



DIGIAJAN YHTEISTYÖSTÄ YHTEISEEN TYÖHÖN - HANKE 2020–2022



Liite loppuselvitykseen
Projektikoordinaattorit Sari Sotaheimo ja Tarja Takala-Hotti

WWW.MERIPOHJOLANOPISTOPIIRI.FI

- Meri-Pohjolan opistopiiriin kuuluu 16 Pohjois-Pohjanmaan ja 3 Kainuun maakunnan kansalaisopisto (53. toimintavuosi). Tiivistä yhteistyö tehdään Lapin opistopiirin kanssa.
- Hankkeissa on mukana myös kansalaisopistoja läpi Suomen.
- Alueella on noin 70 vakituudessa työsuhteessa toimivaa opettajaa, n. 35 toimistotyöntekijää, n. 35 muuta henkilöstöä, n. 2000 tuntiopettajaa (jotka opettavat yli 85 % opistojen kaikesta opetuksesta, yli 108 000 tuntia)

SISÄLLYSLUETTELO

1. TAUSTAA	3
2. TAVOITTEET	3
3. KOHDERYHMÄ, OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTTAJAT	4
4. TOTEUTUS JA TUOTOKSET	7
4.1 Kollegiaalisten hyvien käytäntöjen muistiinmerkitseminen ja vertaisoppiminen	7
4.2 DYYT kurssimateriaali digitaalisella alustalla	8
4.3 Esihenkilön opas digiajan johtamistyöhön	8
4.4 Raporttiliite hankkeen loppuselvitykseen	10
4.5 Päätösseminaarien muistiot	10
5. KOULUTUSJAKSOT	10
5.1 Etä- ja digityön filosofiaa tulevaisuusorientoituneesti 1 op	10
5.2 Oppilaitosjohdon hyvinvointi ja vahvistuminen esimies- ja etätyössä 1 op	11
5.3 Yhteistyöstä yhteiseen työhön muutostilanteissa, uudet toimintatavat 1 op	11
5.4 Esihenkilötyö etätyö- ja digiaikana, innovatiivinen digijohtaminen 1 op	12
5.5 Esihenkilön opas digiajan johtamistyöhön 1 op	12
6. TIEDOTUS JA MARKKINOINTI	12
7. ARVIOINTI	14
8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMAT	16
Liitteet	19

1. TAUSTAA

Meri-Pohjolan opistopiirin kansalaisopistot (19 kpl) ovat pitkäaikaisia yhteistyökumppaneita, jotka toimivat alueensa, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun maakuntien opistojen kokoavina verkoston jäseninä yhdistäen osaamista, innovoiden ja luoden tasavertaisia oppimispolkuja.

Meri-Pohjolan opistopiirin tehtävä on kehittää kansalaisopistojen yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta, mistä hyötyvät niin kunnat kuin kuntalaisetkin. Opistopiiri tekee tunnetuksi kansalaisopistotyötä koko toiminta-alueella pitkien matkojen maakunnissa puolen Suomen alueella. Alueella on noin 70 vakituksessa työsuhteessa toimivaa opettajaa, n. 35 toimistotyöntekijää, n. 35 muuta henkilöstöä, n. 2000 tuntiopettajaa (jotka opettavat yli 85 % opistojen kaikesta opetuksesta, yli 108 000 tuntia).

Henkilöstön koulutuksen ja työssä oppimisen mahdollistavat hankkeet, sillä omistajayhteisöillä ei juurikaan ole resursseja henkilöstökoulutuksiin. Hankkeita ja niiden toimintoja suunniteltaessa on tärkeää kuunnella opistojen henkilökunnan toiveita, seurata aikaa sekä suunnitella opetusta ja muita toimintoja mieluummin etupainotteisesti kuin jälkikäteen korjaavilla toimenpiteillä. Henkilökunnan toiveissa on korostettu yhdessä tekemistä, yhteisiä pelisääntöjä ja ohjeistuksia, oppimista ja työssä jaksamista.

Edellä mainituista lähtökohdista nousi ajatus suunnitella hanke kehittämään ja vahvistamaan johtamisen osaamista, etäjohtajuutta, itsensä johtamista, työhyvinvointia, digitaalisuutta ja fasilitointia. Lisäksi haluttiin vahvistaa yhteisöllisyyttä eri oppilaitosmuotojen välillä, jakaa tietoa, vertaisoppia ja verkostoitua.

Etäjohtaminen on ihmisten ja työn yhdistämistä ja innostamista. Etätyössä korostuvat kaikkien työntekijöiden vastuullisuus. Edelleen tarvitaan yhdessä tekemisen lisäksi itsenäistä työskentelyä, itsensä johtamista, työn ja vapaa-ajan rajaamista jne. Hyvän esihenkilötyön merkitys korostuu entisestään ja siihen tarvitaan myös osaamisen

päivittämistä, esim. digiosaaminen huomioiden. Tarvitaan myös ehkä uutta asennetta. Osaaminen ja asiantuntijuus uusissa työympäristöissä ja uudenaikaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa on tärkeää. Hankkeen toiminnoilla haluttiin jalkauttaa edellä mainittuja asioita käytännön työhön.

Tämä käsillä oleva raportti on hankkeen loppuraporttiin liitettävä selvitys hankkeen toiminnoista. Raportti viedään myös Meri-Pohjolan opistopiirin verkkosivujen hankevälilehdelle, jotta hankkeen jälkeen opistojen henkilöstöillä ja kaikilla muilla opistopiirin sivuilla kävijöillä on mahdollista lukea DYYT-hankkeen toiminnoista ja tuloksista.

2. TAVOITTEET

Digiajan yhteistyöstä yhteiseen työhön - henkilöstökoulutushankkeen tavoitteena on ollut digijohtamisen edistäminen, itsensä johtaminen uudessa etätyöajassa ja työhyvinvointi.

Tavoitteena on ollut myös verkostoitua tiiviimmin oppilaitosten välillä ja vertaisoppia johtamisen osaamiseen liittyviä taitoja.

Hankkeen toiminnoissa punaisena lankana ovat olleet kolme tavoitetta:

1. Johtamisen kehittäminen: johtamisosaaminen, etäjohtajuus, itsensä johtaminen, työhyvinvointi, digitaalisuus ja etätyö, fasilitointi.
2. Yhteisöllisen kehittämisen vahvistaminen: taiteen perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, vapaa sivistystyö
3. Tiedon jakaminen, vertaisoppiminen ja verkostoituminen: kunnianhimoisten tavoitteiden sijaan hyvä keskittyä yhdessä tekemiseen.

Kaikessa toiminnassa huomio on ollut muuttuvissa esihenkilötaidoissa, koska yhteiskunta on monimuotoistunut ja johtamisen taidot ja tiedot osin muuttuneet. Vapaan sivistystyön esihenkilön työ voi olla yksinäistä ja

vaihtuvuus melko suurta. Lisäksi johtaminen kansalaisopistoissa on moninaista, sillä kansalaisopistoissamme työskentelee monen tason esihenkilöitä: päätoimisia opettajia, virka- ja suunnitteluopettajia, opintosihiteereitä, rehtoreita ja koulutoimenjohtajia muutamia esimerkkejä mainiten. Esihenkilöt johtavat laajaa, erilaisten toimijoiden verkostoa. Päätoimiset opettajat, jotka toimivat esihenkilöinä, eivät esimerkiksi edes kohtaa kaikkia oman tiiminsä tuntiopettajia kasvokkain. Myös kansalaisopiston esihenkilön erityiset työolosuhteet haastavat: kymmenet ja taas kymmenet eri opetustilat, oman opistotalon puuttuminen kohtaamistilana, kymmenet ja sadat tuntiopettajat, suuri määrä monipuolisia kursseja huolehdittavana, monien eri alojen osaavien asiantuntijoiden esihenkilönä toimiminen ja niin edelleen.

Verkostoitumista yhteiseen työhön ja hyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan. Kollegoiden kohtaaminen koulutuksissa ja yhteisissä tapahtumissa lisää mahdollisuuksia oman työn uudelleentarkasteluun ja mahdollisiin korjausliikkeisiin.

Tavoitteena on ollut myös työssäjaksamisen lisääntyminen ja muutoksenhallinta taitojen kasvaminen. Tulevaisuuteen valmistaudutaan rakentamalla yhdessä oppivaa verkostoa ennakkoiden, kokeillen ja yhteistyöllä lisäten samalla oman työn hallintaa. Työelämän hyvinvointia luodaan jokapäiväisessä arjessa.

3. KOHDERYHMÄ, OSALLISTUJAMÄÄRÄT JA KOULUTTAJAT

DYYT -hankkeen kohderyhmänä olivat Meri-Pohjolan opistopiirin 19 opistoa henkilöstöineen (rehtorit, vararehtorit, johtajat, tiimin vetäjät, esihenkilöt): Iin kansalaisopisto, Jokihelmen opisto, Jokilatvan opisto, Kaukametsän opisto, Kalajoen kansalaisopisto, Kempele-opisto, Kianta-Opisto, Kuusamo-opiston kansalaisopisto, Lakeuden kansalaisopisto, Oulu-opisto, Oulujoki-

opisto, Oulujärven kansalaisopisto, Pudasjärven kansalaisopisto, Raahen opisto, Siikajoki-opisto, Sotkamon kansalaisopisto, Taivalkosken kansalaisopisto, Vuolle-opisto ja Ylivieskan seudun kansalaisopisto.



Yhteistyökumppaneina ovat olleet Lapin opistopiiri ja sen 13 kansalaisopistoa omistajayhteisöineen. Yhteisen päätöksen mukaisesti hankkeen hakijana ja kokonaiskoordinoijana on toiminut Oulu-opisto, ja hakijayhteisönä on ollut Oulun kaupunki. Hankkeen toimintoihin ja tapahtumiin osallistui varsinaisen kohderyhmän, rehtoreiden, johtajien, tiimin vetäjien ja esihenkilöiden lisäksi myös muuta opiston henkilökuntaa, jota ei laskettu mukaan tämän hankkeen osallistujiin.

Hankkeen aikana pyrittiin herättelemään keskusteluyhteyttä eri oppilaitosten johtajiin ja esihenkilöihin (peruskoulu, lukio yms.). Tietoa hankkeen tilaisuuksista levitettiin laajasti ja monikanavaisesti, mutta muiden oppilaitosten toimijat eivät tämän hankkeen koulutuksiin tarttuneet.

Työpajoihin ja tapahtumiin osallistuivat Meri-Pohjolan ja Lapin opistopiirien kansalaisopistoista ja muista kansallisista oppilaitoksista ympäri Suomen yhteensä 264 rehtoria, esihenkilöä ja johtavassa tai esihenkilö asemassa olevaa henkilöä. Tapahtumiin osallistui myös muuta henkilökuntaa, mutta heitä ei laskettu hankkeen osallistujiin mukaan. Hankkeessa järjestettiin yhteensä 14 koulutustilaisuutta ja viisi kiertävää päätösseminaaria. Välillisesti hankkeesta hyötyvät kaikki Meri-Pohjolan ja Lapin opistopiirien opistojen rehtorit, opettajat ja muu henkilökunta sekä opistojen asiakkaat. Esihenkilön oppaan myötä hyöty kertaantuu koko Suomen alueen opistoille.

Hankkeen tilaisuuksien ja webinaarien kouluttajien referenssit



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. Kohtakangas toteutti yhden opintopisteen koulutuskokonaisuuden (yhteisen työn uudet toimintatavat) ja työsti kirjoittaen esihenkilöopasta. Kohtakangas koulutti myös digitaalista fasilitointia.



Juha T Hakala Professori, kasvatustieteilijä ja filosofi Hakala tunnetaan opettajankouluttajana ja oppinäytetöiden ohjaamisen

asiantuntijana. Viime vuosina Hakala on ollut esillä yhteiskuntaa, erityisesti työelämän muutosta ja tilaa koskevilla kannanotoillaan. Juha T Hakalaa pidetään myös kohtuullistamisen puolestapuhujana. Hakala on palkittu mm. opetusministeriön valtakunnallisella aikuiskoulutuksen laupalkinnolla ja Suomen tietokirjailijoiden oppikirjapalkinnolla. Hakala on käsitellyt kirjoissaan kasvatuksen ja koulutuksen kysymyksiä, mutta myös luovuutta ja luovan prosessin tukemista. Hakala toteutti yhden opintopisteen koulutuskokonaisuuden koskien etä- ja digityön filosofiaa.



Heli Kiema-Junes toimii yliopisto-opettajana psykologian yksikössä Oulun yliopistolla ja on väitellyt vuorovaikutuksen merkityksestä työn imulle ja työuupumukselle. Opetus- ja tutkimusaiheet

liittyvät työ- ja organisaatiopsykologiaan. Kiema-Junes oli mukana yhden opintopisteen koulutuskokonaisuudessa, jossa käsiteltiin

oppilaitostyön hyvinvointia ja esihenkilötyön vahvistamista.



OSAOn vararehtori **Raija Näppä** on myös positiivisen johtamisen mentori. Positiivinen johtaminen on Näpän mukaan

kasvutarina, jonka käsikirjoitus tehdään tiimityönä. Johtamisessa saa antaa itsensä alttiiksi, niin tunteiden kuin osaamisenkin osalta, eikä huumoriakaan kannata unohtaa. Näppä uskoo siihen, että mistä nauttii ja mihin uskoo, se tarttuu myös muihin. Raija Näpälle tie johtajaksi on ollut tietoinen valinta, ja kokemusta löytyy sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta, erityisesti ammatillisen koulutuksen pedagogisesta ja hanketoiminnan johtamisesta. Näppä oli mukana yhden opintopisteen koulutuskokonaisuudessa, jossa käsiteltiin oppilaitostyön hyvinvointia ja esihenkilötyön vahvistamista.



