



Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta

OSAAVA -ohjelman tavoitteiden asettaminen

OSAAVA -ohjelman toimeenpanoa varten opetusministeriö pyysi 4.5.2009 Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukuntaa valmistelemaan ehdotuksen uuden OSAAVA -ohjelman tarkemmiksi tavoitteiksi opetusministeriön käyttöön ja jatkovalmistelun pohjaksi.

Opetusministeriön toimeksiannon mukaan tavoitteet tuli laatia koko ohjelmalle ja tarkemmin rajattujen henkilöstöryhmien osaamisen kehittämiseksi. Tavoitteiden määrittelyssä tuli ottaa huomioon eri kohderyhmien osallistumisen toiminnalliset mahdollisuudet ja reunaehdot.

Tavoitteiden tulee palvella myös myöhemmin tehtävää ohjelman vaikuttavuuden arviointia eli tavoitteiden mitattavuudesta tulee huolehtia. Neuvottelukunta sai työnsä valmiiksi toimeksiantonsa mukaisesti 16.9.2009. Opetusministeriö järjesti ohjelman tavoitteista kuulemistilaisuuden opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen edustajille 18.9.2009.

1. OSAAVA -ohjelman tavoitetila ohjelmakauden (2010 - 2016) lopulla

Osaamisen kehittäminen lisää työmotivaatiota ja tukee työuran eri vaiheissa tarvittavaa ammattitaitoa. Samalla edistetään työssä jaksamista ja työurien pidentämiseen tähtäävien tavoitteiden toteuttamista. Valtion kannalta kouluttaminen on erityisen tärkeää nimenomaan hyötynäkökulmasta: mitä osaavampaa opetustoimen henkilöstöä, sitä parempia oppimistuloksia. Tarjolla olevan koulutuksen tulee palvella henkilöstöä ja heidän henkilökohtaista ammatillista kehittymistään ja samalla koko työyhteisöä sekä oppilaita ja opiskelijoita. Henkilöstölle ja työyhteisöille tulee painottaa täydennyskoulutuksesta koituvaa hyötyä eli täydennyskoulutus¹ tulee nähdä osana laajempaa kokonaisuutta, joka on sekä työyhteisöllistä että yksilöllistä hyötyä lisäävää.

OSAAVA -ohjelman tavoitteena ohjelmakauden loppuun mennessä on lisätä, muun valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen ohella ja siitä selkeästi erottuvana kokonaisuutena, opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta. Tähän pyritään parantamalla suunnitelmallisesti ja monipuolisesti henkilöstön osaamista ja myötävaikuttamalla opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuspalvelujen lisääntyneeseen saatavuuteen kattavasti maan eri osissa. Alueiden erityispiirteet, täydennyskoulutuksen tarvelähtöisyys ja eri henkilöstöryhmien erilaiset mahdollisuudet osallistua omaa ammatillista osaamistaan parantavaan täydennyskoulutukseen otetaan huomioon, samoin koulutuksen ja opetuksen järjestäjien tarpeet koulutuspalvelujen kehittämisessä. Ohjelman lopussa alueille on kehitetty alueellisesti ja paikallisesti verkostoituneet suunnitelmallisen ammatillisen osaamisen kehittämisen rakenteet.

Ohjelma auttaa luomaan kooltaan vaihtelevia, mutta pysyviä täydennyskoulutusratkaisuja, joilla on käytössään osaamisen johtamisen työkaluja ja täydennyskoulutustarjonnasta tiedottav(i)a

¹ Tässä muistiossa termillä täydennyskoulutus tarkoitetaan, Osaava -työryhmän loppuraportin linjauksen mukaisesti, ”ammatillisen osaamisen suunnitelmallista ja tarvelähtöistä ylläpitämistä ja kehittämistä. Sen tulee tukea sekä henkilön itsensä että oppilaitosyhteisön toiminnan kehittämistä.”

tietojärjestelm(i)ä. Osaamisen johtaminen on juurrutettu työyhteisöihin. Ohjelman avulla kyetään luomaan työyhteisöihin tarvelähtöisesti uudentyyppisiä ja vakiintuneita osaamisen kehittämisen työmuotoja, joissa mm. mentoroinnilla ja oppilaitosjohdon uudistuneella täydennyskoulutuksella on oma selkeä roolinsa.

