

Valtion henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelma

Peisa, Seppo, 1981. Valtion henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelma. Aikuiskasvatus 1, 3—4, 82—87. — Artikkelissa tarkastellaan opetussuunnitelmatyön lähtökohtia henkilöstökoulutuksen alueella sekä valtion henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelmaa. Henkilöstökoulutuksen alueella on tavallisimmin laadittu taloudellis-hallinnollisia suunnitelmia. Pedagogisia suunnitelmia on ryhdytty laatimaan vasta viime vuosien aikana. Synä suunnitelmien laadinnalle voidaan pitää mm. tietoisuuden lisääntyminen keskeisimmistä ongelmista sekä didaktisen tietouden lisääntyminen. Valtion henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelmasta kuvataan pääasiassa sen yleistä osaa. Pätevyyyden kohdalla painotetaan ammatin tieteellisen perustan etsintää sekä ns. yhtenäispätevyyyden luomista. Samoin tässä yhteydessä käsitellään pätevyyyden pääalueita. Opetussisältöjen valinnan perusteissa korostetaan oppiainejakoa sekä pääkriteerien muodostamista näiden sisällä. Artikkelissa esitetään lyhyesti opetuksen tavoite, didaktiset periaatteet sekä opetuksen organisointi ja ohjelmointi. Lopuksi esitetään kolme opetussuunnitelmatyön kehittämisen painopistealuetta.

1. Opetussuunnitelmatyö ja henkilöstökoulutuksen kehittäminen

Kulumassa oleva vuosikymmen on epävirallisesti määritetty henkilöstökoulutuksen alueella laadullisen kehittämisen vuosikymmeneksi. Kahden viimeisen vuoden aikana on valtionhallinnon alueella käynnistetty useita melkoisen mittavia opetussuunnitelmahankkeita, joista henkilöstökouluttajille tarkoitettu hanke on jo siirtynyt toteutukseen. Muina merkittävimpiä hankkeina voidaan mainita toimistohenkilöstön koulutuksen opetussuunnitelmatyö, ns. hallintojuridisen koulutuksen opetussuunnitelmatyö (valtionhallintoon perehdyttävä koulutus), johdon koulutuksen opetussuunnitelmatyö sekä atk:n hyväksikäyttäjien opetussuunnitelmatyö. Kurssikohtaisia opetussuunnitelmia tai pienempiä koulutuskokonaisuuksia koskevia opetussuunnitelmia on laadittu jo tähän mennessä runsaasti.

Nämä hankkeet ovat oleellinen osa laadullista kehittämistä. Tähän mennessä henkilöstökoulutusta koskevat suunnitelmat ovat liittyneet koulutuksen taloudellis-hallinnolliseen puoleen. Sen sijaan suunnitelmat, jotka olisi-

vat ohjanneet opetustyötä tai joissa hallinnolliset lähtökohdat ja koulutuksen tarpeet olisi ilmaistu pedagogisina toimenpiteinä, on jätetty laatimatta tai sitten ne ovat olleet vain viitteellisiä.

Opetussuunnitelmatyön aloittamiselle voidaan löytää useita syitä. Pelkistämällä voidaan työn lähtökohta tiivistää yhtäältä kokemuksen myötä kasvaneeseen tietoisuuteen opetuksen suurimmista ongelmista ja toisaalta lisääntyneeseen pedagogis-didaktiseen tietoon.

On ilmeistä, että valtion henkilöstökouluttajat ovat jo pitkään tiedostaneet millaiset tekijät ovat olleet ongelmallisimpia opetustyössä. Ratkaisuyritykset ovat tavallisimmin perustuneet käytännön toimenpiteisiin, joilla ei ole kyetty saamaan aikaan todellista kehitystä. Vasta tietoisuus didaktisesta teoriasta on kyennyt luomaan kestävä pohjan todelliselle kehittämistyölle.

