



O

Osaava-ohjelma  
*Programmet Kunnig*

# UUSI OSAAJA

---

## VALMIINA DIGILOIKKAAN!

 Luksia Keuda



# SISÄLTÖ

Johdanto .....	3
<b>OSA 1</b>	
Viittauksesta twiittaukseen – koulut ja opettajuus muutoksessa .....	4
1.1. Muuttuvat oppimisympäristöt .....	5
1.2. Uusi opettajuus – mitä se on? .....	8
1.3. Twitter-lintu haastaa aapiskukon – oppimiskäsitykset ja pedagogiikka muuttuvat .....	11
1.4. Muuttuvat asiakkaat .....	15
<b>OSA 2</b>	
Osaamisen johtamisen haasteet koulutusorganisaatiossa .....	16
2.1. Osaamisen johtaminen Keudassa .....	19
2.2. Osaamisen johtaminen Luksiassa .....	21
<b>OSA 3</b>	
Uusi Osaaja -projektien toimenpiteet .....	23
3.1. Case Keuda .....	24
3.2. Case Luksia .....	29

# JOHDANTO

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ rahoitti vuosina 2010-2016 Aluehallintoviraston (AVI) kautta hallinnoidun **Osaava-ohjelman**. Sen tavoitteena oli kehittää paikallisissa ja alueellisissa verkostoissa koulutuksen järjestäjien henkilöstön ammatillista osaamista sekä organisaatioiden osaamisen kehittämisen rakenteita ja suunnitelmia.

---

Uusi Osaaja -projektit rahoitettiin

Osaava-ohjelmasta ja projekteja toteutettiin kaikkiaan neljä erilaista toteuttajaverkostoissa:

Projekti	Ajankohta	Toteuttajat
Uusi Osaaja	2010–2011	Keuda, Luksia, Omnia, Varia
Uusi Osaaja 2	2011–2012	Keuda, Luksia, Omnia, Varia
Uusi Osaaja 3	2013–2014	Keuda, Luksia, Salpaus
Uusi Osaaja 4	2014–2015	Keuda, Luksia

---

TÄSSÄ JULKAISUSSA esitellään Uusi Osaaja -projektien tulokset etenkin tietoyhteiskuntaosaamisen ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön edistämisen näkökulmasta. Rajaus jättää osan kolmen ensimmäisen Uusi Osaaja -projektin toiminnasta ja tuloista pois julkaisun sivuilta. Toisaalta näin kuvataan ehkäpä hivenen tarkemmin sitä polkua, jonka neljännen Uusi Osaaja -projektin toteutuksesta vastanneet Keuda ja Luksia ovat kulkeet vuosien varrella.

UUSI OSAAJA -PROJEKTIN PÄÄTTYESSÄ opetushenkilöstön digitaalisten lisäajointien lisääminen on ajankohtaisempaa kuin koskaan aikaisemmin. Tässä julkaisussa tuomme esille opetuksen digimurrosta, siitä johtuvia osaamisen kehittämisen haasteita ja ratkaisuja. Pylimme myös osoittamaan, kuinka väistämätöntä muutos on.

Selkeyden vuoksi aluksi mainittakoon, että teksteissä tarkoitamme samaa asiaa digiosaamisella tietoyhteiskuntaosaamisella ja tvt-osaamisella – rakkaalla lapsella on aina monta nimeä.



TARJA LEPPÄNEN  
Koulutuspäällikkö  
Luksia, Länsi-Uudenmaan ammattiopisto



OTTO ALA-NISSILÄ  
Projektipäällikkö  
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä



OSA 1

# VIITTAUKSESTA TWIITTAUKSEEN

KOULUT JA OPETTAJUUS MUUTOKSESSA

Tarja Leppänen

# 1.1 MUUTTUVAT OPPIMISYMPÄRISTÖT

OPETTAJA ON OLLUT kautta aikojen keskeisessä roolissa uusien menetelmien ja omaa aikaansa heijastavan pedagogiikan käyttöönotossa. Opettajan tehtävänä on aina välillisesti ollut tuoda tulevaisuutta tutummaksi, toimia visionäärinä ja turvallisena siltanä tulevaisuuteen. Opettajan oman osaamisen kehittyminen, henkilökohtainen kiinnostus uusiin asioihin, opettajan oman roolin ja vastuun ymmärtäminen sekä kehityksessä yleensä että yhtenä sukupolvien ketjun osana ovat olleet aina ratkaisevia sen kannalta miten oppimisympäristöt muuttuvat.

Tässä juuri suomalainen koulu ja suomalaiset opettajat ovat olleet se loistava esimerkki mistä muu maailma hakee inspiraatiota. Suomi on kuuluisa kouluistaan – etenkin peruskouluistaan. Sitäkin ennen kansakoulut, usein kylän keskuksia, olivat osa suomalaista identiteettiä ja edustivat tulevaisuutta siinä missä nykyajan oppilaitoksetkin. Tunnesiteet vanhoihin koulurakennuksiin ovat vahvoja edelleenkin, tämän voi helposti havaita nykyään käytävässä kouluverkkokeskustelussa. Voisi ajatella, että parhaimmillaan koulu – olipa kyse mistä tahansa kouluasteesta – heijastelee arjen opetustilanteissa sekä tulevaisuuden yhteiskuntaa että ympäröivää arkielämää.

JO KANSAKOULUN OPETTAJILLE suositeltiin aikoinaan ”opintoympäristön vaihtamista” – tunnistettiin luokassa opettamisen teoreettisuus ja neuvottiin ottamaan askelia luokan ulkopuolelle. Tarjontaa oli aikakauden mukaisesti esim. hakkuutöiden ja metsänkylvön seuraamisesta, yhteiskunnan toimintoihin ja teollisuuslaitoksiin tutustumiseen – unohtamatta kirkkoja ja museoita. Pedagogiikkaa ei unohtettu tuolloinkaan vaihtelun halusta riippumatta.

Luokkahuoneet teknistyivät hiljalleen, mm. Kouluradio aloitti toimintansa vuonna 1934. Sen pelättiin vievän opettajilta työt, kuten on sittemmin epäilty mm. internetin ja verkko-opetuksenkin tekevän.

Pelko on kuitenkin ollut turhaa – opettajan työn luonne on kylä muuttunut ajan hengen mukaiseksi, kuten muissakin ammateissa, mutta opettajaa ei voida edelleenkään korvata laitteella tai siirtämällä tuotantoa Kiinaan.



“ Kouluradion alkuaikoina jotkut siihen ihastuneet arvelivat, että uusi opetustapa tekisi opettajan tarpeettomaksi. Tarvittaisiin muka vain vahtimestari pitämässä järjestystä yllä radioon puhuvan opettajan hoitaessa opetusta kaikissa maan kouluissa, oli sitten kysymyksessä uskonto, voimistelu tai maantieto. Kouluradio ei kuitenkaan ole pannut eikä tulekaan panemaan opettajia viralta. Sen merkitys rajoittuu siihen, että sen avulla voidaan olennaisesti täydentää koulujen ohjelmaa sellaisilla arvokkailla lisillä, joita koulut eivät itse pysty järjestämään. Käynti jossakin pääkaupungin museossa tai suuressa tehdaslaitoksessa, merkkihenkilön haastattelu tai suuren isänmaallisen juhlan seuraaminen on ilman radiota saloseudun koulun ohjelman saavuttamattomissa. Luokan oma opettaja ei radiotunnilla jää toimeettomaksi. Hän voi ja hänen tuleekin ennen sitä huolella valmentaa lapsia lähetystä seuraamaan. Kun lähetys on päättynyt, on opettajan jälleen ryhdyttävä johtoon.”

Kansakoulun opetusoppi,  
Matti Koskenniemi, Otava 1946

MUUTOSTA OVAT suomalaisen koulun eri vaiheissa leimanneet erilaiset koulutusjärjestelmän vaiheet. Mielikuvana voi monella olla, että kansakoulu pysyi muuttumattomana vuosikymmenet, että vanhempamme ja isovanhempamme kävivät samanlaista koulua, mutta muutosta silloinkin oli. Kansakoululla oli opetusoppinsa ja uudistajansa, ympäröivä yhteiskunta koki sotien jälkeen maalta kaupunkiin muuttamisen ajan joka heijastui kansakoulun arkeen. Kansakouluaikaa voisi kuvailla myös suureksi henkiseksi muutokseksi, kasvatustieteen muuttumisesta opetusopiksi ja pedagogiikaksi ja lapsen oikeuksien sekä lapsuuden arvon ymmärtämisen lisääntymisenä. Maailmalla muuallakin oli menossa vastaavanlaista, mm. YK:n Lasten Oikeuksien -julistus annettiin vuonna 1959.

Toisen maailmansodan jälkeen aloiteltiin Suomessa suunnitelmallisempi ammatillinen koulutus, ja useita ammatillisia oppilaitoksia perustettiin 1950–1960-luvuilla. Koko koulutusjärjestelmän uudistaminen 1970-luvulla ja peruskoulujärjestelmän perustaminen käynnisti uuden aikakauden koulumaailmassa. Koulutusasiat alkoivat saada paljon huomiota ja myös rahaa oli tarjolla muutosten tekemiseen.

Hyvinvoinnin lisääntyminen ja yleinen teknologinen kehittyminen on heijastunut myös oppimisympäristöihin, mm. opetusmateriaalien runsautena ja uudistumisena sekä uusina koulurakennuksina. Tekniikka ja innovaatiot ovat monin kohdin suorastaan tulvineet luokahuoneisiin. Sekä opettajilla että opiskelijoilla on riittänyt omaksuttavaa muutoksissa. Juuri tietotekniikka on muuttanut oppimisympäristöjä ja opetusmetodeja parin viime vuosikymmenen aikana selkeimmin.

TIETOTEKNIikka TULI kouluihin 1980-luvulla ja oli luonteeltaan hyvin erilaista opetettavaa ainesta kuin mitä tänä päivänä käsitteellä ymmärretään. Sen myötä kouluihin alkoi syntyä erillisiä atk-luokkia, joita tietysti on vieläkin. Vähitellen ohjelmointi-keskeisestä opetuksesta siirryttiin sovelluskeskeisempään ja erilaiset tekstinkäsittely- ja laskentaohjelmistoihin perustuvat opetustilanteet yleistyivät. Nykyään on vaikeaa ajatella että käyttäisimme käsinlaskemiseen tai tietokirjojen selaamiseen aikaa, kun samat tehtävät on tehtävissä muutamalla klikkauksella. Tietotekniikan rooli tämän päivän opetuksessa on samanaikaisesti keskeinen ja integroitu. Mitä mieltä olet seuraavasta väittämästä?

