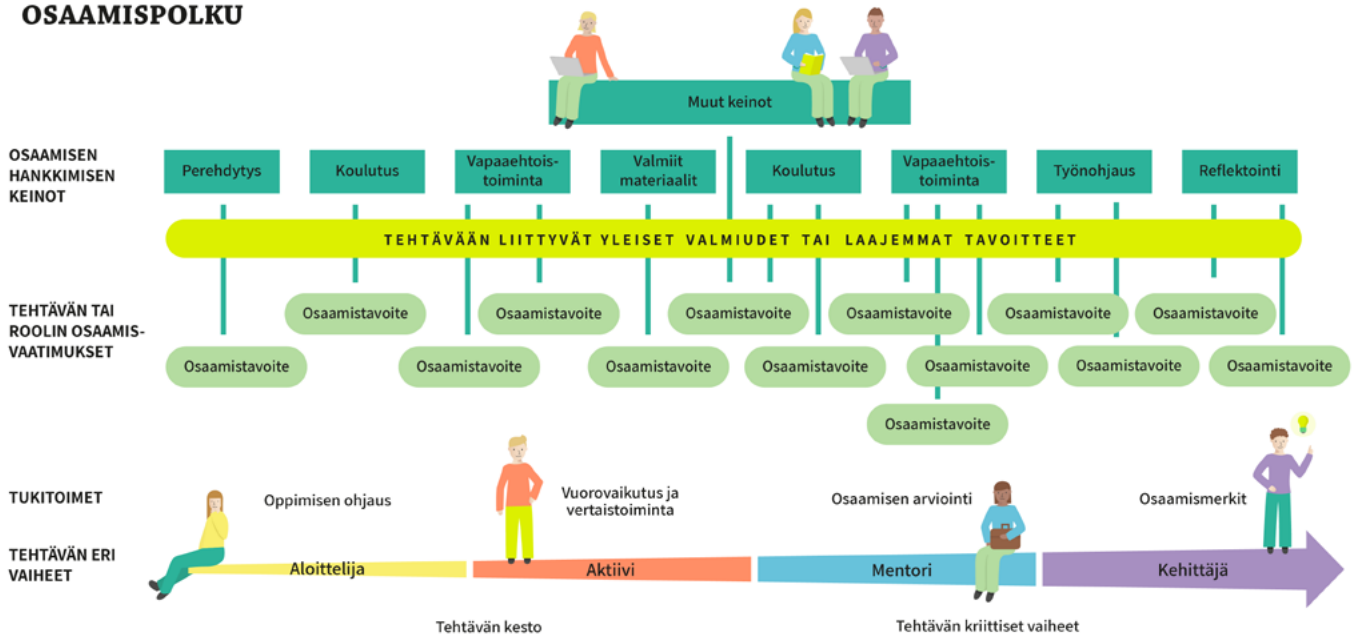


# Järjestötehtävän osaamispolku

Järjestötehtävään liittyvä osaamispolku on malli, jonka avulla voidaan tarkastella tiettyyn järjestötehtävään tai -rooliin liittyvää osaamisen kehittymistä kokonaisuutena. Mallin avulla voidaan tunnistaa järjestötehtävän tai -roolin erityispiirteet ja eri vaiheisiin liittyvät osaamistarpeet, osaamistavoitteet sekä osaamisen hankkimisen keinot. Malli on suunnittelutyökalu erityisesti järjestön strategiselle tasolle, mutta se auttaa myös suunnittelemaan yksilöllisiä osaamispolkuja. Mallin avulla on tavoitteena tunnistaa ja tehdä näkyväksi järjestötoiminnassa ja -koulutuksessa syntyvää osaamista.

Opintokeskus Sivis tukee jäsenjärjestöjään koulutuksen laadun jatkuvassa kehittämisessä. Järjestötehtävään liittyvän osaamispolun työstäminen suositellaan tehtävän yhteistyössä Siviksen asiantuntijoiden kanssa.

## JÄRJESTÖTEHTÄVÄÄN LIITTYVÄ OSAAMISPOLKU



## Tehtävän eri vaiheet

Järjestötehtävän tai -roolin määrittämistä voidaan tehdä seuraavien kysymysten avulla:

- Millainen tehtävä on kyseessä, mitkä ovat sen erityispiirteet?
- Mikä on tehtävän elinkaari eli millaisista vaiheista tehtävä koostuu? Onko tehtävässä erityisen kriittisiä vaiheita?
- Millaiselle ajanjaksolle tehtävä sijoittuu, mitä tehtävässä tai roolissa tapahtuu esimerkiksi ½-, 1- tai 5 vuoden aikana?
- Kuka tehtävää hoitaa, millaisia osaamistasoja (aloittelija, aktiivi, mentori, kehittäjä...) tehtävän elinkaarelle sijoittuu?
- Millaista osaamista (osaamistavoitteet) tehtävän hoitaminen eri vaiheissa edellyttää?
- Onko tehtävän hoitamiseksi ja sen edellyttämälle osaamiselle jotain ennakkovaatimuksia?

## Tehtävän tai roolin osaamisvaatimukset

Tehtävään liittyvät osaamistavoitteet määritetään osana järjestön osaamislähtöisen koulutus-toiminnan suunnittelua. Tämä suositellaan tehtävän yhteistyössä Siviksen kanssa. Osaamislähtöisen koulustoiminnan suunnittelu -toimintamalli on kuvattu tämän dokumentin lopussa. Valittuun järjestötehtävään tai -rooliin liittyvät osaamistavoitteet sijoitetaan tehtäväpolulle sen oikeisiin kohtiin ja vaiheisiin.

## Osaamisen hankkimisen keinot

Jokaisen osaamistavoitteen osalta pohditaan, millaisella keinolla osaaminen voidaan järjestössä hankkia. Jotkut osaamistavoitteet voidaan saavuttaa koulutuksilla, kun taas toisten osaamistavoitteiden osaaminen voidaan saavuttaa esimerkiksi vapaaehtoistoimintaan osallistumalla tai valmiisiin aineistoihin tai vaikkapa verkkomateriaaleihin perehtymällä. Kaikkiin osaamistavoitteisiin ei tarvitse järjestää koulutusta vaan osaamista syntyy myös muilla keinoilla.

## Tukitoimet

Osaamistavoitteiden saavuttamista tuetaan järjestössä erilaisin keinoin. Oleellista on pohtia, millaisin konkreettisin keinoin järjestö voi tukea

- oppimisen ohjausta
- vuorovaikutusta ja vertaistoimintaa
- osaamisen arviointia ja
- osaamismerkkien hyödyntämistä

osaamistavoitteiden saavuttamisessa.

## Tehtävään liittyvät yleiset valmiudet ja laajemmat tavoitteet

Osaamispolun kuvaaminen auttaa tunnistamaan järjestötehtävään liittyviä arvopohjaisia laajempia tavoitteita, valmiuksia tai periaatteita. Näitä asioita on usein vaikea sanoittaa yksittäisiksi osaamistavoitteiksi. Ne ovat valmiuksia ja asenteita, jotka syntyvät ja syvenyvät vähitellen koko osaamispolun aikana.

Alla on kuvattu osaamislähtöisen koulutustoiminnan suunnittelu -toimintamalli. Mallin avulla tunnistetaan ja suunnitellaan tiettyyn järjestötehtävään tai -rooliin liittyvät osaamistavoitteet. Työ suositellaan tehtävän yhteistyössä Siviksen kanssa osana järjestön koulutuksen laadun kehittämistä.

