

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittäminen

Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotus toimenpideohjelmaksi

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:45

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittäminen

Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotus toimenpideohjelmaksi

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:45



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen

PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/julkaisut>

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet, 2007

ISBN 978-952-485-435-1 (nid./htf)

ISBN 978-952-485-436-8 (PDF)

ISSN 1458-8102

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä/

Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2007:45

Kuvailulehti

Julkaisija
Opetusministeriö

Julkaisun päivämäärä
9.10.2007

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittäminen. Puheenjohtaja: Marita Savola Asiantuntijasihteeri: Jouni Kangasniemi		Julkaisun laji Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä	
		Toimeksiantaja Opetusministeriö	
		Toimielimen asettamis- vm 8.1.2007	Dnro 90/040/2006
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen) Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotus toimenpideohjelmaksi. (Utveckling av den statsfinansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet. Beredningsgruppens förslag till ett åtgärdsprogram)			
Julkaisun osat Muistio + liitteet (2)			
<p>Opetusministeriö asetti 8.1.2007 valmisteluryhmän selkiyttämään valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen roolia ja tehtäviä sekä tekemään ehdotuksia toiminnan kehittämisestä. Käytettävissä olevan tilasto-, tutkimus- ja arviointitiedon pohjalta, valmisteluryhmän tehtävänä oli laatia näkemykset ja ehdotukset valtiorahoitteen opetustoimen henkilöstökoulutuksen 1) yleisestä tilasta ja tavoitteista, 2) toimeenpanevien organisaatioiden tehtävistä, työnjaosta ja toiminnan kehittämistarpeista lähivuosille, 3) voimavaroista, rahoituspohjasta ja -vastuista, 4) toimenpiteistä laadukkaana tarjonnan ja kattavan osallistumisen varmistamiseksi sekä seurannan järjestämiseksi sekä 5) opetushallituksen roolista ja Opetusalan koulutuskeskuksen (Opeko) asemaa koskevista erityiskysymyksistä täydennyskoulutuksen tuottajina, koordinoijina ja toimeenpanossa.</p> <p>Valmisteluryhmän näkemyksen mukaan ensisijainen vastuu opetushenkilöstön koulutusmahdollisuuksista huolehtimisesta on jatkossakin työnantajalla. Osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen edellyttää aktiivisuutta myös opetushenkilökunnalta itseltään. Yhteiskunnan ja työelämän muutokset sekä koulutuspolitiikan ja rakenteellisen kehittämisen uudistukset heijastuvat koulujen, oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien työhön. Muutokset lisäävät opetushenkilöstön osaamiseen kohdistuvia haasteita. Opetushenkilökunnan mahdollisuudet osallistua kattavasti ammatillista osaamista kehittävään koulutukseen ovat viime vuosina heikentyneet. Alueelliset ja eri henkilöstöryhmien väliset erot osallistumisessa ovat kasvaneet. Myös valtiorahoitteen henkilöstökoulutuksen ohjauksessa ja hankintaprosessissa on piirteitä, jotka edistävät koulutuksen sirpalemaisuuksia.</p> <p>Valmisteluryhmä on koonnut ehdotuksensa Opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämisen toimenpideohjelmaksi. Se jakautuu seuraavasti: 1) voimavarojen lisääminen ja talousarvion rakenteen selkiyttäminen, 2) strategisen ohjauksen vahvistaminen sekä hankinta- ja sopimuskäytännön uudistaminen, 3) toimijoiden välisen yhteistyön parantaminen, koulutuksen toteutusmuotojen monipuolistaminen sekä laadunvarmistuksen ja vaikuttavuuden arvioinnin tehostaminen, 4) painopisteen siirtäminen henkilöstökoulutuksen alueelliseen toteutukseen sekä työelämäläheisiin, osana työyhteisön kokonaisuutta tapahtuvaan koulutukseen ja kehittämistoimintaan, 5) toimintaa koskevan tiedontuotannon, tutkimuksen, arvioinnin ja seurannan vahvistaminen sekä 6) ruotsinkielisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen saatavuuden ja toimintaedellytysten varmistaminen.</p> <p>Valmisteluryhmä jätti toimeksiantonsa mukaisesti 30.3.2007 väliraportin vuoden 2008 talousarvioesitysten valmistelua varten. Ehdotusten mukaisesti henkilöstökoulutusta koskevan hallituksen talousarvioesityksen momentin rakennetta on selkiytetty ja koottu yhteen momentille 29.30.20. Valtion erityistuki Opetusalan koulutuskeskukselle lakkaa asteittain vuoteen 2011 mennessä. Lisäksi talousarvioesitys sisältää mahdollisuuden opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan perustamiseen ja toiminnan seurannan tehostamiseen. Opetustoimen henkilöstökoulutukseen (ml Opekon rahoitus) on talousarvioesityksessä osoitettu yhteensä 11 353 000 euroa.</p>			
Avainsanat (asiasanat) opetustoimen henkilöstökoulutus, täydennyskoulutus, koulutuksen saavutettavuus ja vaikuttavuus			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:45		ISSN 1458-8102	ISBN 978-952-485-435-1 (nid.) 978-952-485-436-8 (PDF)
Kokonaissivumäärä 44	Kieli suomi	Hinta	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Yliopistopaino		Kustantaja Opetusministeriö	

Presentationsblad

Utgivare
Undervisningsministeriet

Utgivningsdatum
9.10.2007

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Utveckling av den statsfinansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet. Ordförande: Marita Savola Sekreterare: Jouni Kangasniemi	Typ av publikation Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar	
	Uppdragsgivare Undervisningsministeriet	
	Datum för tillsättandet av organet 8.1.2007	Dnr 90/040/2006
Publikation (även den finska titeln) Utveckling av den statsfinansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet. Beredningsgruppens förslag till ett åtgärdsprogram (Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotus toimenpideohjelmaksi.)		
Publikationens delar promemoria samt bilagor (2)		
<p>Undervisningsministeriet tillsatte den 8 januari 2007 en beredningsgrupp för att klargöra vilken roll och vilka uppgifter den statsfinansierade utbildningen för personal inom undervisningsväsendet har samt lägga fram förslag till hur verksamheten kunde utvecklas. Beredningsgruppen skulle på basis av tillgänglig statistik och forsknings- och utvärderingsinformation lägga fram synpunkter och förslag gällande 1) det allmänna läget inom och målen för den statsfinansierade utbildningen för personal inom undervisningsväsendet, 2) de verkställande organisationernas uppgifter, arbetsfördelningen och utvecklingsbehoven inom verksamheten under de närmaste åren, 3) resurser, finansieringsbas och -ansvar, 4) åtgärder för att säkra ett högkvalitativt utbud och ett heltäckande deltagande samt för att ordna uppföljning samt 5) utbildningsstyrelsens roll och specialfrågor som gäller vilken status Utbildningscentret för undervisningssektorn (Opeko) har vid produktion, samordning och ordnande av fortbildning.</p> <p>Enligt beredningsgruppens åsikt skall arbetsgivaren även i framtiden bära det primära ansvaret för undervisningspersonalens utbildningsmöjligheter. Undervisningspersonalen måste också själv vara aktiv för att utveckla och upprätthålla sin kompetens. Förändringar i samhället och arbetslivet samt utbildningspolitiska reformer och reformer som gäller strukturell utveckling återspeglar sig på skolornas, läroanstalternas och utbildningsanordnarnas arbete. Förändringarna ställer ökade krav på undervisningspersonalens kompetens. Undervisningspersonalens möjligheter att på ett heltäckande sätt delta i utbildning som utvecklar yrkeskompetensen har försämrats under de senaste åren. Skillnaderna i deltagande mellan olika personalgrupper och regioner har vuxit. Även styrningen av den statsfinansierade personalutbildningen och upphandlingsprocessen har drag som främjar en fragmentering av utbildningen.</p> <p>Beredningsgruppen har samlat sina förslag i ett Åtgärdsprogram för utveckling av personalutbildningen inom undervisningsväsendet. Programmet har följande indelning: 1) öka resurserna och skapa klarhet i budgetens uppläggning, 2) stärka den strategiska styrningen samt reformera upphandlings- och avtalspraxis, 3) förbättra samarbetet mellan aktörerna, skapa mångsidiga utbildningsformer samt effektivisera kvalitetssäkringen och bedömningen av genomslagskraften, 4) flytta tyngdpunkten till regionalt ordnad personalutbildning samt till utbildnings- och utvecklingsverksamhet som står nära arbetslivet och utgör en integrerad del av arbetsgemenskapen, 5) stärka informationsproduktionen, forskningen, utvärderingen och uppföljningen i fråga om verksamheten samt 6) säkerställa tillgången till och verksamhetsbetingelserna för svenskspråkig utbildning av personal inom undervisningsväsendet.</p> <p>I enlighet med sitt uppdrag lämnade beredningsgruppen den 30 mars 2007 en mellanrapport med tanke på beredningen av budgetpropositionerna för 2008. Enligt förslagen har strukturen på det moment i budgetpropositionen som gäller personalutbildning gjorts klarare. Personalutbildningen finns nu under moment 29.30.20. Statens specialstöd till Utbildningscentret för undervisningssektorn upphör gradvis fram till 2011. Budgetpropositionen innehåller också en möjlighet att inrätta en delegation för undervisningsväsendets personalutbildning och effektivisera uppföljningen av verksamheten. I budgetpropositionen har det anvisats sammanlagt 11 353 000 euro för undervisningsväsendets personalutbildning (inkl. finansieringen av Opeko).</p>		
Nyckelord statsfinansierade personalutbildningen, fortbildningen, utbildningens tillgänglighet och genomslagskraft		
Övriga uppgifter		
Seriens namn och nummer Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2007:45		ISSN 1458-8102
		ISBN 978-952-485-435-1(htf) 978-952-485-436-8 (PDF)
Sidoantal 44	Språk finska	Pris
		Sekretessgrad offentlig
Distribution Universitetstryckeriet		Förlag Undervisningsministeriet

Description

Publisher Ministry of Education		Date of publication 9.10.2007	
Authors (If a committee: name, chair, secretary) Development of government-financed staff-development training for education personnel. Chair: Marita Savola Secretary: Jouni Kangasniemi		Type of publication Reports of the Ministry of Education, Finland	
		Contracted by Ministry of Education	
		Committee appointed on 8.1.2007	Dno 90/040/2006
Name of publication Development of government-financed staff-development training for education personnel. Proposal for an action programme.			
Parts Memorandum + 2 appendices			
Abstract The Ministry of Education appointed a preparatory group on 8 January 2007 to clarify the role and function of government-financed staff-development training for education personnel and submit proposals for its development. Based on available statistical, research and evaluation data, the group was to present its views and proposals regarding 1) the overall situation and aims, 2) the respective tasks of the implementing organisations, division of labour between them and short-term development needs, 3) resources, financing base and financial responsibilities, 4) measures needed to ensure quality supply, broad-based participation and monitoring, and 5) the role of the National Board of Education and special questions relating to the National Centre for Professional Development in Education (OPEKO) as producers, coordinators and implementers of staff-development training in education. In the opinion of the preparatory group, the primary responsibility for ensuring that teaching personnel can participate in continuing professional education rests with the employer. The upgrading and updating of competencies also entails activity from the teaching staff itself. Changes in society and working life, education policy reforms and structural development are reflected in the work of schools, vocational institutes and education providers. The changes add to the challenge of maintaining professional knowledge. Opportunities for educational personnel to participate in professional development training have been decreasing in recent years and differences between personnel groups have been growing. Government-financed staff-development training also includes features that add to dispersion in training. The group has compiled its proposals into an action programme for professional development in education. It has the following sets of measures: 1) increasing resources and clarifying the structure of the budget, 2) strengthening strategic steering and reforming procurement and contractual practices, 3) improving cooperation between stakeholders, diversifying forms of training provision and enhancing impact analysis, 4) shifting the focus to regional implementation and to work-based training and development relating to the entity of the work community, 5) enhancing knowledge production, research, evaluation and monitoring pertaining to professional development in education, and 6) securing accessibility and operation of Swedish-language professional development in education. The group submitted an interim report on 30 March 2007 for the preparation of the 2008 budget proposal. The structure of the sub-item in the budget has been streamlined and the funding is now gathered under one sub-item, as proposed in the report. The special support granted to the National Centre for Professional Development in Education will be gradually withdrawn by 2011. In addition, the budget contains the option of setting up an advisory board for professional development in education and stepping up monitoring. The 2008 budget will contain an appropriation of 11,353,000 for staff-development training in education (inc. financing for Opeko).			
Other information			
Name and number of series Reports of the Ministry of Education, Finland 2007: 45		ISSN 1458-8102	ISBN 978-952-485-435-1 (pbk) 978-952-485-436-8 (PDF)
Number of pages 44	Language Finnish	Price	Degree of confidentiality public
Distributed by Helsinki University Press		Published by Ministry of Education	

Opetusministeriölle

Opetusministeriön asetti 8.1.2007 valmisteluryhmän, jonka tarkoituksena on ollut selkiyttää valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen resursseja, koulutusta toimeenpanevien organisaatioiden roolia ja tehtäviä sekä edistää opetustoimen henkilöstön mahdollisuuksia kouluttautua elinikäisen oppimisen politiikan mukaisesti, koko työuran ajan.

Opettajankoulutusta ja opetushenkilöstön täydennyskoulutusta koskevien keskeisten selvitysten, tutkimusten ja arviointien tulokset huomioonottaen valmisteluryhmän tehtävänä on ollut laatia näkemykset ja ehdotukset valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen 1) yleisestä tilasta ja tavoitteista, 2) toimeenpanevien organisaatioiden tehtävistä, työnjaosta ja toiminnan kehittämistarpeista lähivuosille, 3) voimavaroista, rahoituspohjasta ja -vastuista, 4) toimenpiteistä laadukkaan tarjonnan ja kattavan osallistumisen varmistamiseksi sekä seurannan järjestämiseksi sekä 5) Opetushallituksen roolista ja Opekon asemaa koskevista erityiskysymyksistä täydennyskoulutuksen tuottajina, koordinoijina ja toimeenpanossa.

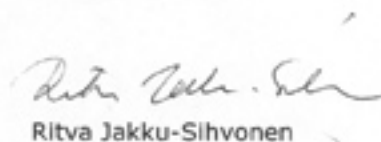
Valmisteluryhmä on pitänyt yhteensä kahdeksan kokousta, järjestänyt keskeisille toimijoille kaksi kuulemistilaisuutta sekä jättänyt vuoden 2008 talousarvioesityksen valmistelua varten työstään väliraportin 30.3.2007. Valmisteluryhmän työskentelyä selostetaan tarkemmin tämän muistion luvussa 1.

Valmisteluryhmä on koonnut ehdotuksensa kuusikohtaiseksi toimenpideohjelmaksi. Saatuaan työnsä päätökseen valmisteluryhmä jättää esityksensä kunnioittavasti opetusministeriölle jatkotoimenpiteitä varten.

