

KETTERÄ-hanke

Raportti loppuselvityksen liitteeksi



SISÄLLYSLUETTELO

1. TAUSTAA	2
2. TAVOITTEET	2
3. KOHDERYHMÄ, OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTTAJAT	2
4. TOTEUTUS	3
5. TOIMINTA JA TULOKSET	4
5.1 Kansalaisopistojen yhteinen kehittämissuunnitelma	4
5.2 Muutosjohtajuus ja osaamisen johtaminen	5
6. TUOTOKSET	7
6.1 Meri-Pohjolan opistopiirin yhteinen kehittämissuunnitelma vuosille 2021–2025	7
6.2 Sähköinen työkalu opistojen oman kehittämissuunnitelman tekemiseen	7
6.3 Raportti loppuselvitykseen	7
6.4 KETTERÄ-hankkeen uutiskirjeet	8
6.5 Opistojen esittelyt-Tullaan tutuksi	8
6.6 Esihenkilönä kehittymisen unelmakartat ja muu työpajojen materiaali	8
6.7 Tuntiopettajien perehdyttämissuunnitelma	8
7. TIEDOTUS JA MARKKINOINTI	8
8. OSALLISTUJIEN PALAUTTEET JA ARVIOINTI	8
9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMAT	10

1. TAUSTAA

KETTERÄ-laadunkehittämishanke valmisti koulutuksen järjestäjiä kiristyvän kuntatalouden sivistys- ja hyvinvointikuntiin, eli opistojen omistajayhteisöjen kuntastrategioihin. Kansalaisopistot ovat olleet ja ovat edelleen edullisia ja hyvinvointia edistäviä oppilaitoksia kaikille kuntalaisille. Nopeasti muuttuvassa maailmassa tarvitaan pohdintaa ja uusien toimintatapojen luomista oppilaitoksen kehittymisen varmistamiseksi. Toisaalta yhteiskunnallinen murros vaatii oppilaitoksia panostamaan muutosjohtajuuden ja osaamisen johtamiseen. Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja kunnan tulevaisuuden rakentamisessa. Meri-Pohjolan opistopiirin kansalaisopistot päättivät ryhtyä kehittämistyöhön oppilaitoksiansa tasa-arvoisen ja tasapuolisen toiminnan varmistamiseksi pitkien välimatkojen maakunnissa.

2. TAVOITTEET

KETTERÄ-hankkeen merkityksellisimpänä tavoitteena oli Meri-Pohjolan opistopiirin kansalaisopistojen yhteisen kehittämissuunnitelman laatiminen. Opistojen yhteinen tahtotila on vapaan sivistystyön toteutuminen mahdollisimman tasalaatuisesti koko opistopiirin alueella huomioiden pienien ja isojen kansalaisopistojen mahdollisuudet maaseutu- ja kaupunkikontekstissa. Kehittämissuunnitelmassa halutaan nostaa esiin ja linjata sellaisia keskeisiä näkökulmia, joissa opistojen välinen yhteistyö tuottaa etuja.

Toisena tavoitteena hankkeessa oli osaamisen ja sen johtamisen kehittäminen kansalaisopistotyössä. Meri-Pohjolan opistopiirin hanke tavoitteli osaamisen ennakoinnista

kautta henkilöstön voimavarojen kehittämistä tulevaisuuden tarpeisiin. Haluttiin tunnistaa henkilöstön osaamisen uudistaminen ja työyhteisön toiminnan kehittäminen eli jaetun johtajuuden kulttuuri. Myös itsensä johtaminen koettiin tärkeäksi. Itsensä johtaminen on tämän päivän keskeinen työelämän osaamisvaatimus.

3. KOHDERYHMÄ, OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTTAJAT

KETTERÄ-hankkeen kohderyhmänä olivat Meri-Pohjolan opistopiirin 17 opistoa henkilöineen: Iin kansalaisopisto, Jokihelmen opisto, Jokilatvan opisto, Kaukametsän opisto, Kalajoen kansalaisopisto, Kempele-opisto, Kianta-Opisto, Kuusamo-opisto, Lakeuden kansalaisopisto, Oulujoki-opisto, Oulujärven kansalaisopisto, Oulu-opisto, Pudasjärven kansalaisopisto, Raahen opisto, Sotkamon kansalaisopisto, Taivalkosken kansalaisopisto ja Ylivieskan seudun kansalaisopisto.



Yhteisen päätöksen mukaisesti hankkeen hakijana ja kokonaiskoordinoijana on toiminut Oulu-opisto, ja hakijayhteisönä on ollut Oulun kaupunki. Yhteistyökumppaneina olivat Lapin opistopiiri ja sen 13 kansalaisopistoa, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto ja Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Hankkeella oli osa-aikainen koordinaattori syksystä 2020 lähtien ja koordinaattorin työpanosta lisättiin keväällä 2021 lähtien. Oulu-

opiston kurssisihteerin resurssia käytettiin hankkeen taloudenpitoon ja tiliöintiin.

Työpajoihin ja seminaariin osallistuivat Meri-Pohjolan ja Lapin opistopiirin kansalaisopistoista yhteensä 334 rehtoria, opettajaa ja muuta henkilökuntaa. Hankkeessa järjestettiin yhteensä 10 työpajapäivää ja yksi seminaari. Välillisesti hankkeesta hyötyivät kaikkien opistopiirien opistojen rehtorit, opettajat ja muu henkilökunta sekä opistojen asiakkaat.