Valtio työnantajana on kouluttanut henkilöstöään jossakin muodossa jo vuosisadan alusta lähtien. Systemaattisesta henkilöstökoulutuksesta voidaan kuitenkin puhua vasta 1970-luvusta lähtien. Tähän vuosikymmeneen kuuluu mm. valtion henkilöstökouluttajakunnan pääasiallinen luominen sekä koulutusorganisaation kehittäminen.

Koulutustoiminta on ilmennyt selvimmin lyhytkurssien muodossa. Näiden kurssien toteuttamisesta on päätoimisten henkilöstökouluttajien lisäksi vastannut tuhansiin nouseva joukko ns. asiantuntijakouluttajia (oto-kouluttajia).

Kun tarkasteluun otetaan vain ns. pedagogiset ongelmat (ei koulutusjärjestelmään liittyviä), voidaan pääasiallisia kehittämisen lähtökohtia johtaa seuraavanlaisista pääongelmista:

- henkilöstökoulutukselle on ollut ominaista pirstoutuminen lyhytkestoisiin ja usein myös pinnallisiin koulutustilaisuuksiin
- koulutustilaisuuksien suunnittelu on muodostunut lyhytjänteiseksi, tilaisuus kerrallaan eteneväksi
- koulutuksen avulla on tavoiteltu vain suppeita tehtäväpätevyyksiä. Organisaatiokeskeisten tarpeiden ollessa etusijalla on laajempi näkemys eri henkilöstöryhmien ammattipätevyyden kehittämiseen jäänyt syrjään. Koulutuksen kokeminen mielekkäänä, merkityksellisenä, on useissa tapauksissa kyseenalainen
- yksityisen koulutettavan kannalta koulutus vain harvoin muodostaa selvää jatkumoa — opiskelulla ei ole ollut tietoista etenemistä
- koulutuksen pedagogis-didaktinen taso ja asiasisällöllinen taso on usein kärsinyt suunnittelun lyhytjänteisyydestä ja tähän liittyvästä aikapulasta

(mm. Engeström, 1980)

Näiden ongelmien poistaminen ei onnistu pelkästään yhdenlaatuksilla toimenpiteillä. Laajempia kokonaisuuksia käsittävillä pedagogisilla suunnitelmissa on kuitenkin ilmeinen yhteys ongelmien taustalla oleviin tekijöihin. Tavallisimmin opetuksen sisällön ja oppimisprosessin ongelmat on ratkaistu opetussuunnitelmissa, joten opetussuunnitelmatyön ja edellä kuvattujen pääongelmien keskinäinen johtavuus on suhteellisen selvä.

1.2. Opetussuunnitelman käsite ja opetussuunnitelman rakenne

Opetussuunnitelma määritetään tavallisimmin päättyvän koulutuskokonaisuuden opetusta sääteleväksi ja ohjaavaksi asiakirjaksi, joka toimii linkkinä yhteiskunnan tai organisaation asettamien vaatimusten sekä opetusprosessin välillä.

Opetussuunnitelma jakaantuu yleiseen ja erityiseen osaan. Yleisessä osassa luonnehditaan koulutuksen lähtökohtia, päämääriä sekä opetuksessa toteutettavia periaatteita. Erityi-

sessä (yksityiskohtaisessa) osassa määritetään oppisisällöt sekä opetuksen menetelmät.

Tiivistetysti voidaan opetussuunnitelman rakennetta kuvata seuraavasti:

YLEINEN OSA

- Tuotettava pätevyys
- Koulutuksen paikka organisaation toiminnassa
- Koulutuksen paikka koulutettavien kehityksessä
- Opetussisältöjen valinnan periaatteet ja didaktiset periaatteet
- Opetuksen tavoite
- Oppiaineet tai aihekokonaisuudet
- Opetuksen organisaatiomuodot

ERITYINEN OSA

- Yksityiskohtaiset tavoitteet
- Yksityiskohtaiset sisällöt
- Opetusmenetelmät
- Oppimateriaalit

Henkilöstökoulutus on siinä mielessä erikoinen koulutuksen muoto, ettei sen alueella ole aina löydettävissä selvää rajattua koulutuksen kohderyhmää, eikä opintojen taso- ja eriyttämisratkaisua kuten ns. varsinaisen koululaitoksen kohtalla.