Ohjelma ottaa huomioon monikulttuurisen Suomen ja alati globaalistuvan yhteiskunnan asettamat vaatimukset opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutukselle.

OSAAVA -ohjelman avulla kehitetään entistä osaavampia oppilaitosyhteisöjä, joiden toiminnan kehittämiseen liittyy läheisesti laadunarvioinnin näkökulma. Ohjelman avulla täydennyskoulutukseen osallistumattomien tai siihen vain vähän osallistuneiden henkilöiden määrä on nykyistä huomattavasti pienempi.

Ohjelmakauden lopulla maan eri alueet ja paikkakunnat hyödyntävät niille ohjelman avulla muotoutuneita ja jo ohjelmakauden alussa olemassa olevia suunnitelmallisen ammatillisen osaamisen kehittämisen verkostoja, esimerkiksi opetuksen järjestäjien ja koulutusta tarjoavien organisaatioiden välillä.

2. Tavoitteet

OSAAVA -ohjelmalle on perusteltua asettaa kansallisia tavoitteita ja niitä tulisi täsmentää ohjelman edetessä. Keskeisellä sijalla ohjelmassa on parantaa opetustoimen henkilöstön osaamista, erityisesti oppilaitosjohdon valmiuksia sekä ylläpitää harvoin täydennyskoulutukseen osallistuvien henkilöiden uudistumiskykyä. On erityisen tärkeää saada mukaan opetushenkilökunnasta he, jotka eivät osallistu ollenkaan tai osallistuvat vain vähän täydennyskoulutukseen. Näitä ryhmiä on tunnistettu mm. Osaava -työryhmän loppuraportissa (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:16)². Oppilaitosjohdon osaamisen johtamisen valmiuksia kehittämällä parannetaan myös koko henkilöstön osallistumista omaa ammatillista osaamistaan parantavaan koulutukseen.

OSAAVA -ohjelman määrällisiä tavoitteita voisivat olla osallistujien määrä, suoritettujen opintopisteet ja koulutuskokonaisuudet, laaditut alueen ja/tai koulutuksen järjestäjän tasoiset osaamiskartoitusten ja kehityskeskustelujen pohjalta tehdyt, kokonaisvaltaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat. Määrällisiä tavoitteita on hyvä asettaa rajallisten resurssien vuoksi, mutta sisällöllisten (laadullisten) osaamistavoitteiden määrittäminen eri henkilöstöryhmille on vaikeaa sillä OSAAVA -ohjelma koskee niin perusopetuksen, lukion, ammatillisen opetuksen kuin vapaan sivistystyönkin opetustoimen henkilöstöä, mikä tarkoittaa ammatillisen osaamisen tason, työn vaativuuden ja toimenkuvan suurta vaihtelevuutta. Laadullisia tavoitteita voisivatkin olla vaikuttavat osaamisen kehittämisen keinot ja menetelmät.

Tavoitteiden toteutumisen arvioimiseksi, ohjelman vaikuttavuuden vahvistamiseksi sekä tavoitteiden edelleen täsmentämiseksi OSAAVA -ohjelmaa tulee arvioida koko ohjelmakauden ajan sekä myös erikseen toteutettavalla arvioinnilla³. Myös opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan tehtäviin kuuluu seurata täydennyskoulutuksen tilaa ja kehittämistarpeita.

² Esimerkiksi tuntiopettajien täydennyskoulutukseen osallistuminen on vähäistä työryhmän loppuraportissa mainittujen, vuotta 2007 koskevien tilastojen mukaan. Toisaalta tuntiopettajat osallistuvat ahkerammin tutkintoon tähtääviin koulutuksiin kun taas perusopetus- ja lukio-opettajilla on harvemmin tähän tarvetta.

³ Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen varmistamista pohtinut työryhmä esitti, että Koulutuksen arviointineuvostolle annetaan tehtäväksi toteuttaa opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen arviointi ohjelmakauden aikana (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:16).