Hankkeen kouluttajien referenssit



Hanna Vakkala (HTT) on Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden yliopistolehtori ja opetusvaradekaani. Erityisalueina henkilöstö- ja tietohallinto. Tutkimusintressinä ovat alue- ja paikallishallinto, hallinnon

uudistukset, johtamisen psykologia, muutoksen johtaminen, tiedolla johtaminen ja lähi-demokratia.



Krista Kohtakangas (HTT) on johtamisen psykologian ja työhyvinvoinnin asiantuntija, jolla on tutkimuksen tekemisen lisäksi kokemusta opettamista sekä uravalmentajana toimimisesta. Väitöksessään hän

tarkasteli välittävää johtajuutta ja myötätuntoista kohtaamista työelämässä. Krista Kohtakangasta kiinnostaa erityisesti positiivisen psykologian hyödyntäminen työelämän kehittämisessä sekä digityöhyvinvointi

Hanketoimijat

Heidi-Maria Haverinen (FM) hankkeen projektisihteeriksi 15 % työajalla 1.8.2019-31.12.2020. 40 t 1.1.-30.6.2021

Riikka Bergdahl (YTM) projektikoordinaattorina työajalla 30 % 11.1.-30.6.2021.

Tarja Takala-Hotti (YTM, musiikinopettaja) projektikoordinaattorina 30 % työajalla 03.08.2020-30.6.2021.

Ohjausryhmä Meri-Pohjolan opistopiirin piiri-toimikunnan jäsenet ja varajäsenet.

4. TOTEUTUS

KETTERÄ-hanke alkoi vuonna 2019, mutta koronapandemia vaikutti toteutumiseen niin, että kaikki hankkeen toiminnot saatiin lopulta toteutettua keväällä 2021 jatkoajan jälkeen. Ensimmäinen kolmen kokoontumisen työpaja kansalaisopistojen henkilökunnille järjestettiin lokakuussa 2019. Työpajassa käsiteltiin mm. työniloa, hyvinvoivaa työyhteisöä ja ihmisläheistä johtamista.

Hankkeessa oli harjoittelujaksolla puolen vuoden ajan kasvatustieteen opiskelija Oulun yliopistosta. Harjoittelija ja koordinaattori kiersivät syksyllä 2020 maakunnissa ja keräsivät tietoa opistoista omistajayhteisöineen teemahaastattelun avulla. Haastatteluista koottiin opistojen esittelyt.

Syksyllä 2020 jatkuivat työpajat opistojen esihenkilöille. Neljässä työpajassa käsiteltiin ihmisten ja asioiden johtamisesta, vuorovaikutustaitoja ja esihenkilönä kehittymistä. Itsensä johtamisen ja hyvän esihenkilön kehittämiseksi tehtiin käytännön kokeiluja, muun muassa kartat omasta osaamisesta esihenki-

lönä. Keväällä 2021 oli vuorossa työpajat kansalaisopistojen yhteisen kehittämissuunnitelman tekemiseksi.

Työpajojen tuotoksena syntyi Meri-Pohjolan opistopiirin yhteinen kehittämissuunnitelma vuosille 2021–2025. Lisäksi käytettävänä on sähköinen työkalu opistojen kehittämissuunnitelman tekoon osallistavilla menetelmillä. Kehittämissuunnitelma esiteltiin hankkeen päätösseminaarissa opistojen koko henkilökunnille toukokuussa 2021. Kuukausittain ilmestyneessä uutiskirjeessä kerrottiin hankkeiden kuulumiset, uusista tutkimuksista ja koulutuksista. Ohjausryhmälle, jona toimi opistopiirin piiritoimikunta, esiteltiin hankkeen loppuselitys ja raportti 22.6.2021.

5. TOIMINTA JA TULOKSET

KETTERÄ -hankkeessa on pidetty työpajoja ja seminaari, joiden avulla yhteinen kehittämissuunnitelma on luotu ja muutosjohtajuuteen liittyviä asioita yhdessä käyty läpi. Saadun palautteen mukaan tässä on onnistuttu hyvin. Jos tavoitteet peilataan saavutettuihin tuloksiin, voidaan olla erittäin tyytyväisiä lopputulokseen monilla mittareilla mitattuna.

KETTERÄ-hankkeen toiminta työpajojen osalta on koottu tähän kappaleeseen.

5.1 Kansalaisopistojen yhteinen kehittämissuunnitelma

HTT Krista Kohtakangas



Kansalaisopistojen yhteinen kehittämissuunnitelma

Työpaja I 19.2.2021 klo 9–12

Työpaja II 23.3.2021 klo 9–12

Työpaja III 2.4. klo 15–15.45 Alustus seuraavaan päivään. 23.4.2021 klo 9–14

KETTERÄ-hankkeen organisoimat työpajapäivät suunnattiin Meri-Pohjolan opistopiirin kansalaisopistojen rehtoreille, apulaisrehtoreille ja muille opistotoiminnasta vastaaville henkilöille.

Tavoitteena oli laatia opistopiirille yhteinen kehittämissuunnitelma ja tarjota kuntalaisille opistopiirin alueella mahdollisimman tasalautuisia vapaan sivistystyön palveluita.

