



PEDAGOGINEN KÄSIKIRJA

strategian 2020–2024 tueksi





Sisältö

1.	Johdanto	4
2.	Pedagogisen johtamisen tavoitteet	7
3.	Opintojen etenemistä varmistavat ohjaus- ja opetusjärjestelyt	10
3.1.	Tiimien organisointi ja vastuuttaminen	10
3.1.1.	Tiimien toimintaperiaatteet	14
3.1.2.	Tiimien osaamisen kehittäminen	14
3.2.	Opetuksen toteuttamisen ja arvioinnin periaatteet (sis. henkilökohtaistaminen)	16
3.3.	Monipuoliset oppimisympäristöt ja niiden hyödyntäminen	18
3.3.1.	E-oppiminen Sataedussa	19
3.4.	Yhteisten ja yhtenäisten opetuksellisten toimintatapojen vahvistaminen	20
3.4.1.	Maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimisen ja työllistymisen tukeminen	20
3.4.2.	Yto-opintojen integraatio ammatillisiin aineisiin	22
3.5.	AMIS-palaute	24
3.5.1.	Aloituskysely	24
3.5.2.	Päätökysely	24
4.	Työelämäyhteistyön yhteiset toimintatavat	26
4.1.	Työpaikalla järjestettävä koulutus	26
4.2.	Työelämäpalaute	26
4.3.	Työelämäyhteistyö vaikuttaa mm. koulutusten laatuun, määrään ja rakenteisiin	28
5.	Opettajien ja ohjaajien pedagogisen osaamisen varmistaminen	30
6.	Strategian pedagogisten tavoitteiden edistymisen seuranta	31
6.1.	Vuosittaiset tavoitteet (sisältyvät talousarvioiden kehykseen)	32
6.2.	Tiedolla johtaminen osana pedagogista kehittämistä	32
6.3.	Mittarit	33



1. Johdanto

Pedagoginen käsikirja toimii osana Strategian 2020-2024 toimeenpanoa ja koskettaa pääosin pedagogista toimintaa. Pedagoginen käsikirja on muokkautuva, päivittyvä, täydennettävä ja muuttuva asiakirja. Tarvittavin osin siinä on myös SataeduProta koskevia linjauksia.

Pedagoginen johtoryhmä ja rehtori linjaavat pedagogiset päätökset ja yhtymähallitus hyväksyy Pedagogisen käsikirjan. Pedagoginen käsikirja päivitetään seuraavan kerran vuonna 2022.

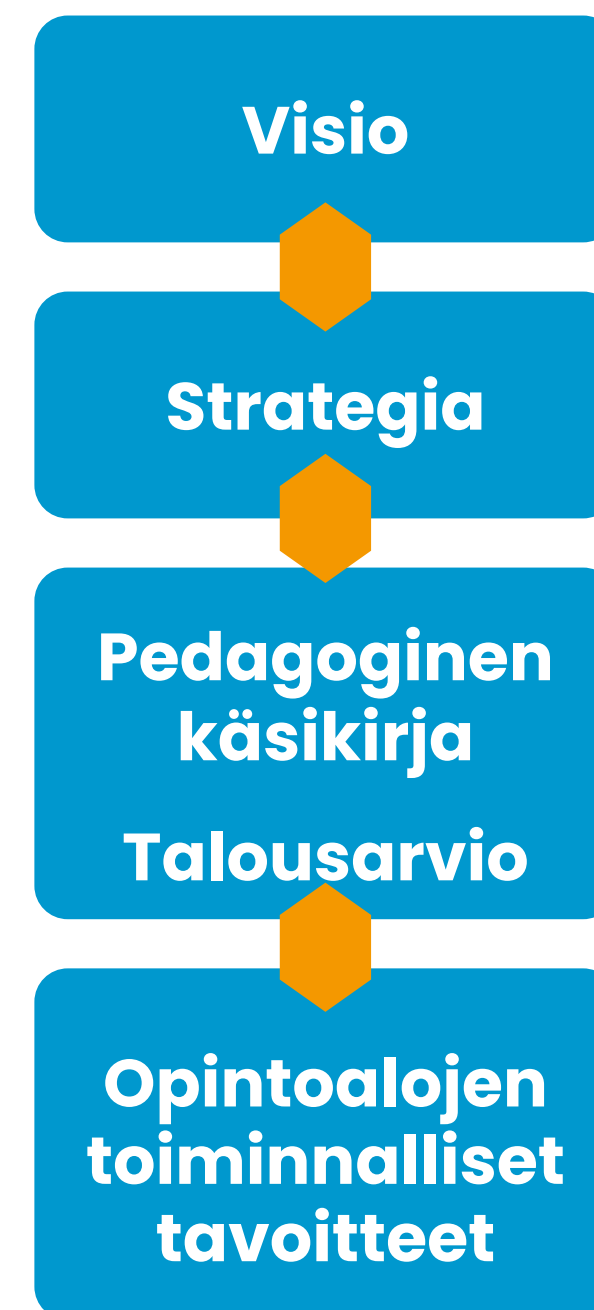
Ohjaustyötä tehdään pedagogiikan viitekehyksessä, joten pedagoginen käsikirja ohjaa suurelta osin myös erilaisten ohjaajien työtä. Ohjaamisen rooli korostuu mm. laajentuneen oppivelvollisuuden myötä. Opiskelijapalvelupäällikkö ja rehtori yhdessä linjaavat tiettyjen kohtien sovellettavuuden. Sataedussa on tehty ja tehdään jatkuvasti paljon pedagogista kehittämistä, niin hankkeissa kuin arkityössä.

Strategiakauden pedagoginen kehittäminen aloitetaan tiimitoiminnan organisoimisella yhdessä koulutuspäälliköiden kanssa siten, että se tukee parhaiten opintoalan tavoitteita,

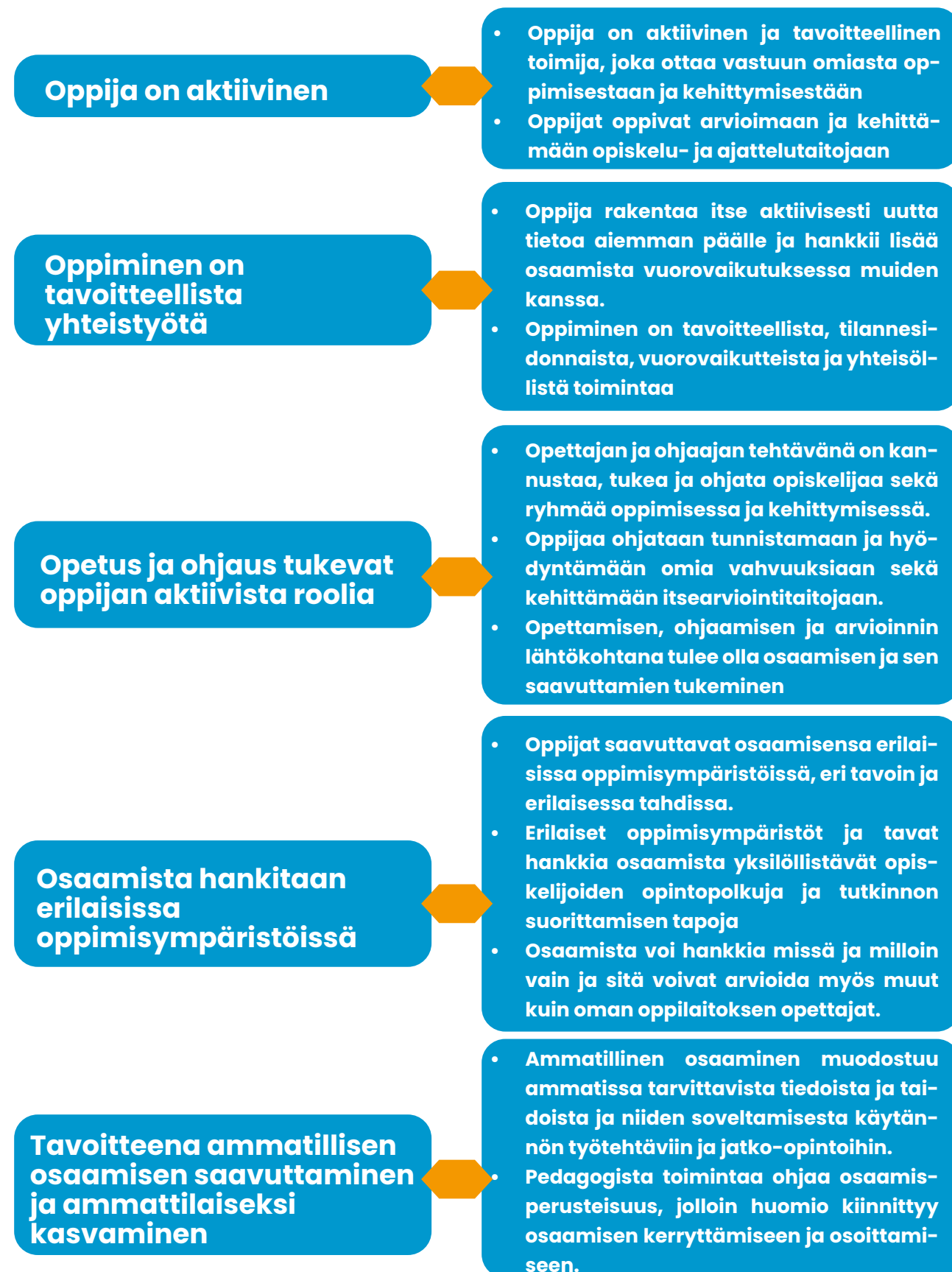
opetusta ja ohjausta. Myös osaamisen hankkimisen suunnitelmien laatiminen, hyväksyttäminen sekä toimeenpano ovat ensimmäisten toimenpiteiden joukossa.

