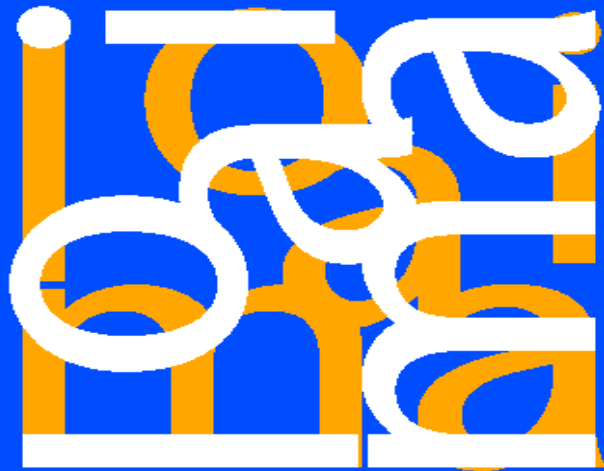


Loimaan kaupungin sivistys- palvelujen henkilöstön täy- dennyskoulutussuunnitelma 2021 - 2023

Sivistyslautakunta 28.10.2021/Liite 3



1. Täydennyskoulutuksen merkitys

Täydennyskoulutus on keskeinen ammattitaidon ylläpitämisen ja henkilöstön ammatillisen kehittämisen sekä työkyvyn ylläpitämisen väline. Suunnitelmallisella täydennyskoulutuksella lisätään henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä työssä sekä koulutuksen kohdentumista tarpeita vastaavaksi.

Tavoitteena on edistää henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämistä ja uusiutumista ottaen huomioon työnantajan tavoitteiden ja tarpeiden perusteella määritelty täydennyskoulutustarve, joka vaihtelee henkilöstön ammatillisen osaamisen, työn vaativuuden ja työuran pituuden sekä kullekin vahvistetun tehtäväkuvan mukaisesti.

Täydennyskoulutuksen olisi täytettävä laadulliset edellytykset ja sen tulisi perustua organisaation, työn ja henkilöstön kehittämisen tavoitteisiin ja tarpeisiin. Koulutuskysynnän ja –tarjonnan kohtaamista tulisi tehostaa. Vaikuttavuuden lisäämiseksi toimivan ja motivoivan täydennyskoulutuksen kannalta on tärkeää, että sen tavoitteiden, sisältöjen ja muotojen määrittely tehdään työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Täydennyskoulutuksen laadun varmistuksessa pitäisi ottaa huomioon ainakin seuraavat tekijät:

- * *tarvelähtöisyys ja tavoitteellisuus*
- * *osaamistarpeiden tunnistaminen*
- * *sisältöjen kytkentä sekä yksilön että yhteisön kehittämiseen*
- * *täydennyskoulutusohjelmien suunnitelmallinen ja hallittu toteuttaminen*
- * *vaikuttavuuden seuranta*
- * *jatkuva kehittäminen*

Työnantajan henkilöstökoulutus kattaa toimenpiteet, joiden tarkoituksena on yksilön, työyhteisön tai organisaation toimivuuden, tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin parantaminen.

2. Täydennyskoulutuksen organisoiminen

Työnantajan henkilöstökoulutuksen järjestämis- ja toteuttamistapa on työnantajan päätettävissä. Tällainen täydennyskoulutus voidaan toteuttaa sekä yksilöllisenä että ammattiryhmä- ja työpaikkakohtaisena koulutuksena ja se voidaan järjestää myös alueellisena tai hankkimalla koulutus ulkopuoliselta täydennyskoulutusorganisaatiolta.

Toimiva ja laadukas täydennyskoulutus edellyttää tiivistä yhteistyötä kaikkien toimijoiden kesken. Ensisijainen vastuu henkilöstön täydennyskoulutuksen toteutumisesta on työnantajalla. Sivistyspalvelujen henkilöstöllä on omalta osaltaan vastuu ammattitaitonsa ja osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Henkilöstön koulutustarjonta muodostuu mm.