Katariina Salmela-Aro on Helsingin yliopiston professori kasvatustieteen alalla. Hänen

painotuksensa kasvatustieteessä on psykologia. Salmela-Aro on yhdessä aivotutkija, professori Minna Huotilaisen ja australialaisen professori Philip Rileyyn kanssa tehnyt tutkimuksen rehtoreiden hyvinvoinnista ja terveydestä. Rehtoribarometri-tutkimus julkaistiin vuoden 2021 lopulla. Salmela-Aro oli mukana yhden opintopisteen koulutuskokonaisuudessa, jossa käsiteltiin oppilaitostyön hyvinvointia ja esihenkilötyön vahvistamista. Salmela-Aro esitteli myös Opistotreffit -seminaarissa Opettajabarometri 2021 tuloksia.



Yliopistonlehtori ja tietokirjailija **Frank Martela** on inhimillisen kokemusmaailman ja hyvinvoinnin tutkija. Hänen missionsa on luoda

uusia oivalluksia, jotka vahvistavat ihmisten kykyä elää hyvä elämä. Martelaa kiehtovat niin ihmisen motivaation perimmäiset tekijät kuin onnellisuuden ja merkityksellisen elämän mysteeritkin. Hän tarkastelee näitä kysymyksiä sekä yleisinhimillisellä tasolla, että sovellettuna

työelämään. Frank Martela tarjoaa tutkittuja ja toimivia keinoja innostuksen, tahdonvoiman, merkityksen ja sisäisen motivaation vahvistamiseksi. Martela oli mukana yhden opintopisteen koulutuskokonaisuudessa, jossa käsiteltiin oppilaitostyön hyvinvointia ja esihenkilötyön vahvistamista.



Riitta Hyppänen on ihmisosaaja, työelämän uudistaja ja luotettu kumppani työyhteisöjen ja niiden johtamisen kehittämisessä. Ennen yrityksen CM & HR Consulting

Oy:n perustamista Riitta toimi monipuolisissa henkilöstö-, koulutus- ja johtamistehtävistä kotimaisissa ja kansainvälisissä yrityksissä. Yhdeksi voitettavaksi haasteeksi Riitta ottaa digitaaliset kohtaamiset hybridityössä ja monipaikkaisessa työskentelyssä. Riitta Hyppänen intohimona on työelämän kehittäminen uudistumisen, muutosten ja kasvun kautta. Valmentava johtamis- ja työote ovat yksi keino onnistumisiin. Hyppänen oli mukana yhden opintopisteen koulutuskokonaisuudessa, jossa käsiteltiin oppilaitostyön hyvinvointia ja esihenkilötyön vahvistamista. Hyppänen jakoi myös Opistotreffit -seminaarissa voimavinkkejä lukukauden oppilaitostyöhön.



Opetusteknologiajohtaja ja kouluttaja **Teemu Moilanen** toimii Ilona IT:ssä, jossa työskennellään IT-ympäristön johtavien tuotteiden, ratkaisujen ja hankinnan parissa. Ilonalaiset ovat olleet jo 10 vuoden ajan oppimisen teknologian, ohjelmistojen, etätyön ja teknologia-alan koulutusten asiantuntijoita. Viime kädessä teknologian todellinen hyöty realisoituu vain, jos sitä osataan käyttää järkevästi. Tässä koulutuksessa panostettiin rehtoreiden ja esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen digitaalisessa työskentelyssä. Näin johtaminen on myös kestävä kehitys ja eettisyyden periaatteiden mukaista. Moilanen koulutti digitaalisen fasiltoinnin välineisiin ja alustoihin sekä digitaaliseen kokoustekniikkaan.



Projektikoordinaattori **Omar Ikni** on toiminut useissa hankkeissa, joiden tarkoituksena on ollut vahvistaa kansalaisten digitaitoja. Ikni on valmistunut filosofian maisteriksi pääaineena tietojenkäsittelytieto. Hänen mukaansa tiedonhallinnan, elinikäisen oppimisen, vuorovaikutuksen sekä itsensä johtamisen taidot korostuvat digiajassa. Ikni oli tukena Google -sovellusten hyödyntämisessä.

Erytisasiantuntijoiden puheenvuoroja:

Kehittämispäällikkö **Kati Toikka**, Järvenpään kaupunki. Yksin puurtamisesta kohti yhdessä onnistumisia. Valmentava ote yhteisöllisyyden vahvistajana
Henkilöstöpäällikkö **Minna Hutko**, Hollolan kunta. Tulevaisuuteen johtaminen-case Hollola.

Asiantuntijoina on käytetty myös eri ainekokonaisuuksien esihenkilöinä tai tiimin vetäjinä työskenteleviä opettajia, jotka kouluttivat kollegojaan. Kiertävissä päätösseminaarissa asiantuntijoina toimivat opistojen rehtorit ja esihenkilöt, joiden avulla peilattiin hankkeen kokemuksia, ohjattiin kollegoja ja suunniteltiin tulevaisuuden kuvaa opistojen yhteistoimintaan hankkeen päättymisen jälkeen.

Hanketoimijat

Sari Sotaheimo (KM) projektikoordinaattori, hankkeen taloudenpitoon ja tiliöintiin liittyvät tehtävät 1.3.-31.8.22 50 % työajalla, 1.9.-31.12.2022 20 % työajalla.

Tarja Takala-Hotti (YTM, musiikinopettaja) projektikoordinaattori 70 % työajalla 1.5.2022-30.6.2021, 50 % työajalla 1.7.2022-31.12.2022.

Omar Ikni (FM) projektikoordinaattori 1.3.-31.8.2022 20 % työajalla.

Ohjausryhmänä on toiminut Meri-Pohjolan opistopiirin piiritoimikunnan jäsenet ja varajäsenet.

4. TOTEUTUS JA TUOTOKSET

Digiajan yhteistyöstä yhteiseen työhön on henkilöstökoulutushanke, jonka aikana on perehdytty digitaalisuuden, (etä)työn johtamiseen ja työelämän hyvinvointiin.

DYYT-hankkeessa toteutettiin seminaareja, webinaareja, luentosarjoja, tilaisuuksia ja kehittämistyöpajoja Meri-Pohjolan ja Lapin opistopiirin toimijoille ja yhteistyökumppaneille ympäri Suomen. Toimintoihin ja koulutuksiin pyrittiin saamaan mukaan myös kunnan muiden oppilaitosten rehtoreita ja esihenkilöitä siinä kuitenkaan onnistumatta. Heille lähetettiin henkilökohtaisia kutsuja koulutuksiin ja koulutuskokonaisuuden esite.

Koulutuskokonaisuuksiin oli jatkuva ilmoittautuminen. Hankkeessa pystyi suorittamaan viiden opintopisteen koulutuksen kokonaisuudessaan tai haluamia osia siitä. Suorituksista on mahdollisuus saada todistus.

DIGIAIAN YHTEISTYÖSTÄ YHTEISEEN TYÖHÖN -HANKE JÄRJESTÄÄ JOHTAMINEN JA YHTEISÖLLINEN KEHITTÄMINEN DIGIAIKANA 5 OP KOULUTUSKOKONAISUUDET:

1. ETÄ- JA DIGITYÖN FILOSOFIA 1 OP

Professori Juha T. Hakala, Jyväskylän yliopisto

18.2.2022 klo 9.30–10.30 Professori Juha T. Hakala: *Toisin katselun taito on tarpeellinen, mutta ei helppoa.* Luento on osa 18.2.22 toteutettavaa Taidetreffit-päivää. Luennon tallenne lähetetään osallistujille.

29.3.2022 klo 9.00–12.00 Vähemmän on enemmän, vuorovaikutuksellinen luento.
5.8.2022 klo 10.00–12.00 Kirjallisuuspiiri. Kirjalista saatavilla 29.3. olevassa tilaisuudessa sekä projektkoordinaattoreilta.

2. OPPILAITOSJOHDON HYVINVOINTI JA VARHISTUMINEN ESIMIES- JA ETÄTYÖSSÄ 1 OP

KT yliopisto-opettaja Heli Kiema-Junes, vararehtori Raija Näppä, akatemiaprofessori Katarina Salmela-Aro, tutkija yliopistonlehtori Frank Martela, valmentaja Riitta Hyppänen

16.3.2022 klo 9.00–12.00 Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä – ja johtamisessa. KT yliopisto-opettaja Heli Kiema-Junes (OY). *Myönteisyys ja arvostava kohtaaminen luo turvallisuutta työyhteisössä*, vararehtori Raija Näppä (Osao).

12.4.2022 klo 9.00–12.00 *Rehtoribarometri 2021*, akatemiaprofessori Katarina Salmela-Aro (HY). *Sisäisen motivaation ja työhyvinvoinnin vahvistaminen työn imuna kautta*, tutkija, yliopistonlehtori Frank Martela (Aalto-yliopisto).

3.5.2022 klo 12.00–15.30 *Tulevaisuuseroitetun muutos- ja kriisijohtaminen -haaste johtamiselle ja hyvinvoinnille*, valmentaja Riitta Hyppänen, CM & HR Consulting Oy.

3. ESIMIESTYÖ ETÄTYÖ- JA DIGIAIKANA. INNOVATIIVINEN DIGIJOHTAMINEN 1 OP

Opetusteknologijaohtaja, kouluttaja Teemu Mollanen, Ilona IT

Kokonaisuus toteutetaan syyslukukaudella 2022. Koulutuksessa käydään läpi erilaisia digitalisaatioon liittyviä tapoja, toimintoja ja mahdollisuuksia, joiden avulla pyritään lisäämään esimiesten hyvinvointia ja jaksamista.

4. YHTEISTYÖSTÄ YHTEISEEN TYÖHÖN MUUTOSTILANTEISSA. UUDET TOIMINTATAVAT 1 OP

Työhyvinvoinnin ja johtamisen asiantuntija, HTT Krista Kohtakangas, Lapin yliopisto

22.3.2022 klo 9.00–12.15 *Työn murroksen aiheuttamat tarpeet ja toiveet yhteiselle työlle.* Luennot ja työpajat oppilaitosmuodollain.

5.4.2022 klo 9.00–12.15 *Välittävä ja resilientti työyhteisö – yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja kehittämässä.* Luennot ja työpajat oppilaitosmuodollain.

19.4.2022 klo 9.00–12.15 *Yhdessä ideoiden, yhdessä rakentaen, rohkeasti kohta uusia toimintatapoja.* Luennot ja työpajat oppilaitosmuodollain.

5. ESIMIENEN OPAS DIGIAIAN JOHTAMISTYÖHÖN YHTEISTYÖSSÄ REHTOREIDEN JA ESIHENKILÖIDEN KANSSA 1 OP

FM projektkoordinaattori Omar Ikni, Meri-Pohjolan opistopiiri

Kokonaisuus toteutetaan syyslukukaudella 2022. Olemassa olevien digioppaiden arviointi ja esimiehen digioppaan kokoaminen osallistavien keinoin. Aikataulu tarkentuu myöhemmin.


4.1 Kollegiaalisten hyvien käytäntöjen muistiinmerkitseminen ja vertaisoppiminen.

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli, että kansalaisopistojen verkostoitumisten ja luottamuksen syntymisen kautta yhteistyö eri oppilaitoksien välillä syventyisi ja kehittyisi hyödyttään sekä oppilaitoksia että opiskelijoita.

Koulutuksiin osallistujia kannustettiin kollegiaalisten hyvien käytäntöjen muistiinmerkitsemiseen ja osallistujille esiteltiin erilaisia digitaalisia alustoja, jonne voi muistiinpanoja ja ajatuksia opitusta kirjoittaa.

Opistotreffeillä järjestettiin ainekohtaisia työpajoja, joissa kahden opistopiirin opistojen opettajat ja esihenkilöt keskusteluttivat ja jakoivat omaa osaamistaan kollegoille.

Lisäksi järjestettiin kiertävät päätösseminaarit eri opistojen rehtoreiden isännöimänä. Näissä hybriditilaisuuksissa tutustuttiin naapuriopeistoihin, kommentoitiin esihenkilön valmistumassa olevaa opasta ja keskusteltiin ajankohtaisista aiheista.



DIGIAIAN YHTEISTYÖSTÄ YHTEISEEN TYÖHÖN -HANKE JÄRJESTÄÄ JOHTAMINEN JA YHTEISÖLLINEN KEHITTÄMINEN DIGIAIKANA 5 OP

Laajuus	5 op, mahdollisuus suorittaa kokonaan tai osia kokonaisuudesta
Toteutusaika	kevät–syksy 2022
Opetusmenetelmät	Verkkotyöskentely (Teams), lähiopetus mahdollisuuksien mukaan (luennot, ryhmätyöskentely, työpajat), ohjauksellinen tehtävä työelämässä, kirjallisuus. Ryhmätyöskentely tapahtuu oppilaitosmuodollain.
Kohderyhmä	Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen rehtorit, muut johtohenkilöt sekä esimiesvastuussa olevat opettajat.
Arviointi	Osaamisen osoittaminen oman ja työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Koulutuksen tuloksena syntyy johtamisaamiseen ja yhteisölliseen kehittämiseen tarvittavia toimintatapoja, materiaaleja ja hyviä käytänteitä. Johtamisen ja johtajuuden ammattitaito digitalisaatioissa lisääntyy.