// Any teacher who thinks that computer can replace me – should be replaced by computer.”

Sugata Mitra,  
TED-talks, [www.ted.com](http://www.ted.com)

Vaikka laitteet ja sovellukset yleistyvätkin, ei pedagogiikka katoa mihinkään. Se on saanut vain uuden ulottuvuuden – opettajan pedagogista osaamista tarvitaan edelleen.

Erityistä teknistä kiitolaukkaa edustaa internetin tulo opetukseen parin viime vuosikymmenen aikana. Virtuaaliset tilat ja mobiilioppiminen haastavat perinteiset oppimisympäristöt ja tuovat uudenlaista ajattelua sekä oppituntien sisältöihin että ajalliseen käsitteeseen. Nykyään olemme jo lähellä sitä, että oppimisympäristönä on koko maailma.

MILLAISIA OVAT tulevaisuuden oppimisympäristöt? Muuntuvia, vuorovaikutuksen mahdollistavia, innovatiivisia sisustuksellisia tiloja tai kuten seuraava sitaatti määrittää:

// Emme tarvitse niinkään opetustiloja, vaan inspiroivia oppimisympäristöjä. Emme puhu myöskään opusteknologiasta, vaan uudenlaisista sosiodigitaalisista vuorovaikutuksen muodoista. Koulujen ja yliopistojen tilaratkaisujen on oltava sellaisia, että ne koukuttavat oppimiseen. Tulevaisuuden luokkahuoneesta ei tule huvipuistoa teknologisista apuvälineistä huolimatta, teknologia ei ole koulussa viihde- vaan opetuskäytössä, oppimisen ja opetuksen apuna.”

professori Kirsti Lonka





## 1.2 UUSI OPETTAJUUS – MITÄ SE ON?

UUDET OPPIMISKÄSITYKSET ja opetusteknologian kehitys haastavat opettajaa muuttumaan. Internetin olemassaoloa ja sen tuomia mahdollisuuksia ei voi enää opetustilanteissa ohittaa.

Opettajan uusi rooli voidaan nähdä ohjaajana, valmentajana, suunnan näyttäjänä, tiedon suodattajana, sirpaleisen tiedon yhdistäjänä ja täydentäjänä, oppimisympäristöjen ja -tilanteiden rakentajana.

Etenkin suurten muutosten aikana – joka on juuri nyt ammatillisessa koulutuksessa erittäin ajankohtaista – opettajan ohjausosaaminen korostuu. On hahmotettava kokonaisuuksia oman oppiaineen ympärillä ja osattava paljon enemmän kuin pelkästään omaan substanssiin liittyviä asioita.

Motivointi, palautteen anto ja opiskelutaitojen opettaminen ovat edelleen tärkeässä asemassa. Oikean ja luotettavan tiedon erottaminen tietotulvasta, tekijänoikeuksiin liittyvät asiat sekä monipuolinen tietotekninen osaaminen ovat opettajankin uutta osaamista. Tiedon joka paikkaisuus ja valtavaksi kasvanut määrä haastaa jokaisen opettajan oman osaamisen.

Tiedon käsite on muuttunut, oleellista on tiedon käyttökelpoisuus ja nopea löytäminen tiedon omistamisen sijaan. Tiedonhallinta alkaa olla jo sitä, että hallitsee taidot joilla tieto löydetään internetistä.

Koululla ja opettajilla on sama vastuu kuin edeltävien sukupolvienkin aikana, on osattava rakentaa silta uuden ja vanhan välille

// Googlesta on tullut meidän kaikkien väliluimusti, halusimmepa sitä tai emme.”

Linda Liukas,  
Koodin voima

sekä taattava lapsille oikeus oman aikakautensa mukaiseen opetukseen ja oppimiseen. Opettajan rooli sillanrakentajana ja oppimistapahtuman ohjaajana on edelleen merkittävä.

Muutos on aina vaikeaa ja usein sitä vastustetaan ja kyseenalaistetaan. On vaikeaa, kun pitää omaksua jotain uutta, ylittää oppimisen kynnyksen ja oma mukavuusalue. Muutokseen on kuitenkin lopulta sopeuduttava sillä vaihtoehto on huono. On vanha totuus, että parhaiten selviävät ne organisaatiot jotka omaksuvat nopeimmin uutta. Tämä pitää paikkansa myös yksilötasolla.

Opetusteknologian kehittyminen on tuonut valtavan valikoiman erilaisia sovelluksia joista opettajan pitäisi valita tilanteeseen sopivimmat. Jo pelkästään sosiaaliseen mediaan liittyviä mahdollisuuksia on niin paljon ettei niitä kaikkia voi kukaan hallita. On osattava tehdä valintoja. Pedagogiset tarpeet ratkaisevat valinnan lopputuloksen, mutta samalla on rakennettava siltaa uuden ja vanhan välille. Tämän ajan katoavaa kansanperinnettä alkavat olla liitutaulut, piirtoheittimet ja perinteiset oppikirjatkin.



/// Kun laitan oppilaat nettiin hakemaan jotain tietoa, he löytävät sen ennen kuin ehdin edes istua omalle tuolilleni. On tietenkin meidän kirjastotätejä tervehtivän sukupolven mielestä surullista, että kirja ei ole enää mitään, mutta aika on muuttunut, ja voihan olla että historia toistaa itseään ja hetken kuluttua pahvikantinen, tuttu ja turvallinen kirja on taas in. Viimeistään siinä vaiheessa, kun sähköjärjestelmä kaatuu. Mutta nyt on sähköisen järjestelmän aika padeineen, padeineen ja kindleineen. Vastaan hangoittelemisen on kehityksen hidastamista.”

Maarit Korhonen,  
Herää koulu 2014

## OPETTAJAN UUSIA VÄLINEITÄ



## ... HAASTEITA RIITTÄÄ SILTI



MUUTOKSEEN JA KEHITYKSEEN liittyy paljon mietittävää, paitsi osaamiseen liittyyä niin myös eettisiä ja filosofisia kysymyksiä. Osa kysymyksistä on tuttuja eivätkä juuri tämän ajan synnyttämiä. Oppiiko kukaan? Mistä aikaa? Nämä asiat ovat pohdituttaneet opettajia aina, eikä niihin ole ehkä olemassakaan yhtä vastausta vaan jokaisen on löydettävä oma totuutensa näihin.

Virtuaaliympäristöihin liittyy paljon eettisiä pohdintoja esim. tekijänoikeudet opetusmateriaaleihin, miten opiskelijan osallistumista valvotaan, miten varmistetaan henkilöllisyys verkossa, on-

ko työpanoksella hintaa?

Digitaalisuus on tullut kouluihin jo kauan sitten. Työjärjestysten, arvioinnin, päiväkirjojen, tiedottamisen ja kokouskäytänteiden sähköistyminen olivat ensiaskeleita. Sen jälkeen digitaalisuus siirtyi opetustilanteisiin, muuttaen opettajuutta, opettajan substanssiosaamista ja tapaa opettaa. Emme pysty muuttamaan enää kehityksen suuntaa vaan virtuaalivirta vie meitä, vastaan pyristeleminen ei auta ja on vaihtoehtona vain voimavaroja kuluttava. On keskiytävä muutosvirrassa pysymiseen.

## 1.3 TWITTER-LINTU HAASTAA AAPISKUKON - OPPIMISKÄSITYKSET JA PEDAGOGIIKKA MUUTTUVAT

MUUTTUVAT OPPIMISYMPÄRISTÖT muuttavat oppimistapahtumia moniulotteisemmiksi, yksilöllisemmiksi ja epäformaaleiksi. Mutta myös opiskelijoiden erilaiset omakohtaiset kokemukset ja erilaiset sosio-ekonomiset taustat tuovat haastetta opetustilanteisiin. Haasteita riittää, sekä opettajalle että opiskelijalle.

OPETTAJA JOUTUU haastamaan oman henkilökohtaisen opetus- ja oppimistapansa ja hyväksymään sen, että joskus opettaja onkin itse oppijan roolissa opetustilanteessa. Myös opiskelijalla on uusi, entistä aktiivisempi rooli tiedon käsittelijänä ja oman oppimisprosessinsa vastuullisena toteuttajana.

Uusille oppimiskäsityksille ja pedagogisille malleille on yhteistä se, että kaikki oppivat toisiltaan. Täten myös opettaja oppii oppilailta. Entinen tiedon tuoma auktoriteettiasema haastetaan ja toimintakyky verkostossa onkin yhtäkkiä tärkein taito.

“ On helppoa opettaa Kreikan maantietoa ja historiaa lapselle, joka on käynyt Kreikassa ja myös vierailut Lontoon British Museumin Kreikan historia -osastolla. Saman oppisisällön opettaminen lapselle, joka tuntee lähinnä vain lähiönsä Salen, vaatii opettajalta todellisia taitoja.”

Maarit Korhonen,  
Herää koulu

## SEURAAVASSA LYHYITÄ KUVAUKSIA uusista oppimiskäsityksistä ja vanhoista tutuista jutuista – listalla myös pedagogisia toimintamalleja. Mikä näistä tuntuu tutuimmalta tavalta toimia?

### **Konnektivismi**

Konnektivismi on internetin luomien mahdollisuuksien avulla oppimista. Oppiminen tapahtuu tehokkaimmin osana sosiaalista verkostoa. Tieto ja oppiminen syntyy mielipiteiden eroista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Oleellista ei ole se, mitä tällä hetkellä tiedetään, vaan se että osataan luoda uutta tietoa, pysytään ajantasalla ja hyödynnetään sosiaalista verkostoa.

Oppimista tapahtuu monin eri tavoin: kursseilla, sähköpostilla, yhteisöissä, keskusteluissa, nettikaupassa, sosiaalisessa mediassa esim. blogeja ja twitter-viestejä lukiessa.

### **Ubiikki oppiminen**

Ubiikki oppiminen perustuu ubiikkiin eli sulautettuun tietotekniikkaan, joka on toimijaa ympäröivää, keskenään verkottunutta, huomaamattomasti toimivaa ja ympäristöönsä sulautuvaa kaikkialla olevaa tietotekniikkaa. Ubiikissa oppimisessa mikä tahansa ympäristö on oppimisympäristö ja ympäristöön sulautunut teknologia avaa käyttöliittymiä oppimistiloihin. Ubiikissa oppimisessa henkilökohtaiset tavoitteet ja oma arki ovat keskeisiä. Oppiminen liittyy saumattomaksi osaksi oppijan muuta elämää. Mobiilioppiminen ja sen hyödyntäminen erilaisissa tilanteissa on ubiikkia oppimista. Hyödynnetään verkon avulla sovelluksia ja palveluja sillä hetkellä kuin niitä tarvitaan.

