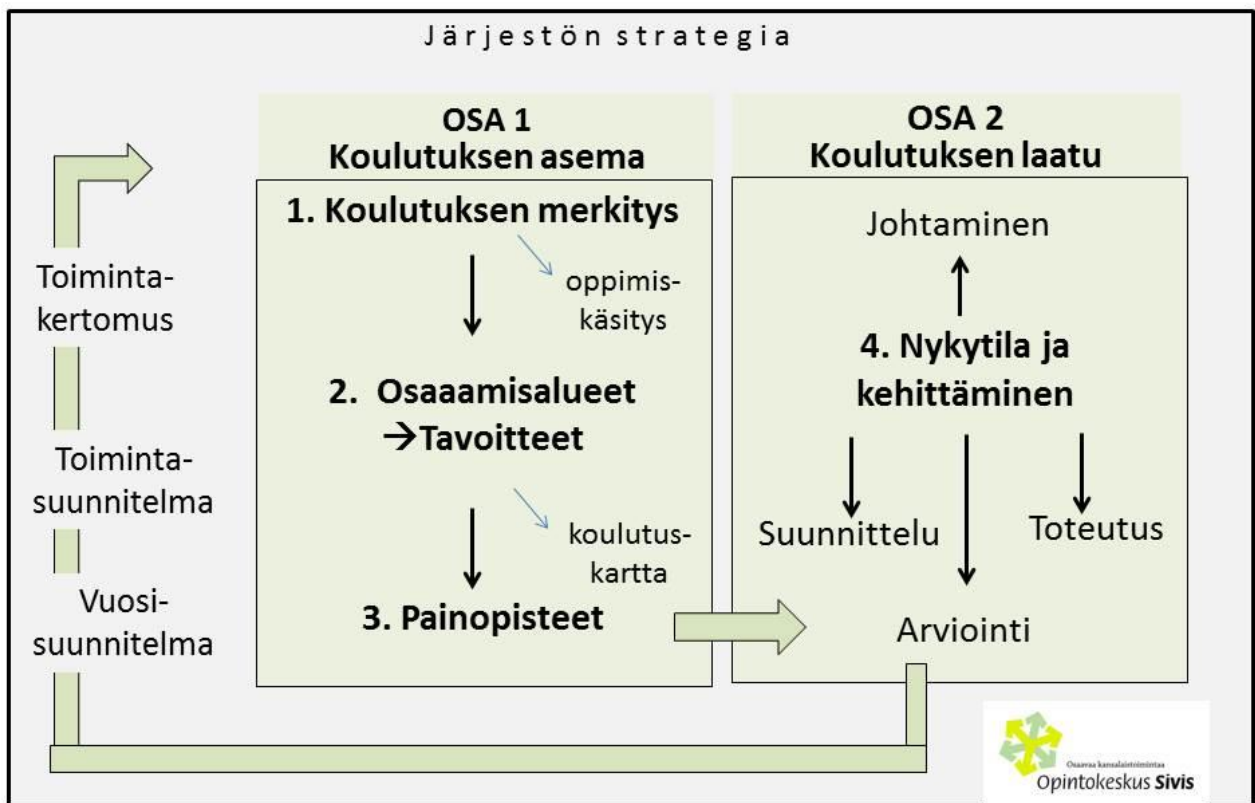


# Koulutuksen kokonaissuunnitelma

## - järkeä järjestökoulutukseen



## Koulutuksen kokonaissuunnitelman työkirja

### **PILOTOINTILUONNOS päivitetty 5.9.**

*KENELLE TYÖKIRJA ON TARKOITETTU? Tämä työkirja on Sinulle järjestön kokonaissuunnitelman tekemisen organisoija. Työkirjassa edetään vaiheittain erilaisten osallistavien menetelmien avulla kohti valmista lopputuotosta, joka lopuksi tallennetaan Sivisverkkoon. Voitte toteuttaa prosessin itsenäisesti omassa järjestöksänne tai pyytää meidät avuksenne.*