3. Erityiset kohderyhmät

Dokumentoitua tietoa opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistumisesta on saatavissa runsaasti, mm. opetusministeriön Tilastokeskukselle toimeksi antaman, vuotta 2007 koskeneen opettajatiedonkeruun perusteella, jossa 6 tunnin täydennyskoulutukseen osallistuminen määriteltiin yhdeksi henkilötyöpäiväksi (htpv). Opetusalan täydennyskoulutus ei toisaalta suoraan jäsenny yleisesti luokiteltaviksi tutkinnoiksi. OSAAVA -ohjelma olisikin luontevaa fokusoida sisällöllisesti tarjoamalla kohderyhmille erityisesti kehitettyjä osaamisen kehittämisen ja koulutuspalveluita, esimerkiksi koulutuksen tarjoajan ja koulutuksen järjestäjän välisenä yhteistyönä. Tällä tarkoitetaan ennen kaikkea sisältöjen, toteutustapojen ja -paikan muokkaamista tavoitellulle kohderyhmälle sopivaksi ja sitä kiinnostavaksi. Koulutusmahdollisuudet tulee tuoda lähelle opetustoimen henkilöstöä, jolloin kynnys koulutukseen osallistumiseen on matalampi.

Täydennyskoulutusta on lähtökohtaisesti tarkasteltava suhteessa työn osaamisvaatimukseen ja niiden työympäristön muutoksista johtuviin osaamistarpeisiin, joiden perusteella täydennyskoulutuksen sisällölliset teemat tunnistetaan kohderyhmittäin. Koulutuksen sisältö tulee miettiä tarkasti osallistujia kiinnostavaksi, työelämälähtöiseksi, työyhteisön tarpeista lähteväksi ja mahdollisuuksien mukaan uuteen tutkimustietoon perustuvaksi. Aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen tulee huomioida.

Ohjelman kohdentamisen tulee olla muuta täydennyskoulutuksen tarjontaa, kohderyhmien erityisluonteet huomioiden, täydentävää ja osallistumiseen kannustavaa kysyntä- ja tarvelähtöistä eikä osallistujia pois sulkevaa sillä nykyisellään opetusalan toimijoille suunnattua koulutusta peruuntuu juuri osallistujien vähyden vuoksi.

Kohderyhmärajoituksia voitaisiin tehdä varaamalla vuosittain osa rahoituksesta esimerkiksi seuraavalla tavalla, jossa täydennyskoulutuksen järjestäjiä pyydetäisiin kehittämään ja tarjoamaan erityisiä osaamisen kehittämisen tukimuotoja:

- opetustoimen tehtävissä korkeintaan n. 2 - 5 vuotta toimineille;
- potentiaalisille rehtoreille, jotka pohtivat oppilaitoksen johtotehtäviin siirtymistä;
- uran keskivaiheilla, noin 15 - 20 vuotta opetustoimen tehtävissä toimineille henkilöille;
- opetuslalla jo pitkään toimineille, esimerkiksi yli 54-vuotiaille.

Opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee ottaa huomioon työuran eri vaiheissa olevan henkilöstön tarpeet. Esimerkiksi yli 60-vuotiaat eivät ehkä lähestyvän eläkeikänsä vuoksi koe täydennyskoulutusta enää hyödylliseksi. Vastavalmistuneilla puolestaan saattaa olla käsitys, että heidän tietonsa ja taitonsa ovat niin päivitettyjä, ettei lisäkoulutukseen nähdä tarvetta.

OSAAVA -ohjelmaa toteutettaessa tulee kiinnittää huomiota sellaiseen toimintaan, joka tukee opetustoimen henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista henkilö- ja työyhteisökohtaisesti.

Käytännön tasolla kohderyhmät ja täydennyskoulutukseen osallistujien koulutustarpeet tunnistettaisiin yhteisissä keskusteluissa työyhteisökohtaisesti sillä ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen tarkoittaa velvollisuutta osaamisesta huolehtimisesta sekä työnantajalle että työntekijälle, kuten Osaava-työryhmän loppuraporttikin linjasi (s. 29). Myös

alueelliset erityispiirteet maan eri puolilla, mm. pienten kuntien rajalliset täydennyskoulutusresurssit, tulee huomioida.

Opetustoimen organisaatioissa on henkilöstöä hyvin erilaisilla taustoilla ja koulutuksilla, mikä tulee huomioida ohjelmaa suunniteltaessa.

