kaupungin kanssa
 - Saada työkaluja oman tilan toiminnan kehittämiseen
 - Saada tarkka ohjeistus miten toimintaa ja arvioidaan
 - Vertaistuki ja verkostoituminen
 - Perustelut omalle työyhteisölle miksi auditoidaan
 - Kokemusten vaihtoa



RYHMÄTÖIDEN VAIHE 2: RATKAISUIDEOITA KYSYMYKSIIN (6)

- Millaista on hyvä yhteistyö auditointiparin toiminnassa?
 - Dialogisuus parin välillä
 - Työnjako ennalta selvä
 - Kriteerit hallussa molemmilla
 - Keskustelua myös auditointitilanteen aikana
 - Kyky kompromisseihin
 - Uskallus erimielisyyteen – kriittisyys
 - Tasa-arvoisuus
 - Toistensa arvostus tärkeää
 - Oppimis- ja vertaistukiprosessi
 - Muistuttaa työnohjausta parhaimmillaan
 - Turvallinen ilmapiiri ja luottamus
- Miten koulutuksessa valmennetaan parin työskentelyä?
 - Koulutuksen lähtökohta: auditointi on parityöskentelyä
 - Käytännön järjestelyt parin kanssa, mm. työnjako ennalta selvä, kommunikointi, kriteerit selvillä molemmilla
 - Harjoitusauditointi, jos mahdollista
 - Luottamus- ja pariharjoitteita, väittelyharjoitus esim. kriteereistä
 - Kompromissin tekoharjoitus



ENNEN KOULUTUSTA

- ennakotehtävä osallistujille: kriteereihin tutustuminen
- selkeä info koulutuspäivien tavoitteista ja sisällöstä osallistujille
- auditointipaikat
- auditointiparit
- kirjeet: auditointipaikat, esimiehet
- koulutuksen käytännön järjestelyt: tilat, tarjoilut, materiaalit
- palautepalaverin järjestelyt



KOULUTUSPÄIVÄT

I koulutuspäivä

- Vuritys
- Auditointiprosessi ja auditoijan rooli
- Kriteerit: logiikka, vain tietty toimintamuoto, pitäytyminen kriteereissä, mutta palaute kriteereistä ja tasokuvauksista tervetullutta, miten työyhteisönäkökulmaa voi soveltaa talolle, jossa 1 työntekijä
- Palautteen antaminen
- Koeauditointien käytännön asiat

II koulutuspäivä

- Kokemukset auditoinnista
- Palautepalaveri työyhteisöille
- Palaute koulutuksesta



KOULUTUKSEN JÄLKEEN

- Materiaalit koulutukseen osallistuneille sähköisesti
- Kooste palautteesta osallistujille
- ”Auditoijarekisterin” päivittäminen



REFLEKTION TASOJA

- Kuvaileva: mitä
- Tarkasteleva, arvioiva, analysoiva: miten
- Kriittinen: miksi → oman *käyttöteorian* avoimeksi tekemistä



KÄYTTÖTEORIA

- Säännöstö tai ohjausjärjestelmä, joka ohjaa toimintaa
- Koostuu kokemuksista, tiedoista, uskomuksista arvoista ja asenteista
- Yksityinen
- Kyse siis toiminnan taustalla olevista ajattelumalleista

- Minkälainen käyttöteoria ohjasi auditointiasi?
 - esim. minkälaiset nuorisotyön menetelmät ovat sinulle arvokkaita tai kriteerien arvojärjestys
- Väite: ilman oman (tai yhteisön yhteisen) käyttöteorian tarkastelua syvällinen muutos ei ole mahdollista
- Reflektion avulla voimme tulla tietoisiksi toimintaamme ohjaavista periaatteista, tiedosta ja käyttöteoriasta



JOHARIN IKKUNA

toiminta ja käyttäytyminen	minulle/meille tuttua	minulle/meille tuntematonta
muille tuttua ja näkyvää	<i>avointa – vapaa tila</i>	<i>sokea piste</i>
muille tuntematonta ja näkymätöntä	<i>yksityinen - kätkeyty</i>	<i>tuntematon</i>