Näiden lisäksi opintoalat tekevät toiminnalliset tavoitteet vuosittain talousarvion ja pedagogisen käsikirjan tavoitteiden pohjalta. Tavoitteiden toteutumista tarkastellaan säännöllisin väliajoin sekä laadullisten että määrällisten mittareiden kautta.

Strategian toimeenpanon prosessi



Sataedun oppimiskäsitys



2. Pedagogisen johtamisen tavoitteet

Strategiakauden aikana tavoitteena on vahvistaa johtamisessa ja henkilöstöpolitiikassa avoimuutta, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja yhteisiä pelisääntöjä. Hyvällä henkilöstöjohtamisella mahdollistetaan tiimien ja yksilöiden kehitys.

Pedagogisen johtamisen tehtävänä on varmistaa opetussisältöjen, opetusmenetelmien ja oppimisympäristöjen ajantasaisuus, työelämävastavuus sekä oppimista ohjaavan henkilöstön osaaminen ja toiminnan lainmukaisuus.

Pedagoginen johtaminen vahvistaa yhtenäistä sataedulaista toimintatapaa. Pedagoginen johtaminen nojaa oppivaan organisaatioon, tiimeihin ja verkostoihin. Se on kokonaisvaltaista ihmisten, asioiden ja tietämyksen johtamista, joka hyödyntää ihmisten yhteisöllisyyttä, erilaisuutta ja innovatiivisuutta.

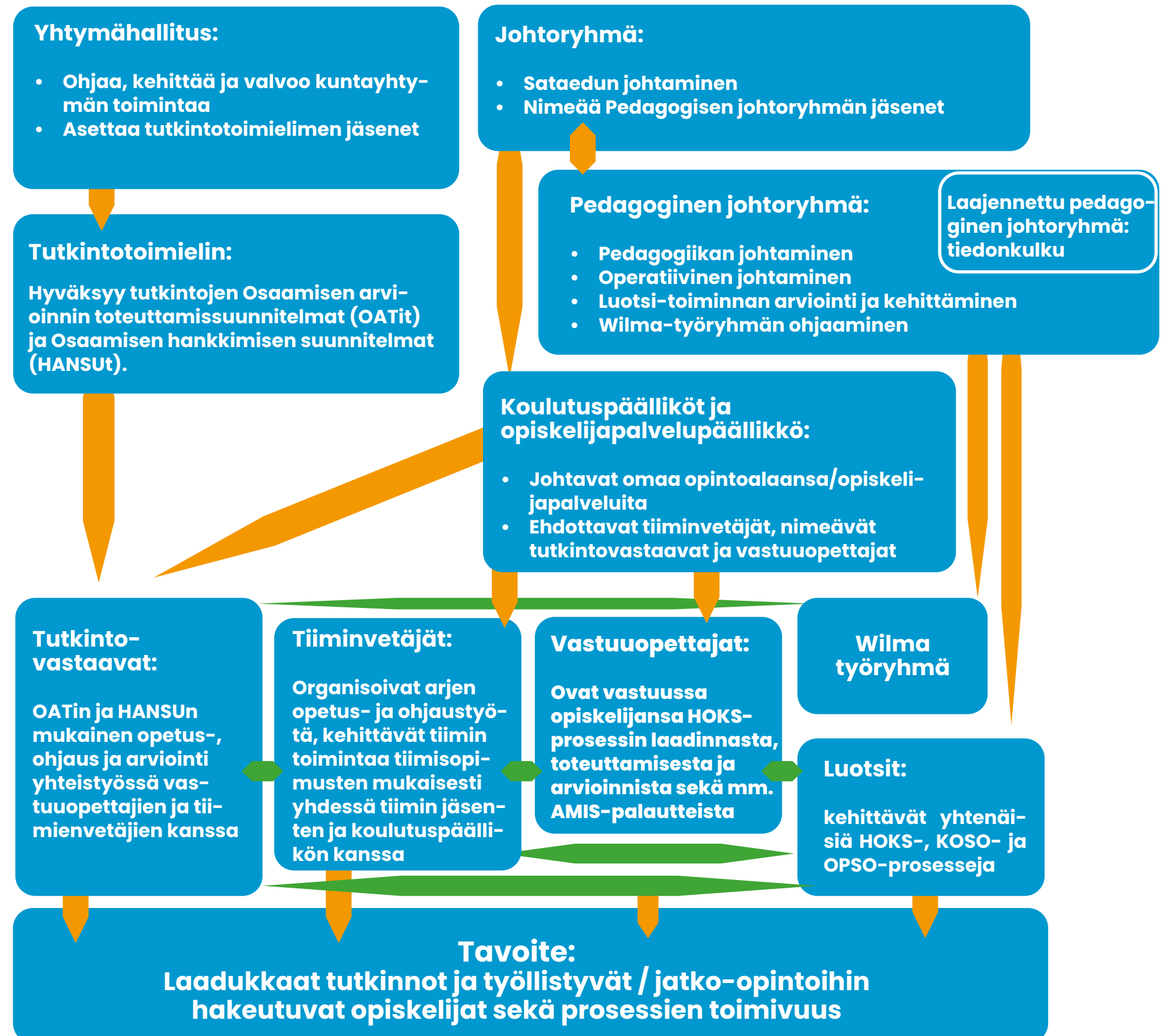
Rehtori johtaa pedagogista johtoryhmää. Pedagogista keskustelua ja yhteistä päätöksentekoa lisätään koko koulutuspalveluissa sekä opiskelija- ja työelämäpalveluissa.

Satedussa aloitetaan Pedagogiset kahvilat ja opiskelijakunnan aamukahvit pedagogisen keskustelun foorumeina.

Toimenpiteet:

- Kehitetään pedagogista johtoryhmän toimintaa osallistavampaan suuntaan.
- Hyödynnetään pedagogisen johtoryhmän jäsenten asiantuntijuutta ja osallistetaan pedagogisen päätöksenteon valmisteluun jakamalla erilaisia vastuualueita.
- Tehdään johtamisen tilannearviointi ja tarkastellaan sen perusteella kehittämiskohteita.
- Luodaan tiimiorganisaatio.
- Kehitetään tiimien toiminnan johtamisen osaamista.
- Arvioidaan säännöllisesti strategian ja pedagogisen käsikirjan tavoitteiden saavuttamista.

Pedagoginen johtaminen Sataedussa



3. Opintojen etenemistä varmistavat ohjaus- ja opetusjärjestelyt

3.1. Tiimien organisointi ja vastuuttaminen

Opintoaloilla on erilaisia ja erikokoisia tiimejä. Tämän lisäksi työtä voidaan tehdä myös muissa kokoonpanoissa, joista käytetään nimeä työryhmä tms. Tiimi on usean henkilön muodostama ja yhteistyössä toimiva ryhmä, jolla on yhteisesti sovittu tavoite ja tehtävä.

Tiimityön vahvistamisella on tarkoitus jakaa vastuuta, lisätä työn laatua ja työhyvinvointia. Tiimityö mahdollistaa koulutuspäällikön työn painopisteen siirtymisen linjausten tekemiseen ja henkilöstöjohtamiseen.

Tiimissä työskennellään yhteisen päämäärän eteen ja hyödynnetään kaikkien tiimin jäsenten voimavaroja ja osaamista. Tiimeille siirtyy enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten parhaiten palvellaan oppijaa, työelämää ja kehitetään oppimisympäristöjä.

Tiimeissä päätöksenteko työn organisoinnissa nopeutuu ja se siirtyy lähemmäs opiskelijoita.