Täydennyskoulutus on tuotava mahdollisimman lähelle kohderyhmää ja se tulee järjestää joustavasti työyhteisöihin sitoen ja käyttäen menetelmiä, jotka mahdollistavat työssä ja työn ohessa tapahtuvan opiskelun. Koulutuksen henkisiä ja aineellisia hyötyjä tulee korostaa. Tämä edesauttaa uusien vaativampien työtehtävien saamisessa, uralla etenemisessä, työpaikan säilyttämisessä ja sen vakiinnuttamisessa. Myös täydennyskoulutuksen työylpeyttä kasvattavaa vaikutusta ei tule aliarvioida.

4. Toteuttamismuodot

Uudentyyppiset osaamisen kehittämisen muodot

Oleennaista OSAAVA -ohjelman toteuttamisen kannalta on, että jo olemassa olevaa tietoa vaikuttavista käytänteistä otetaan käyttöön. Ohjelman työskentelymuotojen tulisi olla uudentyyppisiä osaamisen kehittämisen muotoja levittäviä ja toimia mallina hyvästä osaamisen kehittämisestä. Laajat tiedonkeruu- tai kokeilu- ja kehittämishankkeet eivät liene tarpeen tässä yhteydessä, vaan olemassa olevia tiedonkeruita voidaan kehittää edelleen.

OSAAVA -ohjelmassa koulutuksen suunnittelussa tulisi panostaa mentorointiin ja koulutuksiin osallistumista kannustavaan vertaistukeen, varsinkin vastavalmistuneille. Myös erilaiset työelämäjaksot ovat suositeltavia. Koulutusta tulisi jaotella mahdollisuuksien mukaan pienempiin kokonaisuuksiin.

OSAAVA -ohjelman avulla lisääntyvän koulutuskysynnän kautta täydennyskoulutuksen tarjoajia kannustettaisiin ohjelman avulla verkostoitumaan alueellisesti ja valtakunnallisesti sekä kehittämään ja tarjoamaan erityisiä osaamisen kehittämisen tukimuotoja, kuten:

- osaamisen kehittämisspalvelut (mentorointi, lyhyet, tavoitteelliset ja ohjatut työssä oppimisen jaksot sekä oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus);
- opetusalan henkilöstön työssä tarvittavan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessit, kuten verkkopedagogisen osaamisen näytöt, ohjausosaaminen ja työelämäosaaminen;
- osaamisen kehittämismallit, joissa tavoitteet asetetaan mahdollisimman osallistujalähtöisesti ja avoimesti;
- oppilaitoksen / sivistystoimen johtotehtäviin tähtäävien henkilöiden rekrytointia tehostava koulutus;
- oppilaitosjohdon arkeen jo nyt kuuluvan kansallisen ja kansainvälisen osaamisen kehittämisen tukeminen;
- opetustoimen henkilöstön työelämäntuntemuksen vahvistaminen;
- alueelliset, paikalliset ja koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen tasoiset osaamiskartoitukset ja osaamisen kehittämissuunnitelmat sekä niitä tukevat toimet, kuten ohjaus ja konsultaatio osaamisen johtamisen hallinnasta ja tietojärjestelmistä;
- aktiivinen kansallinen tiedotus täydennyskoulutustarjonnasta ja sähköinen portaali ohjelman yhtenäisellä ulkoasulla ja logolla varustettuna;
- kansallinen, kevyt ohjelman vaikuttavuuden ja laadun seuranta ja arviointi;

- pienimuotoiset kehittämistutkimukset.

Neuvottelukunta esittää harkittavaksi myös koulutusta, joka antaisi, työmarkkinaosapuolten hyväksymänä, erityispätevyiden oppilaitosten osaamisen johtamiseen.

