



## Siviksen koulutukset

**– Minkälaista koulutusta jäsenjärjestöt tuottavat ja miten Siviksen koulutusmuotoja kannattaa kehittää?**

Opintokeskus Siviksen jäsenjärjestöjen tavat toteuttaa vertaisopintoryhmiä, opintojaksoja ja opintojaksomalleja sekä koulutusmuotojen kehittämisideat

Kristiina Hannukaisen tutkimuksessa

Toimittanut Tia Yliskylä

Opintokeskus Sivis on valtakunnallinen järjestöjen oppilaitos, joka järjestää ja toteuttaa yhdessä jäsenjärjestöjensä kanssa erityisesti aktiivista kansalaisuutta ja järjestötoimintaa sekä vapaaehtoistoimintaa edistävää koulutusta ja siihen liittyviä materiaaleja. Sivis toteuttaa myös kaikille järjestötoimijoille avoimia koulutuksia ja keskustelutilaisuuksia.

Sivis tukee ja kehittää 75 valtakunnallisen jäsenjärjestönsä koulutustoimintaa. Järjestöjen koulutuksen kautta Sivis tukee elinikäistä oppimista, kansalaisten aktiivisuutta, kestävä elämää ja yhteiskunnan toimintaa.

### **Painopisteitä:**

- kehittää järjestöjen koulutusta kokonaisvaltaisesti
- tukea järjestötoiminnassa ja -koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista
- vahvistaa perustaitojen oppimista osana järjestötoimintaa
- kehittää järjestöosaamista ja -koulutusta kestävä elämää kunnioittaen.

Sivis järjestää vuosittain 6 600 koulutusta, joissa on 77 000 opintotuntia ja 1 100 vertaisopintoryhmää, joissa opiskellaan 41 000 tuntia.

# Siviksen koulutukset

**– Minkälaista koulutusta jäsenjärjestöt tuottavat ja miten Siviksen koulutusmuotoja kannattaa kehittää?**

Opintokeskus Siviksen jäsenjärjestöjen tavat toteuttaa vertaisopintoryhmiä, opintojaksoja ja opintojaksomalleja sekä koulutusmuotojen kehittämisideat  
Kristiina Hannukaisen tutkimuksessa

Toimittanut Tia Yliskylä

# Sisältö

5 | **Alkusanat**

6 | **Tiivistelmä**

8 | **Osa 1:**  
Vertaisopintoryhmä sopii etenkin  
pitkäjänteiseen yhdessä oppimiseen

13 | **Esimerkki:**  
Palkittu Syöpäyhdistyksen Rovaniemen  
Päiväkerho vaalii vuorovaikutusta

15 | **Osa 2:**  
Opintojaksoissa osaamistavoitteet kannattaa selkeyttää ja  
käyttää Siviksen asiantuntija-apua

21 | **Esimerkki:**  
Psoriasisliiton opintojaksot nostavat  
osaamistavoitteet

23 | **Osa 3:**  
Opintojaksomallit takaavat laadukkaan  
koulutuksen

27 | **Esimerkki:**  
Lentopelastusseurassa opintojaksomallit  
säästävät aikaa ja vaivaa

29 | **Tilastot**

# Alkusanat

Opintokeskus Siviksen asiantuntija Kristiina Hannukainen on tutkinut Siviksen jäsenjärjestöjen toteuttamia koulutuksia Sivisverkossa. Tutkimuksen ideana oli tarkastella, minkälaista koulutusta järjestöt toteuttavat ja mistä ne kouluttavat. Lisäksi tutkittiin, minkälaisena järjestöjen Sivisverkkoon kirjattu koulutustarjonta näyttäytyy osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Tarkastelussa olivat vuonna 2018 Siviksen jäsenjärjestöjen toteuttamat koulutukset: opintojaksot, opintojaksomallit ja ammatillinen lisäkoulutus sekä vuoden 2019 vertaisopintoryhmät ja opintosetelirahoituksella rahoitetut koulutukset.

Tähän julkaisuun on tiivistetty olennaiset tutkimustulokset ja kehittämisi-deat. Kristiina Hannukaisen lisäksi on haastateltu Opintokeskus Siviksen muita asiantuntijoita. Käytännön esimerkkejä koulutusmuotojen käyttämisestä kertovat Siviksen jäsenjärjestöt.

Hämeenlinnassa 7.12.2020

Tia Yliskylä

Toimittaja



# Tiivistelmä

## Kolme koulutusmuotoa eri käyttötarkoituksiin

Kristiina Hannukaisen Sivisverkon koulutusten tutkimuksen keskiössä olivat vertaisopintoryhmät, opintojaksot ja opintojaksomallit. Jokainen kolmesta koulutusmuodosta on Siviksen jäsenjärjestöille tarpeellinen, koska niiden käyttötarkoitukset järjestöissä ovat erilaiset.

## Vertaisopintoryhmissä oivalletaan yhdessä

Vertaisopintoryhmät sopivat etenkin pitkäjänteiseen yhdessä oppimiseen. Ne toimivat monenlaisessa oppimisessa, muun muassa toiminnallisuuden ja osallisuuden tukemisessa. Keskiössä on vertaisuus. Ryhmissä oppiminen rakentuu useimmiten yhdessä oivaltamisesta. Olennaista on ryhmän opiskelun suunnittelu yhdessä.

Hannukainen yllättyi siitä, miten harva Siviksen jäsenjärjestöistä raportoi vertaisopintoryhmiä Sivisverkossa. Vain 33 jäsenjärjestöä oli kirjannut vertaisopintoryhmiä Sivisverkkoon. Hän toivookin, että vertaisopintoryhmien hyödyt ja mahdollisuudet huomioitaisiin laajemmin.

Hannukainen tuli siihen tulokseen, että Sivisverkkoa kannattaa kehittää etenkin vertaisopintoryhmien suunnittelun osalta, jotta se tukisi paremmin vertaisryhmille ominaisen oppimisen suunnittelua ja dokumentointia.

## Opintojaksojen osaamistavoitteiden kuvaamiseen ja koulutuksen laadun kehittämiseen saa Siviksestä tukea

Opintojaksot ovat Siviksen jäsenjärjestöjen suosituin tapa järjestää koulutuksia. Opintojaksoina järjestettiin yli 5200 koulutusta vuonna 2018. Opintojaksot ovat Siviksen jäsenjärjestöjen seminaareja, kursseja tai luentoja, joissa osallistuja oppii uusia tietoja ja taitoja.

Yksi Kristiina Hannukaisen tutkimuksen keskeisimmistä havainnoista oli, että suurin osa Sivisverkossa raportoidusta koulutuksista on hyvää perustasoja, vaikka kaikki hyvän opintojakson ominaisuudet eivät toteutuneetkaan.

