

Laadunhallinnan itsearviointi 2015

2015-02-24

SID: 4216032

Koulutuksen järjestäjä

Turun kaupunki

Järjestämisaikkakunnat/alue/sijainti - aluevirastojen käyttämiä

(lähde www.avi.fi/ | Aluehallintovirastot, luettu 5.2.2014)

Varsinais-Suomi

Nimi (sukunimi etunimi)

Immonen Hannu

Asema tai tehtävä

palvelualuejohtaja

Puhelinnumero

02 2633 3700

Sähköpostiosoite

hannu.immonen@turku.fi

Kuinka monta opiskelijaa osallistui itsearviointiin?

0

Minkä kohtien arviointiin opiskelijat osallistuivat?

Ei osallistunut itsearviointiin

Miten muuten opiskelijoiden näkemyksiä otettiin mahdollisesti itsearvioinnissa huomioon?

Osittain laatujärjestelmä auditointiin (sisäinen auditointi) oppilaitosmuotoisen perustutkintokoulutuksen osalta syksyllä 2014. Tällöin 19 auditointitilaisuudessa haastateltiin yhteensä n. 100 opiskelijaa. Lisäksi pikapalaute/keskustelutilaisuuksiin kutsuttiin kaikki ko. koulutusalan opiskelijat.

Näyttötutkintojen osalta hyödynnettiin opiskelijoiden OPAL ja AIPAL palautetietoa.

Kuinka moni opetushenkilöstöstä osallistui itsearviointiin?

12

Minkä kohtien arviointiin opetushenkilöstö osallistui?

1. Laatukulttuuri ja laadunhallinnan kokonaisuus 2. Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus 3. Henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat 4.1. Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena 4.3. Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (pt, at, eat) 4.4. Oppisopimuskoulutus 4.5 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta) 4.6. Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapoliittinen koulutus ja täydennyskoulutus) 4.7. Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut 5. Arviointi ja tulosten käyttö 6. Parantaminen

Miten muuten opetushenkilöstön näkemyksiä otettiin mahdollisesti itsearvioinnissa huomioon?

Osittain laatujärjestelmä auditointiin (sisäinen auditointi) syksyllä 2014. Tällöin 25 auditointitilaisuudessa haastateltiin yhteensä n. 100 opettajaa ja ohjaajaa. Lisäksi palautetilaisuuksiin kutsuttiin koko ko. koulutusalan opetushenkilöstö. Auditointien tulokset on käsitelty opettajien kanssa.

Kuinka moni muusta henkilöstöstä osallistui itsearviointiin?

6

Minkä kohtien arviointiin muu henkilöstö osallistui?

1. Laatukulttuuri ja laadunhallinnan kokonaisuus 2. Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus 3. Henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat 4.1. Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena 4.2. Oppilaitosmuotoisena ammatillisena koulutuksena järjestettävä koulutus 4.3. Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (pt, at, eat) 4.4. Oppisopimuskoulutus 4.5 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-

tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta) 4.6. Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus ja täydennyskoulutus) 4.7. Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut 5. Arviointi ja tulosten käyttö 6.Parantaminen
Miten muuten muun henkilöstön näkemyksiä otettiin mahdollisesti itsearviointissa huomioon?
Opiskeluhuollon henkilöstön näkemyksiä kuullaan opiskelijahuollon navigoinneissa ja opiskeluhollosta vastaava rehtori toi navigoinnin tulokset esiin itsearviointissa.
Sihteeritiimin edustaja oli mukana itsearviointissa ja toi esille tiimin näkemykset asioihin.

Kuinka moni johdosta osallistui itsearviointiin?

7

Minkä kohtien arviointiin johto osallistui?

1. Laadukulttuuri ja laadunhallinnan kokonaisuus 2. Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus 3. Henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat 4.1. Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena 4.2. Oppilaitosmuotoisena ammatillisena koulutuksena järjestettävä koulutus 4.3. Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (pt, at, eat) 4.4. Oppisopimuskoulutus 4.5 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta) 4.6. Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus ja täydennyskoulutus) 4.7. Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut 5. Arviointi ja tulosten käyttö 6.Parantaminen
Miten muuten johdon näkemyksiä otettiin mahdollisesti itsearviointissa huomioon?
Oppilaitosjohto osallistui itsearviointiin.

Minkä kohtien arviointiin työelämän edustajat ja muut sidosryhmät osallistuivat?

4.6. Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus ja täydennyskoulutus)
Miten työelämän edustajien ja/tai muiden sidosryhmien näkemykset otettiin huomioon arvioinnissa?

Itsearviointissa hyödynnettiin työelämästä ja sidosryhmiltä saatua palautetta. Ammatti-instituutilla on aktiiviset neuvottelukunnat, kirjalliset palautekyselyt ja työssäoppimiskäyntien yhteydessä suulliset palautteet.

Itsearviointin kuvaus (korkeintaan A4-arkin pituinen). Kuvatkaa lyhyesti, miten koulutuksen järjestäjä on toteuttanut laadunhallintajärjestelmän itsearvioinnin v. 2015.

Itsearviointiin valmistauduttiin tiedottamalla henkilöstöä tulevasta itsearviointista etukäteen mm. työpaikka- ja opettajankokouksissa. Johto perehtyi kriteeristöön. Osittain laatujärjestelmä auditointiin syksyn 2014 aikana suorittamalla 25 sisäistä auditointia, joissa haastateltiin n. 100 opiskelijaa ja n. 100 opettajaa ja ohjaajaa. Lisäksi kunkin auditoinnin jälkeen pidettiin palaute/ keskustelutilaisuus, johon koko ko. alan opiskelijat ja/tai opettajat kutsuttiin. Näin saatiin pohjatietoa itsearviointiin.

Järjestettiin 6 itsearviointi-istuntoa:

28.11.2014 arviointikohta 4.2.

19.1.2015 arviointikohdat 4.3. ja 4.6

27.1.2015 arviointikohta 4.4

28.1.2015 arviointikohdat 1, 2 ja 3

2.2.2015 arviointikohdat 1, 2 ja 3

3.2.2015 arviointikohdat 4.5; 4.7; 4.1; 5 ja 6

Sihteerit kirjoittivat puhtaaksi Itsearvioinneissa tehdyt muistiinpanot ja johto vielä tarkisti tekstit ennen survetteen kirjoittamista.

Kuinka kauan koulutuksen järjestäjällä on ollut systemaattista laadunhallintaa?

yli 10 vuotta

Laadunhallintajärjestelmän kuvaus (korkeintaan A4-arkin pituinen).

Turun ammatti-instituutin laatujärjestelmän kuvaus

Turun ammatti-instituutti on osa Turun kaupungin sivistystoimialaa, joka on organisoitunut palvelualueisiin: varhaiskasvatus, perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus (sisältää nuorten ammatillisen koulutuksen ja oppisopimustoimiston) ja aikuiskoulutus (sisältää ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työväenopiston) sekä

ruotsinkielinen opetus ja koulutus. Turun ammatti-instituutti käsittää siis koko ammatillisen koulutuksen palvelualueen ja osan aikuiskoulutuksen palvelualueesta (pois lukien työväenopisto).

Suunnittelu

Turun kaupungissa on käytössä sopimusohjausjärjestelmä. Kaupunginvaltuuston vahvistaman Turku- strategian toimeenpano sivistystoimialalla konkretisoituu kasvatusta- ja opetuslautakunnan ja kaupunginhallituksen välisellä strategisella sopimuksella. Sen lisäksi kukin palvelualue ja kasvatusta- ja opetuslautakunta laativat keskenään operatiivisen sopimuksen, jossa määritellään konkreettisia tavoitteita strategian toteutumiseksi. Palvelualueiden henkilöstöä kuullaan operatiivisen sopimuksen laadinnan yhteydessä. Palvelualueilla on operatiivisen sopimuksen toteutus- ja raportointivastuu.

Varsinaisen operatiivisen toiminnan suunnittelu tapahtuu palvelualueilla ja niiden johtoryhmissä ja tiimeissä. Kullakin palvelualueella on omat dokumentoidut toimintamallinsa omien toimintaprosessiensa suunnittelussa. Rajapinnat nuorten ammatillisen koulutuksen palvelualueen ja aikuiskoulutuksen palvelualueen välillä on määritelty.

Toteutus

Palvelualueet toimivat ohjeiden, säädösten ja sopimusten mukaisesti. Toimialalla henkilöstöhallinnon prosessit ovat yhteisiä koko Turun kaupungissa. Prosessikuvaukset ja toimintaohjeet koulutusten toteuttamisesta eri koulutusmuodoissa on dokumentoitu palvelualueittain ja ne ovat henkilökunnan saatavilla.

Arviointi

Sivistystoimialalla tehdään arviointitoimintaa koko toimialatasolla strategisen ja operatiivisen sopimuksen raportoinnin yhteydessä. Lisäksi henkilöstöhallintoon liittyvät arvioinnit ovat pääosin koko toimialaa koskevia. Palvelualueet laativat kukin oman toimintansa ja prosessiensa arviointisuunnitelman ja toteuttavat siihen kirjatut arvioinnit. Palvelualueen arviointitoimintaan osallistuvat systemaattisesti kaikki tahot: opiskelijat, henkilöstö ja sidosryhmät. Kaupungin palautejärjestelmän kautta kuka tahansa kansalainen voi antaa palautetta Turun palveluista.

Parantaminen

Laatuvastuut on määritelty ja siten huolehditaan siitä, että arviointitoiminta johtaa kehittämistoimintaan. "Navigointikeskusteluissa" tai johdon katselmuksissa varmistetaan, että laatupoikkeamat on korjattu ja että sovitut kehittämistoimet tehty. Myös laatuja järjestelmää arvioidaan säännöllisesti.

Laadunhallinnassa ja/tai laadun arvioinnissa on käytetty seuraavia menetelmiä viimeisen viiden vuoden aikana (merkitkää kaikki käyttämäne menetelmät):

EFQM Excellence Model Vertaisarviointi Benchmarking Muuta, mitä? : sopimusohjausjärjestelmä

Jos olette käyttäneet muita menetelmiä kuin edellisessä kysymyksessä esitettyjä, niin jatkakaa vastaustanne tässä kohdassa. Kirjoittakaa käyttämäne menetelmän nimi avoimelle riville (yksi menetelmä/rivi):

(Laadunhallinnassa ja/tai laadun arvioinnissa on käytetty seuraavia menetelmiä (merkitkää kaikki käyttämäne menetelmät):)

- 1 - vertaisoppiminen
- 2 - sisäinen auditointi
- 3 - kyselyt
- 4 - opiskelijoiden kuuleminen
- 5 -
- 6 -
- 7 -
- 8 -
- 9 -
- 10 -

Koulutuksen järjestäjä on käyttänyt laadun arvioinnissa seuraavia menetelmiä viimeisen viiden vuoden aikana (merkitkää kaikki käyttämäne menetelmät):

Sisäinen auditointi Osallistuminen kansalliseen arviointiin Muu ulkoinen auditointi/arviointi Ammatillinen

koulutuksen laatupalkintokilpailu

Käyttittekö muita kuin edellisessä kysymyksessä esitettyjä menetelmiä laadun arvioinnissa? Jos käytitte, niin mitä menetelmiä käytitte?

(Koulutuksen järjestäjä on käyttänyt laadun arvioinnissa seuraavia menetelmiä (merkitkää kaikki käyttämänsä menetelmät):)

- 1 - palautteet
- 2 - reklamaatiot
- 3 - opiskelijoiden kuulemiset
- 4 -
- 5 -
- 6 -
- 7 -
- 8 -
- 9 -
- 10 -

1.1 Laadunhallinta osana koulutuksen järjestäjän johtamisjärjestelmää, toiminnan ohjausta ja toimintaa

1 = Puuttuva

Laadunhallinta ei kytkeydy johtamisjärjestelmään.

2 = Alkava

Laadunhallinta kytkeytyy vain osittain johtamisjärjestelmään.

3 = Kehittyvä

Laadunhallinta kytkeytyy melko hyvin osaksi johtamisjärjestelmää. Johto johtaa laadunvarmistusta ja laadun kehittämistä.

4 = Edistynyt

Laadunhallinta on keskeinen osa koulutuksen järjestäjän johtamisjärjestelmää.

Valitse vain yksi vaihtoehto - 3

Arvio omasta tilanteesta

Laadunhallinta on kiinteä osa johtamisjärjestelmää. Laatuasiat ovat johtamisen vuosikelloissa, ei ole erillistä laatu vuosikelloa tai laaturyhmää. Johto muodostaa "laaturyhmän". On laadittu kaupunkitasoinen johtamisen vuosikello, siitä tehdään sivistystoimialan ja kasvatusta- ja opetuslautakunnan vuosikello. Sen jälkeen tehdään palvelualueiden vuosikello. Näin parannetaan asioiden käsittelyä eri johtamisen tasoilla.

Sivistystoimialan yhteistyön lisääminen laatutyössä on kehittämiskohde.

1.2 Laadunhallinta osana koulutuksen järjestäjän johtamisjärjestelmää, toiminnan ohjausta ja toimintaa

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä on käytössä yksittäisiä, erillisiä laadunhallinnan menetelmiä eikä niiden vaikuttavuudesta toiminnan kehittämiseen ole näyttöä.

2 = Alkava

Laadunhallintajärjestelmä kattaa vain osan koulutuksen järjestäjän toiminnoista ja/tai yksiköistä/koulutusaloista. Menettelytapojen vaikuttavuudesta toiminnan kehittymiseen on

jonkin verran näyttöä.

3 = Kehittyvä

Laadunhallintajärjestelmä kattaa keskeisiltä osin koulutuksen järjestäjän perustehtävän ja menettelytavat muodostavat toimivan kokonaisuuden. Menettelytapojen vaikuttavuudesta toiminnan kehittymiseen on näyttöä.

4 = Edistynyt

Laadunhallintajärjestelmä kattaa kaikki koulutuksen järjestäjän toiminnot ja tukee erinomaisella tavalla strategiaa ja toiminnan kehittämistä. Menettelytapoja ja niiden tuloksellisuutta arvioidaan ja parannetaan ja niiden vaikuttavuudesta toiminnan kehittämiseen on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto - 4

Arvio omasta tilanteesta

Laatujärjestelmä kattaa kaikki perustehtävät (aikuiskoulutus, ammatillinen peruskoulutus/oppisopimuskoulutus).

Arvioinnit ja palautteet vaikuttavat operatiivisen sopimuksen tavoitteiden asettamiseen.

Arvioinneissa esiin tulleet kehittämistarpeet ovat johtaneet toimenpiteisiin (esim. operatiivisen sopimuksen tavoitteet). Toimintaohjeet ovat yhtenäistäneet toimintaa.

Näyttö:

- Strateginen sopimus
- Operatiivinen sopimus
- Netkun ohjeet
- Tulosalueiden ohjeet (henkilökunnan ohjeet, moodle)

1.3 Laadunhallinnan tavoitteet, työnjako ja vastuut

1 = Puuttuva

Laadunhallinnan vastuista ei ole jäsentynyttä näkemystä. Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapaa, jolla se varmistaisi henkilöstön sitoutumisen laadun varmistamiseen ja parantamiseen.

Opiskelijat eivät osallistu laatutyöhön.

2 = Alkava

Laadunhallinnan tavoitteita, työnjakoa ja vastuita on osittain määritelty. Opiskelijoiden osallistuminen laatutyöhön on satunnaista ja/tai yksiköittäin vaihtelevaa.

3 = Kehittyvä

Koko organisaatiolla on yhtenäinen näkemys, miten koulutuksen laatua varmistetaan ja parannetaan. Vastuu laadunhallinnasta ja sen kehittämisestä on selkeästi jaettu.

Opiskelijoiden osallistumista laatutyöhön tuetaan rakenteellisilla ratkaisilla.

4 = Edistynyt

Laadunhallinta on osa jokaisen organisaatiossa toimivan työtä ja koulutuksen järjestäjällä on näyttöä toimimisesta yhtenäisen näkemyksen mukaisesti. Sitoutumisesta tehtävänsä edellyttämään laatutyöhön on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Opiskelijat nähdään voimavarana ja he osallistuvat laajasti laatutyöhön.

Valitse vain yksi vaihtoehto - 3

Arvio omasta tilanteesta

Laatuvastuut on määritelty.

Opiskelijoiden osallistumista laatutyöhön ovat mm. vuosikellossa olevat opiskelijoiden kuulemiset, palautekyselyt ja säännölliset sisäiset auditoinnit sekä vertaisarvioinnit . Opiskelijoita kuullaan opetussuunnitelmien, näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmien ja koulutussuunnitelmien laadinnan yhteydessä.

Opiskeluhyvinvointiryhmissä on opiskelijakuntien edustus

Kaupungin palaute paikalla – palautejärjestelmä

Sivistystoimialan yhteiset:

- Strateginen sopimus
- Viestintätiimi
- Taloushallinto
- Hankkeiden hallinnointi
- Henkilöstön työtyytyväisyyskysely Kunta10
- Asiakaspalautejärjestelmä (tulossa)
- Yt menettely
- Kehityskeskustelukäytännöt
- Osaamisen johtamisen käytännöt (SAP HR osaamiskartat)
- Tilastointi ja raportointi (viranomaiset)
- IT
- Tapaturmaohjeistus
- Toisen asteen opiskelijahuollon ohjausryhmä
- Koulutalohtaiset ekotukihenkilöt
- Palaute järjestelmä

TAI yhteiset:

- Primustyöryhmä
- Työssäoppimistiimi
- Ammin ja aikuisen yhteisten opettajien työnjaon koordinointi
- Yhteisten tilojen koordinointi
- Tasa-arvosuunnitelma
- Sora-ohje
- Opetussuunnitelman yhteinen osa
- TAIaloite sähköposti
- Kriisiohjeet
- Turvallisuusohjeet (koulutaloittain)
- Tain opiskeluhyvinvoinnin ryhmä
- Opiskeluohjeet
- Neuvottelukunnat
- Järjestyssäännöt

1.4 Sidosryhmien ja kumppanien osallistuminen

1 = Puuttuva

Laadunhallinnan kannalta keskeisiä sidosryhmiä ja kumppaneita ei ole tunnistettu.

Kumppaneiden ja sidosryhmien mukanaolo laadun varmistamisessa ja parantamisessa on satunnaista.

2 = Alkava

Laadunhallinnan kannalta keskeiset sidosryhmät ja kumppanit on tunnistettu ja määritelty.

Kumppaneita ja sidosryhmiä kuullaan laadun varmistamisessa ja parantamisessa, mutta heidän osallistumiselleen ei ole vakiintuneita menettelytapoja.

3 = Kehittyvä

Sidosryhmät ja kumppanit osallistuvat tarkoituksenmukaisilla ja vakiintuneilla menettelytavoilla laadun varmistamiseen ja kehittämiseen.

Koulutuksen järjestäjä tekee yhteistyötä laadun varmistamisessa ja parantamisessa eri koulutusasteiden kanssa.

4 = Edistynyt

Sidosryhmien ja kumppanien mukanaolosta laadun varmistamisessa ja parantamisessa on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Koulutuksen järjestäjä tekee aloitteellisesti ja tuloksellisesti yhteistyötä laadun varmistamisessa ja parantamisessa eri koulutusasteiden ja keskeisten sidosryhmien kanssa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Yhteistyömuotoja:

- Sidosryhmäyhteistyön kuvaus
- Työssäoppimisen palautekysely
- Neuvottelukuntien kokouksissa esityslistalla on vakioasiana laatuasiat.
- Neuvottelukunnissa on AMKin edustajia ja muiden ammatillisten oppilaitosten edustajat
- Tutkintotoimikuntavierailut
- Ely yhteistyö
- Te- keskus yhteistyö
- OPSO palautteen yhteistyö
- Tiimikohtaiset palautekäsittelyt
- Oppilaitosyhteistyö, hankkeet, vertaisarviointi, muu kehittäminen
- Arvioinnin kolmikanta
- Nivelvaiheyhteistyö mm. perusopetuksen kanssa
- Sivistystoimialan suunnittelu- ja kehittämispalvelut koordinoivat yhteistyötä varhaiskasvatuksesta aikuiskoulutukseen.
- Yliopistoyhteistyö (Know How)
- Yhteistyökumppaneita ovat myös OPH, OKM, KELA
- Ammattitori

1.5 Dokumentointi

1 = Puuttuva

Laadunhallinnan dokumentoinnin menettelytavat puuttuvat kokonaan tai keskeisiltä osin.

2 = Alkava

Laadunhallintajärjestelmän ja sen tuottaman tiedon dokumentointi ei ole kattavaa ja se palvelee vain osin eri toimijoiden tarpeita.

3 = Kehittyvä

Laadunhallintajärjestelmän ja sen tuottaman tiedon dokumentointi on selkeää ja tarkoituksenmukaista ja palvelee pääsääntöisesti eri toimijoiden tiedontarpeita.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat laadunhallintajärjestelmän ja sen tuottaman tiedon dokumentoimiseksi siten, että dokumentaatio palvelee hyvin kaikkien toimijoiden tiedontarpeita.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Ammatillisen koulutuksen tulosalue käyttää "Mittaritietopankkina" SharePoint -työtilaa ja Aikulla on käytössä moodle työtila.

1.6 Laadunhallinnan läpinäkyvyys ja viestintä

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole näyttöä laadunhallinnan läpinäkyvyydestä ja siitä viestimisestä.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä viestii laadunhallintajärjestelmän sisällöstä ja sen tuottamasta tiedosta eri henkilöstöryhmille, opiskelijoille, työelämälle sekä muille sidosryhmille ja kumppaneille, mutta viestintä ei ole säännöllistä eivätkä viestintätavat ole vakiintuneita.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä viestii laadunhallintajärjestelmän sisällöstä ja sen tuottamasta tiedosta avoimesti ja säännöllisesti, sovituilla menettelytavoilla eri henkilöstöryhmille, opiskelijoille, työelämälle sekä muille sidosryhmille ja kumppaneille.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on erinomaisia, vakiintuneita ja tuloksellisia menettelytapoja laadunhallintajärjestelmän ja sen tuottaman tiedon avoimesta, kohderyhmän tarpeet huomioon ottavasta viestimisestä eri henkilöstöryhmille, opiskelijoille, työelämälle sekä muille sidosryhmille ja kumppaneille.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Henkilökunnan ohjeet - sivu on julkinen sivu.

Ammatillisen peruskoulutuksen "Mittaritietopankkiin" on koko henkilöstöllä pääsy ja kaikki pääversiot dokumenteista ovat julkisia.

Aloituspäivissä ja työpaikkakokouksissa informoidaan henkilöstöä tuloksista ja tavoitteista.

Lautakunnalle ja jaostolle raportoidaan säännöllisesti strategisen ja operatiivisen sopimuksen toteutumasta.

Neuvottelukuntien esityslistalla on vakioasiana laatuasiat.

Sivistystoimialan uutiskirje henkilöstölle lähetetään viikoittain.

Ulkoisen viestintä kehittämiskohde

Kohdat 1.1 - 1.6 Laatukulttuuri ja laadunhallinta kokonaisuutena

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Sivistystoimialalla toimitaan Turun kaupungin toimintajärjestelmän mukaisesti ja osallistutaan sen määräämiin arviointeihin. Kaupunginhallitus on linjannut Turun ammatti-instituutin organisaation sellaiseksi, että se muodostuu sivistystoimialan ammatillisen koulutuksen palvelualueesta ja sekä osasta aikuiskoulutuksen palvelualueesta (pois lukien työväenopisto). Kaupungin organisaatiossa toimintatavat valutetaan koko kaupunkia koskevista ohjeista toimialoille ja edelleen palvelualueille. Esimerkki: On laadittu kaupunkitasoinen johtamisen vuosikello. Sen perusteella laaditaan sivistystoimialan sekä kasvatus- ja opetuslautakunnan vuosikello, ja edelleen ammatillisen koulutuksen palvelualueen ja aikuiskoulutuksen palvelualueen johtamisen vuosikellot. Tämä työ on parhaillaan käynnissä – toki jo olemassa olevia aiemmin laadittuja palvelualueiden vuosikelloja hyödynnetään palvelualueiden vuosikellojen laadinnassa. Kaupunginvaltuuston hyväksymä Turku - strategia valutetaan toimialoille ja edelleen palvelualueille strategisten ja operatiivisten sopimusten kautta.

Palvelualueiden omien toimintaprosessin osalta palvelualueiden johtajat vastaavat laatutyöstä ja osallistuvat vahvasti siihen itse. Erillisiä laaturyhmiä palvelualueilla ei ole, vaan laatuasiat käsitellään johdon muodostamissa tiimeissä ja laatuviestintä on kirjattu ohjeistuksiin. Laatu- ja arviointityö vaikuttaa toimintaan ja tavoitteiden asettamiseen: esim. operatiivisen sopimuksen tavoitteita on asetettu käyttäen hyväksi arviointi-, palaute- ja tulostiedon perusteella huomattuja kehittämistarpeita. Vastuunjako on selkeä. Arviointi-, palaute- ja tulostiedot

(esim. vertaisarvioinnit ja auditoinraportit ym.) käsitellään johdon katselmuksissa sekä johtoryhmissä ja niiden perusteella tehdään kehittämissuunnitelmat.

Opiskelijoilla on edustus koulutalo-kohtaisissa hyvinvointiryhmissä ja opiskelijoita kuullaan systemaattisesti lukukausittain. Aikuiskoulutuksen opiskelijoilla on käytössä kyselyt: aipal ja opal. Nuorten koulutuksessa on käytössä Wilman -opintopalaute. Opiskelijat osallistuvat toiminnan suunnitteluun, esim. opetussuunnitelmien laadintaan, kuulemismenettelyn kautta.

Sidosryhmiltä kerätään palautetta vakiintuneilla menettelytavoilla esim. työssäoppimisen kysely ja palautteet työssäoppimisen yhteydessä. Neuvottelukunnat ovat tärkeä linkki työelämään ja neuvottelukuntien asialistalla on vakioasiana laatuasiat. Neuvottelukunnat myös ottavat kantaa opetussuunnitelmiin ja aloituspaikkoihin samoin kuin Varsinais-Suomen liiton maakunnallisen yhteistyöryhmän koulutusjaosto (MYR) ja ELY-keskus.

Neuvottelukunnat ja toimielin saavat tiedot keskeisistä tuloksista (läpäisy, ammattiosaamisen näytöt).

Kehittämistyötä tehdään laajoissa hankeverkostoissa yhteistyössä alueen muiden oppilaitosten kanssa.

Nivelvaiheyhteistyö perusopetuksen kanssa on toimivaa. Koska kaikki Turun kaupungin järjestämä kasvatus ja opetus on sivistystoimialan alla, yhteistyö perusopetuksen ja lukion kanssa on luontevaa. Yhteistyötä tehdään myös ammattikorkeakoulun ja yliopiston kanssa ja alueen muiden ammatillisten oppilaitosten kanssa.

Laatujärjestelmän tuottama tieto dokumentoidaan Sharepoint-alustalle ja moodlleen, josta se on henkilöstön luettavissa. Talo- ja työpaikkakokouksissa henkilöstöä kuullaan mm. strategia-asioihin liittyen ja myös informoidaan tuloksista. Henkilökunnan ohjeet on dokumentoitu TAIN sivuille ja Moodle-alustalle ja mm. henkilöstöhallintoa koskevat ohjeet kaupungin intraan.

Ulkoista viestintää tulisi vielä kehittää.

Näyttö

Vuosikellot (kaupunkitason ja palvelualue-tason)

Sidosryhmäyhteistyön kuvaus

Johtamisen kuvaus

Strateginen sopimus ja sen raportti

Operatiivinen sopimus ja sen raportti

Työssäoppimisen palautteet

Verkostot: loukko, kaupan verkosto, marata-verkosto ja osaava verkosto, alueelliset johtavien rehtorien kokoukset, rehtoreiden kokoukset, ym. oppilaitosyhteistyö, kansallinen laadunhallintaverkosto

Opiskelijoiden kuulemisen ohjeistus ja muistiot

Laadunhallinnan kuvaus, arviointisuunnitelma

"mittaritietopankki" sharepoint -alustalla ja moodlessa

Arviointi- palaute- ja tulostieto pitkältä ajalta

Viikkotiedote, uutiskirje

Toimintaohjeet TAIN sivuilla www.turkuai.fi/henkilokunnanohjeet sekä moodlessa ja intrassa

Toiminnanohjausryhmän kokousten muistiot

Neuvottelukuntien kokousten muistiot

Asiakaspalautekyselyt

Hanketoiminnan sivut

2.1 Laadunhallintajärjestelmä osana strategista suunnittelua, johtamista ja toiminnan ohjausta

1 = Puuttuva

Laadunhallinta tapahtuu erillään strategisesta suunnittelusta, johtamisesta ja toiminnan ohjauksesta.

2 = Alkava

Strategisella suunnittelulla, johtamisella ja toiminnan ohjauksella on vain joitakin yhtymäkohtia laadunhallintajärjestelmään.

3 = Kehittyvä

Laadunhallintajärjestelmä kytkeytyy koulutuksen järjestäjän strategiseen suunnitteluun, johtamiseen ja toiminnan ohjaukseen. Laadunhallintajärjestelmästä saatavia tietoja hyödynnetään strategisessa johtamisessa ja toiminnan ohjauksessa.

4 = Edistynyt

Laadunhallintajärjestelmä kytkeytyy kiinteästi koulutuksen järjestäjän strategiseen suunnitteluun, johtamiseen ja toiminnan ohjaukseen. On selkeää ja jatkuvaa näyttöä siitä, että laadunhallinta on luonteva osa koulutuksen järjestäjän strategista suunnittelua, johtamista ja toiminnan ohjausta ja parantamista.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Turun sivistystoimialalla on käytössä sopimusohjausjärjestelmä. Operatiivisen sopimuksen laadinnan yhteydessä huomioidaan saatu palaute ja arviointitieto. Laatujärjestelmän rakentaminen on yksi operatiivinen tavoite, joten strategialla ja laatutyöllä on selkeä kytkös. Erilaiset arvioinnit ja palautteet vaikuttavat operatiivisiin tavoitteisiin. Kaupungin strategia ohjaa operatiivisen sopimuksen laadintaa ja lisäksi siinä huomioidaan arviointipalaute ja tulostieto.

