



HENKILÖSTÖN

TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMA

Sivistys- ja hyvinvointipalvelut 2022



## Sisällys

<b>A. Yleinen osa</b> .....	3
1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö .....	3
2. Henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmaa ohjaavat normit .....	4
3. Henkilöstön koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen.....	4
4. Henkilöstön täydennyskoulutuksen koordinointi .....	4
5. Koulutukseen hakeutuminen.....	5
6. Henkilöstön täydennyskoulutuksen arviointi .....	5
<b>B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2022</b> .....	5
1. Opetuspalvelut .....	5
a) Toimintaympäristön muutokset 2022 .....	5
b) Painopistealueet.....	5
2. Varhaiskasvatus .....	6
a) Toimintaympäristön muutokset 2022 .....	6
b) Painopistealueet.....	6
3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi.....	6
a) Toimintaympäristön muutokset 2022 .....	7
b) Painopistealueet.....	7
4. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstö ja asiantuntijat .....	7
a) Toimintaympäristön muutokset 2022 .....	7
b) Painopistealueet.....	7



## A. Yleinen osa

Täydennyskoulutus on keskeinen ammattitaidon ylläpitämisen ja henkilöstön ammatillisen kehittämisen sekä työkyvyn ylläpitämisen väline. Systemaattisella ja suunnitelmallisella täydennyskoulutuksella lisätään henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä työssä sekä koulutuksen kohdennettavuutta tarpeita vastaavaksi. Täydennyskoulutussuunnitelmalla vähennetään päällekkäistä koulutustarjontaa, tehostetaan määrärahojen käyttöä ja lisätään koulutuksen laadukkuutta ja vaikuttavuutta.

### 1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Suunnitelman kohderyhmään kuuluu Mäntsälän kunnan sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö, joka on tarkemmin eritelty seuraavassa.

#### *Sivistyspalvelut:*

Opetuspalveluiden henkilöstö henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen johtoa ja asiantuntijoita sekä koulujen ja lukion henkilöstöä. Opiskeluhoitohenkilöstöön kuuluvat lisäksi koulukuraattorit ja koulupsykologit. Henkilöstön määrä 368.

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen päällikköä, asiantuntijaa, varhaiskasvatuksen erityisopettajia, perhepäivähoitajia sekä päiväkotien henkilöstöä. Henkilöstön määrä 200.

#### *Hyvinvointipalvelut:*

Hyvinvointipalvelualueen henkilöstöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ja elinikäisen oppimisen palveluiden henkilöstöä.

Liikuntapalveluissa on kolme ja nuorisopalveluissa on kahdeksan työntekijää. Hyvinvointityön edistämisen palveluissa on hyvinvointi- ja yhteisökoordinaattori. Henkilöstön määrä 12.

Elinikäisen oppimisen palveluissa työskentelee kirjaston ja kansalaisopiston henkilöstö. Kirjaston vakituisen henkilöstön määrä on 11 henkilöä ja kansalaisopiston vakituisen henkilöstön määrä on 8 henkilöä.

#### *Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstö ja asiantuntijat:*

Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimistohenkilöstöllä tarkoitetaan tässä suunnitelmassa eri tulosalueilla työskenteleviä opetuksen koulusihteereitä, kansalaisopiston opistosiheteereitä, varhaiskasvatuksen toimistosiheteereitä sekä sivistyksen ja hyvinvoinnin yhteiset -tulosalueen toimistohenkilöstöä. Tulosalueiden asiantuntijatehtävissä toimii liikuntasihteeri, hyvinvointi- ja yhteisökoordinaattori, varhaiskasvatuksen asiantuntija, opetuksen asiantuntija, pedagoginen tvt-asiantuntija ja hallintosihteeri. Henkilöstön määrä 18.

## 2. Henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmaa ohjaavat normit

Henkilöstön täydennyskoulutussuunnittelua ohjaa:

- lait, asetukset, säännöt
- Mäntsälän kunnan strategia
- talousarvio- ja suunnitelmat
- Mäntsälän kunnan henkilöstösuunnitelma / täydennyskoulutussuunnitelma
- opetuksen, varhaiskasvatuksen ja kansalaisopiston henkilöstön koulutusta säätelevät lait, asetukset, normit ja säännöt
- KVTES, OVTES

Työntekijöiden koulutustarpeet nousevat sekä yksilökohtaisista että yhteisöllisistä osaamisen edistämistarpeista. Koulutustarpeiden määrittelyssä huomioidaan palvelualueen ja tulosalueen yhteinen kehittäminen ja mahdolliset yhteiset tavoitteet. Myös hyvinvointisuunnitelman ja kunnan strategian sekä mahdollisten hankkeiden myötä voi nousta osaamistarpeita, joihin täydennyskoulutusta on hankittava.