Toinen havainto liittyy opintojaksojen osaamistavoitteisiin. Ne oli ymmärretty eri järjestöissä eri tavoin. Lisäksi osaamistavoitteiden kuvaamisessa oli isoja eroja. Hannukainen suosittelee uutta yhteistä ohjeistusta sekä opintojaksojen että osaamistavoitteiden kuvaamiseen.

Hannukaisen tutkimuksen kolmas keskeinen havainto oli, että Siviksen asiantuntija-avulle on tarvetta. Jäsenjärjestöjen kannattaakin rohkeasti pyytää apua osaamistavoitteiden kuvaamiseen ja koulutuksen laadun kehittämiseen. Jäsenjärjestöt saavat apua Siviksen asiantuntijoilta.

– Sitä kautta kaikilla on samat mahdollisuudet toteuttaa laadukasta koulutusta, Kristiina Hannukainen sanoo.

## Opintojaksomallit takaavat laadukkaan koulutuksen

Opintojaksomalli on koulutus, joka suunnitellaan yhteistyössä Opintokeskus Siviksen asiantuntijoiden kanssa. Tarkat kriteerit takaavat, että lopputuloksena on laadukas koulutusmalli.

Opintojaksomallit kehittävät järjestöjen koulutusten laatua tuloksettaasti. Opintojaksomallien hyöty ulottuu laajasti järjestön koko koulutustoimintaan, koska laadukkaan opintomallin piirteitä osataan hyödyntää systemaattisesti muissakin koulutusmalleissa. Opintojaksomallit ovatkin Siviksen jäsenjärjestöille mainio koulutuksen laadun tae.

Vuonna 2018 opintojaksomalleja toteutti vain 10 Siviksen jäsenjärjestöä. Hannukainen havaitsi tutkimuksessaan, että järjestöt tarvitsevat käytännön tukea niin koulutusten laadun kehittämiseen kuin pedagogisen laadun nostamiseen.

# Osa 1: Vertaisopintoryhmä sopii etenkin pitkäjännteiseen yhdessä oppimiseen

– Vertaisopintoryhmissä toiminta näytti aineiston perusteella keskittyvän suurelta osin terveyteen ja hyvinvointiin sekä arkeen ja harrasteisiin. Aineistosta erottuivat edukseen tavoitteellisesti vertaisuuteen, yhteissuunnitteluun ja osallisuuteen pyrkivät kurssit, Opintokeskus Siviksen asiantuntija **Kristiina Hannukainen** kertoo.

Vertaisopintoryhmät sopivat monenlaiseen oppimiseen, muun muassa toiminnallisuuden ja yhteisyyden tukemiseen. Keskiössä on vertaisuus. Ryhmissä oppiminen rakentuu useimmiten yhdessä oivaltamisesta. Olennaista on koulutuksen suunnittelu yhdessä.

Hannukainen yllättyi siitä, miten harva Siviksen jäsenjärjestöistä raportoi vertaisopintoryhmiä Sivisverkossa. Vain 33 jäsenjärjestöä oli kirjannut vertaisopintoryhmiä Sivisverkkoon. Hän toivookin, että vertaisopintoryhmien hyödyt ja mahdollisuudet huomioitaisiin laajemmin.

Hannukainen tuli siihen tulokseen, että Sivisverkkoa kannattaa kehittää etenkin vertaisopintoryhmien suunnittelun osalta. Siviksessä ryhdytään kehittämään vertaisopintoryhmätoimintaa vuonna 2020.

## Vertaisopintoryhmässä on vähintään viisi jäsentä ja osaamistavoite

Vertaisopintoryhmä on Opintokeskus Siviksen jäsenjärjestön toimintaa, jossa opitaan nimensä mukaisesti yhdessä vertaisten kanssa.

Vertaisopintoryhmissä kohtaavat eri-ikäiset ja ammatti- ja koulutustasultaan erilaiset henkilöt. Ryhmä koostuu vähintään viidestä 15 vuotta täytäneestä jäsenestä. Ryhmällä on määritelty osaamistavoite. Opiskelu ver-



taisryhmässä voi olla tietojen lisäämistä, taitojen harjoittelua, osaamisen kehittämistä tai toimintakyvyn ylläpitämistä. Tärkeää on kokemusten ja näkemysten jakaminen.

Vertaisopintoryhmissä opiskeluaihe, tavoitteet ja aikataulu sovitaan yhdessä. Toiminnalle on ominaista, että ryhmä tekee suunnitelman opiskelutaan opiskelukauden alussa. Ryhmällä voi olla vetäjä, mutta kaikki jäsenet ovat vastuussa ryhmän oppimisesta.

## Vertaisopintoryhmä sopii monenlaiseen oppimiseen

Sivisverkko-tutkimuksen aineistosta käy ilmi, miten vertaisopintoryhmä sopii monenlaiseen oppimiseen. Mukaan mahtuu muun muassa toiminnallisuutta tukevia ryhmiä ja yhdessä oloa tukevia ryhmiä. Yleisesti ottaen Siviksen vertaisopintoryhmät ovat nimensä mukaisesti vertaisuutta tukevia. Ryhmissä oppiminen rakentuu useimmiten yhdessä oivaltamisesta.

Käytännössä vertaisopintoryhmien toiminta on laajaa: esimerkiksi keskustelu- ja liikuntaryhmiä, kuoroja sekä arjen haasteiden tunnistamiseen, toimintakyvyn ylläpitoon ja tiedon jakamiseen keskittyneitä ryhmiä.

– Yllättävää oli, että kaikkiaan 1147 kurssista vain 5 sisälsi digitaitojen opettelua. Nyky-yhteiskunnassa digitaidot olisivat voineet olla niitä, joita olisi opeteltu enemmänkin yhdessä ja pitkäkestoisesti. Korona on tänä vuonna ajanut järjestöt miettimään uudelleen toimintansa ydintä ja sähköistämään kursejaan. Digitalisoituminen näkyy varmasti tulevaisuudessa koulutuksissa, Hannukainen sanoo.

Digitaitojen opiskelu voisi olla luontevaa nimenomaan vertaisopintoryhmänä.

– Tässä on myös järjestöillä hoksaamisen paikka, että mikä koulutus on mahdollista toteuttaa vertaisopintoryhmänä ja mikä ei, Hannukainen sanoo.

## Vertaisopintoryhmissä jaetaan tietoa, ajatuksia ja kokemuksia

Siviksen asiantuntija **Lea Lihavainen** on työskennellyt pitkään vertaisopintoryhmien kanssa. Hän näkee vertaisopintoryhmät hyödyllisinä. Ne toimivat erityisen hyvin esimerkiksi silloin kun on tärkeää jakaa osallistujien omia kokemuksia, ajatuksia ja tietoa.