Kehittämissuunnitelman tukevana alustana, josta oli hyvä lähteä synnyttämään yhteistä strategista asiakirjaa, toimivat aiemmin laaditut kansalaisopistojen suunnitelmat ja tiivis yhteys opistojen omistajayhteisöjen kuntastrategioihin.

Kehittämistavoiteiksi nostetut teemat on tunnustettu koko kansalaisopistokenttää koskeviksi, mutta toisaalta myös alueellista vaikuttavuutta ja toiminnan jatkuvuutta turvaaviksi näkökulmiksi. Tavoitteena oli myös tiivis

yhteys opistojen omistajayhteisöjen kunta-strategioihin, joissa on määritelty kunnan perusperiaatteet hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi.

Työpajaan virittävä ja valmistava ennako-tehtävä lähetettiin osallistujille ennakkoon. Ensimmäisessä työpajassa käytiin läpi osallis-tujien näkemykset oman opiston toiminnasta sekä havaituista kehitystarpeista. Työpajassa lisättiin osallistavien menetelmin ymmärrystä opistopiirin toiminnan lähtökohdista sekä he-rätettiin pohtimaan, millaisiin muutostarpei-siin toiminnan on nyt ja tulevaisuudessa vas-tattava.

Välitehtävä 2 käsitteli yhdessä tunnistettujen ja työstettyjen asiakastarpeiden sekä toimin-taympäristön muutosten vaatimia ydintehtä-viä ja keskeisiä strategioita. Toisessa työpajassa syvennyttiin toimintaympäristön muu-tokseen. Havaittujen muutostarpeiden vas-taamisen keinoihin perehdyttiin yhdessä.

Ennen viimeistä työpajaa järjestetyssä alus-tuksessa käytiin läpi edellisten työpajojen tuotokset. Pääpaino kansalaisopistojen stra-tegialähtöisen kehittämissuunnitelman muo-dosta päättämien ja millainen sähköinen työ-kalu parhaiten palvelisi jokaisen opiston yksi-löllisiä tarpeita. Kolmannessa työpajassa kir-joitettiin yhdessä kehittämissuunnitelman si-sällöt valmiiksi.



KETTERÄ
-IHANKE JÄRJESTÄÄ

KESKIVIIKKO 26.5.2021

Klo 16.00 Iämpinaisti forcefulon
Klo 16.10 TOMATO
Klo 17.10 Väispiikki
Klo 17.15 Krista Kohtakangas, IITT
Klo 18.15 Kiitokset

"OVATO eli Mato
Valtonen & Icm -yöyst

Krista Kohtakangas, IITT

Meri-Pohjolan Opistopiiri

Meri-Pohjolan opistopiirin kehittämissuunni-telma vuosille 2021–2025 tuli valmiiksi erin-omaisten ohjaajan ja aktiivisen ja innokkaan työpajassa työskennelleen kansalaisopisto-väen ansiosta.

Kehittämissuunnitelma esiteltiin ensimmäi-sen kerran opistopiirin opistojen henkilökun-nille hankkeen päätösseminaarissa
26.5.2021.

Suunnitelman saama vastaanotto oli hyvin positiivinen ja riemukas. Jalkauttamista jatke-taan edelleen ja tästä on myös hyvä jatkaa opistojen omien kehittämissuunnitelmien pa-rissa. Sähköinen työkalu opistojen oman ke-hittämissuunnitelman työstämiseen jaetaan ohjausryhmän kokouksessa 22.6.2021.

5.2 Muutosjohtajuus ja osaamisen johtami-nen

HTT Hanna Vakkala



Meri-Pohjolan opistopiiriin
KETTERÄ
-Ihanke kouluttaa

099981 Motivaatio, työn ilo ja itsensä johtaminen 4.10.2019
(Ilmoittautuminen 25.9.2019 mennessä tarjottujen järjestämiseksi)
<https://www.opisto.fi/tyo-ilo-ja-itsensa-johtaminen>

099982 Hyvinvoiva työyhteisö 9.12.2019
(Ilmoittautuminen 29.11.2019 mennessä tarjottujen järjestämiseksi)
<https://www.opisto.fi/hyvinvoiva-tyoyhteiso>

099983 Työyhteisötaitoja ja ihmisläheistä johtamista 24.1.2020
(Ilmoittautuminen 15.1.2020 mennessä tarjottujen järjestämiseksi)
<https://www.opisto.fi/tyoyhteisotaitoja-ja-ihmislahaista-johtamista>

Klo 10-15 koulutukset sekä kahvi- ja ruokatarjoilut maksuttomat
KETTERÄ-hankeopistojen henkilöstölle
Oulunsalo-talo, Varjakasali, Mäntypellonpolku 10, 90460 OULU

HTT Hanna Vakkala
Lapin yliopisto, Yliopistonlehtori
Opetusvaradekaani

4.10.2019 klo 10–15 Motivaatio, työn ilo ja it-sensä johtaminen

9.12.2019 klo 10–15 Hyvinvoiva työyhteisö

24.1.2020 klo 10–15 Työyhteisötaitoja ja ih-misläheistä johtamista.

Kaikki koulutukset olivat Oulunsalo -talossa. Koulutusta Meri-Pohjolan opistopiirin kansa-laisopistojen koko henkilöstölle.