On aina erikseen päätettävä se, millaisia tehtäviä hoitavat tai minkätyyppistä tointa hoitavat valitaan kehittämisen kohderyhmäksi.

Henkilöstökoulutuksen rakenteellisesta epäselvyydestä johtuen tarvitaan myöskin erityyppisiä opetussuunnitelmia. Yksi opetussuunnitelmatyyppi liittyy jonkin henkilöstö- tai ammattiryhmän kehittämiseen, jolloin lähtökohdana on tämän henkilöstöryhmän ammatillinen täydennys- tai jatkokoulutus. Toinen opetussuunnitelmatyyppi voi koskea jotakin tiedonala, kuten esim. kieliopintoja tai tilastoinnin perusteita (mm. toimistohenkilöstön koulutus). Jos ensiksi mainitussa tyyppissä on ongelmana jonkin ammatin pätevyystekijöiden sekä ammatin tietoperustan määrittäminen, muodostuu jälkimmäisessä tapauksessa jonkin tiedonalan oleellisen rakenteen määrittäminen sekä eri oppiaineiden (tiedonalojen) keskinäinen integrointi ongelmalliseksi.

2. Valtion henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelma

Vuoden 1979 loppupuolella organisoitiin Valtion koulutuskeskuksessa valtion päätoimisten henkilöstökouluttajien koulutuksen kehittämistä varten erillinen projekti. Projektin lähtökohtana pidettiin vuotta aikaisemmin valmistunutta valtion henkilöstökouluttajien

ammattikuvatutkimusta (Launos-Peisa 1978) sekä viraston toimintasuunnitelmassa määritettyä tehtävää.

Projektin pääsihteerinä toimi Yrjö Engeström. Varsinaista työskentelyä seurasi koko toiminnan ajan erikseen tehtävään määritetty johtoryhmä.

Projekti sai työn valmiiksi kesän 1980 aikana. Valtion koulutuskeskuksen johtokunta hyväksyi sen käyttöön 11.11.1980. Opetussuunnitelman mukainen opetus käynnistyi heti vuoden 1981 alusta lähtien.

Koska varsinaisen opetussuunnitelma-asiakirja on suhteellisen laaja (VKK:n Julkaisusarja B n:o 12, 1980), kuvataan tässä vain sen oleellisimpia kohtia.

2.1. Jatkokoulutuksella tuotettava pätevyys

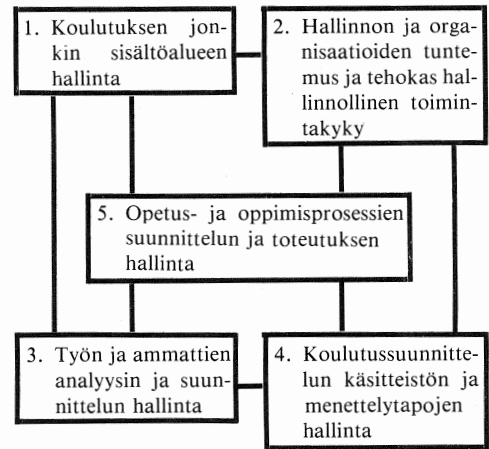
Opetussuunnitelman mukaisella koulutuksella pyritään tukemaan henkilöstökouluttajien ammatillistumista. Hyvin keskeisenä lähtökohtana pidetään sitä, ettei henkilöstökouluttajan ammatillistuminen voi perustua ns. muodollis-hallinnollisen professionalismin varaan (hallintokäsitteet, hallintokäytänteet ja -menettelytavat, eklektismiä), vaan sen tulee perustua ammatin tieteellistymiseen. Tällä halutaan painottaa ammatin perustana olevien tieteenalojen aktiivista soveltamista esiintulevien ongelmien ratkaisemiseen.