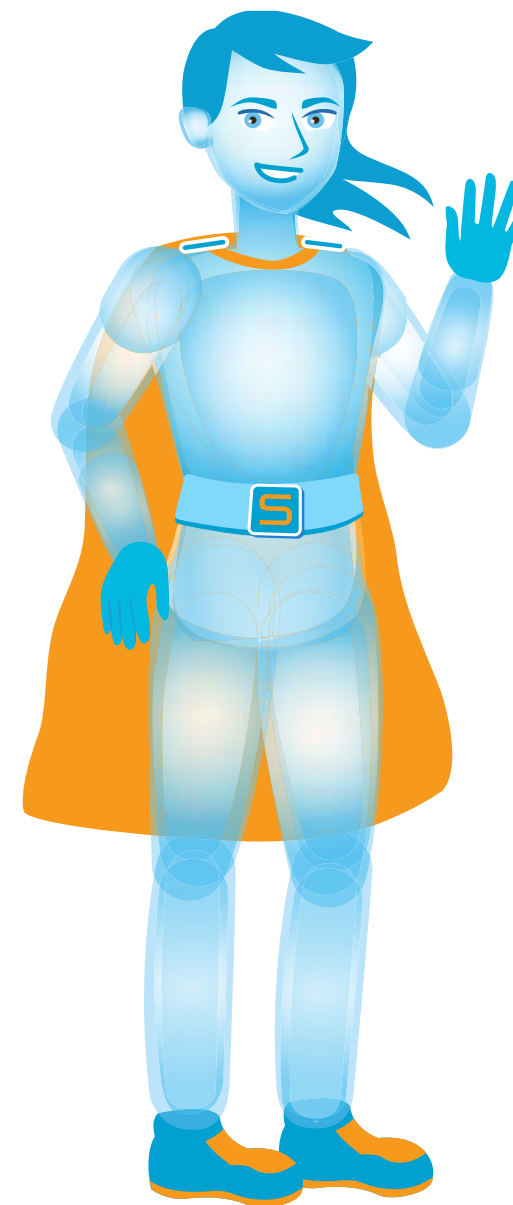
Myös tiimien välinen osaaminen kehittyy tiimipalaverissa, joissa organisoitetaan työtä, jaetaan tietoa ja osaamista. Tiimiltä saa apua ongelmien ratkaisemiseen, sijaisjärjestelyihin sekä työkuormien tasaamiseen.

Tiimimäisen toiminnan vahvistamiseksi ja uuden tiimimallin käyttöönotossa luodaan myös tiimisopimukset. Aiemmin tällaisia sopimuksia ei ole järjestelmällisesti tehty.

Tiimisopimuksen tarkoituksena on sitouttaa jäsenet ja luoda yhteinen ymmärrys, miksi tiimi on olemassa.

Tiimejä perustetaan, jotta työt saataisiin tehdyksi tehokkaasti ja joustavasti, ja että kaikilla olisi hyvä olla: oppijoilla, asiakkailla, yhteistyökumppaneilla ja tiimin jäsenillä. Tiimisopimuksen allekirjoittaminen toimii myös vahvistavana ja sitouttavana toimintana.

Tiimityöosaamista kehitetään tiimivetoajien valmennuksella, sille annetaan aikaa ja sitä arvioidaan säännöllisesti.



Tiimiorganisaation muodostamisen prosessi



TIIMIORGANISAATIO hyödyt Päätöksenteko nopeutuu Päätöksenteko nopeutuu, kun vastuuta oppijoiden ja työelämän palvelemisesta on tiimeillä. Koulutuspäällikön ajankäyttö Koulutuspäällikön aikaa vapautuu: linjaukset, henkilöstöjohtaminen. Työtyytyväisyys ja joustavuus Työtyytyväisyys ja joustavuus lisääntyy, kun tiimien jäsenet jakavat työn itse (tasapaino työkuormissa, kaikkien tiiminjäsenten osaamisen ja voimavarojen hyödyntäminen). Selkeämpää toimintaa Toiminta on selkeämpää, kun toiminnan suunta on kaikilla tiimin jäsenillä tiedossa. Tuloksellisuus Tulokset paranevat, kun tiimin jäsenet jakavat yhteisen vastuun tiimin toiminnasta. Mahdollistaja Parhaimmillaan tiimityö mahdollistaa oman osaamisen ja työn kehittämisen, kun asioita ideoidaan yhdessä tiimipalaverissa.
--

	Tiimien vastuut ja velvollisuudet yleisellä tasolla (Joryn päätös)
VASTUUT & VELVOLLISUUDET Tiimi sitoutuu yhdessä koulutuspäällikön kanssa asetettuihin tavoitteisiin.	Erilaisia tiimejä ja työryhmiä voivat olla: - Tutkinnon tai tutkinnon osan organisoimiseksi järjestäytynyt tiimi, joka huolehtii mm. Opetusjärjestelyistä (opetuksen työnjako ja aikataulut) - Opinto-ohjauksen sekä erityisen tuen ja ohjauksen tiimit - Uusien oppimisympäristöjen sekä opetusmateriaalin kehittämiseen ja ylläpitoon perustetut tiimit - Pedagogisten menetelmien kehittämisen työryhmät - Erilaiset kehittämistyöryhmät
TIIMIN JÄSENET	
Osallistuvat tiimikokouksiin.	
Ovat yhdessä vastuussa oppijoiden ja työelämän palvelemisen organisoinnista.	
Ovat vastuussa oppimisympäristöjen ja -tapojen kehittämisestä.	
Ovat yhdessä vastuussa tiimin tuloksista.	
Ovat yhdessä vastuussa tiimin työilmapiiristä.	
Ovat vastuussa osaamisen tasapainosta tiimissä.	
Tiimit määrittelevät muut vastuut yhdessä koulutuspäällikön kanssa.	

3.1.1. Tiimien toimintaperiaatteet

Tiimissä toimitaan yhdessä yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti sekä kehitetään niitä. Sata-edussa tulee olemaan erilaisia tiimejä, joilla on erilaisia tavoitteita.

Tiimin ideaalikoko on 4-12 henkilöä, jolloin sen toimintaa voidaan parhaiten ohjata. Tiimien sisällä voi olla tiiminvetäjien lisäksi erilaisia vastuutehtäviä kuten esimerkiksi alavastaava, joka vastaa arjen sujumisesta omalla alallaan.

Tiimien vastuut ja velvollisuudet määritellään pedagogisessa johtoryhmässä ja tiimien tavoitteet ja tehtävät määritellään tiimissä yhdessä koulutuspäällikön kanssa. Tiimin jäsenet sitoutuvat yhteiseen päämäärään niin, että sen toimintaa voidaan seurata ja arvioida. Lisäksi tiimeillä voi olla muitakin koulutuspäällikön kanssa sovittuja tehtäviä.

Tiimeissä on ulkoisia ja sisäisiä tapoja ja prosesseja. Ulkoisten prosessien tulee tähdätä sisäisten prosessien vahvistamiseen.

Ulkoisia ovat esim. tiimitapaamisten lukumäärä, sisäisiä tavoitteita ovat luottamuksen synnyttäminen, kuuluksi tuleminen, erityisosaamisen huomioiva oikeudenmukainen työnjako, tiimin jäsenten työhyvinvointi, yhteinen asioiden jakaminen, yhteinen kehittäminen, kaikkien osaamispotentialin hyödyntäminen, tiimityötaitojen kehittäminen sekä avoin tiedonkulku.

Tiedottamisasioihin ja muistioihin on hyvä käyttää Teamsia, jolloin tiimipalavereissa olisi riittävästi aikaa toiminnan organisoimiseen (tiimityöhön siirryttäessä) ja kehittämiseen.

Muutos opettajan autonomisesta roolista tiimityöntekijäksi ei tapahdu itsestään, vaan se vaatii koko työyhteisöltä yhteistä näkemystä siitä, mitkä ovat tiimityölle asetetut tavoitteet. Myös esimiehen ja tiimin välinen päätöksenteko pitää määritellä.

3.1.2. Tiimien osaamisen kehittäminen

Jokaisessa tiimissä tulisi olla riittävästi osaamista, jotta työn organisointi on sujuvaa ja oikeudenmukaista.