2.2 Johdon sitoutuminen ja laadunhallinnan johtaminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjän toiminnan ohjaukseen osallistuvat johtajat eivät ole sitoutuneita laadunhallintaan.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjän eri tasoilla toimivan johdon sitoutumisessa on vaihtelua, laadunhallintaan suhtaudutaan osin ristiriitaisesti.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjän johto johtaa laadunhallintaa. Johtajat ovat sitoutuneita laadunhallintaan ja sen parantamiseen.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjän johto johtaa tavoitteellisesti laadunhallintaa ja osallistuu esimerkillisesti laadunhallintaan ja sen parantamiseen.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Laatutyö on kiinteä osa johtamisjärjestelmää. Mikään laatutyön osa-alue ei ole irrallinen vaan kaikki osa-alueet ovat osa johtamisjärjestelmää. Johto vastaa toimintaohjeista ja johto muodostaa laatu/toiminnanohjausryhmän, joka on tulosalueen laaturyhmä

2.3 Strategiaprosessi

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapaa strategiaprosessiin eikä henkilöstön osallistumiseen siihen.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja strategiaprosessiin ja henkilöstön osallistumiseen siihen. Tavoitteet viedään osaksi yksilöiden ja tiimien tavoitteita.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattinen menettelytapa strategiaprosessiin ja henkilöstön osallistumiseen siihen.

Järjestäjällä on systemaattinen menettelytapa, jolla tavoitteet viedään osaksi yksilöiden ja toimintayksiköiden tavoitteita. Tavoitteiden saavuttamista seurataan.

4 = Edistynyt

Henkilöstö on aktiivisesti mukana strategiatyössä. Koulutuksen järjestäjä arvioi ja parantaa systemaattisesti strategiaprosessiin liittyviä menettelytapoja.

Tavoitteiden saavuttamista seurataan systemaattisesti eri tasoilla ja siitä on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Työpaikkakokouksissa ja aloituspäivissä käsitellään strategisia tavoitteita. Pälliköt vievät strategia-asiat yksikkö- ja tiimikokousten kautta henkilöstölle, jolloin henkilöstö saa mahdollisuuden vaikuttaa. Toimialan johtoryhmä osallistuu strategiaprosessiin.

Käytössä on työkaluja, esim. kehittämissuunnitelmalomakkeita ja tiimisopimus, joihin kirjataan tiimiä tai koulutusyksikköä koskevat tavoitteet.

Toimiala – palvelualue – koulutusyksikkö – tiimi

Strategiaa tarkistetaan vuosittain (Turkustrategia)

2.4 Strategian jalkauttaminen

1 = Puuttuva

Organisaation tehtävä, visio, arvot ja tavoitteet eivät ole selkeitä, eikä henkilöstöllä ole siten tarvittavaa tietoa strategiasta ja toiminnan tavoitteista.

2 = Alkava

Organisaation tehtävä, visio, arvot ja tavoitteet ovat selkeitä ja siten määriteltyjä, että johto ja henkilöstö ymmärtävät, mitä tavoitellaan.

Osa henkilöstöstä ymmärtää laadunhallinnan merkityksen strategian jalkauttamisessa.

3 = Kehittyvä

Valtaosa henkilöstöstä ymmärtää laadunhallinnan merkityksen strategian jalkauttamisessa ja osallistuu siihen. Johtolla ja henkilöstöllä on kokonaiskuva organisaation tavoitteista ja toiminnasta sekä omasta osuudestaan tavoitteiden saavuttamisessa ja arvojen mukaisessa toiminnassa.

4 = Edistynyt

Henkilöstö ymmärtää laadunhallinnan merkityksen strategian jalkauttamisessa. Johto ja henkilöstö osallistuvat tavoitteiden asettamiseen ja edistävät omalla toiminnallaan niiden saavuttamista ja arvojen toteutumista käytännössä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Operatiivinen sopimus käsitellään henkilöstön kanssa ja näin henkilöstöä kuullaan. Tavoitteet viedään koulutusyksiköihin ja tiimeihin asti. Tavoitteiden saavuttamista seurataan: Säännölliset johdon tapaamiset ja esim. sisäiset auditoinnit ja raportoinnit. Valtaosa henkilöstöstä ottaa palautetta opetuksestaan. Koulutuksen järjestäjän linjaukset näkyvät opetus- ja koulutussuunnitelman yhteisessä osassa.

2.5 Tiedonhallinta osana johtamista ja toiminnan ohjausta

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei ole ottanut kantaa johtamisessa ja toiminnan ohjauksessa tarvittavan tiedon määrittelyyn, hankintaan, käsittelyyn, analysointiin tai käyttöön.

Tietoa tuotetaan tarvittaessa erillisillä, yhtyeensopimattomilla järjestelmillä.

Tietoturvaan ei ole kiinnitetty huomioita.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä on tunnistanut johtamisen ja toiminnan ohjauksen edellyttämän tiedon tuottamisen ja tiedonhallinnan tarpeen ja on käynnistänyt niiden kehittämisen.

Tietoturvan varmistaminen on käynnistetty.

3 = Kehittyvä

Tiedonhallinta on osa koulutuksen järjestäjän johtamista, toiminnan ohjausta ja päätöksentekoa. Tiedonhallintaa kehitetään strategian suuntaisesti.

Tietoturva on keskeisten toimintojen osalta varmistettu ja sitä kehitetään osana tiedonhallintaprosessia.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on yhtenäinen ja vuorovaikutteisuutta tukeva tiedonhallintajärjestelmä johtamisen, toiminnan ohjauksen, seurannan ja päätöksenteon edellyttämän tiedon tuottamiseksi.

Tietoturva on varmistettu koko organisaatiossa.

Tiedonhallintaa ja tietoturvaa arvioidaan osana koulutuksen järjestäjän itsearviointia ja sitä parannetaan tulosten pohjalta strategian suuntaisesti.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Kaupungin tietojärjestelmät, mm. SAP, SAP HR.

Kaupungin tietojärjestelmien tietoturvan taso on riittävä ja siitä vastaa IT-palvelut.

Sivistystoimialalla on käytössä ohjelmat Primus, Kurre, Wilma. Näistä saadaan arviointisuunnitelman mukaisia tilastoja, jotka talletetaan "mittaritietopankkiin" tai sovitun mukaisesti.

Kaupungin johdon tietojärjestelmä JOTI, asianhallintajärjestelmä Joutsen.

KUTI – hanke sivistystoimialalla eli tiedon hallinta on kaupungin kehittämispainopiste.

2.6 Toimintaympäristöstä saatavien tietojen hyödyntäminen ml. seuranta-, arviointi-, tutkimustieto

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä tekee toimintaympäristöanalyysyjä satunnaisesti eivätkä ne tuota tietoa strategisten tavoitteiden saavuttamisen edistämiseksi.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä tekee toimintaympäristöanalyysia vain osana strategiaprosessia. Tuloksia hyödynnetään melko systemaattisesti strategiatyössä.

Toiminnan ohjaukseen hankitaan tapauskohtaisesti tietoa.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä käyttää strategiatyössä ja muussa päätöksenteossa ja toiminnan ohjauksessa monipuolisesti tulostietoa ja ajantasaista tietoa toimintaympäristöstä ja niissä tapahtuvista muutoksista.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä käyttää strategiatyössä, muussa päätöksenteossa ja toiminnan ohjauksessa systemaattisesti ja ennakoivasti ajantasaista tietoa toimintaympäristön muutoksista ja tulostietoa.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Toimintaympäristöä seurataan mm:

- MYR, koulutusjaosto
- Talouden seuranta tapahtuu SAPin kautta.
- Mittaritietopankki, arviointisuunnitelma
- OKM kesu
- Hallitusohjelma
- EU:n linjaukset
- Alueellinen ennakointityö, ELY, alakohtaiset foorumit
- Barometrit
- TE työllisyysraportit
- OPH

Käyttö: mm. operatiivinen sopimus, toimintaohjeet ja toiminta.

2.7 Taloudellisten ja toiminnallisten edellytysten varmistaminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä tuottaa vain pyydettyä tietoa toimintaedellytyksistä koulutuksen järjestämislupaprosessiin.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä tuottaa satunnaisesti tietoa, jonka avulla se arvioi toimintaedellytyksiään sekä koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytyksiä.

Systemaattinen varmistaminen puuttuu.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on käytössä menettelytapoja, joilla se seuraa ja arvioi säännöllisesti toimintaedellytyksiään ja koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytysten riittävyttä.

Tätä tietoa hyödynnetään päätöksenteossa.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on selkeää näyttöä siitä, että se reagoi nopeasti ja hallitusti sisäisen ja ulkoisen toimintaympäristön sekä yhteiskunnan muutoksiin ja poikkeamiin sekä arvioi säännöllisesti toimintaedellytyksiään sekä koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytysten riittävyttä.

Koulutuksen järjestäjä toimii ennakoivasti niiden varmistamiseksi ja muuttaa toimintaansa tarvittaessa saadun tiedon pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Ennakointiprosessi toimii tehokkaasti ja ennakointiin erikoistunut koulutussuunnittelija tekee tiivistä yhteistyötä ELY-keskuksen ennakointiasiantuntijoiden kanssa sekä MYRin kanssa. (MYR = maakunnallinen yhteistyöryhmä, oppilaitosten johto on mukana ryhmässä).

V-S liitto järjestää toimialakohtaisia ennakointifoorumeja

Operatiiviset sopimukset sisältävät myös talouden suunnittelun sekä henkilöstö- ja tilaresurssien suunnittelun.

Navigointikeskusteluissa/johdon katselmuksissa on teemana myös resurssit.

Talouden seuranta tehdään kuukausittain ja talouden seuranta on kattavaa.

Neljännesvuosittain toteumat raportoidaan kaupunginhallitukselle.

Resurssitaulukot ovat lukuvuosisuunnitteluohjeen liitteenä ja niitä päivitetään vuosittain.

Henkilöstösuunnitelmat.

2.8 Koulutustarjonta

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjältä puuttuvat kokonaan tai keskeisiltä osin koulutustarjonnan suunnitteluun ja suuntaamiseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat.

Ennakointi-, seuranta- ja arviointitiedon käyttö on satunnaista.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjän koulutustarjonnan suunnitteluun ja suuntaamiseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät kaikilta osin tue tarkoituksenmukaisella tavalla koulutustarjonnan suuntaamista toiminta-alueen työelämän ja opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti.

Ennakointi-, seuranta- ja arviointitietoa käytetään, mutta tiedon käyttö ei ole suunnitelmallista.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjän koulutustarjonnan suunnitteluun ja suuntaamiseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät koulutustarjonnan suuntaamista yhteiskunnan, toiminta-alueen työelämän ja opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti.

Käytössä on yhdessä sovitut systemaattiset menettelytavat ennakointi-, seuranta- ja arviointitiedon hankintaan ja käyttöön.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on selkeät, vakiintuneet menettelytavat, joiden avulla se varmistaa, että koulutustarjonta suuntautuu sisällöllisesti ja määrällisesti yhteiskunnan, oman toiminta-alueen työelämän ja opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti ja pohjautuu omiin toimintaedellytyksiin. Koulutustarjonnan suuntaaminen perustuu systemaattiseen ennakointiin, jota toteutetaan tiiviissä vuorovaikutuksessa työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Ennakointiprosessi toimii tehokkaasti ja ennakointiin erikoistunut koulutussuunnittelija tekee tiivistä yhteistyötä MYRin kanssa. MYR = maakunnallinen yhteistyöryhmä, oppilaitosten johto on mukana ryhmässä.

Aloituspaikkaesitykset viedään neuvottelukuntiin, jotka antavat aloituspaikoista lausunnon.

Koko Varsinais-Suomen koulutustarjonta kootaan yhteen ja se viedään MYRin koulutusjaostoon ELY-keskukseen ja tieto on koulutuksenjärjestäjien käytössä. Yhteistyökumppaneina mm. ELY ja V-S liitto sekä oppilaitosverkostot ja alakohdaiset työ-elämäverkostot.

OPSO laajentaa koulutustarjontaa muiden oppilaitosten kautta.

2.9 Resurssien suuntaaminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei seuraa resurssien käyttöä eikä kohdenna niitä tavoitteiden suuntaisesti.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapoja resurssien käytön seurantaan ja sen varmistamiseen, että ne kohdentuvat tavoitteiden suuntaisesti.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä kohdentaa resurssit tavoitteiden suuntaisesti ja seuraa niiden käyttöä koko organisaation tasolla.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjän resurssien kohdentaminen ja jako ovat tarkoituksenmukaisia tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja siitä on selkeää ja jatkuvaa näyttöä organisaation kaikilla tasoilla.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Tutkintokohtaiset tuotekortit/ koulutusten toteutus suunnitelmat on laadittu ja näin saadaan näkyviksi kunkin tutkinnon kustannukset

Alakohtaisia VOS pt opiskelijamääriä seurataan kuukausittain ja tätä tietoa käytetään resurssien kohdentamiseen.

Päälliköt raportoivat talouden seurannan kuukausittain ja tätä myös käytetään resurssien kohdentamiseen.

Henkilöresurssien tarkistus 4 kertaa vuodessa. Kurren tilat ja tunnit raporttia käytetään tilankäytön suunnittelussa.

Lautakunnalle raportoidaan kuukausiraportit: toiminta, talous ja henkilöstö.

2.10 Vastuullisuus ja kestävä kehityksen edistäminen

1 = Puuttuva

Vastuullisuus ja kestävä kehityksen edistäminen eivät ole keskeisiä toimintaa ja päätöksentekoa ohjaavia periaatteita.

2 = Alkava

Vastuullisuus ja kestävä kehityksen edistäminen ovat vain osin toimintaa ja päätöksentekoa ohjaavia periaatteita.

3 = Kehittyvä

Vastuullisuus ja kestävä kehityksen edistäminen ohjaavat toimintaa ja päätöksentekoa ja näiden edistämiseksi tehdään yhteistyötä kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on yhdessä kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa kehitettyjä menettelytapoja, jotka edistävät vastuullisuutta, kestävä kehitystä ja toimimista ennalta ehkäisevästi.

On selkeää ja jatkuvaa näyttöä menettelytapojen toteutumisesta käytännössä sekä niiden arvioinnista ja parantamisesta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Sosiaalinen kestävä kehitys: Opiskeluhoolto ja yhteistyö kaupungin muiden toimijoiden kanssa on vastuullisesti

järjestetty, monikulttuurisuus huomioiden.

Taloudellinen kestävä kehitys: Päälliköt seuraavat taloutta ja opiskelijamääriä kuukausittain. Palvelualueiden budjetit toteutuvat suunnitelman mukaan.

Ympäristöasiat: On nimetty koulutalokohtaiset ekotukihenkilöt, kiinteistökohtaisesti seurataan energian ja veden kulutusta. Opetus- ja koulutussuunnitelmissa kestävä kehitys on läpäisyteemana osana ammatillista koulutusta.

Vastuullisuus: koulutusvastuuta jaetaan eri oppilaitosten kanssa (aiku) ja olemme aktiivisia yhteiskunnallisen vastuun (maahanmuuttajat, työttömät, nuorisotakuu) toteuttajia.

Työelämäyhteistyö on toimivaa, hyödynnetään koko seutukuntaa.

2.11 Kestävä kehitys osana laadunhallintajärjestelmää

1 = Puuttuva

Kestävä kehitys ei ole osa laadunhallintajärjestelmää.

2 = Alkava

Kestävän kehityksen integrointi osaksi laadunhallintajärjestelmää on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Kestävä kehitys on osin integroitu osaksi laadunhallintajärjestelmää.

4 = Edistynyt

Kestävä kehitys on integroitu osaksi laadunhallintajärjestelmää.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

kestävä kehitys on mukana operatiivisessa sopimuksessa.

On nimetty koulutalokohtaiset ekotukihenkilöt.

Sisäisissä auditoinneissa on ko. asiaan liittyviä teemoja.

Kaupungin strategiassa nuorisotakuu, maahanmuuttajat, työttömät.

Kehitettävää: ekologisen kestävän kehityksen näkyväksi tekeminen

2.12 Turvallisuusjohtaminen osana laadunhallintajärjestelmää

1 = Puuttuva

Turvallisuusjohtaminen ei ole osa laadunhallintajärjestelmää.

2 = Alkava

Turvallisuusjohtamisen integrointi osaksi laadunhallintajärjestelmää on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Turvallisuusjohtaminen on osin integroitu osaksi laadunhallintajärjestelmää.

4 = Edistynyt

Turvallisuuden johtaminen on osa laadunhallintaa ja johtamisjärjestelmää.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

On laadittu yhtenäiset sähköiset pelastussuunnitelmat. On talokohtaiset turvallisuusorganisaatiot ja kriisiryhmät.

On valmiusr ryhmä.

Vaarojen arviointi kysely toteutetaan säännöllisesti.

Kaupungissa on varhaisen puuttumisen malli.

Turvallisuuskävelyt.

Työhyvinvointiryhmät (talokohtaiset ja yhteinen).

2.13 Tuloksellisuus

1 = Puuttuva

Tuloksellisuus ei ohjaa koulutuksen järjestäjän johtamista ja toiminnan ohjausta.

2 = Alkava

Tuloksellisuus ohjaa vain osittain koulutuksen järjestäjän johtamista ja toiminnan ohjausta.

3 = Kehittyvä

Tuloksellisuus ohjaa koulutuksen järjestäjän johtamista ja toiminnan ohjausta. Tuloksellisuuden edistämiseksi on menettelytapoja, joiden toteutumisesta on näyttöä.

Tuloksellisuutta seurataan ja arvioidaan melko kattavasti.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on yhdessä sidosryhmien ja kumppanien kanssa kehitettyjä menettelytapoja, jotka edistävät tuloksellisuutta.

On selkeää ja jatkuvaa näyttöä menettelytapojen toteutumisesta käytännössä sekä niiden arvioinnista ja parantamisesta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Talouden seuranta on systemaattista, OPH:lle raportoidaan mm. rahoitusraportit.

Tuloksellisuusmittarit, keskeyttäminen ja läpäisy ovat navigoinnin/ johdon katselmuksen teemoja.

Kaikki keskeiset tuloksellisuusmittarit ovat operatiivisen sopimuksen seurannassa.

Hanketoiminta keskittyy em. teemojen kehittämiseen.

Sopimusohjausjärjestelmä on käytössä.

Kohdat 2.1 - 2.13 Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Turun kaupungissa on käytössä sopimusohjausjärjestelmä. Kaupunginvaltuuston vahvistaman Turku- strategian toimeenpano sivistystoimialalla konkretisoituu kasvatus- ja opetuslautakunnan ja kaupunginhallituksen välisellä strategisella sopimuksella. Sen lisäksi kukin palvelualue ja kasvatus- ja opetuslautakunta laativat keskenään operatiivisen sopimuksen, jossa määritellään konkreettisia tavoitteita strategianäkökulma huomioiden.

Palvelualueilla on operatiivisen sopimuksen toteutus- ja raportointivastuu. Operatiiviset sopimukset viedään koulutusyksikkö ja tiimitasolle ja henkilöstöä kuullaan em. sopimusten laadinnan yhteydessä.

Laadunhallintajärjestelmän tuottamalla tiedolla on tärkeä merkitys operatiivisen sopimuksen tavoitteiden asettamisessa. Palvelualueiden henkilöstöä informoidaan operatiivisen sopimuksen toteutumasta mm.

työpaikkakokouksissa.

Operatiivisen sopimuksen tavoitteet viedään koulutusyksiköiden / tiimien tavoitteiksi. Navigointikeskustelussa/ johdon katselmuksissa varmistetaan, että koulutusyksikön kehittämistavoitteet, jotka on sovittu arviointien perusteella tai jotka johtuvat operatiivisesta sopimuksesta, ovat toteutuneet.

Johto on sitoutunut laadunhallintaan ja osallistuu siihen konkreettisesti (esim. koulutuspäälliköt ja tiimivastaavat suorittivat 25 sisäistä auditointia syksyllä 2014). Johto saa palautetta henkilöstöltä työtyytyväisyyskyselyn yhteydessä (kunta10) ja kehityskeskusteluissa. Johtamista kehitetään, on mm. järjestetty hankerahoituksella koulutuspäälliköille ja tiimivastaaville koulutusta ja lisäksi kaupunki tarjoaa mahdollisuutta suorittaa JET-tutkiminto. Kaupunkitasolla toimii ylempälle johdolle suunnattu paremman johdon foorumi. Sivistystoimialalla on esimiesten kuukausipalaveri.

Kaupungin tietoturvan taso on riittävä ja tiedonhallintaa kehitetään mm. parhaillaan käynnissä olevan kuntatietohankeen avulla.

Seurataan aktiivisesti toimintaympäristön muutoksia ja niihin reagoidaan hallitusti esim. aloituspaikkojen

kohdentamisella eri koulutusaloille. Opetus- ja koulutussuunnitelmien sisältöjä kehitetään vastaamaan toimintaympäristön tarpeita. Samoin aktiivisesti arvioidaan koulutuksen järjestämisedellytyksiä: pätevien opettajien osuutta, talous raportoidaan kuukausittain, opetustilojen uudelleen organisointi on parhaillaan käynnissä, jne.

Ennakointiprosessi toimii tehokkaasti ja ennakointiin erikoistunut koulutussuunnittelija tekee tiivistä yhteistyötä Varsinais-Suomen liiton MYRin kanssa. (MYR = maakunnallinen yhteistyöryhmä, oppilaitosten johto on mukana ryhmässä). Koulutussuunnittelijan esitykset viedään neuvottelukuntiin, jotka antavat aloituspaikoista lausunnon. Koko Varsinais-Suomen koulutustarjonta kootaan yhteen ja se viedään MYRin koulutusjaostoon, ELY-keskukseen ja tieto on alueen koulutuksenjärjestäjien käytössä. Yhteistyökumppaneina mm. ELY ja V-S liitto sekä alakohtaiset työelämäverkostot. Oppisopimuskoulutuksen kautta koulutustarjonta laajenee muiden oppilaitosten avulla.

Tutkintokohtaiset tuotekortit/ koulutusten toteutussuunnitelmat on laadittu ja näin saadaan näkyviksi kunkin tutkinnon kustannukset. Alakohtaisia VOS pt opiskelijamääriä seurataan kuukausittain ja tätä tietoa käytetään resurssien kohdentamiseen. Pälliköt raportoivat talouden seurannan kuukausittain ja myös tätä käytetään resurssien kohdentamiseen. Henkilöresurssien tarkistus 5 kertaa vuodessa. Kurre-ohjelmasta saadaan tilat ja tunnit -raportit. Kasvatus- ja opetuslautakunnalle raportoidaan kuukausiraportit: toiminta, talous ja henkilöstö. Sivistystoimialan yhtenä arvona on vastuullisuus. Yhteiskuntavastuullisuus toteutuu mm. maahanmuuttajien kouluttamisessa ja nuorisotakuun toteuttamisessa. Sosiaalinen kestävä kehitys: Opiskeluhoito ja yhteistyö kaupungin muiden toimijoiden kanssa on vastuullisesti järjestetty monikulttuurisuus huomioiden sekä tukipalveluja tarjoamalla ja yhteisöllisyyttä kehittämällä. Henkilöstön osalta Turussa on käytössä työkyvyhallintamalli. Opiskelijoiden hyvinvointia kehitetään mm. koulutalokohtaisissa hyvinvointiryhmissä. Taloudellinen kestävä kehitys: Pälliköt seuraavat taloutta ja opiskelijamääriä kuukausittain. Palvelualueiden budjetit toteutuvat suunnitelman mukaan. Ekologinen kestävä kehitys: Energian kulusta ja taloutta seurataan säännöllisesti. Kaupungin kaikilla toimialoilla on ekotukihenkilöt.

Turvallisuudesta huolehditaan: On turvallisuussuunnitelma, vaarojen arviointi kysely, talokohtaiset opiskeluhyvinvointiryhmät, talokohtaiset turvallisuusorganisaatiot, 4 Ks ohjelma.

Tuloksellisuusmittarit, keskeyttäminen ja läpäisy ovat navigoinnin/ johdon katselmuksen teemoja. Kaikki keskeiset tuloksellisuusmittarit ovat palvelualueiden operatiivisen sopimuksessa seurannassa. Hanketoiminta keskittyy näiden teemojen kehittämiseen ja sopimusohjausjärjestelmä tukee tuloksellisuutta.

Kehitettävää: ekologisen kestävä kehityksen näkyväksi tekeminen.

Näyttö

Turku strategia

Strateginen sopimus ja raportti

Operatiivinen sopimus ja raportti

Kehittämissuunnitelmalomake

Talouden seurantaraportit

Tiimikokousmuistiot, johdon muistiot

Sisäisten auditointien raportit

Opetus- ja koulutussuunnitelmien yhteiset osat

Turun kaupungin johdon tietojärjestelmät: mm. JOTI, Joutsen

Sivistystoimialan kuntatietohanke KUTI

Arviointisuunnitelma

Arviointi- palaute ja tulostieto. esim. VOS pt opiskelijamäärät kuukausittain.

Navigointien / johdon katselmusten muistiot

Raportointi kaupunginhallitukselle, kasvatus- ja opetuslautakunnalle: esim. toiminta, talous ja henkilöstö

Henkilöstösuunnitelmat

Aloituspaikkojen kohdentaminen aloille ja siinä tapahtuneet muutokset

Pelastussuunnitelmat

Turvallisuusorganisaatio

Kriisiryhmät, kriisiohjeistus

Vaarojen arviointikysely

Varhaisen puuttumisen malli

3.1 Henkilöstön sitoutuminen tavoitteiden saavuttamiseen

1 = Puuttuva

Henkilöstö ei tunne organisaation strategisia tavoitteita.

2 = Alkava

Henkilöstö tuntee organisaation strategiset tavoitteet vain osittain.

3 = Kehittyvä

Valtaosa henkilöstöstä tuntee organisaation strategiset tavoitteet ja on sitoutunut niiden saavuttamiseen.

4 = Edistynyt

On selkeää näyttöä siitä, että henkilöstön toiminta edistää organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Henkilöstöä informoidaan tiimikokouksissa ja työpaikkakokouksissa operatiivisista ja strategisista tavoitteista.

Operatiivinen sopimus viedään koulutusyksikkö/tiimitasolle.

Operatiivinen sopimuksen raportointi käsitellään johtoryhmissä ja työpaikkakokouksissa.

Tulokset osoittavat, että edistymistä on tapahtunut.

Henkilöstölle on jaettu materiaalia esim. LaadunTop5- esite.

3.2 Johdon ja henkilöstön osaaminen ja sen varmistaminen

1 = Puuttuva

Johdon ja opetus- ja muun henkilöstön osaamisen ajantasaisuuden varmistamiseksi ei ole vakiintuneita menettelytapoja eikä osaamisen kehittäminen tue strategisten tavoitteiden saavuttamista.

2 = Alkava

Johdon ja opetus- ja muun henkilöstön osaamisen ajantasaisuuden varmistamisen menettelytavat ovat vasta hahmottumassa, eivätkä ole täysin linjassa strategisten tavoitteiden kanssa.

3 = Kehittyvä

Johdon ja opetus- ja muun henkilöstön osaamisen ajantasaisuuden varmistamisen menettelytavat ovat vakiintuneita ja johdonmukaisia.

Osaamisen kehittämistä seurataan henkilöstöryhmittäin, yksiköittäin ja koulutuksen järjestämismuodoittain.

Osaamisen kehittäminen tukee pääosin strategisten tavoitteiden saavuttamista.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä varmistaa kokonaisvaltaisesti ja ennakoivasti, että johdon ja opetus- ja muun henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja strategian ja vision suuntaista. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Turun kaupungissa on koko henkilöstöä koskevat yhtenäiset osaamisen johtamisen käytännöt: SAP HR, kehityskeskustelukäytännöt, ja osaamisen kehittäminen. Uusi kehityskeskustelulomake on käyttöön otettu koko kaupungissa. Koulutuksenjärjestäjä laatii henkilöstön koulutussuunnitelman ja sen toteutumista seurantaan kaupungin toimesta. Kehityskeskustelulomakkeessa on mukana strategianäkökulma.

Sisäisessä auditoinnissa ja navigoinnissa / johdon katselmuksissa varmistetaan kehityskeskustelujen käyminen. Talousarvioin yhteydessä laaditaan henkilöstösuunnitelma.

Kaupunki järjestää runsaasti henkilöstökoulutusta ja lisäksi toimialan järjestämät koulutukset ja osaava verkoston täyden-nyskoulutukset ja hanketoiminnan kautta järjestettävä koulutukset muodostavat kattavan koulutustarjonnan. Lisäksi palvelualueet järjestävät omia koulutuksia mm. VESO-koulutuksia.

Hanketointa ja kehittämistehtävät toimivat keinoina strategisten kehittämistavoitteiden saavuttamisessa. Opettajien työelämäjaksot pitävät yllä opettajien substanssiosaamista.

Palvelualueilla on käytössä osaamisen varmistamisen keinot, esim. palautteet, tiimi ja työryhmätyöskentely. Opettajien kelpoisuusaste on korkea ja sitä mitataan operatiivisessa sopimuksessa.

Näyttötutkintomestarikoulutuksen suorittaneiden opettajien osuus on korkea.

SAP HR sähköiset kehityskeskustelut otetaan käyttöön 2015 ja sähköinen osaamisen arviointi ja kehityssuunnitelmat. Lisäksi koulutusten toteutumisen seuranta SAP HR:n kautta.

3.3 Laadunhallintaosaamisen kehittäminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei ole tunnistanut johdon eikä opetus- ja muun henkilöstön laadunhallinta- ja arviointiosaamisen tarvetta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on yksittäisiä menettelytapoja laadunhallinta- ja arviointiosaamisen kehittämiseksi.