Lisäksi vertaisopintoryhmää voi hyödyntää esimerkiksi paikallisiin tarpeisiin tai tiedon jakamiseen oman järjestön sisällä.

- Hyödyllisessä koulutuksessa mukana ollut voi jakaa siellä oppimaansa omalle järjestölleen vertaisopintoryhmässä. Näin useampi hyötyy koulutuksen annista.

Vertaisopintoryhmät voivat olla myös luovia ja tutkivia ryhmiä, joissa ryhmän jäsenten aktiivisuudella ja yhteisellä oivaltamisella on tärkeä rooli.

Lea Lihavaisen mukaan vertaisopintoryhmät ovat myös merkki järjestön aktiivisuudesta ja jäsenten moninaisten kiinnostuksen kohteiden huomioidmisesta.

- Jokaisen järjestön voi odottaa arvostavan ruohonjuuritason aktiivisuutta. Vertaisopintoryhmä voi tukea jäsenten oma-aloitteisuutta. Lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden osallistua yhdistyksen toimintaan itseä kiinnostavan aiheen kautta.

## Yhdessä oppiminen ja vuorovaikutus ovat vertaisopintoryhmien kulmakiviä

Vertaisopintoryhmien erityismerkitys liittyy oppimiseen kohtaamisen ja yhteisen vuorovaikutuksen kautta. Tarkoituksena on tuoda ihmisiä yhteen, auttaa, osallistaa ja rakentaa toimintakykyä. Oppiminen tapahtuu ryhmässä. Olennaista on ryhmän jäsenten yhteinen suunnittelu.

- Esiin nousevat niin pitkäjänteisyys kuin inhimillinen puoli, eli se, että kohdataan toinen toisiaan. Vertaisopintoryhmät ovat ennen kaikkea kokemusten ja tarinoiden jakamista. Oppiminen syntyy niiden kautta, Kristiina Hanukainen tiivistää.

Hän yllättyi siitä, miten harva Siviksen jäsenjärjestöistä toteuttaa vertaisopintoryhmiä Sivisverkossa. Vain 33 jäsenjärjestöä oli kirjannut vertaisopintoryhmiä Sivisverkkoon.

Näistä järjestöistä 17 raportoi alle 10 vertaisopintoryhmää. Kaikkiaan 9 jäsenjärjestöä raportoi Sivisverkossa 10–30 vertaisopintoryhmää, 4 jäsenjärjestöä 40–100 vertaisopintoryhmää ja vain 3 jäsenjärjestöä 100–300 vertaisopintoryhmää.

– Tämä opiskelumuoto on selvästi vain muutaman järjestön suosiossa. Voihan toki olla, että kaikkia vertaisopintoryhmiä ei ole kirjattu Sivisverkkoon. Yhä useamman järjestön kannattaisi kuitenkin huomioida vertaisopintoryhmien hyödyt ja mahdollisuudet paikallistoiminnassaan.

Opintokeskus Siviksessä vertaisopintoryhmät nähdään varteenotettavana koulutusmuotona jatkossakin ja sitä tullaan kehittämään.

## **Yhteissuunnittelussa ja jaottelussa on kehittämisen tarvetta**

Kristiina Hannukainen huomasi tutkimuksessaan, että vertaisopintoryhmien yhteissuunnittelu ei toiminut toivotusti. Monen ryhmän kohdalla yhteissuunnittelua oli kirjoitettu auki sangen vähän, vaikka se on keskeinen osa vertaisopintoryhmätoimintaa.

– Vaikka yhteissuunnittelu olisi ikään kuin itsestään selvää, suunnittelu tulisi kirjoittaa auki. Yhteissuunnittelu tuo esiin mielenkiinnon kohteet ja osaamistarpeet. Prosessin auki kirjoittaminen helpottaisi myös järjestön omaa koulutuksen suunnittelutoimintaa, Hannukainen toteaa.

Toinen pulma oli vertaisryhmien erityisyyden syrjään jääminen. Jotkut vertaisopintoryhmät olivat osittain opintojaksojen kaltaisia. Lisäksi tärkeät seikat kuten yhteissuunnittelu, vertaisuus ja sanallistettu osallisuus eivät tulleet selkeästi esille.

– Koko tutkimusaineistoon heijastuva yleisongelma on, että järjestöjen pitäisi erottaa mikä on tiedon jakamista ja mikä oppimista. Nyt ne nähdään synonyymeinä, ja niitä ei osata erotella osaamistavoitteista. Järjestöt näkevät

roolinsa enemmän tiedon jakajina kuin oppimisen paikkoina. Vertaisopintoryhmät ovat esimerkkejä paikoista, jotka mahdollistavat oppimisen, koska ne ovat jatkuvuudeltaan pitkäkestoisia, Hannukainen sanoo.

Hän huomasi myös, että Sivisverkon työkalu määrittää paljon suunnittelua.

– Tulisiko Sivisverkkoon lisätä vertaisryhmien yhteissuunnittelulomakkeelle kohta, jossa voi ideoida yhteissuunnittelun toteuttamistapoja tai mahdollistaa toteutuneen yhteissuunnittelun kuvauksen? Vertaisryhmien inhimillinen, sivistävä ja toimijuutta vahvistava puoli tulisi saada paremmin esiin.

Hannukainen kaipasi lisää tietoa myös konkreettisesta oppimisesta: millainen on vertaisopintoryhmien oppimisprosessi ja oppimistulos sekä osallisuuden merkitys?

– Paljon arvokasta tietoa tuntuu nyt jäävän tavoittamatta. Olisiko ratkaisu räätälöidympi tietojen syöttö Sivisverkkoon? Olisi mielenkiintoista saada tietää, kuinka vertaisuus vaikutti osallistujiin ja osallisuuden kehittymiseen sekä millaiset olivat osallistujien vaikuttamisen mahdollisuudet yhteissuunnitteluun, Hannukainen pohtii.

## Numerot

- Vertaisopintoryhmiä toteutti vuonna 2019 kaikkiaan 33 järjestöä. Yhteensä vertaisopintoryhmiä oli 1147 kpl, tunteja käytettiin 41 046 h ja niissä oli yhteensä 18 297 osallistujaa.
- Opintokeskus Siviksen vertaisopintoryhmätuki on 3 €/h.
- Opintokeskus Siviksessä oli vuonna 2018 yhteensä 71 jäsenjärjestöä, jotka lukeutuivat kansanterveys- ja vammaisjärjestöihin, kasvatus- ja kulttuurijärjestöihin, erityisjärjestöihin sekä neuvonta-, luonto ja ympäristöjärjestöihin.