Kaikkien ei tarvitse osata syvällisesti kaikkea, joten yksilöllisten kykyjen lisäksi tarkastellaan, että vähintään tiimitasolla tarvittavaa osaamista on riittävästi



Toimenpiteet

- Tehdään opettajien yleisen osaamisen osaamisarviointi alkuvuodesta 2021
- Tiimien osaamiskartoissa tarkastellaan nykyhetken ja tulevaisuuden osaamisvaatimuksia sekä tiimien riittävää osaamista
- Laaditaan suunnitelma tiimien osaamisen vahvistamiseen
- Tiiminvetäjien koulutus toteutetaan 2020-2021

3.2 Opetuksen toteuttamisen ja arvioinnin periaatteet (sis. henkilökohtaistaminen)

Sataedussa työskennellään asiakaslähtöisesti ja kehitetään joustavia ja yksilöllisiä tapoja tarjota koulutus- ja ohjauspalveluja. Opiskelijat tekevät yksilöllisiä valintoja rakentaessaan tutkintoja, tutkinnon osia ja muutakin koulutusta. Yksilöllisen tuen tarpeet ovat kasvaneet.

Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmassa on kaksi osaa: Sataedun yleinen osa sekä tutkinto-kohtainen osa, johon voidaan kirjata tutkintoon liittyviä täsmennyksiä. Sataedun yleisessä osassa on kuvattu na tutkintojen yhteiset pedagogiset linjaukset.

Henkilökohtainen osaamisenkehittämssuunnitelma (HOKS) on opiskelijan kanssa laadittava suunnitelma, jossa pedagogisen johtamisen tehtävänä on varmistaa opintopolkujen tarjoamisen vaihtoehtojen tehokas hyödyntäminen, oikea-aikainen tiedottaminen ja ohjaus sekä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.

Tavoitteena on aito HOKS-prosessi, jolloin opiskelijoiden opiskelutahti saattaa olla erilainen ja heille on tarjolla yksilöllisiä ratkaisuja sekä tukea. Opetuskokonaisuudet tulee suunnitella ja aikatauluttaa kaikissa tutkinnoissa, jotta yksilöllinen oppimistahti voidaan mahdollistaa ennakoidusti.

Sataedun tutkintotoimielimessä hyväksytetään kaikki Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmat (OAT) sekä Osaamisen hankkimisen suunnitelmat (HANSU). Tutkintojen perusteet löytyvät klikkaamalla viereisen palkan linkkiä.

Osaamisen hankkimisen suunnitelmissa tulee kuvata monimuotoisten oppimisympäristöjen (ml. etäopetus ja/tai hybridiopetus) mahdollisuuksien hyödyntäminen kyseisessä tutkinnossa.

Sataedun Luotsi-toiminnan kautta kehitetään opetuksen, koulutussopimusten, oppisopimustoiminnan ja henkilökohtaistamisen toteuttamisen tasalaatuisuutta. Luotsitoiminnan toimintatapoja arvioidaan ja kehitetään vuosien 2020 ja 2021 aikana, jotta sen parhaat toimintatavat voidaan vakiinaistaa strategiakauden aikana.

Lisätietoa: Klikkaa!

Tutkinnon ja koulutuksen suunnittelu

Kansainvälisyys

Henkilökohtaistaminen

Toimenpiteet

- Tarjotaan opetusta ja ohjausta kaikkina työvuoden työpäivinä.
- Opintojen alussa enemmän opetusta omissa oppimisympäristöissämme. Opintojen myöhemmässä vaiheessa painottuu työpaikalla tapahtuva oppiminen.
- Varmistetaan oppijan ammatilliset perusvalmiudet omissa oppimisympäristöissämme.
- Toteutetaan näytöt käytännön työtehtävissä todellisissa työympäristöissä. Erikseen määritellyissä tutkinnoissa tästä voi olla poikkeus.
- Luotsit vahvistavat opettajien HOKS-osaamista.
- Otetaan kansainvälisyys osaksi HOKS-prosessia.
- Kaikkiin tutkintoihin tehdään ja otetaan käyttöön OATit ja HANSUT ja hyväksytetään ne tutkintotoimielimessä.
- Tutkintovastaavat ja koulutuspäälliköt varmistavat yhdessä, että henkilökohtaistamisessa, opetuksessa ja arvioinnissa toimitaan näiden asiakirjojen mukaan.
- Kehitetään ja selkeytetään Tutkintotoimielimen, Pedagogisen johtoryhmän, tutkintovastaavien, vastuopettajien, tiiminvetäjien yhdessä toimimista.
- Huomioidaan erityinen tuki opetuksen toteuttamisessa ja arvioinnissa.
- Luodaan malli osaamisen arvioinnin laadun parantamiseen.
- Kehitetään Työelämä-, opiskelija- ja sidosryhmä/hoitajapalauteprosesseja.



3.3. Monipuoliset oppimisympäristöt ja niiden hyödyntäminen

Oppimista tapahtuu sekä perinteisissä luokkatiloissa, työsaleissa, palvelutoiminnassa, digitaalisissa oppimisympäristöissä että työelämäyhteistyössä. Sataedun tavoitteena on olla edelläkävijä tulevaisuuden oppimisympäristöissä ja pedagogisessa kehittämisessä, mikä tarkoittaa opetustilojen lisäksi pedagogisia ratkaisuja. Pedagogisessa käsikirjassa oppimisympäristöajattusta on tarkasteltu pääosin pedagogisesta näkökulmasta.

Monipuoliset oppimisympäristöt tuottavat tavoitteiden mukaista oppimista silloin kun opetuksen suunnittelussa otetaan huomioon opettajan osaaminen, opetustilanne, oppija ja toteutustapa.

Sataedussa kiinnitetään erityisesti huomiota hyvinvointityöhön ja tämä näkyy niin pedagogisessa kehittämisessä kuin myös hyvinvoivassa oppimisympäristössä.

Oppimisympäristöajatteluun sisältyy mm.

- Ajatus oppijasta aktiivisena toimijana
- Pedagoginen tausta-ajattelu
- Opetus- ja ohjausjärjestelyt sekä -menetelmät
- Vuorovaikutus, erilaiset toimintamuodot ja -tavat ja pelisäännöt
- Oppimista tukevat aineistot ja oppimateriaalit
- Tila, työkalut, välineistö ja niiden käyttäminen (esim. Teknologiat), turvallisuus.

Toimenpiteet:

- Rehtori kerää yhdessä pedagogisen johtoryhmän kanssa keskeiset toiminnalliset linjaukset ja periaatteet, joiden perusteella tehdään tarkempi suunnitelma. Näissä suunnitelmissa huomioidaan myös erityisen tuen tarpeet.
- Erilaisiin oppimisympäristöihin ja -ratkaisuihin järjestetään käyttöön-otto-opastusta, koulutuksia sekä muuta tukea. Tuki on teknisen tuen lisäksi myös pedagogisten ideoiden ja ratkaisujen jakamista.
- Kokeilevan pedagogian kehittämistä jatketaan, esimerkkinä oppimisympäristö Puhti. Selvitetään mahdollisuuksia rakentaa Puhdin kaltainen tila muihin toimipaikkoihin.
- Työelämän kaltaisia oppimisympäristöjä kuten työsalit, salongit, Mewet-koti jne. kehitetään edelleen ja selvitetään näiden tilojen mahdollisuuksia monialaisuuteen, yritys yhteistyöhön ja opiskelijoiden yritystoimintaan sopiviksi. Myös muita muotoja työelämäyhteistyön laajentamiseksi kehitetään.
- Rakennetaan digitaalinen oppimisympäristö eSataedu.
- Digitaalisten opetusratkaisujen kehittämisen yhteydessä selvitetään, olisiko oppimisanalytiikasta hyötyä opintojen etenemisen tukemisessa ja oppimistulosten varmistamisessa.

Esimerkkejä erilaisista oppimisympäristöistä ja -ratkaisuista

- Digitaaliset oppimisympäristöt, -ratkaisut, -alustat, -aineistot
- Projektit ja yrittäjämäinen toiminta
- Pelillisuus ja oppimispelit
- Simulaatiot, lisätty todellisuus, simulaattorit
- Chatbotit, tekoäly, analytiikka, robotiikka
- Henkilökohtaiset oppimisympäristöt: vuorovaikutus, verkostot, tiedonhankinta, oppimisen ja osaamisen kehittymisen dokumentointi eri medioin, työelämän ympäristöt

Klikkaa tästä ja INSPIROIDU!

...muiden koulutuksen järjestäjien monipuolisista oppimisympäristöjen ratkaisuista!

3.3.1. E-oppiminen Sataedussa

Sataedussa kehitetään opiskelija- ja työelämälähtöinen e-oppimisen kokonaisuus, työnimenä on eSataedu.

eSataedu edistää tasa-arvoista ja -laatuista opetusta tukemalla yksilöllisiä oppimispolkuja ja auttamalla hahmottamaan monialaisten opintojen mahdollisuuksia.

eSataedun rakentamisen pohjaksi on linjattu, että käytämme jatkossa Moodlea sekä Teamsia. Lisäksi eSataeduun on tarkoitus kytkeä VR/AR- sekä simulaatio-oppimisympäristöt, joiden soveltamista kehitetään uusille aloille.

