

### Koulutustoiminnan kuvaus vuonna 2017

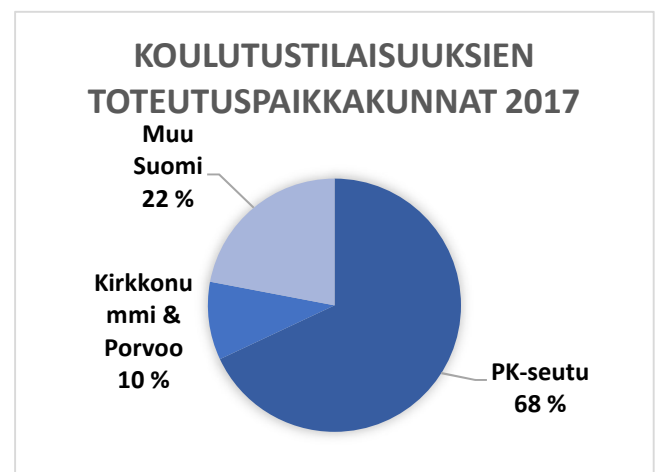
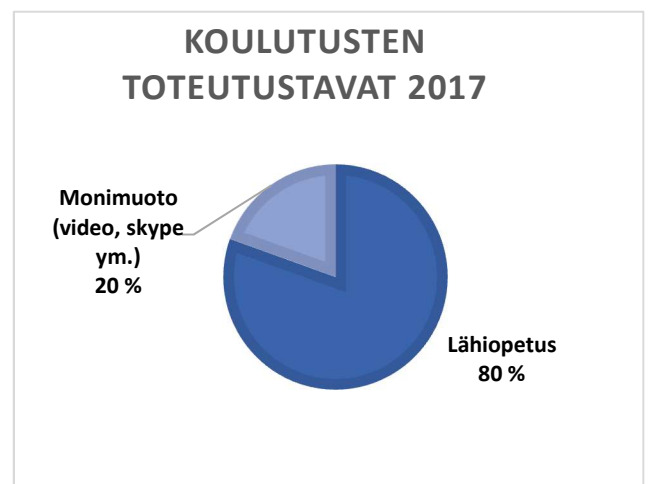
Yleisten tuomioistuinten ja hallintotuomioistuinten henkilöstömäärä vuonna 2017 oli 3 372. Oikeusministeriön koulutusyksikön tälle kohderyhmälle järjestämissä koulutustilaisuuksissa on vuosina 2015 – 2017 ollut keskimäärin 2 500 osallistujaa vuosittain.

Koulutusyksikön visio on olla oikeushallinnon osaamisen kehittämisen edelläkävijä. Tavoitteena on vastata tuomioistuinten työelämän tarpeisiin ja vaatimuksiin tarjoamalla laadukasta koulutusta ja työvälineitä osaamisen kehittämiseen huomioiden tulevaisuuden trendit ja haasteet. Tehtävänä on koulutustoiminnan lisäksi tukea meneillään olevia hallinnonalan kehittämishankkeita ja uudistuksia sekä kansainvälistymiskehitystä esimerkkeinä mm. käräjäoikeusverkoston uudistuksen muutosjohtaminen ja kansainväliset tuomarivaihdot.

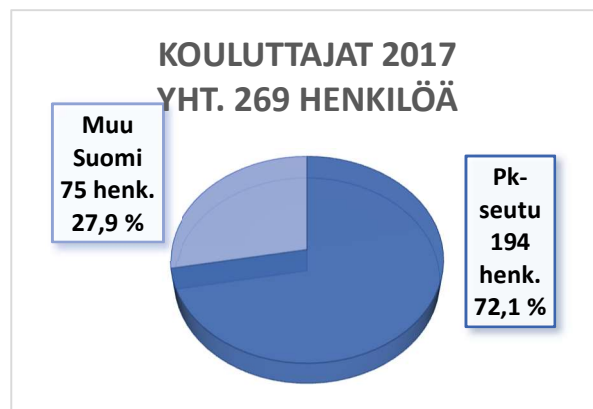
Koulutustoiminnan keskeiset painopisteet ovat johdon muutosvalmennus, johtamisen kehittäminen dialogisempaan suuntaan sekä työtapojen ja -menetelmien kehittäminen mm. digitalisoinnin tueksi. Taustalla on sosiaalikonstruktivistinen oppimiskäsitys, jonka mukaan uuden oppiminen rakentuu vuorovaikutuksena ja yhteisöllisenä prosessina, ratkaisukeskeisesti jo olemassa olevaa osaamista hyödyntäen.