### **Humanismi**

Humanistisessa oppimiskäsityksessä korostetaan opettajan ja oppijoiden keskinäistä vuorovaikutusta, painopisteen ollessa oppijan persoonallisessa kasvussa ja itsensä toteuttamisessa. Opettaja ohjaa, valmentaa ja kannustaa. Tunnuksomaista on myös itsenäisten oppimisprosessien ja opiskelijan itsearvioinnin keskeinen rooli.

### **Konstruktivismi**

Konstruktivismi perustuu käsitykselle oppijasta aktiivisena tiedon muokkaajana sekä käsitykselle itse tiedon dynaamisuudesta.

Tietoa omaksutaan käyttämällä aiemmin opittua ja tekemällä it-

se. Oppija tekee informaatiosta oman tulkintansa ja luo kokonaisku- van asiasta aikaisempien tietojensa ja kokemustensa pohjalta. Myös oppimistilanteen fyysiset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat muodostu- vaan kokonaiskuvaan.

Oppijan ajattelun aktiivisuus, tiedon käsittelytaidot sekä muista- miskyky ja tarkkaavaisuus ovat konstruktivistisen oppimiskäsityksen avaintennoja. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on myös keskeinen rooli oppimisessa.

### **Kognitiivinen oppimiskäsitys**

Kognitiivisessa oppimisessa kiinnostus kohdistuu siihen, miten ih- minen prosessoi tietoa: oppiminen nähdään tiedon prosessointina. Oppija nähdään erilaisen tiedon aktiivisena käsittelevänä: tietoa vas- taanottavana, havaintoja tekevänä, valikoivana, taltioivana, tulkitse- vana ja aktiivisesti kehittävänä olentona. Mielekäs oppiminen alkaa käytännön elämän ongelmista ja ristiriidoista. Oppijan mielessä syn- tyy tiedollinen ristiriita, kun hänen tietonsa ja taitonsa eivät riitäkään tilanteen hallitsemiseen. Oppija pyrkii ratkaisemaan ristiriidan joko hankkimalla uutta tietoa tai hän järjestää aiemman tiedon uudella ta- valla. Uuden tiedon omaksuminen nähdään aina riippuvaisena ai- kaisemmasta tiedosta.

### **Behaviorismi**

Behaviorismille tyypillistä ovat selkeät, konkreettiset ja mitattavissa olevat käyttäytymistavoitteet. Oppimateriaalin jako pieniin osakoko- naisuuksiin ja eteneminen vaihe vaiheelta suorituksia palkiten se- kä opetuksen opettajakakeskeisyys ovat myös ominaisia piirteitä. Eh- kä selkein ero muihin oppimiskäsityksiin on opiskelijan passiivinen rooli ja oleminen toiminnan kohteena.

### **Flipped classroom**

Eli käänteinen opetus, jossa opiskelijoille annetaan esitehtäviä, jol- loin varsinaisella oppitunnilla jää enemmän aikaa opettajan ja opis- kelijoiden väliselle vuorovaikutukselle ja opitun syventämiselle ja so- veltamiselle. Opetuksen teoriaosuus esim. videoitaan, ja opiskelijat



perehtyvät materiaaliin ennen opetukseen osallistumistaan ajasta ja paikasta riippumatta. Ennen opetukseen tuloa osallistujien edellytetään katsoneen videot.

Lähiopetuksessa päästään sitten keskittymään ongelma-kohtien selventämiseen, keskusteluun, tietojen analysointiin ja ongelmanratkaisuun. Käänteinen opetus ei tarkoita opettajan osuuden häviämistä, vaan hänen läsnäoloaan tarvitaan edelleen kontaktiopetuksissa. Opettaminen on ehkä jopa vaativampaa kuin aiemmin. Opetustilanteesta tulee aktiivisen vuorovaikutteinen, kun videoluentojen tiedot yhdistetään aiempaan osaamiseen ja uusiin asioihin.

### **Collaborative learning**

Collaborative learning -oppimiskäsitys perustuu oletukseen että tieto syntyy yhteisössä, jossa jäsenet kommunikoivat aktiivisesti jakamalla kokemuksiaan.

Kannustetaan opiskelijoita ratkaisemaan yhdessä ongelma. Asetaan yhteinen oppimistavoite ja jokainen auttaa toista oppimistavoitteen saavuttamisessa samalla myös itse muilta oppien. Opiskelijat päättävät itse ryhmän kokoonpanosta ja jäsentensä erilaisista rooleista oppimisprosessissa. Opitaan kysymällä kysymyksiä ja arvioidaan ryhmän jäsenten ideoita ja tekemisiä oppimistavoitteen saavuttamiseksi. Opiskelijat hakevat itse täydentävää materiaalia oppimisensa tueksi. Prosessissa opitaan yhteistyötaitoja ja kriittistä ongelmanratkaisua.

### **Co-operative learning**

eli yhteistoiminnallinen oppiminen on menetelmä, jossa jokin asia ensin opitaan kotiryhmässä ja sitten uudessa ryhmämuodostelmassa jaetaan asiantuntijuutta.

Opettajan rooli on valmisteleva ja ryhmätilannetta ohjaava. Opettaja osoittaa mistä materiaalista löytyy lisätietoa ja tekee oppimista tukevia kysymyksiä etukäteen kotiryhmille. Opettaja päättää mitä opiskellaan ja millä kokoonpanolla. Opiskelijat oppivat jakamaan omaa osaamistaan muille ja täydentämään omaa osaamista toisten asiantuntijuuden perusteella. Lopuksi opettaja testaa kaikkien osaamista käsitellystä asiasta jollakin tavalla.

### **PBL – Problem based learning**

eli Ongelmaperustaisessa opiskelussa opiskelijat kirjojen lukemisen sijasta ratkovat esimerkiksi työelämässä vastaan tulevia ongelmatapauksia. Opettaja aloittaa opetustilanteen kysymyksen asettelulla, sen jälkeen opiskelijat etsivät tietoa. Usein ongelman ratkaisu on monitieteellinen ja tiedon soveltamista käytäntöön erityisesti korostava. Opiskelijat työskentelevät pienissä ryhmissä, ja itse opiskelu tapahtuu avoimia kysymyksiä asettamalla. Oppiminen tapahtuu aktiivisen kyselyn, oman tiedonhankinnan ja vuorovaikutuksen avulla. Ryhmätyöskentely ja itsenäinen työskentely vaihtelevat. Opettajan rooli on pienryhmätyöskentelyn ajan toimia opiskelun ohjaajana eikä tarjota valmiita vastauksia. Menetelmässä hyödynnetään muun muassa yksilön olemassa olevan tiedon palauttamista ja tiedon prosessointia. Koko prosessin ajan opiskelija joutuu myös arvioimaan omaa ja vertaisopiskelijoidensa työtä.

### **Minimaalisen puuttumisen pedagogiikat**

Sugata Mitra tuli tunnetuksi siitä, että hän asensi Intian köyhimmille slummialueille tietokoneita ja antoi lasten oppia itse niiden käytön. Ei ohjausta, ei mitään muuta kuin lasten oma mielenkiinto ja yhteistyö. Opi itse -pedagogiikkaa siis.

Parin viikon kuluttua ainoa viesti mitä Mitralle esitettiin oli että lapset halusivat nopeampia koneita. Tästä sai alkunsa ideologia jolla oli kyllä aikaisempaakin taustaa tutkimusten kautta, mutta joka voitaisiin kiteyttää seuraavasti:

Oppilaiden keskinäinen ajatusten vaihto, ideointi ja yhteinen ongelma ja oivaltamisen vapaus tuottavat oppimisen kannalta tyydyttävän lopputuloksen. Korostetaan oppijoiden aktiivisuutta, yhteistoiminnallista oppimista ja ongelmista lähtevää ja niihin perustuvaa oppimista.

Sugata Mitra on lanseerannut myös käsitteet: **Minulla ei ole aavistustakaan -pedagogiikka**, jossa aikuinen esittää tietämättömyyden, ja lapsi joutuu itse hakemaan vastauksen sekä **Isoäiti-pedagogiikka**, jossa seistään lapsen selän takana tämän tehdessä tehtäviä ja siunailaan miten taitava hän on.



# MILLAINEN ON HYVÄ OPETTAJA?

” Hyvän opettajan ominaisuuksiin kuuluvat: jatkuva kehitys, ammattitieto, rakkaus työhön, opettamisen taito, rakkaus oppilaisiin ja esikuvan vastuu.”

Taitava Opettaja,  
Matti Koskenniemi,  
Antero Valtasaari 1954


NÄITÄ ON VAIKEA kiistää muutosten vuosikymmentenkään jälkeen – asiat ovat saaneet uusia merkityksiä, mutta luja ydin opettajan työssä pysyy samana.

AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA viime vuosina tutuksi tulleet ajatukset siitä, että oppia voi missä ja milloin vain ilmentävät uusia oppimiskäsityksiä. Tiedon joka paikkaisuus, ympäristön lisääntynyt todellisuus, ajasta ja paikasta riippumaton oppiminen, toisilta oppiminen, muuttuvat oppimisympäristöt sekä oppimisteknologian hyödyntäminen ovat arkea ammatillisessa koulutuksessakin.

Osaamista kertyy yksilöllisesti, opettajan rooli muuttuu valmentajan rooliksi, jonka keskeisenä tehtävänä on ajankohtaisten oppimissisältöjen ja sirpaleisen tiedon muokkaaminen kiinnostaviksi kokonaisuuksiksi. Osaamisesta tulee yksilöllisempää ja eriytyneempää ja oppimisessa korostuu itseohjautuvuus, aktiivisuus sekä sisäinen motivaatio.

Oppimiskäsitystään jokainen voi pohtia, opettajan omalla oppimiskäsityksellä on merkitystä käytännön opetustilanteissa. Erilaiset opetustyyli, oppimistyyli ja erilaiset oppijat ovat saaneet nykyään paljon huomiota.

Opettajalle ei riitä opetussuunnitelmien omaksuminen, opetusteknologian hallitseminen ja oman oppimiskäsityksen tiedostaminen, vaan hänen on huomioitava tämän lisäksi vastaanottajien erilaisuus jotta ydinviesti oppimistapahtumassa saavuttaa jokaisen. Vuorovaikutus ja yhteistyö on tärkeämpää kuin koskaan ennen, opetusta ei voi ulkoistaa laitteelle – vieläkään.



// Voiko 60-luvulla  
syntynyt edes  
opettaa 2000-luvulla  
syntynyttä?”