Kouluttajina ovat mm. professori Juha T. Hakala (JY), KT yliopisto-opettaja Heli Kiema-Junes (OY), vararehtori Raija Näppä (Osao), tutkija Frank Martela (Aalto-yliopisto) akatemiaprofessori Katarina Salmela-Aro (HY), työhyvinvoinnin ja johtamisen asiantuntija, HTT Krista Kohtakangas (LY), kouluttaja ja opetusteknologijaohtaja Teemu Mollanen (IlonaIT)

Koulutukseen on jatkuva ilmoittautuminen. Voit ilmoittautua koulutukseen [tästä linkistä](#). Osallistumislinkki lähetetään ilmoittautujille päivää ennen koulutus tapahtumaa. Ohjelmaa täydentyy koulutuksen edetessä. Koulutuskokonaisuus on ilmainen osallistujille ja toteuttamiseen on saatu rahoitusta Opetushallitukselta.

Lisätietoja opistopiirin sivuilta www.meripohjolanopistopiiri.fi ja Meri-Pohjola opistopiirin projektkoordinaattoreilta: Tarja Takala-Hotti, Sari Sotaheimo ja Omar Ikni.

KOULUTUSKOKONAISUUDET:

1. Etä- ja digityön filosofia, 1 op
2. Oppilaitosjohdon hyvinvointi ja vahvistuminen esimies- ja etätyössä, 1 op
3. Esimiestyö etätyö- ja digiaikana. Innovatiivinen digijohtaminen, 1 op
4. Yhteistyöstä yhteiseen työhön muutostilanteissa. uudet toimintatavat, 1 op
5. Esimiehen opas digiaian johtamistyöhön, 1 op

MERI-POHJOLAN OPISTOPIIRI!

www.meripohjolanopistopiiri.fi
Tarja Takala-Hotti
tarja.takala-hotti@eduouka.fi
Sari Sotaheimo
sari.sotaheimo@ouka.fi
Omar Ikni
omar.ikni@eduouka.fi

Kiertävien päätösseminaarien johtaneille rehtoreille lähetettiin kysymyksiä, joista he saivat valita sopivat keskustelun herättämiseksi päätösseminaareissa:

Vapaan sivistystyön esihenkilöiden työ on melko yksinäistä. Tarvitaanko verkostoitumista yhteiseen työhön ja hyvinvoinnin edistämiseen? Kenen hyvinvointia edistetään: oppilaat, tuntiopettaja, pt/vakituisen opettaja vai rehtori?

Vertaismentoraalisissa kohtaamisissa tapahtuu toisilta oppimista ja tiedonjakamista, miten tätä voidaan edistää henkilökunnan/henkilökuntien kesken?

Itsensä johtaminen muutoksessa ja kokeilukulttuurin ja digiosaamisen edistäminen, tarvitaanko koulutusta?

Riittääkö rohkeutta luoviin uusiin kokeiluihin opetustyössä ja halutaanko uusia toimintatapoja opetella ja ottaa käyttöön?

Miten saamme omistajayhteisöt ja kunnan muut oppilaitosmuodot kiinnostumaan vapaan sivistystyön oppilaitoksista entistä enemmän?

Oman jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemisen keinot?

Työajan ja vapaa-ajan rajaamisen vaikeus, miten työpäiville saataisiin pituus ja aikaraja?

Mitä uutta OVTES tuonut opistojen syksyyn?

Millaista yhteistyötä opistot tekevät ja millaista yhteistä työtä voitaisiin tehdä tulevaisuudessa?

Millaisen osaamisen tuottamiseen ja mille kohderyhmille Suomessa on syntynyt tai syntymässä koulutustarjontaa?

Millaisen osaamisen tuottamiseen ja mille kohderyhmille Suomessa ei ole vielä tarjontaa?

Millaisia muutoksia koulutustarjonnassa ja harrastuksissa on tapahtunut? Tulevatko kohderyhmät ja osaamistarpeet katetuksi?

Millä aloilla tai millaisissa koulutuksissa on päällekkäistä tai rinnakkaista koulutusta tai kursseja alueellamme?

Mitä muita kysymyksiä ja keskustelun avauksia tulee mieleen?

Päätösseminaarit järjestettiin syksyllä 2022 hybridinä Oulussa, Kempeleessä, Oulaisissa, Suomussalmella ja Iissä. Tilaisuuksista tehtiin muistiot (ks. Liitteet).

4.2 DYYT oppimateriaali digitaalisella alustalla.

DYYT-hankkeessa luotiin yhteistä ymmärrystä muutoksista ja haastettiin nykyisiä käytäntöjä ja oletuksia. Kuviteltiin myös toisenlaisia tulevaisuuksia. Tavoitteena oli toimia ennakoivasti toiminnan kehittämiseksi huomioiden mm. kansalaisopistojen sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyden merkitys. Koulutuskokonaisuuden opintojaksoissa kokeiltiin digitaalisia alustoja, joihin osallistujat pystyivät palaamaan reflektoiden oppimaansa ja tehden opintojaksoon kuuluvia tehtäviä.

Google Classroom- sovellusta käytettiin ”Yhteistyöstä yhteiseen työhön muutostilanteissa, uudet toimintatavat” - opintojaksossa. Opintojakson kouluttaja Krista Kohtakangas loi kokonaisuuden, josta löytyi koulutusmateriaali, tehtävät ja lukemisto käsiteltävään aiheeseen. Osallistujat käyttivät alustaa vaihtelevalla innolla ja voikin todeta, että teknologian ei nähdä vielä kovin hyvin edistävän yhteistyötä. Uuden oppiminen tarvitsee aikaa.

Padlet -alustaa käytettiin IlonaIT:n koulutusjaksossa ”Esimiestyö etätyö- ja digiaikana, innovatiivinen digijohtaminen”. Teemu Moilanen tallensi Padletille myös opintokerrat, jolloin tallenteesta saattoi vielä kerrata oppimaansa ja kokeilla omaan tahtiin esimerkiksi toimisto-ohjelmien ja etäkokouksien hallintaa. Alustat ja siellä olevat materiaalit olivat hyödynnettävissä hankkeen loppuun saakka. Koulutukset järjestettiin Teams- ja Zoom etäyhteyksillä. Lisäksi kokeiltiin digitaaliseen fasilitointiin Howspace -sovellusta.

Koulutuksia ei tallennettu, koska haluttiin aitoja kohtaamisia ja mahdollisuus tuoda mielipiteet ja huolet yhteiseen keskusteluun.

Koulutuksissa kokeiltiin vaihtelevia toimintatapoja ja opetusmenetelmiä kuten kirjallisuuspiiriä, flipped learning -toimintatapaa, työpajatyöskentelyä ja erilaisia digitaalisia alustoja. Keskusteluissa nousi esille eri menetelmien ja tapojen hyvät ja huonot puolet. Todettiin, että yhtä hyvää tapaa toimia ei taida olla. Tässä hankkeessa annettiin mahdollisuus kokeilla omaan johtamistyöhön sopivia digitaalisia menetelmiä.

Taiteen perusopetuksen ja kansalaisopiston opettamisen kehittämiseksi toteutettiin verkostoitumista, vertaistukea ja tutortoimintaa läpi hankkeen toiminta-ajan. Seminaarien, webinaarien, koulutustilaisuuksien ja työpajojen tärkein tarkoitus oli yhdessä tekeminen ja yhdessä pohtiminen saatu tieto ja oppi hyödyntäen. Pyrittiin opettelemaan toimintatavan muutosta yhteistyöstä yhteiseen työhön.

4.3 Esihenkilön opas digiajan johtamistyöhön

Ihmisten välinen yhteistyö on aiempaa merkityksellisempää. Sekä työntekijöiden että opistojen asiakkaiden erilaisuutta ja toisistaan poikkeavia näkökulmia tulee arvostaa ja päätyä lopulta parempiin ja luovempiin lopputuloksiin kaikkien kannalta. Kuormituksen, kiireen ja keskeytysten hallinta paranee, kun kaaos saadaan hallintaan yhdessä tekemällä ja verkostoituen.

Esihenkilön opasta alettiin työstämään koulutuskokonaisuuden materiaalien pohjalta keväällä 2022. Esihenkilön opas pohjautuu hankkeen koulutuskokonaisuuden opintojaksoihin, sekä koulutusmateriaaleihin että jaksoilla yhteisissä keskusteluissa esille tullessiin käytännön toimiin ja periaatteisiin. Työpajoissa käytettiin monipuolisesti hyväksi digitaalisia alustoja. Rehtorit ja esihenkilöt osallistuivat oppaan eri versioiden kommentoimiseen useassa tilaisuudessa ja kiertävissä päätösseminaareissa. Varsinaisen kirjoittamistyön teki HTT Krista Kohtakangas ja visuaalisen ilmeen loihti KOMIA ventures Oy.

Opasta on jaettu ja jaetaan edelleen esim. Kansalaisopistojen liitolle, kansalaisopistoille läpi Suomen, AVille ja muille tahoille, jotka ovat kiinnostuneita esihenkilötyön kehittämisestä. Vaikka opas on räätälöity kansalaisopisto toimintaan, on siinä paljon hyödyllistä tietoa kaikkien oppilaitosten esihenkilöille ja myös opettajille.

DYYT-hankkeessa tuotettu Opas digiajan (johtamis)työhön kansalaisopistoissa on oletettavasti ensimmäinen Suomessa kansalaisopiston esihenkilöille ja johtajille julkaistava opas. Määrätietoinen ja yhteisvoimin tapahtuva kehittäminen- tässä tapauksessa esihenkilöiden ja johtajien työn kehittäminen edistää yhdenvertaisempaa ja laadukkaampaa opetusta kansalaisopistojen toimintaympäristöt sekä erityispiirteet huomioiden. Esihenkilön oppaalla pyritään osaltaan helpottamaan yhteistä kehittämistyötä. Esihenkilön opas on saatavana online-versiona ja pdf-tiedostona mm. Meri-Pohjolan opistopiirin verkkosivuilta

<https://meripohjolanopistopiiri.fi/hanke/digiajan-yhteistyosta-yhteiseen-tyohon/>



OPAS DIGIAJAN
(JOHTAMIS)TYÖHÖN
KANSALAIPOISTOISSA



Esihenkilön oppaan esipuheen kirjoittivat yhteisöllisesti alueen neljä rehtoria. Oppaassa paneudutaan johtamiseen muuttuvassa työelämässä, psykologiseen turvallisuuteen, työkyvyn johtamiseen huomioiden mm. työn ja muun elämän yhteensovittaminen, osaaminen ja motivaatio. Lisäksi käsitellään arjen työhyvinvointia ja kehityskeskustelujen järjestämistä, työn suunnittelun tukemista ja armollisuutta esihenkilötyössä. Digitaalinen vuorovaikutus ja yhteistyö sekä etäjohtaminen, viestintä ja fasilitointi toivat digijohtamisen erityispiirteitä esiin. Oppaassa käsitellään myös haastavat tilanteet työpaikoilla, varhainen välittäminen ja puheeksi ottaminen, sairastumiset, yli- tai alisuoriutuminen työssä sekä epäasiallinen käytös.

Esihenkilön opas kiersi usean kommenttikierroksen, joten oppaan tuottamiseen saatiin osallistamista ja asiantuntijuutta kansalaisopiston kentältä. Tähänastinen palaute oppaasta on ollut varsin positiivista. Opasta on tarkoitus päivittää aina tietyn ajanjaksoin opistopiirin toimesta. Opistot voivat tarpeen mukaan rakentaa omat oppaansa hankkeessa tuotetun oppaan pohjalta, jos näkevät sen tarpeelliseksi. Oppaassa ei ole vain

ohjeita ja vinkkejä, vaan siellä jaetaan runsaasti hyödyllisiä linkkejä erilaisiin oheismateriaaleihin.

4.4 Raporttiliite hankkeen loppuselvitykseen

Tämä DYYT-hankkeen käsillä oleva loppuraportin liite on yksi hankkeen tuotoksista. Raportti sisältää kuvaukset koulutusosioiden sisällöistä ja kouluttajista, toteutuksista, hankkeen toiminnoista ja tuotoksista sekä tiedotukseen ja markkinointiin liittyvät seikat, osallistujien palautteet ja arviointi, johtopäätökset ja jatkosuunnitelmat. Raportti on saatavana Meri-Pohjolan opistopiirin [www-sivuilla](https://meripohjolanopistopiiri.fi/hanke/digiajan-yhteistyosta-yhteiseen-tyohon/)

4.5 Päätösseminaarien muistiot

Dyyt-hankkeen päätösseminaarit toteutettiin hybridinä verkostoitumalla useaan eri opistoon Meri-Pohjolan opistopiirin alueella. Päätösseminaarit pidettiin Kempeleessä, Oulussa, Oulaisissa, Suomussalmella ja lissä. Seminaarien muistioihin on kirjattu opistojen henkilökuntaa mietityttäviä ajankohtaisia asioita, jotka herättivät keskustelua sekä opistopirin hankkeen toiminnassa että opistojen oman opetuksen suunnittelu-, kehittämis- ja käytännön toiminnassa.

Kiertävät päätösseminaarit vietiin eri puolille Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun maakuntia sijaitsevia opistoja. Näin mahdollistettiin myös pienten, pitkien välimatkojen päässä olevien opistojen osallistuminen lähitapaamisiin. Päätösseminaarien lopputulemana syntyi muun muassa opistojen kahdenvälisten treffien sopimisia ja tutustumisia naapuriopistoihin sekä tahtotiloja yhteisten kannanottojen tekemiseen OPH:lle ja muille neljännen sektorin toimijoille opistojen toimintakyvyn parantamiseksi. Viiden päätösseminaarin muistiot ovat tämän raportin liitteenä.