# Esimerkki: Palkittu Syöpäyhdistyksen Rovaniemen Päiväkerho vaalii vuorovaikutusta

Kasvokkain tapaaminen. Juttelu ja kuuntelu. Vertaistuki. Tiedon jakaminen. Yhteinen tekeminen.

Siinä Pohjois-Suomen Syöpäyhdistyksen Rovaniemen osaston Päiväkerho-vertaisopintoryhmän tärkeimpiä asioita.

Helli Suomisen stipendin saanut Päiväkerho on mainio esimerkki toime-liaasta vertaisopintoryhmästä. Tapaamisia on kahdesti kuussa. Monesti jutellaan tai kutsutaan vieraita keskustelemaan. Lisäksi retkeillään, kuntoil-laan – joskus jopa golfataan. Kulttuuria nautitaan teatterista taidenäyttelyihin.

Vakituisia kerholaisia on parisenkymmentä. Toisaalta kiinnostavimmat luennot houkuttelevat enemmänkin kuulijoita.

– Ryhmä arvostaa arkisia asioita, kuten suoraa vertaistukea, uusiin ihmisiin tutustumista, tuttujen kanssa keskustelua kahvikupposen ääressä ja uu-den oppimista. Monelle on tärkeää päästä tuulettumaan kodin ympäröistä, kertoo Päiväkerhon ohjaaja ja Pohjois-Suomen Syöpäyhdistyksen Rovanie-men osaston puheenjohtaja **Paula Tolonen**.

Vertaisopintoryhmien erityismerkitys liittyy oppimiseen kohtaamisen ja yh-teisen vuorovaikutuksen kautta. Olennaista on yhteinen suunnittelu. Kristii-na Hannukainen huomasi tutkimuksessaan, että yhteissuunnittelu ei aina toimi toivotusti. Miten Päiväkerhon yhteissuunnittelu toimii?

– Ihan tavallisella tavalla, Tolonen naurahtaa.

Se tarkoittaa, että yhdessä pohditaan, mitä Päiväkerhossa tehdään. Yh-teinen keskustelu ja toiveiden huomioon ottaminen on luontevaa. Yhteis-suunnittelu on myös virkistävää.

– Omissa ajatuksissaan sitä urautuu tiettyihin kaavoihin, mutta yhteissuunnittelussa tulee hyviä ideoita ja uusia näkökulmia, vaikkei kaikkea aina pystyisikään toteuttamaan.

Toiminnan jatkuvuus on päiväkerholaisille tärkeitä. Myös taloudellista tukea arvostetaan. Tärkeintä ovat kuitenkin kasvokkaiset tapaamiset.

– Kun päästään tapaamaan, olo on turvallinen ja kotoisa. Pyrimme siihen, että kerho on tasavertainen paikka kokoontua ja puhua. Saa myös vaieta ja kuunnella toisten tarinoita.

Päiväkerhon lisäksi Pohjois-Suomen Syöpäyhdistyksen Rovaniemen osastoon kuuluu viisi muuta vertaisopintoryhmää: miesten ja naisten keskusteluryhmät, Myelooma-ryhmä, vesijumpparyhmä ja seurakunnan kanssa yhteinen hengellisen pohdinnan ryhmä.

Koronan vuoksi kaikki ryhmät ovat tauolla.

– Emme ole käyttäneet sähköisiä kokoontumiskeinoja korona-aikana, koska se voisi olla osalle turhan haasteellista. Ehkä tulevaisuudessa mekin pääsemme mukaan some-maailmaan, ja sillä tavalla voimme saada nuorempiakin mukaan toimintaamme, Paula Tolonen sanoo.

# Osa 2: Opintojaksoissa osaamistavoitteet kannattaa selkeyttää ja käyttää Siviksen asiantuntija-apua

Opintojaksot ovat Siviksen jäsenjärjestöjen suosituin tapa järjestää koulutuksia. Siviksen asiantuntija **Kristiina Hannukainen** tutki Sivisverkossa vuonna 2018 toteutuneita ja tukea saaneita opintojaksoja.

Yksi keskeisimmistä havainnoista oli, että suurin osa Sivisverkossa toteutettavassa koulutuksesta on hyvää perustasoa, vaikka kaikki hyvän opintojakson ominaisuudet eivät toteudukaan.

Toinen havainto liittyy osaamistavoitteisiin. Ne oli ymmärretty eri järjestöissä eri tavoin. Lisäksi osaamistavoitteiden kuvaamisessa oli isoja eroja. Hannukainen suosittelee uutta yhteistä ohjeistusta sekä opintojaksojen että osaamistavoitteiden kuvaamiseen.

Hannukaisen tutkimuksen kolmas keskeinen havainto oli, että Siviksen asiantuntija-avulle on tarvetta. Jäsenjärjestöjen kannattaakin rohkeasti pyytää apua osaamistavoitteiden kuvaamiseen ja koulutuksen laadun kehittämiseen.

## Opintojaksot ovat seminaareja, kursseja tai luentoja

Opintojaksot ovat Siviksen jäsenjärjestön seminaareja, kursseja tai luentoja, joissa osallistuja oppii uusia tietoja ja taitoja. Kestoltaan ne ovat vähintään yhden opetustunnin mittaisia.

Opintojaksot on tarkoitettu yli 15-vuotiaille osallistujille. Osallistujia on vähintään seitsemän ja toteutus on kalenterivuoteen sidottua.

Opintojaksoilla on selkeät osaamistavoitteet, jotka kertovat, mitä osallistujien odotetaan osaavan koulutuksen suoritettuaan, että sisältö vastaa asetettuja tavoitteita ja että opintojakso toteutetaan tehdyn suunnitelman mukaan. Käytettävät opetusmenetelmät ja toteutustavat tukevatkin tavoitteiden mukaista oppimista.

Opintojakso-opinnoilla ei saavuteta oikeutta ammatin harjoittamiseen tai suoriteta ammattitutkintoa. Siviksen tavoitteena on, että jäsenjärjestön taloudellista tukea saavat opintojaksot tukevat järjestön strategiaa ja perustehtävästä nousevia tavoitteita.

## Tutkimuksessa analysoitiin yli 5200 opintojaksoa

Analysoitavia opintojaksoja oli yhteensä 5272. Niitä toteutti kaikkiaan 67 järjestöä.

– Sisällöltään opintojaksot voivat olla aivan mitä tahansa. Opintojaksoissa laajakirjoisuus ja järjestöjen erilainen toiminta tulee selvästi esiin, Kristiina Hannukainen toteaa.

Tutkimuksessa opintojaksoja tarkasteltiin kokonaisuutena. Huomiota kiinnitettiin niiden esittelyihin, toteuttajaan, osaamistavoitteisiin, aiheeseen, aihealuokkaan ja ohjelmaan.