Helsingissä 21.9.2007

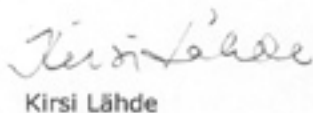

Marita Savola

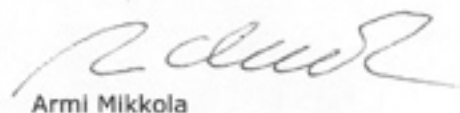

Maija Innola


Ritva Jakku-Sihvonen


Jouni Kangasniemi


Kirsi Lindroos


Kirsi Lähde


Armi Mikkola


Eeva-Riitta Pirhonen


Käija Suorsa-Aarnio

Sisältö

1	Valmisteluryhmän tehtävä	9
	Työn lähtökohdat	9
	<i>Valmisteluryhmän tehtävä</i>	10
	<i>Valmisteluryhmän kokoonpano</i>	10
	<i>Valmisteluryhmän työskentely</i>	11
2	Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tila	12
2.1	Opetustoimen henkilöstö	12
	<i>Kohderyhmä</i>	12
	<i>Opetustoimen henkilöstön määrä</i>	12
2.2	Opetustoimen henkilöstökoulutuksen nykyinen työnjako	14
	<i>Työnantajan henkilöstökoulutus</i>	14
	<i>Omaehtoinen täydennyskoulutus</i>	15
	<i>Valtion rahoittama opetustoimen henkilöstökoulutus</i>	15
	<i>Opetushallituksen koordinoima täydennyskoulutus</i>	16
	<i>Lääninhallitusten koordinoima täydennyskoulutus</i>	17
	<i>Opetusministeriön kehittämisrahalla rahoittama täydennyskoulutus</i>	17
	<i>ESR -rahoitus ja opetushenkilöstön täydennyskoulutus</i>	18
	<i>Täydennyskoulutukseen osallistuminen opettajan näkökulmasta</i>	18
2.3	Opetusalan koulutuskeskus Opeko täydennyskouluttajana	18
2.4	Opetushallituksen tuottamat maksulliset koulutus- ja konsultointipalvelut	19
3	Opetustoimen henkilöstön osallistuminen täydennyskoulutukseen ja täydennyskoulutuksen saavutettavuus	21
	Opettajien ja rehtoreiden osallistuminen täydennyskoulutukseen	21
	<i>Koulutus- ja kehittämissuunnitelma toiminnan tukena</i>	22
	<i>Täydennyskoulutukseen osallistumattomuus</i>	22
4	Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tilaa ja kehittämistä koskevia arvioita ja linjauksia	24
4.1	Eduskunnan ja hallituksen linjauksia	24
	<i>Sivistysvaliokunnan lausuma</i>	24
	<i>Hallitusohjelma</i>	24
4.2	Esitettyjä näkemyksistä toiminnan kehittämistarpeista	25
5	Valmisteluryhmän ehdotukset valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi	28
5.1	Voimavarojen lisääminen ja niiden käytön tehostaminen sekä valtion talousarvioesityksen rakenteen uudistaminen	29
5.2	Toiminnan ohjauksen ja toimijoiden yhteistyön edistämisen sekä pitkäjänteinen kehittäminen	31
5.3	Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen laadun ja monipuolisten toteutusmuotojen kehittäminen	33
5.4	Alueellinen toimintatapa ja yhteistyöverkostot, täydennyskoulutuksen työelämälähtöisyys ja saavutettavuus	35
5.5	Kattava tiedontuotanto ja sen hyödyntäminen	37
5.6	Ruotsinkielisen täydennyskoulutuksen verkostoitumisen edellytysten parantaminen	38

1 Valmisteluryhmän tehtävä

Opetusministeriön asetti 8.1.2007 valmisteluryhmän, jonka tarkoituksena on ollut selkiyttää valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen resursseja, koulutusta toimeenpaineiden organisaatioiden roolia ja tehtäviä sekä edistää opetustoimen henkilöstön mahdollisuuksia kouluttautua elinikäisen oppimisen politiikan mukaisesti, koko työuran ajan.

Työn lähtökohdat

Sivistysvaliokunta on korostanut koulutuspoliittisesta selonteosta (SiVM 12/2006 vp) antamassaan lausunnossa opetushenkilöstön hyvän täydennyskoulutuksen merkitystä hyvin toimivan koulutusjärjestelmän edellytyksenä ja koulutuksen laadun keskeisenä tukipilarina. Lisäksi se on painottanut jokaisen opettajan oikeutta ja velvollisuutta huolehtia ammattipätevydestään koko työuran ajan.

Elinikäinen oppiminen yliopistoissa -työryhmä (2005:38) teki useita ehdotuksia yliopistollisen täydennyskoulutustoiminnan ja erityisesti opettajien täydennyskoulutuksen kehittämiseksi. Työryhmän mukaan akateemisesti koulutetuilla, erityisesti opettajilla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan muun koulutustason omaavien kanssa.

Opettajankoulutuksen uudistamisesta ja opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen haasteista on laadittu viime vuosina useita sekä kotimaisia että kansainvälisiä selvityksiä ja ehdotuksia. Valmisteluryhmän työn kannalta keskeisiä ovat olleet seuraavat toimeksiannossa mainitut muistiot:

- Opettajankoulutus - tietoa, taitoa, tulevaisuutta. opettajankoulutuksen kehittämisohjelman 2001–2005 loppuraportti. OPM työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:32
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointi 2005. - opettajien täydennyskoulutus ja seuranta 1998–2005. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto 2005.
- Opettajat Suomessa 2005. Opetushallitus 2006.
- Teachers Matter. Attracting, developing and retaining effective teachers, OECD:n teema-arvio 2005. OECD.

- Kasvatus- ja opetusalan täydennyskoulutuksen strategia. Valtakunnallinen opettajankoulutuksen ja kasvatustieteiden tutkintojen kehittämisprojekti. Vokke-hankkeen moniste 2005. Helsingin yliopisto.
- ESR-rahoitteiset opettajien täydennyskoulutusta sisältävät projektit hankekaudella 2000–2006. KTPO/yo selvityksiä, Opetusministeriö 2005 (verkossa)
- Opettajankouluttajien täydennyskoulutus, KTPO/yo selvityksiä, Opetusministeriö 2006 (verkossa)
- Opetustoimen henkilöstökoulutusta koskeva suunnitelma. Koulutuspoliittisesti merkittävien alueiden täydennyskoulutus vuonna 2007. Opetusministeriö 2006 (verkossa)
- Opettaja vuonna 2010- Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 15. Loppuraportti. Opetushallitus. 2000.
- Elinikäinen oppiminen yliopistoissa -työryhmän muistio (OPM 2005:38)

Valmisteluryhmän tehtävä

Opetusministeriön 8.1.2007 antaman toimeksiannon mukaan valmisteluryhmän konkreettisena tehtävänä on ollut edellä lueteltuihin raportteihin ja muihin keskeisiin muistioihin sisältyviä selvityksiä ja suosituksia hyödyntäen laatia näkemykset ja ehdotukset valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen

1. yleisestä tilasta ja tavoitteista
2. toimeenpaneiden organisaatioiden tehtävistä, työnjaosta ja toiminnan kehittämistarpeista lähivuosille
3. voimavaroista, rahoituspohjasta ja -vastuista
4. toimenpiteistä laadukkaan tarjonnan ja kattavan osallistumisen varmistamiseksi sekä seurannan järjestämiseksi
5. Opetushallituksen roolista ja Opekon asemaa koskevista erityiskysymyksistä; täydennyskoulutuksen tuottajina, koordinoijina ja toimeenpanossa.

Valmisteluryhmällä on ollut käytettävissään myös opetushallituksen tilaama selvitysmiesraportti Opetusalan koulutuskeskuksen (OPEKO) asemasta ja toiminnan kehittämisestä.

Valmisteluryhmän kokoonpano

Valmisteluryhmän puheenjohtajaksi nimitettiin johtaja *Marita Savola* opetusministeriöstä ja jäseniksi opetusneuvos *Maija Innola* opetusministeriöstä, laatujohtaja *Ritva Jaku-Sihvonen* Opetushallituksesta, kehittämisspällikkö *Jouni Kangasniemi* opetusministeriöstä, pääjohtaja *Kirsi Lindroos* Opetushallituksesta, ylitarkastaja *Kirsi Lähde*, opetusneuvos *Armi Mikkola*, johtaja *Eeva-Riitta Pirhonen*, opetusneuvos *Tarja Riihimäki*, ja hänen sijastaan (2.3.2007 alkaen) hallitusneuvos *Kaija Suorsa-Aarnio* opetusministeriöstä. Lisäksi ryhmä kutsui ryhmän vakinaiseksi asiantuntijajäseniksi 16.5.2007 alkaen opetusneuvos *Riitta Lampolan* Opetushallituksesta ja 8.6.2007 alkaen *Arja-Sisko Holapan* Oulun lääninhallituksesta. Kehitysjohtaja *Renata Svedlin* Opetushallituksesta on osallistunut valmisteluryhmän työhön ruotsinkielisten opettajien täydennyskoulutuksen asiantuntijana. Valmisteluryhmän jäsen kehittämisspällikkö *Jouni Kangasniemi* on toiminut väli- ja loppuraportin asiantuntijasihteerinä.

Valmisteluryhmän työskentely

Valmisteluryhmä on pitänyt kahdeksan kokousta ja kuullut eri sidosryhmien edustajia kahdessa kuulemistilaisuudessa. Käytettävissä olevien selvitysten ja seurantaraporttien sekä kuulemistilaisuudessa esitettyjen näkemysten pohjalta virkamiesryhmä on muodostanut oman käsityksensä toiminnan tilasta ja uudistamistarpeesta.

Valmisteluryhmän väliraportti jätettiin edellisen hallituksen kaudella maaliskuussa 2007. Virkamiesryhmä on loppuraportin valmistelussa ottanut huomioon nykyisen hallituksen ohjelman keskeiset tavoitteet, lausunnolla olevan vuosien 2007–2012 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman linjaukset sekä 28.5.2007 asetetun opetushallituksen asemaa ja tehtäviä arvioivan selvitysmiehen toimeksiannon.

Virkamiesryhmä on työnsä aikana kuullut raportin valmistelussa keskeisten sidosryhmien edustajia kahdessa kuulemistilaisuudessa. Kuulemistilaisuuksiin kutsuttiin opetus-toimen henkilöstökoulutuksen edustajat Yliopistojen aikuiskoulutusverkostosta, ammatillisista opettajakorkeakouluista, yliopistojen opettajankoulutuslaitoksista, Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten liitosta, Vapaan sivistystyön yhteisjärjestöstä, Suomen kesäyliopistosta, Opekosta, Kuntaliitosta, Koulutuksen järjestäjien yhdistyksestä, Lääninhallituksista, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rehtorineuvostoista, OAJ:sta ja työelämän keskusjärjestöistä (AKAVA, EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos, MTK, SAK, STTK ja Suomen Yrittäjät), Koulutuksen tutkimuslaitoksesta, opetusalan koulutustoimikunnasta sekä Yleisradiosta. Ruotsinkielistä koulutusta edustivat Bildningsforum ja Finlands Svenska Lärarförbund. Molemmat tilaisuudet pidettiin opetusministeriössä.

Ensimmäisen kuulemistilaisuus järjestettiin 2.3.2007 ja sen tarkoituksena oli koota keskeisten toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden näkemyksiä opetustoimen henkilöstökoulutuksen tilasta, ongelmista ja niiden syistä, osaamistarpeiden kehityksestä ja täydennyskoulutuksen painopisteistä, toiminnan kokonaisuudesta ja organisoinnista, työnjaon kehittämisestä sekä voimavaroista.

Valmisteluryhmä jätti väliraportin opetusministeriölle vuoden 2008 valtion talousarvioesitykseen vaikuttavista ehdotuksista ja alustaviksi linjauksiksi toiminnan kehittämiseksi 31.3.2007. Kuulemistilaisuudessa esitetyt näkemykset vaikuttivat merkittävästi väliraportin ehdotuksiin. Kuulemistilaisuudesta laadittu yhteenveto on väliraportin liitteenä. Väliraportin ehdotukset valtion talousarvion momenttirakenteen ja toimintaa ohjaavan käyttösuunnitelman selkiyttämistä on otettu huomioon hallituksen esityksessä valtion vuoden 2008 talousarvioksi.

Toinen kuulemistilaisuus järjestettiin 14.9.2007 edellä mainituille tahoille palautteen saamiseksi valmisteluryhmän loppuraportin luonnoksesta, erityisesti siihen sisältyvistä toimenpide-ehdotuksista. Virkamiesryhmä on ottanut huomioon kuulemistilaisuudessa esitetyt näkemykset ja saadun palautteen loppuraporttinsa viimeistelyssä.

Valmisteluryhmän ehdotukset on koottu kuusikohtaiseksi toimenpideohjelmaksi tämän muistion lukuun 5. Koska opetusministeriö on 28.5.2007 asettanut selvitysmiehen arvioimaan Opetushallituksen asemaa ja tehtäviä, valmisteluryhmä ei ole sisällyttänyt toimenpideohjelmaan konkreettisia esityksiä Opetusalan koulutuskeskuksen ja Opetushallituksen tehtävistä täydennyskoulutuksen tuottajina. Valmisteluryhmä katsoo, että maksullista palvelutoimintaa koskevat kysymykset tulee ratkaista osana laajempaa kokonaisuutta, mihin selvitysmiehen toimeksianto antaa hyvät edellytykset.

2 Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tila

2.1 Opetustoimen henkilöstö

Kohderyhmä

Opetustoimen henkilöstöllä tarkoitetaan tässä perusopetuksen, lukion, ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen oppilaitosten sekä vapaan sivistystyön rehtoreita ja johdon edustajia, opettajia, opinto-ohjaajia sekä opetuksen tukipalveluissa työskentelevää henkilöstöä (esim. varhaiskasvatuksen, oppilas- ja opiskelijahuollon edustajat, muu opiskelun tuki- ja neuvontahenkilöstö, koulunkäyntiavustajat, opiskelija-asuntolan hoitajat sekä muut vastaavat henkilöt).

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opetushenkilöstö (mukaan lukien harjoittelukoulujen opettajat) on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, sillä niiden henkilöstökoulutukseen ei ole kohdennettu tässä työssä käsiteltyä valtion rahoitusta.

Opetustoimen henkilöstön määrä

Opetustehtävissä toimivan henkilöstön määrä eri oppilaitosmuodoissa on yhteensä noin 69 000. Sen jakautuminen eri oppilaitosmuotoihin on kuvattu tarkemmin taulukoissa 1. ja 2. Lisäksi opetuksen tukitehtävissä toimii runsaasti henkilöstöä. Heidän osaltaan ei ole saatavilla yhdenmukaisia tilastoja. Kaikkiaan muuta henkilökuntaa arvioidaan olevan noin 55 000 henkeä (Tilastokeskus 2004)

Taulukko 1: Opettajien määrä eri oppilaitosmuodoissa vuonna 2005
(Opettajat Suomessa 2005, Opetushallituksen julkaisuja 2005.)

Perusopetuksen opettajat	44 265
Lukiokoulutuksen opettajat	7 804
Ammatillisen peruskoulutuksen opettajat	11 981
Ammatillisen aikuiskoulutuksen opettajat	3 061
Vapaan sivistystyön opettajat	1 651 (*)
Yhteensä	68 762

*) Vapaan sivistystyön sivutoimisten tuntiopettajien osalta ei ole saatavilla tilastoja. Heidän osuutensa vapaan sivistystyön opettajista on merkittävä toiminnan luonteesta johtuen.

Taulukko 2: Opettajien määrän jakautuminen eri tehtävien mukaan eri oppilaitosmuodoissa:

Perusopetuksen opettajat	44 265
- Rehtorit	1 106
- Lehtorit	13 558
- Luokanopettajat ja esiluokanopettajat	19 272
- Erityisluokanopettajat ja erityisopettajat	3 655
- Maahanmuuttajien opettajat	179
- Päätoimiset tuntiopettajat	4 129
- Sivutoimiset tuntiopettajat	863
- muu	8

Lukiokoulutuksen opettajat	7 804
- Rehtorit	432
- Lehtorit	5 857
- Maahanmuuttajien opettajat	17
- Päätoimiset tuntiopettajat	1 082
- Sivutoimiset tuntiopettajat	416

Ammatillisen peruskoulutuksen opettajat	11 981*)
- Rehtori ja muu johto	436
- Yliopettajat	26
- Lehtorit	5 802
- Päätoimiset tuntiopettajat	4 143
- Sivutoimiset tuntiopettajat	746
- Erityisoppilaitoksen opettajat	377
- Erityisopettajat	195
- Opinto-ohjaajat	131
- Muu	6

*) Ammatillisen peruskoulutuksen ja -aikuiskoulutuksen opettajista 80 % oli ammatillisten opintojen ja 20 % yhteisten opintojen opettajia.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen opettajat	3 061
- Rehtorit ja muu johto	142
- Yliopettajat ja lehtorit	908
- Päätoimiset tuntiopettajat	1 762
- Sivutoimiset tuntiopettajat	140
- Erityisoppilaitoksen opettajat	4
- Opinto-ohjaajat	7
- Muu	98

Vapaan sivistystyön opettajat	1 651
- Rehtorit ja muu johto	289
- Opettajat ja lehtorit, linjajohto	876
- Päätoimiset tuntiopettajat	204
- Sivutoimiset tuntiopettajat	**)
- Muu	282

***) Vapaan sivistystyön tuntiopettajien määrästä ei ole saatavilla arviota.

Ruotsinkielisiä rehtoreita ja opettajia (ml. erityisopettajat) oli perusopetuksessa 3 466, luki-
ossa 531 ja ammatillisessa peruskoulutuksessa 635. Ammatillisessa aikuiskoulutuksen ja va-
paan sivistystyön organisaatiossa työskentelevää opetushenkilöstöä ei tilastoida äidinkielen
mukaan (Opetushallitus 2005).