Työpajoissa pohdittiin osallistavien menetel-min ja luento-opetusta apuna käyttäen oikeu-denmukaisuuteen, tasa-arvoon ja henkilöstö-johtamiseen liittyviä asioita. Mietittiin, mitkä

ovat esteet ja keinot heittäytyä rohkeasti ko-keilemaan uutta. Etsittiin oman työyhteisön hyviä puolia ja pohdittiin haasteisiin tarttumisen keinoja.

HTT Krista Kohtakangas




KETTERÄ –HANKE JÄRJESTÄÄ: TYÖPAJAT KANSALAI SOPISTON ESIMIESVASTUUSSATOIMIVILLE OPETTAJILLE

Ohjausta, vertaistukea ja ennakointia tämän päivän ja tulevaisuuden muutoksiin.

Työpajojen ohjaajana on **HTT Krista Kohtakangas**, Lapin yliopisto

Työpajat ja viimeisen kokouksen jälkeen ruokailut ovat maksuttomat! KETTERÄ –hankeopistojen ja yhteistyökumppaneiden opettajille. Lämpimästi tervetuloa!

Hallintotieteen tohtori Krista Kohtakangas (Lapin yliopisto) on johtamisen psykologian ja työhyvinvoinnin asiantuntija, jolla on tutkimuksen tekemisen lisäksi kokemusta opettamisesta sekä uravalmistajana toimimisesta. Väitöksessään hän tarkastelee väkivaltaa johtajuutta ja myönteisistä kohtaamisista työelämässä. Krista Kohtakangasta kiinnostaa erityisesti positiivisen psykologian hyödyntäminen työelämän kehittämisessä sekä digityöhyvinvointi.




TYÖPAJAT KANSALAI SOPISTON ESIMIESVASTUUSSATOIMIVILLE OPETTAJILLE

Keskiviikko 7.10 klo 9-12 (etäyhteys)
Ihmisten ja asioiden johtamista
Ilmoittautuminen 5.10 mennessä
<https://www.opistopalvelut.fi/oulu/course.php?fi&p=1&t=19472>

Tiistai 27.10 klo 9-12 (etäyhteys)
Vuorovaikutuksen pulmia ja ratkaisukeinoja
Ilmoittautuminen 23.10 mennessä
<https://www.opistopalvelut.fi/oulu/course.php?fi&p=1&t=19473>

Torstai 5.11 klo 9-12 (etäyhteys)
Esimiehenä kehittäminen ja kehittyminen
Ilmoittautuminen 2.11 mennessä
<https://www.opistopalvelut.fi/oulu/course.php?fi&p=1&t=19474>

Keskiviikko 25.11 klo 10 - 15 (ensisijaisesti läsnäolevana, myös etäyhteys)
Minä esimiehenä -vahuuteni ja etäjohtamisen tuomat haasteet
Ilmoittautuminen 19.11. mennessä
<https://www.opistopalvelut.fi/oulu/course.php?fi&p=1&t=19471>

7.10.2020 klo 9–12. Ihmisten ja asioiden johtamista.

27.10.2020 klo 9–12 Vuorovaikutuksen pulmia ja ratkaisukeinoja

5.11.2020 klo 9–12 Esimiehenä kehittäminen ja kehittyminen

25.11.2020 klo 9–13 Minä esimiehenä – vahvuuteni ja etäjohtamisen tuomat haasteet.

Luento-opetusta, työpajoja ja itsenäistä opiskelua ja tehtäviä opistojen esihenkilöille. Esihenkilönä olemisen vahvuuksia, haasteita ja kehittymisen paikkoja käytiin läpi itsearviointin, luento-opetuksen, työpajatyöskentelyn ja itsenäisen työskentelyn menetelmin. Lopuksi esihenkilöt saivat tuottaa unelmakartat.

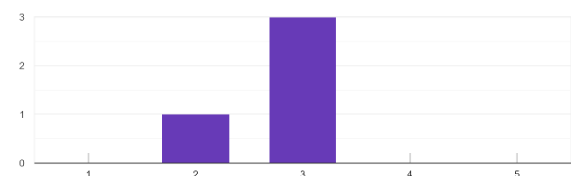
Tehtävän avulla päästiin visualisoimaan itselle merkityksellisiä johtamisosaamisen unelmia ja periaatteita sekä konkretisoimaan osaamistavoitteita vastaamalla kysymyksiin:

Mitä osaamista ja millaisia taitoja tarvitsen toteuttaakseni unelmaani esihenkilönä? Millaiset resurssit tukevat esihenkilönä toimimistani? Yhdessä pohdittua päästiin heti kokeilemaan myös konkreettisesti opistotyössä.