*MIKÄ ON KOULUTUKSEN KOKONAISUUNNITELMA? Järjestön toimintaa ohjaa strategia, jossa on määritetty toiminnan tavoitteet kuluvalle kaudelle. Koulutus on merkittävä strategian toteuttamisen väline. Sen avulla tavoitellaan osaamista, joka auttaa sovittujen tavoitteiden saavuttamisessa.*

*Koulutuksen kokonaissuunnitelmassa koulutustoiminnan merkitys ja tavoitteet johdetaan strategiasta yhteisen keskustelun avulla. Kokonaissuunnitelmassa tehdään linjauksia ja valintoja siitä, millainen koulutus auttaa tavoitteiden saavuttamisessa.*

*Kokonaissuunnitelma on strategisen tason dokumentti. Käytännön toimeenpano suunnitellaan esimerkiksi toimintasuunnitelman ja Sivikselle tehtävän vuosisuunnitelman (ent. tuntihaku) yhteydessä.*

*KETKÄ OSALLISTUVAT KOKONAISUUNNITELMAN LAADINTAAN? Kokonaissuunnitelma laaditaan yhteistyössä järjestölle tärkeiden henkilöiden ja organisaatioiden kanssa. Suosittelemmekin eri vaiheessa erilaisten ryhmien koolle kutsumista. Ryhmät voivat olla seuraavanlaisia:*

*johto = päätöksentekijät (määrällisesti pienin)*

*edustuksellinen = edustus eri ryhmistä (luottamusjohto, avainroolissa olevat työntekijät ja vapaaehtoiset)*

*laaja = useita edustajia eri ryhmistä (määrältään suurin, luottamusjohto, työntekijät ja vapaaehtoiset, sidosryhmät)*

*ANNA PALAUTETTA! Kokonaissuunnitelma työkirja on alustava ohjeistus, jota kehitetään ja parannetaan saamamme palautteen ja kokemuksemme kautta. Anna siis palautetta työkirjan eri osista. Lähetä palaute: Hanna Alaniska tai Marion Fields tai Mia Valanne (sähköposti [etunimi.sukunimi@ok-sivis.fi](mailto:etunimi.sukunimi@ok-sivis.fi))*

# 1. Mitä koulutus merkitsee teille?

*Koulutustoiminnan merkityksen pohtiminen tarkoittaa järjestökoulutuksen roolin kirkastamista ja sen näkyväksi tekemistä koko järjestössä. Merkityksen tiedostaminen mahdollistaa osuvamman, laadukkaamman ja resurssitehokkaamman koulutuksen.*

**Tehtävä:** Keskustelkaa aiheesta ja kirjatkaa tuotokset.

Keskustelun tukena voitte käyttää: open space-menetelmää (ks. liite):

Kysymyksiä keskustelun tueksi:

- miksi järjestössänne koulutetaan?
- mihin tarpeisiin ja vaatimuksiin koulutuksella vastataan?
- mikä on koulutuksen osuus järjestön toiminnassa?
- miten koulutuksemme erottuu muiden järjestöjen ja organisaatioiden koulutuksista?
- miten koulutustoiminta edistää esim. henkilöstön, vapaaehtoisten ja kumppaneiden strategian mukaista toimintaa ja osaamisen kehittämistä?
- mitkä ovat koulutustoimintanne vahvuudet (missä olette onnistuneet) ja kuinka vahvuuksia ylläpidetään?
- miten koulutustoimintanne näyttäytyy ulospäin (tukee/vahvistaa/muokkaa järjestönne brändiä)?

Tuotoksista johdetaan järjestön koulutustoiminnan merkitysteksti. Järjestöjohto arvioi, että merkityksen määritelmä on strategian mukainen. Tekstiä kommentoidaan järjestön eri tasoilla tarpeen mukaan.