Muutosvalmennukset, johtamisvalmennukset, syventävät opinnot ja valtaosa peruskoulutuksista edellyttävät pedagogisesti toteutettavaa lähiopetusta. Niissä korostuvat vuorovaikutus, dialogisuus ja osallistaminen, joten näitä koulutuksia ei voida toteuttaa etäyhteyksiä hyödyntäen. Skypeä ja videoyhteyksiä käytetään pääosin ajankohtaisiin teemoihin liittyvissä koulutuksissa ja info-tyyppisissä tilaisuuksissa. Monimuotoisesti toteutettujen koulutusten osuus oli viidennes koko koulutustarjonnasta vuonna 2017. Näissä koulutuksissa hyödynnetään erilaisia verkko-oppimismahdollisuuksia ja osallistavia opetusmenetelmiä mm. moodle, videotallenteet, skype, video, ennakkotehtävät ja –materiaalit.

Vuonna 2017 lähiopetuksena toteutetuista koulutuksista 68 % toteutettiin pääkaupunkiseudulla (Helsingissä, Vantaalla tai Espoossa), 10 % internaattikoulutuksena joko Kirkkonummella tai Porvoossa ja 22 % muualla Suomessa.



Koulutuksen onnistuminen edellyttää toimivia koulutustiloja, hyviä liikenneyhteyksiä, riittävää majoituskapasiteettia ja laajaa asiantuntijaverkostoa. Maantieteellisesti pääkaupunkiseudun saavutettavuus on paras. Myös kouluttajien saatavuus on pääkaupunkiseudulla erittäin hyvä. Kouluttajina ja suunnitteluryhmän jäseninä käytetään paljon erityisesti pääkaupunkiseudulta tulevia hallinnonalan asiantuntijoita. Pääsääntöisesti koulutuksissa on useita alustajia. Koulutustilaisuuden ollessa lähellä kouluttajan virka paikkaa hänen on mahdollista hoitaa koulutustehtäviä oman perustyönsä ohessa. Pääkaupunkiseudulta tulevien kouluttajien osuus on yli 2/3.



### **Osaamisen kehittäminen ja koulutustrendit lähivuosina**

Tulevaisuudessa vuorovaikutuksellisuus, dialogisuus ja kollegiaalisuus korostuvat oppimisessa ja itsensä kehittämisessä. Uuden oppiminen tapahtuu toisaalta yksilöllisesti toteutettavissa oppimistilanteissa sekä erilaisissa yli sektorirajojen menevissä verkostoissa ja verkostomaisessa työskentelyssä. Avainasemassa tulee olemaan monimuotoista vuorovaikutusta mahdollistavat yhteiset oppimisalustat. Digitaalisen oppimisen kulttuurin luominen on osa osaamisen johtamista.

Osaamisen kehittämisessä painopistealue siirtyy yhä lisääntyvässä määrin työssä oppimiseen, johon sisältyy valmentavaa johtamista ja dialogia, mentorointia, benchmarkingia, toisilta oppimista, tietojen ja kokemusten jakamisen mahdollistamista sekä vertaiscoachingia. Osaamisen kehittämisessä verkostojen merkitys on suuri ja korostuu tulevaisuudessa. Yksin tekemisestä ollaan siirtymässä yhä enemmän yhdessä tekemiseen sekä ylhäältä johdetusta osaamisen kehittämisestä itse- ja vertaisohjautuvaan toimintaan. Osallistavien opiskelumenetelmien käyttäminen edellyttää dialogisuutta, jonka toteutuminen vaatii fyysistä läsnäoloa.

Osaamisen kehittämisessä ja koulutustoiminnassa monimuotoisuus lisääntyy merkittävästi lähivuosina. Digitalisaation lisääntyminen ei tule kokonaan poistamaan tarvetta kohdata kasvokkain koulutuksissa, seminaareissa, verkostoissa jne. Tuloksellisen uuden oppimisen saavuttamiseksi tarvitaan avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri osallistujien kesken. Tällainen ilmapiiri onnistutaan luomaan parhaiten lähikontaktien avulla. Luottamuksen synnyttyä vuorovaikutuksellinen kanssakäyminen onnistuu ja sitä voidaan jatkaa etäyhteyksien välityksellä.