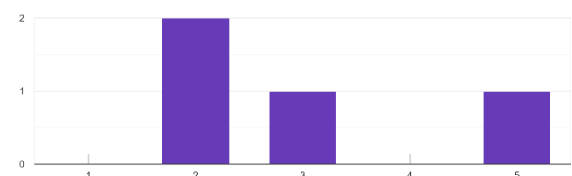
Työpajatyöskentelyn ohessa käytettiin menetelminä myös itsearviointia ja välitehtäviä. Itsearviointin tavoitteena oli tunnistaa omaa opettajuutta ja johtajuutta. Kyselyssä vastattiin luovuuteen, oppimisympäristöön, taiteellispedagogiseen johtamiseen, arviointiin ja kehittämiseen liittyviin kysymyksiin. Tässä esimerkkejä työyhteisöön liittyvien kysymysten vastaamisesta. Kysely kokonaisuudessaan (yhteensä 38 kysymystä) ja muut työpajaan liittyvät materiaalit on saatavana opistopiirin www-sivuilta. Kyselyyn saattoi merkitä itse kokemansa osaamisen tason asteikolla:

- 1= en vielä koe osaavani, en osaa sanoa
- 2= harjoittelen paljon
- 3= koen osaavani
- 4= osaan mielestäni hyvin
- 5= olen mestari/asiiantuntija tässä

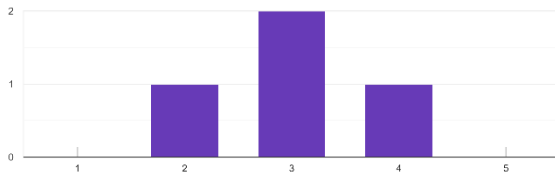
5.1 Työyhteisön kehittäminen
4 vastausta



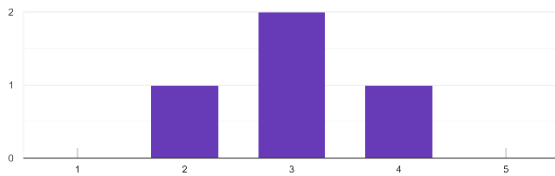
5.3 Tuntiopettajien innostaminen ja motivointi
4 vastausta



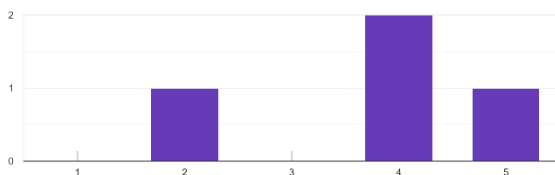
5.5 Oppilaitoksen sisäisen yhteistyön tukeminen
4 vastausta



5.6 Työyhteisön epäkohtien tunnistaminen ja käsittely
4 vastausta



5.8 Taito työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Tiimityötaidot
4 vastausta



Opettajan oman arvioinnin mukaan taidoissa on vielä harjoittelemista, mutta työpajojen lopuksi tehdyissä unelmakartoissa ja työpajan palautteessa koettiin, että omat taidot työyhteisössä ja muutosjohtajuudessa ovat kehittyneet. Asioiden esille nostaminen ja niistä keskusteleminen kollegoiden kanssa on ollut tärkeää.

6 TUOTOKSET

KETTERÄ-hankkeen toiminnoista seurasi tuotoksia, joiden avulla osaamisen muutosjohtamista ja opistojen kehittämistyötä voi edelleen jatkaa. Useimmat tuotokset ovat saatavilla tallenteina, luentomateriaalina ja tehtyinä tehtävinä Meri-Pohjolan opistopiirin www-sivuilta, jossa ovat myös muut opistopiirin päättyneet hankkeet materiaaleineen.

6.1 Meri-Pohjolan opistopiirin yhteinen kehittämissuunnitelma vuosille 2021–2025

Meri-Pohjolan opistopiirin yhteinen kehittämissuunnitelma vuosille 2021–2025 esiteltiin ensimmäisen kerran opistopiirin opistojen henkilökunnille hankkeen päätösseminaarissa 26.5.2021. Tavoitteena on tarjota kuntalaisille opistopiirin alueella mahdollisimman tasalaatuisia vapaan sivistystyön palveluita.

Meri-Pohjolan opistopiiri on Pohjois-Pohjanmaan (16 kansalaisopistoa) ja Kainuun maakunnan (3 kansalaisopistoa) muodostama yhteistyöverkosto, jonka tarkoituksena on kehittää alueen kansalaisopistojen yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta kehittämissuunnitelman hengessä.

Kehittämissuunnitelma on noin 20 sivua käsittävä sähköinen asiakirja, joka sisältää kuvauksen opistopiirin toiminnasta, kehittämissuunnitelman tavoitteista ja merkityksestä opistojen kehittämisessä, opistopiirin arvot ja Vision vuodelle 2025. Visiossa on nostettu esille vaikuttaminen ja opistotyön näkyväksi tekeminen Meri-Pohjolan opistopiirin kansalaisopistoissa sekä muuttuneet opetusjärjestelyt ja asiakasmäärien ylläpitäminen.

6.2 Sähköinen työkalu opistojen oman kehittämissuunnitelman tekemiseen

Meri-Pohjolan opistopiirin opistoilla on mahdollisuus halutessaan käyttää sähköistä, osallistavaa työkalua opiston oman kehittämissuunnitelman tekemiseen. Sähköinen työkalu julkaistiin ohjausryhmän kokouksessa 22.6.2021 ja jaettiin sen jälkeen opistojen käyttöön.

6.3 Raportti loppuselvitykseen

KETTERÄ-hankkeen käsillä oleva raportti on yksi hankkeen tuotoksista. Raportti sisältää kuvaukset koulutusosioiden sisällöistä, toteutuksista, hankkeen toiminnoista ja tuotoksista. Raportti on saatavana ainakin opistopiirin [www-sivuilla](#).