**Tarvittavat dokumentit:** -

**Kutsu keskustelun mukaan:** keskustelu laaja ryhmä, merkityksen tiivistäminen johto

**Sivisverkko:** Kirjaa Sivisverkkoon

**Suosittellemme myös:** Miettikää millainen on järjestönne oppimiskäsitys

*Yhteinen oppimiskäsitys ohjaa koulutustoimintaanne, se luo sille rungon ja perustan, jota vasten on helppo tehdä arkisia päätöksiä koulutuksen toteutuksesta ja suorittamisesta.*

Kysymyksiä keskustelun tueksi: Miten uskotte, että oppiminen tapahtuu? Mikä on teille tärkeää oppimisessa? Miten määrittelette laadukkaan koulutuksen?

Keskustelun tukena voitte käyttää väittämiä oppimisesta (ks. liite/linkki). Tutustukaa väittämiin ja valitkaa korteista itsellenne sopivat. Kortin kääntöpuolella on nimi oppimiskäsityksellenne (teoreettinen viitekehys), jos haluatte tutustua siihen tarkemmin.

## 2. Koulutuksen tavoitteet

*Koko koulutustoiminnalla pitää olla tavoitteet. Koulutustoiminnan tavoitteet johdetaan strategiasta löydettyjen osaamisalueiden kautta.*

### **Tehtävä A: Keskustelkaa mitä osaamisalueita strategiasta voi johtaa?**

1. Tarttukaa strategiaanne ja lukekaa se ”koulutussilmälasiin” läpi. Eli arvioikaa jokainen sana, lause tai kappale ja miettikää: mitä osaamista se edellyttää.
2. Kerätkää asiat post-it-lapuille/padlet-seinälle (ks. liite).
3. Ryhmitelkää ne teemoittain

**Tarvittavat dokumentit:** strategia

**Kutsu keskustelun mukaan:** edustuksellinen ryhmä/laaja ryhmä

### **Tehtävä B: Keskustelkaa mihin osaamisalueisiin keskitytään kokonaissuunnitelmakaudella**

Arvioikaa esille nousseita osaamisalueita:

1. Mitkä osaamisalueet ovat oman toiminnan kannalta merkityksellisiä?

Käyttäkää halutessanne keskustelun tukena:

- priorisointityökalu arvioinnin ilmansuuntia (ks. liite)
- äänestys (ääniä yhteensä 6, joista tärkeimmälle annetaan 3 ääntä, toiseksi tärkeimmälle 2 ja kolmanneksi tärkeimmälle 1 ääni) (ks. liite)

**Tarvittavat dokumentit:** edellä luotu osaamisalueiden tiivistys

**Kutsu keskustelun mukaan:** keskustelu edustuksellinen ryhmä/laaja ryhmä, hyväksyntä johto

2. Osaamisalueet suhteessa resursseihin
  - Kenellä on osaamisalueeseen liittyvää osaamista: a) henkilöstö, b) piirit, c) yhdistys, d) muut.
  - Minkä osaamisalueiden toteuttamiseen meillä on ajallisia resursseja?
  - Mihin meillä on taloudellisia resursseja?
  - Millaisia koulutuksia aiheeseen voisi liittyä? Mitä koulutuksia meillä on aiheesta? Tuottavatko olemassa olevat koulutukset osaamisalueisiin liittyvää osaamista? Miten koulutuksista muodostuisi mielekäs kokonaisuus joka tukisi osaamisaluetta? (Ks. suositus järjestön koulutuskartasta tämän vaiheen lopusta)

**Tarvittavat dokumentit:** henkilöstön osaamiskartoitukset (ks. liite), henkilöstösuunnitelma, osaamistarve- tai koulutustarvekyselyt (ks. liite), talousarvio, koulutuskalenteri/luettelo omista

koulutuksista

**Kutsu keskustelun mukaan: johto**

3. koulutustoiminnan tavoitteiden määrittely

**Tehtävä C: Valitkaa osaamisalueista ne, jotka ovat tavoitteena kokonaissuunnitelmakaudella.**

**Kutsu keskusteluun mukaan: johto**

**Sivisverkko: Kirjaa Sivisverkkoon**

*Kuvitteellinen esimerkki:*

*”Kotitalousneuvonta on kaikista merkittävin ja siihen keskitytään laajasti ja monipuolisesti kaikilla järjestömmme toimintatasoilla sekä sidosryhmäyhteistyössä.*