Aineiston perusteella koulutuksen kohderyhmät voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan: järjestön ulkopuolisille tarkoitettuun koulutukseen ja järjestön sisällä omaa toimintaa tukevaan koulutukseen.

## Valtaosa Sivisverkon opintojaksoista on hyvää perustasoa

Kristiina Hannukainen havaitsi, että suurin osa Sivisverkossa toteutettavassa koulutuksesta on hyvää perustasoa, vaikka kaikki hyvän opintojakson ominaisuudet eivät toteudukaan.

– Meillä on hyvää ja ymmärrettävää koulutusta, sinänsä toimivaa, mutta pedagogisesti erinomaisen laadukkaita on vain vähän. Voimme silti olla



erittäin tyytyväisiä, että suurin osa on hyvää tasoa, koska koulutuksia suunnittelevat ja toteuttavat järjestöissä taustoiltaan hyvin erilaiset henkilöt. Ainahan voi koulutusta kehittää, myös laadukasta. Kehittämistyö ei mene koskaan hukkaan.

Minkälaista sitten on pedagogisesti laadukas ja erinomainen koulutus? Hannukainen nimeää osuvimmat kriteerit. Laadukas koulutus on kenen tahansa kouluttajan toteutettavissa ja toistettavissa. Se on sisällöltään realistinen ja uskottava, osallistava ja opetuksellinen. Aikataulut, tuntitoteutus, puhujat tai opettajat tuodaan esiin. Mitoitus on toimiva. Osaamistavoitteet kuvataan verbein ja ymmärrettävin lausein.

## Osaamistavoitteet kertovat, mitä koulutuksessa ollut osaa

Opintojakson osaamistavoitteissa kuvataan koulutuksen tavoitteet. Fokus on nimenomaan osaamisessa eikä tieto-, oppimis- tai opetustavoitteissa. Osaamistavoitteen avulla sanoitetaan, millaista osaamista koulutuksen kautta syntyy.

Osaamistavoitteiden määrittely perustuu aina kohderyhmän, järjestöarjen ja sen sisältämien todellisten työtehtävien sekä niissä kohdattavien osaamistarpeiden tunnistamiseen.

– Mietitään siis aidosti, millaista osaamista tämän päivän järjestöarjessa tarvitaan ja miten niihin vastataan koulutuksella, Siviksen asiantuntija **Mia Valanne** tähdentää.

Osaamistavoite koostuu osaamista kuvaavasta verbistä sekä tekemisen kohteen kuvaamisesta. Osaamista kuvaavat verbit luokitellaan kuudelle eri tasolle, aina yksinkertaisesta muistamisen tasosta monimutkaisempaan uuden luomisen tasoon. Verbin taso valitaan niin, että se vastaa todellisia osaamistarpeita järjestöarjessa.

– Kun osaamistavoitteet kirjoitetaan konkreettiseen ja mitattavaan muotoon, voidaan niiden perusteella suunnitella koulutussisällöt, oppimateriaalit sekä koulutus- ja arviointimenetelmät osaamistavoitteita tukeviksi ja linjakkain. Näin mahdollisista oppijoiden oppiminen ja osaamisen kehittyminen ja saadaan järjestötoimintaan lisää osaamista, Valanne sanoo.

Esimerkki osaamistavoitteista:

Koulutuksen jälkeen osallistuja osaa

- Selittää hallituksen toimijoiden roolit ja vastuut
- Toimia hallituksen puheenjohtajana
- Kehittää yhdistyksen toimintaa

## Osaamistavoitteiden kuvaamisessa on kehittämisen paikka

Kristiina Hannukainen oivalsi tutkimuksessaan, että opintojaksojen selkein kehittämistarve liittyy sekä opintojaksojen että osaamistavoitteiden kuvaamiseen. Niihin tarvitaan jatkossa Sivikseltä nykyistä selkeämmät ohjeet ja käytännöt sekä järjestöiltä innostusta lähteä kehittämään niitä.

– Kaikissa järjestöissä ei ole sisäistetty, mitä osaamistavoite tarkoittaa. Olisi hyvä miettiä yhteinen ohjeistus siihen, millä tavoin ja millä sanoin osaamista on kuvattava ja esittelyjä kirjoitettava, Hannukainen toteaa.

Hän nostaa osaamista kuvaavat verbit keskiöön: järjestöllä pitää olla toimivat, osaamista kuvaavat verbit. Apuna voi käyttää esimerkiksi Siviksen Lisää laatua koulutukseen -opasta.

Hannukainen huomasi, että opas ei ole kaiken kattava osaamistavoitteiden verbien määrittäjä. Parhaillaan laatuoppaan verbien listaa päivitetään. Kaiken kaikkiaan järjestöillä tulee olla koulutuksen kuvaamisessa toimivat, osaamista kuvaavat verbit, vaikka ne eivät löytyisikään laatuoppaasta.

– Osaamistavoitteita ja koulutusten esittelyjä ei kannata esittää kysymysmuodossa tai ranskalaisin viivoin. Tarvitaan kokonaisia ja kuvaavia lauseita. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota sanavalintoihin: esimerkiksi ”antaa vinkkejä” tai ”jalkauttaa” eivät ole osaamistavoitteita, Hannukainen havainnollistaa.

Myös opintojaksojen kuvaamiseen on kiinnitettävä huomiota: kyseessä on esittely, jonka pohjalta annetaan lupaus tulevasta koulutuksesta, sisällöistä ja osaamisen saavuttamisesta. Tämän pohjalta koulutukseen osallistujat valitsevat osallistumisensa kyseiseen toimintaan. Kuvaukset on kirjoitettava niin, että ne houkuttelevat osallistumaan.

Siviksestä saa käytännönläheistä tukea opintojaksojen ja osaamistavoitteiden kuvaamiseen

Hannukaisen tutkimuksessa näkyi, että koulutuksen suunnittelu ja Sivisverkkoon tallentamisen vastuu kasautuvat järjestöissä henkilöille, joilla ei välttämättä ole pedagogista kokemusta.

– Henkilöiden työaika, tietämys syötettävien koulutusten sisällöstä ja omat pedagogiset taidot saattavat vaihdella, samoin kuin koulutusten suunnitteluun vuosittain käytetty aika. Nämä kaikki asiat vaikuttavat kokonaislaadukkuuteen.

Hannukainen korostaa, että jäsenjärjestöt saavat apua Siviksen asiantuntijoilta.

– Sitä kautta kaikilla on samat mahdollisuudet toteuttaa laadukasta koulutusta. Emme kirjaa koulutuksia järjestöjen puolesta Sivisverkkoon, mutta autamme prosessien kehittämisessä.

## On tärkeää, että koulutukset kirjataan Sivisverkkoon

Sivisverkon tiedot ovat yksi olennaisista välineistä Siviksen jäsenjärjestöjen koulutusten hallintaan ja koulutusten laadun kehittämiseen.