Hakevan työn muodot

Opetustoimen henkilöstön kannalta täydennyskoulutukseen osallistumisen haasteena ei yleisesti ottaen ole tietämättömyys koulutusmahdollisuuksista vaan muut syyt. Esimerkiksi kiire, yleinen ajanpuute, taloudelliset resurssit, sijaisongelmat, lisäkulut sekä pitkät välimatkat koulutukseen ja koulutuksen sisällöllinen epäkiinnostavuus ovat haasteita, jotka tulisi ottaa huomioon ohjelman sisältöjä kehitettäessä. Niin ikään opetustoimen ammateissa toimivien henkilöiden oletetaan jo valmiiksi olevan osaavia ja koulutukseen osallistumisen esteenä voi olla vaikeus myöntää omien tietojen vanhentuneisuutta.

Aiemmista erityisille kohderyhmille kohdennetuista koulutustarjonnan lisäsohjelmista saadut kokemukset osoittavat, että tehokkaimpia hakevan toiminnan muotoja olivat jalkautuminen työpaikoille (OSAAVA -ohjelmassa oppilaitoksiin ja muihin vastaaviin työyhteisöihin) ja yhden luokun periaate (OSAAVA:ssa täydennyskoulutusten ja muiden osaamisen kehittämisen keinojen tarjoajien välinen yhteistyö ja verkottuminen ohjauksessa, jolloin opinnoista kiinnostuneen mahdollisuudet hakeutua vaivattomampaan hakeutumisvaiheen tiedonsaantiin ja ohjaukseen paranevat). Siksi ohjelman toimijoita tulisi velvoittaa yhteistyöhön ja tarjonta koota alueellisesti ja/tai yhteiseen kansalliseen portaaliin, kun koulutusta on yleisesti tarjolla osallistujille. Hakeutumisen esteitä on mahdollista poistaa ja ratkaisuja etsiä työyhteisön yhteisen kehittämisen avulla.

5. Pohdintaa OSAAVA -ohjelman järjestämiseksi⁴

OSAAVA -ohjelmaa varten tulisi perustaa laajapohjainen ohjausryhmä. Osaava-työryhmän loppuraportin suositusten mukaisesti ohjelman toteutusta edesauttaa ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevan ohjeistuksen valmistelu, joka valmisteltaisiin laajapohjaisessa ryhmässä vuoden 2010 aikana.

Ohjelman tarjoamista mahdollisuuksista tulee tiedottaa henkilöstöä ja yksittäisistä tilaisuuksista tiedon levittäminen tulee hoitaa tehokkaasti. Henkilöstöä voisi informoida tulevista koulutusmahdollisuuksista esimerkiksi Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ), muiden ammattijärjestöjen (esimerkiksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL), opettajien pedagogisten ja ainejärjestöjen, koulutuksen järjestäjien sekä oppilaitosten/työyhteisöjen kautta. Myös idea työpaikalla olevasta täydennyskoulutuksen koordinaattorista tai tukihenkilöstä, joka on työhönsä sitoutunut, keskeisessä asemassa ja verkostoitunut alueen muiden ja saman koulutuksen järjestäjän oppilaitosten kanssa, on kannatettava.

Ohjelman rahoituksen jakoperusteiden osalta tulee huolehtia, etteivät ne mene päällekkäin muun valtionrahoitteisen opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen (opetushallitus, aluehallintoviranomaiset) tavoitteiden kanssa. Jakoperusteissa ja koulutuksen sisältöjen toteuttamisessa tulisi ottaa huomioon myös opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutukseen liittyvä laadunkehittämistyö, kuten perusopetuksen laatukriteerit (Opetusministeriön julkaisuja

⁴ Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan saamaan toimeksiantoon ei kuulunut OSAAVA -ohjelmaa koskevien sisältöjen pohdinta. Muistion lopussa on kuitenkin hyvin yleisellä tasolla koetettu pohtia ohjelman mahdollisia järjestämismuotoja muistion muuhun tekstiin liittyen.

2009:19) ja opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan työ valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen laadun kehittämiseksi. OSAAVA -ohjelman avulla tuetaan valtionrahoitteisen täydennyskoulutuksen kysyntää kompensoimalla koulutuksen järjestäjille osallistumisesta aiheutuvia lisäkustannuksia. Samalla vahvistetaan myös ko. täydennyskoulutuksen tarjontaa.

OSAAVA -ohjelman hallinnointi ei saisi tapahtua tarkoitusta varten perustetun erillisen laajan organisaation toimesta vaan hyödyntämällä jo olemassa olevia rakenteita ja organisaatioita