*Yhdistyskoulutusta toteutetaan koko suunnitelmakaudella. Lisäksi jos voimavaramme sallivat, suunnitelman loppukaudesta keskitymme erityisesti yhdistysosaamisen lisäämiseen piiritasolla.*

*Vertaisohjauksen osaamista ei kehitetä suunnittelukaudella.”*

**Suosittellemme myös:** Järjestön koulutuskartan laatiminen (järjestön koulutustarjonnan yhteensovittaminen osaamisalueisiin)

Mitä koulutuspolkuja osaamisalueista syntyy? Koulutuspolut tukevat osaamisalueita ja niihin pääsemistä.

Mitä yksittäisiä opintojaksoja/koulutuksia polkuihin liittyy? Mitä meillä jo on? Mitä niiden sisällöt ovat? Mitkä opintojaksot eivät kuulu mihinkään osaamisalueeseen?

Yksittäisten opintojakson toteutus suunnitellaan toimintasuunnitelmassa ja vuosisuunnitelmassa.

### 3. Koulutustoiminnan painopisteet

*Koulutuksen painopisteet ovat järjestön valitsemaa koulutustavoitteita, joita priorisoidaan tulevina vuosina. Painopisteet auttavat tavoitteiden saavuttamisessa. Painopisteet nousevat edellä määritellyistä tavoitteista huomioiden ajankohtaiset yhteiskunnalliset kysymykset, toimintaympäristön muutokset ja järjestön kampanjat. Painopiste voi olla tavoitteen laajuuden tarkentamista ja aikataulutusta. Painopiste voi olla tavoitteeseen liittyvien opintojaksojen määrittelyä. Painopisteiden avulla keskusjärjestö voi ohjata Sivikseltä saatua taloudellista tukea haluamiinsa tavoitteisiin.*

*Painopisteitä voi olla 1-4 kokonaissuunnitelmakaudella.*

**Tehtävä:** Päätäkää painopisteet huomioiden järjestönne ajankohtaiset tarpeet ja meneillään olevat projektit.

**Tarvittavat dokumentit:** aiemmin tehty työ, ajankohtaiset järjestötoimintaan vaikuttavat dokumentit (esim. Suomi 100 v –tapahtumat)

**Kutsu keskustelun mukaan:** johto

**Sivisverkko:** Kirjaa Sivisverkkoon

Kuvitteellinen esimerkki:

”Painopisteeksi valitaan vertaisohjaaja-osaaminen, jäsenhankinnan kehittäminen ja yhdistysviestinnän edistäminen, Suomi 100 tapahtumat.

1. ”Vertaisohjaajien peruskoulutus (kevät 2018 ja kevät 2019)
2. Piirien Suomi 100 tapahtumat (vuosi 2017)
3. Jäsenhankinta kuntoon kampanjakurssi (piiritaso)
4. Yhdistysviestintää edistävät koulutukset (verkkomateriaali)”

## 4. Koulutustoiminnan laadun nykytila ja kehittämiskohteet

*Koulutuksen kokonaissuunnitelmaan kuuluu koulutustoiminnan nykytilan arviointi ja kehittämiskohteiden määrittäminen. Koulutustoiminnan nykytilan arviointi tarkoittaa neutraalia kuvausta miten osa-alue toimii. Kehittämiskohteet ovat konkreettisia tavoitteita tulevalle kokonaissuunnitelmakaudelle.*

*Koulutustoiminnan laatua tarkastellaan seuraavien osa-alueiden kautta:*

- a. Johtaminen käsittää strategiasta johdettujen osaamisalueiden organisoinnin koulutuskokonaisuuksiksi ja niihin liittyen koulutustoiminnan resurssien, toimintaedellytyksien ja laadun kehittämisen.*
- b. Suunnittelu käsittää osaamistavoitteiden, koulutussisältöjen, kuormittavuuden, markkinoinnin ja kustannusten suunnittelua yksittäisten koulutusten tasolla.*
- c. Toteutus käsittää kouluttajataidot, oppimisen ohjaus, oppimisympäristöt, menetelmät ja materiaalit yksittäisten koulutusten tasolla.*
- d. Arviointi käsittää oppimisen ja osaamisen arvioinnin, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ja koulutuksen laadun arvioinnin.*