Pätevyyden kohdalla painotetaan yhtenäis-pätevyyttä. Tämä merkitsee sen vaihtoehdon torjumista, minkä mukaan koulutus eriytettäisiin henkilöstökoulustoitimien mukaan. Yhtenäispätevyyden kohdalla korostetaan erityisesti henkilöstökouluttajakunnan nykyisen ammatillisen peruskoulutuksen heterogeenisyyttä. On mielekkäämpää tukea pienen ja vielä suhteellisen nuoren ammattikunnan kehityksessä kestävän perustan muodostumista ja yhtenäisen ammatillisen näkemyksen muodostu-

mista kuin lähtöä keinotekoisen ja heikoille perusteille rakentavan eriyttämisen tielle.

Henkilöstökouluttajien pätevyiden pääalueina pidetään a) oman tiedonalan sisällöllistä hallintaa (monet henkilöstökouluttajista ovat jonkin erityisen tiedonalan asiantuntijoita — esim. automaattinen tietojenkäsittely), b) työtä ja ammatteja koskevan tietämyksen hallintaa, c) koulutus suunnittelua koskevan tietämyksen ja suunnittelumenetelmien hallintaa, d) hallinnollista tietämystä sekä toimintakykyä ja e) opetusta ja oppimista koskevaa asiantuntemusta ja taitoa.

Henkilöstökouluttajien pätevyysalueita voidaan kuvata vielä seuraavan kaavion muodossa:



Tässä kuvauksessa kohta 1 muodostaa ensimmäisen painopistealueen, kohdat 2, 3 ja 4 toisen painopisteiden ja kohta 5 kolmannen.

2.2. Opetussisältöjen valintaperusteet

Opetussuunnitelmassa on oppisisällöt ryhmitetty neljään oppiaineeseen (viides on ns. oma substanssialue). Nämä oppiaineet on johdettu edellä kuvatuista pätevyiden pääalueista seuraavalla tavalla

Pätevyysalue	Oppiaine
Koulutuksen jonkin sisältöalueen hallinta	Vastaava tieteenala tai tiedonala
Hallinnon ja organisaatioiden tuntemus ja tehokas hallinnollinen toimintakyky	Hallintotiede ja organisaatioteoria
Työn ja ammattien analyysin ja suunnittelun hallinta	Työtieteet
Koulutussuunnittelun käsitteistön ja menettelytapojen hallinta	Koulutuksen sosiologia ja koulutussuunnittelu
Opetus- ja oppimisprosessien suunnittelun ja toteutuksen hallinta	Didaktiikka

Edellä mainitut oppiaineet muodostavat jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelman rungon. Yllä esitetyistä oppiaineista edetään didaktiikan alueella tiedollisesti ja taidollisesti pitemmälle kuin muissa oppiaineissa.

Eri oppiaineiden oppisisältöjen valinnassa on ensimmäisenä pääkriteerinä se, että henkilöstökouluttajien tulee tutustua ko. oppiaineen pohjana olevan tieteenalan piirissä kehittyneisiin, keskeisiin teoreettisiin näkökulmiin ja alan yleiseen 'makrotason' käsitteistöön. Toisena pääkriteerinä pidetään kouluttajan omaan työympäristöön ja työsisältöön liittyvän, sovelletun 'mikrotason' käsitteistön opiskelua. Kolmantena pääkriteerinä pidetään kunkin oppiaineen alueella ns. käytänteiden, suunnitelmallien sekä tekniikoiden esittelyä. Tärkeää on kuitenkin havaita se, että näiden käsittely tapahtuu yhteydessään varsinaiseen "emäteoriaan" tai "emäteorioihin".