Kokonaisuuden rakentamisen tueksi on koottu eSataedun pedagogiset kehittäjät -ryhmä opettajista ja muista asiantuntijoista.

Opettajille käynnistetään digitaitojen ja verkkopedagogian vahvistamiseen osaamisohjelma sekä vahvistetaan myös digiosaamisen johtamista.

eSataedun tavoitteena on palvel-la opiskelijan lisäksi myös työelämää mahdollistaen yhteiset sähköiset oppimisympäristöt sekä koulutus- ja oppisopimusopiskelijoiden digiohjaukseen.

3.4. Yhteisten ja yhtenäisten opetuksellisten toimintatapojen vahvistaminen

Sataedussa vahvistetaan opetuksen ja ohjauksen tasalaatuisuutta kehittämällä yhtenäisiä opetuksellisia toimintatapoja. Oppijan tulee saada laadukasta opetusta ja ohjausta jokaisessa toimipaikassa, jokaisella alalla ja jokaiselta opetushenkilöstöön kuulavalta. Yhteiset toimintatavat helpottavat HOKS-prosessia sekä ohjausta opiskelijoiden henkilökohtaisilla opintopoluilla.

3.4.1. Maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimisen ja työllistymisen tukeminen

Tavoitteena on, että jokainen tutkintoon johtavan koulutuksen aloittanut maahanmuuttaja suorittaa koulutuksen loppuun asti, saa tutkinnon/tutkinnon osan suoritettua ja työllistyy.

Maahanmuuttajille suunnattuja koulutuksia kuten kielikoulutuksia ja VALMA/TUVA-koulutusta kehitetään edelleen yhteistyössä kielenopettajien ja ammatillisten opettajien kanssa. Sataedussa VALMA/TUVA-koulutuksen suorittanut pääsee jatkamaan ammatilliseen koulutukseen Sataedun sisällä.

Maahanmuuttajien ammatillisen ohjauksen tavoitteena on vahvistaa ja tukea oppijaa niin, että hän osaa tehdä omaa elämänuraansa, koulutustaan ja työllistymistään koskevia valintoja ja ratkaisuja. Oppija saa tukea elämänhallintaan, opiskeluun sekä ammatinvalintaan.

Oppijaa ohjataan ja tuetaan oppimistaitojen vahvistamisessa, opintojen suorittamisessa, ammatillisen

jatkosuunnitelman laatimisessa ja niihin liittyvien välitavoitteiden asettamisessa. Mahdolliset erityisen tuen tarpeet pyritään selvittämään heti opintojen alkuvaiheessa myöhempien oppimiseen liittyvien ongelmien ehkäisemiseksi ja opiskelumotivaation kasvattamiseksi.



Yhteiset käytännöt

- Sataedussa ammatilliseen koulutukseen osallistuvan maahanmuuttajan koulutuspolkua tuetaan monella eri tapaa ja vahvistetaan yhteisiä oppimisen tukemisen käytäntöjä monilla keinoilla. Opinto-ohjaus ja erityinen tuki ja ohjaus sekä opiskelijahuollon palvelut varmistavat onnistumista.
- Mikäli opiskelijan äidinkieli ei ole suomi, hänellä on mahdollisuus osallistua suomi toisena kielenä -opintoihin YTO-äidinkielen sijaan.
- Mikäli opiskelijan kielitaito ei vielä hänen aloittaessaan riitä yto-tasoiseen opiskeluun, hänellä on mahdollisuus osallistua ns. vahvistavaan kielitaito-opetukseen ja suorittaa yhteisen tutkinnon osan opinnot myöhemmin.
- Maahanmuuttajataustaisen opiskelijan on mahdollista suorittaa myös muita yto-aineita tuetusti suomi toisena kielenä -opettajan ohjauksessa.
- Liiketoiminnan perustutkinnon paikallinen tutkinnon osa "Suomalaiseen työelämään tutustuminen", 15 osp, antaa hyvän pohjan lähteä jatkamaan opintoja eri ammattialoilla.
- Opiskelijalle voidaan tehdä opiskeluiden alussa kielitaitokartoitus, jonka perusteella hänen suomen kielen opintojensa laajuus määritellään.
- Mikäli kyseessä on opiskelija, jolla on jo aiempaa ammatillista osaamista, hänet voidaan ohjata osaamiskartoitukseen, jonka perusteella hänen koulutuspolkunsa voidaan räätälöidä.
- Opintojen ja työllistymisen tukemiseen voidaan järjestää ammatillisen suomen kielen opetusta.
- Tieto- ja viestintätekniikan opetukseen on käytössä selkokielinen TI-KAS-opetuslisenssi, mikä helpottaa myös oppimisvaikeuksista kärsivien suomalaistaustaisten opiskelua.
- Korttikoulutuksiin on mahdollista saada valmentava koulutus maahanmuuttajille.
- Maahanmuuttajaopiskelijoille ei tehdä suomenkielistä luki-testausta.

3.4.2. Yto-opintojen integraatio ammatillisiin aineisiin

Strategiakauden aikana yhteisten tutkinnon osien opetus siirtyy tukemaan ammatillisen alan opintoja ja sisältöjä. Opetusvastuu voidaan jakaa alojen ja YTO-opettajien kesken.

Opetuksessa ja ohjauksessa noudatetaan YTO-opetuksen opetussuunnitelmaa ja sen mukaisia osaamis- ja sisältö määräyksiä, arvioinnin toteuttamissuunnitelmaa ja osaamisen hankkimisen suunnitelmaa.

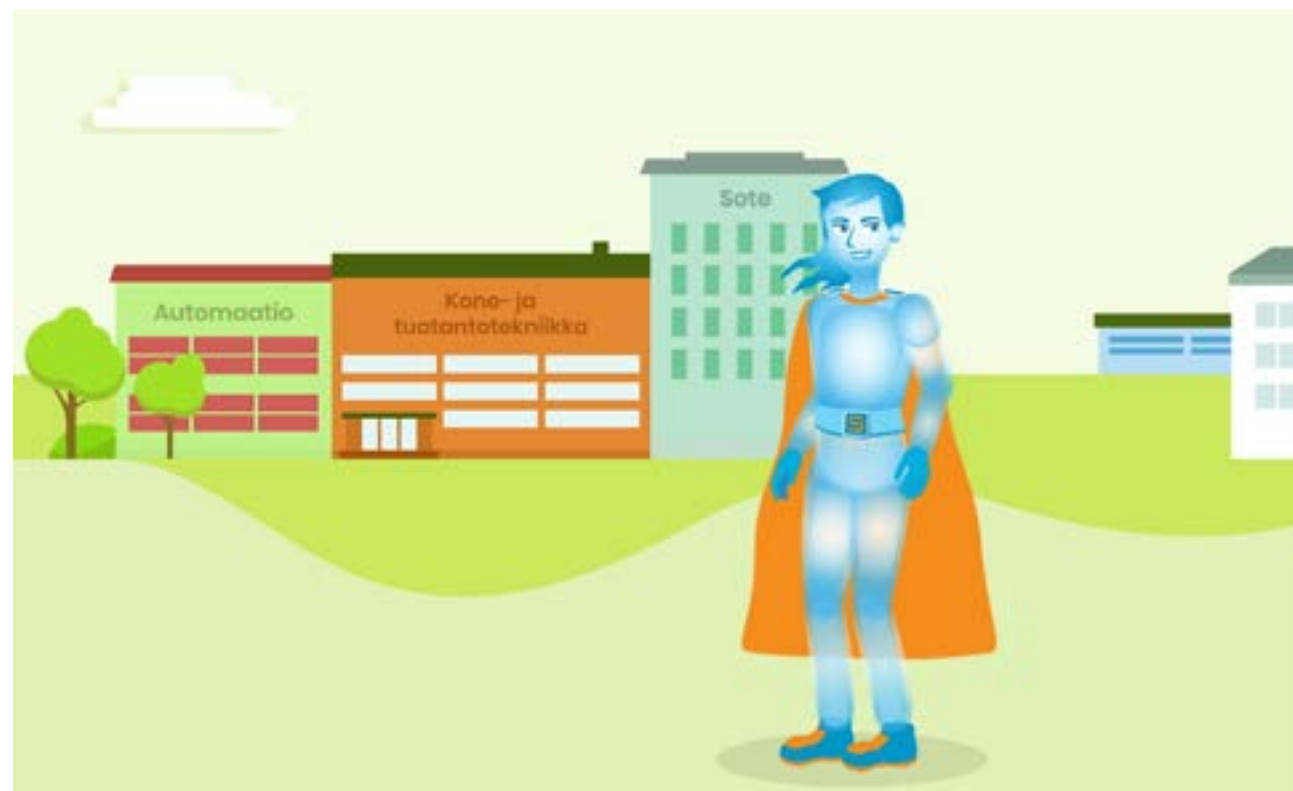
Osaamisen hankkimisen suunnitelmat laaditaan yhteistyössä ammatillisten opettajien kanssa.