Johdolla sekä opetus- ja muulla henkilöstöllä on perustiedot laadunhallinnasta ja sen menetelmistä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapa laadunhallinta- ja arviointiosaamisen kehittämiseksi ja johdolla sekä opetus- ja muulla henkilöstöllä on laadunhallinnan osaamista.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattinen menettelytapa, jonka avulla se varmistaa, että laadunhallinta- ja arviointiosaaminen on osa koulutuksen järjestäjän johdon ja opetus- ja muun henkilöstön osaamista.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Laatu- ja arviointiosaamista on johdolla, päälliköillä ja tiimivastaavilla (sisäisen auditoinnin koulutus).

Henkilöstöllä on sisäisiin auditointeihin ja palautetilaisuuksiin osallistumisen kautta laatuosaamista.

Olemme mukana valtakunnallisessa laatuverkostossa ja Hyvin tekemistä länteen hankkeessa ja yhteistyötä tehdään OPH:n kanssa. Henkilöstölle on tarjottu laatu-koulutuksia.

Yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa: vertaisarviointit, pilotit.

Laatupalkintohakemuksia on laadittu kolme kertaa.

Laatu- ja arviointiosaamisen kehittäminen tapahtuu myös sisäisten auditointien kouluttamisen kautta.

Tutkintotoimikuntien jäsenyys tukee laatuosaamista.

3.4 Työpaikkaohjaajat/kouluttajat, tutkintotilaisuuksien ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioijat

1 = Puuttuva

Työpaikkaohjaajien/ kouluttajien, tutkintosuoritusten ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioijien ohjaus- ja arviointiosaamisen ajantasaisuuden varmistamiseksi ei ole vakiintuneita menettelytapoja.

2 = Alkava

Työpaikkaohjaajien/kouluttajien, tutkintosuoritusten ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioijien ohjaus- ja arviointiosaamisen ajantasaisuuden varmistamisen menettelytavat ovat vasta hahmottumassa.

3 = Kehittyvä

Työpaikkaohjaajien/ kouluttajien, tutkintotilaisuuksissa ja ammattiosaamisen näytöissä arvioijina toimivien ohjaus- ja arviointiosaamisen ajantasaisuuden ja tutkintojen perusteiden edellyttämän osaamisen varmistamisen menettelytavat ovat vakiintuneita ja johdonmukaisia.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä varmistaa ennakoivasti, että työpaikkaohjaajien/kouluttajien, tutkintotilaisuuksissa ja ammattiosaamisen näytöissä arvioijina toimivien ohjaus- ja arviointiosaaminen on ajantasaista ja tutkintojen perusteiden edellyttämällä tasolla. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Työssäoppimistiimi markkinoi aktiivisesti työpaikkaohjaajakoulutuksia.

www.laakeri.info.fi

Vuonna 2014 on koulutettu 118 työpaikkaohjaajaa ja koulutuksia on ollut jo 1996 alkaen.

Työpaikkaohjaajakoulutusten sisältöjä ja toteutustapoja on kehitetty saadun palautteen perusteella ja käytössä on erilaisia toteutusmalleja.

Seutukunnallisen yhteistyön tuote: tsekkauslista osaamisesta, ohjauspassi.

Työelämäneustajia on osallistunut näyttötutkintomestarikoulutukseen ja on järjestetty alakohtaisia ja yleisiä arviointikoulutukset työelämän edustajille.

Perehdyttäminen tutkintotilaisuuden arviointiin ja ammattiosaamisen näytön vastaanottamiseen tapahtuu kolmikantaisesti.

OPSO TEPA koulutukset

3.5 Työhyvinvointi

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole työyhteisön ja yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtimiseksi vakiintuneita menettelytapoja. Organisatoriset ratkaisut eivät tue työhyvinvoinnin edistämistä.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on yksittäisiä työyhteisön ja yksilöiden hyvinvoinnin edistämisen sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtimisen menettelytapoja.

Koulutuksen järjestäjä ottaa huomioon vain osin työhyvinvoinnin organisaation kehittämisessä..

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on pääosin systemaattiset menettelytavat työyhteisön ja yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtimiseksi.

Koulutuksen järjestäjä ottaa organisaation kehittämisessä huomioon työhyvinvoinnin.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on vakiintuneet ja systemaattiset menettelytavat, joilla se huolehtii aktiivisesti työyhteisön ja yksilöiden hyvinvoinnista, työterveydestä ja turvallisuudesta ja ottaa työhyvinvoinnin näkökulman huomioon organisaation kehittämisessä.

Koulutuksen järjestäjä toimii ennakoivasti työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Työkyvyn hallintamalli

TYKYranneke

Työterveyshuollon kanssa tehtävä vuosisuunnitelma.

Koulutalokohtaiset TYHY-ryhmät.

<http://netku/Public/default.aspx?contentid=398592&nodeid=18894>

Vaarojen arviointi -kysely.

Liikuntatarjonta

Kunta 10 kysely

Omat sisäiset henkilöstötilaisuudet.

Työterveyshuolto arvioi menettelytapoja, työpaikkaselvitykset.

Kunta10 kysely.

Johtamisbarometri.

Kohdat 3.1 - 3.5 Henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Työpaikkakokouksissa ja muissa henkilöstön kokouksissa henkilöstöä kuullaan strategisen ja operatiivisen sopimuksen laadinnan ja raportoinnin yhteydessä. Operatiivinen sopimus viedään koulutusyksikkö ja tiimitasolle. Tuloksista, mm. läpäisystä, nähdään henkilöstön sitoutuminen strategisiin tavoitteisiin (2014 Läpäisyaste on 71,9% nuoret, 57% aiku VOS pt)

Turun kaupungilla on koko toimialan yhteinen osaamisen johtamisen toimintamalli ja kattava ohjeistus siihen liittyen. Kehityskeskustelut käydään säännöllisesti koko kaupungin yhteisen toimintamallin mukaisesti ja näiden perusteella laaditaan koulutussuunnitelma. Kehityskeskusteluissa on mukana strategianäkökulma lomakkeen vakiokysymyksenä.

Johdon katselmuksissa / navigoinneissa varmistetaan kehityskeskustelun toteutuminen ja talousarvion laadinnan yhteydessä laaditaan henkilöstösuunnitelma.

Osaamisen kehittämiseen panostetaan ja käytetään monipuolisia keinoja: esim. koulutusta ja työelämäjaksoja.

Osaava hankkeen puitteissa on kehitetty substanssiosaamista.

Turku on aktiivinen hanketoimija ja hanketoiminnan kautta saadaan runsasta koulutustarjontaa.

Henkilöstön laadunhallintaosaamista kehittää mm. säännöllisesti pidettävät sisäiset auditoinnit ja muu arviointitoiminta sekä laatu- ja arviointikoulutus mm. vertaisarviointikoulutus ja sisäisen auditoinnin koulutus.

Verkostoyhteistyön kautta on esim. Hyvin tekemistä länteen hankkeen kautta lisätty henkilöstön laatuosaamista. Laaturaportointien laatiminen (3 kertaa) on myös oppimiskokemus. Opettajat arvioivat oman työnsä laatua mm. opintopalautekyselyiden avulla ja johto varmistaa, että opintopalautteet kerätään.

Työssäoppimistiimi koordinoi työpaikkaohjaajakoulutuksia. Vuonna 2014 on koulutettu 118 työpaikkaohjaajaa.

Sivustosta www.laakeri.info.fi alueen toimijat saavat informaatiota työpaikkaohjaajakoulutuksista.

Työpaikkaohjaajakoulutusten sisältöjä ja toteutustapoja on kehitetty saadun palautteen perusteella. On erilaisia työpaikkaohjaajakoulutusten toteutusmalleja. Seutukunnallinen yhteistyön kautta on laadittu tarkistuslista osaamisesta ns. ohjauspassi. Työelämäedustajia on osallistunut näyttötutkintomestarikoulutukseen. On järjestetty alakohdaisia ja yleisiä arviointikoulutuksia työelämän edustajille. Perehdyttäminen tutkintotilaisuuden arviointiin ja ammattiosaamisen näytön vastaanottamiseen tapahtuu kolmikantaisesti.

Oppisopimuskoulutuksessa on toteutettu TEPA koulutuksia.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen on koko kaupungin yhteiset ja kattavat menettelytavat. On työkyvyn hallintamalli, työterveyshuollon kanssa laaditaan vuosisuunnitelma, koulutalo kohtaisen TYHY-ryhmät, TYKY-ranneke, ja menettelytapoja arvioidaan mm. työpaikkaselvitysten yhteydessä.

On olemassa hiljaisen tiedon siirtämisen malli. On toimiva työterveyshuolto ja heidän kanssaan tehdään tiivistä yhteistyötä

Näyttö

Linkistä <http://netku/Public/default.aspx?contentid=398592&nodeid=18894>

löytyy seuraavat koko kaupungin yhteiset:

- Koulutussuunnitelma ja sen toteuttaminen
- Osaamispöytä - osaamisen johtamisen ja kehittämisen askeleet
- Osaamisen kehittämisen malli OTSO -seudullinen tavoitteisto osaamisen kehittämiseksi
- Henkilöstökoulutus
- Kehityskeskustelu
- Yhteisopettajuus
- Osaamisen kehittämisen eri muodot
- Osaamisen kartoittaminen
- Kouluttaja- ja asiantuntijaverkostojen toimintaan osallistuminen •Oppilaan tuen asiantuntijaverkosto

Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin osa-alueet
- Työkyvyn hallintamallin esittely
- Työhyvinvointiryhmät
- Liikuntapaikat
- Työnohjauspalvelut
- Työpaikkakiusaamisen ja -häirinnän ehkäisy (Turun ammatti-instituutissa)
- Näyttöpäätelasien hankinta (Turun ammatti-instituutissa)
- Tyky- ja virkistystoiminta
- Infopaketti tupakkalaista 1.10.2010 / Turun ammatti-instituutti

Työkyvyn hallintamalli

TYKYranneke

Työterveyshuollon kanssa tehtävä vuosisuunnitelma

Koulutalo kohtaiset TYHY-ryhmät

Työpaikkaselvitykset

Kunta10 kysely henkilöstön työtyytyväisyyskysely

Johtamisbarometri

Työpaikkakokousten muistiot

Operatiivinen sopimus

Laadun TOP5 esite

Henkilöstösuunnitelma

Navigointi ja johdon katselmus muistiot

Hanketoiminnan sivut

Hyvin tekemistä länteen hanke, vertaisarviointiraportit, sisäiset auditointiraportit, laatupalkintohakemukset, tutkintotoimikuntien muistiot

Työssäoppimistiimin muistiot, seutukunnallinen ohjauspassi

4.1.1 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjältä puuttuvat kokonaan tai keskeisiltä osin menettelytavat perustehtävien suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin sekä parantamiseen.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjän perustehtävien suunnittelu, toteutus, arviointi sekä parantaminen

tapahtuvat usein erillisinä toimintoina ja vain osin asiakaslähtöisesti.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjän perustehtäviä suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan sekä parannetaan asiakaslähtöisenä kokonaisuutena elinikäisen oppimista edistämiseksi.

4 = Edistynyt

On selkeää ja pitkäaikaista näyttöä siitä, että koulutuksen järjestäjän perustehtäviä suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan sekä parannetaan ja kehitetään asiakaslähtöisenä kokonaisuutena elinikäistä oppimista edistään.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Toimintajärjestelmää on rakennettu jo v. 1998 alkaen Turku strategiaan perustuen. Tärkeitä näkökulmia ovat opiskelija, työelämä, yhteiskunnallinen näkökulma. Työtä on tukenut hanketoiminta, joka on jopa kansainväistä. Sivistystoimiala on "vauvasta vaariin" – elinikäisen oppimisen periaate toteutuu.

4.1.2 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Henkilöstö, opiskelijat ja muut sidosryhmät eivät osallistu perustehtäviin kuuluvien toimintojen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja parantamiseen.

2 = Alkava

Henkilöstö, opiskelijat ja muut keskeiset sidosryhmät ovat mukana joidenkin perustehtäviin kuuluvien toimintojen suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa ja parantamisessa.

3 = Kehittyvä

Henkilöstö, opiskelijat ja muut keskeiset sidosryhmät ovat tarkoituksenmukaisella tavalla mukana perustehtäviin kuuluvien toimintojen suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa ja parantamisessa.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on suunnitelmalliset ja tarkoituksenmukaiset menettelytavat henkilöstön, opiskelijoiden ja muiden keskeisten sidosryhmien osallistumiseen perustehtäviin kuuluvien toimintojen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja parantamiseen.

Aktiivisesta osallistumisesta on selkeää ja pitkäaikaista näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Opiskelijat, henkilöstö ja muut sidosryhmät osallistuvat suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin tarkoituksenmukaisella tavalla, mutta pitkäaikainen näyttö toiminnan saavutuksista puuttuu.

Neuvottelukuntatoiminta on ollut pitkään käytössä ja tuloksista on näyttöä. Samoin suurin osa henkilöstöstä on aktiivisesti mukana kehittämässä toimintaa.

4.1.3 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Kumppanuuksia ja sidosryhmiä ei ole määritelty. Verkostoyhteistyön tarvetta ei ole tunnistettu. Menettelytavat yhteistyöhön sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa puuttuvat.

2 = Alkava

Kumppanuudet ja sidosryhmät on määritelty.

Verkosto- ja kumppanuusyhteistyön tarve on tunnistettu ja sitä tehdään joissakin toiminnoissa.

3 = Kehittyvä

Kumppanuuksia ja sidosryhmiä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti suhteessa eri perustehtäviin ja asiakkaiden tarpeisiin.

Verkostoyhteistyölle on luotu vakiintuneita menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Kumppanuus- ja sidosryhmä- ja verkostoyhteistyö on tavoitteellista ja sitä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti suhteessa eri perustehtäviin.

Asiakkaat osallistuvat tarkoituksenmukaisella tavalla yhteistyöhön.

Kumppanuus-, sidosryhmä- ja verkostoyhteistyötä arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Verkostot toimivat hyvin, mutta verkostotyön arviointi ei ole riittävän kattavaa.

4.1.4 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Perustehtävin liittyvät laadunhallinnan menettelytavat puuttuvat kokonaan tai keskeisiltä osin.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjän ydinprosessit on tunnistettu ja kuvattu, mutta prosessikokonaisuus ei ole vielä kaikilta osin jäsentynyt.

Osassa perustehtävistä on yhteisesti sovittuja toimintaperiaatteita ja menettelytapoja.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on yhtenäiset ja asiakkaiden tiedossa olevat pedagogista ja muuta toimintaa koskevat toimintaperiaatteet, prosessit ja menettelytavat osana pedagogista ja muuta johtamista ja toiminnan ohjausta.

Prosessit kattavat kaikki perustehtävät, niiden tuen ja eri koulutusmuodot.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjän perustehtäviin liittyvillä ja pedagogista ja muuta toimintaa tukevilla prosesseilla on tavoitteet, omistajat sekä menettelytavat ja mittarit, joilla niiden tehokkuutta, taloudellisuutta ja vaikuttavuutta seurataan ja arvioidaan.

Koulutuksen järjestäjällä on vakiintuneet menettelytavat prosessien parantamiseksi.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Prosessien parantamisen menettelytavoissa on vielä kehitettävää.

4.1.5 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Menettelytapa perustehtävien alue- ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistämiseksi puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin.

2 = Alkava

Joidenkin perustehtävien suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan tapauskohtaisesti huomioon alue- ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus.

3 = Kehittyvä

Perustehtävien suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon alue- ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus.

Menettelytavat eivät vielä ole systemaattisia.

4 = Edistynyt

Eri perustehtäviä suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä toiminta-alueen muiden toimijoiden kanssa alue- ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistämiseksi.

Menettelytapoja perustehtävien alue- ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistämiseksi arvioidaan ja parannetaan yhteistyössä keskeisten sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Yhteiskunnallinen näkökulma on vahva Turun kaupungin omistajuuden kautta: Nuorisotakuu, maahanmuuttajakoulutukset

On myös "kallista" tai "pienen ryhmän" koulutustarjontaa.

Toimijaverkosto on laaja.

TYKE tehtävä.

4.1.6 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole järjestelmää, joka tuottaisi tietoa perustehtävien ja niiden kehittämisen tarpeisiin.

2 = Alkava

Laadunhallintajärjestelmä tuottaa osittain /satunnaisesti tietoa perustehtävien ja niiden kehittämisen tarpeisiin.

Tiedon hyödyntäminen on tapauskohtaista.

3 = Kehittyvä

Laadunhallintajärjestelmä tuottaa tarkoituksenmukaista tietoa perustehtävien ja niiden kehittämisen tarpeisiin, ja tietoa hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti perustehtävien kehittämisessä.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattisia ja esimerkillisiä menettelytapoja tiedon tuottamiseksi perustehtävien ja niiden kehittämisen tarpeisiin.

Tiedon hyödyntäminen on systemaattista ja sen tuloksellisesta käytöstä toiminnan kehittämisessä on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Kuntatietohanke, eri järjestelmistä kerätään tietoa yhteen ja näin voidaan tietoa paremmin käyttää päätöksenteon tukena.

4.1.7 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

1 = Puuttuva

Hanketoimintaa ei ole kytketty perustehtävien toteutukseen eikä koulutuksen järjestäjän strategiaan ja organisaation osaamisen kehittämiseen.

2 = Alkava

Hanketoimintaa ja hankkeita toteutetaan osin erillisenä perustehtävistä, toimintaa ohjaavista strategioista ja organisaation osaamisen kehittämisestä.

3 = Kehittyvä

Hanketoiminta ja hankkeet liittyvät moniin perustehtäviin ja tukevat niiden kehittämistä sekä koulutuksen järjestäjän strategisten tavoitteiden saavuttamista ja organisaation osaamisen kehittymistä.

4 = Edistynyt

Hanketoiminnan roolia koulutuksen järjestäjän strategian toteuttamisessa ja hanketoiminnan menettelytapoja arvioidaan säännöllisesti ja niitä kehitetään.

On selkeätä ja pitkäaikaista näyttöä siitä, että hanketoiminta ja hankkeet perustuvat koulutuksen järjestäjän strategiaan tavoitteisiin ja tukevat niiden saavuttamista sekä edistävät organisaation osaamisen kehittymistä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Hanketoiminta on kattavaa.

Kohdat 4.1.1 - 4.1.7 Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Toimintajärjestelmää on kehitetty jo 1998 alkaen Turku strategiaan perustuen. Tärkeitä näkökulmia ovat opiskelija, työelämä, yhteiskunnallinen näkökulma. Sivistystoimiala kattaa kasvatuksen ja opetuksen "vauvasta vaariin" eli elinikäinen oppiminen on peruseriaate.

Verkostot toimivat, hanketoiminta on laajaa, jopa kansainväistä, mutta verkostotyön arviointi ei ole riittävän kattavaa.

Toimintamallit henkilöstön, opiskelijoiden sekä sidosryhmien osallistumiseen toiminnan suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja parantamiseen on rakennettu, mutta pitkäaikainen näyttö kaikkien em. toimintamallien vaikutuksista puuttuu. Toki neuvottelukuntatoiminnasta on pitkäaikainen kokemus ja vaikutuksista on näyttöä sekä siitä, että valtaosa henkilöstöstä on aktiivisesti mukana kehittämässä toimintaa. Perustehtävien laadunhallintaan liittyvät menettelytavat ovat edistyneitä, mutta pitkäaikaista näyttöä laadunhallinnan menettelytapojen vaikuttavuudesta ei kaikista osa-alueista vielä ole.

Toimimme laajoissa verkostoissa ja yhteiskunnallinen näkökulma ammatillisen koulutuksen järjestämisessä tulee vahvasti esille Turun kaupungin omistajuuden kautta: Nuorisotakuu, maahanmuuttajataustaisten kotouttaminen, mamu-koulutus, ym. Suuntaamme resursseja myös koulutuksiin, joissa osallistujia määrä on pieni ja kustannukset suuret / opiskelija silloin, kun se on yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarpeellista ja edistää esim. jonkin asuinalueen "yhteiskuntarauhaa".

Turku on mukana kuntatietohankkeessa, jonka avulla kehitämme edelleen tiedon tuottamista ja hyödyntämistä.

Näyttö

Aloituspaiikkojen kohdentaminen ja niissä tehdyt muutokset

Arviointi-, palaute- ja tulostietoraportit

Arviointisuunnitelma

Henkilökohtaistamissuunnitelma
Henkilöstöhallinnon ohjeet
HOPS ohjeistus, HOPS lomake
Koulutuksen "suunnittelutyökalu"
Koulutuspäällikön ohjeet
Koulutuspäällikön vuosikello
Koulutusyksikön kehittämissuunnitelmalomake
Kriisiohjeet
Kuntakesu
Käynnissä olevat tiloja koskevat muutostyöt/tilahankkeet
Lukuvuosisuunnittelun ohjeistus
MYR in muistiot
Navigointimuistiot
Operatiiviset sopimukset
Opetussuunnitelman yhteinen osa
Opiskelijoiden kuulemisten muistiot
Opiskeluhuollon suunnitelma ja ohjeistus
Opiskeluhyvinvointiryhmien navigointi
Pelastautumisohjeet
Pelastuslaitoksen tarkastusmuistiot
Primus, Wilma, Kurre ohjeet
Sisäisen auditoinnin raportit
Strateginen sopimus
TAIn toimintaohjeet (www.turkuai.fi/henkilökunnanohjeet)
Toiminnanohjausryhmän muistiot
Turku strategia
Turun elinkeinostrategia
Työsuojelutoimikunnan muistiot
Vaarojen arviointikyselyn tulokset
Yhteistyöryhmien ja johdon muistiot

4.2.1

1 = Puuttuva

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet eivät ohjaa koulutuksen suunnittelua.

2 = Alkava

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat vain osin koulutuksen suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat pääosin suunnittelua.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnittelu perustuu koulutuksen järjestäjän strategiaan tavoitteisiin ja asiakkaiden tarpeisiin.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Strategia ja asiakastarvenäkökulmat tulevat näkyväksi:

- Kaupungin elinkeinostrategia (esim. logistiikka, meriteollisuus, laivanrakentajakoulutus).
- MYR koulutusjaostot, koulutussuunnittelu, neuvottelukunnat
- Olemme teettäneet Innolink- firmalla tutkimuksen, jolla selvitimme asiakkaiden tarpeita.
- Opiskelijat voivat vaikuttaa opetuksen toteutukseen mm. opiskelijoiden kuulemisten kautta.

4.2.2

1 = Puuttuva

Koulutusprosessin suunnittelussa ei ole käytössä toimivia laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat ovat vain osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla koulutusprosessin suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua

4 = Edistynyt

Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Lukuvuosisuunnitteluun on laadittu ohje ja ohjetta päivitetään vuosittain palautteen perusteella. Primustyöryhmä ja toiminnanohjausryhmä arvioivat suunnitteluprosessia. Resurssikeskustelua käydään mm.

toiminnanohjausryhmässä ja resursseista päätetään johtoryhmässä.

4.2.3

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessiin ei osallistu henkilöstön, asiakkaiden eikä kumppanien edustajia.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessiin osallistuu joitakin henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessiin osallistuu melko kattavasti henkilöstön, asiakkaiden ja kumppanien edustajia.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessiin osallistuvat henkilöstön, asiakkaiden ja keskeisten kumppanien edustajat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Tiimeissä suunnitellaan opetuksen järjestämistä ja toteuttamista, opiskelijoita kuullaan systemaattisesti, neuvottelukunnat ottavat kantaa mm. opetussuunnitelmiin.

4.2.4

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessia ei ole dokumentoitu.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessin dokumentointi on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessin dokumentointiin on selkeitä menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessi ja sen vaiheet on kattavasti, ajantasaisesti ja selkeästi dokumentoitu.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Dokumentit: Lukuvuosisuunnittelun ohje, Primusohjeet, Kurre ohjeet, koulutuspäällikön vuosikello, ym

4.2.5

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessissa ei huomioida koulutuksen järjestämisedellytyksiä.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessi ei sisällä menettelytapaa, jolla voitaisiin ajantasaisesti varmistaa koulutuksen järjestämisedellytysten riittävyyttä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessi sisältää joitakin menettelytapoja, jolla varmistetaan ajantasaisesti ja kattavasti koulutuksen järjestämisedellytysten riittävyys.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessiin liittyvien vakiintuneiden ja järjestelmällisten menettelytapojen tuloksena koulutuksen järjestäjä pystyy varmistamaan ajantasaisesti ja kattavasti koulutuksensa järjestämisedellytysten riittävyyden.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Järjestämisedellytysten arvioinnin tukena:

- MYR koulutusjaosto
 - Tilaraportit ja tilojen järjeistämistä on tehty
 - Yhtäaikainen rekrytointi, jolloin optimoidaan henkilöstön määrä.
 - Operatiivisen sopimuksen avulla asetetaan tavoitteita mm. muodollisesti pätevien opettajien osuudelle henkilöstöstä.
-

4.2.6

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessit eivät varmista koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät vain osittain koulutuksen tehokasta

järjestämistä ja resurssien käyttöä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät erinomaisella tavalla koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien mahdollisimman optimaalista käyttöä.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Toiminnanohjausryhmässä koordinoidaan resursseja.

4.2.7

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteutukseen ei liity laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutuksessa on käytössä joitakin laadunhallinnan menettelytapoja, mutta ne eivät ole kaikilta osin tue tarkoituksenmukaisella tavalla koulutuksen toteutusta.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat varmistavat koulutuksen laatua ja tukevat koulutuksen toteutusta.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät koulutuksen laatua ja sen jatkuvaa parantamista.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Opettajan Wilmapalautteet, top palautteet, opiskelijoiden kuulemiset, sisäiset auditoinnit. Arviointisuunnitelman mukainen arviointitoiminta. Toiminnanohjausryhmä arvioi menettelytapoja.

4.2.8

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteuttamisessa noudatetaan normeja ja säädöksiä, mutta niiden muutoksia ei aktiivisesti seurata.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan aktiivisesti ja ennakoidaan.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin ja näissä tapahtuvia muutoksia ennakoidaan ja ne otetaan ennakoivasti huomioon toiminnassa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Olemme ennakoineet muutoksia: Mm. "uusivalma" otettiin käyttöön hankkeen kautta jo "etuajassa", kuraattoritoiminta oli käytössä jo ennen kuin se oli lakisääteistä.

4.2.9

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteutuksessa ei oteta huomioon asiakkaiden tarpeita.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutus perustuu melko hyvin asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Erilaiset oppijat huomioidaan sekä heidän erilaiset tarpeet. Opiskelijoiden alkuhaastatteluissa kartoitetaan opiskelijan vahvuudet ja tukitarpeet.

- HOPS – käytännöt.
- Opiskelijapalautteet, työelämäpalautteet, ennakointi.

Menettelytapoja arvioidaan arviointisuunnitelman mukaisen arviointitoiminnan kautta ja toiminnanohjausryhmä päättää kehittämistoimista. Menettelytapoja parannetaan mm. opettajien koulutuksella, työssäoppimiskoordinaattorien toiminnan kautta ja hanketoiminnan avulla.

4.2.10

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteutus ei perustu koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutus perustuu vain osin koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman yhteiseen osaan, muihin strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

Nämä ohjaavat melko heikosti toimintaa eivätkä varmistavat oppimisen edellytyksiä ja laadukkaita palveluja kaikille asiakkaille.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutus perustuu pääosin koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman yhteiseen osaan, muihin strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

Nämä ohjaavat melko hyvin toimintaa ja auttavat varmistamaan mahdollisimman hyvät oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutus perustuu koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman yhteiseen osaan, muihin strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin ja näin varmistetaan mahdollisimman hyvät oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Henkilökunnan ohjeet sivulla on kattavat ohjeet sekä opetussuunnitelman yhteinen osa.

Arviointisuunnitelman mukaisesti ohjeita ja toimintatapoja arvioidaan mm. sisäisten auditointien avulla säännöllisesti.

Opetussuunnitelmia arvioidaan myös neuvottelukunnissa.

Kehittämistoimista päättää toiminnanohjausryhmä.

4.2.11

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla varmistettaisiin, että opiskelijat saavat osaamistavoitteidensa saavuttamisen edellyttämää opetusta ja ohjausta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla varmistetaan, että opiskelijat saavat tutkinnon perusteiden edellyttämien osaamistavoitteiden ja henkilökohtaisten oppimistavoitteiden saavuttamisen edellyttämää opetusta ja ohjausta.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapoja, joilla se varmistaa, että opiskelijat saavat tarpeidensa ja edellytystensä kannalta riittävästi opetusta ja ohjausta eri oppimisympäristöissä tutkinnon perusteiden edellyttämien osaamistavoitteiden ja henkilökohtaisten oppimistavoitteiden saavuttamiseksi.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset menettelytavat, joilla se varmistaa, että opiskelijat saavat tarpeidensa ja edellytystensä kannalta riittävästi opetusta ja ohjausta eri oppimisympäristöissä tutkinnon perusteiden edellyttämien osaamistavoitteiden ja henkilökohtaisten oppimistavoitteiden saavuttamiseksi.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Arviointisuunnitelma: sisäiset auditoinnit, opiskelijoiden kuulemiset.

4.2.12

1 = Puuttuva

Koulutusta järjestetään yhdessä yksittäisten kumppaneiden kanssa ottamatta huomioon opiskelijan opintopolkua.

2 = Alkava

Koulutusta järjestetään joidenkin kumppaneiden kanssa ottaen vain osin huomioon opiskelijan opintopolku.

3 = Kehittyvä

Koulutusta järjestetään yhdessä kumppaneiden kanssa ottaen melko hyvin huomioon opiskelijan opintopolku.

4 = Edistynyt

Koulutusta järjestetään tarkoituksenmukaisella tavalla yhdessä keskeisten kumppaneiden kanssa ottaen huomioon opiskelijan koko opintopolku.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Työelämäyhteistyö , pajat, iltalukioyhteistyö, amk-yhteistyö, yliopistoyhteistyö.