- koulutuksen järjestäjän itse suunnittelema ja organisoimista koulutuksesta
- kehittämishankkeisiin liittyvästä koulutuksesta
- Opetushallituksen, aluehallinnon, kuntaliiton yms. järjestämästä koulutuksesta
- muiden täydennyskouluttajien järjestämästä koulutuksesta

Loimaan kaupungin sivistyspalvelut järjestävät koulutusta, ostavat koulutuspalveluja sekä tukevat henkilökunnan omaehtoista koulutusta ensisijaisesti painopistealueilla (luku 3).

Koulutuksissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan palveluyksiköiden keskinäistä ja seutukunnallista yhteistyötä.

Päiväkodit ja koulut tarkentavat vuosittain yhteistä täydennyskoulutus suunnitelmaa omista lukuvuosisuunnitelmissaan.

Sivistyslautakunnan talousarvioon on varattu erillinen määräraha koulutuksia varten.

Yksittäisten henkilöiden koulutusten vaihtoehtona suositaan laajempaa osallistujaryhmää koskevien koulutusten järjestämistä paikkakunnalla, jolloin pystytään kustannustehokkaasti hankkimaan koulutusta suurelle työntekijäjoukolle.

Tavoitteena on, että jokainen henkilö osallistuu säännöllisesti täydennyskoulutuksiin ammatitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Olennaista on, että koulutukseen osallistuneet jakavat koulutuksessa saamaansa tietoa työyhteisössään. Jokaisen työntekijän tulee omalta osaltaan pohtia täydennyskoulutustarvettaan, jonka perustana ovat omat ja työyhteisön kehittämistarpeet. Henkilökohtainen täydennyskoulutustarve on kehityskeskustelujen yksi osa-alue.

Esimiehet päättävät oman henkilöstönsä osalta täydennyskoulutuksiin osallistumisesta. Osallistumismahdollisuuksien järjestämiseen vaikuttaa mm. henkilön ammatillinen osaaminen, työn vaativuus ja tehtäväkuva.

Virkaehtosopimuksen mukainen koulutus (VESO - koulutus):

Toistaiseksi palveluksessa olevalla sekä määräaikaisella vähintään lukuvuoden työajaksi otetulla viranhaltijalla on velvollisuus varsinaisten koulupäivien ja muun työvelvollisuuden lisäksi osallistua opinto- ja suunnittelutyöhön kolmena päivänä lukuvuodessa. Kyseisistä päivistä yksi voidaan pitää erityisestä syystä työnantajan katsoessa sen tarkoituksenmukaiseksi kahtena yhteensä vähintään kuusi tuntia kestäväenä eri tilaisuutena.

- kuntakohtaisista yhteisistä VESO - koulutuksista päätetään vuosittain ennen seuraavan lukuvuoden alkua (opetussuunnitelman ohjausryhmä/rehtorit)
- VESO- koulutukset voivat olla koko henkilöstölle suunnattuja, muutamien koulujen yhteisiä tai koulukohtaisia.
- veso - koulutusten pääpaino on opetussuunnitelman toteuttamista tukevissa koulutuksissa (toimintakulttuuri, pedagogiikka, arviointi, tieto- ja viestintäteknologia yms.)

Osaamisen vahvistamisen ohella on olennaista tukea henkilön työssä jaksamista ja työn hallintaa. Tällöin keskeisiä elementtejä ovat mm. työnohjaus ja vertaistuki, joiden käyttöä pyritään mahdollistamaan. Esimiesten kokouksissa painotetaan pedagogista keskustelua ja yksiköiden toimintakulttuurin kehittämistä tukevaa sisältöä.

Tarkemmat koulutuksissa noudatettavat periaatteet löytyvät kaupunginhallituksen 11.12.2006 hyväksymästä *Henkilöstön koulutusperiaatteet – ohjeistuksesta*.

Perehdyttäminen on osa henkilöstökoulutusta. Työntekijä tutustutetaan työyhteisön tavoitteisiin sekä työpaikan olosuhteisiin ja työvälineisiin ja valmennetaan

työtehtäviin. Perehdyttäminen tapahtuu työajalla työtehtävien ohessa. Vastuu perehdyttämisen järjestelyistä on työnantajalla ja perehdyttämisen toteuttamiseen on varattava riittävästi aikaa. Myös työntekijän pitää huolehtia osaamisensa ylläpitämisestä ja työympäristöönsä perehtymisestä. Perehdyttämisen tukena on erillinen *Perehdyttämisopas*.

