

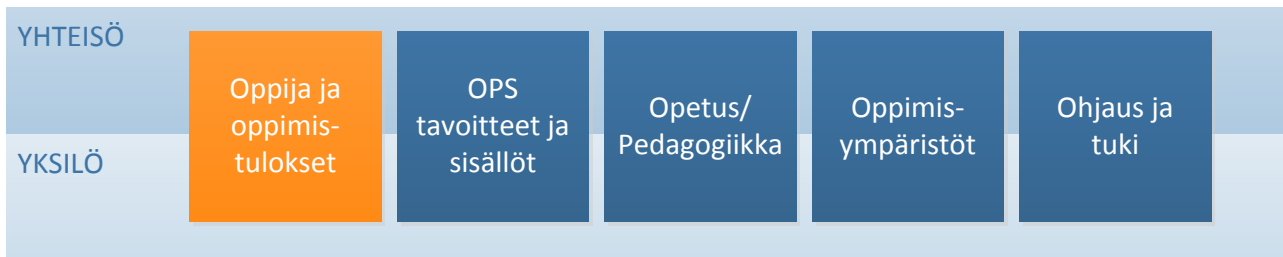
## KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN PAIKALLINEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA VUOSILLE 2015 - 2020

Koulutus ja tutkimus kehittämissuunnitelma 2012 – 2016 linjaa valtakunnalliset painopistealueet, jotka koulutuspoliittisesti on päätetty nostaa keskeisiksi kehittämisen kohteiksi.


Koulutuksen järjestäjän paikallinen kehittämissuunnitelma sitoo valtakunnalliset tavoitteet yhteen kunnan omista tarpeista nousevien kehittämiskohteiden kanssa.

<b>Koulutuksen järjestäjä</b>	<b>Turun kaupunki</b>
<b>Yhteystiedot</b>	<b>timo.jalonen@turku.fi</b>
<b>Vastuhenkilö ja asema organisaatiossa</b>	<b>Timo Jalonen Toimialajohtaja</b>

### OPPIMINEN



<b>Painopiste</b>
Oppimistulosten parantaminen

<b>Nykytilan kuvaus</b>	
Pedagoginen johtaminen ja opetussuunnitelmatyö	
Osaamiskartoituksissa tulee esille pedagogisen osaamisen kehittämistarpeet.	
Koulutussuunnitelma on sidottu tukemaan operatiivisen sopimuksen tavoitteita. Opettajien aktiivisuus vaihtelee opettamisen kehittämisessä. Opetussuunnitelmat ja vuosisuunnittelukäytänteet vaihtelevat palvelualueittain.	



## Nivelvaiheyhteistyö

Nivelvaiheyhteistyö toimii pääsääntöisesti hyvin, mutta edelleen nivelvaiheyhteistyön käytänteissä sekä yhteistyössä on tarkentamisen ja kehittämisen varaa.

## Seuranta ja arviointi

Tulosalueille tehdyssä kuntakeskyselyssä kesiarvo 7,39 tarkoittaa, että oppimistulosten parantamisessa on kehitettävää.

Koulutasolla ei ole juurikaan yksiköiden välistä/sisäistä systemaattista oppimistulosten arviointia (lukuun ottamatta todistusvertailuja)

Henkilöstön osaamisen / asiantuntijuuden hyödyntäminen sisäisissä koulutuksissa (kiertävät erityislastentarhanopettajat, kasvatuskumppanuskouluttajat).

Laatutyötä tehdään erikseen kaikilla tulosalueilla. Eri tulosalueet ovat laatutyössä eri vaiheissa.