4.2.13

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei yhdistä resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä yhdistää jonkin verran resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä yhdistää tarkoituksenmukaisesti resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä yhdistää tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Hanketoiminta on hyvin laajaa.

Omassa toiminnassa resursseja siirretään koulutusalojen kesken.

Koneteknologiakeskuksen kanssa tehdään yhteistyötä

Taitaja2015 yhteistyö alueen koulutuksenjärjestäjien kanssa.

Yhteistyö iltalukion kanssa.

4.2.14

1 = Puuttuva

Ammatillisen peruskoulutuksen arviointiin ja kehittämiseen ei ole menettelytapaa.

2 = Alkava

Ammatillisesta peruskoulutuksesta kerätään jonkin verran palautetta ja muuta seurantatietoa. Koulutuksen arviointiin on joitakin menettelytapoja.

3 = Kehittyvä

Ammatillisesta peruskoulutuksesta kerätään eri ryhmiltä palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti eri ryhmiltä ja arviointiin on menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Ammatillisesta peruskoulutuksesta koulutuksesta eri ryhmiltä kerätään palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti ja systemaattisesti ja arviointiin on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Arviointisuunnitelma.

Toiminnanohjausryhmä arvioi koko arviointi- ja laatutyötä.

4.2.15

1 = Puuttuva

Koulutusta ei kehitetä tai muuteta asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Koulutusta kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Koulutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Koulutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa hallitusti tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Ammatilliset neuvottelukunnat antavat lausuntoja aloituspaikoista ja opetussuunnitelmista.

Yksilölliset opintopolut auttavat asiakkaan tarpeiden huomioimisessa.

Koulutustarjonnassa on toteutettu muutoksia

Kohdat 4.2.1 - 4.2.15 Oppilaitosmuotoisena ammatillisena peruskoulutuksena järjestettävän koulutus

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Ammatillisen koulutuksen palvelualueella kartoitetaan systemaattisesti työelämän tarpeita kaupungin elinkeinostrategia huomioiden (esim. laivanrakennus, meriteollisuus). Kaupungin sopimusohjausjärjestelmä tukee strategisten tavoitteiden viemistä käytännön toimiksi. Varsinais-Suomen liiton maakunnallisen yhteistyöryhmän, MYR, toimintaan osallistutaan aktiivisesti. Ennakointia tehdään systemaattisesti ja aloituspaikkoja suunnataan aloille, joilla koulutustarvetta on. Kelpoisten opettajien osuutta seurataan ja henkilöstöpolitiikkana on, että

epäpäteviä kannustetaan hankkimaan kelpoisuus. Meneillään on tiloja koskevia muutoshankkeita. Ammatillisen koulutuksen palvelualueella on laadittu kattava ohjeistus opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Suunnitteluohjeita ovat mm. tutkintokohtaisen opetussuunnitelman laadinta ja lukuvuosisuunnittelun ohjeistus. Opetussuunnitelmien laadinnassa opiskelijoita kuullaan systemaattisesti ja lisäksi ammatilliset neuvottelukunnat ottavat kantaa opetussuunnitelmiin. Opettajatiimit koulutuspäällikön johdolla laativat opetussuunnitelmat ja huomioivat em. tahojen lausunnot ja rehtori hyväksyy tutkintokohtaiset opetussuunnitelmat ja näin varmistetaan niiden tasalaatuisuus.

Keväällä seuraavan lukuvuoden suunnittelun alkaessa toiminnanohjausryhmä (palvelualuejohtaja, koulutuspäälliköt, rehtorit, laatukoordinaattori) päivittää lukuvuosisuunnittelun ohjeen arviointi-, palaute- ja tulostiedon huomioiden ja sopii resurssien (henkilö, talous ja tilat) kohdentamisesta yhteistyössä aikuiskoulutuksen palvelualueen kanssa. Aloituspaiikkaesitykset viedään neuvottelukuntiin lausunnolle ja päätökset tehdään kasvatus- ja opetuslautakunnan jaostossa.

Opetuksen toteutuksen toimintaohjeet ovat TAI:n julkisilla sivuilla, myös opiskelijoiden luettavissa. Toiminnanohjausryhmä arvioi säännöllisesti ohjeita ja päivittää niitä. Toiminnanohjausryhmä koordinoi myös mm. opettaja-, ym. resursseja.

Palvelualueella on kattava arviointijärjestelmä ja palautetta kerätään eri ryhmittä. Koulutuksen laatua arvioidaan palautteiden, kuulemisten ja sisäisten auditointien avulla systemaattisesti ja säännöllisesti vuosittain päivitetävän arviointisuunnitelman mukaisesti. Sisäisten auditointien avulla varmistetaan, että toimitaan sääntöjen ja sovittujen ohjeiden mukaan. Koulutusyksiköillä on käytössä kehittämissuunnitelmalomake, johon kirjataan ko. koulutusyksikkö koskevat sovitut kehittämistoimet sekä operatiivisesta sopimuksesta johtuvat tavoitteet ja toimenpiteet. Navigointikeskusteluissa käydään koulutusyksiköittäin läpi kehittämissuunnitelmalomakkeen toteutuma, arviointien tulokset ja varmistetaan korjaavien toimenpiteiden tekeminen. Toiminnanohjausryhmä myös arvioi arviointitoimintaa kokonaisuudessaan.

Erilaiset asiakkaiden tarpeet otetaan huomioon HOPS ja HOJKS prosessin avulla sekä tarjoamalla erilaisia opintopolkuja (kaksoistutkinto, laajennettu työssäoppiminen, jne.) sekä erilaisia oppimisympäristöjä (koneteknologia keskus, skils – valmennus, amk-opinnot, työpajat). Jossain tapauksissa opiskelija haluaa kesken opintojen vaihtaa koulutusalaan TAI:n sisällä ja tämä on myös joustavasti mahdollista.

Kehitettävää: koulutuksen suunnitteluprosessien systemaattinen arviointi

Näyttö

MYR in muistiot

Turun elinkeinostrategia

Aloituspaiikkojen kohdentaminen ja niissä tehdyt muutokset

Käynnissä olevat tiloja koskevat muutostyöt/tilahankkeet

Strateginen sopimus

Operatiivinen sopimus

Arviointisuunnitelma

TAI:n toimintaohjeet (www.turkuai.fi/henkilökunnanohjeet)

Lukuvuosisuunnittelun ohjeistus

Koulutuspäällikön vuosikello

Koulutuspäällikön ohjeet

Henkilöstöhallinnon ohjeet

Opetussuunnitelman yhteinen osa

Koulutusyksikön kehittämissuunnitelmalomake

Navigointimuistiot

Toiminnanohjausryhmän muistiot

Sisäisen auditoinnin raportit

Opiskeluhoollon suunnitelma ja ohjeistus

Lukuvuonna 2014-2015 21 merkonomiopiskelijaa on suorittanut osana omaa tutkintoaan tutkinnon osan ammattikorkeakouluopintoja.

4.3.1 Näyttötutkintojen järjestäminen

1 = Puuttuva

Näyttötutkintojen järjestämisen suunnittelussa ei ole käytössä toimivia laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla näyttötutkintojen järjestämisen suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät näyttötutkintojen järjestämisen suunnittelun laatua.

4 = Edistynyt

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät näyttötutkintojen järjestämisen suunnittelun laatua.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Näyttötutkintojen järjestämistä on kehitetty systemaattisesti koko 2000-luvun.

On nimetty vastuuhenkilöitä järjestelmän jalkauttamiseksi. Vuodesta 2007 lähtien aikuispedagogiikka ja talous työryhmät ovat tukeneet tiimien näyttötutkintojen suunnittelua. Aikuiskoulutuksen Näyttötutkintojen toimintaperiaatteet ja kehittäminen dokumenttia laadittaessa tehdään swot- analyysi, jonka tulokset vaikuttavat ja suuntaavat näyttötutkintojen suunnitteluvaihetta. Kyseinen dokumentti on juuri päivitettävänä.

Henkilöstölle on järjestetty koulutusta näyttötutkintojärjestelmän uudistuksista ja henkilöstölle on hankittu mm. Näyttötutkinto-opaat.

Näyttötutkinnon suunnitteluun on luotu yhteisiä pohjia, joilla halutaan varmistaa tasalaatuisuutta ja joilla edesautetaan suunnittelun laatua. Opettajien käytössä on näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmapohja, koulutussuunnitelmapohja ja toteutussuunnitelmapohja, joka sisältää koulutusbudjetin, opettajien työnjaon ja koulu-tuksen rakenteen. Opettajia ohjeistetaan ja tuetaan pohjien käytössä ja niiden edellyttämän toimintatavan noudattamisessa. Kussakin tiimissä on nimetty henkilö, joka tarkistaa koulutusten toteuttamissuunnitelmat. Näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmat tarkistetaan ennen kuin ne lähetetään tutkintotoimikuntaan. Mikäli tutkintotoimikunnilta tulee kommentteja näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmaan ja kommentit koskettavat aikuiskoulutuksen tapaa toimia, otetaan kommentit huomioon aikuiskoulutuksen näyttötutkintojen kehittämistyössä. Tutkintokohtaiset kommentit vaikuttavat kyseisen tutkinnon suunnitteluun ja toteutukseen. Myös työelämän ja opiskelijoiden kommentit ja kokemukset vaikuttavat suunnitteluun ja siihen mihin osaamisaloille tutkinnon järjestäjä hakee tutkintotoimikunnalta jär-jestämislupaa.

Toteutuksessa on ala- ja tiimikohtaisia eroja.

4.3.2 Näyttötutkintojen järjestäminen

1 = Puuttuva

Näyttötutkintojen järjestämisessä ei ole käytössä laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Näyttötutkintojen järjestämisen prosessit on kuvattu, niille on määritelty omistajat ja prosessikuvauksien mukainen toiminta on aloitettu, mutta se ei ole kattavaa.

3 = Kehittyvä

Näyttötutkintojen järjestämisen prosessikuvaukset ovat käytössä melko kattavasti ja ne ohjaavat pääsääntöisesti toimintaa.

4 = Edistynyt

Eri toimijat ovat sitoutuneet prosessikuvausten mukaiseen toimintaan ja näyttötutkintojen järjestämisen prosessikuvaukset ohjaavat toimintaa kattavasti ja systemaattisesti ja tästä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Prosessit on kuvattu ensimmäisen kerran vuonna 2007 ja niiden päivittämistyö on menossa lakiuudistukset huomioiden.

Jokaiselle tutkinnolle on nimetty tutkintovastaava, joka vastaa tutkinnon järjestämisestä prosessikuvausten ja järjestämissuunnitelmien mukaisesti.

Aikuispedagogiikka, talous ja Wilma työryhmät toimivat tutkintovastaavien tukena ja kehittävät menettelytapoja sekä toimintaohjeita.

Näyttötutkintojen suunnittelu- ja toteuttamisvaiheen kehittämiseksi on vuonna 2014 nimetty prosessin omistajat työryhmien lisäksi. Näin halutaan varmistaa ja jakaa parantamistoimenpiteiden vastuuta.

Prosessien mukaista toimintaa arvioidaan vertaisarviointien, auditointien ja palautteiden kautta. Lisäksi tulostiedot antavat tietoa prosessin tehokkuudesta.

4.3.3 Näyttötutkintojen järjestäminen

1 = Puuttuva

Tutkintojen järjestämisen suunnitteluprosessia ei ole dokumentoitu..

2 = Alkava

Tutkintojen järjestämisen suunnitteluprosessin dokumentointi on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Tutkintojen järjestämisen suunnitteluprosessin dokumentointiin on selkeitä menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Tutkintojen järjestämisen suunnitteluprosessi on kattavasti, ajantasaisesti ja selkeästi dokumentoitu.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Ohjeita ja lomakkeita päivitetään jatkuvasti ja niitä on laadittu kaikkiin tutkinnon järjestämisen suunnitteluvaiheeseen.

Tutkintovastaavat osallistuvat tutkintotoimikuntien kehittämispäiviin ajantasaisen tiedon varmistamiseksi.. Aikuiskoulutuksessa edellytetään näyttötutkintoperiaatteen mukaista toimintaa ja ohjeet sekä lomakkeen laaditaan järjestelmän periaatteita noudattaen. Jatkuvasti muistutetaan henkilöstölle, että tulee noudattaa organisaation tapa toimia. Yksittäinen opettaja ei voi poiketa organisaation toimintatavoista. Haasteena on tutkinto-toimikuntien ohjeistus, joka on ristiriitaista.

Suunnitteluprosessiin liittyvät ohjeistukset on laadittu. Osa henkilökunnasta kokee ohjeiden löytämisen haasteellisena.

Tutkinnon suorittajalle ja arvioijalle on laadittu oppaat prosessin tueksi. Opettajat tukevat tutkinnon suorittajaa tutkinnoin suunnittelussa, joka tehdään yhdessä työelämän kanssa. Tutkinnon työelämäarvioijille järjestetään koulutusta, jossa käsitellään myös tutkinnon suunnitteluvaihetta.

4.3.4 Näyttötutkintojen järjestäminen

1 = Puuttuva

Näyttötutkintojen järjestämisen prosessikuvausten laadintaan ei osallistu henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.

2 = Alkava

Näyttötutkintojen järjestämisen prosessikuvausten laadintaan osallistuu joitakin henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.

3 = Kehittyvä

Kumppanit, opiskelijat ja muut sidosryhmät osallistuvat melko kattavasti näyttötutkintojen järjestämisen prosessikuvausten laadintaan.

4 = Edistynyt

On jatkuvaa näyttöä siitä, että prosessikuvausten laadinnassa hyödynnetään systemaattisesti myös sidosryhmiä ja opiskelijoita. Suunnitteluprosessiin osallistuvat henkilöstön ja asiakkaiden ohella keskeiset kumppanit tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 1

Arvio omasta tilanteesta

Arvio omasta tilanteesta:

Prosessien laadinnassa on mukana henkilöstö ja sidosryhmiä oppisopimuksen ja Te- hallinnon edustajia.

Prosessikuvausten kehittämisessä hyödynnetään AIPAL ja OPAL palautteita sekä muuta seuranta- ja tulostietoa.

Palautteisiin on määritelty kysymykset, joita seurataan. Seurattavissa kysymyksissä on nähtävissä hajontaa eri tutkintojen välillä. Kehittämistyöllä ja seurannalla on haluttu varmistaa tasalaatuisuus.

Kehittämistyötä on myös tukenut tutkintovastaavien keräämää suullinen palaute arvioijilta.

Tutkintotoimikuntien vierailukäyntien yhteydessä on haastateltu sekä tutkinnon suorittajien että työelämän edustajia. Tutkintotoimikuntien vierailukäynnin muistion perusteella on voitu kehittää yksittäisen tutkinnon prosesseja.

Itse prosessien laadintaan ei opiskelijat ja työelämän edustajat osallistuneet. Haluamme kehittää osallistumismahdollisuuksia ja siksi laadimme tästä kehittämissuunnitelman.

Kehittämissuunnitelma:

Toimenpiteet: prosessin omistajat vastaavat, että prosessien kehittämisvaiheessa otetaan huomioon opiskelijoiden, kumppanien tai sidosryhmien osallistuminen prosessien päivittämiseen.

Tavoitteena mm. työnjaon varmistaminen (opettaja, työntekijä, työnantaja ja opiskelija/tutkinnon suorittaja)

Myös neuvottelukunnat mukaan kehittämiseen/komentointiin.

Laaditaan malli, jolla päivittäminen tapahtuu jatkuvasti ja systemaattisesti.

Vastuut: Prosessin omistajat ja aikuispedagogiikkatyöryhmä sekä tutkintovastaavat

Aikataulu:

Keväällä 2015 Näyttötutkinnon toimintaperiaatteet ja kehittäminen dokumentin päivittäminen

Syksyllä 2015 Yksittäisen prosessi kehittämissuunnitelma alkaa: prosessin toimivuuden arviointi tutkinnon suorittajien, työelämän edustajia, sidosryhmiä ja tarvittaessa kumppaneita kanssa

Keväällä 2016 esitys aikuiskoulutuksen johtoryhmälle, miten prosessikuvausten laadinnasta otetaan huomioon sidosryhmien ja opiskelijoiden osallistuminen ja ky-seisen mallin juurruttaminen.

Seuranta: aikuiskoulutuksen johtoryhmä

4.3.5 Henkilökohtaistaminen

1 = Puuttuva

Henkilökohtaistamisessa ei ole käytössä laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Henkilökohtaistamisen prosessit on kuvattu, niille on määritelty omistajat ja prosessikuvauksen mukainen toiminta on aloitettu, mutta ei ole kattavaa.

3 = Kehittyvä

Henkilökohtaistamisen prosessikuvaus on käytössä melko kattavasti ja se ohjaa pääsääntöisesti toimintaa.

4 = Edistynyt

Eri toimijat ovat sitoutuneet prosessien mukaiseen toimintaan ja henkilökohtaistamisen prosessikuvaus ohjaa toimintaa kattavasti ja systemaattisesti.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Henkilökohtaistamisprosessia ohjaa pääsääntöisesti henkilökohtaistamislomake ja sen laadintaohje.

Henkilökohtaistamisesta ei ole laadittu omaa prosessikuvausta, vaan se osa hakeutumisvaiheen, tutkinnon suorittamisen ja valmistuksen prosessikuvausta.

Tiimien välillä on eroa henkilökohtaistamisprosessin toteutumisessa.

Osasyynä prosessin mukaisen toiminnan hajanaisuuteen on lomakkeen laatu. Lomaketta ollaan juuri päivittämässä, yksinkertaistamassa ja viemässä sähköiseen jär-jestelmään, jotta se paremmin tukisi prosessin toteuttamista ja kirjaamista.

Toimintaa arvioidaan auditoinneissa ja vertaisarvioinneissa sekä palautteita analysoitaessa. Toimintaa parannetaan saatujen tulosten perusteella. Hakeutumisvaihet-ta ja varsinkin toiminnallisia menetelmiä osaamisen tunnistamisessa on kehitetty vuosina 2012-2014. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa hankitun osaamisen tunnustamisessa on kehitettävää eräillä aloilla. Näyttötutkinnot suoritetaan pääsääntöisesti työpaikoilla ja tutkinnon suorittajat ovat tyytyväisiä arviointeihin ja niiden perusteluihin. Edelleen haluamme varmistaa arvioijien arvioinnin perustelujen kirjaamisen ja kolmikannan toteutumisen.

4.3.6 Henkilökohtaistaminen

1 = Puuttuva

Henkilökohtaistamisprosessia ei ole dokumentoitu.

2 = Alkava

Henkilökohtaistamisprosessin dokumentointiin ei ole selkeää menettelyä.

3 = Kehittyvä

Henkilökohtaistamisprosessi on dokumentoitu ja sitä päivitetään.

4 = Edistynyt

Henkilökohtaistamisprosessi on kattavasti ja selkeästi dokumentoitu ja sitä päivitetään.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Henkilökohtaistaminen dokumentoidaan aina henkilökohtaistamislomakkeelle ja tutkinnon suorittamisvaiheesta laaditaan näyttösuunnitelma, mutta dokumentoin-nissa ja dokumentin päivittämisessä on eroja tiimeittäin ja aloittain.

Toimintaa arvioidaan auditoinneissa ja vertaisarvioinneissa sekä palautteita analysoitaessa. Toimintaa parannetaan saatujen tulosten perusteella. Varsinkin tarvitta-van ammattitaidon hankkiminen edellyttää dokumentoinnin kehittämistä ja kaikkien kolmeen vaiheen johtopäätösten kirjaaminen vaatii lomakkeen

4.3.7 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen ei liity laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia. Menettelytavat eivät tue tarkoituksenmukaisella tavalla valmistavan koulutuksen toteutusta.

3 = Kehittyvä

Valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat varmistavat valmistavan koulutuksen laatua ja tukevat koulutuksen toteutusta.

4 = Edistynyt

Valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät laadunhallinnan systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat tukevat valmistavan koulutuksen laatua ja sen jatkuvaa parantamista.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyviä menettelytapoja on arvioitu useamman vuoden ajan ja arvioinnin pohjalta on ryhdytty systemaattisesti kehittämään koulutussuunnittelua.

Koulutussuunnitteluun on laadittu pohja sekä ohjeistus, joita on päivitetty ja päivitetään parhaillaan.

Henkilökuntaa on koulutettu ja hankerahoituksella on kehitetty koulutussuunnittelua; niin sisällön, tavoitteiden asettamisen, arvioinnin kuin opetusmenetelmien monipuolistamiseksi. Koulutussuunnitteluun on panostettu.

Koulutussuunnittelua ohjaa osittain Primus -ohjelma, joka tekee suunnittelun näkyväksi ja tuo esiin poikkeamia.

Valmistava koulutuksen suunnittelu ja toteutus eivät ole tasalaatuista, vaihtelua on tutkinnoittain. Toimintaa arvioidaan auditoinneissa ja vertaisarvioinneissa sekä palautteita analysoitaessa. Toimintaa parannetaan saatujen tulosten perusteella. Aikuiskoulutuksen johto puuttuu yksittäisen koulutusten suunnitteluun ja toteutukseen, mikäli arviointi-, palaute- tai tulostiedot antavat siihen aihetta. Yleisellä tasolla työryhmät kehittävät koulutusten suunnittelua ja toteutusta sekä niihin liittyviä menettelytapoja.

4.3.8 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Strategiset ja pedagogiset linjaukset ja eivät ohjaa valmistavan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

2 = Alkava

Strategiset ja pedagogiset linjaukset ohjaavat jonkin verran valmistavan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

3 = Kehittyvä

Strategiset ja pedagogiset linjaukset ohjaavat pääsääntöisesti valmistavan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

4 = Edistynyt

Strategiset ja pedagogiset linjaukset ohjaavat valmistavan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta kattavasti ja systemaattisesti ja siitä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Strategiset ja pedagogiset linjaukset valmistavaan koulutukseen ovat lyhyesti: ohjaus kuuluu kaikille, työelämäpainotteinen koulutusten toteuttaminen (mm. työpai-kat oppimisympäristöiksi), tutkinnon perusteiden noudattaminen/ammattitaito työelämän kaipaamalla tasolla, vuorovaikutus- ja kielitaidon, tietoteknisten- ja työ-elämävalmiuksien kehittäminen sekä kestävä kehityksen osaamisen lisääminen. Opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien ohjauksen määrä, laatu ja merkitys vaihtelevat tiimeittäin. Ohjausta halutaan kehittää ja siihen on laadittu kehittämissuunnitelma ja nimetty prosessin omistaja. Tavoitteena on opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien ohjauksen yhdenvertaisuuden toteutuminen ja ohjauspalvelun tarjoaminen kaikille alueen asukkaille.

Tutkinnon perusteet ohjaavat valmistavan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta. Tiukkenevat resurssit vaikuttaa valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Entistä enemmän halutaan suunnitella ja toteuttaa koulutuksia yhteistyössä työelämän kanssa. Kyseistä toimintaa kehitetään myös hankerahoituksella. Mo-nipuoliset opetusmenetelmät ja oppimisympäristöt, mm. työpaikat oppimisympäristöiksi toteuttamismalleja ollaan juuri kokoamassa, jotta niitä saadaan juurrutettua aikuiskoulutuksen eri tiimeille. Toinen kehittämisen osa-alue on opiskelijan oma-aloitteisuuden sekä itsearviointitaitojen lisääminen. Tämä on otettu kehittämiskoh-teeksi ennakoiden muutokseen; oppimisen aikaisen arvioinnin numeerisen arvioinnin poistuminen. Keskeiseksi oppimisen aikaisen arvioinnissa tulee palautteen anto ja opiskelijan itsearviointitaito.

Yllä kirjatut koulutuksen järjestäjän strategisen ja pedagogiset linjaukset eivät välttämättä näy selkeästi koulutussuunnitelmien kuvauksissa, vaikka toteutus olisikin niiden mukainen.

4.3.9 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Valmistavan koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa noudatetaan normeja ja säädöksiä, mutta niiden muutoksia ei aktiivisesti seurata.

2 = Alkava

Valmistavan koulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan.

3 = Kehittyvä

Valmistavan koulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan aktiivisesti ja ennakoidaan.

4 = Edistynyt

Valmistavan koulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin ja näissä tapahtuvia muutoksia ennakoidaan ja ne otetaan ennakoivasti huomioon toiminnassa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Valmistava koulutus perustuu tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjän johto (palvelualueen johto) seuraa tarkasti lakivalmisteluja ja uusien lakien ilmestymistä. Uusien lakien vaikutuksia ennakoidaan ja toimintaohjeita päivitetään lakien mukaisesti. Aikuiskoulutuksessa toimitaan lakien puitteissa ja niitä noudattaen.

Henkilöstöä koulutetaan keskeisiin lakimuutoksiin.

Opetushenkilöstöltä edellytetään opettajan pätevyyttä ja näyttötutkintomestarikoulutuksen suorittamista, joilla osaltaan varmennetaan lakien tunteminen ja noudattaminen.

4.3.10 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Valmistavan koulutuksen toteutuksessa ei oteta huomioon asiakkaiden tarpeita.

2 = Alkava

Valmistavan koulutuksen toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.

3 = Kehittyvä

Valmistavan koulutuksen toteutus perustuu melko hyvin asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

4 = Edistynyt

Valmistavan koulutuksen toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Valmistavan koulutuksen toteutus perustuu osittain asiakkaiden tarpeisiin.

Opettajat keräävät asiakaspalautetta ja osallistuvat mm. alueen alakohtaisiin ennakointifoorumeihin, joissa on mukana sekä oppilaitoksen että elinkeinoelämän edus-tajia ja sidosryhmiä.

Eräillä aloilla on nimetyt alakohtaiset ohjausryhmät, joissa kehitetään koulutusten sisältöjä ja tutkintojen suorittamista.

Turun ammatti-instituutin neuvottelukunnissa käsitellään koulutusten ja tutkintojen toteuttamista ja kuullaan elinkeinoelämän tarpeista.

Myös työssä oppimiskäyneillä ja tutkintotilaisuuksien arviointien yhteydessä opettajat kuulevat työpaikkojen kommentteja koulutusten toteutuksiin.

Näistä kaikista kanavista tulleita viestejä otetaan huomioon koulutusten toteuttamisessa.

Alueellinen pitkän aikavälin ennakointityön koordinoitivastuu on Varsinais-Suomen liitolla. Toivoisimme sen olevan tuloksetta kumpaa. Liitto on kehittämässä juuri E-ennakointialustaa yhdessä Ely -keskuksen kanssa ja odotamme sen lisäävän ennakointitiedon systemaattista alueellista keräämistä ja hyödyntämistä.

Te -hallinnon lyhytaikainen määrällinen ennakointitieto on käytettävissämme. Ely- keskuksen sisällöllinen ennakointitieto vaikuttaa koulutustarjouksien sisältöihin ja niistä edelleen koulutustarjousten sisältöihin.

Hankkeilla, varsinkin työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä hankkeilla, olemme lisänneet kontakteja työelämään juuri koulutusten sisällöllisen toteuttamisen kehittämiseksi. Asiakkaiden tarpeita on koottu myös työssä oppimista kehittämissä hankkeissa ja opettajien työelämäjaksoilla.

Keräämme usealla eri tavalla asiakkaiden tarpeita, mutta alakohtaista eroa on tiedon hyödyntämisessä.

Myös ennakointitiedon ja asiakkaiden tarpeiden parempi kirjaaminen vaatii kehittämistä, dokumentoinnin kehittäminen.

4.3.11 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Valmistavan koulutuksen järjestämisessä ei oteta huomioon tutkinnon suorittajien henkilökohtaistamista.

2 = Alkava

Valmistavaa koulutusta järjestämisessä otetaan vain osin huomioon tutkinnon suorittajien henkilökohtaistaminen.

3 = Kehittyvä

Valmistavaa koulutusta järjestämisessä otetaan melko hyvin huomioon tutkinnon suorittajien henkilökohtaistaminen.

4 = Edistynyt

Valmistavaa koulutusta järjestetään tarkoituksenmukaisella tavalla ottaen huomioon tutkinnon suorittajien henkilökohtaistaminen ja tästä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Opiskelijoiden osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan hakeutumisvaiheessa, mikä vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen ja tutkinnon suorittamiseen. Mikäli opis-kelijalla on ennestään osaamista, hän ei osallistu niiltä osin valmistavaan koulutukseen. Johtopäätökset valmistavaan koulutukseen osallistumisesta kirjataan opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelmaan. Henkilökohtaistamisen vaikutus valmistavaan koulutukseen osallistumiseen toteutuu pääsääntöisesti edellä kuvatusti, mutta vaihtelua löytyy jollain aloilla; ei noudateta periaatetta yhtä tarkasti ja opiskelijat osallistuvat opetukseen osaamisestaan huolimatta. Osittain opiskelijat osallistuvat valmistavaan koulutukseen myös omasta tahdostaan, koska haluavat päivittää osaamistaan. Opiskelijoille tarjotaan myös ohjausta ja tukitoimia heidän tarpeidensa mukaisesti. Tutkinnon suorittamisen ajankohtaan ja paikkaan voi tutkinnon suorittaja vaikuttaa, mutta toteutuksessa otetaan huomioon myös työelämän mahdollisuudet ja aikataulut. Lähtökohtaisesti tutkinnot suoritetaan tutkinnon suorittajan suunnitelman mukaisesti.

Henkilökohtaistamisen toteutumista ja sen vaikutusta valmistavaan koulutukseen osallistumiseen arvioidaan auditoinneissa ja vertaisarvioinneilla sekä palauttein. Opiskelijapalautteen mukaan opiskelijat ovat erittäin tyytyväisiä hakeutumisvaiheeseen ja tyytyväisiä valmistavaan koulutukseen. Kehittämiskohteeksi palautteiden mukaan nousee osaamisen tunnustamisen vaikutus valmistavaan koulutukseen osallistuminen. Tutkinnon suorittamiseen ollaan tyytyväisiä.