3. Koulutuksen painopistealueet

Sivistyspalvelujen henkilöstön koulutuksen painopistealueiden valinnassa otetaan huomioon mm. Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen koulutuspoliittiset painopisteet, kaupungin sivistyspalvelujen tavoitteet ja painopistealueet (kehittämishankkeet), koulutustarvekartoituksen tulokset ja muu koulutuksesta saatu palaute.

Sivistyspalvelujen henkilöstön täydennyskoulutuksen painopistealueet vuosina 2021 – 2023 ovat seuraavat:

1. Lapsen/ nuoren huomioon ottaminen

- Lapsen tunne-elämän tukeminen, käyttäytymisen haasteet (esim. NEPSY-koulutus)
- Aggressiivisen ja väkivaltaisen käyttäytymisen kohtaaminen (esim. MAPA-koulutus, AVEKKI-koulutus)
- Perheiden kanssa tehtävä työ
- Yksilölliset oppimistyylit
- Eri kieli- tai kulttuuritaustainen lapsi/oppilas

2. Lapsen/nuoren hyvinvoinnin edistäminen ja opiskeluhoito

- Syrjäytymisen ehkäisy ja elämänhallinnan lisääminen
- Ongelma- ja kriisitilanteiden kohtaaminen
- Oppimisympäristön ja toimintakulttuurin kehittäminen
- Oppilas- ja opiskelijahuollon kehittäminen ja tehostaminen
- Nuorten päihde- ja mielenterveysongelmiin liittyvät koulutukset

3. Aine- ja aihekohtaisten taitojen kehittäminen

- Opetussuunnitelmien toteuttamista tukevat koulutukset
- Opetusmenetelmien kehittäminen
- Oppimisympäristöjen monipuolistaminen (esim. VILLE-koulutukset)
- Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen
- Tiedon saatavuus ja käyttö
- Monipuolinen lukutaito ja elinikäinen oppiminen

4. Eri henkilöstöryhmien jaksamisen ja hyvinvoinnin edistäminen

- Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot
- Työhyvinvointi ja työturvallisuus
- Työssä jaksaminen
- Työyhteisötaidot
- Moniammatillinen yhteistyö
- Ensiapukoulutus

5. Muuttuvien määräysten/tilanteiden edellyttämät koulutukset

- Erilaiset lainsäädännön/ohjeiden/määräysten muutoksiin liittyvät koulutukset
- Muutosten hallintaan liittyvät koulutukset (esim. palvelurakenteen muutokset, poikkeukselliset tilanteet)

6. Erilaiset kehittämishankkeisiin liittyvät koulutukset

- Sisältö määräytyy hankkeen tavoitteiden mukaisesti

Painopistealueita täydennetään tarvittaessa henkilöstölle tehtävän koulutustarvekartoituksen perusteella (esimerkiksi tieto- ja viestintätekniinen osaaminen).

Täydennyskoulutuksen aihealueissa pyritään ottamaan huomioon myös erilaiset ajankohtaiset kysymykset.

4. Täydennyskoulutuksen arviointi

Täydennyskoulutusta arvioidaan:

- koulutuskohtaisten palautteiden yhteydessä
- kehityskeskusteluissa
- koulutustarvekartoituksen yhteydessä
- koulujen toimintakertomuksissa

Arviointi sisältää koulutuksen laajuuden (määrärahojen käyttö, osallistujamäärät, järjestetyt koulutukset yms.) ja vaikuttavuuden arviointia.

Koulutustarjontaa ja painopistealueita säännöllisesti arvioimalla pyritään koulutustyytyväisyyden lisäämiseen ja reagoimaan koulutuskysynnässä tapahtuviin muutoksiin.

Täydennyskoulutus suunnitelmalla pyritään:

- vähentämään päällekkäistä koulutusta
- tehostamaan määrärahojen käyttöä
- lisäämään koulutuksen laadukkuutta ja vaikuttavuutta