2.2 Opetustoimen henkilöstökoulutuksen nykyinen työnjako

Opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutus koostuu rahoitusvastuun mukaisesti työnantajan henkilöstökoulutuksesta, omaehtoisesta täydennyskoulutuksesta sekä valtion rahoittamasta koulutuspoliittisesti merkittävästä opetustoimen henkilöstökoulutuksesta.

Yleinen vastuu opetustoimen henkilöstön osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä on opettajilla itsellään ja opettajien työnantajilla (kunnat, kuntayhtymät ja yksityiset koulun tai oppilaitoksen ylläpitäjät ja koulutuksen järjestäjät). Lähtökohtana opetushenkilöstön osaamisen kehittämisessä on henkilön oma halu kehittyä työssään ja parantaa siinä osaamistaan. Valtio osallistuu työnantajan tarjoaman täydennyskoulutuksen kuluihin opetustoimen valtionosuusjärjestelmän puitteissa. Nykyisessä valtionosuusjärjestelmässä täydennyskoulutuksesta aiheutuvat kustannukset sisältyvät pääsääntöisesti koulutuksen yksikköhintaan. Niissä koulutusmuodoissa, joissa yksikköhintojen laskenta perustuu toteutuneisiin kustannuksiin, opettajan täydennyskoulutus-kustannukset ovat automaattisesti mukana kustannuspohjissa. Rahoituslain 23 §:ssä täydennyskoulutuskustannuksia ei ole rajattu kustannuspohjan ulkopuolelle. Täten esimerkiksi vuoden 2008 yksikköhinnoissa täydennyskoulutusmenot ovat kustannuspohjissa vuonna 2005 toteutuneiden kustannusten mukaisina vos-järjestelmän automatiikan mukaisesti.

Valtionrahoitteisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen tehtävänä on tukea koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanoa ja edistää lainsäädännön ja toimintaympäristön muuttuessa opettajien osaamista ja ajankohtaisia taitoja. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin eri rahoitusvastuun mukaisesti toteutettua henkilöstökoulutusta.

Työnantajan henkilöstökoulutus

Ensisijainen vastuu opetustoimessa työskentelevän henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä on työnantajalla. Täydennyskoulutukseen osallistumiseen vaikuttaa ratkaisevasti työnantajan tuki ja taloudelliset järjestelyt. Työnantajan järjestämää täydennyskoulutusta ovat mm. perehdyttämiskoulutus, virka- tai työsuhtesopimukseen kuuluva koulutus, ja henkilöstökoulutus, jolla tuetaan koulun/oppilaitoksen yhteisön kehittymistä. Muusta täydennys- tai henkilöstökoulutuksesta työnantaja vastaa henkilöstön (opettajan) ja työnantajan yhdessä sopimalla tavalla.

Perusopetuksen opettajien virka- ja työsuhtesopimuksen mukaan viranhaltijalla on velvollisuus osallistua varsinaisten koulupäivien ja muun työvelvollisuuden lisäksi opinto- ja suunnittelutyöhön kolmena päivänä lukuvuodessa.

II asteella ammattioppilaitoksissa (tekniikan ja liikenteen muut opinto-alat kuin merenkulku, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, sosiaali- ja terveysala/kauneudenhoito, kulttuuriala/käsi- ja taideteollisuus sekä luonnonvara-ala/maatila-, puutarha- ja kalatalous sekä muu luonnonvara-ala kuin metsä- ja puutalousala) vuotuisista työpäivistä vähintään viisi ovat koulutus-/suunnittelupäivää. Kaupan ja hallinnon osalta vuotuisista työpäivistä vähintään kaksi on koulutus-/suunnittelupäivää. Koulutus- ja suunnittelupäivien sisältöä ei ole määrätty eikä ohjattu. Ne on otettu alojen työehtoja koskevaan sopimusliitteeseen ns. vanhan lainsäädännön pohjalta, jonka mukaan opettajalle kuului myös osallistua työnantajan määräämään ammatitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen sekä perehtyä työelämään.

Virka- tai työehtosopimukseen sisältyvän koulutuksen toteuttamisesta vastaa työnantaja usein itse tai sopii siihen osallistumisesta muutoin (etukäteen hyväksytty omaehtoinen täydennyskoulutus). Työnantajan järjestämän muun henkilöstökoulutuksen tavoitteena on

organisaation toiminnan kehittäminen ja toiminnan jatkuvuuden turvaaminen. Usein kehittämistoimet nivotaan henkilöstön toimenkuviin ja työn ohessa/työssä tapahtuvaksi.

Opetushenkilöstö voi osallistua myös laajemmin omaa osaamistaan tai työyhteisöä muuten hyödyntävään kehityshankkeisiin (ei-muodollinen täydennyskoulutus) työnantajan kanssa sopimallaan tavalla.

Omaehtoinen täydennyskoulutus

Omaehtoinen koulutus voi olla ammatillista perus-, lisä- tai täydennyskoulutusta sekä tutkinto- tai arvosanatavoitteista ja muuta eri uravaiheisiin sopivaa täydennyskoulutusta. Omaehtoinen koulutus edellyttää omaa motivaatiota ja siihen osallistuminen edellyttää omaa aloitetta. Henkilö vastaa usein koulutuksesta aiheutuvista kustannuksista itse kuten osallistumismaksuista ym. Omaehtoinen koulutus on usein luonteeltaan opettajan omaa substanssialaa päivittävää koulutusta ja koulutus tapahtuu pääsääntöisesti opettajan omalla ajalla.

Omaehtoisessa koulutuksessa on mahdollisuus hyödyntää muulla tavoin tuettua koulutusta, kuten esimerkiksi avoimen korkeakoulun, oman aine- tai ammattijärjestöjen tai muun vastaavan tahon järjestämää koulutusta.

Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO koordinoi Euroopan unionin ja pohjoismaiden ministerineuvoston apurahoja eurooppalaisille täydennyskoulutus-kursseille ja asiantuntijavaihtoon osallistumiseksi. Opettajille ja oppilaitos-henkilöstölle tarkoitetut asiantuntijavaihto- ja täydennyskoulutusapurahat on kuvattu tarkemmin muistion liitteessä 1. CIMO:n koordinoimien ohjelmien lisäksi opetusalan asiantuntijat voivat hyödyntää myös eri maiden rahoittamia asiantuntijavaihto-ohjelmia. Näitä ovat esimerkiksi yhdysvaltalainen ”The Teacher Exchange” ja ”The Administrator Exchange”. Opetushenkilöstö voi hyödyntää niitä oman osaamisensa kehittämiseen. Työnantaja voi tukea kansainvälisiin ohjelmiin osallistumista päättämällään tavalla.

Valtion rahoittama opetustoimen henkilöstökoulutus

Valtion rahoittamalla täydennyskoulutuksella varmistetaan kouluttautumismahdollisuudet opettajan ja oppilaitosjohdon työuran eri vaiheissa elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti sekä luodaan edellytyksiä koulutuspoliittisten uudistusten etenemiselle. Määrärahalta varmistetaan opetustoimen henkilöstön mahdollisuudet osallistua omaa ammattitaitoa ylläpitäviin ja laajentaviin lyhyt- ja pitkäkestoisiiin täydennyskoulutusohjelmiin säännöllisesti työnantajan taloudellisesta asemasta riippumatta. Koulutuksen koordinoinnista vastaavat Opetushallitus ja lääninhallitukset.

Opetustoimen henkilöstön osallistuminen opetushallituksen ja lääninhallitusten koordinoimaan täydennyskoulutukseen on osallistujille maksutonta. Työnantaja ratkaisee, voiko opettaja osallistua koulutukseen työajalla ja täysin palkkaeduin. Työnantaja päättää myös mahdollisista matka- ja majoituskustannusten korvaamisesta sekä koulutusajan sijaisuusratkaisuista.

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahat ja niiden käyttösuunnitelma päätetään valtion talousarviossa (VTA 2007/mom. 29.30.22.). Vuoden 2007 talousarviossa määräraha on jakautunut seuraaville 11 painoalueelle:

	Euroa
1. Verkko-pedagogiikka, media- ja tiedekasvatus	1 700 000
2. Oppimisen perusteet sekä aine- ja aihekohtaiset taidot	1 750 000
3. Yrittäjyyskasvatuksen ja oppilaitosten työelämäyhteistyön kehittäminen	700 000
4. Opintojen ohjaus ja tukipalvelujen kehittäminen	700 000
5. Erityisopetuksen kehittäminen	800 000
6. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen	1 000 000
7. Monikielinen ja -kulttuurinen opetus kouluissa ja oppilaitoksissa	500 000
8. Oppilaitosjohdon koulutus ja työyhteisöjen kehittäminen	850 000
9. Kouluhyvinvoinnin, oppilas- ja opiskelijahuollon kehittäminen	744 000
10. Ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön opetus- ja muun henkilöstön lisäkoulutusohjelmat	1 685 000
11. Opetusministeriön käytettäväksi (Lääninhallitusten tuottama lyhytkestoinen lisäkoulutus)	500 000
Yhteensä	10 929 000

Viime vuosien käytäntönä on ollut, että opetusministeriö siirtää pääosan (8,7 milj. euroa) valtion talousarvioon sisältyvästä opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahasta tilijaottelulla suoraan Opetushallituksen käyttöön. Tästä poikkeuksena on momentin käyttösuunnitelman kaksi viimeistä kohtaa (alueet 10 ja 11). Ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön henkilöstökoulutukseen tarkoitettu rahoitus siirrettiin 1990-luvun lopulla valtion talousarvion sisäisellä siirrolla ao. momentille. Aikuiskoulutuksen muista käytössä olleista määrärahoista siirrettiin osa varmistamaan mainittujen henkilöstöryhmien riittävä pääsy täydennyskoulutukseen. Opetusministeriö on vastannut itse määrärahan ohjaamisesta täydennyskoulutusohjelmiin (alue 10). Momentin käyttösuunnitelman viimeisessä kohdassa merkitty rahoitus (alue 11) on suunnattu hakemusten perusteella lääninhallituksille kattamaan niiden järjestämän opetustoimen henkilöstön lisäkoulutuksen kustannukset

Hallituksen talousarvioesityksen tultua hyväksytyksi, opetusministeriö laatii vuosittain Opetushallitukselle ja lääninhallituksille valtion talousarviota konkretisoivan suunnitelman opetustoimen henkilöstökoulutuksen tavoitteista ja painotuksista. Lisäksi opetusministeriö sopii opetustoimen henkilöstökoulutuksen tehtävästä, toimeenpanosta ja määrällisistä tavoitteista opetusministeriön ja opetushallituksen välisessä tulossopimuksessa ja vastaavasti lääninhallitusten kanssa tehtävissä tulosopimuksissa.

Opetushallituksen koordinoima täydennyskoulutus

Opetushallituksen koordinoima opetustoimen henkilöstökoulutus (alueet 1–9) on luonteeltaan pidempikestoista täydennyskoulutusta (noin 4–8 opintopisteen laajuisia koulutusohjelmia), jolla kehitetään opettajien valmiuksia koulutuspoliittisesti merkittävien muutosten hallintaan ja päivitetään opettajien omaa osaamista.

Opetushallituksen koordinoiman täydennyskoulutuksen toimeenpanosta vastaavat yliopistojen ainelaitokset ja ammattikorkeakoulujen yksiköt ja täydennyskoulutuskeskukset, Opetusalan koulutuskeskus, koulutuksen järjestäjät sekä muut vastaavat alan vakiintuneet täydennyskouluttajat.

Koulutuspoliittisesti merkittävän opetustoimen henkilöstökoulutuksen lisäksi Opetushallitus tuottaa itse koulutus- ja konsultointipalveluja opetussektorille. Palvelutoiminnan

tulostavoitteet sovitaan valtion talousarviossa vuosittain. Palvelut tuotetaan ja hinnoitellaan markkinaperusteisesti. Työnantajat voivat hyödyntää tarjontaa osana henkilöstökoulutusta. (ks. raportin luku 2.5)

Lääninhallitusten koordinoima täydennyskoulutus

Lääninhallitusten koordinoimalla ja alue- ja paikallistasolla toteutettavalla lyhytkestoisella täydennyskoulutuksella (pääosin ½–2 päivän pituisia asiantuntijaluentoja ja informaatiotilaisuuksia) taataan opetushenkilöstölle mahdollisimman laaja ja esteetön pääsy täydennyskoulutukseen (alue 11). Lisäksi sillä vahvistetaan edellytyksiä keskeisten kehittämistoimenpiteiden toteutumiseksi oppilaitoksissa.

Lääninhallitusten opetushenkilöstön koulutustehtävästä sovitaan lääninhallitusten ja opetusministeriön välisissä tulossopimuksissa. Määräraha siirretään lääninhallitusten käyttöön valtion tilijaottelussa. Lääninhallituksen koordinoimasta lyhytkestoisesta informaatio- ja lisäkoulutuksesta vastaavat lääninhallitukset itse. Kouluttajina käytetään vakiintuneita opetusalan täydennyskouluttajia, johtavia asiantuntijoita sekä opettajien omien verkostojen asiantuntemusta.

Taulukko 3: Osallistuminen valtion rahoittamaan (VTA 2006, mom. 29.69.22) opetustoimen henkilöstökoulutukseen vuonna 2006 (henkilö lkm, %):

	OPH	LH	Yhteensä	%
- Esi- ja perusopetus	7 001	6 265	13 266	(51,4 %)
- lukiokoulutus	1 785	847	2 632	(10,2 %)
- ammatillinen koulutus	3 295	839	4 134	(16,0 %)
- amm. aikuiskoulutus	549	224	773	(3,0 %)
- vapaa sivistystyö	275	405	680	(2,6 %)
- Muu	823	3 507 *)	4 330	(16,8 %)
Yhteensä	13 728	12 091	25 815	(100 %)

*) muun muassa sivistystoimen johto, opetuksen tukipalvelujen henkilöstö, kirjastohenkilöstö

Opetusministeriön kehittämisrahalla rahoittama täydennyskoulutus

Opetusministeriön koulutus ja tiedepolitiikan osasto on voinut rahoittaa opettajien täydennyskoulutusta osana hanketoimintaa käytössä olevilla kehittämismäärärahoilla. Määrärahaa on voitu käyttää kehittämisestä ja toiminnan järjestämisestä aiheutuviin ylimääräisiin kustannuksiin. Kehittämisrahan hakijana on voinut olla esimerkiksi työnantaja, oppilaitosten ylläpitäjä, toimijoiden muodostama muu yhteistyöverkosto tai korkeakoulu. Opetusministeriön kehittämisrahalla on viime vuosina rahoitettu hallitusohjelmassa tai ministeriön suunnitelmassa painopisteeksi asetettujen ja 'korvamerkittyä' lisärahoitusta saaneiden uudistusten toimeenpanoa edistävää täydennyskoulutusta. Tällaisia ovat olleet muun muassa Osallistuva oppilas - yhteisöllinen koulu -hanke ja kouluhyvinvoinnin hanketta tukevat täydennyskoulutustoimenpiteet.

ESR -rahoitus ja opetushenkilöstön täydennyskoulutus

Valtio vastaa myös ESR -rahoituksella rahoitettujen alueellisten kehittämistoimien yleisestä koordinoinnista. Useat ESR -rahoitetut hankkeet sisältävät opettajien täydennyskoulutusta muun kehitystyön rinnalla. Lääninhallitukset, Opetushallitus ja viime kädessä opetusministeriö ovat vastuussa hankkeiden hallinnointiin liittyvästä ohjeistuksesta ja valvonnasta, hankkeiden rahoitus- ja maksatuspäätöksistä sekä raportoinnista.