4.3.12 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla varmistetaan, että valmistava koulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla varmistetaan, että valmistava koulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat, joilla varmistetaan, että valmistava koulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti. Menettelytapojen toteutumista seurataan.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat joilla varmistetaan, että valmistava koulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Koulutukset toteutuvat pääsääntöisesti suunnitelmien mukaan. Valmistavan koulutuksen toteutumiseksi seuranta on kehittynyt viime vuosina. Seuranta on tehostunut Primus -ohjelman käyttöön oton jälkeen. Ohjelma tekee koulutuksen toteutuksen seurannan sekä kehittämiskohteet läpinäkyväksi. Mikäli puutteita suunnitelmien toteutumisessa löytyy, opettajia sekä tiimejä opastetaan ja koulutetaan tai kehitetään aikuiskoulutuksen menettelytapaa paremmin opettajien työtä tukevaksi. Seurantaa tehdään koulutusaikana Primus -ohjelmaa seuraamalla (mm. opettajien tuntijaot, opintorekisteriotteen rakenne/toteutussuunnitelma), palauttein sekä arvioinnein.

4.3.13 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessissa ei huomioida valmistavan koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytyksiä.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessi ei sisällä menettelytapaa, jolla voitaisiin ajantasaisesti varmistaa valmistavan koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytysten riittävyttä.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessi sisältää joitakin menettelytapoja, jolla varmistetaan ajantasaisesti ja kattavasti valmistavan koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytysten riittävyttä.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessiin liittyvien vakiintuneiden ja järjestelmällisten menettelytapojen tuloksena koulutuksen järjestäjä pystyy varmistamaan ajantasaisesti ja kattavasti valmistavan koulutuksensa ja tutkintojensa järjestämisedellytysten riittävyden.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Valmistavan koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytysten riittävyttä arvioidaan useampaan otteeseen vuodessa. Arviointia tehdään henkilöstösuunnittelun yhteydessä. Keväisin toteutuu laajamittainen koulutussuunnittelu talousarviosuunnittelun yhteydessä, maaliskuussa. Suunnittelua tehdään myös läpi vuoden tarvit-taessa. Suunnittelua tehdään yhteistyössä alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta vältetään päällekkäinen tarjonta tai ylitarjonta. Suunnitteluvaiheessa varmistetaan henkilöstön osaaminen ja palkataan tarvittaessa uutta henkilöstöä. Koulutusten ja tutkintojen edellyttämät tilat ja laitteet arvioidaan myös ja niitä hanki-taan, vuokrataan tai sovitaan koulutuksen järjestävien yhteiskäytöstä (mm. Koneteknologialaitoksen yhteiskäyttö tai opetustilojen käyttö Turun Aikuiskoulutuskes-kuksessa).

Turun ammatti-instituutti on Turun kaupungin alainen ammatillinen oppilaitos, jonka toimintaa valvoo ja ohjaa Kasvatus- ja opetuslautakunta. Lautakunnan alaisuudessa toimii 3 jaostoa, joista lukio- ja ammattiopetusjaosto vastaa Turun ammatti-instituutin jaoston vastuulla olevista päätöksistä. Lukio- ja ammattiopetusjaosto päättää vuosittain valtionosuusrahoitteiset ammatillisten perustutkintojen aloituspaikat. Jaoston aloituspaikkapäätökseen vaikuttaa ennakointitieto elinkeinoelämän osaamistarpeista. Esityksen valmistelussa ovat mukana oppilaitoksen valmistelijoiden lisäksi myös Ely-keskuksen ennakointiasiantuntijat. Lisäksi ennen päätöstä pyy-detään lausunnot Varsinais-Suomen Liiton maakunnallisen yhteistyöryhmän koulutusjaostolta, Ely-keskukselta ja oppilaitoksen ammatillisilta neuvottelukunnilta, joissa on koulutusalan elinkeinoelämän edustus.

4.3.14 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Näyttötutkintojen järjestämiseen sekä valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen ei osallistu henkilöstön, työelämän eikä muiden asiakkaiden ja sidosryhmien edustajia.

2 = Alkava

Näyttötutkintojen järjestämiseen sekä valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuu joitakin henkilöstön, työelämän sekä muiden asiakkaiden ja sidosryhmien edustajia.

3 = Kehittyvä

Näyttötutkintojen järjestämiseen sekä valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuu melko kattavasti henkilöstön, työelämän sekä muiden asiakkaiden ja sidosryhmien edustajia.

4 = Edistynyt

Näyttötutkintojen järjestämiseen sekä valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuu kattavasti ja tarkoituksenmukaisilla tavoilla henkilöstön, työelämän sekä muiden asiakkaiden ja sidosryhmien edustajia.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Näyttötutkintojen järjestämiseen sekä valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuu henkilöstön, asiakkaiden ja sidosryhmien edustajia.

Olemme tarjonneet näyttötutkintoja jo vuodesta 1994, joten meille on muodostunut pitkät asiakassuhteet usean työelämän edustajan kanssa. Koulutusten ja tutkin-tojen suunnitteluvaiheessa otetaan huomioon asiakkailta kuultu palaute koulutusten ja tutkintojen toteutusvaiheessa. Pääsääntöisesti työelämän palautetta kerätään haastatellen. Työssä oppimisen aikaista palautetta on ryhdytty vuonna 2014 keräämään myös kirjallisesti. Työn alla on tutkinnon arvioijilta kerättävä kirjallinen pa-laute, joka otetaan käyttöön vuoden 2015 aikana. Kirjallisen palautteen myötä varmistamme kaikkien palautteiden käsittelyn suunnitteluvaiheessa.

Yhteistyö työelämän edustajien kanssa perustuu jatkuvaan vuoropuheluun. Yhteistyö konkretisoituu osin työpaikkakäynneillä keskusteluissa sekä työnantajien että työpaikkaohjaajien kanssa. Näyttötutkinnon toteutuksen kehittäminen on osa opettajien arkipäivän työtä, joka toteutuu palaverissa työelämän ja tutkinnon suorittajan kanssa ennen ja jälkeen tutkintotilaisuuksia. Eräissä tutkinnoissa on myös nimetty ohjausryhmä, johon kuuluu asiakkaiden ja sidosryhmien (mm. oppisopimus-toimiston) edustajia. Ohjausryhmissä käsitellään koulutusten ja tutkintojen palautteita sekä suunnittelua ja toteutusta. Edelleen on nähtävissä eroja eri tutkintojen välillä työelämäyhteistyön laajuudessa.

Useassa hankkeessa, mm. työelämän kehittämis- ja palvelutehtävähankkeissa, on yhdessä työelämän kanssa kartoitettu tarvittavaa osaamista ja suunniteltu koulutus-sia yhdessä työelämän tarpeista lähtien. Suunnitteluun ovat työelämän edustajien lisäksi osallistuneet rahoittajat, oppisopimustoimisto ja Te -hallinnon edustaja. Työelämän kanssa yhteisen suunnittelutyön myötä on käynnistynyt Yhteishankintakoulutuksia, oppisopimuskoulutuksia joko yhdelle yritykselle tai yksittäisille asiak-kaille tarjottavia. Osa koulutuksista on toteutettu henkilöstökoulutuksina.

Yksittäisen asiakkaan koulutus suunnittelun yhteistyökumppanina voi edellisten lisäksi olla mm. KELA, toisen koulutuksen järjestäjän opinto-ohjaaja tai vakuutusyhti-ön edustaja

4.3.15 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Näyttötutkintojen järjestämiseen, henkilökohtaistamiseen eikä valmistavan koulutuksen arviointiin ja kehittämiseen ole menettelytapaa.

2 = Alkava

Näyttötutkintojen järjestämisestä, henkilökohtaistamisesta ja valmistavasta koulutuksesta kerätään palautetta ja muuta seurantatietoa ja arviointiin on joitakin menettelytapoja.

3 = Kehittyvä

Näyttötutkintojen järjestämisestä, henkilökohtaistamisesta ja valmistavasta koulutuksesta kerätään palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti eri ryhmiltä ja arviointiin on menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Näyttötutkintojen järjestämisestä, henkilökohtaistamisesta ja valmistavasta koulutuksesta kerätään palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti ja systemaattisesti eri ryhmiltä ja arviointiin on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Näyttötutkintojen järjestämisestä, henkilökohtaistamisesta ja valmistavasta koulutuksesta kerätään palautetta ja muuta seuran- ja tulostatietoa. Näyttötutkintojen järjestämisestä, ml. henkilökohtaistaminen, keskeinen palaute on AIPAL –palaute, jota on kerätty vuodesta 2010. Vastauksille on määritelty hälytysarvo sekä tavoite-taso. Opintoshteereiden vastuulla on huolehtia, että opiskelijoille toimitetaan palautteen vastauslinkki oikea-aikaisesti. Opettajat opastavat opiskelijoita ja tutkinnon suorittajia palautteen annossa. Jokainen opettaja käsittelee palautekoosteet opiskelijaryhmän kanssa ja tekee tarvittavat parantamistoimenpiteet. Aikuiskoulutuksen tasolla kaikki vuoden aikana kerätyt AIPAL – palautteet kerätään yhteenvetotaulukkoon, jossa näkyy myös vastaavat valtakunnalliset arvot. Ai-kuiskoulutuksessa on valittu muutama palautekysymys kehittämiskohteeksi, koska toteutus ei ole tasalaatuista. Aikuiskoulutuksen aikuispedagogiikka työryhmä käsittelee palautteet ja seuraa kehittämiskohteena olevien kysymysten kehitystä. Kyseinen työryhmä myös päivittää prosesseja, toiminta-ohjeita ja opastaa henkilökun-taa, jotta palautearvot paranevat ja toiminta on tasalaatuista. Vuodesta 2014 lähtien nimettyjen prosessin omistajien johdolla käsitellään palautteita ja niiden vaati-maa kehittämistyötä. Muutos toimintatavassa tulee varmistamaan yksittäisen prosessin ja siihen liittyvien toimintaohjeiden ajantasaisuuden. Aikuiskoulutuksen johto käsittelee palautetiedot vuosittain ja niiden pohjalta annetaan kehittämissuuntaa myös aikuispedagogiikka työryhmään. Johto käsittelee lisäksi yksittäisen tutkinnon kehittämistarvetta, mikäli tutkinnon AIPAL -palautteen arvoista merkittävä määrä saa hälytysarvon tai sen alle. Silloin ryhdytään johdon toimesta kehittämistyöhön kyseisten opettajien kanssa. Johto nostaa myös esille tutkinnot, joiden palautearvot ovat saavuttaneet tavoitearvon pääsääntöisesti. Myös näiden käsittelyyn tiimeis-sä kannustetaan, jotta hyvät käytännöt leviävät. Yllä kuvatun mukainen käsittely on myös OPAL palautteissa, mutta lisäksi palautteet käsitellään TE -hallinnon kanssa.

Turun oppisopimustoimisto kerää oppisopimusopiskelijoilta ja heidän työnantajiltaan palautetta. Nämä palautekoosteet käsitellään aikuiskoulutuksen johdon kanssa vuosittain ja lisäksi tiimikohtaiset tiedot käsitellään tiimeissä tiimikoordinaattorin johdolla. Vuodesta 2014 lähtien alakohtaiset koulutustarkastajat vierailevat tiimipa-lavereissa käsittelemässä palautteet ja mahdolliset kehittämiskohteet. Muutos palautetiedon käsittelyssä on tehty, jotta varmistetaan tarvittavien kehittämistoimien toteutuminen yhteistyössä.

Lisäksi kukin opettaja voi kerätä koulutusaikaista Webropol -palautetta opiskelijoilta. Kyseiset palautteet opettaja käsittelee opiskelijoiden kanssa itsenäisesti ja te-kee tarvittavat kehittämistoimet. Mikäli koulutusaikana asiakkailta tulee negatiivista palautetta, voi aikuiskoulutuspäällikkö pyytää Webropol- palautetta, jonka hän käsitellään yhdessä opettajien ja opiskelijoiden kanssa.

Aikuiskoulutuksen johtoryhmä käsittelee seuranta- ja tulostietoja, mm. läpäisy, keskeyttäminen, tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen, neljästi vuodessa ja tarvittaessa useammin. Tietoihin perustuen aikuiskoulutus-päälliköt yhdessä tiimikoordinaattoreiden kanssa tekevät suunnitelmia tulosten parantamiseksi ja tuloksia tarkastellaan seuraavassa tarkistus-pisteessä tai sovitusti. Johdonkatselmuksissa käsitellään kootusti kaikkia seuranta-, arvio- ja palautetietoja ja sovitaan tarvittavista kehittämiskohteista. Johdonkatselmuksien on otettu toimintatavaksi vuonna 2014, jotta kaikki seuranta-, arvio- ja palautetieto käsitellään samanaikaisesti ja syste-maattisesti. Näin halutaan maksimoida tietojen perusteella tehtävät parannustoimenpiteet. Aikuiskoulutuksen johto seuraa myös muiden koulutuksen järjestäjien seurantatietoja oman toimintansa

4.3.16 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

1 = Puuttuva

Näyttötutkintojen järjestämistä, henkilökohtaistamista eikä valmistavaa koulutusta kehitetä asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Näyttötutkintojen järjestämistä, henkilökohtaistamista ja valmistavaa koulutusta kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Näyttötutkintojen järjestämistä, henkilökohtaistamista ja valmistavaa koulutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Näyttötutkintojen järjestämistä, henkilökohtaistamista ja valmistavaa koulutusta kehitetään tai muutetaan hallitusti tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla asiakkaan muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Näyttötutkintojen järjestämistä, henkilökohtaistamista ja valmistavaa koulutusta kehitetään ja muutetaan tarvittaessa. Aikuiskoulutuksessa tehdään nopeita muutoksia koulutussisältöihin joko yksittäisen asiakkaan mm. työnantajan esittämän tarpeen mukaan tai toimintaympäristön muuttuessa. Muutokset tehdään tutkinnon perusteiden sallimissa rajoissa. Toimintaympäristön muutoksista ja asiakkaiden tarpeista johtuen aikuiskoulutus aloittaa uusia koulutuksia nopealla aikataululla, jotta tarjotaan alueelle kaikki se koulutus, johon on rahoitusta. Aikuiskoulutus reagoi myös yksittäisen työnantajan koulutustarpeeseen tarvittaessa nopeasti ja pyytää tarvittaessa muita koulutuksen järjestäjiä tuekseen.

Yksittäisen opiskelijan opintoihin tai tutkinnon suorittamiseen tehdään muutoksia koulutusaikana tarvittaessa. Muuttamalla mm. hänen tutkinnon suorittamisen aikataulua tai paikkaa tai koko tutkinnon osa. Opiskelijan tarpeet voivat hyvin muuttua koulutusaikana, kun tutkinnon suorittamisen ja tutkinnon perusteiden kokonaisuus hahmottuu hänelle tai työpaikoista tulee toiveita.

Koulutuksen toteuttamissuunnitelmissa painotetaan tarvittaessa jotain osa-aluetta tai lisätään jotain kursseja toimintaympäristön niin vaatiessa. Nyt ollaan kehittä-mässä koulutussuunnitelmissa kestävän kehityksen osa- aluetta.

Kohdat 4.3.1 - 4.3.16 Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (PT, AT, EAT)

Valitse vain yksi vaihtoehto - 3

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Aikuiskoulutus on pitkäjänteisesti varmistanut näyttötutkintojärjestelmän mukaista toimintaa.

Näyttötutkintojärjestelmän sisäistämiseksi on järjestetty aikuiskoulu-tuksen sisäisiä koulutuspäiviä. Lisäksi tutkintovastaavat ovat osallistuneet tutkintotoimikuntien kehittämispäiviin ja näyttötutkintoseminaareihin.

Aikuisedagogiikka, taloustyö ja Wilma työryhmät ovat tehneet pitkäjänteistä kehittämistyötä toimintaohjeiden laadinnassa ja henkilöstön opastamisessa.

Tutkinnon perusteet ohjaavat valmistavan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta. Tiukkenevat resurssit

vaikuttaa valmistavan koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Entistä enemmän halutaan suunnitella ja toteuttaa koulutuksia yhteistyössä työelämän kanssa. Kyseistä toimintaa kehitetään myös hankerahoituksella. Mo-nipuoliset opetusmenetelmät ja oppimisympäristöt, mm. työpaikat oppimisympäristöiksi, toteuttamismalleja ollaan juuri kokoamassa, jotta niitä saadaan juurrutettua aikuiskoulutuksen eri tiimeille. Toinen kehittämisen osa-alue on opiskelijan oma-aloitteisuuden sekä itsearviointitaitojen lisääminen.

Toteutusvaihetta on arvioitu niin palautteiden pohjalta kuin vertaisarvioinnein ja auditointien myötä. Lähtökohtaisesti toiminnan parantamistoimenpiteet on tehty kehittävän arvioinnin periaatteella ja tuettu opettajia työssään. Pitkäjänteisestä kehittämistoimista huolimatta meillä on edelleen nähtävissä tutkintokohtaisia eroja näyttötutkintojen toteuttamisessa. Osittain erot johtuvat tutkintotoimikuntien ohjausvaikutuksesta.

Myös henkilökohtaistamisen dokumentoinnissa meillä on kehittämistä. Kehittämistyö on aloitettu yhteistyössä alueen muiden aikuiskouluttajien kanssa. Tavoitteenamme on luoda henkilökohtaistamista koskeva asiakirja Primus -ohjelmaan, jolloin sen rakenne ja täytettävyyt/asioiden kirjaaminen saadaan toimivammaksi. Nykyisin käytössä oleva lomake ei tue henkilökohtaistamisen dokumentointia siinä määrin, kuin se käytännössä toteutuu. Henkilökohtaistaminen toteutuu syvästi, mitä dokumentointi antaa ymmärtää.

Koulutukset toteutuvat suunnitelmien mukaan. Valmistavan koulutuksen toteutumisen seuranta on kehittynyt viime vuosina. Seuranta on tehostunut, tullut läpinäkyväksi, Primus -ohjelman käyttöön oton myötä. Valmistavan koulutuksen ja tutkintojen järjestämisedellytysten riittävyttä arvioidaan useampaan otteeseen vuodessa. Arviointia tehdään henkilöstösuunnittelun yhteydessä. Keväisin toteutuu laajamittainen koulutussuunnittelu talousarviosuunnittelun yhteydessä, maaliskuussa. Suunnittelua tehdään myös läpi vuoden tarvittaessa. Suunnittelua tehdään yhteistyössä alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta vältetään pääl-lekkäinen tarjonta tai ylitarjonta. Suunnitteluvaiheessa varmistetaan henkilöstön osaaminen ja palkataan tarvittaessa uutta henkilöstöä. Koulutusten ja tutkintojen edellyttämät tilat ja laitteet arvioidaan myös ja niitä hankitaan, vuokrataan tai sovitaan koulutuksen järjestävien yhteiskäytöstä.

Yhteistyö työelämän edustajien kanssa perustuu jatkuvaan vuoropuheluun. Yhteistyö konkretisoituu osin työpaikkakäynneillä keskusteluissa sekä työnantajien että työpaikkaohjaajien kanssa. Näyttötutkinnon toteutuksen kehittäminen on osa opettajien arkipäivän työtä, joka toteutuu palaverissa työelämän ja tutkinnon suorittajan kanssa ennen ja jälkeen tutkintotilaisuuksia. Eräissä tutkinnoissa on myös nimetty ohjausryhmä, johon kuuluu asiakkaiden ja sidosryhmien (mm. oppisopimus-toimiston) edustajia. Ohjausryhmissä käsitellään koulutusten ja tutkintojen palautteita sekä suunnittelua ja toteutusta. Edelleen on nähtävissä eroja eri tutkintojen välillä työelämäyhteistyön laajuudessa.

Aikuiskoulutus on myös aktiivinen hanke- ja yhteiskumppani alueella. Olemme olleet usean näyttötutkintotoiminnan kehittämiseen liittyvän hankkeen alullepanija ja koordinoija. Toimintatapaamme kuuluu avoimuus, joka näkyy mm. siinä, että jaamme kaikki kehittämämme materiaalit ja toimintatavat verkostolle.

Näyttö

AIPAL ja OPAL -palautteiden kosteet
Näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmat
Koulutus- ja toteuttamissuunnitelmat
Henkilökohtaistamis- ja näyttösuunnitelmat
Hankeraportit
Tutkintojen ja tutkintojen osien määrä

4.4.1 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Strategiset linjaukset ja asiakkaiden tarpeet eivät ohjaa oppisopimuskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

2 = Alkava

Strategiset linjaukset ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat vain osin oppisopimuskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

3 = Kehittyvä

Strategiset linjaukset ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat pääsääntöisesti oppisopimuskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

4 = Edistynyt

Strategiset linjaukset ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat oppisopimuskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta kattavasti ja systemaattisesti, ja siitä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Strategiset linjaukset ja asiakastarpeet ohjaavat oppisopimuskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta. Kuntaorganisaatiolla, Turun kaupunki, on vahva ohjaus toimintaan sekä odotukset toiminnan tehokkuudesta. Pidemmän aikavälin suunnitteluun vaikuttaa niin Turun kaupungin strategia kuin ulkoiset odotukset, mm. opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus. Pitkän aikavälin suunnitelmina ovat nuorten oppisopimuskoulutus/nuorten koulutusten edistäminen ja lisääminen, rahoituksen niukkenemiseen varautuminen ja toiminnan tehostaminen. Linjauksiin ja asiakastarpeisiin vastaamiseksi on rajattu toimintaa ja kieltäytytty esim. valtakunnallisesta oppisopimushankkeesta.

Käytännössä linjauksia ja asiakastarpeita käsitellään koko henkilöstön voimin kuukausipalavereissa ja kahdesti vuodessa kehittämispäivillä. Kyseinen toimintamalli on ollut toimiston käytäntönä ainakin koko 2000-luvun. Asiakastarpeita on kerätty vuodesta 2002, jolloin laadittiin ensimmäiset sähköiset asiakaspalautteet niin opiskelijoille kuin työnantajillekin. Palautteen kyselyä ja keruuta sekä analysointia on parannettu vuosien mittaan. Palautteiden vastausprosentti on kohonnut ja vastauksia saadaan vuodessa noin 1000 kpl. Vastauksia analysoidessa verrataan tuloksia edellisiin vuosiin. Palautteet käsitellään yhdessä myös suurimpien yhteistyöoppilaitosten kanssa.

4.4.2 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelussa ei ole käytössä toimivia laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla oppisopimuskoulutuksen järjestämisen suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät oppisopimuskoulutuksen järjestämisen suunnittelun laatua.

4 = Edistynyt

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät oppisopimuskoulutuksen järjestämisen suunnittelun laatua. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät suunnittelun laatua. Vuosisuunnitelman hyväksyy kasvatus- ja opetuslautakunta ja se laaditaan yhdessä suurimpien yhteistyökumppaneiden kanssa.

Kahdesti vuodessa seurataan kyseisten yhteiskumppaneiden kanssa tutkintojen etenemisiä, suorittamisen määriä sekä keskeyttämiä. Tulokset vaikuttavat yhteistyösopimuksiin ja siihen paljonko rahoja tullaan jatkossa suuntaamaan tietopuoliseen koulutukseen ja paljonko työssäoppimisen ohjaamiseen. Yhteistyöoppilaitosten kanssa tuloksellisen toiminnan arviointi otettiin käyttöä vuonna 2014. Tavoitteena on toiminnan tehostaminen, varhainen puuttuminen ja yhteisen ohjauksen kehittäminen sekä opettajien ja toimiston henkilökunnan tiiviimpi yhteistyö. Samassa yhteydessä seurataan myös kysyntää ja suunnitellaan yhdessä asiakastarpeisiin vastaamista.

Kaikkien oppisopimusten edistymistä seurataan kuukausittain. Seuranta vaikuttaa suunnitteluun: mitä sopimuksia tehdään ja mihin jäljellä olevia kiintiöitä käytetään. Tavoitteena on käyttää koulutukseen varatut rahat ja taata asiakkaiden yhdenvertaisuus.

Suunnittelutyötä on edistänyt toimintajärjestelmän arviointityö, joka on rakentunut EFQM- malliin nojaten. Työskentely aloitettiin vuonna 2003. Vuosina 2006 ja 2013 toimisto on osallistunut Ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailuun, jonka palauteraportti on tuonut esiin kehittämiskohteet. Ulkoista arviointia tekee myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, liittyen nuorisotakuun toteuttamiseen.

4.4.3 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Oppisopimuskoulutuksen suunnitteluprosessissa ei huomioida koulutuksen järjestämisedellytyksiä kaikkien toimijoiden osalta.

2 = Alkava

Oppisopimuskoulutuksen suunnitteluprosessi ei sisällä menettelytapaa, jolla voitaisiin ajantasaisesti varmistaa koulutuksen järjestämisedellytysten riittävyyttä kaikkien toimijoiden osalta.

3 = Kehittyvä

Oppisopimuskoulutuksen suunnitteluprosessi sisältää joitakin menettelytapoja, jolla varmistetaan ajantasaisesti ja kattavasti koulutuksen järjestämisedellytysten riittävyys.

4 = Edistynyt

Oppisopimuskoulutuksen suunnitteluprosessiin liittyvien vakiintuneiden ja järjestelmällisten menettelytapojen tuloksena koulutuksen järjestäjä pystyy varmistamaan ajantasaisesti ja kattavasti koulutuksensa järjestämisedellytysten riittävyyden.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Oppisopimuksen suunnitteluprosessilla varmistetaan koulutuksen järjestämisedellytysten riittävyys. Toimistossa on jo vuosia, ainakin koko 2000-luvun, sovittu vuosittain maksettavan koulutuskorvauksen suuruus. Näin on varmistettu mahdollisuus myös kalliimpien koulutusten hankintaan ja yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumiseen.

Suurten yhteistyökumppaneiden kanssa on sovittu koulutusten hinnat tutkintotasoittain, josta muodostuu tutkinnon keskimääräinen hinta. Oppilaitos saa itse määrittellä, miten se jakaa keskimääräisen tutkintohinnan oppilaitoksessaan. Kyseinen toimintatapa edistää toimiston näkökulmasta yksittäisten asiakkaan koulutusten hankintaprosessia eri oppilaitoksista, jolloin voidaan vastata asiakastarpeeseen myös kalliimmilla ja harvinaisimmilla aloilla.

Toimiston periaatteena on, että asiakkaat saavat ensisijaisesti valita koulutuksen järjestäjän. Oppilaitosten kanssa solmitut yhteistyösopimukset eivät sido toimistoa hankkimaan koulutusta vain näistä oppilaitoksista.

Käytännössä asiakkaat usein päätyvät alueella olevien koulutuksen järjestäjien tarjoamiin koulutuksiin.

Työssäoppimisen suunnitteluun on vuonna 2006 luotu väline, työtehtäväkartoitus, jota on kehitetty edelleen toimivammaksi. Työtehtäväkartoituksella varmistetaan, että opiskelijalla on edellytyksiä suorittaa tutkinto, tutkinto on oikea asiakkaalle ja työpaikalla on edellytyksiä saavuttaa tarvittava osaaminen. Työtehtäväkartoitus pohja luodaan opettajien ja koulutustarkastajien yhteistyönä. Myös oppilaitoksella on hyötyä opiskelijan täyttämästä työtehtäväkartoituksesta, joka antaa kuvan työpaikan edellytyksistä tutkinnon suorittamispaikkana.

Sopimusta solmittaessa otetaan huomioon opiskelijan aiempi osaamisen, joka vaikuttaa sopimuspiteuteen. Arviointiin osallistuu tarvittaessa myös opettaja. Tavoitteena on solmia oikean mittaiset sopimukset. Koulutusaikana voidaan tarkistaa sopimusaikaa ja suunnitella koulutusta uudelleen, jotta asiakkaan muuttuneet tarpeet otetaan huomioon.

Koulutusaikana kerätään palautetta työpaikkakouluttajalta ja opiskelijalta. Asiakkaat voivat pyytää koulutustarkastajan yhteydenottoa, jotta mm. tarkistetaan alkupeleistä koulutussuunnittelua ja tehdään tarvittaessa muutoksia suunnitelmiin.

4.4.4 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisessa ja henkilökohtaistamisessa ei ole käytössä laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisen ja henkilökohtaistamisen prosessi on kuvattu, niille on määritelty omistajat ja prosessikuvauksen mukainen toiminta on aloitettu, mutta ei ole kattavaa.

3 = Kehittyvä

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisen ja henkilökohtaistamisen prosessikuvaus on käytössä melko kattavasti ja se ohjaa pääsääntöisesti toimintaa.

4 = Edistynyt

Eri toimijat ovat sitoutuneet prosessien mukaiseen toimintaan ja henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisen ja henkilökohtaistamisen prosessikuvaus ohjaa toimintaa kattavasti ja systemaattisesti ja tästä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 1

Arvio omasta tilanteesta

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisessa ja henkilökohtaistamisessa ei ole käytössä laadunhallinnan menettelytapoja.

Henkilökohtaistamisen dokumentointi vaatii kehittämistä.

Hakeutumisvaiheessa ohjataan asiakkaista osallistumaan yleisinfoihin, joita järjestetään tiistaisin ja torstaisin.

Vuonna 2014 infoihin osallistui 1500 henkeä. Infoja on järjestetty vähintään koko 2000 – luvun. Yleisinfoista asiakkaat ohjataan alakohtaiseen henkilökohtaiseen ohjaukseen.

Sopimushetkellä tutustutaan työpaikkaan ja ohjataan työpaikkakohtaisesti. Käydään läpi oppisopimuskoulutusta ja korostetaan sopimuksellisuutta sekä osapuolten työtehtäviä/rooleja. Parhain tulos saadaan aikaan, kun sopimushetkeen osallistuvat kaikki osapuolet, myös opettaja.

Hakeutumisvaihe jatkuu opiskelijan ja työpaikkakouluttajan yhteistyönä, kun he yhdessä laativat työtehtäväkartoitusta.

Oppilaitosyhteistyö on tärkeää kutakin sopimusta solmittaessa ja oppilaitoksen rooli kasvaa erityitä tukea tarvitsevien asiakkaiden kohdalla. Varsinkin, kun kyseessä on oppimisen haasteet oppilaitoksessa.

