

Osaava-verkostossa opittua - mikä toimii opettajien osaamisen kehittämisessä

Tarja Tuomainen, Jyväskylän kaupunki, projektipäällikkö

Osaava-ohjelma 2010-2017 lyhyt tausta

- ▶ Kolmas osa opettajista ilmoitti valtakunnallisessa kyselyssä, ettei ole osallistunut lainkaan tai vain pakollisiin VESO-koulutuksiin edellisenä vuonna
- ▶ täydenniskoulutukseen malleja, jotka hyödyntäisivät henkilöstön omaa osaamista ja toimisivat oppilaitosten ja opetustoimen kiireisessä arjessa ja olisivat tarvelähtöisiä
- ▶ Koko henkilöstö mukaan; erityisesti merkittäviksi ryhmiksi tunnistettiin aloittavat opettajat, rehtorit ja yli 55-vuotiaat, vahvasti koulun arkeen vaikuttavat mutta vähän koulutuksiin osallistuvat opettajat
- ▶ Lisäksi tunnistettiin tuntiopettajat vähän koulutuksiin osallistuvina ja aikuiskoulutuksessa toimivat opettajat
- ▶ Tutkimusperustaisesti tiedettiin, että koko työyhteisöön kohdistuvat koulutukset ovat vaikuttavia - näin Osaavassa muodostui lähtökohdaksi kehittää koulutusmalleja, jotka kohdistuvat koko työyhteisöön ja koulutuksen järjestäjien vahva verkostoituminen

Haasteet ohjelmalle

Ohjelmalle asetettiin heti aluksi viisi haastetta:

1. Suunnitelmallisuus
2. Osaamisen johtaminen
3. Perinteisten työyhteisöistä irrallaan olevien koulutusmallien haastaminen
4. Verkostoituminen alueellisesti tai muuten luontevalla tavalla
5. Palvelujen laatu; hyvä työyhteisö toimii laadukkaasti

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 1.12.2017

Osaava-ohjelman hyviä käytänteitä; Opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalleista ja niiden mahdollisuuksista

- ▶ 59 hankkeen kuvaukset ja mallit
- ▶ hyödyntävät henkilöstön osaamista, verkostomaista yhteistyötä ja toimivat opetushenkilöstön kiireisessä arjessa
- ▶ on onnistuttu synnyttämään kehittämismyönteistä toimintakulttuuria ja luomaan oppimisen yhteistöllisyyttä tukevia koulutus- ja kehittämissuunnitelmia koulutuksen järjestäjien ja koulujen käyttöön
- ▶ uusilla rakenteilla, toimintamalleilla ja hyviä käytänteitä kehuittaen on voitu huomioida yksilöiden ja yhteisöjen osaamistarpeita
- ▶ malleilla on kehitetty yksilöiden ja työyhteisöjen digiosaamista, laatutyötä, työhyvinvointia
- ▶ toimintamalleilla on pyritty edistämään koko työyhteisön toimintakulttuurin uudistamista, yhteisöllisyyttä ja henkilöstön työssä jaksamista

Osaava-ohjelman vaikuttavuus

- ▶ Vaikuttavuuden käsitteen sisältö ja arviointi eivät yksinkertaisia mutta hankkeiden kuvausten ja itsearviointien perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että ohjelmalla on ollut merkitystä opetushenkilöstön osaamisen kehittämisessä
- ▶ henkilöstön osaamistarpeet ja koulutuksen ja opetuksen järjestäjien sekä hankeverkostojen yhteiset tavoitteet ja päämäärät ovat olleet suunnitelmien ja koulutustilaisuuksien peruspilarit
- ▶ Keskeisenä ajatuksena on ollut, että rakenteet ja käytännön toiminta tukevat mahdollisimman hyvin opetushenkilöstön osallistumismahdollisuuksia, odotuksia ja tarpeita

Yhteisten päämäärien, keinojen, osaamisen kehittämisen sisältöjen ja hyvien käytänteiden suunnittelussa, toiminnan ohjauksessa sekä niiden arvioinnissa ja kehittämisessä hankkeet arvostavat ja pitävät ensiarvoisen merkityksellisenä verkostomaista toimintaa. Sen arvioidaan yhdistäneen mukana olevia ja aiemmin erillään olleita toimijoita.