## Kehittämiskohteet

### Kehittämiskohde 1.

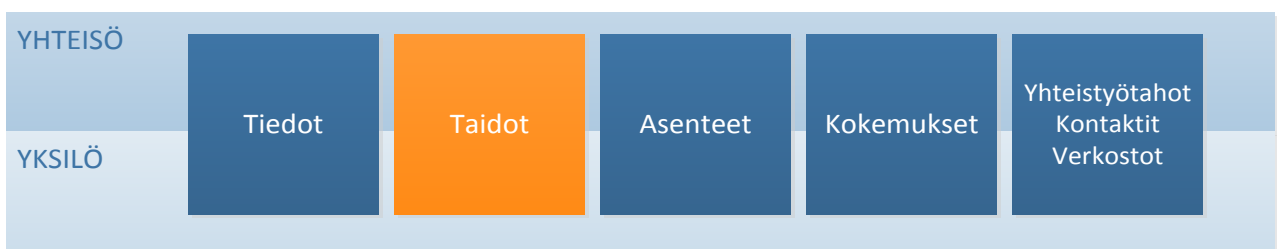
Oppijakeskeinen toimintatapa ja yksilöllisten opintopolkujen nykyistä laajamittaisempi käyttöönotto

Tavoitteet	Jokaisen oppijan vahvuksien ja erityistarpeiden huomioon ottaminen Turku on oppimistuloksissa keskitason yläpuolella ja kaupungin sisällä alueiden ja sukupuolten väliset erot ovat vähäisiä
Toimenpiteet	Uusien opetussuunnitelmien sisältöjen jalkauttaminen. Kielellisten valmiuksien ja lukutaidon systemaattinen kehittäminen Toimialojen ja palvelualueiden välinen joustava yhteistyö oppijan tuessa ja opiskeluhollossa
Vastuut	Palvelualuejohtajat
Aikataulu	Määräysten voimaan tullessa
Arviointi ja mittarit	Kielellisten valmiuksien ja lukutaidon seuranta Kehitämme uusia osaamisen mittaamistapoja Laatujärjestelmien arviointien yhteydessä
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite	Sopimusasiakirjoihin (toimialan strateginen ja tulosalueiden operatiiviset sopimukset), joissa täsmennetään vastuut ja aikataulut



kirjataan tai liitetään?	
Kehittämiskohde 2. Oppimisympäristöjen kehittäminen	
Tavoitteet	Turvalliset, terveelliset, viihtyisät ja innostavat oppimisympäristöt mahdollistavat laadukkaan oppimisen ja opettamisen
Toimenpiteet	Oppimisympäristöjä kehitetään palvelemaan uusien opetussuunnitelmien tavoitteita Kehitetään oppimisympäristöjä toimialojen yhteistyönä Osallistetaan henkilöstö ja oppijat sekä työelämä monipuolisten, viihtyisien ja innostavien oppimisympäristöjen kehittämiseen ja ylläpitämiseen
Vastuut	Palvelualueet, yksiköiden johtajat sekä opetus- ja kasvatushenkilöstö sekä heidän kautta oppijat
Aikataulu	Jatkuvana prosessina
Arviointi ja mittarit	Oppijoiden kokemus oppimisympäristöjen laadusta on parempi kuin 2013 kouluterveyskyselyssä Laatukyselyjen ja -järjestelmien arvioinnit Ympäristöterveydenhuollon ja muut tilojen tarkastusraportit
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	Sopimusasiakirjoihin (toimialan strateginen ja tulosalueiden operatiiviset sopimukset), joissa täsmennetään vastuut ja aikataulut Kiinteistöjen ja palvelujen tilausasiakirjat

## HENKILÖSTÖN OSAAMINEN



<b>Painopiste</b>
Koko henkilöstön positiivisten ja oppimista tukevien asenteiden sekä osaamisen ja uusien pedagogisten taitojen vahvistaminen





## Nykytilan kuvaus



### Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koko henkilöstön osaamista ei ole kaikilta osin kehitetty järjestelmällisesti. Koulutussuunnitelmien teko ei ole vielä systemaattista eikä osaamisen vuosikello ole käytössä kaikilta osin.