Yhteiset käytännöt

Pakolliset YTOt suoritetaan aina opintojen alussa. Opintojen loppu- vaiheeseen jäävät ainoastaan rästit tai korotukset tai sellaiset kokonaisuudet, jotka syystä tai toisesta olisi tarkoituksenmukaista suorittaa vasta silloin. Pakolliset YTOt sijoitetaan työsuunnitelmiin alojen toiveita mahdollisimman pitkälle kuunnellen.

Valinnaiset YTO-opinnot valitaan annetusta tarjonnasta. Välttämättä yhden alan kaikki opiskelijat eivät kulje samaa polkua yhtenä ryhmänä, koska valinnat ovat erilaisia.

Osa valinnaisista YTO-opinnoista mahdollistetaan verkko-opintoina. Ammatti- tai erikoisammattitutkintoja suorittavat voivat sovitusti osallistua mihin tahansa YTO-opetukseen.



Toimenpiteet:

- **YTO-aineiden integraatioita syvennetään kaikilla aloilla**
- **YTO-opintojen valinnaisuuden valintamenettelyä ja toteutusta kehitetään**
- **YTO-suoritusten arviointia näyttöjen yhteydessä lisätään**

Lisätietoa, klikkaa linkkiä:

YTO-opintojen osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelma

YTO-opintojen HANSU, pakolliset

YTO-opintojen HANSU, valinnaiset

3.5. AMIS-palaute

Opiskelijapalaute vaikuttaa Sataedun rahoitukseen ja auttaa kehittämään opetustyötä.

AMIS-palaute kysytään opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen pt, at tai eat tai näiden tutkintojen osa/osia (myös työhallinnon kautta hakeutuneilta). AMIS-palautetta ei kysytä opiskelijoilta, jotka suorittavat VALMAA/TUVAA, tutkinnon osia pienempiä kokonaisuuksia tai muuta ammatillista koulutusta tai opiskelijoilta, jotka suorittavat tutkinnon tai sen osan/osia menemällä suoraan näyttöön.

Vastuupettaja huolehtii siitä, että opiskelijat vastaavat molempiin kyselyihin.

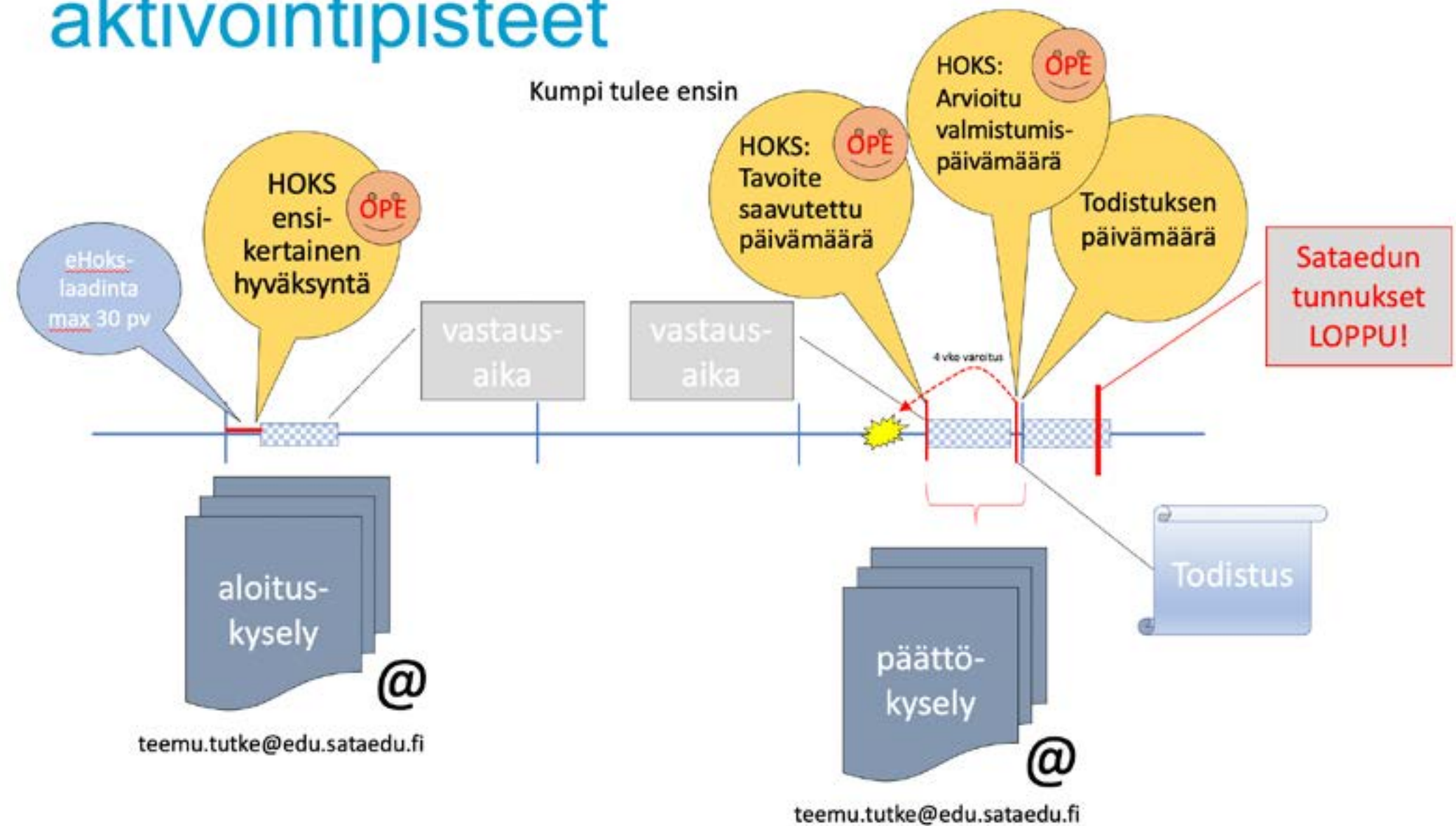
3.5.1. Aloituskysely

OPH lähettää vastauslinkin opiskelijalle heti, kun opiskelijan eHOKSiin on tallennettu Ensikertaisen hyväksymisen päivämäärä.

HUOM! On hyvä miettiä missä vaiheessa ensikertainen hyväksyntä merkintä laitetaan, jotta opiskelijan opinnot ovat jo käytännössä alkaneet ja hän pystyy vastaamaan opiskeluun liittyviin kysymyksiin.

Opintotoimisto pystyy seuraamaan kokonaistilannetta vastanneista ja tarvittaessa lähettää muistutuksen vastuupettajalle.

ARVO-opiskelijapalautteen aktivointipisteet



3.5.2. Päättökysely

Kyselyn lähettämishetki tunnistetaan kahden tiedon perusteella:

1. Opintojen tavoite saavutettu -päivämäärä

Vastuupettaja saa 4 viikkoa ennen arvioitua valmistumispäivää saa muistutusviestin, jonka perusteella hän kirjaa opiskelijan HOKSiin Opintojen tavoite saavutettu -päivämäärän.

Opintojen tavoite saavutettu -päivämääräksi merkitään päivä, jolloin osaamisen hankkimisen tavoitteet on saavutettu ja opiskelija on etenemässä näyttöön tai osaamisen arviointiin.

2. Opiskelu oikeussuorituksen vahvistuspäivämäärä

Jos Opintojen tavoite saavutettu -päivämäärä puuttuu, käytetään Opiskelu oikeussuorituksen vahvistuspäivämäärää, joka on todistuksen

päivämäärä (opintosihiteeri kirjaa). Jos opiskelijalla on tallennettuna molemmat tiedot, vastauslinkki muodostetaan sen tiedon perusteella, kumpi päivämäärä on ensin.

HUOM! Vastuupettajan on hyvä huomioida, että into kyselyyn vastaamiseen vähenee, kun todistus on annettu. Vastauslinkki on voimassa 30 päivää ja Sataedun sähköpostikin lakkaa toimimasta valmistumisen jälkeen tietyn ajan kuluessa.