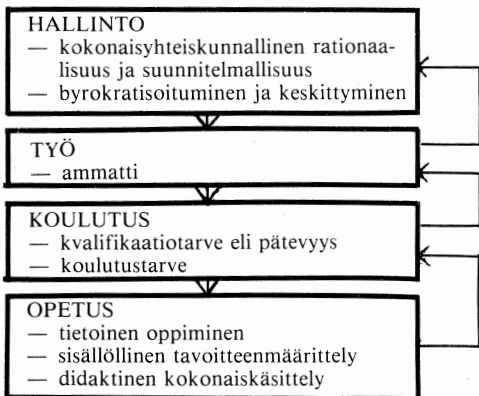
2.3. Opetustavoite

Jatkokoulutusohjelman yleinen opetustavoite on tiivistetysti kuvattavissa seuraavasti:

Henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman yleisenä opetustavoitteena on kehittää kouluttajissa kykyä

- suunnitella ja toteuttaa henkilöstökoulutusta, joka vastaa organisaatioiden ja koulutettavien koulutustarvetta sekä johtaa korkeatasoisiin oppimistuloksiin,
- ratkaista itsenäisesti, teoria- ja tutkimustietoon sekä kouluttajien keskinäiseen yhteistyöhön nojautuen ammatissa esiin nousevia ongelmia,
- kehittää jatkuvasti ammattipätevyyttään kouluttajana opiskelun ja työkokemusten kriittisen erittelyn avulla.

Ns. sisällöllisenä kuvauksena (opetuksen avulla kehitettävä tieto- ja ajattelurakenne) on edellistä kuvausta täydennetty seuraavalla kuvauksella:



Kaavio ilmentää sitä, että hallinto on jokaisen valtion henkilöstökoulutustyötä tekevän ensisijainen toimintaympäristö, joka muodostaa puitteet kaikelle työlle. Hallinto määrittää periaatteessa koulutuksen kohteena olevien henkilöiden työn päämäärät ja tehtävät. Työn ja työikäytymisen kehittäminen on koulutuksen suunnittelua määräävä tekijä — koulutuksen tulokset näkyvät työssä. Viimein opetus on koulutuksen tärkein keino ja muoto, jonka avulla kouluttaja toteuttaa koulutustehtäväänsä.

Koska tämän artikkelin puitteissa ei ole mahdollista mennä kovinkaan yksityiskohtaiseen selvitykseen, tyydytään tässä vain toteamaan, että edellä kuvattuun ns. sisällölliseen tavoitekuvaukseen on kirjattu ylös kaikista oleellisimmat avainkäsitteet. Avainkäsitteet on valittu siten, että ne ilmentäisivät kunkin tietalueen oleellisinta ajattelutapaa tai läpikäyväntä periaatetta.

Kunkin oppiaineen yhteydessä on tavoitekuvausta tarkennettu edellisellä tavalla. Ja viimein tavoitekuvaus ylittää jokaisen aihekokonaisuuden (itsenäinen teema oppiaineen sisällä) tasolle.

2.4. Jatkokoulutuksen didaktiset periaatteet

Luettelona ilmaisten julkistetut didaktiset periaatteet ovat seuraavat:

- 1 . Opetuksen korkea teoreettinen vaatimustaso
- 2 . Kriittinen ja tutkiva työskentelytapa
- 3 . Opiteen jatkuva soveltaminen ammattikäytännön ongelmiin
- 4 . Oppiaineen historiallinen ja vertaileva käsittelytapa
- 5 . Oleellisimpiin käsitteisiin ja periaatteisiin keskittyminen
- 6 . Oppimisen varmistaminen opetusprosessin kaikissa vaiheissa ja
- 7 . Ammatillisen kommunikaation ja työkokemusten yleistämisen edistäminen

Näiden periaatteiden julkistaminen on katsottu tärkeäksi ensinnäkin jatkokoulutusohjelman parissa työskentelevien opettajien työn ohjaamisen kannalta. Oma merkityksensä periaatteilla on myös ohjelmaan osallistuvien kurssilaisten opintojen ohjaamisessa.