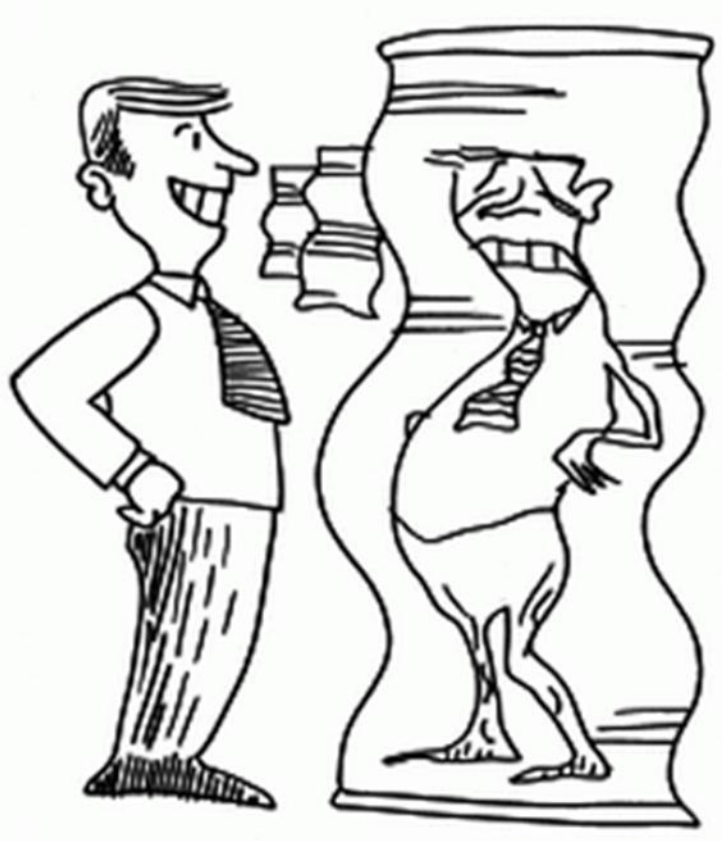


Auditoinnin
palaute

Reflektio välineenä avoimen tilan laajentamiseen.



PALATAAN KRIITTISEN REFLEKTION KÄSITTEESEEN



*"Et voi nähdä
toisessa mitään
sellaista, mitä
itsessäsi ei ole".*



*Minkälainen
käyttöteoria ohjaa
auditointiasi?*

*Minkälainen peili
olet?*



VINKKEJÄ MEIJULTA JA TEROLTA

- Kerro omista auditointikokemuksista, mutta älä pidä omaa tapaasi ainoana oikeana. Jätä tilaa osallistujien oivalluksille.
- Pyydä kouluttajapariksi (ohjaaja)kollega, joka on tehnyt auditointeja
- Auditorin rooli – palvelutehtävä, mutta samalla oppii itse (jos haluaa...)
- Muistuta, että tällä mallilla arvioidaan tiettyä toimintamuotoa, ei koko nuorisotyötä
- Muistuta, että arviointi perustuu kriteereihin
- Muistuta, että vertailu omaan toimipaikkaan / työhön ei yleensä ole tarkoituksenmukaista
- Hanki tietoa koulutukseen osallistujista ennakolta, mikäli mahdollista → voit suunnitella koulutuspäivät osallistujien mukaan ja voit hyödyntää osallistujien osaamista (esim. itsearviointikokemusten hyödyntäminen)
- Jos koulutukseen osallistuu työntekijöitä, jotka on pakotettu koulutukseen, huomioi mahdollinen ”vastarinta” → arviointimallia saa kritisoida. Kunnat / organisaatiot voivat muokata mallia ja kriteereitä, mutta koulutus tehdään ennakolta sovitulla konseptilla ja kriteereillä.
 - Yleisesti ei kannata olettaa mitään osallistujien ennakkokäsityksistä, esim. kaikkia ei auditointi välttämättä jännitä
- Käytä mieluummin itse tehtyjä dioja tms. materiaalia



PALAUTETTA KOULUTUSPÄIVISTÄ

1. Mitä huomioita teit omista vahvuuksista ”audiotintikouluttaja”?
 2. Mikä oli tärkeä oivallus näistä päivistä?
 3. Minkälaista kouluttajuutta tavoittelet?
- Keskustele kaverin kanssa kysymyksistä.



PALAUTETTA PÄIVISTÄ

- Selkeytyi - tuli peilattua omaan toimintaympäristöön
- Ryhmytyöskentely konkreettista ja maanläheistä → vahvisti uskoa omaan osaamiseen kouluttajan
- Huomattiin: oma innostus, halua lähetä kehittämään, oma kaupunki vähän ”jymähtänyt”
- Oma kouluttajuus: ei mestarointia, ”matto ekana omien jalkojen alta”
- Oulun malli laajentanut kriteereitä nuorisokeskustasolle → sopii myös omaan kaupunkiin. Ei meilläkään tarkoituksenmukaista pitäytyä vain avoimet nuorten illat toiminnassa.
- Nuorten kouluttaminen - vinkkejä



MATKAN VARRELLA HUOMATTUA...

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli on yksi keino tai väline:

1. *Tehdä työtä näkyväksi*
 - toimintojen ja sitä kautta nuorisotyön kuvaaminen auttaa nuorisotyön merkityksen ja vaikutuksen perustelussa
2. *Jäsentää työtä ja virittää keskustelua työn sisällöistä*
3. *Perehdyttää uusia työntekijöitä*
4. *Suunnitella työn sisältöjä ja valita painopistealueita*
5. *Kehittää arviointiosaamista ja taitoja palautteen antamisessa*
6. *Oppia kollegojen työstä*
 - hyvät ideat ja käytännöt (ja vähän huonommistakin oppiminen ...)