4. Työelämäyhteistyön yhteiset toimintatavat

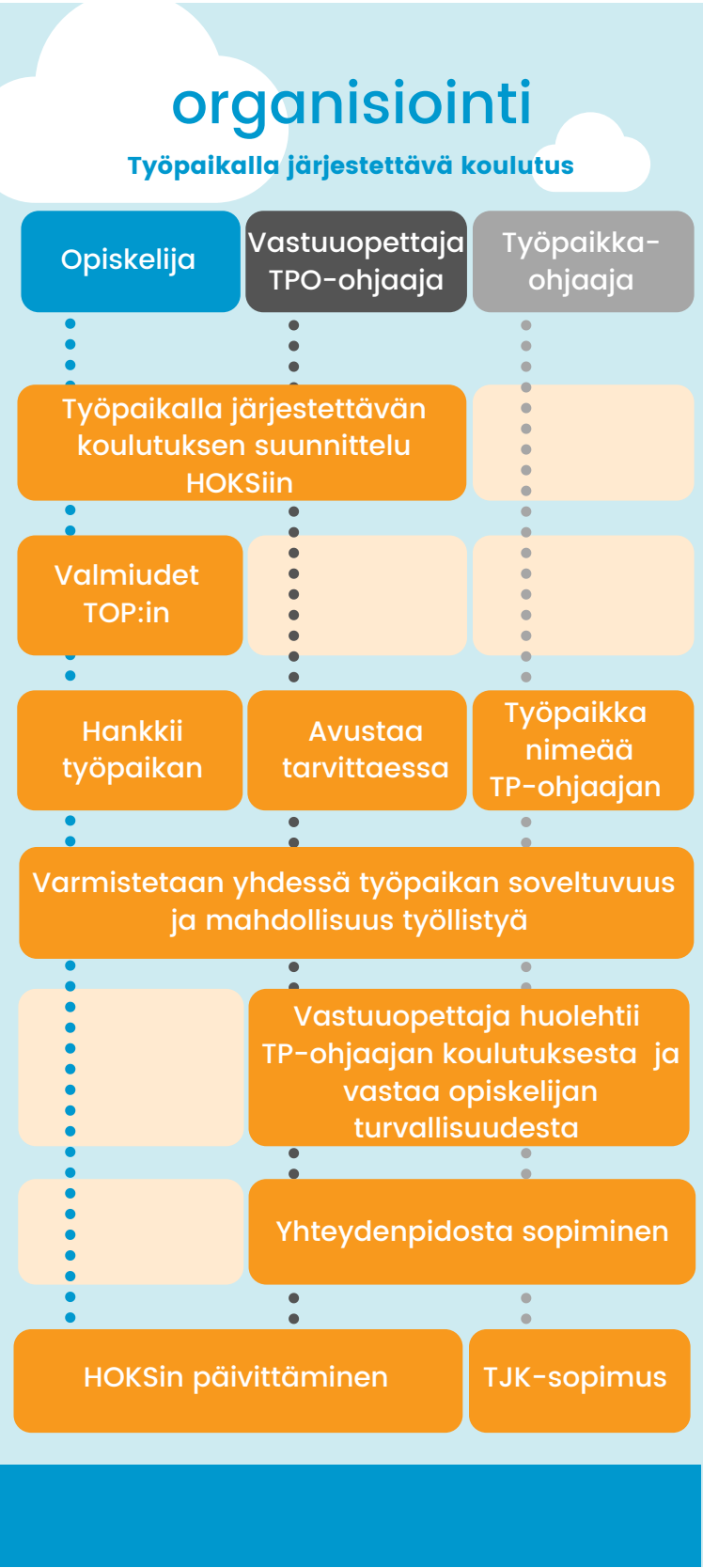
4.1. Työpaikalla järjestettävä koulutus

Opiskelija voi hankkia osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä ja joustavasti niitä yhdistellen. Työelämässä oppiminen on aina tavoitteellista ja ohjattua, ja siihen voidaan yhdistää koulutusta esimerkiksi oppilaitoksen opetustiloissa, verkko-oppimisympäristöissä, virtuaalisissa oppimisympäristöissä sekä itsenäisesti opiskellen. Työelämässä oppimisesta sovitaan oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Kaikissa perustutkinnoissa työelämässä oppimista on vähintään 60 op.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen eteneminen ja vastuut on kuvattu oheiseen kuvioon.

4.2. Työelämäpalaute

Valtakunnallinen työelämäpalautejärjestelmä otettiin käyttöön 1.7.2021 alkaen ja se vaikuttaa Sataedun rahoitukseen. Työelämäpalaute koostuu kahdesta kyselystä. Työpaikkaohjaajakysely lähetetään kaikille työpaikoille, joissa on koulutettu opiskelijoita oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Palaute kysytään vastuullisilta työpaikkaohjaajilta. Työpaikkakyselyllä seurataan työelämän tyytyväisyyttä ammatillisen oppilaitoksen toimintaan järjestää koulutusta yhteistyössä työelämän kanssa. Kyselyissä ei arvioida opiskelijaa.



Työelämäpalauteen kysymykset

Työpaikkaohjaajakyselyn kysymykset:

1. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa oli sujuvaa.
2. Oppilaitos varmisti etukäteen opiskelijan riittävät valmiudet työelämässä oppimiseen (esimerkiksi aiempi osaaminen, työelämävalmiudet, sopivuus opintojen vaiheeseen ja urasuunnitelmiin).
3. Oppilaitos varmisti, että työtehtävät edistävät opiskelijan oppimista suunniteltujen tavoitteiden mukaisesti.
4. Oppilaitos varmisti, että työpaikkaohjaajilla tai mentorilla oli tiedossa opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) kirjatut tavoitteet.
5. Oppilaitos tarjosi riittävästi tukea opiskelijan oppimisen ohjaamiseen.
6. Oppilaitos tarjosi riittävästi tukea opiskelijan osaamisen kehittymisen arvioimiseen ja palautteen antamiseen opiskelijalle.
7. Oppilaitoksella on kyky kehittää työelämässä oppimista saamansa palautteen perusteella.
8. Olen tyytyväinen oppilaitoksen toimintaan järjestää työelämässä oppimista.
9. Jos työpaikalla/yrityksessä järjestettiin näyttö: Oppilaitos tarjosi riittävästi perehdytystä opiskelijan näytön arviointiin.
10. Jos työpaikalla/yrityksessä järjestettiin näyttö: Näytön toteutus yhteistyössä oppilaitoksen kanssa onnistui hyvin.

Työpaikkakyselyn kysymykset:

1. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa on sujuvaa.
2. Oppilaitos tiedottaa hyvin ammatilliseen koulutukseen liittyvistä yhteistyön mahdollisuuksista.
3. Olemme tyytyväisiä oppilaitoksen tapaan hoitaa oppisopimusten ja koulutussopimusten laadintaan liittyvät käytännön asiat.
4. Oppilaitos järjestää työelämässä oppimisen työpaikan tarpeet huomioiden.
5. Oppilaitos tarjoaa mahdollisuutta ennakoida työpaikkamme osaamisen kehittämistarpeita ja sen avulla kehittää toimintaamme.
6. Voisimme rekrytointitilanteessa palkata tästä oppilaitoksesta valmistuneita opiskelijoita.
7. Oppilaitoksella on kyky kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella.
8. Voimme suositella oppisopimus- ja koulutussopimusyhteistyötä oppilaitoksen kanssa.
9. Olemme tyytyväisiä oppilaitoksen toimintaan järjestää työelämässä oppimista.
10. Oppilaitoksen tarjoaman tutkinnon osien sisältö vastaa alamme osaamistarpeita.

4.3. Työelämäyhteistyö vaikuttaa mm. koulutusten laatuun, määrään ja rakenteisiin

Sataedun koulutus tuottaa työelämän edellyttämää ammattitaitoa ja vastaa yhteiskunnallisten muutosten luomiin koulutustarpeisiin. Työelämä- ja opiskelijapalvelut toimivat koulutuspalveluiden työelämäyhteistyön apuna. Ammatillisen koulutuksen työelämä- ja opiskelijapalvelut kokonaisuutena toimii yhtenä keskeisenä osana Satakunnan työllisyydenhoidon ekosysteemiä.

Työelämä- ja opiskelijapalveluita kehitetään mm. osallistumalla valtakunnallisiin, maakunnallisiin sekä paikallisiin työ- ja asiantuntijaryhmiin, joiden teemoja ovat mm. osaamisen kehittäminen ja työllisyyden hoito, lyhyen aikavälin koulutustarpeen ennakointi, aluekehittämiseen ja elinkeinoelämän tarpeisiin liittyvät koulutustarpeet ja vaikuttaminen niiden kautta.