Nykyinen toimintamalli ei ole riittävässä määrin yhteinen oppilaitosten kanssa. Kehittämistyö aloitetaan ainakin kahden suurimman yhteistyöoppilaitoksen. Toiminnan parantamiseksi laaditaan kehittämissuunnitelma, jolla parannetaan sekä dokumentointia että toimintatapaa yhteistyössä oppilaitosten kanssa.

4.4.5 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja henkilökohtaistamisen prosesseja ei arvioida.

2 = Alkava

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja henkilökohtaistamisen prosesseja arvioidaan tapauskohtaisesti eikä arviointituloksia dokumentoida järjestelmällisesti.

3 = Kehittyvä

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja henkilökohtaistamisen prosesseja arvioidaan suunnitelmallisesti, arviointitulokset dokumentoidaan ja tuloksia hyödynnetään prosessien kehittämisessä.

4 = Edistynyt

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja henkilökohtaistamisen prosessien toimivuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan systemaattisesti ja vakiintuneilla menettelytavoilla.

Prosessien kehittämisestä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Henkilökohtaisen opiskeluohjelman ja henkilökohtaistamisen prosesseja arvioidaan suunnitelmallisesti ja tuloksia hyödynnetään prosessin kehittämisessä.

Hakeutumisvaihetta arvioidaan seuraamalla yleisinfojen kävijämääriä sekä keräämällä asiakaspalautetta infojen sisällöstä ja toteutuksesta. Saadun palautteen perusteella sisältöä on parannettu, kestoja lyhennetty ja esitystä tiivistetty. Myös hakeutumisvaiheeseen liittyvää ohjausmateriaali päivitetään palautteiden pohjalta. Koulutusten alussa työpaikkakouluttajille jaetaan kansio, joka tukee ohjaustyötä. Kansiossa on esitelty mm. henkilökohtaistamisen prosessi. Työpaikkakouluttajille tarjotaan koulutusta, jota on parannettu asiakaspalautteiden ja muiden päivitystarpeiden mukaisesti.

Koulutusaikana kerätään asiakaspalautteissa hakeutumisvaiheen ohjauksesta ja tiedottamisen riittävydestä sekä henkilökohtaistamisesta koulutusaikana. Saadut palautteet käsitellään kyseisten oppilaitosten kanssa.

Lisäksi oppilaitoksissa kysytään palautetta hakeutumisvaiheesta, tutkinnon suorittamisesta ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisesta. Myös oppilaitos reagoi palautteisiin ja pyytää oppisopimustoimiston mukaan tarvittaviin kehittämistoimiin.

Toimistolla on erityisesti panostettu hakeutumisvaiheen ja työssäoppimisen henkilökohtaistamiseen. Prosesseja on kehitetty saatujen palautteiden myötä. Yhteistyötä tarvittavan ammattitaidon hankkimisen aikana tehdään oppilaitoksen ja asiakkaiden kanssa tarvittaessa. Henkilökohtaistaminen etenee pääsääntöisesti oppilaitoksen prosessien mukaisesti, mutta epäselvät tilanteet hoidetaan yhteistyössä. Eräissä koulutuksissa on myös ohjausryhmät, joissa tuetaan tarvittavan ammattitaidon hankkimista ja tutkinnon suorittamisvaihetta yhdessä oppilaitoksen kanssa.

Toisinaan henkilökohtaistamisprosessiin kuuluu myös ns. kakkoskäynti työpaikalla, joilla varmistetaan koulutusten sujuminen.

4.4.6 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla varmistetaan, että oppisopimuskoulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti tai että suunnitelmia päivitetään tarvittaessa.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla varmistetaan, että oppisopimuskoulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti tai menettelytapoja, jotka mahdollistavat suunnitelmien päivittämisen.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat, joilla varmistetaan, että oppisopimuskoulutus toteutuu suunnitelman mukaisesti ja että suunnitelmia tarvittaessa päivitetään. Menettelytapojen toteutumista seurataan.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat, joilla varmistetaan, että koulutus toteutuu suunnitelmien mukaisesti ja että suunnitelmia tarvittaessa päivitetään. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapa, jolla varmistetaan, että oppisopimuskoulutus toteutuu suunnitelman mukaisesti ja menettelytapojen toteutumista seurataan. Sopimushetkellä pidetään tärkeänä keskustelua työnantajan kanssa. Keskustelulla varmistetaan koulutuksen toteutuminen tavoitteiden mukaisesti, varsinkin työssäoppimisen osuus. Oleellista on opiskelijan työtehtävät, jotta varmistetaan hänen osaamisensa kehittyminen. Työpaikkakouluttajan riittävät resurssit otetaan myös tarkastelun kohteeksi. Työpaikkaohjaajille tarjotaan oppisopimustoimiston koulutusta. Lisäksi sekä koulutustarkastaja että opettaja keskustelevat opiskelijan kanssa ja konkretisoivat tutkinnon tavoitteita, osaamisen hankintaa ja koulutuksen aikataulua.

Koulutuksen toteutumista seurataan oppilaitostapaamisilla, asiakaspalautteilla, yhteydenotoilla ja tarvittaessa työpaikkakäynneillä. Yhteistyötä tehdään opettajien kanssa. Menettelytapaa on kehitetty vuosien varrella; työpaikkakouluttajien koulutukset, ohjausmateriaalit, sopimushetkellä esiin nostetut keskustelun aiheet, työtehtäväkartoituksen laatiminen. Kehittämistyö on pohjautunut palautteisiin ja saatuihin tuloksiin.

4.4.7 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa ei ole käytössä laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen prosessit ja vastuut on kuvattu, niille on määritelty omistajat ja prosessikuvauksien mukainen toiminta on aloitettu, mutta se ei ole kattavaa.

3 = Kehittyvä

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen prosessikuvaukset ovat käytössä melko kattavasti ja ne ohjaavat pääsääntöisesti toimintaa.

4 = Edistynyt

Eri toimijat ovat sitoutuneet prosessikuvausten mukaiseen toimintaan ja oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen prosessikuvaukset ohjaavat toimintaa kattavasti ja systemaattisesti ja tästä on selvää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen prosessikuvaukset ovat käytössä ja ne ohjaavat toimintaa.

Oppisopimuskansiossa, joka jaetaan asiakkaille, on prosessikuvaus oppisopimuksen etenemisestä. Kunkin osapuolen roolit käydään läpi työpaikoilla ja yhteistyöoppilaitosten kanssa käydään yhteistyötapaamisissa. Uudet opet-tajat perehdytetään oppisopimuskoulutuksen periaatteisiin ja tunnuspirteisiin.

Oppisopimustoimiston vastuulla on sekä perehdyttää että ylläpitää opettajien ja asiakkaiden tietoutta oppisopimuskoulutuksesta.

4.4.8 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Oppisopimuskoulutuksen toteutuksessa ei oteta huomioon asiakkaiden tarpeita.

2 = Alkava

Oppisopimuskoulutuksen toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.

3 = Kehittyvä

Oppisopimuskoulutuksen toteutus perustuu melko hyvin asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

4 = Edistynyt

Oppisopimuskoulutuksen toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakkointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Oppisopimuksen toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

Toimistossa on koulutustarkastajien työ jaettu alakohtaisesti. Tähän ratkaisuun on päädytty, jota kukin koulutustarkastaja pystyy perehtymään aloihin ja tutkintoihin ja näin palvelemaan asiakkaita asiantuntevasti. Asiakkaiden kanssa keskustellen ja elinkeinoelämän tilanteita seuraten tunnistetaan asiakkaiden tarpeita. Asiakas-tarpeet otetaan huomioon, kun haetaan asiakkaalle oikeaa tutkintoa ja sovitaan sopimusajoista ym.

Opettajilla on paras tuntemus tutkinnoista ja kyky arvioida opiskelijan osaamista ja tarvittavan osaamisen hankkimisen tapoja. Asiakkaan tarpeiden tunnistaminen ja huomioon ottaminen jatkuu sekä syvenee vielä oppilaitoksessa. Taustalla vaikuttaa koulutustarkastajan ja opettajan yhteistyö.

Oppilaitoksessa on tarjolla yksilö- ja ryhmäohjausta sekä ohjaukseen erikoistuneet asiantuntijat tukitarpeiden tunnistamiseen ja niissä ohjaamiseen.

Toimintaa parannetaan saatujen palautteiden, vertaisarviointien ja auditoinneissa saatujen tietojen perusteella.

4.4.9 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa noudatetaan normeja ja säädöksiä, mutta niiden muutoksia ei aktiivisesti seurata.

2 = Alkava

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan.

3 = Kehittyvä

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan aktiivisesti ja ennakoidaan.

4 = Edistynyt

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin ja näissä tapahtuvia muutoksia ennakoidaan ja ne otetaan ennakoivasti huomioon toiminnassa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin.

Toimistossa seurataan lakimuutoksia ja olemassa olevien lakien noudattamista. Toimintaohjeita, ohjausmateriaalia sekä toimintatapoja päivitetään ja tarkastellaan yhdessä mm. maanantai- ja kuukasipalaverissa ja kehittämispäivissä.

Henkilökunta osallistuu vuosittain järjestettävään Oppisopimuskoulutuksen ajankohtaispäivään, Tietotoriin, ja Oppisopimuskouluttajien yhdistyksen tapaamisiin, joissa käsitellään lakien mukaista toimintaa mm.

Toimistolla valmistaudutaan muutoksiin eri tavoin. Rahoitussopimus muutettiin tulospalkkioperiaatteen mukaiseksi, mitä enemmän tutkinnon osia suoritetaan sitä enemmän oppilaitos saa rahoitusta.

4.4.10 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla se arvioi oppisopimuskoulutuksen työelämävastaavuutta ja laatua.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla se arvioi oppisopimuskoulutuksen työelämävastaavuutta ja laatua.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat, joilla se arvioi oppisopimuskoulutuksen työelämävastaavuutta ja laatua. Menettelytapojen toteutumista seurataan.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat, joilla se arvioi oppisopimuskoulutuksen työelämävastaavuutta ja laatua.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat arvioida oppisopimuskoulutuksen työelämävastaavuutta sekä laatua ja toteutumista seurataan.

Toimistolla työelämävastaavuutta arvioidaan mm. palautteita keräämällä ja tuloksia analysoimalla.

Turun oppisopimustoimiston neuvottelukunta lisää vuoropuhelua elinkeinoelämän kanssa.

Toimistossa on systemaattisesti tehty itsearviointeja sekä parannettu toimintatapoja ja osallistuttu kahdesti ulkoiseen arviointiin, joilla on haluttu kehittää toimintaa ja samalla varmistaa työelämävastaavuuden toteutumista.

4.4.11 Oppisopimuskoulutus

1 = Puuttuva

Oppisopimuskoulutusta ei kehitetä asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Oppisopimuskoulutusta kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Oppisopimuskoulutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Oppisopimuskoulutusta kehitetään tai muutetaan hallitusti tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla asiakkaan muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Oppisopimuskoulutusta kehitetään ja muutetaan hallitusti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Tällä hetkellä panostetaan toimintaympäristön muutoksiin vastaten nuorten koulutuksiin. On perustettu ohjausryhmiä, joilla tuetaan nuorten koulutusten toteutumista.

Elinkeinoelämän tarpeita kuullaan mm. neuvottelukunnalta. Uusia toimintatapoja tai toiminnan painopisteitä suunniteltaessa, kysytään neuvottelukunnan näkemyksiä asiaan.

Te- toimiston ja ELY- keskuksen kanssa tehdään yhteistyötä, jotta saadaan tietoa asiakastarpeiden muutoksista ja suunnitellaan yhteistyöllä niihin vastaamista.

Toimistolla on aina ennakkoluulottomasti muutettu toimintatapoja. Virheitä ei ole pelätty, vaan on haluttu kokeilla.

Kohdat 4.4.1 - 4.4.11 Oppisopimuskoulutus

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Oppisopimuskoulutusta toteutetaan suunnitelmallisesti, huomioiden sekä kaupungin strategiset linjaukset, asiakastarpeet että ulkoiset odotukset. Oppisopimustoimistolla on vakiintuneet kokouskäytännöt ja suunnitelmallista kehittämistyötä, joilla varmistetaan pitkäjänteinen kehittäminen ja toiminnan tiivis seuraaminen. Vuo-sittain asetetaan konkreettisia tavoitteita, joiden saavuttamista seurataan.

Koulutustarkastajien alakohtainen työnjako varmistaa asiantuntevan ohjauksen ja tiiviin yhteistyön kumppaneiden kanssa.

Asiakkaita palvelee yhdenvertaisuusperiaatetta noudattaen ja koulutusta hankitaan ensisijaisesti asiakkaan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Työpaikkakoulutustien osaaminen halutaan varmistaa ja kaikille kouluttajille tarjotaan koulutusta. Oman koulutuksen avulla on saatu vahvistettua työpaikalla tapahtuneen oppimisen roolia ja työpaikkakouluttajien sitoutumista tehtäväänsä. Lisäksi käytössä olevat työtehtäväkartoitukset selkeyttävät tutkinnon sisältöjä työpaikoille ja varmistavat tutkintoon vaadittavien työtehtävien toteutumista ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Oppisopimustoimisto on kerännyt palautetta toiminnastaan koko 2000-luvun sekä asiakkailta (opiskelijat ja työnantajat) että yhteistyökumppaneilta (oppilaitoksilta). Palautetta kerätään asiakkailta palautejärjestelmällä ja tapaamisissa. Lisäksi palautetta verrataan sekä edellisiin vuosiin että valtakunnallisiin tuloksiin. Yhdessä yhteistyöoppilaitosten kanssa tutustutaan kerättyihin palautteisiin ja tarvittaessa valitaan palautteiden pohjalta kehittämiskohteet. Muuta seurantatietoa, kuten tutkin-tojen suorittamismääriä, koulutuskustannuksia ja koulutuskorvausten määrää arvioidaan ja toimintatapoja muutetaan tuloksellisen toiminnan varmistamiseksi.

Oppi-sopimuskoulutusten toteuttamista on kahdesti arvioitu ulkoisesti ja saatu kunniainninnat toiminnan laadukkuudesta. Palauteraporttien pohjalta kehittämistoiminta on saanut uusia tavoitteita.

Koko toimiston henkilökunta osallistuu oppisopimusopiskelun arviointiin ja kehittämiseen ja toiminnan parantamisen työtapa näkyy kaikkien arjen tekemisessä.

Näyttö

Mittarit: tutkinnon suorittaminen ja keskeyttäminen

EFQM ja toimintajärjestelmä

Yhteistyötapaamiset

Työtehtäväkartoitukset

Rahoitussopimukset

Yhteistyösopimukset

Henkilökohtainen opiskeluohjelma = SopimusPro ohjelman lomake, jota täydennetään oppilaitoksen henkilökohtaistamissuunnitelmalla

Asiakaspalautteet

Koulutusmateriaalit

Ohjausmateriaalit

4.5.1 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet eivät ohjaa koulutuksen suunnittelua.

2 = Alkava

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat vain osin koulutuksen suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat pääosin koulutuksen suunnittelua.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnittelu perustuu koulutuksen järjestäjän strategiaan tavoitteisiin ja asiakkaiden tarpeisiin.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Strategisia linjauksia ovat nuorisotakuun toteuttaminen ja maahanmuuttajataustaisten kouluttaminen, asiakaslähtöisyys ja riittävät ohjaus- ja neuvontapalvelut. Koulutuksen suunnittelu perustuu asiakkaiden tarpeisiin. Henkilökohtaistaminen ja HOPSin laadinnan kautta huomioidaan asiakkaan tarpeet.

4.5.2 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutusprosessin suunnittelussa ei ole käytössä toimivia laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla koulutusprosessin suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua.

4 = Edistynyt

Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Operatiivisessa sopimuksessa asetetaan tavoitteita valmistavaan koulutukseen liittyen. Lukuvuosisuunnittelun ohje antaa reunaehdot suunnittelulle. Em. ohje päivitetään vuosittain palautteen perusteella. Primustyöryhmä ja toiminnanohjausryhmä arvioivat suunnittelupro-sessia.

Resurssikeskustelua käydään mm. toiminnanohjausryhmässä ja resursseista päätetään johtoryhmässä.

Toteutussuunnitelma (+ budjetointi) kytkee suunnittelun budjettiin.

Sijoittumisen seurannat ym. palautetieto vaikuttaa suunnitelmiin.

4.5.3 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessiin ei osallistu henkilöstön, asiakkaiden ja sidosryhmien edustajia.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessiin osallistuu joitakin henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessiin osallistuu melko kattavasti henkilöstön, asiakkaiden ja kumppanien edustajia.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessiin osallistuvat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisilla tavoilla henkilöstön ja asiakkaiden ohella keskeiset kumppanit.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Suunnitteluun osallistuvat opettajat ja ohjaajat sekä opiskelijat kuulemismenettelyn ja palautteiden kautta.

Verkostot: Valmakoulutusten seudullinen yhteistyö ja nivelvaiheverkosto, TE toimisto yhteistyö, vapaa-aikatoimiala, hyvinvointitoimiala, "nuoret verkosto" on ohjaavan henkilöstön käyttämä poikkialainen verkosto.

4.5.4 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessia ei ole dokumentoitu.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessin dokumentointiin on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessin dokumentointiin on selkeitä menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessi on kattavasti, ajantasaisesti ja selkeästi dokumentoitu.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Tiimeissä suunnitellaan opetuksen järjestämistä ja toteuttamista, opiskelijoita kuullaan systemaattisesti. Tämä toiminta on dokumentoitu.

4.5.5 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessissa ei huomioida koulutuksen järjestämisedellytyksiä.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessi ei sisällä menettelytapaa, jolla voitaisiin ajantasaisesti varmistaa koulutuksen järjestämisedellytysten riittävyyttä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessi sisältää joitakin menettelytapoja, jolla varmistetaan ajantasaisesti ja kattavasti koulutuksenjärjestämisedellytysten riittävyys.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessiin liittyvien vakiintuneiden ja järjestelmällisten menettelytapojen tuloksena koulutuksen järjestäjä pystyy varmistamaan ajantasaisesti ja kattavasti koulutuksensa järjestämisedellytysten riittävyyden.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Koulutuksen järjestämisedellytysten varmistamisen työkaluja:

- MYR koulutusjaosto
 - Tilaraportit ja tilojen järjeistämistä on tehty.
 - Tilapalaverit ja tehdään nykytilan arviointeja ja suunnitelmia.
 - Yhtäaikainen rekrytointi, jolloin optimoidaan henkilöstön määrä. Taustalla henkilöstösuunnitelma.
 - Myös ulkopuoliset palvelut ovat tarvittaessa käytössä.
 - Operatiivisen sopimuksen avulla asetetaan tavoitteita mm. muodollisesti pätevien opettajien osuudelle henkilöstöstä.
 - Neuvottelukunnat antavat lausunnot aloituspaikoista.
 - Koska perustoimintamme on kunnossa, voimme olla joustavia.
-

4.5.6 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen suunnitteluprosessit eivät varmista koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

2 = Alkava

Koulutuksen suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät vain osittain koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

4 = Edistynyt

Koulutuksen suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät erinomaisella tavalla koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Toiminnanohjausryhmässä/johtoryhmissä koordinoidaan resursseja.

Toimintasuunnitelma koulutuksen suunnittelu ja budjetti kulkevat käsikädessä. Yhteiset tilat ja laitteet, kevyt hallinto, toiminta on joustavaa. Opiskelijoille laaditaan henkilökohtaisia opiskelupolkuja, monimuoto-opetus, vuoroluku (aiku).

Oppilaitoksen monialaisuus tuo joustoa. Menettelytapoja parannetaan: seuranta on säännöllistä ja kuukausittain raportoidaan mm. talous.

Tilojen käyttöä seurataan, opettajien tunnit raportoidaan 5 kertaa vuodessa.

4.5.7 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteutukseen ei liity laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla koulutuksen toteutusta.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat varmistavat koulutuksen laatua ja tukevat koulutuksen toteutusta.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät koulutuksen laatua ja sen jatkuvaa parantamista.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Opettajan Wilmapalaute, top palautteet, opiskelijoiden kuulemiset, sisäiset auditoinnit. Arviointisuunnitelma, vertaisarvioinnit, johdon katsel-mukset, kehittämissuunnitelma, operatiivinen sopimus, Kuntakesu.

Opiskelijoiden jatkon seuranta tehdään eli vaikuttavuutta arvioidaan.

Terveystarkastus

Koulukiusaamiskysely

Yhdenvertaisuuskysely

Toiminnanohjausryhmä arvioi menettelytapoja.

4.5.8 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteuttamisessa noudatetaan normeja ja säädöksiä, mutta niiden muutoksia ei aktiivisesti seurata.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan aktiivisesti ja ennakoidaan.

4 = Edistynyt

Koulutuksen perustuu normeihin ja säädöksiin ja näissä tapahtuvia muutoksia ennakoidaan ja ne otetaan ennakoivasti huomioon toiminnassa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Olemme ennakoineet muutoksia mm. "uusivalma" otettiin käyttöön" etuajassa" hanketoiminnan kautta, kuraattoritoiminta ja psykolo-gipalvelut oli käytössä jo ennen kuin se oli lakisäätteistä.

Ennakointiin on osoitettu henkilöresursseja.

Yhteistyöverkostot: Kaupungin toimialojen maahanmuuttoyhdyshenkilöt , ELYn verkosto, koto- koulutus.

4.5.9 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteutuksessa ei oteta huomioon asiakkaiden tarpeita.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.

3 = Kehittävä

Koulutuksen toteutus perustuu melko hyvin asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Erilaiset oppijat huomioidaan sekä heidän erilaiset tarpeet. Opiskelijoiden alkuhaastatteluissa kartoitetaan opiskelijan vahvuudet ja tukitarpeet apuna HOPS – käytännöt ja henkilökohtaistamissuunnitelma. Opiskelija ohjataan mahdollisimman pian eteenpäin esim. perustutkintokoulutukseen, kun se on hänen kannaltaan järkevää.

Koulustarjontaa suunnataan tarpeiden mukaan, on esim. toteutettu suomenkielen räätälöity koulutus (aiku).

Ennakointihenkilöiltä saadaan tilastotietoa esim. alueen väestörakenteesta ja esim. opiskelijapalautteet, työelämäpalautteet antavat palautetietoa toiminasta.

Systemaattinen hanketoiminta tukee perustoimintaa.

Menettelytapoja arvioidaan arviointisuunnitelman mukaisen arviointitoiminnan kautta ja toiminnanohjausryhmä/ johtoryhmä päättää kehittä-mistoimista. Menettelytapoja parannetaan mm. opettajien koulutuksella, työssäoppimiskoordinaattorien toiminnan kautta ja hanketoiminnan avulla.

Opiskelijoiden profilointi koulutuksen alkaessa auttaa ennakoimaan tulevia haasteita.

4.5.10 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen toteutus ei perustu koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin eikä pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

2 = Alkava

Koulutuksen toteutus perustuu vain osin koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen toteutus perustuu pääosin koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

4 = Edistynyt

Koulutuksen toteutus perustuu koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Kts. 4.4.1

Pedagogiset toimintaperiaatteet ovat samat kuin ammatillisessa perustutkinnossa.

Henkilökunnan ohjeet sivulla on kattavat ohjeet.

Arviointisuunnitelman mukaisesti ohjeita ja toimintatapoja arvioidaan mm. sisäisten auditointien avulla säännöllisesti.

Kehittämistoimista päättää toiminnanohjausryhmä.

4.5.11 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla varmistetaan, että opiskelijat saavat osaamistavoitteidensa saavuttamisen edellyttämää opetusta ja ohjausta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla pyritään varmistamaan, että opiskelijat saavat osaamistavoitteidensa saavuttamisen edellyttämää opetusta ja ohjausta.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat, joilla se varmistaa, että opiskelijat saavat tarpeidensa ja edellytystensä kannalta riittävästi opetusta ja ohjausta eri oppimisympäristöissä tutkinnon perusteiden edellyttämien tai muuten määriteltyjen osaamisvaatimusten saavuttamiseksi.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset menettelytavat, joilla se varmistaa, että opiskelijat saavat tarpeidensa ja edellytystensä kannalta riittävästi opetusta ja ohjausta eri oppimisympäristöissä tutkinnon perusteiden edellyttämien tai muuten määriteltyjen osaamisvaatimusten saavuttamiseksi.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Opiskelijan yksilöllisten tarpeiden huomioimisen työkaluja:

- Arviointisuunnitelma: sisäiset auditoinnit, opiskelijoiden kuulemiset.

- Hops
- Hojks
- Henkilökohtaistaminen

Suunnitelmat perustuvat valtakunnallisiin suunnitelmiin ja lisäksi huomioidaan alueelliset tarpeet.

Mittarit: läpäisy, keskeyttäminen, tuloksellisuusmittarit

4.5.12 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutusta järjestetään yhdessä yksittäisten kumppaneiden kanssa ottamatta huomioon opiskelijan opintopolkua.

2 = Alkava

Koulutusta järjestetään joidenkin kumppaneiden kanssa ottaen vain osin huomioon opiskelijan opintopolku.

3 = Kehittyvä

Koulutusta järjestetään yhdessä kumppaneiden kanssa ottaen melko hyvin huomioon opiskelijan opintopolku.

4 = Edistynyt

Koulutusta järjestetään tarkoituksenmukaisella tavalla yhdessä keskeisten kumppaneiden kanssa ottaen huomioon opiskelijan koko opintopolku.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Yhteistyön muotoja: Työelämäyhteistyö, pajat, nivelvaiheverkosto, seutukunnallinen etsivä nuorisotyö, ohjaamot, alueellinen oppilaitosyhteistyö.

Oma oppilaitos on iso ja monialainen.

Parantaminen: on ollut useita verkostoja, mutta niitä on yhdistetty.

On toimintaohje sisäiseen siirtoon. On joustava siirtymä valmasta tutkintoon johtavaan koulutukseen.

Jatkumo: koto – valma - ammatillinen

ELY keskus ja TE toimisto yhteistyö ja eri rahoitusmuodot

4.5.13 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei yhdistä resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä yhdistää jonkin verran resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä yhdistää tarkoituksenmukaisesti resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä yhdistää tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa koulutuksen toteuttamiseksi.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Aikuiskoulutuksessa ja opsossa on runsaasti resurssien yhdistämistä kumppanien kanssa.

Hanketoiminta on hyvin laajaa.

Omassa toiminnassa resursseja ohjataan koulutusalojen kesken.

4.5.14 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Valmistavan ja valmentavan koulutuksen arviointiin ja kehittämiseen ei ole menettelytapaa.

2 = Alkava

Valmistavasta ja valmentavasta koulutuksesta kerätään jonkin verran palautetta ja muita seurantatietoja. Koulutuksen arviointiin on joitakin menettelytapoja.

3 = Kehittyvä

Valmistavasta ja valmentavasta koulutuksesta kerätään eri ryhmiltä kattavasti palautetta ja muita seurantatietoja ja arviointiin on menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Valmistavasta ja valmentavasta koulutuksesta kerätään eri ryhmiltä palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti ja systemaattisesti ja arviointiin on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Arviointisuunnitelmassa: Opiskelijoiden kuuleminen, wilmapalaute, muu seurantatieto, auditoinnit, vertaisarviointit.

Toiminnanohjausryhmä/ johtoryhmä arvioi koko arviointi- ja laatutyötä.

Ennakointi: opiskelijoiden profiloinnin kautta pyritään ennakoimaan tulevia haasteita.

4.5.15 Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)

1 = Puuttuva

Koulutusta ja sen toteutusta ei kehitetä asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Koulutusta ja sen toteutusta kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Koulutusta ja sen toteutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Koulutusta ja sen toteutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa hallitusti vakiintuneilla menettelyillä asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Meneillään olevia kehittämishankkeita:

Koulutuksen vaikuttavuusarviointi on valmisteilla: miten opiskelijat menestyvät jatkossa?

Uusi valma –OPH:n hanke

OPSO ennakkajakso – hanke OKM

Yksilölliset opintopolut, hops hojks, henkilökohtaistaminen – näiden kehittäminen.

Palaute- ja ennakkointitiedon perusteella muutetaan koulutusta.

Hanketoiminta kaiken kaikkiaan tukee toiminnan kehittämistä.

Kohdat 4.5.1 - 4.5.15 Muu toiminta

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Koulutuksen suunnittelu perustuu Turun kaupungin strategiaan linjauksiin. Niitä ovat mm. nuorisotakuun toteuttaminen ja maahanmuuttajataustaisten kotouttaminen sekä asiakaslähtöisyys ja riittävät ohjaus- ja neuvontapalvelut. Asiakkaan tarpeet huomioidaan koulutuksen suunnittelussa mm. henkilökohtaistamisen ja HOPSin laadinnan avulla.

Operatiivisissa sopimuksissa asetetaan tavoitteita myös valmistavaan koulutukseen liittyen.

Lukuvuosisuunnitteluun on toimintaohje ja ohjetta päivitetään vuosittain palautteen perusteella. Primustyöryhmä ja toiminnanohjausryhmä arvioivat ja kehittävät suunnitteluprosessia, sijoittumisen seurannat ym. palautetieto vaikuttavat suunnitelmiin ja johtoryhmät päättävät toteuttamisesta ja resursseista. Suunnittelu ja budjetointi kytkeytyvät kiinteästi yhteen koulutuksen toteutussuunnitelmassa.

Suunnitteluun osallistuvat opettajat ja ohjaajat sekä opiskelijat kuulemismenettelyn ja palautteiden kautta.

Valmakoulutusten seudullinen yhteistyö ja nivelvaiheverkosto toimii aktiivisesti. Lisäksi on yhteistyötä TE toimiston sekä vapaa-aikatoimialan ja hyvinvointitoimialan kanssa. "Nuoret verkosto" on ohjaavan henkilöstön käyttämä poikkialainen verkosto.