6.4 Uutiskirjeet

KETTERÄ-hankkeen tapahtumat ja koulutukset on julkaistu yhteisessä uutiskirjeessä opistopiirin toisen laadunkehittämishankkeen kanssa. Uutiskirjeessä on käsitelty myös ajankohtaisia aiheita ja julkaistu kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia. Uutiskirjeet on lähetetty n 80 kansalaisopistolaiselle ja muulle yhteistyökumppanille. Uutiskirjeet ovat saatavilla opistopiirin [www-sivuilla](#).

6.5 Opistojen esittelyt-Tullaan tutuksi

Syksyllä 2020 koordinaattori kiersi yhdessä yliopistoharjoittelijan kanssa kahden maakunnan alueella tutustuen eri opistoihin. Opiston henkilökuntaa haastateltiin teema-haastattelun keinoin ja jokaisesta opistosta tehtiin esittely ”Tullaan tutuksi” Meri-Pohjolan opistopiirin Facebook -sivuille, jossa niihin voi tutustua.

6.6 Esihenkilönä kehittymisen unelmakartat ja muu työpajojen materiaali

Esihenkilönä kehittymiseen liittyy unelmia ja toiveita. Työpajojen lopputehtävänä tuotettiin esihenkilöiden unelmakartat. Tehtävän avulla päästiin visualisoimaan itselle merkityksellisiä johtamisosaamisen unelmia ja periaatteita sekä konkretisoimaan osaamistavoitteita vastaamalla kysymyksiin: Millainen esihenkilö minä olla? Mitä osaamista ja millaisia taitoja tarvitsen toteuttaakseni unelmaani?

Esihenkilöt saivat pohtia vuorovaikutusosaamiseen, omasta jaksamisesta huolehtimiseen, haasteista selviytymiseen, työturvallisuuteen ja laadunhallintaan, organisaation äänenä toimimiseen, työyhteisön ja oman osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita. Myös muuhun työpajan materiaaliin voi tutustua opistopiirin [www-sivuilla](#).

6.7 Tuntiohjaajien perehdyttämissuunnitelma

Tässä hankkeessa päivitettiin aikaisemmin tehtyä toimintamallia tuntiohjaajien perehdyttämiseen.

7. TIEDOTUS JA MARKKINOINTI

KETTERÄ-hankkeen toiminnasta, koulutuksista ja työpajoista tiedotettiin Meri-Pohjolan opistopiirin hankkeiden uutiskirjeissä, sosiaalisen median ja opistojen sisäisen tiedottamisen avulla. Koska kyseessä oli henkilöstökoulutus, tiedotusta ja markkinointia tehtiin vain kahden opistopiirin opistoille.

8. OSALLISTUJEN PALAUTTEET JA ARVIOINTI

Hankkeelle on valittu sen toimintaa parhaiten tukevia arviointimenetelmiä. Arvioinnin kohteena ovat tavoitteiden saavuttaminen, hankkeessa tehdyt toimenpiteet ja osallistujilta saatu palaute. Arviointi on toteutettu itsearviointina ja ulkoisena palveluna. Arvioinnissa on kuunneltu hankehenkilöstön ja ohjausryhmän lisäksi myös yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmän edustajia.

Hankkeen toimintoihin liittyvistä työpajoista on pääsääntöisesti pyydetty palautetta kyselylomakkeella. Lisäksi on pyydetty palautetta avoimilla kysymyksillä. Kouluttaja on saanut suoraa palautetta tapahtuman aikana ja

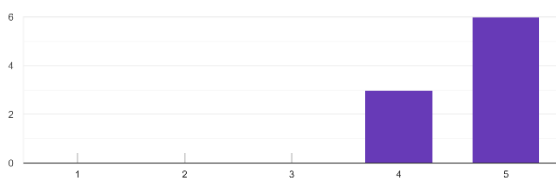
myös hankkeen ohjausryhmässä on ollut palautekeskusteluja toimintoihin ja työpajoihin liittyen.

Kuten aikaisemmin on mainittu, PSTPST3 -hanke ja KETTERÄ-hanke liittyvät toisiinsa. Molempia hankkeita arvioi HTT Krista Kohtakangas, joka käy läpi hankesuunnitelman ja toteutuneet toimenpiteet, osallistujapalautteen, kerää kokemuksia kohderyhmältä ja tekee vaikuttavuusarvioinnin kohderyhmäprofioloinnilla.

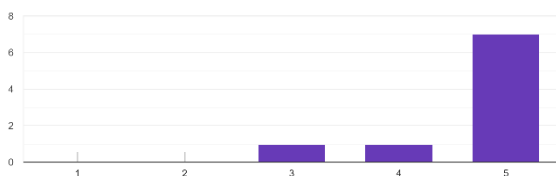
Palautekysely: muutosjohtajuus ja osaamisen johtaminen

Palautekysely Krista Kohtakankaan työpajoista esimiesvastuussa oleville opettajille. Palautteessa on käytetty asteikkoa 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä. Lisäksi on pyydetty palautetta avoimilla kysymyksillä.