Maarit Korhonen,  
Herää koulu

## 1.4 MUUTTUVAT ASIAKKAAT

1980-LUVULLA LAATUKÄSITTEEN mukana tuli oppilaasta yhtäkkiä asiakas. Olisi jokseenkin loogista ajatella että samalla opettajuus muuttui asiantuntija auktoriteetistä palveluammattiksi. Vai muuttuiko? Ainakin koulutusorganisaatiot uusivat visioitaan ja arvojaan, moniin arvoluetteloihin tuli käsite asiakaslähtöisyys. Tuliko sittenkään pohdittua tarpeeksi mitä tämä muotisana käytännössä tarkoittaa? Tai päivitetiinkö tulkintaa tarpeeksi usein? Asiakkaamme ovat nykyään eri sukupolvea kuin tämän terminologian syntyäikoina.

X-sukupolvi oli asiakkaamme 80-luvulla, 90-luvulla tuli y-sukupolvi, tämän ajan asiakkaamme alkavat olla jo z-sukupolvea. Tunnemmeko tarpeeksi asiakkaan tarpeita?

UUTTA ASIAKASKUNTAAMME kiinnostavat y- ja z-sukupolvelle tyypillisesti tietokoneet – pelit, sosiaalinen media, vloggaus, tubettaminen, bloggaus, koodaus jne. Nämä sukupolvet elävät nuoruuttaan maailmassa jossa melkein kuka tahansa henkilö on tavoitettavissa yhden twiittauksen avulla ja jokainen voi esim. suoraan tv-lähetykseen lähettää omat mielipiteensä. **Interaktiivisuus on itsestäänselvyys. Julkkikseksi voi tulla yhdessä yössä omassa huoneessaan.** Parhaimmillaan nuorella voi olla seuraajia Youtubessa miljoonia – ja näitä on jo paljon. Julkkis-sanakin olisi ehkä syytä päivittää, sillä jonkin oman sävyensä se sosiaalisessa mediassa saa.

ERITYISESTI Z-SUKUPOLVI koki jo lapsuudessaan digitalisaation lelujen kautta – digitaaliset lemmikit, tietokonepelit ja kännykät tulivat tutuksi jo ennen kouluikää. Tärkeinä arvoina elämässä on hauskanpito, itsenäisyys ja sosiaalinen verkosto. Omistaminen ja vakituinen koko elämän pituinen työura yhdessä työpaikassa eivät välttämättä olekaan kilpailukykyisiä vaihtoehtoja sen rinnalla että elämästä pitäisi voida nauttia. Oma brändi on tärkeä – sosiaalisessa verkostossa näkyminen rakentaa itsetuntoa ja tuo vaikutusvaltaa. Raha kiinnostaa sen verran että sillä voi ostaa itselleen vapaa-ajan harrasteita, matkoja ja elämyksiä.

Mitä vikaa tässä oikeastaan on? Muutos on jo tapahtunut. Samalla kun on syntynyt uusi nuorisokunta on syntynyt myös uusi keskiikäisten ikäluokka, joka eli ihan toisenlaisen nuoruuden.

Saattaa siis olla ihan paikallaan tarkistaa, ovatko opetusmenetelmät tämän aikakauden mukaisia. Ajanmukaisesta opetuksesta tulee nopeasti vahva kilpailutekijä. Asiakkailla on valinnanvaraa enemmän kuin koskaan aikaisemmin ja kaikenlainen tieto leviää nopeasti sosiaalisessa mediassa. Maailma muuttuu siihen suuntaan mitä nuoremme edustavat, näin se on ollut aina ennenkin.

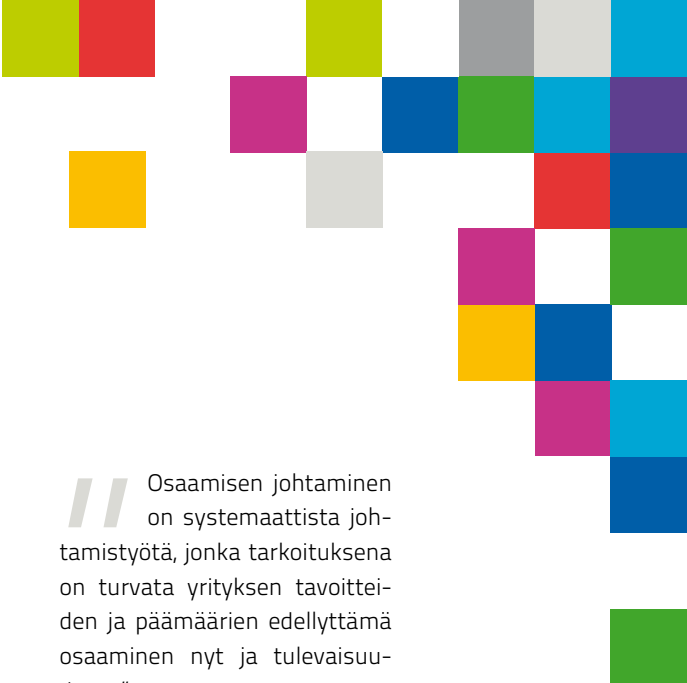
Vanhemman sukupolven on vaikea tätä muutosta aina ymmärtää, mutta sekään ei ole uusi ilmiö. Mitä nuorisosta ajattelivatkaan aikoinaan vanhemmat sukupolvet kun rock'n roll-, punk- ja discomusiikki olivat vuorollaan nuorisoa villitsemässä, ajatuksia ja tapoja muokkaamassa? Sosiaalinen media tekee sitä samaa nyt.



OSA 2

# OSAAMISEN JOHTAMISEN HAASTEET KOULUTUS- ORGANISAATIOSSA





HENKILÖSTÖ NÄHDÄÄN usein tärkeimpänä voimavarana ja näin se pitää tietysti ollakin. Osaava ja työssään hyvinvoiva henkilöstö on keskeinen osa sekä yrityksen että koulutusorganisaation kilpailukykyä. Kilpailukyky heijastuu suoraan myös taloudelliseen tuloksellisuuteen ja siten kyse on myös työpaikkojen säilymisestä.

Osaamisesta ja kilpailukyvyistä huolehtiminen on työnantajan ja työntekijän yhteinen asia. Molemmilla osapuolilla on oma vastuunsa osaamisen kehittymisestä.

Osaamisen johtamisen pitää olla johtamisen kohde siinä missä ovat esimerkiksi pedagoginen johtaminen, henkilöstöjohtaminen, talousjohtaminen tai tietohallintojohtaminenkin. Aika usein osaamisen johtaminen tarkoittaa käytännössä osaamiskartoituksia, kehityskeskusteluja ja sisäistä koulutusta. Suunnitelmallisuutta on, mutta usein melko lyhyellä tähtäimellä ja työntekijöiden omista tarpeista nousevaa. **Organisaatiotasoinen visio siitä mitä ja minkä tasoista osaamista tällä työpaikalla tavoitellaan jää helposti määrittelemättä.** Visiota voi sumentaa myös ajalle tyyppillinen muutoksen vauhti. Vuoden vanha visio voi olla jo auttamattomasti vanhanaikainen ja uutta tehdessä tiedetään että tietyt asiat muuttuvat joka tapauksessa ennen kuin visio saavutetaan. Osaamisvision luominen on siis haastava homma sekin!

Muutoksen johtaminen on aina haasteellista. Kehityksessä on pysyttävä mukana, taloudelliset reunaehdot painavat päälle, muutokset pitää perustella ja suunnitella ja vision tulevaisuudesta tulee olla vahva.

// Osaamisen johtaminen on systemaattista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata yrityksen tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa”

Riitta Viitala, 2008

HAASTEELLINEN TEHTÄVÄ kelle vain, etenkin kun kellään ei ole selkeää kuvaa tulevaisuuden osaamistarpeista. Erialaisten ennusteiden mukaan seuraavat taidot ovat tulevaisuuden työtehtävissä merkittävässä roolissa:

- luovuus
- innovointikyky
- ongelmanratkaisutaito
- tiimityö
- joustavuus
- digiosaaminen
- globaali ymmärrys
- kriittinen ajattelu
- 24/7-oppiminen
- itseohjautuvuus työn teossa
- ympäristöajattelu

Yleistäen voisi sanoa, että ihmiselle jää tulevaisuudessa ne taidot ja osaaminen joita ei koneille voi ulkoistaa. Erityisesti digiosaamisen taidoissa opettajat tarvitsevat lisäkoulutusta ja tukea.

Hyvä tapa toimia yhteisten haasteiden edessä ja samojen tavoitteiden eteen on projektien kautta syntyvä yhteistyö. Uusi Osaaja 1–4 -projektit ovat tuoneet eri koulutusorganisaatioiden kehittäjäyhteisöt tutuiksi toisilleen. Ajan haasteisiin on tartuttu ja yhdessä mietitty toimintamalleja, silti jokaiselle omat toimintatavat sallien.

TÄSSÄ ONNISTUMISTA pohdittiin yhteisessä workshopissa jo 12.9.2014, jolloin Luksian ja Keudan esimiehet miettivät muutoksen johtamista ja erityisesti digiosaamisen johtamista, tässä lyhyt yhteenveto:

- Esimiehellä on moninainen rooli muutoksen johtamisessa – *mahdollistaja, kannustaja, raamien antaja, keskustelukulttuurin ylläpitäjä*
- Hyväksy, että et osaa kaikkea, älä ota turhia paineita *on iban ok turvautua asiantuntija-apuun*
- Tee yhteistyötä eri toimijoiden ja asiantuntijoiden kanssa
- Keskity kokonaisuuksiin
- Lisää tulevaisuuden tuntemista
- Kohenna omaa perusosaamistasi kouluttautumalla *esimiesten omat koulutukset, klinikkatyyppinen työskentely*
- Kokoa tietoa oman henkilöstösi osaamisesta – *osaamiskartoitukset*  
– *riittävän osaamisen määrittäminen*  
– *avoin ja salliva ilmapiiri, monenlainen ja -tasoinen osaaminen on ok*
- Yleisen ymmärryksen lisääminen osaamistarpeista keskusteluiden kautta
- Vertaistuen järjestäminen – *talon sisäiset asiantuntijaringit*
- Kokonaisarkkitehtuurin hallinta – *mitä välineitä käytetään ja mm. tietoballinnon rooli*
- Verkostoidu ja benchmarkkaa
- Jatkuva arkinen palaute, pienistä onnistumisista iloitseminen
- Muista esikuvan vastuu – positiivinen ote jatkuvaan muutokseen

YHTEISTYÖN MERKITYS korostuu entisestään. Sekä koulutusorganisaatioiden välinen että eri henkilöstöryhmien kesken tehtävän yhteistyön sujumiseen on kiinnitettävä huomiota, sitäkin ehkä pitää johtaa tarkemmin kuin aikaisemmin.