Vuosien 2000–2006 rahoituskauden aikana opetushenkilöstön täydennyskouluttamista sisältäville hankkeille osoitettiin EU:n ja valtion tukea arvion mukaan noin 115 miljoonaa euroa. Koulutukseen osallistumisen ehdot ja käytännöt vaihtelevat hankkeen luonteen mukaan. Pääosin opettajat osallistuvat ESR-rahoituksella tuettuun täydennyskoulutukseen työnantajan kannustamana ja muuten tukemana. (Ks. Koskinen T. & Halinen S., 2006. Selvitys rakennerahastokauden 2000–2006 projekteista, opetusministeriö)

Ohjelmien suuntaamista koskevat päätökset on tehty aikaisemmin lääneissä itsenäisesti, osana yleistä ESR-ohjelmien koordinaatiota. Valtakunnallinen koordinaatio ESR-rahoitteen ja muulla tavoin rahoitetun opetustoimen henkilöstökoulutuksen kesken on ollut vähäistä.

Täydennyskoulutukseen osallistuminen opettajan näkökulmasta

Opettajan kannalta on harvoin selvää, mikä koulutus kuuluu minkä rahoituksen piiriin. Työnantajan järjestämän henkilöstökoulutuksen, omaehtoisen täydennyskoulutuksen ja valtion rahoittaman, koulutuspoliittisesti merkittävän opetustoimen henkilöstökoulutuksen sisällöt jakautuvat eri alueille ajankohtaisosaamisen, pätevyitysmiskoulutuksen, muun täydennyskoulutuksen, tilauskoulutuksen, VESO -koulutuksen, henkilöstökoulutuksen ja harrastustavoitteisen koulutuksen muodossa.

Opettajan näkökulmasta voidaan osaamisen ja siihen liittyvän täydennyskoulutuksen alueita kuvata esimerkiksi seuraavasti

1. Oman substanssialan osaaminen
2. Opetus ja ohjausosaaminen
3. Tutkimus ja kehittämistyö sekä valmiudet tutkimustiedon hyödyntämiseen
4. Työyhteisön yhteistyö, verkostoituminen ja työelämäyhteistyö
5. Koulutuspoliittisen toimintaympäristön hallintaan ja talouteen liittyvä osaaminen

2.3 Opetusalan koulutuskeskus Opeko täydennyskouluttajana

Opeko on Opetushallituksen alainen opetusalan koulutus- ja asiantuntijaorganisaatio. Sen tehtävät on määritelty laissa (1259/97) ja asetuksessa (187/98) sekä toimintaperiaatteet sovitettu työjärjestyksessä.

Ammattikasvatushallinnon koulutuskeskus ja Heinolan kurssikeskus perutettiin alkujaan tukemaan koulutuspoliittisia uudistuksia. Heinolan kurssikeskus perustettiin vuonna 1972 toteuttamaan peruskoulu-uudistuksen edellyttämää täydennyskoulutusta ja ammatikasvatushallinnon koulutuskeskus vuonna 1988 keskiasteen koulutuksen kehittämiseen liittyvää ammatillisten oppilaitosten henkilöstön täydennyskoulutusta. Opeko muodostettiin 1.8.1998 alkaen yhdistämällä edellä mainitut toimijat. Sen erityistehtäviksi asetettiin

toisaalta koulutuspoliittisesti merkittävän täydennyskoulutuksen tuottaminen koko opetus-
alalla ja toisaalta täydennyskoulutuksen saavutettavuuden lisääminen valtakunnallisesti.

Opetusalan koulutuskeskuksen toimintamenoja on tuettu sen erityistehtävästä johtuen,
valtion talousarviossa suoraan noin 400 000–424 000 eurolla/vuosi. Opetusalan koulutus-
keskus, Opeko on voinut käyttää tukea koko toimintansa kehittämiseen.

Opeko on laajentanut viime vuosina täydennyskoulutuksen tarjontaa noin sadalle paik-
kakunnalle, joilla on kysyntää ja tarvetta koulutukselle. Toiseksi, se on kehittänyt verkko-
pohjaisia oppimisympäristöjä, jotka ovat mahdollistaneet ajasta ja paikasta riippumattoman
opiskelun.

Opekossa on koulutussuunnittelun ja kehittämisen asiantuntijoita yhteensä 60 hen-
keä (koulutuspäälliköt, -suunnittelijat, -koordinaattorit ja -sihteerit). Se järjestää vuosittain
noin 1 000 koulutus-, konsultointi- ja kehittämistilaisuutta lähes 100 paikkakunnalla. Täy-
dennyskoulutus sekä konsultointi- ja kehittämisspalvelut kohdistuvat pääasiassa opetusalan
henkilöstölle esi- ja perusopetuksen, toisen asteen yleissivistävän ja ammatillisen koulutuk-
sen sekä aikuiskoulutuksen alueilla. 60 % sen tuottamista koulutuspalveluista tukee koulu-
tuspoliittisesti merkittävien teema-alueiden edistämistä. Esimerkiksi vuodelle 2007 se haki
opetushallitukselta rahoitusta 301 koulutuspoliittisesti merkittävälle henkilöstökoulutuksen
kurssin toteuttamiseksi, näistä 189 kurssille myönnettiin tuki.

Taulukko 4: Opekon järjestämät koulutus- ja konsultointitilaisuudet

	2004	2005	2006
Koulutus ja konsultointitilaisuudet,	1024	1061	1007
joista toimitilojen ulkopuolella	528	680	661
Lähikoulutettavapäiviä (ktpv)	37 254	36 457	39 075
Budjetti (1 000 000 €)	6,2	6,4	6,8

2.4 Opetushallituksen tuottamat maksulliset koulutus- ja konsultointipalvelut

Opetushallitus myy ja tuottaa viranomaistoiminnan lisäksi maksullista täydennyskoulutus-
ta, konsultointia, selvityksiä ja arviointeja rehtoreille, opettajille, koulun muulle henkilös-
tölle, kouluviranomaisille ja sidosryhmille. Konsultointipalveluilla tuetaan koulun ja oppi-
laitosten kehittämistyötä. Palvelu kattaa sekä suomenkielisen että ruotsinkielisen tarjonnan.
Vuonna 2006 täydennys- ja tilauskoulutukseen osallistu yhteensä 6 921 henkilöä.

Opetushallituksen maksullisen koulutus- ja konsultointitoiminnan kokonaislaskutus oli
vuonna 2006 yhteensä 2,4 miljoonaa euroa. Laskutus jakautuu eri myytävänä olevien tuot-
teiden ja palveluiden mukaan seuraavasti:

- Noin 55–60 %: konferenssit ja julkisesti myynnissä oleva muu täydennyskoulutus (kaikille
koulutusasteille yhteinen täydennyskoulutus, esi- ja perusopetuksen-, lukiokoulutuksen-,
ammatillisen ja aikuiskoulutuksen täydennyskoulutus)
- Noin 10 %: konsultoinnit, selvitykset ja tilaustutkimukset.
- Noin 10 %: arvioinnit
- Noin 20–25 %: tilauskoulutus ja julkisoikeudelliset suoritteet, kuten opetushallinnon
tutkinnon suorittamisesta perittävä maksu sekä maksulliset päätökset ja lausunnot.

Taulukko 5: Opetushallituksen järjestämä maksullinen täydennyskoulutus ja asiantuntijapalvelut (lkm)

	2004	2005	2006
Koulutustilaisuudet	105	100	85
Tilauuskoulutukset	35	39	71
Osallistujat	9 492	8 401	6 921
Konsultoinnit, selvitykset ja tutkimukset	9	12	13
Arvioinnit	51	97	41
Yhteensä	200	248	210

Vuonna 2006 maksullisista täydennyskoulutustilaisuuksista 66 % oli yhden päivän tilaisuuksia, loput olivat kaksipäiväisiä. Tilauuskoulutuksista noin 75 % oli kansainvälisille vierailijoille räätälöityjä vierailuja.

Vuonna 2006 tuotetusta kolmestatoista konsultointi-, selvitys- ja tutkimushankkeesta viisi kohdistui ulkomaille. Tärkein kansainvälisen toiminnan asiakas oli ulkoministeriö, jonka toimeksiannosta annettiin asiantuntija-apua kehitysmaiden opetussektorin kehittämiseksi Etelä-Afrikassa, Etiopiassa, Sambiassa, Tansaniassa ja Nepalissa.

Maksulliset arvioinnin palvelut koskivat oppimistulosten arviointia 5. luokan ympäristö- ja luonnontiedossa. Lisäksi maksullisena palveluna tuettiin oppilaitosten itsearviointia ja toteutettiin ulkoisen auditoinnin hankkeita, jotka kohdistuivat pääosin ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen organisaatioihin.

Maksullisen koulutus- ja konsultointitoiminnan lisäksi Opetushallitus huolehtii vähälevikkisen oppimateriaalin ja julkaisutoiminnan tuotteiden myynnistä. näitä ovat oppikirjat, videot, muu av-materiaali, cd-romit ja verkkotuotteet). Vuonna 2006 myynnistä kertyi tuloja niiden osalta yhteensä noin 1,5 miljoona euroa. Vuoden 2007 alussa myynnissä oli eri nimikkeitä yhteensä 938.

3 Opetustoimen henkilöstön osallistuminen täydennyskoulutukseen ja täydennyskoulutuksen saavutettavuus

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten menestyminen perustuu paitsi hyvin koulutettuun henkilöstöön myös hyvään johtamiseen ja kykyyn verkostoitua muiden toimijoiden kanssa. Parhaimmillaan täydennyskoulutus tarjoaa mahdollisuuksia ammatillisen tiedon ylläpitämiseen, työn uudelleen arvioimiseen ja kehittämiseen, pääsyn ammatillisiin kehittämisverkostoihin ja kokemuksiä yhteisöllisestä uudistumisesta. Hyvin toimivalla opetushenkilöstön täydennyskoulutusjärjestelmällä on merkittävä rooli luoda edellytyksiä jatkuvalla oppimiselle myös opettajan työssä. Opetushenkilöstölle tulee varmistaa mahdollisuus oppia jatkuvasti uutta eri tarkoituksissa. Opettajien työuran eri vaiheissa, eri ympäristöjä hyödyntäen tulee tarjota monipuolisia mahdollisuuksia ylläpitää ja kehittää osaamistaan.

Opettajien ja rehtoreiden osallistuminen täydennyskoulutukseen

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seurannan ja arvioinnin (2006) mukaan opettajat ovat osallistuneet vuosina 2003–2005 keskimäärin 26 päivää täydennyskoulutukseen. Rehtorit ovat osallistuneet keskimäärin 43 päivää. Hajonta kummassakin ryhmässä on suurta. Opettajista 11,3 % ei ollut osallistunut täydennyskoulutukseen lainkaan vuoden 2003 jälkeen. Rehtoreiden kohdalla vastaava luku oli 0,9 %.

Taulukko 6: Osallistuminen täydennyskoulutukseen (01/2003–05/2005 välisenä aikana) täydennyskoulutuspäivien lukumäärän mukaan

	Opettaja	Rehtori
0 pv	11,3 %	0,9 %
1–10 pv	44,3 %	18,6 %
11–20 pv	18,4 %	25,3 %
21–45 pv	12,5 %	29,9 %
yli 45 pv	13,4 %	25,3 %

Taulukosta voidaan havaita, että hieman yli puolet opettajista ei ole osallistunut lainkaan tai on osallistunut vain 2–4 päivää/vuosi täydennyskoulutukseen. Toinen puoli opettajista hyödyntää aktiivisesti täydennyskoulutusmahdollisuuksia.

Työnantajan suunnitelmallinen toiminta ja resurssien varaaminen osallistumisesta aiheutuvien menojen kattamiseksi ovat avainasemassa täydennyskoulutukseen osallistumisen edistämisessä.

Koulutus- ja kehittämissuunnitelma toiminnan tukena

Täydennyskoulutukseen osallistumisesta ja kehittämisen yleisistä ehdoista sovitaan parhaimmillaan paikallisesti tai alueellisesti laaditussa koko yhteisöä ja yksilöä palvelevassa koulutus- ja kehittämissuunnitelmassa. Se muodostaa niin työnantajan (koulutuksen järjestäjän), oppilaitoksen kuin opettajankin näkökulmasta kokonaisuuden, jota hyödyntämällä sovitaan tavoitteista ja periaatteista sekä kulloinkin tarkoituksenmukaisista järjestelyistä osaamisen kehittämiseksi tai päivittämiseksi.

- Lääninhallitukset selvittivät vuonna 2006 Koulutus- ja kehittämissuunnitelmien tilaa eri oppilaitoksissa. Selvityksen perusteella näyttää siltä, että noin 2/3:lla kouluista ja oppilaitoksista on käytössään ”jonkinlainen kirjallinen suunnitelma” osaamisen kehittämiseksi. 1/3 oppilaitoksista ei selvityksen mukaan ole käytössään lainkaan suunnitelmia täydennyskoulutukseen osallistumisesta. Tällöin koulutukseen osallistutaan lähinnä opettajien oman aktiivisuuden tai kirjoittamattomien, esimerkiksi suullisesti sovittujen käytäntöjen mukaan.

Viime aikoina tehdyt selvitykset ovat osoittaneet, että koulutukseen osallistuminen ja työnantajien henkilöstökoulutukseen osoittamansa tuen ja rahoituksen määrä vaihtelee paljon alueellisesti ja eri koulutuksen järjestäjien kesken.

Täydennyskoulutukseen osallistumattomuus

Opettajien täydennyskoulutuksen kattava arviointi vuodelta 2005 paljasti, että opetushenkilöstön osallistuminen täydennyskoulutukseen ja kansainväliseen toimintaan on vähentynyt voimakkaasti viime vuosina. (Ks. Piesanen et. al., 2005. Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman arviointi 2005. Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja seuranta 1998–2005. KTL, Jyväskylän yliopisto.) Opettajien ja rehtoreiden täydennyskoulutusta koskevan seurannan 1998–2005 tulokset osoittivat,

- että sellaisen opetushenkilöstön määrä, joka ei ole osallistunut lainkaan täydennyskoulutukseen on kasvanut vuodesta 1998. Vuonna 1998 osallistumattomien määrä oli 2,8 %, kun vuonna 2005 se oli jo 9,8 % opettajista ja rehtoreista.
- Vuonna 1998 lähes puolet opettajista ja rehtoreista ilmoitti osallistuneensa kansainvälisiin hankkeisiin, vuoden 2005 otoksessa havaittiin, että heitä oli enää vain 16 %.
- Opetushenkilöstön työelämän tuntemusta edistävän koulutuksen määrä on laskenut kaikkien työelämäkoulutusmuotojen osalta.
- Kaikissa oppilaitosmuodoissa on rehtoreita, joilla ei ole lainkaan kokemusta johtamiskoulutuksesta. Rehtoreiden koulutustarpeissa korostuivat henkilöstö- ja pedagoginen johtaminen sekä oppilaitoksen kehittäminen.
- Oppilaitosjohtoon koulutus edellyttää valtakunnallisia kehittämistoimia.

Opetustoimen henkilöstön mahdollisuudet osallistua tarjolla olevaan täydennyskoulutukseen riippuvat usein siihen käyttöön osoitetun rahoituksen määrästä, koulun tai oppilaitoksen kouluttautumiskäytännöistä, suunnitelmista sekä täydennyskoulutusorganisaatioiden palvelujen tarjonnasta ja saatavuudesta.