Työryhmätyöskentelyn, viranomaisverkostojen ja työelämäyhteistyön kautta edistetään työelämärelevanttien koulutusten ja osaamisen kehittämistarpeiden vastaavuutta ja toteutumista. Asiakaslähtöisen palveluprosessin kehittämiseen ja sujuvien urapolkujen rakentamiseen alueellisissa verkostoissa panostetaan.

SataeduProlla on omat tavoitteensa keskittyen ei-tutkintotavoitteisiin ammatillisiin työvoimakoulutuksiin, aikuisten maahanmuuttajien kotouttamiskoulutuksiin, julkisiin työvoimajärjestöpalveluihin (mm. osaamiskar-

toituksiin, kielitaidon kartoituksiin ja urasuunnitteluihin) sekä aloittavien yrittäjien starttirahalausuntoihin ja neuvontaan. Työvoimakoulutus on työikäisen väestön koulutusta, jonka tavoitteena on parantaa osallistujien mahdollisuuksia pysyä työmarkkinoilla tai päästä sinne takaisin.

Tavoitteet:

- opiskelijoiden työllistyminen (ml. maahanmuuttajat, osa-työkykyiset, muut vaikeasti työllistyvät ryhmät)
- koulutusten työelämlähtöisyys
- työvoimakoulutusten VOS-kiintiön täyttyminen ja koulutusten työelämlähtöisyys
- uudenlaiset koulutuksen järjestämistavat
- laaja kumppanuusverkosto yrityksiä, rahoittajia ja muita tahoja erilaisissa yhteistyöku- vioissa
- Sataedun asiantuntijuus työelämäverkostoissa
- opiskelijoiden siirtyminen SataeduPron koulutuksista tutkintotavoitteisiin koulutuksiin kuntayhtymään.

Toimenpiteet

- Tehdään toimivaa ennakointityötä, jotta työelämlähtöisyys voidaan varmistaa.
- Kehitetään työelämläpalauteprosessi sujuvaksi
- Tiivistetään työelämän ja koulutuspalveluiden yhteistyötä keskittyen työpaikalla tapahtuvan koulutuksen laatuun ja työllistymiseen varsinkin osa- ja vajaatyökykyisten sekä maahanmuuttajien kohdalla.
- Lisätään opettajien osaamista erityisryhmien työpaikalla tapahtuvan koulutuksen laadun nostamiseksi.
- Panostetaan työvoimakoulutusten vaikuttavuuteen.
- Otetaan käyttöön Palvelulupaussopimukset kaikilla opintoaloilla.
- Otetaan uusi työpaikkaohjaajien koulutusmalli käyttöön ja tarvittaessa kehitetään sitä.
- Tehdään työelämläyhteistyöhankkeita tarpeen mukaan.
- Kehitetään edelleen uraohjausmallia.
- Kehitetään kummiyritystoimintaa ja alumnitoimintaa.
- Luodaan Työelämän digiosaaja-malli.
- SataeduPro rakentaa aktiivisesti koulutus- ja muuta palvelutarjontaansa eri alojen tarpeita vastaavaksi yhteistyössä koulutuskuntayhtymän, työ- ja elinkeinoviranomaisten sekä yritysten ja muiden työnantajatahojen kanssa.



Lisätietoa: Klikkaa!

Työelämäyhteistyö

Työpaikalla järjestettävä koulutus

Työvoimakoulutus

Koulutussopimus

Oppisopimus

5. Opettajien ja ohjaajien pedagogisen osaamisen varmistaminen

Opettajien ja ohjaajien osaamisen kehittämisen tulee olla systemaattista ja pitkäjänteistä ja ottaa huomioon opettajuuden muutos yksintekijästä yhdessätekijäksi.

Vuonna 2021 aloitetaan käytäntö, jossa jokainen ammatillinen opettaja, jonka ajantasaisesta työelämäkokemuksesta on yli viisi vuotta, on työelämäjaksolla viikon neljän vuoden eli tämän strategiakauden aikana.

Opettajien ja ohjaajien osaamiseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet johdetaan osaamisarvioista, keskusteluista koulutuspäälliköiden kanssa sekä tiimien osaamisen kehittämissuunnitelmista.

Toimenpiteitä opettajien ja ohjaajien pedagogisen osaamisen kehittämiseen:

- Koulutuksissa on osallistumisvelvollisuus osaamisarvioiden tulosten perusteella.
- Tiimien osaamistasapaino varmistetaan osaamisen kehittämissuunnitelmilla.
- Tiiminvetäjille järjestetään koulutusta.
- Omaehtoiseen kouluttautumiseen ja erityispedagogisten taitojen hankkimiseen kannustetaan.
- Kannustetaan erilaisiin kokeiluihin mm. hankkeiden avulla.

Klikkaa tästä ja INSPIROIDU!

...erilaisista malleista työelämälähtöisen osaamisen hankkimiseen

...työelämässä tapahtuvan oppimisen monista mahdollisuuksista

6. Strategian pedagogisten tavoitteiden edistymisen seuranta

Pedagogisen ohjelman toteuttamisen päävastuun kantaa pedagoginen johtoryhmä. Sen tehtävänä on kehittää, koordinoida ja ohjata pedagogisen käsikirjan toimeenpanoa ja tavoitteiden saavuttamista.

Pedagogisen käsikirjan tavoitteiden toteutus, aikataulu ja mittaaminen tarkentuvat strategiakauden edetessä. Toteutus ja toimenpiteet otetaan huomioon talousarviossa ja -suunnitelmassa. Toteutumisen seuranta alkaa lähtötason määrittämisestä.

Sen jälkeen pedagogisen käsikirjan tavoitteiden saavuttamisen tarkistamisen yhteydessä voidaan määritellä tarkempia tavoitetasoja, jotka ovat samoja kuin talousarviossa.



6.1. Vuosittaiset pedagogisen kehittämisen painopisteet strategiakauden aikana

2020

- lähtötilanteen arviointi, perusasiat kuntoon (mm. pätevyydet)
- tiimien organisointi vuodelle 2021
- pedagogisen hyvinvoinnin johtaminen-koulutus
- tiedolla johtamisen työryhmän perustaminen
- johtamisen nykytilan arviointi

2021

- opettajien osaamiskartoitus
- HANSUT
- tiimien osaamisen kehityssuunnitelmat
- tiiminvetäjien koulutus
- tiimien toiminnan arviointi ja kehittäminen (syksy)
- tiedolla johtamisen käytännöt
- tiimitoiminnan johtamisen kehittäminen
- yhteisten toimintatapojen vahvistaminen

2022

- monimuotoisten oppimisympäristöjen rakentaminen valittuihin toimipaikkoihin
- tiimien osaamisen kehittämistä
- ohjauspalveluiden kehittäminen
- Luotsi-toiminnan vakiinnuttaminen
- Palvelulupausprosessin kehittäminen
- Kestävän kehityksen huomiointi
- eSataedun kehittäminen

Vuosien 2023 – 2024 painopisteet täsmennetään seuraavan päivityksen yhteydessä.

6.2 Tiedolla johtaminen osana pedagogista kehittämistä

Tiedolla johtamisella tarkoitetaan faktatietoon perustuvaa päätöksentekoa. Tietojohtamiseen kuuluvat valikoitujen toimintaa kuvaavien mittareiden määrittely sekä mittarien systemaattinen seuranta.

Keskeistä on muodostaa yhteinen käsitys organisaation toiminnan tuoksellisuudesta ja vaikuttavuudesta. Tärkeää on myös, että tiedolla johtaminen organisaatiossa perustuu tiedon ajantasaisuuteen, luotettavuuteen, systemaattisuuteen, yhtenäisyyteen sekä yhteiseen ymmärrykseen.

Sataedussa on aloitettu työ tietojohtamisen vahvistamiseksi sekä keskeisimpien mittareiden valitsemiseksi. Tarkasteltavien prosessien sekä asetettavien mittareiden lisäksi tavoitteena on tietovarannon luominen sekä henkilöstön tieto-osaamisen kehittäminen.

Yksi osa-alue tiedolla johtamisessa on pedagogisessa käsikirjassa esitettyjen kehitystoimenpiteiden toteutumisen vaikutus Sataedun talousarvioon valittuihin mittareihin. Viereisessä kuvassa on esimerkinomaisesti kuvattu tärkeimpiä mittareita, joihin kehitystoimenpiteet vaikuttavat.

6.3. Mittarit

Määrällisinä mittareina käytetään samoja kuin talousarviossa olevat toiminnalliset tavoitteet.

Laadullisia mittareita kehitetään strategiakauden aikana.

Toimenpiteet:

- Lisätään systemaattisen tarkasteluun tiimitoiminnan mittarit.