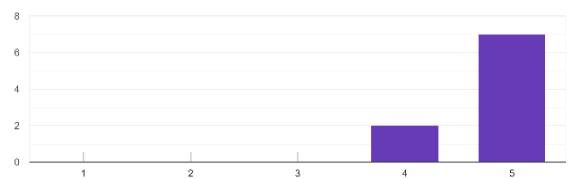
Työpajojen järjestelyt onnistuivat hyvin
9 vastausta



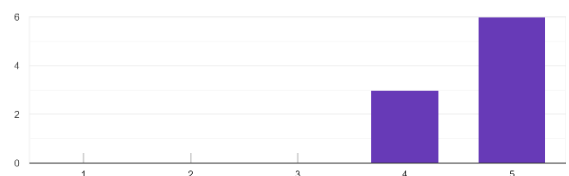
Työpajojen kesto oli sopiva
9 vastausta



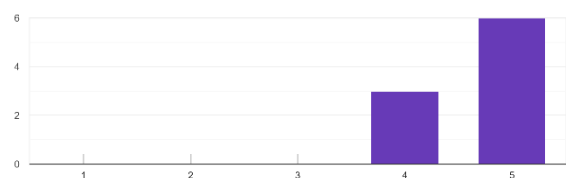
Työpajojen sisältö oli hyvin suunniteltu
9 vastausta



Työpajojen materiaali oli riittävää ja ajantasaista
9 vastausta



Sain koulutuksesta uutta tietoa itselleni
9 vastausta



Mistä sait tiedon työpajoista? 9 vastausta

Rehtorilta

Tuli mainos sähköpostiin

sähköposti

sähköpostitse

Rehtori Outi Lohilta ja Ketterä-hankkeen koordinaattori

Tarja Takala-Hottilta

Meri-Pohjolan opistopiirin facebook-sivuilta

Työkaveri välitti tiedon sähköpostitse

hankkeen uutiskirjeestä

Opiston sähköpostilistalta

Avoin palaute ja muut terveiset järjestäjälle tai kouluttajalle

8 vastausta

Sisältö helposti ymmärrettävää, mielenkiintoista, keskustelemaa ja omaan työhön helposti käyttöön otettavaa. Ajatuksia oli kiva jakaa osallistujien kesken, kun kaikki olivat kansalaisopistojen palveluksessa! Luennoitsija oli huippu! Kiitos kouluttajalle, Krista oli ihanan rauhallinen ja tsemppaava.

Kiitos antoisasta koulutuksesta. Koulutuspäivät olivat hyvin jaksotettuja ja oli helppo olla mukana. Aloittelevana

suunnittelijaopettajana sain paljon hyvää evästä jatkoon. Kouluttaja oli erittäin hyvin perehtynyt asiaan ja käsitteli sitä monipuolisesti. Koulutuksessa oli hyvä henki. Materiaaleihin on helppo palata myöhemminkin. Mihin asti ne ovatkaan käytössäme?

Lämminhenkinen tunnelma

Krista Kohtakangas oli todella asiantunteva, empaattinen ja sopivassa määrin osallistava kouluttaja. Työpajat olivat lämminhenkisiä tapahtumia kiitos Kristan ja Tarjan ja vaikka ne toteutettiin Teamsissä, niin kouluttaja ymmärsi tauottaa opetusta ihanteellisesti.

Koulutus oli TOSI hyvä, asiat käsiteltiin mielenkiintoisella ja kansalaisopistoa koskettavalla tavalla. Tällaisia koulutuksia toivotaan lisää.

hieno koulutus kokonaisuus

Todella hyvä kokonaisuus ja oikeasti sisällä opistotyön luonteessa

Palautekysely: opistopiirin yhteisen kehittämissuunnitelman tekeminen

Mitä mieltä olet kehittämissuunnitelman osallistavista työpajamenetelmistä? Mielenpiteesi ennako- ja välitehtävistä sekä vuorovaikutteisesta tavasta työskennellä prosessin aikana. Mitä muuta haluaisit sanoa kehittämissuunnitelman tekemiseen liittyen?

3 vastausta

Ennakkotehtävät olivat hyvä pohja. Kehittämissuunnitelma selkeytti oman opiston tavoitteita ja toimintaa samalla.

Hyvin organisoitu kokonaisuus. Erinomainen prosessi. Vielä erinomaisempi kehittämissuunnitelman vetäjä, joka tiedoillaan ja taidoillaan sai tehtyä melkein mahdottomasta mahdolloman upean. Tämä prosessi sattui koronauupumuksen keskelle, mutta silti Kristan upeat taidot ja ihana persoona sai meidät jaksamaan ja innostumaan kaikesta tekemisestä. Meillä olisi ollut vielä paljon enemmän annettavaa, (harmi Kristan kannalta) mutta olimme tai ainakin minä olin niin uuvuksissani välillä, että aivan hävetti se laatu, mitä oli antaa. Ja silti Krista teki ihmeen meidän kanssamme!!! Jäätävän kova ammattitaito ja upea persoona.

Hyvä kokonaisuus kaiken kaikkiaan.

Terveiset kouluttajalle/työpajan vetäjälle.

3 vastausta

Ammattitaitoinen, asia eteni selkeästi ja johdonmukaisesti, mukava

Olen onnellinen, että saimme sinut Krista meille Meri-Pohjo-lan opistopiirille tekemään tämän homman - ilman sinua

tämä olisi jäänyt vaiheeseen x tai y tai se olisi tehty vain hu-taisten. Nyt pukkaa kovaa laatua ja siitä olen äärimmäisen yl-peä ja onnellinen. Kiitos Krista myös kun otit arviointiosuuden hoitaaksesi. 100%:nen luottamus ja vapauttavan onnellinen olo, kun on kovan tason asiantuntija ja upea ihminen tekemässä töitä kanssamme.