Länsi-Suomen ja Oulun lääninhallitusten toteuttamassa täydennyskoulutuksen saavutettavuusselvityksessä (1 148 opettajaa Länsi-Suomen läänistä ja 798 opettajaa Oulun läänistä) on havaittu, että opettajien osallistumattomuuden yleisimmät syyt olivat vuosina 2005 ja 2007 tehdyissä selvityksissä seuraavat:

- Tarjonnan vähäisyys lähialueella ja sen saavutettavuus (L-S: 17 %; OL 22 %)
- Kunnan rahoitukselliset mahdollisuudet (L-S 13 %; OL 22 %)
- Perhesyyt, äitiysloma, hoitovapaa (L-S 16 %; OL 11 %)
- Eläkkeelle jääminen lähivuosina (L-S 11 %; OL 3 %)
- Työsuhteen määräaikaisuus (L-S 10 %; OL 4 %)
- Osallistuminen muuhun (omaehtoiseen) koulutukseen (L-S 8 %; OL 8 %)

4 Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tilaa ja kehittämistä koskevia arvioita ja linjauksia

4.1 Eduskunnan ja hallituksen linjauksia

Sivistysvaliokunnan lausuma

Sivistysvaliokunta korosti jo vuonna 2006 koulutuspoliittisesta selonteosta (SiVM 12/2006 vp) antamassaan lausunnossa opetushenkilöstön hyvän täydennyskoulutuksen merkitystä hyvin toimivan koulutusjärjestelmän edellytyksenä ja koulutuksen laadun keskeisenä tukipilarina. Lisäksi se painotti jokaisen opettajan oikeutta ja velvollisuutta huolehtia ammatti-pätevyydestään koko työuran ajan.

Hallitusohjelma

Hallitusohjelmassa asetetaan tavoitteeksi aikuisväestön kannustaminen oman osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen erityisesti työelämän muutostilanteissa. Taustalla ovat pyrkimykset työvoiman saatavuuden turvaamiseen, ammatillisen liikkuvuuden edistämiseen sekä työllisyysasteen ja kilpailukyvyn parantamiseen. Tässä tarkoituksessa toteutetaan myös ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus, jossa selkiytetään hajanainen hallinto, rahoitus, etuudet ja tarjonta. Kokonaisuudistuksen valmistelua varten 16.8.2007 asetetun johtoryhmän toimeksiannossa em. aikuiskoulutukseksi määritellään ammatillinen aikuiskoulutus, korkeakoulujen aikuiskoulutus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus sekä työnantajien rahoittama henkilöstökoulutus. Nämä aikuiskoulutuspolitiikan tavoitteet koskevat myös julkisen sektorin henkilöstöä ja opetushenkilökuntaa.

Hallitusohjelmassa kiinnitetään huomiota opettajien työn houkuttelevuuteen. Tämä tapahtuu parhaiten kehittämällä työolosuhteita. Erityisen merkittävä linjaus on säätää koulutuksen järjestäjille velvoite huolehtia siitä, että henkilöstö saa säännöllisesti ammatillista osaamista parantavaa täydennyskoulutusta.

Lisäksi hallitusohjelmassa on todettu, että opetushallituksen asema ja tehtävät arvioidaan.

Opetusministeriön 28.5.2007 kutsuman selvitysmiehen tehtävänä on arvioida 15.10.2007 mennessä Opetushallituksen asema, rooli ja tehtävä muuttuneessa toimintaympäristössä. Arvioinnin pohjalta selvitysmies tekee tarpeelliseksi katsomansa ehdotukset tarvittavista muutoksista muuhun opetustoimen hallintoon ja toimialan ohjaukseen.

4.2 Esitettyjä näkemyksistä toiminnan kehittämistarpeista

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen nykytilasta ja kehittämistarpeista on valmisteluryhmän järjestämissä kuulemistilaisuuksissa sekä työn pohjana olevissa selvityksissä ja seurantaraporteissa esitetty seuraavaan luetteloon tiivistettyjä näkemyksiä ja arvioita. Valmisteluryhmän ensimmäisen kuulemistilaisuuden ehdotuksista on koottu yhteen veto, joka oli 30.3.2007 jätetyn väliraportin liitteenä.

Toimeenpanevien organisaatioiden tehtävät ja työnjako

- Eri tarjoajien koulutukset muodostavat toisistaan irrallisia koulutuskokonaisuuksia. Rahoituksen ohjautuminen toimijoille ylläpitää täydennyskoulutuskentän sirpaleisuutta.
- Kunta- ja koulukohtaiset täydennyskoulutustarpeet ilmentävät sekä työhön liittyviä perustarpeita että kaikkein ajankohtaisimpia tarpeita, on kyettävä hoitamaan työnantajan järjestämänä henkilöstökoulutuksena.
- Hyvinkään suunniteltujen ja käytännössä hyviksi havaittujen koulutusohjelmien jatkuvuutta ei yleensä voida taata vuotta pitemmällä aikavälillä vuosittain toistuvista tarjouskierroksista johtuen.

Toiminnan kehittämistarpeita lähivuosille

- Täydennyskoulutuksen tarjonta on kirjavaa ja yksittäisen toimijan voi olla vaikeaa löytää juuri hänen ja hänen taustaorganisaationsa tarpeisiin soveltuvaa koulutusta.
- VESO-koulutuksen toteutus on kirjavaa. Veso-koulutuksen mahdollisuutena voi nähdä sen, että se kattaa koko kouluyhteisön.
- Ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden opettajien osallistuminen täydennyskoulutukseen on vähäistä. Täydennyskoulutuksen järjestelyt tukevat huonosti työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen tähtäviä toimia.
- Opetussektorin työnantajien tulisi mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti resursoida opetushenkilöstönsä täydennyskoulutusta, linjata pidemmän aikavälin opetushenkilöstön täydennyskoulutusta sekä huolehtia laaja-alaisten oppilaitoskohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien laatimista ja niiden toteuttamista.
- Täydennyskoulutustarjonta tulisi perustua koulutustarveanalyysiin. Tarpeiden tunnistaminen ja koulutuksen kohdentaminen onkin täydennyskoulutuksen koordinoijien tulevaisuuden haaste.

Voimavarat ja rahoituspohja ja -vastuut

- Koulutuksen kustannukset ovat kehittyneet erittäin maltillisesti viime vuosina. Opetushallituksen koordinoiman pidempikestoisen täydennyskoulutuksen kustannukset olivat vuonna 2006 noin 637 €/osallistuja. Vastaavasti lääninhallitusten koordinoiman lyhytkestoisen täydennyskoulutuksen kustannukset olivat 41 €/osallistuja (34 €/koulutettavapäivä).
- Koulutusta järjestetään liian pienille opiskelijaryhmille, jolloin kustannustehokkuus ja vaikuttavuus kärsivät. Pienimmillä paikkakunnilla ei voida tarjota täydennyskoulutusta vaan se keskittyy suuriin keskuksiin ja yliopistokaupunkeihin. Vasta noin 20 osallistujan ryhmä mahdollistaa taloudellisesti kannattavan täydennyskoulutuksen järjestämisen.
- Tarjouskierroksiin perustuva täydennyskoulutusavustusten myöntäminen edellyttää täydennyskoulutusorganisaatioilta henkilöstöltä runsaasti hallinnollista työtä, johon kohdistetut resurssit ovat pois varsinaisesta täydennyskoulutuksesta ja koulutuksen kehittämisestä. Kilpailun sijasta olisi päästävä eri toimijoiden kesken tehokkaaseen ja pitkäkestoiseen yhteistyöhön.

Laadukas tarjonta ja kattavan osallistumisen varmistaminen

- Opetushallituksen kautta toteutuva valtakunnallinen tarjonta tulee kuntatasolle tiedoksi kovin nopeatempoisesti, mikä vaikeuttaa täydennyskoulutuksen järkevää suunnittelua vuotta tai joskus puolta vuottakaan pitemmällä aikavälillä. Tästä syystä tarjolla oleva koulutus saattaa jäädä hyödyntämättä.
- Koulutuksen ulkoistetusta tarjonnasta johtuen koulutus linkittyy vain harvoin koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen strategiaan tavoitteisiin tai henkilöstön kehittämissuunnitelmiin, tällöin osallistujien sitoutuminen rajoittuu vain lähipäiviin osallistumiseen. Koulutus ei ole vaikuttavaa.
- Työnantajat ovat eräillä alueilla tiukentaneet suhtautumistaan täydennyskoulutukseen osallistumiseen ja sijaisten palkkaamiseen. Täydennyskoulutuksen järjestäjät ovat vastanneet siihen lähiopetuspäivien määrän vähentämisellä ja verkko-opetuksen määrän lisäämisellä. Verkkoa hyödyntävän koulutuksen kysyntä onkin jatkuvasti kasvanut lähiopetuksen rinnalla.
- Koulutustarpeet vaihtelevat ajassa ja uusia tarpeita tulee jatkuvasti lisää.

Seurannan järjestäminen

- Valtion rahoittamaa täydennyskoulutusta tulisi koordinoida kattavammin myös suhteessa ESR -rahoituksella tuettuun täydennyskoulutukseen.
- Valtakunnallinen järjestelmä tukee täydennyskoulutuksen ja tutkimuksen välistä yhteyttä huonosti. Yhteys olisi tärkeä, jotta koulujen työn arjesta nousevat haasteet saataisiin tutkimuksen kautta jalostettua osaksi perus- ja täydennyskoulutustarjontaa ja jotta toisaalta tehtävän tutkimuksen tuottama uusin tieto saataisiin nopeasti osaksi opettajien ammatillista osaamista.
- Tarveanalyysissä ei riitä pinnallinen tieto vaan on päästävä syvempään tietoon koulutustarpeiden syntyisestä ja niiden linkittymisestä toisiinsa.

Opetushallituksen rooli ja Opekon asema

- Osa Opetushallituksen tarjonnasta on koulutettaville maksutonta (koulutuspoliittinen koulutus) ja osa maksullista (opetushallituksen koulutus- ja konsultointitoiminta). Työnantajien on vaikea ennakoida koulutuksen aiheuttamia kustannuksia riittävän ajoissa, mikä osaltaan heikentää mahdollisuuksia koulutustarjonnan hyödyntämiseen.
- Täydennyskoulutusta tarjoavien tahojen on vaikeata suunnitella koulutustarjontaansa pitkäjänteisesti, sillä Opetushallituksen päätökset (valtion rahoittamasta täydennyskoulutuksesta) tehdään vuosittain, ja tieto ratkaisuista tulee vasta vähän ennen koulutuksen käynnistämisaikaa.
- Koska Opekon kustannuksista suuri osa muodostuu tilojen ja hallinnon ylläpidosta, samalla suuri osa täydennyskoulutukseen ja muuten koulutuksen kehittämiseen tarkoitetuista resursseista menee infrastruktuurin ylläpitämiseen.

5 Valmisteluryhmän ehdotukset valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset heijastuvat oppilaitosten johtamiseen, opetustyöhön ja koulun arkeen lisäten opetustoimen henkilöstön osaamiseen kohdistuvia vaatimuksia. Koulutuspolitiikan tavoitteiden ja toiminnan laadun takia on välttämätöntä, että koko opetustoimen henkilöstöllä on riittävät ja kattavat mahdollisuudet kehittää osaamistaan koko työuran ajan.

Vaikka työnantajalla on ensisijainen vastuu huolehtia työntekijöiden koulutusmahdollisuuksista, osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen edellyttää myönteistä asennoitumista ja aktiivisuutta myös henkilökunnalta itsellään. Työnantajan keskeistä roolia korostaa myös hallitusohjelman tavoite, jonka mukaan työnantajille säädetään velvoite siitä, että henkilöstö saa säännöllisesti ammatillista osaamista parantavaa täydennyskoulutusta.

Koulujen ja oppilaitosten menestyminen perustuu sekä hyvin koulutettuun henkilöstöön että hyvään johtamiseen, työelämäyhteistyöhön ja kykyyn verkostoitua muiden toimijoiden kanssa. Erityisesti ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen opetushenkilöstöltä edellytetään työelämän muutosten tuntemusta ja monipuolista työelämäyhteistyötä. Parhaimmillaan täydennyskoulutus tarjoaa mahdollisuuksia ammattitaidon ylläpitämiseen, oman työn kehittämiseen ja arviointiin, pääsyn ammatillisiin kehittämisverkostoihin ja koko työyhteisön toiminnan uudistamiseen. Täydennyskoulutuksen tulee muodostaa niin koulutuksen järjestäjän, oppilaitoksen kuin opettajankin kannalta kokonaisuus, jonka toimeenpanosta sovitaan alueellisesti tai työyhteisökohtaisesti laadituissa koulutus- ja kehittämissuunnitelmassa sekä tarkemmin työnantajan ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa.

Valmisteluryhmän käsityksen mukaan opetustoimen henkilöstön mahdollisuudet osallistua osaamistaan parantavaan täydennyskoulutukseen ovat heikentyneet viime vuosina. Alueelliset ja henkilöryhmien väliset erot osallistumisessa ovat kasvaneet. Nykyinen opetustoimen henkilöstökoulutuksen rahoitus- ja järjestämistapa eivät ota riittävästi huomioon koulutuksen kysyntää ja kohderyhmän osaamistarpeita. Täydennyskoulutukseen tiheästi toistuvilla tarjouskilpailuilla ohjattava rahoitus aiheuttaa runsaasti ylimääräistä hallinnollista työtä täydennyskoulutusta järjestävissä organisaatioissa ja koulutusta alueella hyödyntävissä organisaatioissa. Viimekädessä tämä johtaa täydennyskoulutuksen ”sattumanvaraisuuteen ja sirpaloitumiseen”.

Valmisteluryhmä katsoo,

- että koko opetustoimen henkilöstöllä tulee olla riittävät mahdollisuudet ylläpitää osaamistaan ja kehittää ammattitaitoaan koko työuran ajan,
- että päävastuu opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutusmahdollisuuksien luomisesta on työnantajalla. Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen vaatii aktiivisuutta myös henkilöstöltä itseltään,
- että koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanon edistämiseksi, oppilaitosverkoston rakenteellisen kehittämistyön tukemiseksi sekä toiminnan laadun varmistamiseksi tarvitaan myös jatkossa valtion rahoittamaa opetustoimen henkilöstökoulutusta,
- että on välttämätöntä tehostaa myös valtionrahoitteisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen ohjausta, selkiyttää eri toimijoiden tehtäviä, lisätä tähän toimintaan tarkoitettuja voimavaroja, laajentaa toiminnan tietopohjaa ja vaikuttavuuden arviointia ja uudistaa täydennyskoulutuksen toteutusmuotoja

Valmisteluryhmä esittää seuraavaa toimenpideohjelmaa valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi sekä sen saavutettavuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi.

1. Osoitetaan valtion rahoittamaan täydennyskoulutuksen toimeenpanoon riittävät määrärahat ja uudistetaan valtion talousarvion rakenne po. momenttien osalta.
2. Vahvistetaan koulutuspoliittisesti merkittävän täydennyskoulutuksen strategista ohjausta, selkiytetään eri toimijoiden tehtäviä, uudistetaan valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen hankinta- ja sopimuskäytäntöjä sekä tehostetaan voimavarojen käyttöä.
3. Parannetaan keskeisten toimijoiden yhteistyötä koulutustarpeiden arvioimisessa ja toiminnan kehittämisessä, monipuolistetaan täydennyskoulutuksen toteuttamismuotoja sekä kehitetään toiminnan laadunvarmistusta ja vaikuttavuuden arviointia.
4. Lisätään alueellisen täydennyskoulutuksen tarjontaa ja parannetaan alueellisten koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteistyöverkostojen toimintaedellytyksiä työelämälähtöisen täydennyskoulutuksen järjestämisessä.
5. Tehostetaan opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen tilaa, laatua, vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita koskevaa tiedontuotantoa, seurantaa ja tutkimusta.
6. Parannetaan ruotsinkieliselle opetushenkilöstölle suunnatun täydennyskoulutuksen toimintaedellytyksiä.

5.1 Voimavarojen lisääminen ja niiden käytön tehostaminen sekä valtion talousarvioesityksen rakenteen uudistaminen

Valmisteluryhmän näkemykset

- Monet valtakunnalliset uudistukset sekä koulutuksen tasa-arvoa, laatua ja vaikuttavuutta koskevat tavoitteet edellyttävät voimakkaampaa valtion panostusta opetusalan henkilöstön osaamisen kehittämiseen.
- Hallitusohjelmaan sisältyvä tavoite täydennyskoulutusveloitteen asettamisesta opettajien työnantajille asettaa lisävaatimuksia täydennyskoulutuksen tarjonnan, työnjaon ja toimintamuotojen kehittämiseksi.