5. KOULUTUSJAKSOT

Digiajan yhteistyöstä yhteiseen työhön - hankkeessa toteutettiin viiden opintopisteen koulutuskokonaisuus, joka jakautui yhden opintopisteen koulutusjaksoihin. Kokonaisuuden suunnittelussa huomioitiin johtaminen digiajassa monipuolisesti ja tulevaisuusorientoituneesti. Opintoihin pystyi osallistaminen Teams - etäyhteydellä aktiivisesti keskustelemalla luentojen yhteydessä tai työpajatyypillisellä työskentelyllä. Lisäksi ohjattiin itsenäiseen työskentelyyn koulutusjaksojen välillä.

5.1 Etä- ja digityön filosofiaa tulevaisuusorientoituneesti 1 op

Etä- ja digityön filosofiaa tulevaisuusorientoituneesti 1 op

Professori Juha T Hakala

18.2.2022 klo 9.30-10.30
Toisin katselun taito on tarpeellinen, mutta ei helppoa. Luento oli osa 18.2.22 toteutettua Taideretti -päivää.

29.3.2022 klo 9.00-12.00
Vähemmän on enemmän, vuorovaikutuksellinen luento.

5.8.2022 klo 10.00-12.00
Kirjallisuuspiiri.

51 osallistujaa



Digiajan yhteistyöstä yhteiseen työhön - koulutuskokonaisuus aloitettiin Juha T Hakalan filosofisella luennolla. Nykyihmisen elämään kohdistuvat vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Monella on arjessaan aikaansaamattomuuden, riittämättömyyden ja uupumuksen kokemuksia. Tarvitaan ehkä uutta asennetta johtajuuteen.

Koulutusjakson aloitus 18.2.2022: Toisin katselun taito on tarpeellinen, mutta ei helppoa. Etä- ja digityö taide- ja taitoaineiden opetuksessa. Tiistai 29.3.2022: Vähemmän on enemmän, vuorovaikutuksellinen luento. Perjantai 5.8.2022 Kirjallisuuspiiri. Osallistujat valitsevat kirjallisuusluettelosta kirjan/t, joihin tutustuvat etukäteen elokuun kirjallisuuspiiriin valmistautuessaan. Luentoja, oppimistehtäviä ja kirjallisuuspiirin tuotoksia käytettiin Opas digiajan (johtamis)työhön kansalaisopistoissa-digijulkaisun kokoamiseen. Osallistujia oli yhteensä 51 henkilöä.

5.2 Oppilaitosjohdon hyvinvointi ja vahvistuminen esimies- ja etätyössä 1 op



Oppilaitosjohdon hyvinvointi ja vahvistuminen esimies- ja etätyössä 1 op

16.3.2022 klo 9.00-12.00 Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä- ja johtamisessa, KT yliopistopettaja ja Heli Kiema-Junes (OY). Myönteisyys ja arvostava kohtaaminen luo turvallisuutta työyhteisössä, vararehtori Raija Näppä (Oso).

12.4.2022 klo 9.00-12.00 Rehtori barometri 2021, akatemiaprofessori Katariina Salmela-Aron puheenvuoro Rehtori barometri 2021 - tutkimustuloksista, tutkija yliopistolehtori (Aalto-yliopisto) Frank Martelan luento "Sisäisen motivaation ja työhyvinvoinnin vahvistaminen työn imun kautta, tutkija, yliopistolehtori Frank Martela (Aalto-yliopisto).

3.5.2022 klo 12.00-15.30 Tulevaisuusorientoitunut muutos- ja kriisijohtamishaaste johtamiselle ja hyvinvoinnille, valmentaja Riitta Hyppänen, CM & HR Consulting Oy.

49 osallistujaa

Yliopistojen tutkimuksia hyödynnettiin tässä johtajien hyvinvoinnin vahvistamiskoulutuksessa. Hyvinvointi ja jaksaminen ovat esillä mediassa lähes päivittäin, niin hyvässä kuin pahassakin. Uupuminen koskettaa jo yhä nuorempia, jotka eivät ole vielä edes astuneet työelämään. Rehtoreiden ja johtajien kiinnostus oppilaitoksen työhyvinvointiin kumpuaa osin siitä vastuusta, jota koetaan työntekijöiden hyvinvoinnista. Terve johtaja kannustaa esimerkillään alaisia kohti terveitä ja kestäviä työskentelytapoja ja jaksaa samalla paremmin omassa työssään. Oma jaksaminen ja hyvinvointi ovat siksi myös tärkeitä. Etätyön lisääntyessä esimiestyöhön kohdistuu uusia haasteita. Etätyön johtaminen on erilaista. Esimiestyö muutoksessa, digiajassa, etäjohtajuudessa oli tämän koulutusjakson keskiössä.

Opintojakso aloitettiin keskiviikko 16.3.2022, jolloin KT yliopisto-opettaja Heli Kiema-Junes (OY) puhui otsikolla "Työhyvinvoinnin edistäminen etätyössä- ja johtamisessa". OSAOn vararehtori Raija Näppä jatkoi puheenvuorolla "Myönteisyys ja arvostava kohtaaminen luo turvallisuutta työyhteisössä". Projektikoordinaattori Omar Ikni esitteli digialustoja, joita voidaan hyödyntää hankkeen aikana sekä syksyllä toteutettavaa esihenkilön digioppaan kokoamista. Opintojakso jatkui 12.4.2022, jolloin kuultiin akatemiaprofessori (HY) Katariina Salmela-Aron puheenvuoro Rehtori barometri 2021 - tutkimustuloksista, tutkija yliopistolehtori (Aalto-yliopisto) Frank Martelan luento "Sisäisen motivaation ja työhyvinvoinnin vahvistaminen

työn imun kautta", koettiin taidetauko tähtitanssija Minna Tervämäen esittämänä ja lopuksi projektikoordinaattori Omar Ikni kertoi syksyllä toteutettavasta esihenkilön digioppaasta.

Opintojakson viimeinen kokoontuminen oli 3.5.2022 työpaja, jonka ohjasi valmentaja Riitta Hyppänen (CM & HR Consulting Oy). Työpajan aihe oli Tulevaisuusorientoitunut muutos- ja kriisijohtaminen – haaste johtamiselle ja hyvinvoinnille.

Luentojen dioja ja oppimistehtäviä käytettiin Opas digiajan (johtamis)työhön kansalaisopistoissa -julkaisun kokoamiseen. Osallistujia oli yhteensä 49 henkilöä.

5.3 Yhteistyöstä yhteiseen työhön muutostilanteissa, uudet toimintatavat 1 op

Yhteistyöstä yhteiseen työhön muutostilanteissa, uudet toimintatavat 1 op
HTT Krista Kohtakangas

22.3.2022 klo 9.00-12.00 Työn murroksen aiheuttamat tarpeet ja toiveet
5.4.2022 klo 9.00-12.00 Väliittävä ja resilientti työyhteisö – yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja kehittämässä
Yksin puurtamisesta kohti yhdessä onnistumista. Valmentava ote yhteistyön vahvistajana, kehittämispäällikkö Kati Toikka, Järvenpään kaupunki
19.4.2022 klo 9.00-12.00 Yhdessä ideoiden, yhdessä rakentaen, rohkeasti kohti uusia toimintatapoja, HTT Krista Kohtakangas
Tulevaisuuteen johtaminen-case Hollola, henkilöstöpäällikkö Minna Hukka Hollolan kunta

26 osallistujaa



Yhteistyön eri muotoja käsiteltiin HTT Krista Kohtakangas yhden opintopisteen koulutusjaksossa. Mukana oli myös case-esimerkkejä eri kuntien kehittämishelmistä. Kaikilla kokoontumiskerroilla oli sekä luento-opetusta että työpajoja, jotka oli rakennettu Google Classroom -alustalle. Alusta toimi mm. koulutuksen tehtävien palautuspaikkana ja materiaalipankkina.

22.3.2022 klo 9.00–12.15 Työn murroksen aiheuttamat tarpeet ja toiveet yhteiselle työlle.
5.4.2022 klo 9.00–12.15 Väliittävä ja resilientti työyhteisö – yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja kehittämässä. 19.4.2022 klo 9.00–12.15 Yhdessä ideoiden, yhdessä rakentaen, rohkeasti kohti uusia toimintatapoja. Osallistujia oli yhteensä 26 henkilöä.

5.4 Esihenkilötyö etätyö- ja digiaikana, innovatiivinen digijohtaminen 1 op



Esihenkilötyö etätyö- ja digiaikana, innovatiivinen digijohtaminen 1op

6.9, 27.9, 18.10 ja 8.11 klo 9.00-11.00 IlonaIT, Teemu Moilanen

Opetellaan työn sujumisen, yhteistyön, yhteisöllisyyden ja organisaation kannalta tärkeitä asioita kuten toimivia palvelukäytäntöjä ja yhteisöllisiä digityövälineitä sekä niiden aktiivista käyttöä ja hyviä käyttötapoja.

Teemoina toimisto-ohjelmat ja etäkokoukset, digitaalinen fasilitointi ja Googlen ohjelmien tutustuminen.

15 ilmoittautujaa

OPISTOTREFFIT 30.9.2022 klo 10-14. Onnistu ja voimaannu työssäsi 95 osallistujaa



Digitaalisen fasilitoinnin ja muiden digityövälineiden käyttöä opeteltiin yhden opintopisteen koulutusjaksolla, jonka ohjasi Teemu Moilanen IlonaIT:stä. Digitalisaatioon liittyvät tavat, toiminnot ja mahdollisuudet lisäävät esihenkilöiden hyvinvointia ja jaksamista. Koulutusjakso toteutetaan Zoom- etäyhteydellä syyslukukaudella 2022. Osallistujien tarpeet ja lähtökohdat otettiin huomioon ja toiveita kuunneltiin koulutukseen liittyen. Koulutus antoi mahdollisuuden turvallisesti ja omaan tahtiin kokeilla digitaalisuutta omissa työissä. Tähän opintojaksoon kuului myös osallistuminen Opistotreffeille, jossa aiheina oli mm. työssä jaksaminen, digitaalinen fasilitointi ja alan tutkimukset. Osallistujia oli yhteensä 65 henkilöä (osallistujista on poistettu ilmoittautujat, jotka eivät työskennelleet esihenkilöinä tai rehtoreina).

5.5 Esihenkilön opas digiajan johtamistyöhön 1 op

Esihenkilön digioppaan toteutus muuttui hieman alkuperäisestä suunnitelmasta hankkeen etenemisen myötä. Tarkoitus oli aluksi, että esihenkilöt ja rehtorit osallistuvat oppaan kirjoittamiseen, mutta lopulta oppaan laatimisesta ja varsinaisesta kirjoitustyöstä päädyttiin pyytämään tarjous työhyvinvoinnin asiantuntijalta Krista Kohtakankaalta. Kohtakangas oli tiiviivisti mukana koulutuskokonaisuuden toiminnoissa hankkeen aikana.

Oppaan tekemisessä hyödynnettiin koulutusjaksojen materiaaleja ja työpajoissa esille tulleita ajatuksia. Oppaan tekemisen eri vaiheissa oli mukana opistojen rehtoreita ja esihenkilöitä

tuoden mukanaan kansalaisopiston arjen työn näkökulmaa oppaaseen. Osallistujia oli yhteensä 73 henkilöä. Tarkempi kuvaus esihenkilön oppaasta "Opas digiajan (johtamis)työhön kansalaisopistoissa" on kappaleessa 4.3.

6. TIEDOTUS JA MARKKINOINTI

DYYT-hanke ja Meri-Pohjolan opistopiiri sai medianäkyvyyttä kiertävien päätösseminaarien myötä.

Hankkeista lähetetään usein lehdistötiedotteita medialle, mutta lopulta harmiteltavan harvoin saadaan näkyvyyttä hankkeille ja kansalaisopistotoiminnalle. Jokihelmen opiston rehtori Anu Hultqvist sai henkilökohtaisella kontaktoinnilla toimittajan kiinnostumaan aiheesta ja huomion kansalaisopistotyölle ja opistopiirin toiminnalle kuten hankkeille. Toimittaja halusi myös perehtyä kansalaisopistojen ja hankkeiden toimintaan syvemmin, joten järjestimme opistopiirin toimesta yhteisen tiedotustilaisuuden, jonka tuloksena saimme jaettua oikea aikaista ja tärkeää tietoa medialle. Lehden toimittaja vieraili myös yhdessä hankkeen päätösseminaarissa.



Pyhäjokiseutu -lehti 10.11.2022



Haapavesi-lehti 17.11.2022.



Raahen seutu -lehti 9.11.2022

DYTT-hankkeen toiminnoista ja tuloksista on tiedotettu monikanavaisesti (puhelin, sposti, suullinen tiedonanto jne.) hankkeen aikana ja tiedotetaan myös hankkeen päättymisen jälkeen, sillä esihenkilön opas "Opas digiajan (johtamis)työhön kansalaisopistoissa" on jo nyt herättänyt kiinnostusta.

Tiedotuksen ja markkinoinnin tavat ja välineet kahden opistopiirin, puolen Suomen alueella ovat olleet: Meri-Pohjolan opistopiirin FB-sivut, Meri-Pohjolan opistopiirin verkkosivut, Meri-Pohjolan opistopiirin Instagram, hankkeiden yhteinen

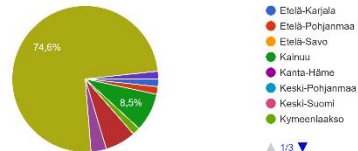
uutiskirje, blogi, seminaarit, opistojen omat somet, suora markkinointi (suullinen ja sähköposteilla) henkilökunnalle ja kuntien esihenkilöille ja johtajille.