2.5. Jatkokoulutusohjelman organisaatio- muodot ja koulutuksen ohjelmointi

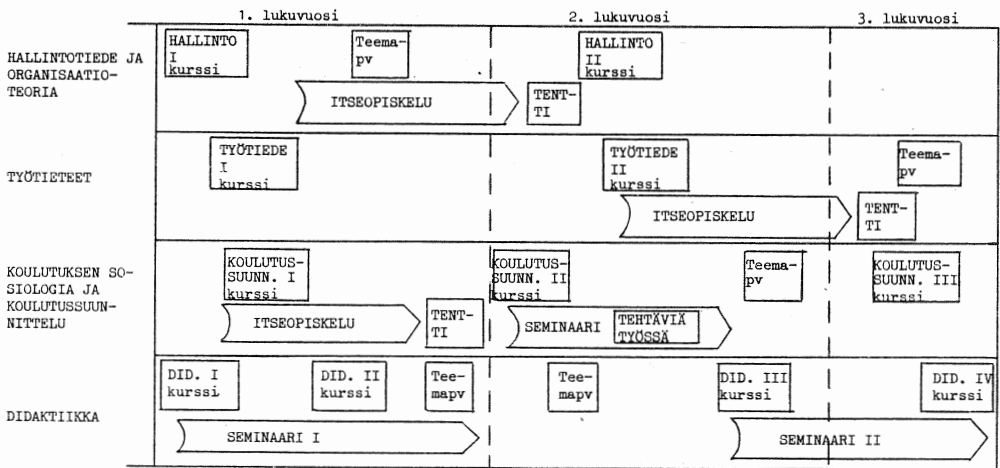
Jatkokoulutusohjelma koostuu kursseista, seminaareista, teemapäivistä, ohjatuista itseopiskeluvaiheista, tenteistä sekä koulutustyöhön liittyvien sovellustehtävien suorittamisesta.

Ohjelmaan sisältyvät seminaarit toteutetaan perinteisinä korkeakoulutyypisinä seminaa-

reina, jolloin kuhunkin istuntoon osanottajat valmistavat oman työnsä ja jota tilaisuudessa kommentoidaan. Teemapäiviä käytetään sekä kertaavina että orientoivina vaiheina.

Koko jatkokoulutusohjelman ohjelmallinen toteuttaminen tulee ilmi oheisesta kaaviosta. Tässä kaaviossa on eri oppiaineiden opetuksen toteuttaminen jaettu n. kahden ja puolen vuoden ajalle. Kaikkiaan ohjelmaan kuuluvien osien vaatima työpanos on 68 päivää.

Henkilöstökouluttajien jatkokoulutuksen eri oppiaineiden opinto-osuudet



Jatkokoulutusohjelman toteuttaminen alkoi vuoden 1981 alusta. Tällöin valittiin jatkokoulutusohjelman ensimmäinen vuosikurssi. Tämä ryhmä on edennyt nyt opinnoissaan ensimmäisen lukuvuoden päätökseen. Uusi vuosikurssi (21 henkilöä) valittiin marraskuussa ja tämä ryhmä aloitti opintonsa Didaktiikka I-kursseilla.

Samoin tähän vuoteen on sijoittunut eri oppiaineiden opettajakuntien muodostaminen. Periaatteessa kullakin oppiaineella on oma suhteellinen kiinteä opettajakuntansa.

Tämän vuoden aikana on ohjelma kyetty toteuttamaan täydellisesti suunnitelman mukaan.

2.6. Opetussuunnitelman erityinen osa

Opetussuunnitelman erityinen osa on laadittu oppiaineittain. Jokainen oppiaine sisältää

alussa opintojen merkityksen ja etenemisen luonnehdinnan.