- Myös valtion rahoitteisen opetustoimen henkilöstökoulutuksen tehtävät ja laatuvaatimukset ovat kasvaneet viime vuosina, mutta tähän tarkoitukseen osoitettuja määrärahoja ei ole valtion talousarviossa lisätty viimeisen kymmenen vuoden aikana.
- Jotta valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen tehtävät voidaan osana eri toimijoiden täydennyskoulutusta koskevaa työnjakoa hoitaa tehokkaasti, parantaa koulutuksen laatua, saavutettavuutta ja vaikuttavuutta on välttämätöntä lisätä myös tähän toimintaan tarkoitettuja voimavaroja.

Valmisteluryhmän ehdotukset

- Korotetaan valtion talousarviossa opetustoimen henkilöstökoulutukseen tarkoitettua määrärahaa vuoteen 2010 mennessä, yhteensä 15 miljoonaan euroon. Määrärahaa lisätään nykyisestä tasosta 3,5–4 miljoonalla eurolla.
- Pidemmällä aikavälillä määrärahaa on tarpeen korottaa edelleen 20 miljoonaan euroon osallistumisen laajentamiseksi (mm. varhaiskasvatuksen henkilöstön huomiointi) ja toiminnan vaikuttavuuden parantamiseksi.
- Vuodesta 2008 alkaen talousarvion momenttirakennetta uudistetaan valmisteluryhmän väliraportissa tekemän ehdotuksen mukaisesti niin, että vuoden 2007 talousarvion momentit 29.30.21 (*Opeko*) ja 29.30.22 (*Opetustoimen henkilöstökoulutus ja eräät muut menot*) yhdistetään. Samassa yhteydessä luovutaan momentin käyttösuunnitelmassa esitetyistä 11-kohtaisesta temaattisesta jaottelusta. Momentin määrärahat suunnataan toisaalta yleissivistävän koulutuksen, ammatillisen koulutuksen sekä aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön uudistuksia tukevaan henkilöstökoulutukseen sekä toisaalta koko opetushenkilöstölle ja kaikille työmuodoille yhteiseen täydennyskoulutukseen.
- Vuoden 2008 talousarvioesityksessä koko opetushenkilöstölle yhteiseen koulutukseen esitetään 2 950 000 euroa. Määräraha sisältää myös valtion tuen YLE:n Opettaja.tv:lle. Opetusministeriö tarkentaa koko opetushenkilöstölle tarkoitettua koulutuksen tehtäviä Opetushallitukselle ja lääninhallituksille antamassaan ohjausasiakirjassa (ks. 5.2). Virkamiesryhmän näkemyksen mukaan koko henkilöstölle yhteisiä alueita voisivat olla muun muassa oppilaitosjohdon pedagogis-hallinnollinen koulutus, maahanmuuttajien koulutuksessa tarvittava osaaminen, yrittäjyys- ja työelämäntuntemus, oppimisvaikeuksista kärsivien ja erityistä tukea tarvitsevien koulutus, koulutuksen tasa-arvoa edistävät tavoitteet sekä toiminta uusissa oppimisympäristöissä. Koko opetushenkilöstölle tarkoitettua koulutuksella tuetaan myös eri koulumuotojen yhteistyötä.

Valmisteluryhmän 31.3.2007 jättämään väliraporttiin sisältyi ehdotus valtion talousarvion po. määrärahojen momenttirakenteen selkiyttämiseksi ja määrärahan tason korottamisesta. Momenttirakennetta on uudistettu hallituksen vuoden 2008 talousarvioesityksessä väliraportin ehdotuksen mukaisesti. Hallituksen päättämän menokehyksen puitteissa ei ollut mahdollisuutta sisällyttää esitettyä tasokorotusta vuoden 2008 talousarvioesitykseen. Lisäksi talousarvioesitykseen sisältyy linjaus, jonka mukaan Opetustoimen koulutuskeskukselle (*Opeko*) suunnattu valtion ylimääräinen tuki lakkaa asteittain vuoteen 2011 mennessä.

Vuoden 2008 valtion talousarvioesityksessä osoitetaan opetustoimen henkilöstökoulutusta varten momentilla 29.30.20 määrärahoja seuraavasti:

1. Yleissivistävään koulutukseen liittyvä henkilöstökoulutus	4 200 000
2. Ammatilliseen koulutukseen liittyvä henkilöstökoulutus	2 000 000
3. Aikuiskoulutukseen ja vapaaseen sivistystyöhön liittyvä henkilöstökoulutus	1 150 000
4. Läänien toteuttama opetushenkilöstön täydennyskoulutus	475 000
5. Koko opetustoimen henkilöstöä koskeva koulutus, (mukaan lukien Yleisradion Opettaja.tv)	2 950 000
6. Opekon toiminnan tukirahoitus (aikaisemmin mom. 29.30.21)	400 000
7. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan kustannukset ja seurannan kehittäminen	178 000
Yhteensä	11 353 000 €

5.2 Toiminnan ohjauksen ja toimijoiden yhteistyön edistämisen sekä pitkäjänteinen kehittäminen

Valmisteluryhmän näkemykset

- Nykyinen valtion rahoittaman henkilöstökoulutuksen toimeenpano aiheuttaa koulutuksen sirpaleisuutta, vaikeuttaa koulutustarpeiden ja koulutuksen tarjonnan yhteensovittamista sekä heikentää toiminnan työelämäkohtaavuutta.
- Opetusministeriön vuosittain Opetushallitukselle ja lääninhallitukselle osoittaman (valtion rahoittaman) opetustoimen henkilöstökoulutuksen tavoitteita ja rahoituksen käyttöä konkretisoivan suunnitelman ohjausvaikutus on ollut vähäinen
- Täydennyskoulutuksen toteuttamista koskevan määrärahan tiheästi toistuvat kilpailutukset sitovat huomattavasti voimavaroja täydennyskoulutusta järjestävissä yksiköissä ja alueilla. Resurssit ovat poissa varsinaisesta osaamisen kehittämistoiminnasta.
- Opetushallituksen maksullinen palvelutoiminta kattaa myös muita tehtäviä kuin opetushenkilökunnan täydennyskoulutuksen. Maksullisella palvelutoiminnalla on merkittävä rooli Opetushallituksen omien tehtävien ja henkilökunnan palkkakustannusten järjestelyissä.
- Opetushallituksen maksullisena palvelutoimintana toteutetaan runsaasti ajankohtaisiin koulutuspoliittisiin uudistuksiin liittyviä räätälöityjä koulutustilaisuuksia ja kansainväliseen kysyntään vastaavia konferensseja ja asiantuntijapalveluja.

Valmisteluryhmän ehdotukset

- Vahvistetaan opetusministeriön roolia opetustoimen henkilöstökoulutuksen strategisessa ohjauksessa. Opetusministeriö uudistaa vuosittain opetushallitukselle ja lääninhallituksille annettavan talousarviota tarkentavan ohjausasiakirjan sisältöä. Jatkossa se saatetaan tiedoksi myös koulutuksen ja oppilaitosten ylläpitäjille, koulutuksen järjestäjille sekä yliopistoille ja ammattikorkeakouluille.
- Opetusministeriön ohjausasiakirjaan sisällytetään valtion talousarvion (momentin 29.30.20) käyttösuunnitelmaa tarkentavia tavoitteita yleissivistävän, ammatillisen, aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön osalta. Samalla siinä täsmennetään koko opetushenkilöstölle tarkoitettua koulutuksen tehtäviä sekä asetetaan tavoitteita koko toiminnan tulosten ja vaikuttavuuden arvioimiseksi. Ohjauskirjeen linjauksista päättää opetusministeri.

- Edellä esitettyjä ohjausmenettelyitä sovelletaan jo vuoden 2008 toimintaan, ottaen huomioon aikataulun haastavuuden ja siirtymävaiheen realiteetit. Opetusministeriö käynnistää välittömästi virkamiesryhmän loppuraportin valmistumisen jälkeen Opetushallitukselle ja lääninhallituksille annettavan ohjausasiakirjan valmistelun. Sen on määrä valmistua marraskuun puoliväliin mennessä. Kirjeeseen kootaan alustavat linjaukset myös vuosien 2009–2011 tavoitteista. Näin opetusministeriön antama vuoden 2008 toimintaa koskeva siirtymävaiheen ohjausasiakirja muodostaa vahvan pohjan myös uudistusten jatkotoimille seuraavina vuosina.
- Vuoden 2008 aikana ohjausasiakirjan sisältöjä valmistellaan yhteistyössä asetettavan opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan kanssa niin, että vuosia 2009–2011 koskeva tarkentava ohjausasiakirja tulee opetusministerin päätettäväksi hallituksen vuoden 2009 talousarvio-esityksen kanssa samaan aikaan 15.9.2008 mennessä. Jatkossa olisi tarkoituksenmukaista siirtyä menettelyyn, jossa opetustoimen henkilöstökoulutuksen ohjausta koskeva opetusministeriön suunnitelma valmistellaan ja päätetään niin, että se kattaa kunkin hallituksen toimikauden. Ohjausasiakirja otetaan huomioon myös opetusministeriön ja Opetushallituksen/lääninhallitusten välisissä tulossopimuksissa sekä soveltuvin osin opetusministeriön ja korkeakoulujen välisissä tavoite- ja tulossopimuksissa. Suunnitelmaa hyödynnetään myös ESR -kehittämisohjelmien toimeenpanon koordinoinnissa.
- Valtion talousarvion momenttirakenteen selkiyttämällä ja muilla henkilöstökoulutuksen kehittämistä koskevilla ehdotuksilla lisätään opetusministeriön strategista roolia opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahojen käytön suunnittelussa, mutta ei esitetä toimeenpanoa koskevaan työnjakoon merkittäviä muutoksia. Opetustoimen henkilöstökoulutukseen ja Opekon toimintaan tarkoitettu rahoitus siirretään pääosin Opetushallitukselle talousarviota tarkentavassa tilijaottelussa. Myös lääninhallitusten toteuttaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen järjestämiseen osoitettu määräraha siirretään niiden käyttöön tilijaottelussa.
- Opetusministeriö voi tästä päälinjasta poiketen ja harkintansa mukaan päättää ministerin hyväksymällä tilijaottelulla joidenkin osa-alueiden täydennyskoulutusohjelmien toimeenpanon ja rahoituksen pitämisestä opetusministeriössä, mikäli se esimerkiksi hallitusohjelman keskeisten tavoitteiden tai määrääkaisten kehittämishankkeiden toimeenpanon kannalta on perusteltua. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan kustannuksiin ja seurannan kehittämiseen tarkoitettu rahoitus (178 000 €) jätetään opetusministeriön käyttöön.
- Täydennyskoulutuksen nykyisen tiheätahtisten kilpailutusprosessien ongelmien takia tavoitteeksi asetetaan siirtyminen pitkäkestoiisiin palvelusopimuksiin. Opetushallitus sopii täydennyskoulutusta koskevista tehtävistä useamman vuoden mittaisilla palvelusopimuksilla täydennyskoulutusta tuottavien organisaatioiden kanssa. Sopimuksissa otetaan huomioon opetusministeriön ohjausasiakirjassa esitetyt tavoitteet.
- Opetustoimen henkilöstökoulutuksen toteutusta koskevien palvelusopimusten valmistelussa ja päätöksenteossa otetaan huomioon täydennyskoulutuksen järjestäjäverkon valtakunnallinen ja alueellinen työnjako, erikoistuminen ja yhteistyö. Lisäksi sopimusten valmistelussa ja toimeenpanossa huomioidaan opetushenkilöstön osaamistarpeiden ja niihin vastaavan koulutuskysynnän kehitys sekä eri henkilöstöryhmien koulutusmahdollisuuksien turvaaminen. Erityistä huomiota kiinnitetään ns. pienten koulutusalojen (esim. harvinaiset kielet, erityistä ammattitaitoa vaativa osaaminen) valtakunnallisten koulutustarpeiden hoitamiseen.

- Valtion talousarviossa Opekolle vuosittain ohjattava suora tuki poistetaan asteittainen vuoteen 2011 mennessä valmisteluryhmän väliraportissa tekemän esityksen mukaisesti. Osana eri täydennyskoulutusta tuottavien organisaatioiden valtakunnallista työnjakoa tarkennetaan myös opetustoimen koulutuskeskuksen rooli sille soveltuvana ja sen erityisosaamiselle perustuvana valtakunnallisen täydennyskoulutuksen toteuttajana. Opekon toimintaa ohjataan valtion talousarviossa, opetusministeriön (Opetushallitukselle ja lääninhallituksille) antamalla ohjausasiakirjalla, opetusministeriön ja Opetushallituksen sekä Opetushallituksen ja Opekon välisillä tulossopimuksilla.
- Valmisteluryhmä ei tee konkreettisia esityksiä Opetushallituksen maksullisen koulutus- ja konsultointitoiminnan järjestämisestä. Valmisteluryhmä katsoo, että ratkaisut on tarkoituksenmukaisempi tehdä osana laajempaa Opetushallituksen maksullisen palvelutoiminnan järjestämistä koskevaa kokonaisuutta. Opetusministeriön 28.5.2007 nimeämä Opetushallituksen asemaa ja tehtäviä arvioivan selvitysmiehen toimeksianto antaa tähän hyvät edellytykset. Valmisteluryhmän käsityksen mukaan opetushallituksen maksullinen palvelutoiminta ja Opetushallituksen muu (maksullinen) kansainvälinen palvelutoiminta voisi osin olla liitettävissä osaksi Opetusalan koulutuskeskuksen toimintaa.
- Hallitusohjelmaan sisältyvä tavoite työnantajalle säädettävästä veloitteesta huolehtia siitä, että henkilöstö saa säännöllisesti ammatillista osaamista parantavaa täydennyskoulutusta, ei kuulu valmisteluryhmän toimeksiantoon. Asian valmistelu tulee organisoida erikseen.

5.3 Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen laadun ja monipuolisten toteutusmuotojen kehittäminen

Valmisteluryhmän näkemykset

Osallistujatytyytyväisyys nykyiselläkin tavalla toteutettuun valtion rahoittamaan täydennyskoulutukseen on ollut pääsääntöisesti hyvää. Valmisteluryhmä katsoo kuitenkin, että opetustoimen henkilöstökoulutuksen keskeisten toimijoiden yhteistyön lisäämiseksi, toteutusmuotojen uudistamiseksi, toiminnan laadun kehittämiseksi ja vaikuttavuuden arvioimiseksi on toimintaa kehitettävä edelleen mm. seuraavista syistä:

- Opettajien peruskoulutuksen ja työuran aikana tapahtuva osaamisen kehittämisen on nähtävä nykyistä selkeämmän jatkumona elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti. Hyvällä paikallisella johtamisella on keskeinen merkitys mahdollisimman laajan täydennyskoulutukseen osallistumisen ja resurssien tehokkaan käytön varmistamiseksi. Myös valtakunnallisella tasolla on tarpeen organisoida keskeisten toimijoiden yhteistyötä, jotta opetustoimen henkilöstön osaamistarpeiden kehitystä voidaan seurata tehokkaasti sekä niihin vastaavaa täydennyskoulutusta ja sen toteutusmuotoja kehittää monipuolisesti.
- Täydennyskoulutuksen painopistettä on tarpeen siirtää yksittäisten henkilöiden kouluttamisesta tai kurssien tuottamisesta koko työyhteisöä hyödyntäviin osaamisen kehittämisohjelmiin. Aikuiskoulutuspolitiikan yleisen kehittämislinjan mukaisesti työssä ja työelämässä–tässä tapauksessa osana koulun ja koulutuksen järjestäjän toimintaa–tapahtuvaa oppimista tulisi lisätä sekä kannustaa henkilöstöä osaamisensa kehittämiseen ennakoiden tulevia muutostilanteita. Täydennyskoulutuksessa tulisi myös nykyistä paremmin ottaa huomioon opetushenkilöstön ikääntyminen sekä opetushenkilökunnan työhön heijastuvat yhteiskunnan ja työelämän muutokset.