*Löydätte lisätietoa Siviksen koulutuksen laatumäärittelystä*

### Tehtävä 1: Nykytilan arviointi ja kehittämiskohteet

1. Tarkastelkaa kaikkia osa-alueita.

Voitte käyttää tarkastellussa apuna SWOT-analyysia (ks. liite).

**Tarvittavat dokumentit:** palautteet ja palauteyhteenvedot (ks. liite), osallistujatilastot, strategia, ulkoisen toimintaympäristön selvitykset, Siviksen koulutuksen laatumäärittely.

Tutustu: Demingin jatkuvan kehittämisen sykli

Jos käytössänne ei ole em. dokumentteja, voitte tehdä ”keveän itsearvioinnin” (ks. liite).

Koulutuksen toiminnan johtamiseen liittyviä apukysymyksiä:

- millaisin toimenpitein ja menettelyin koulutuksen laatua arvioidaan ja kehitetään?
- miten koulutustoimintanne integroidaan toiminnan strategiseen suunnitteluun, toiminnanohjaukseen ja johtamisjärjestelmään?
- miten henkilöstö sitoutetaan koulutustoiminnan tavoitteiden saavuttamiseen?
- miten varmistetaan, että resurssit ja vastuut on jaettu tarkoituksenmukaisesti?
- miten hanketoiminta ja –projektit sekä niiden tulokset integroidaan koulutustoimintaan?
- millaista yhteistyötä tai kumppanuuksia koulutustoiminnan suunnitteluun liittyy?
- miten koulutuksen tuloksellisuus määritellään, millaisin menetelmin ja toimenpitein sitä seurataan ja arvioidaan ja siitä raportoidaan?
- millaisin toimenpitein ja menetelmin koulutuksen vaikuttavuutta seurataan ja

arvioidaan ja siitä raportoidaan?

**Kutsu keskustelun mukaan:** Laaja ryhmä, esimerkiksi operatiivinen ja luottamusjohto, koulutuksesta vastaavat työntekijät ja vapaaehtoiset, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät

2. SWOT analyysin tiivistäminen

Kirjoitakaa SWOTin avulla nykytilan arviointi ja kehittämiskohteet. Nostakaa kehittämiskohteiksi tekijöitä, joita olette valmiita nostamaan myös toimintasuunnitelmaan ja joita lähdetään aidosti työstämään suunnitelmakauden aikana.

**Tarvittavat dokumentit:** tehdyt SWOT-analyysit

**Kutsu keskusteluun mukaan:** Tiivis ryhmä, johto, joka kutsuu päätöksenteon tueksi muita asiantuntijoita

**Sivisverkko:** Kirjaa Sivisverkkoon

*Kuvitteellinen esimerkki:*

*”Koulutustoimintamme johtaminen on hajanaista ja eri osa-alueiden kouluttajat eivät riittävästi keskustele keskenään. Koulutuksista saatua palautetta käytetään systemaattisesti koulutuksien kehittämisessä hyödyksi.*

---

## Miten tästä eteenpäin?

1. Ottakaa suunnitelma käytäntöön. Konkretisoikaa tavoitteet toimintasuunnitelmassa: kuka tekee, mitä tekee ja milloin?
2. Arvioikaa toteutumista. Saavutettiin asetut tavoitteet, onnistuttiin painopisteiden saavuttamisessa?
3. Kehitä koulutusta ja vie eteenpäin löydettyjä kehittämiskohteita.
4. Kirjaa seuraava kokonaissuunnitelma huomioiden missä onnistuttiin aiemman suunnitelma kaudella ja mitkä vaativat vielä toimenpiteitä.

**Kehittäminen on kannattaa!**