Koulutuksen järjestämisedellytyksiä arvioidaan samoilla menettelytavoilla kuin muunkin sivistystoimialan järjestämisen ammatillisen koulutuksen järjestämisedellytyksiä: MYR koulutusjaosto; tilaraportit ja niiden perusteella tehdyt järjeistämistoimenpiteet; nykytilan arvioinnit ja niistä johtuvat suunnitelmat; yhtäaikainen rekrytointi, jolloin optimoidaan henkilöstön määrä taustalla henkilöstösuunnitelma; tarvittaessa myös ulkopuoliset palvelut käytössä; operatiivisten sopimusten avulla asetetaan tavoitteita mm. muodollisesti pätevien opettajien osuudelle henkilöstöstä ja henkilöstön pätevoitymistä tuetaan; neuvottelukuntien lausunnot aloituspaikoista vaikuttavat koulutustarjonnan suuntaamiseen.

Perustoimintamme on kunnossa ja siksi voimme olla joustavia. Toimintamme on tehokasta:

Toiminnanohjausryhmässä/johtoryhmissä koordinoidaan resursseja; koulutuksen suunnittelu ja budjetti kulkevat käsikädessä; palvelualueiden yhteiset tilat ja laitteet; kevyt hallinto; toimintamme monialaisena oppilaitoksena on joustavaa ja opiskelijoilla on henkilökohtaiset polut (monimuoto-opetus, vuoroluku). Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan: seuranta ja raportointi on säännöllistä - jopa kuukausittaista (mm. talous); tilojen käyttöä seurataan, opettajien tunnit raportoidaan 5 kertaa vuodessa; tehdään yhteistyötä alueen muiden oppilaitosten kanssa resurssien suhteen erityisesti aikuis- ja oppisopimuskoulutuksessa ja hanketoiminnassa. Koulutuksen toteutuksen laadunhallinnan menettelytavat ovat pääsääntöisesti samat kuin muussakin sivistystoimialan ammatillisessa koulutuksessa ja palautetietoa kerätään asiakkailta ja sidosryhmiltä systemaattisesti: Arviointisuunnitelma; opettajan Wilmapalaute; top palautteet; opiskelijoiden kuulemiset; koulukiusaamiskysely, yhdenvertaisuuskysely; sisäiset auditoinnit; arviointisuunnitelma; vertaisarviointi, johdon katselmukset; kehittämissuunnitelmat; operatiivinen sopimus, ym. Laadunhallinnan menettelytapoja arvioidaan ja kehitetään samoin menetelmin kuin muunkin ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan

toimintatapoja. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla opiskelijoiden sijoittumista opintojen jälkeen. Ennakoimme tulevia muutoksia normeissa tai toimintaympäristössä: Uusivalma –hanke; otimme kuraattoritoiminnan ja psykologipalvelut käyttöön ennen niiden lakisäteisyyttä. Ennakointiin on suunnattu henkilöresursseja sivistystoimialalla: ennakointiin erikoistunut koulutussuunnittelija; kaupungin maahanmuuttoyhdyshenkilöt. Lisäksi ELY:n verkosto; koto- koulutus.

Erilaisten oppijoiden ja heidän tarpeidensa kartoittamiseksi opiskelijoiden alkuhaastatteluissa selvitetään opiskelijan vahvuudet ja tukitarpeet (HOPS – käytännöt ja henkilökohtaistamissuunnitelma). Kun asiakkaan näkökulmasta on perusteltua, ohjataan opiskelija mahdollisimman pian eteenpäin esim. ammatilliseen koulutukseen. Koulutustarjontaa suunnataan räätälöidysti, esim. on toteutettu suomenkielen räätälöity koulutus. Toimintaa kehitetään arviointi- ja palautetiedon avulla. Menettelytapoja parannetaan mm. opettajien koulutuksella, työssäoppimiskoordinaattorien toiminnan kautta ja hanketoiminnan avulla. Opiskelijoiden profilointi tehdään koulutuksen alkuvaiheessa, jolloin voidaan ennakoida tulevia haasteita. Turun Kaupunki toimii systemaattisesti maahanmuuttajataustaisten kotouttamiseksi: koto – valma - ammatillinen koulutus

Näyttö

Kuntakesu

Turku strategia

strateginen sopimus

Operatiiviset sopimukset

Henkilökohtaistamissuunnitelma

HOPS ohjeistus, HOPS lomake

Yhteistyöryhmien ja johdon muistiot

Lukuvuosisuunnittelun ohje

Koulutuksen ”suunnittelutyökalu”

Arviointisuunnitelma

Arviointi-, palaute- ja tulostietoraportit

4.6.1 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet eivät ohjaa suunnittelua.

2 = Alkava

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat vain osin suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat pääosin suunnittelua.

4 = Edistynyt

Suunnittelu perustuu koulutuksen järjestäjän strategisiin tavoitteisiin ja asiakkaiden tarpeisiin.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat maksullisen palvelutoiminnan suunnittelua. Turun kaupunki määrittelee strategiset tavoitteet ja ne kirjataan kaupunkistrategiaan, josta tehdään palvelualueiden operatiiviset sopimukset. Sopimusohjaus yhdistää toiminnan ja talouden suunnittelun. Strategisina tavoitteina on mm. yritystoiminnan tukeminen, johon voidaan vaikuttaa koulutuksella. Operatiivisessa sopimuksessa seurataan mm. opiskelijoiden työllisyyttä.

Työvoimapolitiittinen palvelutoiminnan suuntaaminen tehdään yhdessä Te -hallinnon ja Ely -keskuksen kanssa.

Koulutuspalvelun tarve tulee esille Ely- keskuksen tietojen pohjalta. Yhteistä suunnittelua tehdään ennakointitietoon pohjautuen ja suunnittelu täsmentyy tarjousten tekovaiheessa Ely – keskukselle tehdään tarjouk-set vain kun resurssit riittävät koulutusten toteuttamiseen.

Jatkossa haluamme lisätä opettajien ja Te – hallinnon virkailijoiden yhteistyötä koulutusten kehittämiseksi. Koulutusten ohjausryhmissä kuullaan asiakkaiden tavoitteita. Ohjausryhmätyöskentelyn lisääminen työelämän ja rahoittajien kanssa on myös kehittämisen kohteena.

4.6.2 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Suunnittelussa ei ole käytössä toimivia laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla maksullisen palvelutoiminnan suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua.

4 = Edistynyt

Suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Suunnittelun menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua pääsääntöisesti. Suunnittelun menettelytapoja on keskusteltu rahoittajan ja asiakkaiden kanssa koulutuksen sisällöstä. Lisäksi valmiiksi laaditut tarjouspohjat ja tuttu toimintatapa edistävät prosessin sujuvuutta. Aikuiskoulutuksen johto tarkistaa tarjouksen ennen niiden toimittamista rahoittajalle. Käytännössä on vaihtelua tiimien ja alojen menettelytavoissa.

Tavoitteena on jakaa osaamista eri tiimeihin ja nimetä tiimeihin henkilöt, jotka vastaavat maksullisen palvelutoiminnan suunnittelusta, jotta saadaan toiminta tasalaa-tuiseksi.

4.6.3 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessiin ei osallistu henkilöstön, asiakkaiden eikä kumppanien edustajia.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessiin osallistuu vain joitakin henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessiin osallistuu melko kattavasti henkilöstön, asiakkaiden ja kumppanien edustajia.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessiin osallistuvat henkilöstön, asiakkaiden ja keskeisten kumppanien edustajat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Suunnitteluun osallistuu henkilöstö, asiakkaat ja kumppanit. Asiakkaat ovat mukana alkuvaiheessa, jotta saadaan selkeä kuva heidän koulutustarpeesta. Opettajien pedagoginen osaaminen ja substanssin tuntemus syventää ja täsmentää koulutussuunnittelua. Mikäli oman oppilaitoksen henkilökunnalta puuttuu jokin osaaminen, tehdään yhteistyötä toisen koulutuksen järjestäjän kanssa, jotta saadaan suunniteltua asiakkaan

tarpeita vastaava koulutus. Koulutukset joiden toteutuksesta vastaa useampi koulutuksen järjestäjä, suunnitellaan koulutusten järjestäjien ja asiakkaiden yhteistyönä.

Edellisten koulutusten palautteet hyödynnetään uusia koulutuksia suunniteltaessa. Rahoittajien kanssa käydyn keskustelun pohjalta ja omiin kokemuksiin nojautuen kehitetään toimintaa ja suunnittelua.

4.6.4 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessia ei ole dokumentoitu.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessin dokumentointi on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessin dokumentointiin on selkeitä menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessi ja sen vaiheet on kattavasti, ajantasaisesti ja selkeästi dokumentoitu.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Maksullisen palvelutoiminnan suunnitteluprosessi on kuvattu sekä käytettävät lomakkeet on laadittu ja niitä päivitetään tarpeen tullen. Tarjouskierroksen jälkeen käydään opettajien ja johdon kanssa keskustelu prosessin onnistumisesta ja kokemuksen perusteella kehitetään toimintaa.

Tehdyt tarjoukset on arkistoitu ja ne ovat myös koko henkilökunnan nähtävillä toiminnanohjauksessa. Niihin perehtyen pystyy helpommin laatimaan seuraavan tarjouksen ja kehittää tarvittaessa edellistä toteutustapaa. Arkistoinnista vastaa opintosihteerit.

4.6.5 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessissa ei huomioida järjestämisedellytyksiä.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessi ei sisällä menettelytapaa, jolla voitaisiin ajantasaisesti varmistaa järjestämisedellytysten riittävyyttä.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessi sisältää joitakin menettelytapoja, jolla varmistetaan ajantasaisesti ja kattavasti järjestämisedellytysten riittävyys.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessiin liittyvien vakiintuneiden ja järjestelmällisten menettelytapojen tuloksena koulutuksen järjestäjä pystyy varmistamaan ajantasaisesti järjestämisedellytysten riittävyyden.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Maksullisen palvelutoiminnan suunnitteluprosessi sisältää koulutuksen järjestäjän järjestämisedellytysten riittävyyden arvioinnin. Arviointia tehdään talousarvion yhteydessä keväällä. Suunnittelua tehdään myös läpi vuoden tarvittaessa. Suunnittelua tehdään yhteistyössä alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta vältetään päällekkäinen tarjonta tai ylitarjonta. Suunnitteluvaiheessa varmistetaan henkilöstön osaaminen ja palkataan tarvittaessa uutta henkilöstöä. Koulutusten ja tutkintojen edellyttämät tilat ja laitteet arvioidaan,

hankitaan, vuokrataan tai sovitaan koulutuksen järjestävien yhteiskäytöstä (mm. Koneteknologiailaitoksen yhteiskäyttö tai opetustilojen käyttö Turun Aikuiskoulutuskeskuksessa).

Maksullisen palvelutoiminnan suunnitteluvaiheessa nimetään opettajat, jotka toteuttavat koulutuksen. Näillä opettajilla on osaamista kyseisen koulutuksen toteut-tamiseen. Olemme vastuullinen koulutuksen järjestäjä ja teemme tarjouksia vain niihin koulutuksiin, joista voimme myös vastata. Uutta tarjousta tehtäessä palaam-me edellisten koulutusten loppuraportteihin ja saatuihin palautteisiin.

4.6.6 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessit eivät varmista tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät vain osittain tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät erinomaisella tavalla tehokasta järjestämistä ja resurssien mahdollisimman optimaalista käyttöä.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät koulutuksen järjestämistä ja resursointia. Koulutus- ja taloussuunnittelu on kokonaisuus ja tehtävään on luotu työvä-lineet, jollain kytketään koulutuksen toteutuksen ja talouden suunnittelu yhteen. Opettajien työnjako tehdään jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa, mikä varmistetaan toteutusvaiheessa. Vastuuopettajat vastaavat koulutuksen ja sen talouden suunnittelusta sekä opettajien varaamisesta koulutuksen toteuttajiksi. Lisäksi vastuu-opettajat seuraavat koulutusaikana koulutusbudjettia. Koulutus- ja toteutussuunnitelmat edistävät sekä suunnitteluprosessia että koulutuksen toteuttamista. Eri tiimien ja vastuuopettajien osaaminen koulutus- ja toteutussuunnitelmien laadinnassa ja toteutuksen seurannassa ei ole tasalaatuista. Talous, Wilma ja aikuispeda-gogiikka työryhmien jäsenet opastavat opettajia suunnitelmien laadinnassa ja toteutuksen seurannassa. Käytössä olevia suunnittelutyövälineitä päivitetään jatkuvasti, jotta varmistetaan niiden ajantasaisuus.

Koulutuksen resursoinnista suurin kuluerä on opettajien palkat, joita tarkistetaan neljästi vuodessa. Samassa yhteydessä tarkistetaan opettajien työmäärät. Tarvitta-essa palkataan uusia opettajia tai tehdään korjauksia opettajien työnjakoon.

Mikäli omilla opettajilla ei ole osaamista tai koulutuksen järjestäjän omat tilat ja laitteet eivät ole riittävät, tehdään yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kans-sa. Kyseinen yhteistyö on ollut riittävää ja tuloksellista. Tiloja on yhteiskäytössä mm. Koneteknologiakeskuksen, Turun Aikuiskoulutuskeskuksen ja Ammattikorkea-koulun kanssa. Aikuiskoulutuksen tilat ovat maksimikäytössä lähes koko viikon. Perjantain tilankäyttöä tulisi tehostaa, jotta saadaan varmistettua tilojen riittävyys. Aikuiskoulutuksen tehokkuudesta kertoo mittaritiedot; opiskelijavirtauma on 6000 opiskelijaa/100 opettajaa.

4.6.7 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Toteutukseen ei liity laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Toteutuksessa on käytössä joitakin laadunhallinnan menettelytapoja, mutta ne eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla toteutusta.

3 = Kehittyvä

Toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat varmistavat laatua ja tukevat tehtävän toteutusta.

4 = Edistynyt

Toteutukseen liittyvät laadunhallinnan systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät laatua ja sen jatkuvaa parantamista.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Toteutukseen liittyvä laadunhallinnan menettelytavat varmistavat laatua ja toteutusta. Aikuiskoulutuksessa opettajat vastaavat koulutusten suunnittelusta. Periaatteena on, että suunnittelija myös toteuttavat koulutuksia. Näin varmistetaan toteutuksen sisällön ja menetelmien laatu. Suunniteluussa ovat mukana opettajan lisäksi asiakkaat ja kumppanit, joten toteutus vastaa heidän tarpeitaan. Toteutusvaiheessa asiakkailta kerätään palautetta, joka käsitellään yhdessä kumppaneiden ja rahoittajien kanssa sekä tehdään tarvittavat korjaustoimenpiteet.

Asiakaspalautteet ovat hyvää tasoa ja osa opiskelijoista hakee aikuiskoulutukseen uudestaan, koska kokevat, että heistä välitetään ja heidän osaamisensa lisääntyy. Koulutusten toteutuksia arvioidaan auditoinneilla ja vertaisarvioinneilla, joiden pohjalta kehitetään koulutuksen toteutusta. Opettajien laadunhallintaosaamista on kehitetty vertaisarviointikoulutuksella.

Aikuiskoulutuksen työryhmät tukevat opettajia työssään ja ylläpitävät toimintaohjeita ja päivittävät prosesseja prosessien omistajien kanssa. Työryhmien jäsenet tehtävänä on opastaa ja tukea tiimiensä opettajia koulutusten suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Eroja on kuitenkin nähtävissä opettajien laadunhallinnan tasossa ja työryhmän jäsenen ja tiimin yhteistyössä.

4.6.8 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapoliittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Toteuttamisessa noudatetaan normeja ja säädöksiä, mutta niiden muutoksia ei aktiivisesti seurata.

2 = Alkava

Toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin ja niiden muutoksia seurataan.

3 = Kehittyvä

Toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan aktiivisesti ja ennakoidaan.

4 = Edistynyt

Toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin ja niissä tapahtuvia muutoksia ennakoidaan ja ne otetaan ennakoivasti huomioon toiminnassa.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin. Aikuiskoulutus noudattaa toiminnassaan normeja ja säädöksiä. Toimintaohjeet päivitetään aina lakimuutosten vaatimalla tavalla. Aikuiskoulutuksen johto seuraa lakimuutoksia ja tiedottaa niistä henkilöstölle. Keskeisistä lakimuutoksista järjestetään henkilöstölle koulutuksia. Osittain toimintaa lähdetään muuttamaan tai tulevaan muutokseen varaudutaan jo ennakkoon, jotta varmistetaan asian sisäistäminen ja uuden toimintatavan juurtuminen lakimuutoksen astuessa voimaan. Täällä hetkellä varaudutaan elokuussa 2015 tulevien lakimuutosten mukaisen toiminnan.

Opetushenkilöstöltä edellytetään opettajan pätevyyttä ja näyttötutkintomestarikoulutuksen suorittamista, joilla osaltaan varmennetaan lakien tunteminen ja niiden noudattaminen.

4.6.9 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Toteutuksessa ei oteta huomioon asiakkaiden tarpeita.

2 = Alkava

Toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.

3 = Kehittyvä

Toteutus perustuu melko hyvin asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

4 = Edistynyt

Toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

Asiakkaiden tarpeita koulutuksen toteutusvaiheessa kartoitetaan eri tavoin. Henkilökohtaistamista noudattaen asiakkaiden tarpeita, tavoitteita ja osaamista kartoitetaan hakeutumisasiheessä. Tämän pohjalta tehdään henkilökohtaistamissuunnitelma, joka parhaiten vastaa asiakkaan osaamistarpeiden saavuttamista olemassa olevien reunaehtojen puitteissa, kuten tutkinnon perusteet tai koulutuksen järjestäjän resurssit ja rahoittajan rajaukset. Koulutusaikana asiakkailta pyydetään OPAL -palautetta. Palautteet käsitellään ja ne vaikuttavat koulutusten toteutukseen ryhmätasolla. Yksittäinen opiskelija käy opettajan tai ohjaavan opettajan kanssa henkilökohtaisia keskusteluja koulutusaikana, jonka pohjalta hänen koulutustaan tuetaan ja suunnitellaan.

Edellisten koulutusten palautteet hyödynnetään uusia koulutuksia suunniteltaessa. Rahoittajien kanssa käydyn keskustelun pohjalta ja omiin kokemuksiin nojautuen kehitetään toimintaa ja suunnittelua.

4.6.10 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Toteutus ei perustu koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

2 = Alkava

Toteutus perustuu vain osin koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin.

3 = Kehittyvä

Toteutus perustuu pääosin koulutuksen järjestäjän strategisiin linjauksiin ja pedagogisiin

toimintaperiaatteisiin ja nämä ohjaavat toimintaa.

4 = Edistynyt

Toteutus perustuu koulutuksen järjestäjän strategiaan linjauksiin ja pedagogisiin toimintaperiaatteisiin ja on selkeää ja jatkuvaa näyttöä niiden mukaisesta toiminnasta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Koulutus toteutuu koulutuksen strategisia linjauksia ja pedagogisia toimintaperiaatteita noudattaen.

Operatiivisessa sopimuksessa on nostettu esille koulutusten painotuksena, mm. ohjaus, työelämälähtöisyys ja läheisyys. Pedagogista toimintaperiaatetta on tarkennut vuoden 2015 alussa ja se kirjataan koulutussuunnitelmiin.

4.6.11 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Toteuttamiseen ei ole laadittu strategiaa, jolla varmistettaisiin mahdollisimman hyvät oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

2 = Alkava

Toteuttamiseen on laadittu strategia, jonka avulla varmistetaan mahdollisimman hyvät oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

Strategia ohjaa kuitenkin heikosti toimintaa.

3 = Kehittyvä

Toteuttamista ohjaa melko hyvin strategia, jonka avulla varmistetaan mahdollisimman hyvät oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

4 = Edistynyt

Toteuttamista ohjaa strategia, jonka avulla varmistetaan mahdollisimman hyvät oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille ja tästä on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Strategian avulla varmistetaan mahdollisimman hyvin oppimisen edellytykset ja laadukkaat palvelut asiakkaille.

Strategiassa painotetaan osaavaa henkilöstöä, toiminnan laadukkuutta, yhdenvertaisuutta, ohjausta, nuorisotakuun toteuttamista, maahanmuuttajien määrää ja asiakkaiden osallisuutta. Käytännössä opiskelijoiden oppimisen edellytyksiä kartoitetaan jo hakeutumisvaiheessa; alkukartoitukset ja valintakriteerit ohjaavat ja varmistavat toimintaa. Koulutusaikana opiskelijoita ohjataan ja tuetaan ja opettajat kantavat huolta oppimisesta. Tuloksena onnistuneista oppimisen edellytyksistä kertovat mittaritiedot; keskeyttäminen ja läpäisy sekä koko ajan parantuvat tutkintojen suoritusmäärät. Samoin opiskelijoiden antamat palautteet ovat pääsääntöisesti olleet kiitettäviä. Mikäli palautteet eivät ole ylittäneet asetettua tavoitearvoa, on ryhdytty korjaustoimiin. Opiskelijoiden työllistyminen opintojen jälkeen on valtakunnallista tasoa parempaa

4.6.12 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei yhdistä resursseja omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa maksullisessa palvelutoiminnassa.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä yhdistää jonkin verran resurssejaan omassa toiminnassaan ja

yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa maksullisessa palvelutoiminnassa.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä yhdistää tarkoituksenmukaisesti resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa maksullisessa palvelutoiminnassa.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä yhdistää tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti resurssejaan omassa toiminnassaan ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa maksullisessa palvelutoiminnassa.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Koulutuksen järjestäjä yhdistää resursseja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa maksullisessa. Yhteistyötä tehdään ammatillisen peruskoulutuksen kanssa sekä ammattikorkean ja muiden oppilaitoskumppaneiden kanssa, mm. Turun Aikuiskoulutuskeskus sekä Salon aikuisopisto. Eri rahoitusmuodoilla opiskelevia opiskelijoita yhdistetään samoihin ryhmiin aikuiskoulutuksen sisällä. Toimitaan avoimesti ja ollaan valmiita sekä halukkaita yhteistyöhön ja kumppanuuteen. Teemme ns. alihan-kintasopimuksia, mikäli omat resurssimme eivät riitä koulutuspalvelun tuottamiseen ohjaamme opiskelijat muiden koulutusten järjestäjien koulutuksiin.

Toiminta on vuosi vuodelta ollut avoimempaa. Meidän on tarvinnut muuttaa toimintaamme rahoittajien ja OKM sekä OPH ohjauksen myötä. Myös rahoituksen tiuk-keneminen vaatii yhteistyötä. Tutkinnon perusteiden laajalaisuus edellyttää laajempaa tarjontaa, mitä yksin emme pysty tarjoamaan.

4.6.13 Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapolitiittinen koulutus, täydennyskoulutus)

1 = Puuttuva

Toteutusta ei kehitetä tai muuteta asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Toteutusta kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Toteutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Toteutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa hallitusti tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Maksullisen palvelutoiminnan toteutusta kehitetään ja muutetaan asiakkaiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Pyrimme ennakoimaan muutoksia. Muutokset ovat toisinaan suuria ja yllättäviä eikä niihin pysty ennalta varautumaan. Aina ei myöskään asiakas tiedä, mikä on hä-nelle paras vaihtoehto, riippuen asiakkaan motivaatiosta, kenen aloitteesta hän on aloittanut koulutuksen tai mikä on hänen elämäntilanteensa.

Yrityselämässä on nopeita ja yllättäviä muutoksia, työsuhteet ja talouskehitys vaihtelee

Haasteena on elinkeinoelämän muutosten ennakoitavuus.

Kohdat 4.6.1 - 4.6.13 Maksullinen palvelutoiminta

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Turun kaupunki määrittelee strategiset tavoitteet ja ne kirjataan kaupunkistrategiaan, josta tehdään palvelualueiden operatiiviset sopimukset. Sopimusohjaus yhdistää toiminnan ja talouden suunnittelun. Rahoittajan ja asiakkaiden kanssa neuvotellaan koulutuksen sisällöstä. Asiakkaat ovat mukana suunnitteluvaiheessa, jotta saadaan selkeä kuva heidän koulutustarpeesta. Opettajien pedagoginen osaaminen ja substanssin tuntemus syventää ja täsmentää koulutussuunnittelua. Edellisten koulutusten palautteet hyödynnetään uusien koulutuksien suunniteltaessa. Tarjouskierroksen jälkeen käydään opettajien ja johdon kanssa keskustelu prosessin onnistumisesta ja kokemuksen perusteella kehitetään toimintaa. Maksullisen palvelutoiminnan suunnitteluprosessin arviointia tehdään talousarvion yhteydessä keväällä sekä läpi vuoden. Suunnittelua tehdään yhteistyössä alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta vältetään päällekkäinen tarjonta sekä ylitarjonta. Suunnitteluvaiheessa varmistetaan henkilöstön osaaminen ja palkataan tarvittaessa uutta henkilöstöä. Koulutusten ja tutkintojen edellyttämät tilat ja laitteet arvioidaan ja niitä hankitaan, vuokrataan tai sovitaan koulutuksen järjestävien yhteiskäytöstä. Olemme vastuullinen koulutuksen järjestäjä ja teemme tarjouksia vain niihin koulu-tuksiin, joista voimme myös vastata.

Koulutuksen resursoinnista suurin kuluerä on opettajien palkat, joita tarkistetaan neljästi vuodessa. Samassa yhteydessä tarkistetaan opettajien työmäärät. Tarvittaessa palkataan uusia opettajia tai tehdään korjauksia opettajien työnjakoon. Mikäli omilla opettajilla ei ole osaamista tai koulutuksen järjestäjän omat tilat ja laitteet eivät ole riittävät, tehdään yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.

Koulutus- ja taloussuunnittelu on selkeä kokonaisuus ja siihen on luotu työväline. Opettajien työnjako tehdään jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa ja se varmistetaan toteutusvaiheessa. Aikuiskoulutuksessa opettajat vastaavat koulutusten suunnittelusta. Periaatteena on, että suunnittelija myös toteuttavat koulutuksia. Näin varmistetaan toteutuksen sisällön ja menetelmien laatu. Toteutusvaiheessa asiakkailta kerätään palautetta, joka käsitellään yhdessä kumppaneiden ja rahoittajien kanssa ja tehdään tarvittavat korjaustoimenpiteet.

Koulutusten toteutuksia arvioidaan auditoinneilla ja vertaisarvioinneilla, joiden pohjalta kehitetään koulutuksia. Opettajien laadunhallintaosaamista on kehitetty vertaisarviointikoulutuksella ja osallistamalla auditointeihin. Asiakkaiden tarpeita koulutuksen toteutusvaiheessa kartoitetaan eri tavoin. Henkilökohtaistamista noudattaen asiakkaiden tarpeita, tavoitteita ja osaamista kartoitetaan hakeutumisasiheessa. Tämän pohjalta tehdään henkilökohtaistamissuunnitelma, joka parhaiten vastaa asiakkaan osaamistarpeiden saavuttamista olemassa olevien reunaehtojen puitteissa, kuten tutkinnon perusteet tai koulutuksen järjestäjän resurssit ja rahoittajan rajaukset. Koulutusaikana asiakkailta pyydetään OPAL- palautetta. Palautteet käsitellään ja ne vaikuttavat koulutusten toteutukseen ryhmätasolla. Yksittäinen opiskelija käy opettajan tai ohjaavan opettajan kanssa henkilökohtaisia keskusteluja koulutusaikana, jonka pohjalta hänen koulutustaan tuetaan ja suunnitellaan. Koulutusten toteutus perustuu operatiivisessa sopimuksessa esiin nostettuihin teemoihin mm. ohjaus, työelämälähtöisyys ja läheisyys sekä koulutustarjouksen sisältö. Aikuiskoulutuksen pedagogista näkemystä on tarkennut vuoden 2015 alussa ja se kirjataan koulutussuunnitelmiin. Yhteistyötä tehdään koulutuksia toteutettaessa ammatillisen peruskoulutuksen sekä ammattikorkean ja muiden oppilaitoskumppaneiden kanssa. Eri rahoitusmuodoilla opiskelevia opiskelijoita yhdistetään samoihin ryhmiin aikuiskoulutuksen sisällä. Teemme ns. alihankintasopimuksia, mikäli omat resurssimme eivät riitä koulutuspalvelun tuottamiseen sekä ohjaamme opiskelijat muiden koulutusten järjestäjien koulutuksiin. Myös rahoituksen tiukkeneminen vaatii yhteistyötä. Tutkinnon perusteiden laaja-alaisuus edellyttää laajempaa tarjontaa, mitä emme yksin pysty tarjoamaan.

Pyrimme ennakoimaan muutoksia. Muutokset ovat toisinaan suuria ja yllättäviä eikä niihin pysty ennalta varautumaan. Aina ei myöskään asiakas tiedä, mikä on hänelle paras vaihtoehto, riippuen mm. asiakkaan motivaatiosta tai elämäntilanteesta.

Yrityselämässä on nopeita ja yllättäviä muutoksia, työsuhteet ja talouskehitys vaihtelee, mikä lisää ennakkoinnin haasteellisuutta.

Näyttö

Työryhmätyöskentely

Operatiivinen sopimus

Tarjoukset

Toteutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma

OPAL -palautteet

toiminnan mittarit, läpäisy ja keskeyttäminen ja tutkintojen määrä

Sijoittumistiedot

4.7.1 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Koulutuksen tukipalveluihin liittyvät laadunhallinnan menettelytavat puuttuvat kokonaan tai keskeisiltä osin.

2 = Alkava

Koulutuksen tukipalveluihin liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla koulutuksen toteutusta.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen tukipalveluihin liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät koulutuksen tukipalvelujen laadukkuutta ja tukevat koulutuksen toteutusta.