Täydennyskoulutussuunnitelmaa ohjaavat lisäksi henkilöstön koulutukseen varatut resurssit, koulutustarpeen arviointi ja koordinointi sekä koko kunnan ja palvelu- ja tulosalueiden yhteiset, yksikkökohtaiset ja yksilölliset tarpeet.

## 3. Henkilöstön koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen

Euromääräinen resurssi myönnetään talousarvion yhteydessä tulosalueille. Tulosalueen päällikkö valmistelee resurssinjoon käyttösuunnitelmaan huomioiden sekä tulosalueen että yksiköiden tarpeet. Käyttötalouden euromääräistä resurssia tuetaan mahdollisuuksien mukaan hankkeisiin sisältyvillä resursseilla.

Henkilöstön osaamisresurssia koulutuksen tuottamiseen vahvistetaan koulutuksellisilla ja rakenteellisilla toimenpiteillä. Yhteistyömahdollisuudet lähialueen kuntien kanssa huomioidaan toimintaa kehitettäessä. Koulutuksen tavoitteena on edistää henkilöstön osaamista ja kyvykkyyttä vastata muuttuviin opetuksen ja kasvatuksen vaatimuksiin ja asiakaspalvelutarpeisiin. Osaamisen jakamista ja oppivan yhteisön oppimista edistävää toimintakulttuuria vahvistetaan yksiköissä ja tulosalueella. Vastuutahona toimii tulosalueen päällikkö ja yksikön esihenkilö.

Koulutussuunnitelman avulla kehitetään henkilöstön osaamista ja toimintaa kuntastrategian kärkien mukaisesti.

## 4. Henkilöstön täydennyskoulutuksen koordinointi

Täydennyskoulutuksen koordinoinnista vastaavat:

- tulosalueen päällikkö
- yksikön esihenkilö
- hankkeesta vastaava henkilö.

Tulosalueen päällikkö ohjaa ja valvoo kokonaisuutta.



## 5. Koulutukseen hakeutuminen

Koulutukseen hakeutumista ohjaa kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa tunnistettu työntekijäkohtainen koulutustarve sekä koko kunnan tasolla tunnistettu henkilöstön osaamistarpeen mukainen koulutustarve (esim. uudet ohjelmistot, tehtävien uudelleen järjestelyyn liittyvät tarpeet).

Työntekijä tekee sekä sisäisestä että ulkoisesta koulutuksesta koulutushakemuksen sähköiseen HR-järjestelmään lähiesihenkilölle, joka hyväksyy koulutuksen. Koulutushakemus tulee tehdä riittävän ajoissa, viimeistään kaksi viikkoa ennen koulutusta.

## 6. Henkilöstön täydennyskoulutuksen arviointi

Täydennyskoulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti osana käytössä olevia kokousrakenteita joulukuussa. Raportointi vuosittain ja tiedot kerätään tammikuussa koulutusvakuutusrahaston hakemusta varten.

### B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2022

#### 1. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden täydennyskoulutusmääräraha vuonna 2022 on 40 000 €. Täydennyskoulutusresurssi jakautuu sekä opetusta ja kasvatusta että hyvinvointia ja turvallisuutta edistäviin koulutuksiin. Tämän lisäksi Opetuspalvelut koordinoi erityisopettajan kelpoisuuteen tähtäävää koulutusta yhteistyössä Helsingin yliopiston Avoimen Yliopiston ja Mäntsälän kansalaisopiston kanssa. Täydennyskoulutustarjontaa täydentää käytössä olevien hankkeiden koulutussisällöt. Opetuspalveluiden asiantuntijat tuottavat opettajille valtakunnallisten opetussuunnitelmamuutosten edellyttämää osaamista edistävää koulutusta.

##### a) Toimintaympäristön muutokset 2022

Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opetussuunnitelmamuutoksista aiheutuva täydennyskoulutustarve. Korona-ajasta aiheutuvat sekä kouluterveyskyselystä tunnistetut lasten ja nuorten hyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistämisen tarpeet. Erityisopettajien saatavuuden edistäminen. Oppivelvollisuuslain aikaansaamat koulutukselliset muutostarpeet.