### Pedagogiset menetelmät

Pedagogiset menetelmät ovat usein melko perinteisiä, mutta sitä pyritään kehittämään jatkuvasti. Yksilökohtaiset erot erityisesti sosiaalisissa ja digitaalisissa taidoissa ovat suuria.

### Kouluttautumismahdollisuudet

Kouluttautumismahdollisuuksia on paljon esimerkiksi TOP-keskuksen, tulosalueiden omat ja eri hankkeiden tarjoamat koulutukset. Osallistuminen näihin on osin puutteellista.

## Kehittämiskohteet

### Kehittämiskohde 1.

#### Henkilöstön osaamisen sekä pedagogisten taitojen ja valmiuksien kehittäminen

Tavoitteet	Henkilöstön osaamisen kehittäminen on systemaattista ja koulutukseen osallistuminen on tasapuolista ja pohjautuu osaamistarpeisiin
Toimenpiteet	Henkilöstön osaamisen kehittäminen nivotaan vuosijohtamiseen ja toiminnan tavoitteisiin
Vastuut	Lähijohtajat
Aikataulu	Jatkuvana prosessina
Arviointi ja mittarit	Kehityskeskustelut ja koulutussuunnitelmat on tehtynä ja toteutuvat Kunta10 mittarit
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	Sopimusasiakirjoihin (toimialan strateginen ja tulosalueiden operatiiviset sopimukset), joissa täsmennetään vastuut ja aikataulut Osaamisen vuosikelloon

### Kehittämiskohde 2.

Toimintakulttuurina on oppiva yhteisö



Tavoitteet	Yhdessä oppiminen / ryhmäoppimisen kehittäminen Oppijoiden ja henkilöstön osallistaminen
Toimenpiteet	Tietojen, hyväksi koettujen toimintatapojen ja osaamisen jakaminen työyhteisölle Oppimateriaalien jakaminen ja tuottaminen yhdessä opettajien ja oppijoiden kanssa
Vastuut	Yksikön lähijohtaja
Aikataulu	Jatkuva prosessi
Arviointi ja mittarit	Laatukyselyt ja oppijoilta kerättävät palautteet, työtyytyväisyyskyselyt, oppimistulokset
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	Sopimusasiakirjoihin (toimialan strateginen ja tulosalueiden operatiiviset sopimukset), joissa täsmennetään vastuut ja aikataulut

## KESTÄVÄ HYVINVOINTI



<b>Painopiste</b>
Viihtyisyyttä, työrauhaa ja turvallisuutta tukevan kasvu- ja oppimisympäristön toimintakulttuurin vahvistaminen

<b>Nykytilan kuvaus</b>	
Osallisuus	



Timien ja työryhmien kautta haetaan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta, osa innostuu, osa vetäytyy. Yksilön rooli organisaatiossa on osittain hakusessa, pääosin ok. Sopimuksissa on osallisuus- ja yhteisöllisyys vahvasti esillä. Oppilas- ja opiskelijakunnat on kaikissa oppilaitoksissa. Turun lasten parlamentti ja nuorisovaltuusto toimivat.

#### Hyvinvointia edistävät toimitavat

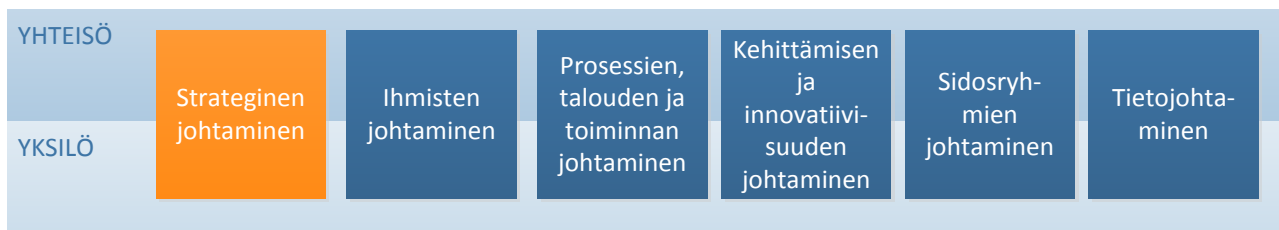
Haasteena on hyvinvointia edistävien toimintatapojen käyttöön ottaminen niin, että toimintakulttuuri muuttuu. Kiusaamiseen on puututtu (kiva-koulu) ja kolmiportainen tuki on käytössä.