## 2.1 OSAAMISEN JOHTAMINEN KEUDASSA

OSAAMISEN JOHTAMINEN ja osaamisen kehittäminen ovat tärkeitä henkilöstöjohtamisen osa-alueita. Keudalle Osaava-ohjelma oli luonteva tilaisuus näiden kehittämiseksi. Ensimmäisen Uusi Osaaja -projektin toteuttajat koottiin toisista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä, jotta verkostosta olisi mahdollisimman paljon tukea kehitystyössä. Sittemmin neljä Uusi Osaaja -projektia ovat toimineet työkaluina, joilla osaamisen johtamista ja osaamisen kehittämistä on tehty näkyväksi Keudassa.

ENSIMMÄISESSÄ UUSI OSAAJA -PROJEKTISSA toteuttajat jakoivat, vertasivat ja kehittivät osaamisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen toimintamalleja, käytänteitä ja kokemuksia. Projektissa huomattiin, että Keudassa oli käytössä osaamisen johtamisen toimintoja, mutta irrallisina ne eivät muodostaneet kokonaisuutta. Lisäksi huomattiin, että toimenpiteet tuottavat tietoa, jota tarvitaan toisissa toiminnoissa. Näin **projektissa laadittiin osaamisen johtamisen vuosikello**, joka synkronoitiin Keudan muihin johtamisen vuosikelloihin.

Ensimmäisen projektin tuloksena Keudassa laadittiin tai uusittiin muun muassa osaamisen kehittämisen suunnitelma, rekrytointiohje, perehdytysuunnitelma, kehityskeskusteluprosessi ohjeistuksineen ja lomakkeineen. Henkilöstö oli mukana näiden työstämisessä työryhmien ja yhteistoimintaelimen kautta, jolloin prosessikuvauksista, käytänteistä ja materiaaleista tuli Keudaan sopivia.



UUSI OSAAJA 2 -PROJEKTISSA keskityttiin opettajan työn uudistuviin ja laajentuviin osaamisvaatimuksiin. Projektissa **tehtiin työnkuvaus uudistuvasta opettajuudesta ja sen osaamisalueista**. Syventyminen teemaan jatkui kolmannessa projektissa, jossa kerättiin kokemuksia uudistuvan opettajuuden työtavoista, etenkin ammatillisten ja ammattitaitoa täydentävien opintojen integroinnista. **Kokemuksia jaettiin eteenpäin Keudassa alakohtaisissa pedagogisissa kehittämistiimeissä.**

Toimintaympäristön muuttuessa yhä nopeammin, Keudassa tahtuvan osaamisen kehittämisen on oltava jatkuvaa arkityöhön sisältyvää toimintaa, ei ainoastaan koulutuksiin osallistumista. Esimiehille korostetaan, että **osaamisen kehittäminen ei saa jäädä pelkästään puheenaiheeksi kehityskeskusteluissa**. Työyhteisöihin on luotava myönteinen ilmapiiri osaamisen kehittämiseksi sekä mahdollisuuksia jakaa ja keskustella kokemuksista. Toisaalta jokaisen työntekijän ollessa yhä enemmän vastuussa oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, korostuu henkilöstön valmius, halu ja taito jakaa, verrata ja pohtia omaa osaamista ja työtapoja kollegoiden kanssa.

UUSI OSAAJA 3 -PROJEKTISSA Keudassa otettiin käyttöön **uusien opettajien perehdytysvaiheen mentorointimalli**, jossa koulutetut mentorit mahdollistavat osaamisen jakamisen vertaisryhmässä. Näin tuetaan etenkin työuransa alussa olevia opettajia ja työyhteisön uusia jäseniä. Kun ratkaisukeskeisyys on tapaamisten lähtökohta ja tuotokset viestitään esimiehille, jotka voivat muuttaa työyhteisön toimintatapoja, **vertaisryhmämentorointi toimii Keudassa myös organisaation oppimisen välineenä.**

Keudassa esimiehet haluttiin mukaan myös Uusi Osaaja 3 ja 4 -projekteissa käynnistettyyn Luotain-toimintaan, joka järjestää verkkopedagogista lähitukea kaikissa kuntayhtymän yksiköissä. **Luotain-toiminta suunnitellaan, toteutetaan ja sen tuloksia seurataan verkkopedagogiikan asiantuntijan, Luotain-lähi-tukihenkilöiden ja esimiesten yhteistyönä. Esimiesten mukanaolo lisää toiminnan vaikuttavuutta.** He varmistavat, että lähituki vastaa yksikön kehittämistarpeisiin ja että se on henkilöstön saavutettavissa.

Myös omasta organisaatiosta löytyvän asiantuntijuuden hyödyntämistä on lisätty Keudassa. Pedagogisia käytänteitä jaetaan yhä enemmän työyhteisöissä. Lisäksi Uusi Osaaja 3 ja 4 -projekteissa Keudan omat asiantuntijat toimivat jokaisen pienryhmäkoulutuksen kouluttajana. **Henkilöstö on Keudan tärkein voimavara.**

## 2.2 OSAAMISEN JOHTAMINEN LUKSIASSA

Heini Löfbergilta pyydettiin kommentteja alla oleviin kysymyksiin. Heini on Luksian Aikuisopiston koulutuspäällikkö ja toimii myös Luksian henkilöstön kehittämistiimin puheenjohtajana.

### 1. Mitkä ovat henkilöstöjohtamisen painopisteet Luksiassa?

Luksian kehittämislinjauksissa 2013–2016 on henkilöstönäkökulman toimenpiteiksi linjattu seuraavia asioita:

**LUKSIA ONNISTUU, jos sillä on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö ja työssään hyvinvoiva henkilöstö.**

#### AMMATTITAITOINEN JA MOTIVOITUNUT HENKILÖSTÖ

- Laadimme henkilöstöstrategian
- Koordinoimme henkilöstön kehittämistä keskitetysti (mm. Luksian koulutuskalenteri ja Luksia-ajokortti)
- Hankimme henkilöstöhallinnan järjestelmän tukemaan johtamista
- Kehitämme henkilöstöresurssien suunnittelua henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi
- Perustamme palkkatyöryhmän kehittämään palkkausjärjestelmää sekä valvomaan sen käyttöä
- Edellytämme jokaisen toistaiseksi työsuhteessa olevan opettajan käyvän työelämäjaksolla tällä strategiakaudella (jos ei ole käynyt vuosina 2011–2012)

#### TYÖSSÄÄN HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

- Organisoimme ja kehitämme yhteisiä palveluja tukemaan

paremmin koulutuksen järjestäjän tuloksellista perustehtävää (asuntola-, hankintatoimi-, henkilöstö-, kansainvälisyys-, kehittämis-, kiinteistö-, opiskelija-, ravitsemis-, siivous-, taloushallinto-, tietohallinto-, toimisto- ja sihteeri- sekä viestintäpalvelut)

- Huolehdimme henkilöstön ja opiskelijoiden työympäristön turvallisuudesta panostamalla työturvallisuuteen
- Kannustamme henkilöstöä huolehtimaan työhyvinvoinnistaan työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti

### 2. Miten näitä on edistetty viime vuosina?

Edellä olevien kehittämislinjausten toteuttaminen on edennyt Luksiassa seuraavien toimenpiteiden osalta hyvin:

- Koordinoimme henkilöstön kehittämistä keskitetysti (mm. Luksian koulutuskalenteri ja Luksia-ajokortti)
- Kehitämme rekrytointia sekä perehdyttämistä
- Käymme vuosittain kehityskeskustelut, joissa sovitaan tavoitteista ja tarkastellaan asetettujen tavoitteiden toteutumista
- Kannustamme opettajia muodollisen kelpoisuuden hankkimiseen
- Kannustamme ja tuemme henkilöstön aktiivista osallistumista työyhteisön kehittämiseen

### **3. Mitä palautejärjestelmiä käytetään henkilöstöjohtamisen suunnittelussa? Miten tietoja hyödynnetään eri tasoilla?**

TOB eli työolobarometrikysely tehdään joka toinen vuosi. Varsinkin TOB-kyselyyn liittyvät esimiestyön tulokset tuovat näkökulmaa henkilöstöjohtamiseen.

Vuosittain käytyjen kehityskeskustelujen kautta kerätty tieto hyödynnetään tulevan vuoden vuosisuunnittelussa.

### **4. Mitkä ovat Luksian osaamishaasteet ja miten näihin vastataan?**

Luksian osaamisen haasteina on se, että meidän olisi organisaationa tunnistettava ja konkretisoitava osaamisemme, jotta sitä voidaan johtaa ja kehittää. Osaamisen kytkeminen strategiaan suunnitteluun ja ydinosaamisen tunnistaminen on haasteellista ja vaatii systemaattista toiminnan painopisteen siirtämistä siihen suuntaan.

Osaaminen ja organisaation osaaminen pitää tuoda näkyväksi ja keskeiseksi osaksi strategiaa ja sisällyttää osaaminen keskeiseksi resurssiksi koko Luksian johtamisprosessia eli suunnittelu-, toteutus-, mittaamis- ja kehittämisprosesseja.

### **6. Miten osaamista kehitetään Luksiassa tällä hetkellä? Mitkä ovat osaamisen kehittämisen painopisteet? Miten tarvittava osaaminen varmistetaan?**

Luksian henkilöstö on ryhmiteltävissä seuraaviin kolmeen ryhmään:

- opetushenkilöstö
- yhteiset palvelut
- esimiehet

Jokaisella henkilöstöryhmällä on toisistaan poikkeavat kehittämistarpeet erilaisista työtehtävistä johtuen. Yleisistä työelämän muutoksista, Luksian omista prosesseista ja esim. käytössä olevista työvälineohjelmistoista on johdettavissa myös kaikille henkilöstöryhmille yhteisiä kehittämistavoitteita.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohtana on henkilökohtaisten kehittämistarpeiden kartoittaminen huomioiden Luksian osaamisen painopisteet vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa ja koulutustarpeiden kirjaaminen henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan. Kehityskeskustelussa henkilön osaamista verrataan erikseen määritelyihin henkilöstön osaamisalueiden sisältöihin, jotka ovat jaettavissa seuraaviin alueisiin kaikilla työntekijäryhmillä:

- substanssiosaaminen
- työyhteisöosaaminen
- kehittämisosaaminen
- pedagoginen osaaminen

Eri henkilöstöryhmillä painottuvat eri osa-alueet yksilöllisten erojen lisäksi. Kehityskeskusteluissa ilmenneistä koulutustarpeista tehdään Luksia-tasoinen yhteenveto ja sen pohjalta laaditaan koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin. Työntekijä ja hänen esimiehensä yhteistyössä vastaavat kehittämissuunnitelmien toteutumisesta.