##### b) Painopistealueet

Vuoden 2022 aikana täydennyskoulutuksen sisällöt painottuvat seuraaviin sisältöihin: yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka, päihdekasvatus, tunne- ja vuorovaikutustaidot, ohjelmointiosaaminen ja robotiikka, rehtoreiden systemaattisen hyvinvointityön johtaminen, osallisuus- ja demokratiakasvatus, opettajien osaamista lisätään oppilaiden tukemiseen lähikoululla, vahvistetaan oppilashuoltohenkilöstön lyhytterapeuttista menetelmäosaamista (Cool Kids ja IPC). Lisäksi edistämme yhteistyössä Tuusulan kanssa toteutettavan täydennyskoulutuskalenterin rakentamista ja käyttöä.

Koulukohtaiset, osaamisen kehittämisen painopisteet on kirjattu koulukohtaiseen lukuvuosisuunnitelmaan. Koulukohtaiset painopisteet nousevat sekä yksilökohtaisista että yhteisöllisistä osaamisen edistämistarpeista. Koulukohtaiset painopistealueet sisältyvät ja/tai täydentävät tulosalueen valittuja painopistealueita. Käytettävissä olevat hankkeet ja niiden sisällöt tukevat tavoitteiden saavuttamista edellyttävää koulutusta.



## 2. Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuspalveluiden täydennyskoulutusmääräraha vuonna 2022 on 20 000 €. Koulutukset jakautuvat pedagogiikkaa ja vasun sisältöä kouluttaviin sekä turvallisuuteen, kuten ensiapu. Opetushallitus järjestää maksuttomia koulutuksia Varhaiskasvatustarpeiden muutoksiin ja varhaiskasvatussuunnitelman päivittämiseen kunnissa. Kuntaliiton järjestämät koulutukset varhaiskasvatustarpeiden muutoksiin ja asiakasmaksuihin on maksullista koulutusta. Varhaiskasvatuksen asiakastietojärjestelmän muutokseen liittyvät koulutukset ovat välttämättömiä uuden ohjelman haltuun ottamiseksi. Pedagogista koulutusta järjestetään kaikille yhteinen varhaiskasvatus -hankkeessa. Hankkeessa on paljon koulutuksia ja se kattaa suurelta osalta henkilöstön koulutustarpeet toimintavuosille 2021–2022, kuten lapsen tuen toteuttamiseksi inklusiivisesti, Ihmeelliset vuodet, Mapa, Mini nepsy sekä päiväkodin johtajien johtajuuskokonaisuudet. Tasa-arvo-hankkeessa koulutetaan henkilöstöä suunnitelmaan lapsen suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä liittyen ja varhaiskasvatussuunnitelman päivittämiseksi. Tarvittavat työohjaukset varhaiskasvatuksessa järjestetään koulutusmäärärahoista.

### a) Toimintaympäristön muutokset 2022

Valmistautuminen varhaiskasvatuksen sosionomien tuomaan muutokseen varhaiskasvatuksen tiimityössä.

### b) Painopistealueet

Vuoden 2022 aikana täydennyskoulutuksen painopisteenä ovat lasten osallisuus ja inklusio, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden päivityksen sisällys, lapsen tuen järjestämisestä varhaiskasvatuksessa sekä suunnitelma lapsen suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä uuden ohjelman, kuten asiakastietojärjestelmä.

## 3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

Vapaa-aika- ja hyvinvointipalveluissa koulutuksiin on varattu 3 600 €. Koulutuksissa huomioidaan nuoris- ja liikuntalain edellyttämät koulutukset, EA- koulutukset, tietotekniikan edellyttämät sekä korona exitiä tukevat koulutukset. Hankkeet lisääntyvät palvelualueella, ja niihin liittyvät koulutukset ovat keskeisiä hankkeiden kokonaisuuksien hallinnan kannalta.

Kansalaisopisto on varannut 1 000 € koulutuksiin. Koulutusten tarve painottuu osaamisperustaisten opintopolkujen laadintaan, jota toteutetaan yhteishankkeessa Keski-Uudenmaan opistojen kanssa. Markkinoinnin osaamisen kehittämiseen on jatkuvan opiskelun tarve. Opiston henkilöstö osallistuu paljon Kansalaisopistojen Liiton järjestämiin ajankohtaisiin koulutuspäiviin ja pidempikestoisiin koulutuksiin, jotka ovat ilmaisia osallistujille.

Kirjastoalalla maksutonta täydennyskoulutusta valtakunnallisesti tarjoavat pääasiassa alueelliset kehittämiskirjastot (8 kpl) sekä Aluehallintovirastot, jotka suunnittelevat vuosittaiset koulutustarjonnat kirjastokentältä tulevien koulutustoiveiden ja -tarpeiden, lakimuutosten, valtakunnallisten kampanjoiden (esim. kirjastot demokratian edistäjinä, digituki) ja toimintaympäristön muutosten pohjalta. Myös mm. Yleisten kirjastojen neuvosto, Kansalliskirjasto, Sitra ja kirjastokimpat itse saattavat suunnitella ja toteuttaa koulutuksia. Monien koulutusten tallenteita voi katsoa myöhemmin Kirjastokaista-palvelun



Sivistys- ja hyvinvointipalvelut  
koulutuskanavan kautta <https://www.kirjastokaista.fi/koulutuskanava/> ja laajempia verkossa suoritettavia opintokokonaisuuksia on koottu Liboppi-alustalle <https://liboppi.fi/>.