- Opettajien täydennyskoulutuksen laatua voidaan parantaa myös lisäämällä opetusjärjestelyjen didaktista monipuolisuutta. Resurssien käytön tehokkuutta voidaan edistää hyödyntämällä suunnitelmallisesti tieto- ja viestintäteknikan mahdollisuuksia, omaehtoisen aikuiskoulutuksen yleistä tarjontaa sekä kansainvälisten vaihto-ohjelmien rahoitusta.
- Toiminnan tavoitteita, laatua ja vaikuttavuutta koskevat kriteerit on määriteltävä niin selvästi, että ne palvelevat opetustoimen henkilöstökoulutuksen valmistelua, toimeenpanoa ja seurantaan kaikilla tasoilla. Liittämällä kehittävää arviointia tai tutkimustoimintaa osaksi täydennyskoulutushakkeita varmistetaan hankkeiden vaikuttavuus.

Valmisteluryhmän ehdotukset

- Valmisteluryhmän jo väliraportissa tekemän ehdotuksen mukaisesti opetusministeriö asettaa vuoden 2008 alusta opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan kolmivuotiselle toimikaudelle. Toiminnan kustannuksia varten on varattu määräraha vuoden 2008 talousarviossa. Neuvottelukunnan tehtävänä olisi ennakoida opetushenkilökunnan työssä ja osaamistarpeissa tapahtuvia muutoksia, seurata täydennyskoulutuksen tilaa ja kehittämistarpeita, tehdä ehdotuksia ja antaa lausuntoja täydennyskoulutuksen suuntaamisesta ja toteuttamisesta sekä aktivoida opetushenkilöstön osaamisesta ja täydennyskoulutuksesta käytävää keskustelua.
- Neuvottelukunnan tehtävänä olisi lisäksi keskeisten toimijoiden välisen yhteistyön vahvistaminen. Neuvottelukunnan jäseniksi kutsuttaisiin opetustoimen henkilöstön osaamisen ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien kannalta keskeisten tahojen edustajia ja asiantuntijoita. Opetusministeriö valmistelee syksyn 2007 aikana neuvottelukunnan asettamiseen liittyvät toimenpiteet. Sen jälkeen ministeriö pyytää eri tahojen ehdotukset neuvottelukunnan jäseniksi. Opetusministeriö nimittää neuvottelukunnalle pääsihteerin ja osoittaa sen toimintaan voimavarat momentin 29.30.20 määrärahoista.
- Osana opetusministeriön strategisen ohjauksen vahvistamista tehostetaan opetustoimen henkilöstökoulutuksen tulosten seurantaan sekä laadun ja vaikuttavuuden arviointia. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tavoitteita, järjestämistä, yhteistyötä ja työnjakoa sekä toiminnan tuloksia koskevat kriteerit sisällytetään opetusministeriön Opetushallitukselle ja lääninhallitukselle antamaan ohjausasiakirjaan. Niillä ohjataan osaltaan valmisteluprosessia, palvelusopimuksia koskevaa päätöksentekoa ja koulutusohjelmien toimeenpanoa kaikilla tasoilla.
- Valmisteluryhmän hahmottamia toiminnan laadun ja vaikuttavuuden seurantaan soveltuvia kriteerejä on kuvattu liitteessä 2. Niiden jatkokehittäminen soveltuisi hyvin asetettavan neuvottelukunnan tehtäviin.
- Opetusalan työnantajat kannustetaan laatimaan tai päivittämään paikalliset tai alueelliset henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat. Ne lisäävät edellytyksiä henkilöstön suunnitelmalliseen kehittämiseen. Täydennyskoulutuksen saavutettavuuden varmistamiseksi on tarpeen kehittää ja ottaa käyttöön toimivat seurannan järjestelmät. Seurantajärjestelmien tulisi kattaa osallistumista koskevat määrälliset ja laadulliset tiedot sekä toiminnan vaikuttavuuden arviointi. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta ja opetusministeriö voivat tukea valmistelua tähän tarkoitukseen momentilla 29.30.20 merkityillä määrärahoilla.

- Eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä opintojen ohjausta edistetään kaikessa opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa. Opetusministeriön syksyllä 2008 antamaan ja vuosien 2009–2011 henkilöstökoulutusta koskevaan ohjausasiakirjaan tulisi sisällyttää tarkentavia linjauksia toiminnan tavoitteista ja käytännöistä. Valmistelutyö on tarpeen käynnistää eri tahojen yhteistyönä (esim. neuvottelukunta) keväällä 2008
- Pääosa opetushenkilökunnan ammatillista osaamista ja työyhteisöjen kehittymistä tukevasta täydennyskoulutuksesta toteutetaan jatkossakin lukuvuosien aikana. Osa opettajien täydennyskoulutuksen tarjonnasta olisi tarkoituksenmukaista järjestää myös opiskelijoiden lomien aikaan (lomakaudella kesä- ja elokuussa), jotta opetushenkilöstö voisi osallistua mahdollisimman kattavasti myös koulutuksen edellyttämiin lähijaksoihin.
- Työmarkkinajärjestöjen, perustettavan neuvottelukunnan ja opetushallinnon yhteistyönä selvitetään veso-koulutuksen uudistamista niin, että se nykyistä monipuolisemmin ja vaikuttavammin voisi vastata opetushenkilökunnan osaamistarpeisiin. Työn ohessa tapahtuvan koulutautumisen mahdollistamiseksi koulutuksen järjestelyissä tulee huomioida lähiopetuksen, itsenäisen työskentelyn, verkko- ym. opiskelun ja ohjauksen sekä muun toiminnan tasapaino. Työyhteisöjä ja alueellisia tai temaattisia verkostoja tukeva täydennyskoulutus voi koostua lyhyt- ja pitkäkestoisesta täydennyskoulutuksesta ja muusta osaamisen kehittämiseen liittyvistä toimista.
- Kaikessa valtion rahoittamassa täydennyskoulutuksessa laadittuja (opiskelu)materiaaleja (osallistujien opinnäytetyöt, tehtävät jne.) tulisi saattaa avoimesti (esim. sähköisesti) muiden opettajien ja opetussektorilla toimivien hyödynnettäväksi. Koulutuksen alkaessa täydennyskoulutuksesta vastaava organisaatio huolehtii tekijänoikeuksia koskevien sopimusten laatimisesta sekä aineistojen sähköisestä hallinnosta ja julkaisusta.
- Koulutusorganisaatioiden neuvontapalveluissa lisätään informaatiota ja kannustetaan opettajia ja rehtoreita osallistumaan laaja-alaisesti ammatillista osaamista kehittävään, eri alojen omaehtoiseen aikuiskoulutukseen sekä Kansainvälisen henkilöväihdon keskuksen CIMO:n koordinoimiin EU:n ja Pohjoismaisiin asiantuntijavaihto- ja täydennyskoulutusohjelmiin. (liite 1)

5.4 Alueellinen toimintatapa ja yhteistyöverkostot, täydennyskoulutuksen työelämälähtöisyys ja saavutettavuus

Valmisteluryhmän näkemykset

- Kuntien palvelu- ja rakenneuudistus sekä vireillä olevat muut koulutuspoliittiset uudistukset (peruskoulun ja lukion toimintaan liittyvät uudistukset, ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkoston kokoaminen, korkeakoulujen rakenteellinen uudistaminen, ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus) asettavat kasvavia haasteita osaamisen paremmalle kohtaamiselle ja sen pitkäjänteiselle tukemiselle
- Aikuiskoulutuspolitiikan yleisenä tavoitteena on kannustaa työikäistä aikuisväestöä osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen. Työelämän yleinen kehityssuunta on työelämässä tapahtuvan oppimisen vahvistaminen ja työelämäläheisten koulutautumismuotojen lisääminen.

- Työelämälähtöinen täydennyskoulutus edellyttää työnantajalta uutta aktiivisuutta henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja toimintatapojen uudistamiseksi. Myös täydennyskoulutusorganisaatioilta edellytetään jatkossa tiiviimpää ja suunnitelmallisempaa yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja koulujen/oppilaitosten ylläpitäjien kanssa osaamistarpeiden analysoimiseksi, toimivien koulutus- ja kehittämissohjelmien rakentamisessa ja tulosten seurannassa.
- Siirtyminen vuosittain kilpailutetusta koulutustarjonnasta useamman vuoden mittaisiin palvelusopimuksiin edistää koulutuksen ylläpitäjän/järjestäjän mahdollisuuksia turvata koko opetushenkilökunnan osallistumismahdollisuudet ja koulutuksen saavutettavuus. Samalla voidaan parantaa paikallisesti toteutetun koulutus- ja kehitystoiminnan suunnitelmallisuutta, osuvuutta ja vaikuttavuutta sekä täydennyskoulutuksen järjestäjien erikoistumista ja toimivaa valtakunnallista/alueellista työnjakoa niiden välillä.
- Työelämän muuttuessa nopeasti tarvitaan kattavaa yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Tämän suuntaisten uudistusten toimeenpanoa tukee hyvin perustettavaksi ehdotettu opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta.
- Erityisesti harvaan asutuilla seuduilla täydennyskoulukseen osallistuminen edellyttää usein osallistujalta ylimääräistä aikaa, matkustamista ja yöpymistä sekä keskimäärin suurempaa määrärahaa (ml. päivärahat) työnantajalta.
- Erityishuomiota on kiinnitettävä myös sivutoimisten ja tuntiopettajien täydennyskoulutukseen. Tähän ryhmään kuuluvan henkilöstön osuus on erityisen suuri vapaassa sivistystyössä.

Valmisteluryhmän ehdotukset

- Opetusministeriön ja opetushallituksen päätettävissä olevilla valtion talousarvioon sisältyvillä kehittämisavustuksilla ja hankerahoituksilla kannustetaan kouluja, oppilaitoksia ja koulutuksen järjestäjiä nykyistä vahvempaan alueelliseen ja verkostomaiseen yhteistyöhön keskenään. Alueellisissa verkostoissa otetaan huomioon kunkin toimijan vahvuusalueet sovittaessa alueella tarjottavasta yhteisestä koulutuksesta. Alueellinen toimintamalli edellyttää useassa tapauksessa myös puitesopimusta alueen toimijoiden kesken.
- Selvitetään mahdollisuudet suunnata opetustoimen henkilöstökoulutuksen rahoitusta sekä muuta hankerahoitusta opetushenkilökunnan täydennyskoulutukseen myös suoraan opetusministeriön ja korkeakoulujen välisillä tavoite- ja tulossopimuksilla. Tällaisella toimintatavalla voitaisiin parantaa esimerkiksi yliopistojen opettajankoulutuslaitosten ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen mahdollisuuksia järjestää työuraa aloittavien opettajien perehdyttämisen- ja täydennyskoulutusta koulutusjatkumo-periaatteen mukaisesti.
- Perustettavan neuvottelukunnan tehtäväksi soveltuisi yhdessä täydennyskouluttajien (mm. korkeakoulujen) kanssa selvittää mahdollisuudet ottaa käyttöön henkilökohtaisen tai työyhteisökohtaisen osaamisen dokumentoiva portfolio. Portfolioon koottaisiin tietoa henkilön tai henkilöstön peruskoulutuksesta, työkokemuksesta ja osallistumisesta erilaiseen täydennys- ja muuhun jatkokoulutukseen. Portfolio helpottaisi erityisesti työnantajan ja täydennyskouluttajien työtä henkilöstön osaamistarpeiden selvittämisessä ja täydennyskoulutuksen osuvuuden varmistamisessa.
- Neuvottelukunnan selvittäväksi esitetään myös sähköisen opetushenkilökunnan täydennyskoulutusportaalin perustamisen tarve. Portaali kokoaisi opettajille suunnatun

täydennyskoulutuksen tarjontaa ja (sähköisesti tuotettua) opiskelumateriaalia yhdestä paikasta löydettäväksi. Portaali lisää edellytyksiä täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuuden ja osuvuuden lisäämiseksi, helpottaisi eri kouluttautumismuotojen vertailua sekä realististen opiskelusuunnitelmien laatimista.

- Harvaan asutuilla alueilla sijaitsevien koulujen ja oppilaitosten henkilöstön mahdollisuuksia osallistua tasaveroisesti osaamistaan parantavaan täydennyskoulutukseen ja muuhun kehittämistoimintaan tulee tukea erityisin toimin. Tässä tarkoituksessa esitetään harkittavaksi ja kokeiltavaksi vapaan sivistystyön koulutuksessa käyttöönotetun opintotietoliikkeen soveltamista, jonka tarkoituksena on koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osallistumismahdollisuuksien parantaminen. Sama järjestely voisi soveltua keinoksi myös osa-aikaisten ja tuntiopettajina toimivien henkilöiden täydennyskoulutusmahdollisuuksien parantamiseen.
- Opetusministeriö huolehtii siitä, että rakennerahasto-ohjelmakauden 2007–2013 aikana suunnataan ESR -ohjelmien rahoitusta riittävästi eri opettajaryhmien osaamisen kehittämiseen ja että ohjelmia toimeenpanevat organisaatiot koordinoivat niiden hyödyntämistä valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen rinnalla.
- Yleisradion roolia opetustoimen henkilöstökoulutuksen valtakunnallisessa tarjonnan välittämisessä laajennetaan syksyllä 2007 käynnistyvän Opettaja.tv:n kokemuksia hyödyntäen. Toiminnan sisällölliset tavoitteet sovitaan Opetushallituksen ja Yleisradion kesken kolmivuotisessa sopimuksessa (2007-2009). Opettaja.tv:n sisältö, volyymi- ja muut yhteiset tavoitteet tarkennetaan yhdessä Opetushallituksen ja Yleisradion kanssa vuosille 2008-2009, ensivaiheen kokemukset huomioiden.
- Tieto- ja viestintätekniikkaa tulee hyödyntää opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa monipuolisesti ja resurssien käytön tehostamiseksi. Tekniikan kehitys muuttaa nopeassa tahdissa opetuksen toteutusmuotoja, opiskelumahdollisuuksia, tiedonhankintaa ja hallinnollista työtä. Tieto- ja viestintätekniikan laaja hyödyntäminen vapauttaa resursseja suunnattavaksi perinteisempiä toteutusmuotoja edellyttävään henkilöstökoulutukseen ja kehittää opetushenkilöstön omaa opetus- ja hallintotehtävissä tarvittavaa alan osaamista.

5.5 Kattava tiedontuotanto ja sen hyödyntäminen

Valmisteluryhmän näkemykset

- Valtakunnallista tietoa valtion rahoittamaan opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuneiden motiiveista, koetuista koulutustarpeista ja osallistumisen esteistä ei ole saatavilla riittävästi.
- Valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen määrällistä ja laadullista tiedonkeruuta tulee yhtenäistää opetushallituksen ja lääninhallitusten koordinoiman koulutuksen osalta.
- Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta on tutkittu systemaattisesti vain vähän
- Vuonna 2008 kerättävä opettajatieto (Tilastokeskus) kokoaa määrälliset tiedot opetushenkilöstön rakenteesta ja kelpoisuuksista eri koulumuodoissa. Tiedonkeruuta on välttämätöntä jatkaa ja suunnata sitä kattamaan myös täydennyskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen tiedontarpeita. Samalla tulee tehostaa tietojen monipuolista analysointia opetushallinnon ja keskeisten sidosryhmien käyttöön.

- Paikallisesti tehtäviä osaamistarvekartoituksia hyödynnetään vaihtelevasti. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman arviointiin osallistuneista, kolmasosa vastaajista ilmoitti, että kyselykartoituksia tehdään harvemmin kuin 3 vuoden välein.
- Edellisellä ESR-kaudella hankkeiden raportointi ja päätöksentekijöiden keskinäinen informaation kulku mahdollisti vain heikosti opetushenkilöstölle suunnattujen hankkeiden samanaikaisen seurannan valtion muulla tavoin rahoittaman täydennyskoulutuksen kanssa kokonaisuutena.