### **7. Miten Luksian henkilöstöjohtamisen asema on kehittynyt vuoden 2013 organisaatiomuutoksesta? Minne olemme menossa?**

Luksian henkilöstöstrategia ohjaa henkilöstöjohtamista. Henkilöstöstrategiassa on määritetty johtaminen ja esimiestyö, henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi, osaamisen kehittyminen, työhyvinvointi sekä kannustaminen ja palkitseminen. Esimiehet vastaavat hyvin itsenäisesti henkilöstöjohtamisesta eli henkilöstön hankinnasta, sen motivoimisesta, henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä sekä johtamisesta. Henkilöstöjohtamisen merkitys on tullut tärkeäksi ja se huomioidaan paremmin myös henkilöstösuunnittelussa. Kehityskeskustelut käydään vuosittain ja niiden yhteenvetona on voitu suunnitella paremmin Luksia-tasoisia osaamisen kehittämispalveluja esim. yhteinen koulutuskalenteri. Luksian kehityskeskustelujärjestelmä tukee säännöllistä osaamisen kehittämisen suunnittelua ja seuranta.



OSA 3

# UUSI OSAAJA -PROJEKTIN TOIMENPITEET



## 3.1. CASE KEUDA

### TOIMINTAMALLI, TOIMENPITEET JA VASTUUT

Uusi Osaaja 2 -projektissa kuvattiin osana Luksian osatoteutusta pedagogisen tietoyhteiskuntaosaamisen kehittämisen toimintamalli. Lisäksi projektin toteuttajat määrittivät yhdessä toimenpiteet, joilla koulutusorganisaatio varmistaa tietoyhteiskuntaosaamisen perustason sekä edistää tieto- ja viestintäteknologian opetuskäyttöä. Määrittelyt loivat pohjaa ja antoivat suuntaa Keudan toiminnalle ja myöhemmille Uusi Osaaja -projekteille.

Keudaan rekrytoitiin vuonna 2013 verkkopedagoginen asiantuntija, jonka tehtävä on ohjata, tukea ja konsultoida opetushenkilöstöä verkkopedagogiikassa ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytössä. Lisäksi verkkopedagogi suunnittelee, kehittää ja koordinoi kuntayhtymän tietoyhteiskuntaosaamista edistävää osaamisen kehittämistä ja vertaistukitoimintaa sekä vastaa Keudan verkkopedagogiikan ohjausryhmän laatimien verkko-opetuksen toiminnan linjausten toteutumisesta.

Verkkopedagogiikan ohjausryhmä koostuu Keudan ammattiopiston, Keudan aikuisopiston ja kuntayhtymän kehittämispalveluiden edustajista. Sen tehtävä on edistää tietoyhteiskuntaosaamista ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäyttöä kuntayhtymätasolla linjaamalla, ohjaamalla ja tukemalla verkkopedagogiikan asiantuntijan työskentelyä.

Uusi Osaaja 3 ja 4 -projektien tavoitteissa ja toimenpiteissä painottuvat tietoyhteiskuntaosaamisen ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön lisääminen. Projektit ovat tukeneet verkko-

pedagogiikan asiantuntijaa hänen tehtävässään ja mahdollistaneet uusien toimintatapojen kehittämisen ja kokeilemisen Keudassa.

### TOIMENPITEET TIETOYHTEISKUNTAOSAAMISEN PERUSTASON VARMISTAMISEKSI:

- nimitä tietoyhteiskuntaosaamisen ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön kehittämisen vastuuhenkilö ja/tai ryhmä ja anna sille toimintavalta
- laadi/päivitä työyhteisön tietoyhteiskuntaosaamisen ja tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön strategia/suunnitelma osana pedagogista strategiaa ja tee päätös koko työyhteisön osallistumisesta sen toteuttamiseen
- määritä opetushenkilöstöltä vaadittava tietoyhteiskuntaosaaminen
- velvoita opetushenkilöstö saavuttamaan tarvittavat taidot sovitussa aikataulussa
- määritä resurssit, vastuut ja omistajuus seuraaville toimenpiteille (kuka, milloin, miten):
  - tietoyhteiskuntaosaamisen kartoittaminen (selvitykset henkilötasolla)
  - tietoyhteiskuntaosaamisen saavuttaminen (henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat esim. osana kehityskeskustelua)
  - tietoyhteiskuntaosaamisen tukeminen (keskitetty tai hajautettu malli)
  - tietoyhteiskuntaosaamisen seuranta (sovitut mittarit)
- järjestä tarvittava määrä koulutusta, ohjausta ja tukea





## OSAAMISKARTOITUS

Keudassa toteutettiin **tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön osaamiskartoitus** syksyllä 2013. Kartoituksen teki lähes 400 opettajaa ja kouluttajaa eli lähes koko opetushenkilöstö. Vain sivutoimiset tuntiopettajat, lyhytaikaiset sijaiset ja vastaavat eivät vastanneet kyselyyn. Osaamiskartoitus **tuotti kattavan kokonaiskuvan osaamisesta niin organisaatio-, toimipiste- kuin yksilötasolla.**

Osaamiskartoitukseen sisältyivät Keudassa opetustyössä käytetyt ohjelmistot, laitteet ja oppimisympäristöt. Vain ammattialakohittaiset ohjelmat ja tietojärjestelmät jätettiin kyselyn ulkopuolelle. Kaikkiaan lopullisessa kartoituksessa oli **kymmenen osaamisaluetta**, jotka sisälsivät noin **seitsemänkymmentä taitoa**. Osaamisalueet olivat:

- Tekniikka ja käyttöliittymät
- Esitysteknologia ja AV-aidot
- Mobiililaitteet
- Keudan järjestelmät
- Winha
- Office-ohjelmat ja muut toimistotyökalut
- Verkko-oppiminen ja verkko-opetus
- Erilaiset oppimisalustat ja -ympäristöt
- Sosiaalinen media opetuksessa
- Toiminta verkossa

Uusi Osaaja 3 -projekti tuotti **ammatti- ja aikuisopistotason sekä yksikkö- ja toimialatason yhteenvedot** kerätyistä tiedoista. Tulosten perusteella ammatti- ja aikuisopiston tai yksiköiden ja toimialojen osaamistasojen välillä ei ollut merkittäviä eroja. Sen sijaan opetushenkilöstön sisällä oli selviä osaamiseroja. Huomat-

tiin, että etenkin perusosaamistason varmistaminen vaati toimenpiteitä. Toisaalta kartoitus osoitti, että kuntayhtymästä löytyi runsaasti tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön asiantuntemusta.

Syksyllä 2014 jokaisen vastaajan vastaukset koottiin henkilökohtaiselle yhteenvetolomakkeelle. Lomakkeet lähetettiin sekä vastaajille että heidän esimiehilleen. Taustalla oli ajatus, että lomakkeiden avulla voidaan kehityskeskusteluissa suunnitella, miten vastaajan tietoyhteiskuntaosaamista kehitetään ja millaisia henkilökohtaisia tavoitteita asetetaan.

Syksyllä 2015 osaamiskartoitus liitettiin osaksi opetushenkilöstön perehdytysprosessia. Jos uuden työntekijän tekemässä osaamiskartoituksessa ilmenee puutteita perusosaamisessa, vastaaja ohjataan tekemään tietoyhteiskuntaosaamisen itseopiskelupaketteja eli taitotasotestejä tai pienryhmäkoulutukseen.

## PIENRYHMÄKOULUTUKSET

Osaamiskartoituksen esiin nostamiin kehittämistarpeisiin vastattiin aluksi pienryhmäkoulutuksin, jotka toteutettiin vuoden 2014 aikana. **Koulutuksia järjestettiin kolmisenkymmentä ja niihin osallistui 350 työntekijää.** Nämä luvut eivät sisällä Luotain-toiminnan kautta järjestettyjä koulutuksia. Kouluttajina käytettiin kuntayhtymän omia tietoyhteiskuntaosaamisen asiantuntijoita eli eksperttikouluttajia.

Pienryhmäkoulutusten sisällöt määritettiin osaamiskartoituksen osaamisalueiden ja taitojen perusteella. Koulutukset jakautuivat viiteen laajempaan teemaan tai yksittäiseen taitoon, joissa oli perusosaamisessa vajeita: **Tekniikka ja käyttöliittymä, AV-laitteet, Office-ohjelmat, Office365 sekä Toiminta verkossa.**



Yksi pienryhmäkoulutus mitoitettiin kolmen tunnin pituiseksi ja ryhmän enimmäiskooksi asetettiin kuusitoista osallistujaa. Jokaisen koulutuksen sisällöt ja tavoitteet asetettiin perustaitotason määritysten mukaisesti. Koulutuksen ajankohta sovittiin yksikön esimiehen kanssa ja kutsu lähetettiin jokaiselle, joka oli ilmoittanut tarvitsevansa lisäohjausta aiheessa. Uusi Osaaja -projekti etsi Keudan sisältä sopivan eksperttikouluttajan. Lisäksi kouluttajille **kerättiin ja koostettiin materiaalia** koulutuksia varten.

Kerätyn palautteen perusteella koulutukset osuivat hyvin osallistujien koulutustarpeisiin. Väittämän Koin koulutuksen sisällön tarpeelliseksi keskiarvo kaikkien vastaajien osalta oli 4,1 (asteikko 1–5). Samaa kuvaa myös sanallinen palaute:

”Koulutus oli suunniteltu tarvelähtöisesti ja siinä edettiin koulutettavien ehdoilla. Etenemistähti oli juuri sopiva.”

## TAITOTASOTESTIT

Keudassa tehtiin Uusi Osaaja 4 -projektissa yhteensä neljätoista tietoyhteiskuntaosaamisen perusosaamistason taitotasotestisiä. **Taitotasotestit kattavat laajasti Keudassa käytössä olevat ohjelmat, oppimisympäristöt ja laitteet.** Käytössä ovat esimerkiksi Office365, Moodle, Office-ohjelmat ja Kyvyt.fi -ohjelmistojen itseopiskelupaketit.

**Tasotestit perustuvat Keudan tietoyhteiskuntaosaamisen taitotasoihin, joita on kolme: perus, hyvä ja expertti.** Perustaso tarkoittaa, että hallitsee ohjelman tai laitteen keskeisimmät ominaisuudet. Jos osaa käyttää ohjelmaa tai laitetta opetuksessa, osaamistaso on hyvä. Eksperttitasolla osaaminen on työyhteisöä kehittävää eli testin suorittaja pystyy kouluttamaan kollegoita tai

luomaan yhteisiä käytänteitä yksikköönsä tai vastaavaa. **Tietoyhteiskuntataidot ja osaamistasot määriteltiin Uusi Osaaja 2 ja 3 -projekteissa** osaamiskartoitusta varten.