– Sivisverkko tekee näkyväksi, mitä Sivis ja järjestöt yhdessä kouluttavat. Näkyvänä oleminen on olemassa oloa. Sanallistaminen on tärkeää. Ja se ei tarkoita kahta sanaa, vaan oikeasti kuvaamista, josta koulutus aidosti välittyy, Hannukainen toteaa.

On tärkeää, että kaikki Siviksen jäsenjärjestöjen koulutukset ja tunnit lisätään Sivisverkkoon, jotta todellinen koulutustuntien määrä tulee kirjattua.

– Vaikka koulutuksesta ei tulisi järjestölle kuluja, maksuttomienkin koulutusten tuntimäärät vaikuttavat Siviksen jatkossa saamaan rahoitukseen, Siviksen koulutuspäällikkö **Susanna Plathan** sanoo.

## Numerot

- Vuonna 2018 Siviksen jäsenjärjestöt toteuttivat 5272 opintopaksoa. Toteuttajajärjestöjä oli 67.
- Siviksen opintopaksojen taloudellinen tuki on 26 €/tunti. Tuki voi olla maksimissaan 55 % koulutuksen kuluista.
- Opintokeskus Siviksessä oli vuonna 2018 yhteensä 71 jäsenjärjestöä, jotka lukeutuivat kansanterveys- ja vammaisjärjestöihin, kasvatus- ja kulttuurijärjestöihin, erityisjärjestöihin sekä neuvonta-, luonto ja ympäristöjärjestöihin.

## Esimerkki: Psoriasisliiton opintojaksot nostavat osaamistavoitteet esiin

Psoriasisliitossa opintojaksoja pidetään hyödyllisenä koulutusmuotona hyvän suunnittelun vuoksi. Osaamistavoitteiden ansiosta koulutus on laadukasta.

– Opintojakso vakioi sen, että koulutus on aina hyvää, eikä välillä hyvää tai toisinaan melkein hyvää. Kun ammattimaisesti suunnitellaan, koulutus on aina tasalaatuista. Sivisverkon opintojakson suunnitelmapohja ohjaa meillä kenet tahansa toteuttamaan koulutuksen hyvin, vaikka ei olisi pedagogista osaamista, kertoo koulutuksen suunnittelija **Anne Savuoja** Psoriasisliitosta.

Psoriasisliitto on kokenut opintojaksojen järjestäjä. Vuonna 2019 järjestö toteutti kaikkiaan 23 opintojaksoa. Koulutukset liittyivät pääasiassa yhdistystoiminnan kehittämiseen, hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen sekä kuntoutumiseen.

Ensisijaisesti kohderyhmänä ovat psoriasista sairastavat ja psoriasisyhdistysten jäsenet. Lisäksi koulutusta järjestetään yhdistysten luottamushenkilöille ja vapaaehtoistoimijoille.

Opintojaksojen suunnittelussa osaamistavoitteet ovat olennaisia. Anne Savuoja innostui Siviksen asiantuntijan **Mia Valanteen Osaamistarpeet esiin** -koulutuksesta. Sen ansiosta Psoriasisliitossa otettiin osaamistavoitteet kärjeksi, kun lähdettiin suunnittelemaan uutta vertaisryhmien ohjaajakoulutusta.

Uuteen koulutukseen kuuluu nyt kaikkiaan 16 erilaista osaamistavoitetta. Koulutuksen jälkeen osallistuja osaa esimerkiksi kertoa, miksi hyvien elintapojen omaksuminen on tärkeää ihmisen terveydelle, osaa antaa esimerkkejä osallistujien sitouttamiskeinoista ja osaa kuvata, millaista tukea itse haluaisi vertaisryhmältä.

– Osaamistavoitteista lähtevä koulutussuunnittelu istuu hyvin ajatuksiini.

On ollut helppoa edetä, kun koko koulutustiimi tietää, mistä puhutaan.

Miten osaamistavoitteet käytännössä toteutuvat, se nähdään myöhemmin. Pilottikurssi alkoi lokakuussa 2020.

– Kiireessä ei kaikkea tule aina kirjattua viimeisen päälle. Mutta tulipahan nyt mietittyä tarkasti esimerkiksi ne osaamistavoitteet.

Savuoja toivoo, että hyvän koulutussuunnittelun ja osaamislähtöisyyden kehittäminen jatkuu. Lisäksi voitaisiin tehdä yhteisiä opintojaksoja ja opintojaksomalleja useiden järjestöjen käyttöön.

– Siinä toteutuisi avoimuuden ja jakamisen periaate. Olisi hienoa, jos Siviisverkossa olisi lisää eri järjestöjen opintojaksomalleja. Niitä voisi pikkuviilausten jälkeen toteuttaa myös omassa järjestössä.

# Osa 3: Opintojaksomallit takaavat laadukkaan koulutuksen

Sivisverkossa raportoitiin vuonna 2018 251 koulutusta toteutetuiksi opintojaksomallien avulla. Opintojaksomalleija toteutti vain 10 Siviksen jäsenjärjestöä. **Kristiina Hannukaisen** tutkimuksessa selvisi, että opintojaksomallit ovat Siviksen jäsenjärjestöille mainio koulutuksen laadun tae.

Lisäksi hyöty valuu koko koulutustoimintaan, koska laadukkaan opintojaksomallin piirteitä osataan hyödyntää systemaattisesti muissakin koulutusmalleissa. Hannukainen havaitsi, että järjestöt tarvitsevat käytännön tukea niin koulutusten laadun kehittämiseen kuin pedagogisen laadun nostamiseen. Siviksen järjestökohtainen tuki jatkuu, jotta yhä useampi järjestö voi kehittää opintojaksomalleja.

## Opintojaksomalli yhdenmukaistaa koulutuksen toteutuksen

Opintojaksomalli on koulutus, joka suunnitellaan yhteistyössä Opintokeskus Siviksen asiantuntijoiden kanssa. Tarkat kriteerit takaavat, että lopputuloksena on laadukas koulutusmalli.

Opintojaksomallit noudattavat Siviksen yleisiä ohjeita. Esimerkiksi osaamistavoitteet määritellään osaamislähtöisesti, opintojakso mitoitetaan ja opintopisteytetään (vähintään 0,5 opintopistettä). Opintojakson EQF-tason, eli tutkintojen viitekehyksen, määrittelee Opintokeskus Sivis.

Opintojaksomallit lisäävät koulutusten laatua. Lisäksi ne myös yhdenmukaistavat koulutusten toteutusta, koska osaamistavoitteet, sisältö ja laajuus pysyvät samoina toteuttajasta riippumatta.