Kehittämiskohteet	
Kehittämiskohde 1. Osallisuuden lisääminen sekä asiakas/työntekijänäkökulmasta	
Tavoitteet	Positiivisen työskentelyilmapiirin kehittäminen
Toimenpiteet	Osallisuus otetaan huomioon jo opetuksen suunnittelussa siinä miten OPS:n tavoitteisiin päästään Varmistetaan, että oppilas- ja opiskelijakunnat toimivat ja niillä on todellisia vaikutusmahdollisuuksia Mahdollistetaan vaikuttaminen itseään koskeviin asioihin Huoltajien osallisuuden aktivointi
Vastuut	Yksiköiden lähijohtajat
Aikataulu	Jatkuvaa toimintaa
Arviointi ja mittarit	Asiakas- ja opiskelijapalautteet Kunta10 Laatukyselyt
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	Sopimusasiakirjoihin (toimialan strateginen ja tulosalueiden operatiiviset sopimukset), joissa täsmennetään vastuut ja aikataulut
Kehittämiskohde 2.	
Tavoitteet	
Toimenpiteet	
Vastuut	



Aikataulu	
Arviointi ja mittarit	
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	

## JOHTAMINEN



### Painopiste

Opetuksen järjestäjän strategisen johtamisen vahvistaminen

### Nykytilan kuvaus



#### Kaupungin strategia ja sopimusohjaus

Kaupungin strategia on kesken. Käytössä on strategiset sopimukset ja niihin perustuvat operatiiviset sopimukset, joista strategiset linjaukset on tarkoitus johtaa. Osa henkilöstöstä kokee kaupungin strategian tulosalueen perustoiminnan kannalta etäiseksi eikä sopimusohjausta mielletä strategiseksi johtamiseksi. Resurssit eivät aina tue strategian toimeenpanoa. Roolit strategian valmistelussa ja toimeenpanossa koetaan epäselväksi.

#### Johtamisen linja ja yhteistyö

Johtamisessa ei ole yhtenäistä linjaa. Yhteisiä käytänteitä ollaan luomassa, vaikka toiminnassa on eroja. Toimialojen välinen yhteistyö ei ole juurikaan lisääntynyt.

### Kehittämiskohteet



Kehittämiskohde 1. Strateginen johtaminen osaksi lähijohtajan työtä	
Tavoitteet	Johtamisjärjestelmän toimivuuden varmistaminen organisaation eri tasoilla siten, että sopimusohjausjärjestelmä on aito strategisen johtamisen työkalu Toimialalla yhteiset pelisäännöt ja tulosalueiden välinen yhteistyö toimii.
Toimenpiteet	Varmistetaan, että vuorovaikutus yksiköiden ja johdon välillä on sujuvaa.  Lähijohtajien yhteistä foorumia ja yksiköiden yhteisiä toimintatapoja kehitetään osallistavammaksi.  Yhteiset pelisäännöt laaditaan ja sovitaan yhdessä
Vastuut	Lähijohtajat
Aikataulu	Jatkuvaa toimintaa
Arviointi ja mittarit	Laatukyselyissä ja kunta10-kyselyssä arvioidaan.
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	Sopimusasiakirjoihin (toimialan strateginen ja tulosalueiden operatiiviset sopimukset), joissa täsmennetään vastuut ja aikataulut
Kehittämiskohde 2.	
Tavoitteet	
Toimenpiteet	
Vastuut	
Aikataulu	
Arviointi ja mittarit	
Mihin paikallisiin asiakirjoihin tavoite kirjataan tai liitetään?	