Tasotestit ovat Moodle-kursseja ja kaikki ovat rakenteeltaan melko samanlaisia. **Perustason testit sisältävät ohjeen ja muutamia tehtäviä.** Testin jälkeen testin tekijä osaa käyttää ohjelman tai laitteen perusominaisuuksia ja toimintoja tai tunnistaa testin aiheena olevan teeman keskeisimmät piirteet. Perustason testit ovat melko lyhyitä ja helppoja, jotta tekijöille ei tulisi epäonnistumisia. Näin **halutaan kannustaa jatkamaan osaamisen kehittämistä ja lisäämään tieto- ja viestintäteknologian käyttöä omassa työssä.** Hyvän ja eksperttitason testit suoritetaan pääsääntöisesti antamalla näyttö osaamisesta ja näiden työstäminen jatkuu Uusi Osaaja -projektien päätyttyä.

**Taitotasotestejä on käytetty Luotain-tukihenkilöiden toteuttamien pienryhmäkoulutusten runkoina** ja tästä saadut kokemukset ovat hyviä. Luotain-lähitukihenkilö on varannut tietokonehuoneen henkilökunnan käyttöön, jossa on yhdessä tehty vaikkapa Office365-taitotasotesti. Osallistujat voivat tehdä testiä itsenäisesti omassa tahdissa ohjeen mukaisesti, ja luotainlainen neuvoo ja ohjaa vierellä, jos tulee ongelmia.

## OSAAMISMERKIT

Edellä kuvattujen taitotasotestien tai niihin perustuvien pienryhmäkoulutusten suorittamisesta myönnetään **osaamismerkkejä.** Jokaiselle taitotasotestille on oma **virtuaalinen osaamismerkkinsä,** jonka saa kun on suorittanut opiskelupaketin hyväksytysti. Osaamismerkit näkyvät Moodlella Omassa profiilissa ja myöhemmin ehkä muissa tarkoitukseen sopivissa sosiaalisen median verkkopalveluissa.



Osaamimerkit ovat opetushenkilöstölle myönnettävä **palkkio osaamisen kehittämisestä** eli niillä halutaan kannustaa kehittämään omaa tietoyhteiskuntaosaamista ja luodaan ”hyvää fiilistä” asian ympärille. Koska merkkien metatiedoissa näkyvät myöntämiskriteerit, merkkien avulla myös **henkilön osaaminen tulee paremmin näkyväksi**. Lisäksi osaamismerkkien avulla voidaan mitata osaamisen tasoa ja muutoksia organisaatiossa.

Virtuaalisten merkkien lisäksi osaamisen kehittäjille annetaan fyysisiä osaamismerkkejä, pinsejä, kun on suorittanut kaikki osaamistason pakolliset taitotasotestit. Perusosaamistasosta saa pronssisen pinssin, seuraavasta hopeisen ja viimeisestä kultaisen. Erityisten kampanjoiden aikana pinssien vastaanottajat saavat suoritetusta taitotasosta riippuen myös **erisuuruisia lahjakortteja kuntayhtymän palveluihin**. Palkitsemisia on kannustettu pitämään yksiköiden yhteisissä tilaisuuksissa, jolloin **osaamisen kehittäminen huomioidaan positiivisella tavalla merkkien vastaanottajien omista työyhteisöissä**.

## EKSPERTTIKOULUTTAJAT

Osaamiskartoitus osoitti, että Keudassa on myös laajasti tietoyhteiskuntaosaamisen asiantuntijoita. Osaajat löydettiin harvoin osamiskartoituksen tulokset yksilötasolla. **Tietyn tietoyhteiskuntaosaamisalan asiantuntijaa kutsutaan ekspertiksi ja heidän asiantuntemustansa hyödynnetään Luotain-toiminnassa sekä tietoyhteiskuntaosaamisen kehittämisessä**.

Ekspertti on henkilö, joka osaa jonkin laitteen tai ohjelman opetuskäytön niin hyvin, että voi kouluttaa sen käyttöä kollegoilleen. Verkkopedagogiikan kehittämisen ohjausryhmä on määritellyt eksperteille virallisen toimenkuvan:

”Eksperttikouluttaja toimii Keudan sisäisenä kouluttajana omalla tvt-eksperttialueellaan verkkopedagogiikan kehittäjän ja esimiehen kanssa sovitulla tavalla.”

Näin yksikössä tietoyhteiskuntaosaamista edistävän Luotain-lähtökäytännön ei tarvitse itse osata kaikkea, vaan **eksperttikouluttajia voidaan kutsua ohjaamaan tilaisuuksia tai kouluttamaan**. Tällöin luotainlaisen rooli on suunnitteleva, organisoiva ja eksperttiä tukeva.

Myöskään yksikön Luotain-toimintaa ei tarvitse suunnitella sen mukaan, mitä luotainlainen voi yksin tehdä, vaan suunnittelun lähtökohdaksi voi olla mitä luotainlainen voi tehdä yhdessä eksperttikouluttajien, verkkopedagogiikan asiantuntijan ja tieto- ja viestintäteknologiasta kiinnostuneiden kollegoiden kanssa. **Verkkopedagogiikan asiantuntija toimii kontaktina Luotain-tukihenkilöiden ja eksperttikouluttajien välillä**.

Eksperttikouluttajia käytettiin runsaasti Uusi Osaaja -projekteissa pienryhmäkoulutusten kouluttajina ja saadut kokemukset olivat hyviä. Kustannuksiltaan Keudan omien eksperttien käyttäminen on huomattavasti edullisempaa kuin ulkopuolisten koulutuspalveluiden ostaminen. Sisäiseksi kouluttajaksi pyytämisen osoittaa myös, että **Keudassa arvostetaan asiantuntijuutta**. Kysyttäessä eksperttikouluttajat ovatkin lähes aina suostuneet kouluttajiksi. **Eksperttikouluttajia käyttämällä hyödynnetään työyhteisössä jo olevaa asiantuntemusta**. Kun taloudelliset näkymät alati kiristävät, **toimintamalli sisäisen yhteistyön tehostamiselle on entistä tärkeämpää**.

## LUOTAIN-RYHMÄ

Luotain-ryhmä on Keudan verkkopedagogiikkaa ja tietotekniikan opetuskäyttöä edistävä lähitukiverkosto. Luotainlainen toimii omassa yksikössään esimiehen ja verkkopedagogiikan asiantuntijan kanssa tehdyn toimintasuunnitelman mukaisesti. Luotain-toiminta aloitettiin syksyllä 2014 ja ryhmää koordinoi verkkopedagogiikan asiantuntija. Jokaisella ammattiopiston yksiköllä ja aikuisopiston toimialalla on oma Luotain-tukihenkilönsä. Luotainlaisilla on yhteinen tapaaminen kerran kuussa.

Luotain-toiminta on hyvin monimuotoista, kunkin yksikön tai toimialan tarpeiden näköistä. Yhdistävä teema on Moodlen ja Office365:n opetuskäytön edistäminen. Ensimmäisen toimintavuoden aikana luotainlaiset järjestivät muun muassa pienryhmäkoulutuksia ja workshoppeja, neuvoivat kollegoja ja pitivät vertaistukiklinikoita sekä erilaisten sovellusten ja ohjelmien esittely- ja neuvontatilaisuuksia. Lisäksi luotainlaiset ideoivat, suunnittelivat ja toteuttivat tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntäviä opetus- ja yhteistyökäytänteitä ja levittivät näitä omissa yksiköissään.

Luotain-ryhmän ensimmäinen vuosi rahoitettiin Uusi Osaaja 4 -projektista, mutta **toiminta vakiintui ja jatkuu projektin päätyttyä** Keudassa. Luotain-ryhmän lukuvuoden 2015–16 toiminta suunniteltiin kahdessa workshopissa, joissa luotainlainen ja hänen esimiehensä työskentelivät pareittain keskustellen ja vaihtaa-  
en kokemuksia toisten luotainlaisten ja esimiesten kanssa. Työtapa korosti, että **esimiehillä on ohjaava ja lähitukitoiminnan mahdollistava rooli** yksiköissä ja toimialoilla. Lisäksi näin voitiin vaihtaa Luotain-toimintaan liittyviä käytänteitä ja kokemuksia sekä lisätä sisäistä verkostoitumista Keudassa.

Mitä useampi keudalainen osoittaa mielenkiintoa Luotain-toimintaa kohtaa, sitä vaikuttavampaa siitä tulee. Esimiesten tuki Luotain-toiminnalle on tärkeää, koska he mahdollistavat toimenpiteet ja varmistavat niiden vaikuttavuuden yksiköissä. Uusiin toimintasuunnitelmiin kirjattiin ajankohdat esimiehen ja luotainlaisen keskusteluille siitä, miten toimintasuunnitelman toteutuminen edistyy, mitä toimintaa on tulossa, miten se yksikössä järjestetään ja miten siitä tiedotetaan. **Verkkopedagogiikan asiantuntija ja tietohallintopäällikkö käyvät yhteiskeskustelut kunkin yksikön luotainlaisen ja esimiehen kanssa kerran lukuvuodessa.** Luotain-toiminnan tulokset esitellään verkkopedagogiikan ohjausryhmälle kerran lukuvuodessa.

Vaikka luotainlaiset ovat paljon vastuussa, tavoitteena on, että heidän ei tarvitse osata kaikkea itse. Tavoitteena Keudassa on tilanne, jossa järjestettäessä Luotain-toimintaa yksiköissä, **Luotain-tukihenkilön käytössä ovat verkkopedagogiikan asiantuntija, Keudan eksperttikouluttajat, Luotain-kollegat ja muut verkko-opetuksesta kiinnostuneet kollegat**, joista on koottu eri teemojen ympärille ns. asiantuntijarinkejä. Tällöin tapahtumien suunnittelusta ja läpiviemisestä vastattaisiin yhdessä!

Digiloikka asettaa organisaatiolle kasvavia osaamisvaatimuksia. **Keudan kaltaisten suurten koulutuksen järjestäjien tilanne on hyvä, sillä niissä on paljon tietoyhteiskuntaosaamista, jota pitää vain hyödyntää tehokkaammin.** Tässä päästään liikkeelle lisäämällä sisäistä verkostoitumista ja kokemusten vaihtoa: ”Tunnetko jonkun keudalaisen, joka voi auttaa minua tässä tai tässä asiassa?”