Lisäksi on tiedotettu: Kansalaisopistojen liitto, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, OPH, ammattikorkeakoulut, OAJ, omistajayhteisöt: toimielimet ja lautakunnat.

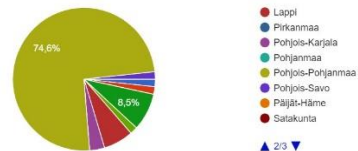
Opetushallituksen antamien henkilöstöhanke ohjeiden mukaisesti kerättiin tietoa hankkeen toimintoihin osallistujilta.

Vapaan sivistystyön lain 21 a § pykälän mukaan Meri-Pohjolan opistopiirin hankkeiden tulee toimittaa valtion opetushallintoviranomaisille niiden määräämät koulutuksen arvioinnissa, kehittämisessä, tilastoinnissa ja seurannassa tarvittavat tiedot.

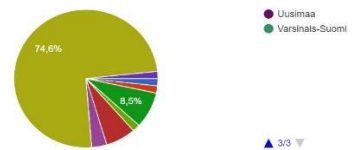
Missä maakunnassa työpaikkasi sijaitsee?
59 vastausta



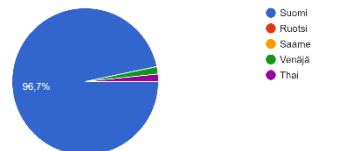
Missä maakunnassa työpaikkasi sijaitsee?
59 vastausta



Missä maakunnassa työpaikkasi sijaitsee?
59 vastausta



Mikä on äidinkieleni?
61 vastausta

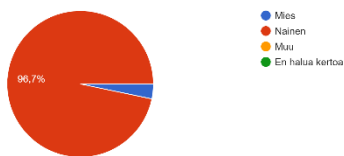


7. ARVIOINTI

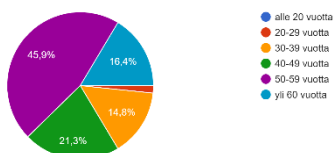
Työpajoihin ja seminaareihin osallistujilta on kerätty tilaisuuksien jälkeen keskusteluilla ja palautekyselyillä palautetta sisällön ajankohtaisuudesta, puheenvuoron pitäjien osaamisesta ja hankkeen tavoitteiden ja toiminnan onnistumisesta ja haasteen paikoista. Työpajan vetäjä on lisäksi kerännyt aina suusanallista arviointia suoraan osallistujilta.

Jos ET osallistunut keväällä 2022 Digiajan yhteistyöstä yhteiseen työhön-koulutusosioihin, joissa käsiteltiin työssä jaksamista ja tulevaisuuden johtajuutta, vastaatko seuraavaan kysymykseen anonymisti. Voimme jatkossa huomioida entistä paremmin koulutusten saavutettavuuden.

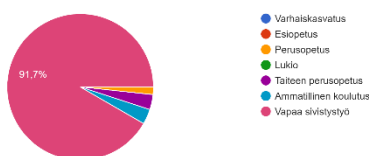
Osallistujan sukupuoli
61 vastausta



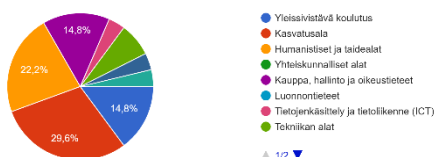
Osallistujan ikä
61 vastausta



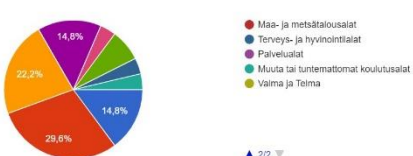
Osallistujan ensisijainen tehtäväkenttä
60 vastausta



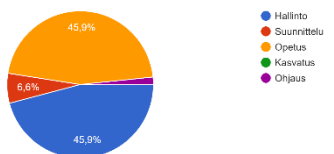
Osallistujan koulutusala (koskee vain ammatillisen koulutuksen henkilöstöä)
27 vastausta



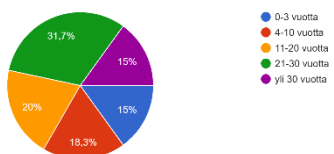
Osallistujan koulutusala (koskee vain ammatillisen koulutuksen henkilöstöä)
27 vastausta



Osallistujan tehtävä
61 vastausta



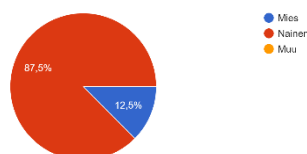
Osallistujien kokemus alansa tehtävistä
60 vastausta



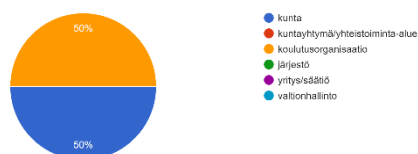
En osallistunut koulutuksiin ja työpajoihin, koska
3 vastausta



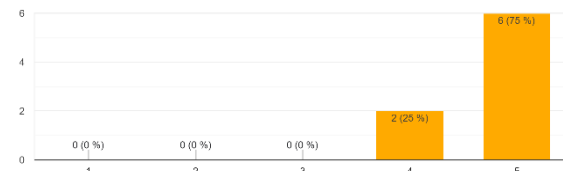
Sukupuoli
8 vastausta



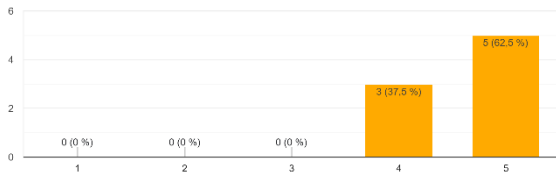
Taustaorganisaatio
8 vastausta



Tapahtuman järjestelyt onnistuivat hyvin
8 vastausta



Koulutuksen tai tapahtuman kesto oli sopiva
8 vastausta



Opistotreffien tärkein anti:

Sain hyvät yhteydet ja opin tiedonkulkua hyvän kokeneen toiselta opettajalta.

Luennot/alustukset

Upeita luentoja ja värjäyspaja

Ajankohtaisen tiedon saanti

Myötäilypeys

armollisuus itseä ja muita kohtaan

Voimaantumisen

Miten voisimme kehittää

tilaisuutta?

Kokouksesta saatujen tietojen soveltaminen käytettäväksi opetuksessa ja oppimisessa Paranna, kehitä annettua työtä.

Live-tapaaminen olisi kiva

En näe kehittämistarpeita

Lopputeatteri oli hauska ja mukava, mutta voisi olla vähän lyhyempi.

Avoin palaute ja muut terveiset järjestäjälle.

Kiitos mielenkiintoisen otsikon esittämisestä. Se pitää minut motivoituneena kehittämään itseäni ja nykyistä työtäni.

Kiitos antoisasta päivästä.

Kiitokset mukavista treffeistä!

Kiitos mukavasta ja antoisasta päivästä.

Huippu ohjelma. Niin virkistävää saada asettua kuuntelemaan positiivisia asioita ja ideoita.

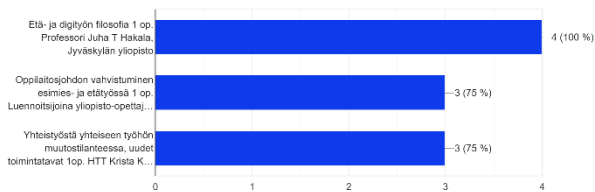
Hyviä ja ajankohtaisia, koskettavia aiheita. Kiitos

Kiitos kovasti!

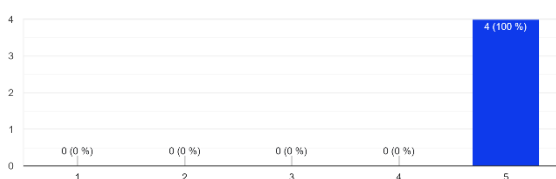
Kiitos opistotreffien annista!

Kiitos osallistumisesta DYYT:n koulutuskokonaisuuksiin kevään 2022 aikana! Vastaamalla muutamaan kysymykseen autat meitä kehittämään jatkossa yhä parempia koulutuksia ja työpajoja.

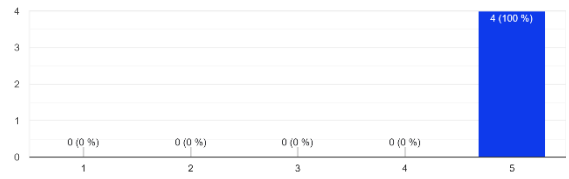
Mihin koulutuskokonaisuuksiin osallistuit? Merkitse osallistumisesi, vaikka et jokaiseen kokonaisuuden koulutus-osaan osallistunutkaan. ...vain osaan koulutuskokonaisuuden koulutuksista.
4 vastausta



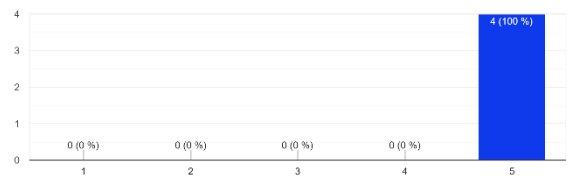
Minkä arvosanan annat koulutuksille?
4 vastausta



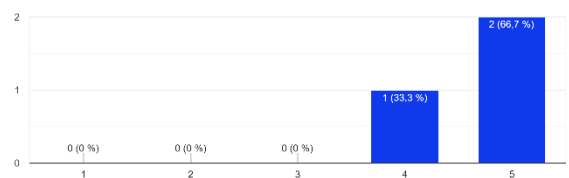
Tukiko koulutuksen sisältö mielestäsi työtäsi?
4 vastausta



Minkä arvosanan annat kouluttajille?
4 vastausta



Oliko koulutuksien ja työpaikkojen kesto mielestäsi sopiva?
3 vastausta



Mikä oli koulutuksissa ja työpaikoissa parasta?

Erittäin hyvät alustukset ja aikaa myös reflektoida asioita kollegojen kanssa

kokoontuminen yhteisten asioiden äärelle

Kouluttajat, keskustelut ja järjestäjät.

Herätti pohtimaan omaa työtä ja suhtautumista työhön.

Avoin palaute ja terveiset järjestäjille ja kouluttajille.

Riitta Hyppästä toivoisin kuulevani lisää, erittäin puhutteleva ja ajankohtainen koulutus eilen.

Aivan huippu kokonaisuus!!!

Etäkoulutukset hyviä. Pystyy osallistumaan kauempaakin, kun ei tarvitse matkustaa.

Valitettavasti pystyin osallistumaan vain osittain kuhunkin settiin.

Uusintaa kiitos.

Palautekyselyihin vastanneiden määrä oli pieni johtuen osaksi rehtoreiden ja esihenkilöiden poikkeuksellisen suuresta työmäärästä vuonna 2022. Korona- epidemian jälkeen opetuksen suunnittelutyö ja käytännön toteutus on kuormittanut paljon opistojen johtoa. Palauteet tuottavat kuitenkin tietoa, että kehittämistyö on tärkeää ja DYYT- hankkeen toiminnoissa on onnistuttu. Tämän tiedon saimme myös useissa palautekeskusteluissa.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMAT

Kenellä on varaa olla kehittämättä työarjen sujuvuutta ja työhyvinvointia? Puhutaan tehokkuuden lisäämisestä, säästöistä ja toimintatapojen muuttamisesta. Edellä mainitut asiat vaikuttavat myös työnantajakuvaan. Työarjen sujuvuuden ja sen johtamisen kehittäminen on parasta työhyvinvointia ja taloudellisten hyötyjen kasvattamista. Pandemia ja tunne epävarmuudesta monella saralla muuttaa arvoja: mikä on lopulta tärkeää elämässä, konflikteissa ja energian säästämässä? Missä ja miten haluan työskennellä tulevaisuudessa?

DYYT-hankkeessa on autettu rakentamaan esihenkilöiden uudistumiskykyä edistäviä toimintamalleja, ratkomaan työhyvinvoinnin ongelmia, syventämään asiakasymmärrystä ja kehittämään nykyisiä ja uusia palveluja. Tämä kaikki on tehty lähinnä teoriassa ja keskustellen. Seuraavaksi onkin aika siirtää hyvät ideat ja uudet tavat käytäntöön.

Työarjen asioiden kuntoon laittaminen tarkoittaa muun muassa tiedonkulun, toimintatapojen ja yhtenäisen lähijohtamisen näkökulmien tarkastelua. Kukaan ei voi niitä yksin ratkaista vaan ratkaisut kehitetään erilaisissa tiimeissä, joissa ideoidaan, asetetaan asioiden tärkeysjärjestys ja nimetään vastuuhenkilöt. Kouluttaminen, kehittäminen ja uusien toimintamallien juurruttaminen yhdessä käytännön arkeen on erityisen tärkeää.

Johtopäätöksiä hankkeen tuloksista

DYYT-hankkeen päättymisen jälkeen on hyvä arvioida, miten hankkeen toiminnoissa onnistuttiin ja mitä konkreettista jää jäljelle henkilöstöhankkeesta sen päättymisen jälkeen.

Digiajan yhteistyöstä yhteiseen työhön henkilöstökoulutuksissa saatiin yhdessä toimien ja verkostoituen aikaan innovatiivisia ja konkreettisia tuloksia ja tuotoksia, joita voi

hyödyntää myös hankkeen jälkeen. Kehitettyjä ja opeteltuja käytänteitä ja tuotoksia voi skaalata ja levittää niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti.