Opintojaksomalli säästää kouluttajan työtä ja tarjoaa hänelle pedagogisen tuen. Mallien pohjalta toteutettava koulutus on opintopisteytettyä. Osallistuja

saa todistuksen ja jatkossa suoritusmerkinnän kansalliseen opintorekisteriin Koskeen.

Vuonna 2018 opintojaksomalleja toteuttivat: Aivoliitto, Käsi- ja taideteollisuusliitto Taito ry, Kriittinen korkeakoulu, Suomen 4H-liitto, Suomen Lentopelastusseura, Suomen Nuorkauppakamarit, Suomen Partiolaiset, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö, Suomen Uusperheiden Liitto ja Suomen Reumaliitto.

## Opintojaksomallit tuottavat erittäin laadukkaita koulutuksia

Hyvin rakennetuissa opintojaksomalleissa huomio keskittyy pedagogisesti laadukkaan koulutuksen sisällön tuottamiseen, koulutuskokonaisuuden suunnitteluun ja informatiivisesti viestimiseen. Opintojaksomallit ovatkin erinomainen esimerkki laadukkaasta koulutus suunnittelusta.

– Laatu on tärkeää, koska sillä osoitetaan esimerkiksi rahoittajille toimintakykyä ja rahoituksen tarpeellisuutta, Kristiina Hannukainen toteaa.

Opintokeskus Siviksen asiantuntija **Mia Valanne** on huomannut, että Kristiina Hannukaisen tutkimustulokset näkyvät myös käytännössä.

– Laatu-puheesta iskee helposti lamaannus: voi ei, hirveä määrä duunia. Vaikka oikeasti laadukkaan koulutuksen tuottaminen on yksinkertaista. Jos haluamme osaajia, täytyy kouluttaa oikeita juttuja ja oikealla tavalla. Se voi olla myös järjestön olemassaolon elinehto, Valanne sanoo.

Siviksen opintojaksomalleissa lähtökohtana on, että koulutus on kuvattu täsmällisesti. Osaamistavoitteet esitetään osaamisen kielellä. Ohjelmasta pystyy päättelemään, että toiminta on ohjattua, aikataulutettua, mitoitettua ja myös arvioitavissa olevaa. Koulutus on toistettavissa yhtä laadukkaana useita eri kertoja.

Mia Valanteen mukaan opintojaksomallit tuottavatkin osaavia toimijoita.

– Koulutamme niitä asioita, joiden osaamista kentällä ja järjestöarjessa tarvitaan. Varmistamme että oppimiselle on aikaa ja tilaa koulutuksen sisällä.



Vaikka opintojaksomalli vaatii panostusta, se palvelee järjestöä ja nostaa koko järjestön asemaa yhteiskunnassa.

## Hyöty valuu koko järjestön toimintaan

Lähtökohtaisesti opintojaksomallityöskentely kartoittaa olennaisia ydin-kysymyksiä järjestön perustehtävästä kohderyhmään. Laatutyö selkeyttää koko järjestön olemassaolon.

– Järjestön koulutustarjonnan pitäisi kuvastaa sitä, mikä meidän järjestö on ja keitä varten. Ja vastaako se tätä päivää? Kaikille ei voi tehdä kaikkea, Mia Valanne sanoo.

Kristiina Hannukaisen tutkimuksessa selvisi, että opintojaksomallin hyödyt eivät jää vain yksittäiseen koulutukseen. Ennen pitkää laatutyöstä hyötyy koko järjestö kaikessa toiminnassa. Saman on huomannut Mia Valanne käytännön työssä.

– Kyllä se hyöty valuu ja näkyy kaikkialla. Minulla on vahva luotto siihen, että tuottamamme osaaminen on aivan eri tasolla kuin perinteinen koulut-taminen. Vaikuttavuus ulottuu pitkälle, kun tuotetaan aitoa osaamista.

## Järjestöjen kannattaa ryhtyä laatutyöhön opintojaksomallien kautta

Yhä useamman järjestön kannattaisi kehittää koulutustoimintansa laatua opintojaksomallien kautta.

– Monet järjestöt joutuvat ajattelemaan toimintansa kannattavuutta, kehittä-mistä ja rahoituslähteitä aivan uudella tavalla. Nyt on oikea hetki laatu-työhön panostamiseen. Se sopii niin isoille kuin pienille järjestöille, Hannu-kainen sanoo.

Hän muistuttaa, että vapaaehtoisille oman osaamisen kehittäminen voi olla yksi olennainen motiivi toiminnassa mukana olemiseen. Lisäksi on var-maa, että entistä tiukemmat rahoituskriteerit suosivat laadukasta osaami-sen tuottamista.

– Rahoituksesta tullaan kilpailemaan entistä kiivaammin. Jos järjestökoulutuksella pystytään esimerkiksi palvelemaan julkista sektoria, se on iso valtti rahoitushaussa ja koko järjestön brändäämisessä.

Siviksessä järjestöt saavat yksilöllistä ja käytännönläheistä apua koulutuksen laadun kehittämiseen.

– Meiltä kannattaa pyytää apua. Saatte suoraan konsultaatiotukea, eli istumme yhteisen pöydän ääreen. Järjestön ei tarvitse osata prosesseja, mutta koulutusten sisältö ja asiantuntemus tulevat järjestöistä. Siviksen oma osaaminen on kasvanut ja kasvaa koko ajan, kun teemme laatutyötä monen eri järjestön kanssa, Mia Valanne sanoo.

## Yhteinen kehittämispäivä osaksi jatkosuunnittelua

Kristiina Hannukainen huomasi tutkimuksessaan, että kaikkien Siviksen jäsenjärjestöjen yhteisestä kehittämisestä olisi hyötyä. Hän suosittelee yhteistä kehittämispäivää, jossa tuodaan yhteen järjestöt ja järjestöjen hyvät käytänteet. Annetaan tukea ja työkaluja verkostoitumiseen sekä selkeitä neuvoja laadukkaaseen koulutukseen.

– Kun opimme toinen toisiltamme, päällekkäinen tekeminen vähenee, Hannukainen muistuttaa.

## Numerot

- Vuonna 2018 Siviksen jäsenjärjestöt toteuttivat 251 opintojaksomalleihin perustuvaa koulutusta. Toteuttajajärjestöjä oli 10.
- Siviksen opintojaksomallien taloudellinen tuki on 26 €/tunti. Tuki voi olla maksimissaan 55 % koulutuksen kuluista.
- Opintokeskus Siviksessä oli vuonna 2018 yhteensä 71 jäsenjärjestöä, jotka lukeutuivat kansanterveys- ja vammaisjärjestöihin, kasvatus- ja kulttuurijärjestöihin, erityisjärjestöihin sekä neuvonta-, luonto ja ympäristöjärjestöihin.