**Uusi Osaaja -projekteissa on pyritty luomaan tätä tukevia rakenteita ja toimintatapoja.**

## 3.2. CASE LUKSIA

Tähän yhteenvedoon haastateltiin Suvi Erikssonia, Luksian Aikuisopiston kouluttajaa, joka on ollut Uusi Osaaja -hankkeissa mukana eri rooleissa

LUKSIA ON OLLUT mukana jokaisessa Uusi Osaaja -projektissa. Kaikki liittyivät tavalla tai toisella henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Ensimmäisessä Uusi Osaaja -projektissa oli mukana esimiestason henkilöitä jossa tavoitteet liittyivät henkilöstöjohtamisen palautejärjestelmiin. Sen aikana toteutettiin ensimmäinen työolobarometri (=TOB), laadittiin tavoitteet tieto- ja viestintätekniikan vähimmäisosaamiselle ja luotiin näiden pohjalta käsite **Luksia-ajokortti**.

Uusi Osaaja 2 -projektissa laadittiin henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan osaamista kuvaava alkukartoitus Ope.fi I-III -tasojen pohjalta ja kehitettiin koulutusorganisaation pedagogisen tietoyhteiskuntaosaamisen toimintamalli.

Lisäksi Uusi Osaaja 2 -projektissa laadittiin **Moodleen kaikkien opettajien käyttöön ryhmänohjaajan ja työssäoppimisen kurssipohjat**. Tämä lisäsi nopeasti myös Moodlen käyttöönottoa eri opintoaloilla.

Uusi Osaaja 3 -projektissa tavoitteena oli tarjota tasapuolisesti **tieto- ja viestintätekniikkaan ja pedagogiikkaan liittyvää koulutusta kaikille luksialaisille**. Määriteltiin uuden opettajuuden osa-alueet, joita hieman muokattuna käytetään nykyäänkin Luk-

siassa kehityskeskustelujen pohjana arvioitaessa osaamista ja kehittymistarpeita. Myöhemmin on samalta ideologiapohjalta kehitetty mm. Luksian tukipalveluhenkilöstön osaamisalueet.

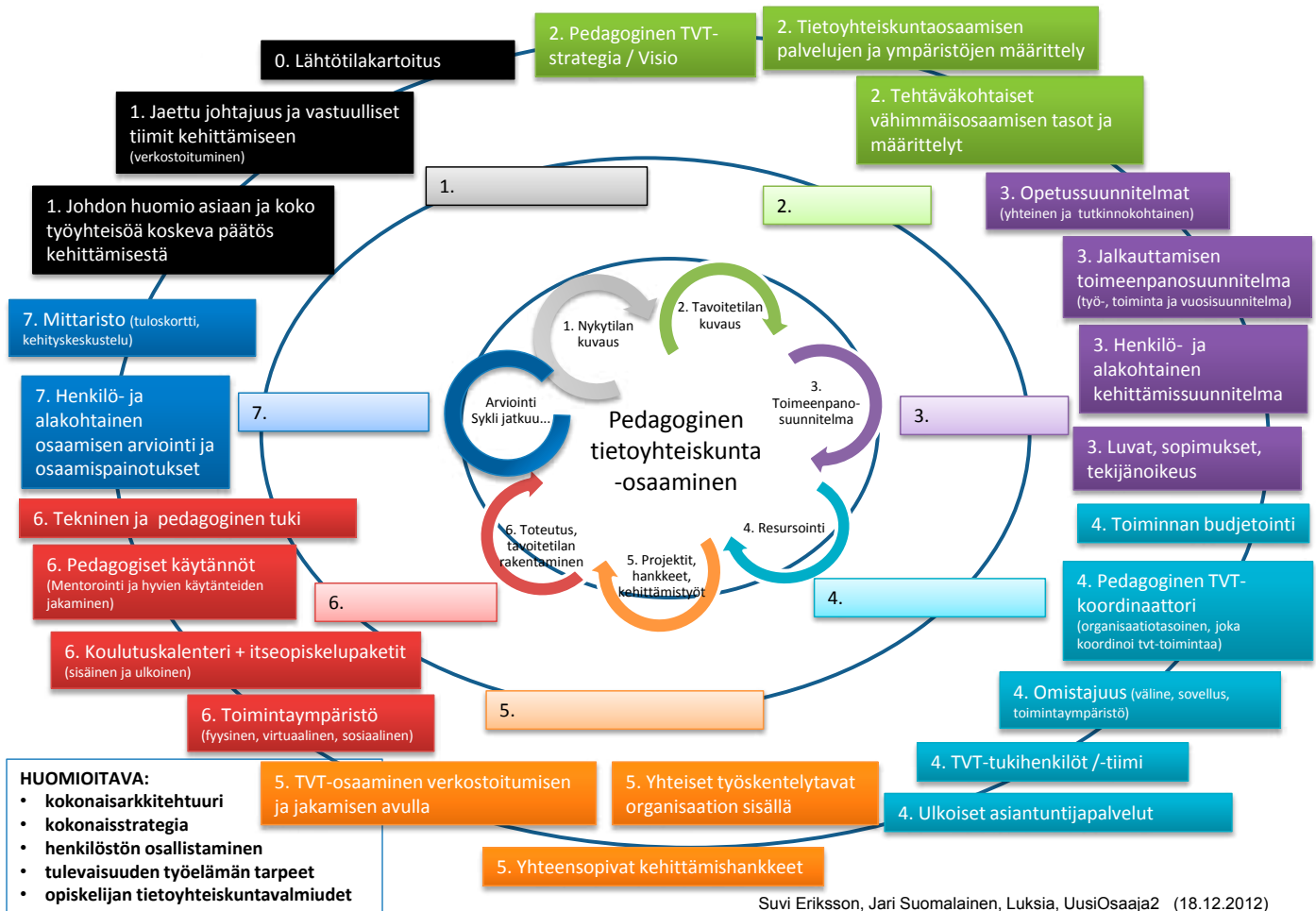
Lisäksi hankkeissa on tarkennettu Luksia-ajokortti -kokonaisuutta, johon nykyään kuuluvat **alkukartoitus, koulutussisällöt** (Word, PowerPoint, Excel, Outlook), näihin liittyvät itseopiskelupaketit Moodlessa, ohjatut koulutustilaisuudet, **tentit/suoritustavat ja suoritusten seuranta ja palkitseminen**.

Digiosaamisen lisäämiseen liittyvien koulutusten lisäksi on toteutettu erilaisia **pedagogiikkaan liittyvää henkilöstökoulutusta** – esim. PBL-pedagogiikkaan (PBL = problem based learning), ja vertaismentorointiin eli verme-menetelmään liittyviä koulutuksia.

Ohjelmassa on ollut myös erilaisten etäkokousteknikkoiden käyttöönottoa ja koulutusta, opetustallenteiden tekemistä ja yhteisopettajuuden ensiaskeleiden ottamista.

Uusi Osaaja 4 -projektissa keskityttiin henkilöstökoulutuksen käytänteiden hiomiseen ja sisältökehitykseen. Luotiin myös **Luksian koulutuskalenteri** teknisenä ilmoitus- ja ilmoittautumisympäristönä.

## KOULUTUSORGANISAATION PEDAGOGISEN TIETOYHTEISKUNTA-OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLI



Suvi Eriksson, Jari Suomalainen, Luksia, UusiOsaaja2 (18.12.2012)



Viimeisimmän kahden vuoden aikana Luksiassa on ollut tarjolla koulutuskalenterin kautta noin 200 sisäisen koulutuksen tapahtumaa, joista noin puolet on ollut digiosaamisen kehittämiseen liittyvää koulutusta. Toinen puolikas koulutustilaisuuksista on ollut muuta henkilöstön koulutus suunnitelman mukaista toimintaa, mm. erilaisia korttikoulutuksia ja pedagogiikan koulutustilaisuuksia.

Tarjonnan keskittäminen yhteen paikkaan pois sähköpostiliikenteestä on selkeyttänyt kokonaistilannetta ja auttanut esimiehiä osaamisen johtamisessa. Myös kehityskeskusteluiden tulosten näkyminen koulutuskalenterin tapahtumina on tuonut lisää suunnitelmallisuutta sisäiseen koulutukseen.

## DIGIOSAAMISTA ON LISÄTTY LUKSIASSA MM. SEURAAVIN KOULUTUKSIN:

- Moodle-alueet, -kertausta, -jatkot – jokaiselle jotakin
- sosiaalinen media
- Office 365 -pilvipalvelu
- Lync
- Smart Board
- Excel
- PowerPoint
- Word
- Outlook
- älypuhelimien tehokas käyttö

## ONKO LUKSIASSA SIIS JO OTETTU DIGILOIKKA?

Meillä on paljon erilaista digiloikkaa tukevaa välineistöä. Luksiassa on mm. useita tuotantoluokkia, joissa voidaan tallentaa opetusta ja tarjota sitä suorana myös vaikka Fueringolaan ja Kilpisjärvelle, kuten Luksian Aikuisopistossa on jo tehtykin.

Meillä on myös paljon sähköistä opetusmateriaalia Moodlessa ja Moodlen käyttöaste alkaa olla jo ihan hyvällä tasolla. Pystymme tarjoamaan kaikille opiskelijoille Office 365-pilvipalvelun myötä opiskelua tukevia ohjelmia, kuten Word, Excel, PowerPoint, Onenote ja sähköposti.

Tietokoneita löytyy oppimisympäristöistä paljon ja Luksian langattomat verkkoyhteydet ovat erittäin tehokkaat ja toimivat. Me tarjoamme myös opiskelijoille ilmaisen langattoman tulostuspalvelun ja olemme siirtymässä hiljalleen kokonaan verkkotulostamiseen.

Henkilöstöllä on mahdollisuus tuottaa opetustallenteita Dreambroker Studio -ohjelmiston avulla ja tätä on jo jonkin verran tehtykin ammattiopistossa mm. opinto-ohjaaja on tehnyt ohjausvideoita valinnaisten opintojen valintaan liittyen.

Henkilöstön osaamista on kohennettu järjestämällä paljon sisäistä koulutusta jo usean vuoden ajan- mm. uusi Osaja hankkeiden myötä.

Luksiassa on ainakin hyvät perustreenit ollut käynnissä jo jonkin aikaa digiloikkaa varten!

---

Kirjoituksia varten haastatellut tai tekstejä kommentoineet:

▪ koulutuspäällikkö HEINI LÖFBERG, Luksia, Länsi-Uudenmaan aikuisopisto ▪ kouluttaja SUVI ERIKSSON, Luksia, Länsi-Uudenmaan aikuisopisto ▪ arviointijohtaja TIINA HALMEVUO, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä ▪ henkilöstön kehittämisspäällikkö MARIA NISSÉN-FELDT, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä ▪ opetuspäällikkö HENNA HYYTIÄ, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Keudan ammattiopisto ▪ verkkopedagogiikan asiantuntija KARI HONKONEN, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

O

Osaava-ohjelma  
*Programmet Kunnig*

 Luksia

Keuda