Hankkeessa tehty esihenkilön oppaan voidaan katsoa olleen tärkeä tuotos hankkeen toiminnoista esihenkilöiden ja rehtoreiden henkilökohtaisen osaamisen kehittymisen rinnalla. Esihenkilön oppaan herättämää kiinnostusta ja käyttöönottoa on tarkoitus seurata tiiviisti. Vaikka kohderyhmänä ovat ensisijaisesti esihenkilöt ja johtajat, syntyi päätösseminaarissa myös idea, että ihan jokainen opettaja tuntiopettajasta päätoimiseen hyötyy esihenkilö oppaan esille nostamista aiheista. Toisaalta opettajat saavat myös tietoa siitä näkymättömästä työstä, jota rehtorit ja esihenkilöt tekevät oppilaitoksen opetustyön kehittämiseksi ja toisaalta opettaja voi itsekin omaa työhyvinvointia tukieksaan käyttää esihenkilön oppaan vinkkejä, neuvoja ja esille nostamia näkökulmia arjen työssä jaksamiseen.

Hankkeen toiminnot oli rakennettu ja suunniteltu niin, että esihenkilön opas hankkeen lopussa voitiin toteuttaa. Lisäksi koulutuksiin ja työpajoihin osallistuneet saivat tärkeää tukea haastaviin tilanteisiin, koulutusta omaan työhönsä ja pystyivät jatkuvan oppimisen toteuttamiseen työssä ollessaan. Hankkeen toiminnoissa pyrittiin myös tuomaan esiin erilaisia tapoja ja välineitä helpottamaan esihenkilön työtä ja (etä)johtamista.

Edellä mainitut osaamiset ja tuotokset ovat olleet isoja onnistumisia, jotka on mahdollistanut yhdessä tekeminen. Hankkeessa löydettiin entistä vaikuttavampia tapoja kehittää osaamista uudistuvassa yhteistyössä (digitaaliset oppimisalustat) ja vahvistettiin alueellista yhdessä tekemistä. Yhteistyön käytänteistä päästiin yhteiseen, aitoon työhön.

Yhteistyön tavat saattavat tarvita vielä kerran uudelleen arviointia ja päivitystä.

Organisaatioyhteistyössä on totuttu työpajatyöskentelyyn, jolloin työpajan ajankohdan sovittaminen omaan työhön ja kalenterimenoihin voi olla haaste. Uusia yhdessä

tekemisen tapoja ja menetelmiä edelleen etsitään.

Olemme hankkeessa ennakoineet mahdollisia muutoksia ajatellen toisenlaisia tulevaisuuksia, jolloin alueellinen yhteistyö luo ympäristövastuuta (luonto ja tuotteen elinkaaren vaikutukset, digitaalisuus), sosiaalista vastuuta (ihmisoikeudet, hyvinvointi, osaamisen kehittäminen) ja taloudellista vastuuta (resurssien säästö, kilpailukyky, taloudellinen vakaus pitkällä aikavälillä).

Kyvykyys ottaa vastuuta, kokeilla, epäonnistua, oppia tekemisistään ja kyvykyys etsiä tietoa, kokea epävarmuutta ja kuunnella muita on kehittynyt myös tämän hankkeen myötä.

Oppilaitosyhteistyö on vahvistunut entisestään. Meri-Pohjolan opistopiirin opistot tunnetaan yhdessä tekemisestä (mm. Ketterä-hankkeessa tehty opistopiirin yhteinen kehittämissuunnitelma, taiteen perusopetuksen yhteinen opistopiirin opetussuunnitelma ja kehittämissuunnitelma PSMK-hankkeessa).

Iloisia olemme myös siitä, että DYYT-hankkeen aikana saatiin uusille toimijoille tuotua tutuksi kansalaisopistojen toimintakenttää. Kaikilla kouluttajilla ei ollut aiempaa tietoa tai kokemusta kansalaisopistoista. Koulutusjaksojen kouluttajat ja asiantuntijat toivat meille erityisosaamista ja samalla he oppivat myös kansalaisopistojen erityisyydestä. Yhteistyön avaus eri toimijoiden kanssa tuotti opistoille uusia avartavia näkökulmia siitä, miten voimme edelleen kehittää kansalaisopistojen toimintaa, ja mitä osaamista voimme hyödyntää muilta toimijoilta. Hanketyö on erinomainen tapa muodostaa yhteyksiä eri organisaatioiden ja eri toimijoiden ja osajien kesken.

Johtopäätöksiä hankkeen haasteista

Haasteena DYYT -hankkeessa oli koulutusten sijoittaminen sellaiseen ajankohtaan, että se palvelisi mahdollisimman monia. Esihenkilöiden ja rehtoreiden työhön kuuluu myös opettamista, joten vapaa-aika on käytännössä pirstaleista ja

eriaikaista ja vapaan ajan löytäminen koulutukseen saattoi olla välillä haasteellista. Osallistujat ilmoittautuivat koulutuksiin, mutta eivät sitten kuitenkaan pystyneet osallistumaan esimerkiksi kiireellisen työtehtävän vuoksi. Usein kysyttiinkin tallenteita koulutuksista. Henkilöstökoulutukset olivat kuitenkin luonteeltaan keskustelevia ja läsnäolo koettiin kaikkein parhaaksi osallistumisen muodoksi, joten koulutuksia ei tallennettu. Hankkeessa päädyttiin lähettämään kouluttajien materiaaleja kuitenkin heille, jotka sitä erikseen pyysivät. Osa materiaalista on digitaalisessa oppimisympäristössä kuten Classroomissa tai Padletilla, jossa asioihin pystyi perehtymään oman aikataulun mukaan.

Rakentavaa keskustelua yli organisaatorajojen tai eri oppilaitosmuotojen kanssa ei onnistuttu synnyttämään. Mukaan yhteiseen keskusteluun ja tekemiseen lukuisista yrityksistä huolimatta ei ole saatu myöskään omistajaorganisaatioiden edustajia. Yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa ei herättänyt kiinnostusta, vaikka tiedottamiseen ja markkinoimiseen käytettiin paljon aikaa. Hankkeesta tiedotettiin monikanavaisesti, ja sitä täytyi tehdä usein, aina vain uudestaan. Hankkeen kohderyhmiä sai muistutella ja tiedottaa useaan kertaan. Usein henkilökohtainen sähköpostiviesti tavoitti kohderyhmän parhaiten. Olisikin tärkeää pohtia, miksi useissa kunnissa ei olla tarpeeksi kiinnostuneita vapaan sivistystyön toimijoista niin, että esimerkiksi yhteisiä koulutuksia resursseja säästään voitaisiin toteuttaa.

Hankkeen toiminnoissa jouduttiin tekemään suunnitelmiin pieniä muutoksia, esimerkiksi muuttamaan tilaisuudet hybrideiksi. Kansalaisopiston joustavuus ja ketteryys näkyi tässä toiminnassa. Koulutuksien ajankohtiin ja sisältöihin tehtiin myös tarkennuksia ja päivityksiä, jotta koulutukset palvelisivat mahdollisimman hyvin kohderyhmää. Digitaalisuus omassa johtamistyössä herätti vaihtelevasti kiinnostusta.

Oma haasteensa oli myös osallistujien taustatietojen keräämisessä, sillä kaikki

osallistajat eivät lukuisista kehotuksista ja pyynnöistä huolimatta antaneet tietojään: osallistujia 264 hlöä, taustatietoja saatiin 61 henkilöltä.

Jatkosuunnitelmat ja ajatuksia tulevasta

Uudentyyppistä fasilitointia ja osallistamisen keinoja tarvitaan. Eriaikaisten tapaamisten mahdollistaminen, työpajat ja jatkuva muutoskeskustelu auttavat rullaavassa muutosprosessissa. Yhteisen keskustelun rakenteet ovat viisaita vastauksia tärkeämpiä. Tiimikeskusteluista voi koota rajat ylittävä ymmärrys eri näkökulmista, jolloin yhteinen, läpinäkyvä ymmärrys on helpompi muodostaa. Yksittäisistä ideoista on hyvä edetä yhteiseen ymmärrykseen yhdistellen joustavasti eri ja samaan aikaan tapahtuvaa keskustelua, mikä on dialogisuutta parhimmillaan. Näin muutokseen saadaan laadullisuutta määrällisyyden sijaan. Fasilitoinnin tapoja opeteltiin myös tässä hankkeessa.

DYYT-hankkeen tavoitteet ja toiminnot on suunniteltu tarvelähtöisesti, joten hankkeen alkuun on saatu yhteinen tahtotila muutokselle, osaamisen uudistamiselle ja kehittymiselle digiaikana. Verkostomaisella tiedolla johtaminen on mahdollistanut vaikutukset ihmisen hyvinvointiin, alueiden elinvoimaisuuteen ja menestyksekkääseen toimintaan eli siihen osaamistietoon, jota tarvitaan tulevaisuuden Suomessa. Olemme Meri-Pohjolan opistopiirissä erittäin tyytyväisiä useisiin, hyviin hankkeisiimme, jotka mahdollistavat kansalaisopistotoiminnan jatkuvan kehittymisen.

Kuntarajat ylittävä yhteistyö luo uusia mahdollisuuksia. Haluamme olla hyvän mielen opistopiiri, joka auttaa sekä oppilaitoksia että kuntia vahvistamaan kuntalaisten paremmin vointia, terveyttä ja turvallisuutta. Kunnan kaikkien toimialojen toiminta vaikuttaa hyvinvointiin ja vaikuttavat tulokset saadaan vain yhdessä toimimalla, osallistamalla ja hyvillä arkiympäristöillä.

Onnistunut yhteistyö edellyttää poliittisen-, virka- ja toimialajohdon säännöllisiä kohtaamisia. Näihin kohtaamisiin kansalaisopistojen on entistä enemmän pyrittävä mukaan ja näyttävä välttämättömänä, tarpeellisena kumppanina kunnan kehittämistyössä. Joukkoviestinnän kaikki keinot on otettava käyttöön: kasvokkainen viestintä, printtimedia (julisteet, esitteet ja lehti-ilmoitukset), sähköinen media (paikallisradiot ja aluetoimitukset) sekä digimedia ja -viestintä (uutiskirjeet, tiedotteet sähköpostilla, tapahtumakalenterit, Facebook, puskaradiot ja ryhmätekstiviestit).

Kehittämistyön jälkeen toiminta tulisi säilyä aktiivisena ja tiiviinä. Yksittäisten kehittämistoimenpiteiden avaaminen ja niiden parastaminen tuo paitsi osallisuuden tunnetta, myös tunteen kehittämistyön edelleen jatkumisesta. Yhdessä tekemisen kulttuurin rakentamisessa riittää edelleen työtä ja yhteiskehittämisen kulttuuria tulisi edelleen vahvistaa, sillä viisaus piilee joukossa.

Yllätyksellisyys ja uteliaisuus kuuluvat muutosprosessiin. Matka opettaa matkaajia. Emme etukäteen voi tietää, mihin prosessi lopulta vie. Onkin tärkeää olla valmiina muuttamaan prosessia ja olemaan utelias uudelle. Muutoksen eläminen ja kokemusten jako mahdollistaa jatkuvan kehittymisen. Muutos näkyy yhteisöstä tai organisaatiosta ulospäin katsottaessa. Ajantasainen tieto toiminnan vaikutuksista mahdollistaa jatkuvan kehittämisen.

DYYT-hankkeessa on ennakoitu tulevaisuutta monin tavoin. Työn ja työelämän muutos puhuttaa edelleen. Teknologian hallitseminen ja ymmärtäminen on tärkeää, mutta myös halu oppia uutta, kriittinen ajattelu, tunne- ja tilannetaidot ja luovuus. Lopullisen vastauksen kysymyksiin miltä työelämä tulevaisuudessa näyttää ja mitä ominaisuuksia ja taitoja tulee olla pärjätäkseen, saamme vasta tulevaisuutta eläen. Hankkeen myötä pystymme entistä paremmin ennakoimaan ja suunnittelemaan tulevaa uudesta maailmantilanteesta johtuvasta lähtökohdastakin käsin. Uutta opittavaa ja kehitettävää jää myös uusiin, tuleviin hankkeisiin.

Liite 1. Oulu-opiston järjestämä kiertävä päätösseminaari

DYYT-hankkeen koulutus/kiertävä päätösseminaari 1/5



Kohtaamisia, verkostoitumista ja vertaistukea naapurioipiston/opistopiirin opiston kanssa.