## Esimerkki: Lentopelastusseurassa opintojaksomallit säästävät aikaa ja vaivaa

Suomen Lentopelastusseuran laatimat kuusi opintojaksomallia ovat olleet vaivan arvoisia. Nyt yksittäisen koulutuksen suunnittelu on helppoa ja nopeaa, vapaaehtoinen tietää koulutuksen tavoitteen ja laatumalli on skarpannut muutakin koulutustoimintaa.

Suomen Lentopelastusseura SLPS ry järjestää noin 30–40 koulutusta vuodessa. Vapaaehtoisten koulutus perustuu sopimukseen sisäministeriön kanssa.

Koulutusten uudistus aloitettiin vuonna 2016. Lentopelastusseuran tehtäväkohtaiseen kelpoisuuteen johtavista kursseista päätettiin tehdä opintojaksomallit yhteistyössä Siviksen kanssa. Sellaisia kursseja olivat esimerkiksi Lentoetsijä-, Tehtävänjohtaja-, Lentäjä- ja MOVA-lentopelastaja-koulutukset.

– Aloitimme tavallaan nollassa, ikään kuin meillä ei olisi ikinä mitään koulutusta ollutkaan. Näin opimme pois vanhasta. Se kannatti ehdottomasti tehdä. Itseenikin välillä epäilytti, ja maakunnissa oli muutosvastarintaa, mutta en usko, että kukaan haluaisi enää palata viiden vuoden takaiseen, Lentopelastusseuran koulutuspäällikkö **Sami Kinnunen** sanoo.

Taustatyötä tehtiin tiiviissä yhteistyössä Siviksen asiantuntijan **Mia Valanteen** kanssa. Esimerkiksi kaikki osaamistavoitteet, sisällöt ja kohderyhmät mietittiin tarkasti.

Nyt erilaisia opintojaksomalleja on kuusi. Niiden pohjalta järjestettiin kaikkiaan 18 koulutusta vuonna 2018. Tänä vuonna opintojaksomallien mukaisia koulutuksia järjestetään 30.

Sami Kinnunen kehuu etenkin opintojaksomallien suunnittelupohjaa. Kun kaikki on huomioitu etukäteen, yksittäisen koulutuksen tai kurssin suunnittelu on helppoa ja jouhevaa.

– Prosessit kevenevät. Samoja asioita ei tarvitse miettiä jokaisen kurssin osalta erikseen. Ja koulutukset kuitenkin toistuvat moneen kertaan. Tavoitteenamme on, että kurssit ovat aina tasalaatuisia.

Kinnusen mielestä on myös tärkeää, että koulutuksiin osallistuva vapaaehtoinen tietää, mitkä ovat koulutuksen tavoitteet. Laadukas koulutus on samalla koko järjestön markkinointia, kun kilpaillaan vapaaehtoisten ajankäytöstä.

## Hyöty valuu muihinkin koulutuksiin

Sivisverkossa opintojaksomalleja tutkinut **Kristiina Hannukainen** havaitsi, että opintojaksomallin hyödyt näkyivät järjestön koko koulutuksen laadun parantumisena. Tämä on huomattu myös Lentopelastusseurassa.

– Mallien ulkopuolella olevia opintojaksoja on nykyään tosi vähän, mutta niissäkin harvoissa mietitään, miksi koulutus järjestetään ja mitkä ovat osaamistavoitteet. Olemme siis ottaneet oppia!

Myös koulutukseen osallistuneet ovat kehuneet opintojaksomalleja toimiviksi.

– Saamme hyvää palautetta, että tämähän on mennyt hyvin eteenpäin. Kriittikkiä voi tulla lähinnä yksittäisen koulutuksen järjestelyistä. Laatu näkyy siinä, miten viisaasti tehtävissä toimitaan, ja sehän on koko homman idea.

Seuraavaksi Lentopelastusseura aikoo päivittää opintojaksomallinsa. Osaamistavoitteet ovat matkan varrella kirkastuneet, ja sitä myötä uudistuvat opintojaksomallitkin. Sivisverkko on osoittautunut toimivaksi suunnittelutyökaluksi.

– Prosessi on siellä valmiina, ja se on äärimmäisen hyvä juttu. Ei oikeastaan tarvitse miettiä kuin aikataulut, koska Sivisverkko ohjaa suunnittelutyön, Sami Kinnunen sanoo.

# Tilastot

## **Opintosetelit vuodelta 2019**

55 koulutusta  
5 toteuttavaa järjestöä  
1 551 toteutunutta tuntia  
609 osallistunutta henkilöä

## **Vertaisopintoryhmät vuodelta 2019**

1 147 koulutusta  
33 toteuttavaa järjestöä  
41 046 toteutunutta tuntia  
18 297 osallistunutta henkilöä

## **Ammatillinen lisäkoulutus vuodelta 2018**

60 koulutusta  
14 toteuttavaa järjestöä  
8 650 toteutunutta tuntia henkilöstökoulutuksena  
20 207 toteutunutta tuntia opiskelijatyötuntina  
1 335 osallistunutta henkilöä

## **Opintojaksot vuodelta 2018**

5 272 koulutusta  
67 toteuttavaa järjestöä  
66 339 toteutunutta tuntia  
83 482 osallistunutta henkilöä

## **Opintojaksomalli vuodelta 2018**

251 koulutusta  
10 toteuttavaa järjestöä  
4081 toteutunutta tuntia  
3 653 osallistunutta henkilöä

Opintokeskus Sivis on valtakunnallinen järjestöjen oppilaitos, joka järjestää ja toteuttaa yhdessä jäsenjärjestöjensä kanssa erityisesti aktiivista kansalaisuutta ja järjestötoimintaa sekä vapaaehtoistoimintaa edistävää koulutusta ja siihen liittyviä materiaaleja. Sivis toteuttaa myös kaikille järjestötoimijoille avoimia koulutuksia ja keskustelutilaisuuksia.

Sivis tukee ja kehittää 75 valtakunnallisen jäsenjärjestönsä koulutustoimintaa. Järjestöjen koulutuksen kautta Sivis tukee eliniäkistä oppimista, kansalaisten aktiivisuutta, kestäväää elämää ja yhteiskunnan toimintaa.

### **Painopisteitä:**

- kehittää järjestöjen koulutusta kokonaisvaltaisesti
- tukea järjestötoiminnassa ja -koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista
- vahvistaa perustaitojen oppimista osana järjestötoimintaa
- kehittää järjestöosaamista ja -koulutusta kestäväää elämää kunnioittaen.

Sivis järjestää vuosittain 6 600 koulutusta, joissa on 77 000 opintotuntia ja 1 100 vertaisopintoryhmää, joissa opiskellaan 41 000 tuntia.