Valmisteluryhmän ehdotukset

- Osana opetusministeriön hallinnonalan sektoritutkimusta edistetään valtakunnallista opettajan työtä, toimintaympäristön muutosta, osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja uusia toteutusmuotoja sekä vaikuttavuuden arviointia koskevaa tutkimustoimintaa.
- Opetusministeriö, Opetushallitus ja lääninhallitukset tehostavat ja yhtenäistävät opettajien täydennyskoulutuksen tilastointia ja seuranta. Valtion rahoittamassa täydennyskoulutuksessa otetaan käyttöön määräajoin kerättävä sähköinen osallistujapalaute toiminnan tueksi ja sen suuntaamiseksi.
- Opetusministeriö luo yhdessä ESR-hankkeita toimeenpanevien organisaatioiden kanssa edellytykset ESR-rahoitettujen opetushenkilöstöä koskevien koulutusohjelmien rinnakkaiselle seurannalle. Kootaan valtakunnallista ESR-kehittämisohjelmista vastuussa olevista virkamiehistä asiantuntijaryhmä, jonka tehtävänä on huolehtia opetushenkilöstön osaamista koskevien tavoitteiden huomioon ottamisesta ESR-ohjelmien toimeenpanossa. Ryhmä vastaa myös yhteistyöstä ja asiaa koskevasta tiedon vaihdosta opetusministeriön, Opetushallituksen, lääninhallitusten ja opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan kanssa.
- Kaikessa täydennyskoulutustoiminnassa edistetään toiminnan vaikuttavuuden arviointia ja tutkimustiedon hyödyntämistä. Kehittämistyön ohessa kerättäviä tietoja ja tutkimushankkeiden tuloksia tulee levittää avoimesti eri toimijoiden käyttöön. Arviointia koskevia ehdotuksia sisältyy kaikkiin toimenpideohjelman kohtiin.

5.6 Ruotsinkielisen täydennyskoulutuksen verkostoitumisen edellytysten parantaminen

Beredningsgruppens åsikter

- Skolorna i Svenskfinland är ofta små, stora skolor saknas nästan helt. 95 % av skolor har under 300 elever.
- Storleken återspeglas i särskilda problem i organiseringen av fortbildningen. Det är svårt att arbetsmässigt frigöra lärare från en liten skola, en stor skola har bättre möjlighet till flexibla arrangemang.
- Små skolor har begränsade ekonomiska resurser för utveckling av lärarnas professionella kunnande.
- Små skolor och kommuner med liten befolkningsmängd har sällan utarbetat fortbildningsplaner för lärarna.

- De finlandssvenska lärarna deltog tydlig mindre i lärarfortbildning (23,6 dagar på 3 år) än lärare i finska skolor (33,6 dagar på 3 år). (Uppföljning och utvärdering av utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen, 2006)

Beredningsgruppens förslag

- Förutsättningarna för det svenskspråkiga områdets samarbets-nätverk stärks och möjligheterna att förverkliga fortbildningen utvecklas, så att dess tillgänglighet kan garanteras och förverkligande är kvalitativt.
- Det bör vara möjligt att där det är relevant även använda rikssvenska (nordiska) sakkunniga. Detta innebär att de svenska kurserna i vissa situationer bör kunna ha en större resurstilldelning.
- Skräddarsydda kurser bör kunna byggas upp så, att de svarar mot det behov som finns lokalt och så att de sammanfaller med utvecklingsprojekt och samarbetsprojekt mellan skolorna/olika läroanstalterna.
- Samarbetsformerna bör utvecklas mellan de olika fortbildningsaktörerna på svenska och med landets övriga aktörer inom fortbildningen.
- Nätbaserad och flerformskurser bör utarbetas. Det bör finnas en större variation och flexibilitet i formatet på fortbildningskurserna.

Euroopan unionin ja Pohjoismaiden ministerineuvoston ohjelmat opettajien täydennyskoulutuksen näkökulmasta

Euroopan unioni ja Pohjoismaiden ministerineuvosto rahoittavat useita ohjelmia, jotka tukevat opettajien omaehtoista täydennyskouluttautumista tai työyhteisöjen mahdollisuuksia hyödyntää niitä omassa kehittämistyössään. Eri ohjelmat ja niiden kohderyhmät, tukimuodot ja tuen määrä on koottu alla oleviin yhteenvetotaulukoihin eri koulutusmuodoittain. Ohjelmien hallinnoinnista Suomessa vastaa Kansainvälisen henkilöväihdonkeskus CIMO.

Yleissivistävä koulutus

Ohjelma	Toiminto	Kohderyhmät	Mitä tuetaan	Koulutuksen kesto ja tuki
EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma Comenius	Täydennyskoulutusapurahat opetushenkilöstölle	Esi- ja peruskoulujen, lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opettajat, rehtorit ja opinto-ohjaajat	Osallistuminen eurooppalaisille täydennyskoulutuskursseille jossakin muussa ohjelmaan osallistuvassa maassa. Lisäksi mahdollisuus saada rahoitusta ”job shadowing” -vierailuille eli työskentelyyn opettajavaihdossa toisen maan oppilaitoksessa opettaen omaa ainettaan	Kurssit voivat kestää 1–6 viikkoa. Kurssiluettelo osoitteessa: http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase/index.cfm Tuki osallistujille on noin 1 600 €
EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma Opintovierailut (Poikittaisohjelma)	Opintovierailut asiantuntijoille	Rehtorit, koulunjohtajat, harjoittelukoulujen opettajat, kouluttajat, viranomaiset (kunnat, läänit, valtio) ja ns. sosiaalipartnerit.	Opintovierailut henkilöille, jotka vastaavat koulutuksesta paikallisella, alueellisella tai kansallisella tasolla ja joiden asiantuntemusta voidaan käyttää lisäämään muiden tietoisuutta menettelytavoista ja käytännöistä muissa EU jäsenvaltioissa.	Viikon pituiset vierailut jossain ohjelmaan osallistuvassa maassa. Tuki osallistujille on noin 1 200 €
Pohjoismaiden ministerineuvoston ohjelma Pohjoismaiden opettajavaihto	Nordplus Junior	Esi- ja peruskoulujen, lukioiden sekä ammatillisten oppilaitosten opettajat Baltian maat tulevat mukaan Nordplus-ohjelmiin v. 2008.	Opettajavaihdot, jotka tapahtuvat vähintään kahden eri pohjoismaisen koulun välillä. Opettajan tulee osallistua aktiivisesti opetukseen yhteistyökoulussa. Tukea voivat saada myös opettajat, jotka kiertävät tietyn ajan eri kouluissa Pohjoismaissa ja opettavat omaa ainettaan.	Opettajavaihto, joka kestää vähintään 5 päivää (sis. matkustuspäivät). Tuki matkakustannuksiin ja opettajien asumiskustannuksiin 800 SEK (noin 87 €)/vuorokausi (435 €/ 5 pv).

Ammatillinen koulutus

Ohjelma	Toiminto	Kohderyhmät	Mitä tuetaan	Koulutuksen kesto ja tuki
<p>EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma</p> <p>Leonardo da Vinci</p> <p>- työelämänjaksot ja asiantuntijavaihto</p>	<p>Asiantuntijavaihto (VETPRO):</p> <p>- työelämänjaksot</p>	<p>Ammatillisen koulutuksen parissa työskentelevät asiantuntijat kuten opettajat, oppilaitoksissa ja yrityksissä koulutussuunnittelusta ja uraneuvonnasta vastaavat, työpaikko-ohjaajat sekä ammatinvalinnanohjaajat</p>	<p>Osaamisen ja ammatillista koulutusta koskevien innovatiivisten toimintatapojen siirto työelämän ja koulutusorganisaatioiden välillä. Keskeistä vaihdossa on koulutuksen ja työelämän vuoropuhelu; työelämän muutoksiin valmentautuminen ja ammattitaidon päivittäminen.</p>	<p>Yhden viikon vaihdon tukisumma on 775–950 €.</p> <p>Kahden viikon vaihdon 975–1 350 € riippuen maan kalleusluokituksesta</p>
	<p>Asiantuntijavaihto (VETPRO):</p> <p>- vaihto</p>	<p>Ammatillisen koulutuksen parissa työskentelevät asiantuntijat kuten opettajat, koulutussuunnittelusta ja uraneuvonnasta vastaavat ja ammatinvalinnanohjaajat.</p>	<p>Opettajien ulkomaisiin työelämäjaksoihin osallistuminen laadukkaan työelämäosaamisen varmistamiseksi.</p> <p>Asiantuntijavaihtoja voidaan käyttää myös ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen ja näyttöjen arvioinnin toteutukseen kohdemaissa, missä opiskelijoiden on määrä näitä suorittaa.</p> <p>Lisäksi vaihdot voivat liittyä kehittämishankkeiden eurooppalaisiin painopisteisiin: uusien e-oppimisisältöjen kehittäminen ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittämiseen tai muihin ajankohtaisiin kehittämistarpeisiin.</p>	<p>Yhden viikon vaihdon tukisumma on 775–950 €.</p> <p>Kahden viikon vaihdon 975–1 350 € riippuen maan kalleusluokituksesta</p>
<p>Pohjoismaiden ministerineuvoston ohjelma</p> <p>Pohjoismaiden opettajavaihto</p>	<p>Nordplus Junior</p>	<p>Esi- ja peruskoulujen, lukioiden sekä ammatillisten oppilaitosten opettajat</p> <p>Vuoden 2008 alusta Baltian maat tulevat mukaan Nordplus-ohjelmiin.</p>	<p>Ks. edellä (peruskoulu-opetus)</p>	<p>Opettajavaihto, joka kestää vähintään 5 päivää (sis. matkustuspäivät).</p> <p>Tuki matkakustannuksiin ja opettajien asumiskustannuksiin 800 SEK/ vuorokausi (435 €/5 pv).</p>

Aikuiskoulutus

Ohjelma	Toiminto	Kohderyhmät	Mitä tuetaan	Koulutuksen kesto ja tuki
<p>EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma</p> <p>Grundtvig</p>	<p>Opettajien täydennyskoulutus</p>	<p>aikuisopettajat, aikuisoppilaitosten rehtorit, opinto-ohjaajat.</p> <p>(Ohjelma sisältää myös järjestöt, museot ja kirjastot).</p>	<p>Osallistuminen eurooppalaisille täydennyskoulutuskursseille tai eurooppalaiseen seminaariin jossakin muussa ohjelmaan osallistuvassa maassa.</p> <p>Myös temaattisia opintovierailuja ja ns. "job shadowing" –vierailuja toisen maan aikuiskoulutusorganisaatioihin.</p> <p>Kansallisia prioriteetteja 2007–2008 ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maahanmuuttajien koulutus ja kulttuurien kohtaaminen - Aktiivinen kansalaisuus - Aikuiskoulutuksen ohjaus ja neuvonta - Tutustuminen uuteen työmuotoon tai pedagogiikkaan - Kestävä kehitys 	<p>Vierailut kestävät yleensä 1–2 viikkoa. Vierailun vähimmäisaika on 3 päivää ja keston yläraja ei ole.</p> <p>Tuki matka-, majoitus- ja ruokailukuluihin sekä kurssi-maksuihin enintään 1 500 €.</p>
<p>Pohjoismaiden ministerineuvoston ohjelma</p> <p>Nordplus Voksen</p>	<p>Aikuisopettajien täydennyskoulutus, opinto- tai opetusvierailut</p>	<p>Aikuisopettajat, aikuisoppilaitosten rehtorit ja opinto-ohjaajat.</p> <p>Vuoden 2008 alusta Baltian maat tulevat mukaan Nordplus-ohjelmiin.</p>	<p>Opintovierailut toisen maan aikuisoppilaitokseen, tutustuminen toisen pohjoismaan aikuiskoulutuksen johonkin osa-alueeseen tai opettajavaihto.</p> <p>Osallistuminen täydennyskoulutuskurssille toisessa maassa. Kaikkien vierailujen edellytetään olevan täydennyskoulutuksellisia osallistujan näkökulmasta.</p> <p>Myös ryhmävierailut ovat mahdollisia.</p>	<p>Vierailujen vähimmäiskesto on 5 päivää (sis. matkustuspäivät).</p> <p>Keskimääräinen tuki vierailua varten on noin 500–600 euroa.</p>

Valmisteluryhmän hahmotelma laadun ja vaikuttavuuden seurantaan soveltuvista kriteereistä ja kysymyksenasetteluista

Opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen laadullisen seurannan kriteereitä voisi kehittää esimerkiksi seuraavan 5-jakoisen tasokuvausten pohjalta. Ne tarjoaisivat pohjan mm. määrälliselle seurannalle pohdittaessa opettajien osallistumista eri tyyppisesti toteutettuihin osaamisen kehittämisen hankkeisiin. Tasoluokituksen pohjalla on ajatus siitä, että koulutuksen kesto ja henkilön toiminta työyhteisön kehittämistehtävissä tai laajemmissa verkostoissa parantaa toiminnan vaikuttavuutta:

- 1 taso: ½-1 päivän pituiset informaatiotilaisuudet (htpv), tai työyhteisön kehittämispäivä ml. VESO-koulutus (htpv).
- 2 taso: 2-6 opintopisteen laajuinen monimuotokoulutus tai oman ammattialan kehittämistä koskeva täydennyskoulutus, korkeakoulujen arvosanakoulutus. (henkilöä lkm, suoritettut opintopisteet)
- 3 taso: Pidempikestoinen, koko työyhteisöä koskeva pedagoginen tai hallinnollinen täydennyskoulutus tai kansainvälisesti toteutettu täydennyskoulutus (henkilöä lkm).
- 4 taso: Alueellisiin tai kansallisiin koordinaatiotehtäviin liittyvä pidempikestoinen täydennyskoulutus, kansallisiin ja kansainvälisiin asiantuntijaverkostojen toimintaan tai asiantuntijavaihtoon osallistuminen (henkilöä lkm).
- 5 taso: Pidempikestoinen täydennyskoulutus, johon liittyy selkeä vastuu työyhteisön tai alueellisen/valtakunnallisen kehittämisverkoston toiminnan kehittämisestä (henkilöä lkm).

Edellä oleva luokitus soveltuisi hyvin koulujen/oppilaitosten ylläpitäjien ja koulutuksen järjestäjien käyttöön mm. opetushenkilökunnan koulutustarpeiden arvioinnissa ja suunnittelussa sekä täydennyskoulutuksen yleisessä määrällisessä seurannassa.

Täydennyskoulutuksen ja kehittämishankkeiden laatua kuvaavia kriteereitä voisi muotoilla esim. seuraavien kysymyksenasettelujen kautta:

- Onko opetushenkilökunnan työhön heijastuvia yhteiskunnan ja työelämän sekä koulutusjärjestelmän muutoksia arvioitu proaktiivisesti ja välittyvätkö nämä arviot opetushenkilöstölle tarkoitetun koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen?
- Muodostaako opettajien peruskoulutus ja työuran aikana tapahtuva osaamisen kehittäminen suunnitelmallisen jatkumon/opiskelupolun, onko aiempi osaaminen arvioitu ja tunnustettu, kohdistuuko koulutussuunnitelma puuttuvaan osaamiseen ja onko opiskelusuunnitelma henkilökohtaistettu tai räätälöity ryhmän tarpeisiin?
- Onko opettajan/opetushenkilöstön koulutustoiminnan painopiste riittävissä määrin koko työyhteisöä hyödyntävän osaamisen kehittämisessä ja onko täydennyskoulutus on kytketty osaksi työyhteisön tai alueen hyväksymiä koulutus- ja kehittämissuunnitelmia ja osallistujien yksilöllisiä kehittämistarpeita?

- Käytetäänkö tieto- ja viestintäteknikkaa monipuolisesti lisäämään ajasta ja paikasta riippumatonta koulutus- ja kehitystoimintaa, tehostamaan työaika- ja täydennyskoulutusresurssien käyttöä sekä tukemaan toimijoiden yhteistyötä ja verkottumista?
- Seurataan ja arvioidaan täydennyskoulutuksen laatua ja onko tutkimus kytketty tukemaan koulutustoiminnan ja työyhteisöjen kehittämistä. Sisältyykö koulutus- ja kehittämishankkeisiin itsearviointia, asiakastytyväisyyden arviointia sekä ulkoista vaikuttavuuden arviointia tai tutkimusta?



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

ISBN 978-952-485-436-8 (PDF)

ISSN 1458-8102