Isäntänä Oulu-opisto, hybriditoteutus 12.9.2022

Outi Lohi, pj. Pohjankartano
Kati Koivukangas, Taivalkosken ko. Pohjankartano
Anu Hultqvist, Jokihelmen ko. Pohjankartano
Mikko Ruuskanen, Oulu-opisto, Pohjankartano
Anna-Majja Joensuu, Raahen-opisto, Pohjankartano
Omar Ikni, Projektiikoordinaattori MPO, Pohjankartano
Tarja Takala-Hotti, Projektiikoordinaattori MPO, Pohjankartano
Sari Sotaheimo, Projektiikoordinaattori MPO, Pohjankartano
Johanna Kilpijärvi, Pudasjärven ko. Etäyhteys
Tarja Peitsaho, Kianta-Opisto. Etäyhteys
Marjut Sonninen, Sotkamon ko. Etäyhteys

Käsiteltiin vertaiskoulutuksessa:

- uuden OVTESin matkakorvausten omavastuusuuden muuttuminen kuudesta kilometristä 20 km. Esim. Oulu-opisto on saanut neuvoteltua omistajayhteisön kanssa kahden vuoden siirtymän, mikä innostaa varsinkin tuntiopettajia jatkamaan työtään. Tuli ilmi, että joissakin opistoissa ei ole haluttu jatkaa opettajana uuden sopimuksen myötä, eli uusi sopimus on aiheuttanut vaikeuksia opiston opetustoiminnalle
- osaamisperusteisyydestä tai kurssin hybriditoteutuksesta opiston opettajalle maksettavista korvauksista todettiin, että opistot eivät ole näistä erikseen maksaneet. Opettaja saa itse päättää kurssiinsa liittyvästä käytännön toteutuksesta. Jos rehtori määrää kurssin esim. hybridinä toteutettavaksi, silloin voidaan keskustella korvauksesta.
- vuosisidonnaisista korvauksista todettiin, että tärkeää olisi huomioida myös ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto palkassa. Nyt on käytössä vain aikuiskasvatuksen perusopinnot suorittaneille 5 % korotus palkkaan. Keskusteltiin myös tutkintojen rakenteesta: tietävätkö esim. liikunnanohjaajat kansalaisopiston oppilaitosmuodon erityisyydestä (Iitaopetus, kiertävät opetuspaikat jne.) ja tuodaanko se esille jo tutkintoa opiskeltaessa
- tärkeää antaa palautetta päättäjille, mikä vaikutus uudella OVTES- sopimuksella on opiston toimintaan. Hyvä tehdä kirjallinen kannanotto.
- tutustuttiin digitaaliseen fasilointiin: Howspace-alustan käyttö
- Krista Kohtakankaan ehdotus *Esihenkilön oppaan* rakenteen runkosi ja teemoiksi:
Esipuhe, rehtoreiden yhteinen puhevuoro Outi Lohi, Anu Hultqvist, Merja Ojalampi ja Anna-Majja Joensuu. Päättiin pyytää Kristalta tarkennuksia esipuheen laajuudesta ja käsiteltävistä asioista.

Johtaminen muuttuvassa työelämässä

Esihenkilötyön murros – asiantuntijoiden johtaminen (valmentava johtaminen), fasilointi
Yksilökeskeisyydestä kohti työyhteisön ja työn tarkastelua
Tulevaisuuden työelämätaidot ja osaaminen (digi) (kevään seminaarien materiaaleja)
Vapaan sivistystyön näkökulma

Työkyvyn johtaminen

työ(vointi)

Työn suunnittelu ja resursointi

Itsensä johtaminen

Esihenkilön oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen

Psykologinen turvallisuus kansalaisopiston näkökulmasta haluttiin itsenäiseksi luvuksi.

Tarjotaan iloa ja hyvinvointia huomioiden nykyajan tilanne: esim. Ukrainan sota, suuret muutokset, omat vakavat tilanteet, vältetään "murehtimista" vapaa-aikana. Puheeksi opettajan ammattitaidon lisääminen entisestään: miten voi tukea ja vetää rajaa asioiden käsittelemiselle. Suhtautuminen negatiivisiin asioihin hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta. Mukaan meneminen ongelmallisiin keskusteluihin/teemoihin ja miten ohjata keskustelua "oikeaan suuntaan" pois liiasta negatiivisuudesta.

Myöntelisen vuorovaikutuksen tukeminen

Viestinnän käytännöt

Palautteen antaminen

Keskinäinen tuki ja kannustaminen, osallistaminen

Oppivat keskustelut

Osaamisen johtaminen

Motivointi

Kehityskeskustelut ja osaamisen seuraaminen

Esihenkilön omat osaamistarpeet

Haastavat tilanteet työpalkalla

Varhainen välittäminen

Sairastuminen, kiusaamistilanteet ja häirintä, irtisanominen

Lopuksi

Lähteet (runsaasti liitemateriaalia, mm. video fasilointinista liitteeksi)

Seuraavat treffit hybridinä (marraskuussa) Dyyt-hanke maksaa matkakorvaukset rehtoreille ja esihenkilöille, jotka tulevat paikan päälle (isäntä -opisto vahvennettu, osallistuvat opistot vain ehdotuksia). Kokoonnutaan vielä neljä kertaa.

1. Oulu-opisto/Oulu
2. Jokihelmen opisto/Oulainen
3. Kianta-opisto/Suomussalmi
4. Iin kansalaisopisto ja taidekoulu/li

Liite 2. Kempele-opiston järjestämä kiertävä päätösseminaari



DYYT-hankkeen kiertävä päätöswebinaari 2/5

Kohtaamisia, verkostoitumista ja vertaistukea naapurioipiston/opistopiirin opiston kanssa.

Isäntänä Kempele-opisto, Teams-etyhteys 9.11.2022 klo 9.00–11.00

Outi Lohi, Oulu-opisto
Tarja Takala-Hotti, Projektikoordinaattori MPO
Jaana Soronen, Iin kansalaisopisto ja taidekoulu
Niina Ollanketo, Oulu-opisto
Vuokko Nyman, Pudasjärven koulu
Teija Estabrook, Kempele-opisto
Anu Hultqvist, Jokihelmen opisto
Nina Goman, Iin kansalaisopisto ja taidekoulu
Johanna Erkkilä, Oulu-opisto
Krista Kohtakangas, kouluttaja
Eero Kauppi, Kempele-opisto (paikan päällä)
Kari Suvilehto, Kempele-opisto (paikan päällä)
Hely Takalahti, Kempele-opisto (paikan päällä)
Henna Luokkanen, Kempele-opisto (paikan päällä)
Saara Holappa, Kempele-opisto (paikan päällä)

Seminaarin aluksi isäntänä toiminut Kempele-opiston rehtori Eero Kauppi esitteli opiston henkilökuntaa ja toimintaa. Osallistujat vuorostaan kertoivat omista opistoistaan. Syntyi keskustelua isojen ja pienten opistojen toimintojen eroista ja omistajayhteisöjen erilaisista tavoista tehdä yhteistyötä opistojen kanssa. Pienen opiston toiminta on ketterämpää kunnassa, ja todettiin myös, että ylipäätään opistojen toiminta on ketterää, moninaista ja saavutettavaa.

Koordinaattori esitteli opistopiirin toimintaa, hankkeita ja tehtäviä. Digitaalisen yhteistyöstä yhteiseen työhön -hankkeen toiminnot käytiin opintopisteittäin läpi.

DYYT-hankkeen esittelyn jälkeen Krista Kohtakangas kertoi digitaalisesta fasiltoinnista ja Esihenkilön opas- julkaisusta, jota saatiin yhdessä kommentoida. Oppaan versio löytyy osoitteesta <https://docs.google.com/document/d/1WpV8FaWdP9XXGV5fLQ3ZQQ208KF1w3XP/edit?usp=sharing&oid=114553995364782839437&rtopof=true&sd=true>.

Opas valmistuu vuoden 2022 loppuun mennessä. Oppaan sisältöä ja aiheiden nostoja kommentoitiin erittäin ajankohtaisiksi ja tärkeiksi. Kommenteissa tuli esille, että juuri tällaista tarvitaan kansalaisopiston kentälle: kootusti esihenkilön vastuut ja velvollisuudet kansalaisopiston työn erityisyys huomioiden. Krista sai erinomaisia vinkkejä oppaan jatkotyöstämiseen. Esille

nousivat mm. työajan ja vapaan rajaamisen vaikeus, itsensä johtaminen ja korona jälkeen tapahtunut muutos opistojen toiminnassa.

Kaksituntinen koettiin aivan liian lyhyeksi ajaksi, sillä opistoilla tuntui olevan paljon yhteisiä asioita, joita olisi hienoa pohtia ja edelleen kehittää yhteisvoimin. Eero-puheenjohtaja nosti lopuksi esille kysymyksiä, joita olisi hyvä ollut käydä läpi, jos aikaa olisi ollut:

Riittääkö rohkeutta luoviin uusiin kokeiluihin opetustyössä ja halutaanko uusia toimintatapoja opetella ja ottaa käyttöön?

Miten saamme omistajayhteisöt ja kunnan muut oppilaitosmuodot kiinnostumaan vapaan sivistystyön oppilaitoksista entistä enemmän?

Oman jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemisen keinot? Työajan ja vapaa-ajan rajaamisen vaikeus, miten työpäiville saataisiin pituus ja aikaraja?

Mitä uutta OVTES tuonut opistojen syksyyn?

Millaista yhteistyötä opistot tekevät ja millaista yhteistä työtä voitaisiin tehdä tulevaisuudessa?

Millaisen osaamisen tuottamiseen ja mille kohderyhmille Suomessa ei ole vielä tarjontaa?

Millaisia muutoksia koulutustarjonnassa ja harrastuksissa on tapahtunut?

Lopuksi mietittiin yhdessä, että vaikka on järkevää tehdä opistopiirissä yhdessä asioita ja lisätä yhteisöllisyyttä, on hyvä säilyttää silti kunkin opiston ainutlaatuisuus ja erityisyys. Tärkeäksi koettiin myös kaikkien työntekijöiden, myös tuntiopettajien jaksamisen tukeminen ja sopivasti sitouttaminen opiston toimintaan.

Liite 3. Jokihelmen opiston järjestämä kiertävä päätösseminaari

DYYT-hankkeen kiertävä päätösseminaari 3/5



Kohtaamisia, verkostoitumista ja vertaistukea naapurioiston/opistopiirin opiston kanssa.

Isäntänä Jokihelmen opisto, hybridiyhteys 10.11.2022 klo 9.00–11.00

Anu Hultqvist, Jokihelmen opisto
Maria Keckman, Jokihelmen opisto
Maarit Myllykangas, Jokihelmen opisto
Laura Palokangas, Jokihelmen opisto
Noora-Maria Närhi, Jokihelmen opisto
Jaana Autio, Jokihelmen opisto
Outi Lohi, Oulu-opisto
Tarja Takala-Hotti, projektkoordinaattori MPO
Omar Ikni, projektkoordinaattori MPO
Arto Leponiemi, Jokihelmen opisto
Liisa Kortet, Jokihelmen opisto
Kim Oja, Jokilatvan opisto
Maarit Räisänen, Jokilatvan opisto (sairastui)
Jaana Sadinmäki, opistos sihteeri Ylivieskan seudun opisto
Päivi Katajala, kurssisihteeri Ylivieskan seudun opisto
Sari Vierimaa, kädentaitojen opettaja Ylivieskan seudun opisto
Jaana Yrttiaho, musiikinopettaja Ylivieskan seudun opisto
Sirpa Kortet, Pyhäjokiseutu-lehti
Anna-Maija Joensuu, Raahen opisto, etäyhteys
Johanna Kilpijärvi, Pudasjärven kansalaisopisto, etäyhteys
Sari Sotahaimo, projektkoordinaattori MPO, etäyhteys
Pia Varuhin-Palo, Jokihelmen opisto, etäyhteys
Marjut Lustig, Jokihelmen opisto, etäyhteys
Krista Kohtakangas, Esihenkilöoppaan esittelijä, etäyhteys
Kirsti Ervasti, Jokihelmen opisto, etäyhteys
Hanna Savolainen, Oulu-opisto, etäyhteys

Dyyt-hankkeen päätösseminaarin kierroksella Oulaisissa tutustuttiin naapurioistoihin ja kahviteltiin Jokihelmen opiston uusissa tiloissa. Rehtori Anu Hultqvist esitteli hallinnon ja opetuksen tilat.

Itse tilaisuus aloitettiin perinteisellä esittelykierroksella, jonka jälkeen kuultiin Jokihelmen opiston kuulumisia ja strategiaa, mm. arvoista, tulevaisuuden suunnittelusta ja syksyn opetuksesta. Koordinaattori esitteli Dyyt-hanketta ja hankkeen aikana olleita tilaisuuksia ja tapahtumia.

Osallistujille tuotiin esiin myös Meri-Pohjan opistopiirin toimintaa, muun muassa opistopiirin hallinnoimia useita Opetushallituksen rahoittamia hankkeita ja niistä saatuja tuotoksia.

Krista Kohtakangas puheenvuoro käsitti fasilitoinnin ja esihenkilön oppaan version esittelyt. Kohtakangas toi esiin vinkejä fasilitointiin sekä materiaaleja, joista voi opetella aiheesta lisää. Keskustelussa käytiin läpi mm. opistopiirin koulutusten markkinointia, verkkosivuja ja kiiteltiin koordinaattoreiden hyvää tiedottamista asioista. Oltiin yksimielisiä siitä, että opistopiiri mahdollistaa täydennyskoulutusta ja opistojen kehittämisen toiminnan hankkeiden avulla.

Tilaisuudessa nousi esiin erilaisia koulutustarpeita. Koettiin tärkeäksi järjestää tulevaisuudessa mm pedagogista täydennyskoulutusta, sillä kaikilla tuntiopettajilla ei esimerkiksi ole taitoa huomioida erityiset oppijat (esim. ikäihmiset ja yliviikkaat nuoret). Jatkoa toivotaan vielä enemmän kentältä toiveita hankkeisiin ja koulutuksiin liittyen niin, että oikeanlaisia ja tarpeellisia koulutuksia voidaan järjestää. Nostettiin esiin myös kansalaisopistojen haaste: aina opistoja ei mielletä oppilaitoksiksi.