Kirjaston täydennyskoulutus on useimmiten 2-7 tunnin kokonaisuus tietyistä aiheista tai sarja koulutuspäiviä. Kirjaston henkilökunnan (11 hlöä) täydennyskoulutus henkilötöypäivinä on ollut viimeisen 3 vuoden ajan 60 päivän tasolla tai sen yli. Maksullisiin koulutuksiin kirjasto on varannut 3 300 €.

a) Toimintaympäristön muutokset 2022

Vapaa- aikapalveluissa töiden ja resurssien uudelleen harkintaa suhteessa etsivänuorisotyö/ohjaamo/perusnuorisotyö. Ennaltaehkäisevään nuorisotyöhön resurssien lisääminen töiden uudelleen järjestelyjen kautta. Nuorisopalvelujen ja koulunuorisotyön tehtävien selkiyttäminen ja vastuunjako.

b) Painopistealueet

Liikunta- ja nuorisopalveluissa lisä- ja täydennyskoulutukset painottuvat vuoden 2022 aikana ohjelmien vaihdosten myötä tietotekniikan taitojen kohentamiseen ja korona exitiin liittyviin koulutuksiin.

#### 4. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstö ja asiantuntijat

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstön osaaminen vaatii julkishallinnon ja hyvän hallinnon perusteiden, julkisuus- ja salassapitosäännösten, työ- ja virkaehtosopimusten ajantasaista hallintaa sekä taloushallinnon perusteiden osaamista. Tulosalueittain henkilöstön osaamisen vaatimukset liittyvät oman substanssin lainsäädännön ja ohjeiden tuntemiseen sekä työn tekemiseen liittyvien ohjelmistojen hyvään osaamiseen.

Asiantuntijahenkilöstön osalta osaamisen vaatimukset ovat yksilöllisiä liittyen tehtävän vaatiman asiantuntemuksen syventymiseen. Lisäksi asiantuntijahenkilöstöltä vaaditaan julkishallinnon ja hyvään hallintoon liittyvää osaamista.

Toimistohenkilöstön ja asiantuntijoiden täydennyskoulutusresurssiin on varattu 3 000 € ja lisäksi muille tulosalueille on varattu koulutusresurssia. Palvelualueella tunnistettujen osaamistarpeiden mukainen palvelualueen yhteinen täydennyskoulutus koordinoidaan palvelualueella ja toteutetaan yhteistyössä eri tulosalueiden kanssa järjestettävänä yhteisinä koulutuksina (esim. koulusihteerit ja tulosalueiden toimistosiheteerit yhdessä).

Lisäksi toimistohenkilöstölle ja asiantuntijoille varataan resurssia esim. kehityskeskustelujen yhteydessä käsiteltävien henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien mukaisesti.

a) Toimintaympäristön muutokset 2022

Talous- ja henkilöstöhallinnon vuonna 2022 vaihtuvat ohjelmistot vaativat koko toimistohenkilöstön koulutusta keskitetysti kunnan toimesta.

b) Painopistealueet

Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimistohenkilöstölle sekä tulosalueiden asiantuntijoille tehtiin koulutuskeskustelu keuhväällä 2022. Vastausten perusteella täydennyskoulutuksen painopistealueena koulusihteereiden ja opistosiheteereiden osalta nousivat erityisesti työehtosopimukseen (OVTES ja KVTES) ja taloushallintoon liittyvät koulutukset. Myös julkisuus- ja salassapitosäännöksiin liittyvät koulutukset nousivat toimistohenkilöstön kohdalla esille.



Sivistys- ja hyvinvointipalvelut

Asiantuntijoiden osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat kyselyn perusteella asiantuntijatehtävässä tarvittavan osaamisen syventämisessä koulutuksellisin keinoin. Asiantuntijoiden koulutustarpeet liittyvät tietosuojan ja tietosuojavastavan tehtävän, viestinnän ja markkinoinnin, oman substanssin lainsäädännön sekä HR-osaamisen kehittämiseen.

**Liite:** Vuoden 2022 suunnitellut koulutukset tulosalueittain (päivittyvä luettelo)