4 = Edistynyt

Koulutuksen tukipalveluihin liittyvät laadunhallinnan menettelytavat ovat systemaattisia ja vakiintuneita ja ne tukevat koulutuksen toteutusta.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Tukipalveluiden laadunhallinnan menettelytapoja:

- Opiskelijoiden kuulemiset
 - Kouluterveyskysely
 - Koulukiusaamiskysely
 - Muut kuin opetukseen liittyvät kyselyt
 - TYHY ryhmät
 - Kriisiryhmä
 - Opiskeluhyvinvointiryhmät, 2. asteen opiskelihuvinvointiryhmä, kaupunkitason ryhmä
 - Sivistystoimiala tarjoaa palvelut myös muille Turun ammatillisille
 - Turvallisuuden edistäminen
-

4.7.2 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Opiskelijoiden tukipalvelujen riittävyttä ei varmisteta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjän menettelytapojen avulla varmistetaan vain osin opiskelijoiden tukipalvelujen riittävyys.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat, joilla se varmistaa opiskelijoille riittävät ja oppimistavoitteiden saavuttamisen kannalta välttämättömät tukipalvelut.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on strategiaan perustuvat systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat, joilla kaikille opiskelijoille varmistetaan riittävät ja oppimistavoitteiden saavuttamisen edellyttämät tukipalvelut. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Tukipalveluiden riittävyyden takaamiseksi:

- Kaupunkitason opiskelijahuollon ohjausryhmä
 - 2. asteen opiskeluhuoltoryhmä
 - Oma opiskeluhuvinvoinnin ohjausryhmä
 - Opiskelijoiden kuulemiset
 - opiskelijoiden ryhmätoiminnot
 - Ohjaussuunnitelma
 - Kaupungin strategia,
 - koulutus, hanketoiminta
-

4.7.3 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Ennakoiva toiminta hyvinvoinnin edistämiseksi on puutteellista.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on vakiintuneet menettelytavat opiskelijan hyvinvoinnin edistämiseksi. Ennaltaehkäisevään toimintaan on menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat opiskelijan hyvinvoinnin edistämiseksi ja ennaltaehkäisevälle toiminnalle.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Ennaltaehkäisevän toiminnan menettelytapoja:

- Tutortoiminta
 - Liikuntatoimen kanssa on yhteistyötä työkykyyn liittyen
 - Opiskelijoiden kuuleminen
 - Opiskelijoiden osallisuutta edistetään, opiskeluhuvinvointiryhmissä opiskelijoiden edustus
 - Työkykyteema koulutuksen sisällä uudessa opsissa
 - Talokohtaiset opiskeluhuvinvointiryhmät
 - Yhteisöllisen toiminnan vuosisuunnitelmat
 - Opiskelijakuntatoimintaa tuetaan, vakiintuneita yhteisöllisiä tapahtumia
 - Opiskelijahuoltoryhmiä arvioidaan opiskelijahuoltoonavigoinneissa
-

4.7.4 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja varhaiseen puuttumiseen ja siinä tarvittavien

tukipalveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden varmistamiseen.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja varhaiseen puuttumiseen ja siinä tarvittavien tukipalveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden varmistamiseen.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on tarkoituksenmukaisia menettelytapoja varhaiseen puuttumiseen ja siinä tarvittavien tukipalveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden varmistamiseen.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat varhaiseen puuttumiseen ja siinä tarvittavien tukipalveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden varmistamiseen.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Varhaisen puuttumisen menettelytapoja:

- Ohjeet varhaiseen puuttumiseen on laadittu.
- Kouluterveyskysely
- Opiskeluhuollon ohjausryhmä sekä oppilaitostaso ja kaupunkitaso, arvioi
- Opiskelijoiden kuulemiset
- Kaupunkitason kouluterveyskyselyn toimeenpanon ohjausryhmä
- Opiskelijan oppaat ja tukipalveluista tiedottaminen
- opettajia informoidaan palveluista, jotta osaavat ohjata opiskelijoita
- Opiskelijoita ohjataan
- poissaoloihin puututaan ja seurataan.
- Valintahaastattelut

4.7.5 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla se seuraisi ja arvioisi hyvinvointia ja oppimisympäristöjen turvallisuutta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla se seuraa ja arvioi hyvinvointia ja oppimisympäristöjen turvallisuutta.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapoja, joilla se seuraa ja arvioi hyvinvointia ja oppimisympäristöjen turvallisuutta

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat, joilla se seuraa ja arvioi hyvinvointia ja oppimisympäristöjen turvallisuutta.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Hyvinvoinin ja turvallisuuden varmistamisen:

- Pelastautumisohjeet
 - Kriisiohjeet
 - Talokohtaiset työpaikkaselvitykset
 - Pelastuslaitoksen tarkastukset
 - Vaarojen arviointikysely
 - Työsuojelutoiminta, käsittelee tapaturma- ja läheltä piti ilmoitukset.
 - Pelastussuunnitelmissa on riskikartoitukset
 - Parantamisehdotukset käsitellään
 - Riskien hallintakysely
 - Henkilöresurssia on resurssoitu
 - Talokohtaiset pelastusryhmät ja kriisiryhmät
 - Koulupoliisijärjestelmä
-

4.7.6 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole menettelytapoja, joilla se seuraisi, arvioisi ja varmistaisi tukipalveluiden saatavuutta, saavutettavuutta ja laatua.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla se seuraa, arvioi ja varmistaa tukipalveluiden saatavuutta, saavutettavuutta ja laatua.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapoja, joilla se seuraa, arvioi ja varmistaa tukipalveluiden saatavuutta, saavutettavuutta ja laatua.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat, joilla se seuraa, arvioi ja varmistaa tukipalveluiden saatavuutta, saavutettavuutta ja laatua.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Tukipalveluiden saatavuuden varmistamiseksi:

- Opiskelijoiden kuuleminen
 - Kouluterveyskysely
 - Primusryhmä
 - opo-tiimi
 - Opintosihteerien tiimi, yhtenäistetyt toimintatavat
 - Tukitiimi
 - Ohjaavien opettajien tiimi
 - Opiskelijoiden hyvinvointiryhmä
 - Opiskeluhyvinvointiryhmien navigointi
-

4.7.7 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

1 = Puuttuva

Opiskelijalle tarjottavia tukipalveluita ei kehitetä tai muuteta asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Opiskelijalle tarjottavia tukipalveluita kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Opiskelijalle tarjottavia tukipalveluita kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Opiskelijalle tarjottavia tukipalveluita kehitetään tai muutetaan tarvittaessa hallitusti tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Tukipalveluiden kehittäminen:

- Opiskelijoiden kuuleminen
- Kouluterveyskysely
- Primusryhmä
- Opo-tiimi
- Tukitiimi
- Opiskeluhyvinvointiryhmä
- Opintosuhteiden tiimi, yhtenäistetyt toimintatavat
- Ohjaavien opettajien tiimi
- Opiskeluhyvinvointiryhmien navigointi

Kohdat 4.7.1 - 4.7.7 Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Opiskeluhoolto on hyvin organisoitu sivistystoimialalla. Kaupunkitasolla on opiskeluhoollon ohjausryhmä. Yhteisöllisestä opiskeluhoollosta vastaavat TAI:n opiskeluhoollon ohjausryhmä sekä talokohtaiset opiskeluhyvinvointiryhmät. Lisäksi tarjotaan yksilöllistä opiskeluhoolltoa. Opiskeluhooltoon on laadittu kattava ohjeistus TAI:n sivuille ja intraan. Opiskelijoilta kuullaan kaksi kertaa lukuvuodessa ja kuulemisissa on myös tukipalveluiden teema. Kouluterveyskyselyn kautta saadaan asiaan liittyvää tietoa ja kehittämistoimista vastaa kaupunkitason kouluterveyskyselyn toimeenpanoryhmä. Palvelualueella opiskeluhoolltoa arvioidaan myös opiskeluhoollon navigoinneissa.

Ohjauspalveluista ja erityisen tuen palveluista on laadittu ohjeistus TAI:n sivuille ja intraan. Opiskelijoilta kuullaan kaksi kertaa lukuvuodessa ja kuulemisissa on myös ohjauksen ja tukipalveluiden teema.

Turvallisen oppimisympäristön takaamiseksi koulutaloissa on ajan tasalla olevat pelastautumisohjeet ja kriisiohjeet. Palvelualueella tehdään talokohtaiset työpaikkaselvityksiä ja pelastuslaitoksen tarkastuksia. Käytössä on vaarojen arviointikysely. Työsuojelutoimikunta käsittelee tapaturma- ja läheltä piti ilmoitukset. Pelastussuunnitelmissa on riskikartoitukset.

Opiskelijahallinnon ohjeistus on TAI:n sivuilla ja intrassa. Primustyöryhmä koordinoi ja kehittää opiskelijahallintopalveluiden tietojärjestelmiä. Opiskelijoiden kuulemisissa on teemana myös opintotoimistojen palvelut. Jokaisessa koulutalossa on opintotoimistopalvelut opiskelijoiden saatavilla.

Näyttö

Opiskeluhoollon ohjeistus

Primus, Wilma, Kurre ohjeet

Pelastautumisohjeet

Kriisiohjeet

Pelastuslaitoksen tarkastusmuistiot

Vaarojen arviointikyselyn tulokset

Työsuojelutoimikunnan muistiot

Opiskelijoiden kuulemisten muistiot

Opiskeluhyvinvointiryhmien navigointi

4.8.1 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittyämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet eivät ohjaa ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnittelua.

2 = Alkava

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat vain osin ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Strategiset tavoitteet ja asiakkaiden tarpeet ohjaavat pääosin ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnittelua.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnittelu perustuu koulutuksen järjestäjän strategiaan tavoitteisiin ja asiakkaiden tarpeisiin ja tästä on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.2 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnittelussa ei ole laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla suunnittelua.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan tarkoituksenmukaiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät suunnittelun laatua. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.3 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessiin ei osallistu henkilöstön, asiakkaiden eikä kumppanien edustajia.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessiin osallistuu vain joitakin henkilöstön, asiakkaiden ja kumppaneiden edustajia.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessiin osallistuu melko kattavasti henkilöstön, asiakkaiden ja kumppanien edustajia.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessiin osallistuvat henkilöstön, asiakkaiden ja keskeisten kumppanien edustajat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.4 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessia ei ole dokumentoitu.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessin dokumentointiin on aloitettu.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessin dokumentointiin on selkeitä menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessi ja sen vaiheet on kattavasti, ajantasaisesti ja selkeästi dokumentoitu.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.5 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessissa ei huomioida ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien järjestämisedellytyksiä.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessi ei sisällä menettelytapoja, jolla voitaisiin ajantasaisesti varmistaa ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien järjestämisedellytysten riittävyttä.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessi sisältää menettelytapoja, jolla varmistetaan ajantasaisesti ja kattavasti ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien järjestämisedellytysten riittävyys.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessiin liittyvien vakiintuneiden ja järjestelmällisten menettelytapojen tuloksena koulutuksen järjestäjä pystyy varmistamaan ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien järjestämisedellytysten riittävyyden.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.6 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Suunnitteluprosessit eivät varmista tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

2 = Alkava

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät vain osittain tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

3 = Kehittyvä

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien käyttöä.

4 = Edistynyt

Suunnitteluprosessin menettelytavat edistävät erinomaisella tavalla koulutuksen tehokasta järjestämistä ja resurssien mahdollisimman optimaalista käyttöä.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.7 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutukseen ei liity laadunhallinnan menettelytapoja.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue tarkoituksenmukaisella tavalla kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutusta.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat varmistavat koulutuksen laatua ja tukevat kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutusta.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutukseen liittyvät laadunhallinnan systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat edistävät kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien laatua ja sen jatkuvaa parantamista.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.8 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteuttamisessa noudatetaan normeja ja säädöksiä, mutta niiden muutoksia ei aktiivisesti seurata.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin, joiden muutoksia seurataan aktiivisesti ja ennakoidaan.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutus perustuu normeihin ja säädöksiin ja näissä tapahtuvia muutoksia ennakoidaan ja ne otetaan ennakoivasti huomioon toiminnassa.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.9 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutuksessa ei oteta huomioon asiakkaiden tarpeita.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutuksessa otetaan osin huomioon asiakkaiden tarpeet.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutus perustuu melko hyvin asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen ja huomioon ottamiseen.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutus perustuu asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen, ennakointiin ja huomioon ottamiseen tarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.10 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteuttamiselle ei ole

asetettu strategisia tavoitteita eikä niitä seurata.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteuttamiselle on asetettu strategiset tavoitteet, jonka avulla varmistetaan mahdollisimman laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

Strategiset tavoitteet ohjaavat kuitenkin heikosti toimintaa.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteuttamiselle on asetettu strategiset tavoitteet ja ne ohjaavat melko hyvin toimintaa, jonka avulla varmistetaan mahdollisimman laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

Tavoitteiden saavuttamista seurataan.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteuttamista ohjaavat strategiset tavoitteet, joiden avulla varmistetaan mahdollisimman laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille.

Tavoitteiden saavuttamista seurataan.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.11 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei yhdistä resursseja muiden toimijoiden kanssa ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien tuottamiseksi.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä käyttää omassa toiminnassaan melko tehokkaasti resursseja ja yhdessä muiden toimijoiden kanssa ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien tuottamiseksi.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä käyttää tarkoituksenmukaisesti resursseja omassa toiminnassa ja yhdessä muiden toimijoiden kanssa ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien tuottamiseksi.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä käyttää tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti resursseja omassa toiminnassa ja yhdessä muiden toimijoiden kanssa ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien tuottamiseksi.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.12 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien arviointiin ja kehittämiseen ei ole menettelytapaa.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä kerätään jonkin verran palautetta ja muuta seurantatietoa. Koulutuksen arviointiin on joitakin menettelytapoja.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä kerätään eri ryhmiltä palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti, ja arviointiin on menettelytapoja.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä kerätään eri ryhmiltä palautetta ja muuta seurantatietoa kattavasti ja systemaattisesti, ja arviointiin on systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat.

Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan.

Arvio omasta tilanteesta

4.8.13 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

1 = Puuttuva

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutusta ei kehitetä tai muuteta asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

2 = Alkava

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutusta kehitetään tai muutetaan tapauskohtaisesti asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

3 = Kehittyvä

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

4 = Edistynyt

Ammatillisen erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävien toteutusta kehitetään tai muutetaan tarvittaessa hallitusti tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla asiakkaiden muuttuneiden tarpeiden tai toimintaympäristön muutosten pohjalta.

Arvio omasta tilanteesta

Kohdat 4.8.1 - 4.8.13 Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Näyttö

5.1 Arviointi-, palaute- ja tulostiedon hankinta

1 = Puuttuva

Arviointi-, palaute- ja tulostiedon hankinta on satunnaista.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä kerää systemaattisesti yksittäisiä arviointi-, palaute ja tulostietoja.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä on määritellyt tavoitteiden saavuttamista tukevat seurannan ja arvioinnin kohteet ja niihin liittyvät mittarit. Koulutuksen järjestäjä seuraa oikea-aikaisesti ja systemaattisesti toimintaansa keräämällä arviointi-, palaute ja tulostietoa.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattinen, kokonaisvaltainen ja kattava palaute- ja seurantajärjestelmä, joka tuottaa ajantasaisesti tietoa päätöksentekoon.

Järjestelmää arvioidaan ja parannetaan.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

Vuosittain päivitetään arviointisuunnitelma ja johtoryhmät hyväksyvät arviointisuunnitelman.

Toiminnanohjausryhmä/johto arvioi toimintaa arviointisuunnitelman mukaisesti.

Työkaluja:

- Operatiivinen sopimus
- Kehittämissuunnitelmalomakkeet
- Navigoinnit/ johdon katselmukset

5.2 Arviointi-, palaute- ja tulostiedon käyttö

1 = Puuttuva

Arviointi-, palaute- ja tulostiedon käsittelyyn ja analysointiin ei ole menettelytapaa.

Tuloksiin ei reagoida.

Itsearviointia ei tehdä.

2 = Alkava

Arviointi-, palaute- ja tulostietoa analysoidaan ja niihin reagoidaan pääasiassa tapauskohtaisesti.

Tuloksia tarkastellaan ja arvioidaan suhteessa tavoitteisiin.

Itsearviointiin ei ole vakiintunutta menettelytapaa.

3 = Kehittyvä

Arviointi-, palaute- ja tulostiedon analysointia tapahtuu koko organisaation tasolla.

Tulostietoa on käytettävissä usean vuoden ajalta.

Koulutuksen järjestäjä arvioi toimintaansa ja sen tuloksellisuutta.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapa arviointi-, palaute- ja tulostiedon systemaattiseen analysointiin ja käyttöön.

Tulos- ja vertailutietoa on usean vuoden ajalta.

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattinen, kokonaisvaltainen ja kattava arviointijärjestelmä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Toimintajärjestelmä: Arviointisuunnitelman mukaisesti arviointi- ja palautetieto käsitellään toiminnanohjausryhmässä, johtoryhmässä, koulutusyksiköissä ja tiimeissä.

Analysointi on haasteellista.

5.3 Arviointi-, palaute- ja tulostiedosta viestintä

1 = Puuttuva

Tuloksia ei viestitä sidosryhmille.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä välittää tietoja yksittäisistä tuloksista tapauskohtaisesti joillekin sidosryhmille.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä on määritellyt kenelle ja minkälaista tietoa välitetään eri sidosryhmille. Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapa tiedottamiselle.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä julkaisee kohdennetusti keskeiset koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta koskevat tulokset ja varmistaa, että keskeiset toimintaa ja sen laatua kuvaavat tulokset ovat sidosryhmien saatavilla.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Sidosryhmäyhteistyön kuvauksessa kuvataan yhteistyö sidosryhmien kanssa.

Ammatillisten neuvottelukuntien kautta tiedotetaan neuvottelukunnan jäsenille.

Sisäisesti tulostieto on dotkussa koko henkilöstön saatavilla.

Sivistystoimialan uutiskirje ilmestyy kerran viikossa.

Nettisivulla uutisnostot.

Viestintä on kehittämiskohteena.

5.4 Laadunhallintajärjestelmän arviointi

1 = Puuttuva

Koulutuksenjärjestäjä ei arvioi laadunhallintajärjestelmäänsä.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä arvioi vain osittain laadunhallintajärjestelmäänsä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjän arviointijärjestelmä sisältää laadunhallintajärjestelmän arvioinnin.

Koulutuksen järjestäjä tunnistaa järjestelmän vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on vakiintunut ja systemaattinen menettelytapa laatujärjestelmän arvioimiseen.

Koulutuksen järjestäjä tunnistaa järjestelmän vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä arvioi järjestelmän vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita kattavasti.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Toiminnanohjausryhmä/johto arvioi kerran vuodessa.

Kohdat 5.1 - 5.4 Arviointi-, palaute- ja tulostieto

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Sivistystoimialalla on kaikille palvelualueille yhteisiä arviointeja esim. henkilöstön työtyytyväisyyskysely. Ammatillisen koulutuksen palvelualue ja aikuiskoulutuksen palvelualue ovat laatineet omien toimintojensa ja prosessiensa osalta arviointisuunnitelmat.

Palvelualueiden johto päättää arviointien perusteella tehtävistä kehittämistoimista ja palvelualuejohtaja navigointikeskusteluissa/ johdon katselmuksissa esimiesten kanssa varmistaa kehittämistoimien toteutumisen. Arviointi- ja palautetieto otetaan huomioon myös operatiivista sopimusta laadittaessa. Tulostietoa on usean vuoden ajalta.

Sidosryhmille tiedotetaan tuloksista mm. ammatillisten neuvottelukuntien ja toimielimen kokouksissa, sidosryhmäneuvotteluissa esim. TE toimiston ja ELY keskuksen kanssa. Sidosryhmäyhteistyö on kuvattu.

Sisäisten auditointien jälkeen pidetään palaute / keskustelutilaisuus, jossa auditoinnin tulokset käsitellään yksikön opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa.

Määrätyt tulokset käsitellään kasvatus- ja opetuslautakunnassa sekä sen lukio- ja ammattiopetusjaostossa ja viedään tiedoksi kaupunginhallitukseen ja valtuustoon.

Laatujärjestelmää arvioidaan johdon katselmuksissa ja johdon kokouksissa esim. toiminnanohjausryhmässä ja johtoryhmissä. Laatujärjestelmä arvioitiin osittain syksyllä 2014 sisäisissä auditoinneissa (19 kpl).

Kehitettävää: tuloksista tiedottaminen, tiedon systemaattinen analysointi.

Näyttö

Arviointisuunnitelma

Toiminnanohjausryhmän muistiot

johdon muistiot

Arviointisuunnitelma

Operatiivinen sopimus

Kehittämissuunnitelmalomakkeet

Navigoinnit/ johdon katselmuksiset

Sidosryhmäyhteistyön kuvaus

Ammatillisten neuvottelukuntien muistiot

Tulostieto on dotkussa ja moodlessa

Sivistystoimialan uutiskirje

Nettisivulla uutisnostot

6.1 Kokonaiskäsitys kehittämistarpeista ja kehittämistyö

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjältä puuttuu kokonaan tai suurelta osin menettelytapa itsearviointiin, kansallisten ja muiden arviointien tulosten, palautteen ja muun tiedon hyödyntämiseen kehittämistyössä.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjä käynnistää korjaavia toimenpiteitä palautteen ja muiden tulostietojen pohjalta.

Yksittäisten arviointi-, palaute- ja tulostietojen analyysien ja joidenkin kansallisten arviointien tuloksien pohjalta käynnistetään kehittämistoimia.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjän itsearviointiin, kansallisen ja muun arvioinnin sekä tulos- ja palautetiedon pohjalta käynnistetty kehittäminen on suunnitelmallista ja koulutuksen järjestäjä seuraa kehittämistoimia systemaattisesti.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjä tarkastelee kehittämistoimintaa koko organisaation toiminnan kannalta. Kehittämistoiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta arvioidaan ja parannetaan koko organisaation ja eri yksiköiden tasolla.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Kehittämistoiminnan työkaluja: Projektiohjeistus, salkunhallintamalli ja kaupungin tasoinen ohjeistus. Johtoryhmä ja toiminnanohjausryhmä arvioivat kehittämistoiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Arviointia on myös hanketasolla esim. vertaisarvioinneilla.

6.2 Omasta ja toisten toiminnasta oppiminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole toimivia menettelytapoja, joilla edistetään omasta ja toisten toiminnasta oppimisesta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja, joilla edistetään omasta ja toisten toiminnasta oppimista.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä tunnistaa hyviä käytäntöjä omasta ja toisista organisaatioista sekä käyttää niitä organisaationsa kehittämisessä tarkoituksenmukaisella tavalla.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on näyttöä omasta ja toisten toiminnasta oppimisesta ja hyvien käytäntöjen tuloksellisesta käyttöönotosta omassa organisaatiossa.

Hyvien käytäntöjen tunnistaminen ja hyödyntäminen on osa organisaation oppimista.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Laatujärjestelmän rakentamista on jatkettu "Hyvin tekemistä länteen" hankkeen aikana ja on tehty tiivistä yhteistyötä kumppaneiden kanssa ja opittu heiltä.

Primuksen käyttöönottoprosessissa opittiin paljon muilta Primuskäyttäjiltä.

Hanketoiminta on laajaa esim. MASTin ohjausohjeet, laakerihanke, OPEDA, Valmis,ym.

Vertaisarviointia on tehty kumppaneiden kanssa.

Hyvien käytäntöjen levittäminen.

6.3 Innovatiivisuus ja uudistumiskyky

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole uudistumiskykyä ja innovatiivisten ratkaisujen löytymistä edistäviä menettelytapoja eikä niitä tukevia rakenteita.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on yksittäisiä menettelytapoja ja/tai rakenteita innovatiivisuuden ja

uudistumiskyvyn edistämiseksi.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapoja ja rakenteita, jotka edistävät innovatiivisuutta ja uudistuskykyä.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on innovatiivisuutta ja uudistumiskykyä edistäviä menettelytapoja, rakenteita ja niiden käyttöön kannustetaan, ja niiden tuloksellisuudesta on näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Yhteistyö suunnittelu- ja kehittämispalveluiden kanssa on systemaattista. SUKE koordinoi mm. hanketoimintaa.

Poikkialaiset työryhmät

Kokeilut

Pedagogiset kokeilut

TAItoisin facebook

6.4 Innovatiivisuus ja uudistumiskyky

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjä ei ole menettelytapaa ideoiden ja aloitteiden arvioimiseksi ja käytäntöön viemiseksi.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin yksittäisiä menettelytapoja ideoiden ja aloitteiden arvioimiseksi ja käytäntöön viemiseksi.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytapoja ideoiden ja aloitteiden arviointiin, priorisointiin ja käytäntöön viemiseen.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on systemaattisia menettelytapoja ideoiden ja aloitteiden arviointiin, priorisointiin ja käytäntöön viemiseen ja niiden tuloksellisuudesta on näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Joryt käsittelevät kehittämiskohteita

Navigointikeskusteluista/johdon katselmuksissa nousee esiin kehittämistarpeita, toiminnanohjausryhmä/johto käsittelee kehittämistarpeita.

6.5 Innovatiivisuus ja uudistumiskyky

1 = Puuttuva

Hanke- ja kehittämistoiminta on vähäistä eikä kehittämisverkostoihin juurikaan osallistuta.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjän hanketoiminta ja kehittämisverkostoihin osallistuminen on tapauskohtaista ja vain osittain strategisiin valintoihin perustuvaa ja edistää yksittäisten kohteiden kehittämistä.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjä osallistuu strategisten tavoitteiden saavuttamista tukeviin kehittämisverkostoihin ja hanketoiminnalla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjän hanketoiminta ja verkostomainen kehittämistoiminta on vakiintunutta ja tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista ja uudistumiskykyä koulutuksen järjestäjän toiminnassa, ja siitä on näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 4

Arvio omasta tilanteesta

On suuri määrä verkostohankkeita. Laajaa hanketoimintaa on tehty jo todella kauan.

Sivistystoimialan hankesalkku kokoaa läheisesti toisiinsa kytkeytyvät hankkeet yhteen.

6.6 Laadunhallintajärjestelmän kehittäminen

1 = Puuttuva

Koulutuksen järjestäjällä ei ole laadunhallintajärjestelmän kehittämismenettelyjä tai ne ovat puutteelliset.

Kehittämistoimet ovat satunnaisia eivätkä ne ole tavoitteellisia.

2 = Alkava

Koulutuksen järjestäjällä on joitakin menettelytapoja laadunhallintajärjestelmän kehittämiseen. Järjestelmän kehittäminen tulosten pohjalta ei ole suunnitelmallista.

3 = Kehittyvä

Koulutuksen järjestäjällä on menettelytavat laadunhallintajärjestelmän kehittämiseen.

Järjestelmän kehittäminen on suunnitelmallista ja sen tuloksellisuudesta on osin näyttöä.

4 = Edistynyt

Koulutuksen järjestäjällä on vakiintuneet ja systemaattiset menettelytavat laadunhallintajärjestelmän kehittämiseksi.

Järjestelmän tuloksellisesta kehittämistyöstä on selkeää ja jatkuvaa näyttöä.

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Arvio omasta tilanteesta

Toiminnanohjausryhmä ja johtoryhmä arvioivat laatujärjestelmää.

Laatujärjestelmä on kehittynyt paljon viimeisen kolmen vuoden aikana.

Kohdat 6.1 - 6.6 Parantaminen

Valitse vain yksi vaihtoehto. - 3

Kokonaisarvio omasta tilanteesta

Turun kaupungin sivistystoimialalla on vankka ja pitkä kokemus kehittämistoiminnasta hanketoiminnan ja koulutuskokeilujen kautta. Sivistystoimialan suunnittelu- ja kehittämispalvelut ja projektitoimisto koordinoivat hanke- ja kehittämistoimintaa. Käytössä on projektiohjeistus, salkunhallintamalli ja koko kaupungin tasoinen ohjeistus. Johtoryhmät arvioivat hanke- ja kehittämistoimintaa sivistystoimialan tasolla ja palvelualueiden johtoryhmät ja toiminnanohjausryhmä arvioivat kehittämistoiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta palvelualueilla. Arviointia on myös hanketasolla. Myös omalla rahoituksella tehtävä kehittämistyö on mukana salkunhallintamallissa.

Perustoimintaa kehitetään jatkuvan parantamisen menetelmällä.

Ideoita ja aloitteita priorisoidaan palvelualueilla esim. toiminnanohjausryhmässä ja johdon kokouksissa. On näyttöä kehittämistoiminnan vaikuttavuudesta palvelualueilla monesta hankkeesta ja kehittämisprojektista:

laakeri, hyvin tekemistä länteen, opiskelijahallinto-ohjelman käyttöönotto, MAST, jne.
Laadunhallintajärjestelmän kehittämisestä on näyttöä.

Näyttö

Projektiohjeistus

Hankesalkut, salkunhallintamalli

Kaupungin tasoinen ohjeistus kehittämistoimintaan

Johdon muistiot

TAItaisin facebook

Kaikki arviointiin osallistuneet henkilöt (nimi, asema/tehtävä):

Friman Mervi, oppisopimussihteeri

Haijanen Juha, kouluttaja

Hotokka Terhi, rehtori

Hätinen Sari, kouluttaja

Immonen Hannu, palvelualuejohtaja

Jansson Sari, kuraattori

Järvenpää Mika, kouluttaja

Kaavi Virva, toimistovastaava

Kallio Maria, kouluttaja

Kankare Tuike, kehittämiskoordinaattori

Koivisto Pekka, johtava oppisopimustarkastaja

Kolkkonen Ari, kouluttaja

Laine Ismo, kouluttaja

Lehtinen Päivi, palvelualuejohtaja

Lehto Soile, rehtori

Lempiäinen Kristiina, kouluttaja

Lintula Anne, asiantuntija, koulutuspalvelut Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto

Mäki Riitta, aikuiskoulutuspäällikkö

Nylund Emma, opinto-ohjaaja

Oksanen Marjo, laatukoordinaattori

Ossipowski Irina, opettaja

Pennanen Markku, kouluttaja

Pyлкäs Päivi, kouluttaja

Suutari Pia, koulutustarkastaja

Tanner Raija, ohjaava opettaja

Uitto Riitta, aikuiskoulutuspäällikkö