Osallistujien kommentteissa tuli esille esim. tuntiopettajan asema ja esihenkilön kontaktointi tuntiopettajille, eli opiston ”ruohonjuuritason” toimintaa. Käytännössä on usein vaikeaa löytää yhteistä aikaa, jolloin esihenkilö ja tuntiopettaja voisivat kohdata, koska usein toimitaan sivutoimisesti oman työn ohella tuntiopettajana. Pohdittiin yhdessä, voisiko tulevaisuudessa yhteistyötä opistojen välillä tehdä niin, että opistot yhdessä nykyistä enemmän tarjoaisivat tuntiopettajille niin paljon tunteja, että opettajan sitoutuminen vain kansalaisopistotyöhön olisi helpompaa.

Kiiteltiin monipuolista opistopiirin koulutustarjontaa ja markkinointia (tiedotteet, muistutusviestit). Opetukseen sitoutuneet opettajat kokivat kuitenkin osallistumisen haasteelliseksi, mikäli se järjestetään oman opetuksen kohdalle/aikana. Opettajat eivät mielellään siirrä opetustaan, vaan haluavat tarjota suunnitellun mukaisia kursseja opiskelijoille.

Keskusteluissa nousi esiin johtaminen ja millaista se on kansalaisopistossa. Varsinkin etäjohtaminen ja mitä se tarkoittaa kansalaisopistossa. Pohdittiin myös opistojen eritasoista (toimisto, tuntiopettajat, pt/virkaopettajat jne.) johtamista, koska rehtoreiden työaika ei riitä kaikkeen. Myös opistosihtereiden merkitys opetustoiminnan käytännön järjestelyissä, tiedottamisessa ja käytännön toiminnan johtamisessa korostuu entistä enemmän useissa opistoissa.

Etäyhteyksien käytön lisääntyminen kansalaisopistojen arjessa on lisännyt myös osallisuutta, säästännyt kuluja ja mahdollistanut yhteydenpidon monipuolisemmin. Kuitenkin koettiin tärkeiksi tämän seminaarin kaltaiset tilaisuudet, jolloin voi kohdata kollega, keskustella ja verkostoituen oppia ja tutustua eri opistojen toimipaikkoihin.

Mukana oli myös Pyhäjokiseutu-lehden toimittaja, joka ihasteli ja kommentoi opistopiirin toimintaa, mm hankkeita ja koulutuksia. Toimittaja yllättyi iloisesti mahdollisuudesta, jossa myös tuntiopettajat voivat saada tukea opetuksensa opistopiirin yhteistyön kautta. Lopuksi esiteltiin opistopiirin kokeilussa olevaa digitaalista fasilitointikanavaa Howspacea, joka on suomalaisten opettajien kehittämä monipuolinen yhteydenpidon ja yhteistyön väline.

Liite 4. Kianta-opiston järjestämä kiertävä päätösseminaari

DYYT-hankkeen kiertävä päätösseminaari



Kohtaamisia, verkostoitumista ja vertaistukea naapurioiston/opistopiiriin opiston kanssa 4/5.

Isäntänä Kianta-opisto, hybridiyhteys 29.11.2022 klo 12.00–14.00

Outi Lohi, Oulu-opisto
Tarja Peitsaho, Kianta-opisto
Kristiina Rautiainen, Kianta - opisto
Liudmila Moilanen, Kianta - opisto
Tarja Takala-Hotti, projektkoordinaattori MPO.
Sari Sotaheimo, projektkoordinaattori MPO (etä)
Johanna Kiljijärvi, Pudasjärven ko. (etä)
Arja Jaako, Tornion kansalaisopisto (etä)
Aira Tauriainen, Taivalkosken kansalaisopisto (etä)

Dyyt- hankkeen neljännen päätösseminaarin avasi Kianta-opiston rehtori Tarja Peitsaho toivottaen osallistujat tervetulleeksi noin 10 000 asukkaan kuntaan Suomussalmelle. Seminaariin oli ilmoittautunut 14 esihenkilöä ja rehtoria, mutta lopulta työkiireiden vuoksi tilaisuuteen pääsi mukaan 9 osallistujaa.

Esittäytymiskierroksen jälkeen rehtori Tarja Peitsaho esitteli Suomussalmen kuntaa ja Kianta-opiston toimintaa. Kuntayhteistyötä tehdään lähialueiden kanssa. Suomussalmeen yhdistymisen jälkeen Hyrynsalmi sai 14 uutta kurssia. Tarja kertoi pienten kuntien opistojen toiminnasta ja yhdistymisen taustalla olevista ajatuksista kuten esimerkiksi opettajien ja kouluttajien rekrytoimisesta pitkien välimatkojen opetusasteissa ja mahdollisuudesta tarjota laajempaa kurssi- ja koulutuspalvelua. Kommunikoitiin pienessä opistossa asiakkaiden kanssa on läheistä ja matkatonta ja saatua palauteeseen tai toiveeseen voidaan reagoida nopeasti. Yhteistyö opistojen välillä on myös suotavaa. Se edesauttaa yhä laajempaa opetustarjonnan ja yhteisten opettajien palkkaamisen. Suosituimmat kurssit Kianta-opistossa ovat olleet kädentaidot, liikunta ja musiikki. Opiskelijoita on ollut noin 1500 hlöä. Menellään on lisäksi kaksi kansainvälistä Erasmus -hanketta.

Seminaarin jälkeen paikalla olijat pääsivät myös tutustumaan opiston tiloihin.

Koordinaattori kertoi Dyyt-hanketta ja hankkeen aikana olleita tilaisuuksia ja tapahtumia. Osallistujille tuotiin esiin myös Meri-Pohjan opistopiiriin toimintaa, muun muassa opistopiiriin hallinnoimia useita Opetushallituksen rahoittamia hankkeita ja niistä saatua tuotoksia. Krista Kohtakangas kertoi digitaalisesta fasiltoinnista ja esihenkilön oppaasta, josta nähtiin myös ensimmäistä kertaa digijulkaisun tulevaa visuaalista ilmettä.


Esitysten jälkeen keskusteltiin muun muassa alueen mahdollisuuksista ja tulevaisuuden näkymistä. Puheeksi tuli verkko-opinnot, kuten musiikin teorian opinnot Meri-Pohjan opistopiiriin hankkeen

mahdollistaman opiskelun etänä. Keskustelussa nousi esiin myös kansalaisopiston eritasoinen johtaminen: rehtori, esihenkilö ja voidaan myös ajatella opettajan ”johtavan” oppilaitaan. Valmistumassa olevaa esihenkilön opasta toivottiin jaettavan myös opettajille, vaikka he eivät esihenkilöinä toimisikaan. Oppaan sisältöä pidettiin tiiviinä ja tärkeät asiat hyvin esiin ottavana.

Muita keskustelun aiheita olivat opettajan yksinäinen työ, jossa hän ei välttämättä kohtaa edes esihenkilöään. Verkostokonsultin tai verkostokoordinaattorin tarpeellisuudesta tulevaisuudessa keskusteltiin ja nostettiin esille myös huoli OVTES-muutoksesta matkakorvausten omavastuu osuuden suurentamisesta kuudesta kilometristä 20 kilometriin. Osissa kuntaa on saatu neuvoteltua toistaiseksi opettajille kuuden km omavastuu, mikä hyödyttää ja helpottaa opettajien palkkaamista kansalaisopistoihin. Kianta-opistossa on siirrytty etäkursseihin osin matkakorvausten muutosten vuoksi. Kuitenkin kasvokkaisia kohtaamisia opetuksessa toivotaan. Keskusteltiin myös ukrainalaisten ja maahanmuuttajien opetuksesta kansalaisopistoissa ja siitä, mitä mahdollisuuksia opistoilla on tarjota opetusta edellä mainituille ryhmille. Myös fasiltoinnin käyttö eri tilanteissa ja tilaisuuksissa puhututti, sillä sen käyttö on moninaista: tiimitöissä, ideoinnissa ja myös kehityskeskusteluissa tai huolen puheeksi ottamisessa.

Lopuksi todettiin, että ”vuoroin vieraisa” ja naapurioiston tapaaminen on paitsi hyödyllistä opiston toiminnan kannalta myös tärkeää työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kollegan kohtaamisen arvo on mittaamaton - se on aina yhtä tärkeää ja merkityksellistä.

Liite 5. Iin kansalaisopiston järjestämä kiertävä päätösseminaari



DYTT-hankkeen kiertävä päätösseminaari 5/5

Kohtaamisia, verkostoitumista ja vertaistukea naapurioipiston/opistopiiriin opiston kanssa.

Isäntänä Iin kansalaisopisto, hybridiyhteys (KulttuuriKauppiila ja Teams) 15.12.2022 klo 15.00–16.00

Outi Lohi, Oulu-opisto
Jaana Soronen, Iin kansalaisopisto ja taidekoulu
Tarja Takala-Hotti, projektkoordinaattori MPO.
Sari Sotaheimo, projektkoordinaattori MPO
Anu Hultqvist, Jokihelmen kansalaisopisto
Piritta Rossi, Raahen-opisto
Kati Koivukangas, Taivalkosken kansalaisopisto
Minna Kärkkäinen, Oulujoki-opisto
Heidi-Maria Haverinen, Oulu-opisto
Niina Quaranta, Oulu-opisto
Tarja Veitsalo, Kioto-opisto (etäyhteys)
Johanna Kilpijärvi, Pudasjärven kansalaisopisto (etäyhteys)

DYTT-hankkeen viimeisessä kiertävässä päätösseminaarissa esiteltiin valmis esihenkilön opas "Opas digitaalisen johtajuustyöhön kansalaisopistoissa". Oppaaseen pääsi tutustumaan myös digitaalisen fasilitoinnin alustalla Howspacessa, jossa "Uppes laavoin" -menetelmällä sai tutustua materiaaliin kommentoinnin ja tehtävien avulla. Opasta levitetään paitsi Meri-Pohjan ja Lapin opistopiiriin opistoille myös kaikille Suomen alueen kansalaisopistoille.

Mukana olojoita puhutti koronan ja kansainvälisen tilanteen vaikutukset kansalaisopistojen opetuksen tuntimääriin. Ilmoittautumiset kursseille ovat lisääntyneet koronan jälkeen, mutta koronaa edeltäviin osallistujamääriin ei ole vielä päästy opistoissa. Senioreiden osallistuminen on vähentynyt ja keskusteltiin myös hoitolaitoksissa järjestettävien kurssien käytännöstä nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisopistoissa on päädytty myös ratkaisuihin, että vapaan sivistystyön kursseja ei järjestetä hoitolaitoksissa vaan kursseja tarjotaan myyntipalvelukoulutuksena.

Keskusteltiin oppilastietojärjestelmä Hellexin käytöstä. Taiteen perusopetuksen toimintaan Hellexi ei kovin hyvin taivu. Kansalaisopistoissa on myös mietitty, mihin kaikkiin koulutuksiin ja kursseihin on hyödyllistä ilmoittautua Hellexin kautta ja mitä kursseja voidaan järjestää ilman Hellexin tietojen kirjaamista.

Harrastamisen Suomen mallin järjestämä lapsille ja nuorille ilmainen kerhotoiminta puhuttaa edelleen kansalaisopistojen johtoa. Kunnassa ei saisi olla kilpailusysteimiä HSM ja kansalaisopistojen ja taidekoulujen tarjoaman kurssien ja opetuksen välillä, vaan eri toimintojen pitäisi täydentää toisiaan. Tuli myös mielipiteitä, että harrastamisen Suomen malli on vienyttä osallistujia, eikä HSM-hanketta edeltävän toiminnan osallistujamääriin kansalaisopistoissa enää päästä johtuen osaksi väestönkehityksestä ja osin saman kunnan alueella tarjottavista päällekkäisistä kursseista ja kerhoista. Harrastamisen Suomen mallin koettiin keskittyvän liikuntapainotteiseen toimintaan osin taide- ja taitoaineiden kustannuksella. Oltiin huolissaan lasten ja nuorten kulttuurikasvatuksesta tulevaisuudessa. Joissakin kunnissa järjestetään lapsille ja nuorille kyselyt eri aineiden harrastamisen halukkuudesta ja sitä kautta saadaan myös taide- ja taitoaineita tarjottua lapsille ja nuorille, koska kiinnostusta edunajottuihin aineisiin on. Todettiin, että tiedotusta ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä on edelleen lisättävä.

Tulevaisuuteen suhtaudutaan luottavaisesti tiedostaan kuitenkin maailmanpoliittinen tilanne ja sen vaikutukset kansalaisopistojen toimintaan. Yhteinen analyysi tämän hetken tilanteesta ja sen vaikutuksista olisi hyvä tehdä, koska opetuksen järjestämisen lähtökohta on muuttunut viime vuosina. On pidettävä ääntä sivistystarpeesta ja huolehdittava näkyvyydestä tulevaisuudessa. Todettiin, että kunnissa on tärkeä jalkautaa eri organisaatioihin ja lautakuntiin ja vakuuttaa suoraan myös viranhaltijoita kansalaisopisto toiminnan tärkeydestä muun muassa hyvinvoinnin ylläpitäjänä ja sairauksia ennaltaehkäisevänä toimintana. Kunnissa kansalaisopisto sijoittuu joko opetus-, vapaa-aikan tai hyvinvointilautakunnan alaisuuteen. Kansalaisopistojen on tärkeää jalkautua matalalla kynnyksellä vaikuttamaan kunnan eri lautakuntiin.

Päätösseminaarissa keskusteltiin tulevan vuoden 2023 yhteistyön muodoista ja tavoista. Webinaarissa mukana olivat rehtorit ja esihenkilöt pitivät tärkeänä yhteisöllisen, tiivien ja raportointi yhteistyömuotojen jatkumista.