Verkostoyhteistyön haasteena on se, että siinä on tarpeen tunnistaa ja tunnustaa verkoston jäsenten erilaisuus

Merkityksellistä

- ▶ Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus ja aluehallintovirastot - menettelytapana toimiva ;alueorganisaatiolla on ollut oleellisen tärkeä rooli yleisten kansallisten tavoitteiden ja paikallisten tarpeiden yhteen saattamisessa
- ▶ Tärkeä tieto olisi tieto siitä, mitä todella tapahtuu koulutuksen jälkeen oppilaiden kanssa toimittaessa.
- ▶ Miten hyvät käytänteet ja toimivien verkostojen kokemukset leviävät muiden tietoon ja käyttöön edelleen
- ▶ Miten koulutukseen osallistuneet opettajat ovat hyötäneet saamastaan koulutuksesta, miten he ovat muuttaneet toimintaansa oppilaidensa kanssa, miten he ovat jakaneet tietojaan ja kokemuksiaan toisten opettajien kanssa.

- ▶ Koordinaattorit ja heidän toimintaehtojensa selvittäminen.
- ▶ Miten koulutukseen osallistuneet opettajat ovat hyötäneet saamastaan koulutuksesta, miten he ovat muuttaneet toimintaansa oppilaidensa kanssa, miten he ovat jakaneet tietojään ja kokemuksiaan toisten opettajien kanssa.

Osaava-ohjelma Keski-Suomessa

Keski-Suomen Osaavasta Osaava Metsoksi

- ▶ Mukana kaikki Keski-Suomen kunnat (23)
- ▶ Jyväskylän koulutuskuntayhtymä (sekä lukiokoulutus että ammatillinen koulutus)
- ▶ Vapaan sivistystyön verkostot: kansalais- ja kansanopistot
- ▶ Vahva yhteistyöverkosto koko maakunnassa
- ▶ <https://peda.net/hankkeet/ksosaava>
- ▶ <https://peda.net/hankkeet/ksosaava/keos>
- ▶ <https://peda.net/opetussuunnitelma/ksops>

Miten osaaminen kehittyy

- ▶ rakenteet; ohjaus, osaamis- ja koordinaatio sekä yhteistyöverkostot, foorumit, johtamisen tukeminen
- ▶ Sivistystoimen sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin, luottamus
- ▶ Yksilölliset tarpeet ja niihin vastaaminen - kehityskeskustelut, osaamiskartoitukset ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat - osaamisen johtaminen
- ▶ Mallit, joissa osaamista rakennetaan alueille siten, että osaaminen jää paikkakunnalle/oppilaitokseen ja kehittyy edelleen (uuden opetussuunnitelman arviointikoulutus, koulussa digittää)
- ▶ Monimuotoiset mahdollisuudet toteuttamiseen; verkkopedagogiikka

Miten osaaminen kehittyy

- ▶ yhdessä niin, että mukana sekä opettajankoulutus (opettajat ja opiskelijat) ja oppilaitosten opettajat ja oppilaat/opiskelijat yhteisessä todellisuudessa. Samaan aikaan koulutusta esim. digitaalisuuteen
- ▶ vertaisuus
- ▶ perinteisen koulutuksen merkitys lähinnä määräyksiin ja lakimuutoksiin liityvissä teemoissa ja asioissa
- ▶ Yhteiset maakunnalliset ja alueelliset hankkeet

KEOS2017 foorumi Jyväskylän Paviljongissa
- 3500 opetushenkilöstön osaajaa
<https://peda.net/hankkeet/ksosaava/keos>



Kiitos!



https://drive.google.com/drive/folders/1DrQYhDoy87_EzPJQWtIAAXk0HFewWmed