Varsinaisesti erityinen osa on laadittu kaavakkeiden muotoon, jolloin kunkin pääoppisällön kohdalla on tarkkana kuvauksena opetuksen menetelmä. Erityisen osan laadinnassa on kiinnitetty huomiota erityisesti aihekokonaisuusien tasolla ns. didaktisen kokonaiskäsitteilyn toteuttamiseen. Jokaisen aihekokonaisuuden sisällä pyritään opetuksellisin keinoin takaamaan ehyt ja loppuunsaakka viety omaksumisprosessi.

Opetussuunnitelman erityiseen osaan voi jokainen perehtyä tarkemmin itse opetussuunnitelmaraportista.

3. Opetussuunnitelmatyön kehittämisestä

Vaikka tämä artikkeli on suurimmalta osin käsitellyt yhden henkilöstöryhmän opetussuunnitelmatyötä, voidaan tämän pohjalta esittää joitakin näkökohtia koskemaan yleisemmin henkilöstökoulutuksen alueen opetussuunnitelmatyötä.

Ensimmäinen alue, mihin kehittämistyötä tulisi suunnata, on ammatillisen pätevyyden, kvalifikaatioiden, kuvaamisen kehittäminen ja pätevyyttä selvittelevän metodologian kehittäminen. Erityisesti hallinnollisessa työssä, sen erityisluonteesta johtuen, on pätevyyden kuvaaminen vaikeaa.

Kvalifikaatiotutkimuksen alueella on lähtenyt tähän mennessä liikkeelle useampia hankkeita, joista pisimmälle tähtää Valtion koulutuskeskuksessa aloitettu hanke.

Kvalifikaatiokäsityksen selkiinnyttäminen ja opetussuunnitelmien kehittämistyö tulisi jatkossa kytkeä kiinteämmin yhteen.

Toinen seikka, jonka merkitys opetussuunnitelmatyön kehittämisessä on keskeinen, koskee opetus-oppimisprosessin yhtenäisempää ymmärtämistä. Opetussuunnitelmatyön merkitys jää suhteellisen vähäiseksi siinä tapauksessa, kun se käsitetään opetuksen organisaatio-omuoitojen etsintänä tai koulutustilaisuuksien mekaanisena kytkentänä toisiinsa. Opetussuunnitelmatyö pyrkii paremman ja tehokkaamman oppimistapahtuman aikaansaami-

seen ja tässä työssä opetus-oppimisprosessin lainalaisuuksien nykyistä syvällisempi tuntemus asettuu ehdoksi.

Kolmas kehittämisen painopistealue liittyy opetussuunnitelmatyön viemiseen virastojen ja laitoksien tasolle. Tämä merkitsee koulutuksen suunnittelun ja opetuksensuunnittelun nykyistä parempaa kytkemistä toisiinsa sekä monin paikoin asenteellisen suhtautumisen muutosta koulutusta kohtaan. Tämän vaiheen merkityksen ymmärtää parhaiten ehkä sitä kautta, kun todetaan, että valtionhallinnon alueella virastot ja laitokset vastaavat ehdottomasti suurimmasta osasta henkilöstökoulutusta. Tässä vaiheessa tulee ongelmallisena olemaan työnjaon moninaisuus. Opetussuunnitelmatyö edellyttää onnistuakseen sisällön asiantuntijoiden ja opetuksen asiantuntijoiden kiinteätä yhteistyötä, mikä esimerkiksi aikapulan vuoksi voi muodostua vaikeaksi. Mutta onnistuneitakin esimerkkejä löytyy.

Lähteet:

- Engeström, Yrjö. 1980. Opetussuunnitelman käsitteestä ja käyttömahdollisuuksista henkilöstökoulutuksessa (julkaisematon moniste, VKK)
- Launos, Eva — Peisa, Seppo. 1979. Valtion henkilöstökouluttajien ammattikuva tutkimus
- Valtion henkilöstökouluttajien jatkokoulutusohjelman opetussuunnitelma Julkaisusarja B n:o 12, 1980, Valtion koulutuskeskus