Haluamme pitää sinusta kiinni! Toivottavasti sinä olet jatkosakin paljon meidän käytettävissämme<3

Olen markkinoinut, mainostanut ja kehumut sinua jo kansallisella tasolla.

Sydämellinen, iso kiitos Krista.

Sydämellinen iso kiitos myös Riikka ja Tarja, ilman teitä tästä ei olisi tullut mitään.

Erinomainen kouluttaja.

Millaista koulutusta ja työpajoja tulevaisuudessa tarvitaan johtamisen, hallinnon ja kansalaisopistotoiminnan kehittämässä? Lämmin kiitos kyselyyn vastaamisesta!

3 vastausta

koulutus on tarpeellista. Etänä tapahtuva koulutus on niin helppoa kotoa pitäen.

Tätä pitää miettiä vielä:) Ilo ja onni on nyt päällimmäisenä.

Ikäjohtaminen, talousjohtaminen, työhyvinvointijohtaminen.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKO-SUUNNITELMAT

KETTERÄ -hanke on syntynyt tarve- ja kysyntälähtöisesti ja täyttänyt tavoitteensa. Kansalaisopiston toiminnan kehittämistä yhteistyönä on tehty merkityksellisesti. Juurruttamistyö jatkuu hankkeen jälkeen.

Hankkeen tulosten juurruttamista on tehty myös hankkeen aikana, esimerkiksi esihenkilöiden osaamisen ja jaksamisen kehittymisenä varsinaisessa opistotyössä. Juurruttamista tehdään myös hankkeen jälkeen, esimerkiksi kehittämissuunnitelman jalkauttamisena opistokenttään. Työ on samalla hanketta tukevien tahojen

sitouttamista mukaan. Opistot voivat osaltaan myös itse vaikuttaa toimintatapojen ja rakenteiden muuttamiseen.

Kaiken keskiössä on käyttäjä- ja asiakasnäkökulma. Käyttäjät, kansalaisopistolaiset on saatu osallistettua mukaan hyvin, mutta myös asiakkaiden osallistamista sopivassa määrin toimintaan voisi harkita. Mikäpä estäisi visualisoimasta kehittämissuunnitelmaa niin, että sitä voisi selkeästi esittää myös kansalaisopistojen opiskelijoille? Oppilaitoksena opistot haluavat tuoda esille omaa osaamistaan ja mahdollisuuksiaan suunnitelmalliseen kehittämistyöhön eli profiloitua osaajina.

KETTERÄ- hankkeella ja myös opistopiirin opistoilla on sidosryhmiä, joiden intressit ja resurssit vaihtelevat. Ne voivat olla osin ristiriitaisia ja lähtökohdiltaan erilaisia. On hyvä miettiä, miten esimerkiksi omistajayhteisöt saadaan tietoiseksi hankkeen toiminnoista, mikä rooli omistajayhteisöllä olisi opistojen kehittämistyössä tulevaisuudessa ja miten hankkeen tulokset ylipäättään juurrutetaan kuntiin ja kaupunkeihin. Omistajayhteisöt on hyvä saada vielä paremmin tietoiseksi siitä monipuolisesta työstä, jota kansalaisopistot tekevät suunnitelmallisesti kuntalaisten hyvinvoinnin eteen.

Vaikuttaminen on viestintää. Nyt on hyvä mahdollisuus ylpeänä puhutella kunnan päättäjiä ja mediaakin ja saada heidät tietoiseksi tehdystä laadunkehittämisestä opistopiirissä ja kansalaisopistoissa.

KETTERÄ-hankkeella on parhaat edellytykset onnistuneeseen juurtumiseen, kun sillä on legitimeettiä eli puolestapuhujia ja vähintäänkin hiljaista hyväksyntää.

Muutosvastaisia asenteita ja ilmastoa voidaan muokata ja asenteisiin vaikuttaminen on yksi tärkeimpiä onnistuneen juurruttamisen edellytyksiä.

Tarvitaan myös resursseja sekä oppilaitoksen toimintaan että vaikuttamistyöhön. Jatkosuunnitelmia silmällä pitäen on hyvä olla resursseja siihen, että näkyy ”turuilla ja toreilla”. Sitä kautta voivat myös käytettävissä olevat resurssit lisääntyä. Sanotaan, että raha tulee rahan luo: tässä tapauksessa sanonta voisi tarkoittaa sitä, että kun resurssoidaan euroja opistojen kehittämiseen ja näkymiseen, saadaan euroja käyttöön myös varsinaiseen opetustyöhön ja oppituntien järjestämiseen.

KETTERÄt osasivat ja osaavat yhdessä<3.

Vain erinomaisten kansalaisopisto-osaavien projektityöntekijöiden toimesta on Meri-Pohjolan opistopiirillä mahdollista toteuttaa näin onnistuneesti erilaisia kehittämishankkeita ja henkilöstökoulutushankkeita, jotka ovat äärimmäisen tärkeitä opistotoiminnan laadukkaan tekemisen toteuttamisessa ja sen kehittämisessä.

KETTERÄ -hanke onnistui erinomaisten projektityöntekijöiden ja yhdessä tekemiseen sitoutuneen Meri-Pohjolan opistopiirin piiritoimikunnan ansiosta.