



OPETUKSEN JÄRJESTÄJÄN PAIKALLINEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA 2018-2020

OSAAVA JA HYVINVOIVA SOMERO



Opetushallitus on laatinut yhteisen mallin kunnissa tapahtuvan strategisen suunnittelun tueksi. Someron paikallinen opetuksen järjestäjän kehittämissuunnitelma eli KuntaKesu yhdistää kunnan omat kehittämistarpeet valtakunnallisiin kehittämissuunnitelmiin, joista muodostuu tavoitteellinen kokonaisuus.

Someron Kuntakesun valmistelun työryhmään ovat osallistuneet sivistysjohtaja, koulujen rehtorit/koulunjohtajat, kasvatuspäällikkö, päiväkodin johtajat ja koulujen vararehtorit/koulunjohtajat. Vastuualueiden/yksiköiden suunnitteluryhmät/kehittämistyöryhmät sekä henkilöstö ovat antaneet oman näkemyksensä laadittuun suunnitelmaan. Huoltajien näkemyksiä on kartoitettu kyselyllä. Koulujen oppilaskunnissa ja päiväkotien lasten kokouksissa on kuultu lasten mielipiteitä kehittämistarpeista.

Somerolla kehittämissuunnitelma päätettiin laatia siten, että se kattaa varhaiskasvatuksen, esiopetuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen. Kehittämissuunnitelma on laadittu uuden valtuustokauden loppuun, 2018-2020. Suunnitelmassa esitetään kehittämistoimenpiteitä, jotka toteutetaan valtuustokauden aikana.



Someron kaupunki

23.1.2018

Opetushallituksen mallin mukaisesti suunnitelma ohjaa opetuksen järjestäjää tarkastelemaan toimintaansa neljän näkökulman; oppijoiden oppimisen, henkilöstön osaamisen, kestävän hyvinvoinnin sekä johtamisen kautta. Jokaista kehitettävää osa-aluetta lähestyttiin nykytilan arvioinnin avulla. Kehittämistyön taustaksi koottava nykytilan kuvaus laadittiin rakenteiden ja resurssien, henkilöstön ja osaamisen sekä toimeenpanon ja seurannan näkökulmasta. Näiden pohdinnan pohjalta on luotu konkreettiset kehittämiskohteet, joita paikallisesti kehitetään.

Kehittämissuunnitelman lähtökohtana on uusien esiopetuksen ja perusopetuksen sekä lukion opetussuunnitelmien käyttöönotto (1.8.2016 lähtien, yläkoulu 1.8.2017 alkaen). *KuntaKesun kaudella 2018-2020 kaikista tärkeimpänä tavoitteena on saada uusi varhaiskasvatussuunnitelma sekä esiopetuksen, perusopetuksen ja lukion opetussuunnitelmat osaksi yksiköiden toimintakulttuuria.*

KuntaKesun valmistelussa on huomioitu Someron kaupungin nykyinen voimassaoleva strategia sekä uuden kaupunkistrategian työstäminen. Lisäksi KuntaKesun laadinnan aikana on valmisteltu yläkoulun ja lukion siirtymistä uusiin koulukeskuksen tiloihin kevätlukukaudella 2018.

Suunnitelman rakenne

KuntaKesun rakenteen suunnittelu käynnistyi joulukuussa 2016 professori Jukka Alavan KuntaKesun koulutuksen avulla. Huhtikuussa 2017 sivistyslautakunnan jäsenille pidettiin iltakoulu KuntaKesun tavoitteista. Näissä tilaisuuksissa nousseet kehittämistarpeet olivat täysin samansuuntaiset Opetushallituksen KuntaKesu-mallin kehittämiskohteiden kanssa, joten päädyttiin käyttämään pohjana Opetushallituksen KuntaKesu-mallia.

KuntaKesu jakaantuu neljään osa-alueeseen, joille kullekin on Opetushallituksen osalta määriteltä keskeinen kehittämisen kohde seuraavasti:

- A. Oppimaan oppiminen:
- B. Henkilöstön osaaminen:
- C. Kestävä hyvinvointi:
- D. Johtaminen:

Someron KuntaKesussa kullekin kehittämiskohteelle on laadittu tavoitetila ja niille kaksi kehittämiskohdetta.

Arvot: Someron esiopetuksen arvoina ovat asiakaslähtöisyys, yhteistyö ja vastuullisuus. Perusopetuksen arvoina ovat yhteistyö, vastuullisuus ja hyvinvointi.

Visio: Osaava ja hyvinvoiva Somero



Someron kaupungin strategia

Visio 2025

Someron kaupunki on vireä, vihreä ja turvallinen terveen väestön maaseutukaupunki, jonka kehityksen voimavaroina ovat yhteisöllisyys sekä monipuoliset asumisen, yrittämisen ja työn tekemisen mahdollisuudet. Paikallisiin luonnonvaroihin perustuvia työllistäjiä ovat lähien energia ja elintarviketuotanto. Somero tunnetaan vahvasta ja monipuolisesta kulttuurista sekä kuntakokoonsa nähden poikkeuksellisista palveluista ja vapaa-ajanviettomahdollisuuksista.

Kuntaorganisaationa Someron kaupunki tunnetaan esimerkillisestä työyhteisökulttuurista, yritysystävällisyydestä ja kuntalähtöisistä palveluista.

Kuntatason linjaukset: Palvelutuotanto

- Peruspalvelujen kustannustehokkuuden ja laadun lisääminen asukaslähtöisesti toimialojen välisillä uusilla ratkaisuilla.

Tavoitteet/palvelutuotanto:

1. Koulutus- ja kasvatuspalveluiden keskittäminen itä-keskusta-länsi alueille (Pitkäjärvi, keskusta, Oinasjärvi) kouluverkko-suunnitelman mukaisesti.



Someron kaupunki

23.1.2018

2. Tieto- ja viestintätekniikan hallittu käyttöönotto yhteistyössä tietohallinnon kanssa sekä etä- ja verkko-opetuksen hyödyntäminen (esim. lukio-opetuksen tarpeisiin)

Kuntatason linjaukset: Yhdyskuntarakenne ja maankäyttö

- Käyttökustannuksiltaan tehokkaan palvelurakenteen (koulutus, varhaiskasvatus) toteutusta tukeva maankäytön suunnittelu ja kunnallistekniikaltaan kustannustehokas yhdyskuntarakenne.

Tavoitteet/ Yhdyskuntarakenne ja maankäyttö:

1. Koulukeskuksen uudisrakentaminen olemassa olevalle tontille keskustan palvelurakenne ja liikenteelliset yhteydet huomioiden
2. Oinasjärven ja Pitkäjärven koulukiinteistöjen kehittäminen

Kuntatason linjaukset/Elinkeinopolitiikka

- Nykyisten yritysten pysyvyyttä ja kasvumahdollisuuksia sekä uusien yritysten syntyä edistävät tukitoimenpiteet ja riittävien sijoittumismahdollisuuksien tarjonta uusille yrityksille.

Tavoitteet/Elinkeinopolitiikka:

1. Yrittäjyyskasvatuksen vakiinnuttaminen lukion ja yläkoulun opetussuunnitelmaan
2. Luonnontieteiden/biotalous painottaminen lukion kurssitarjonnassa

Kuntatason linjaukset/Alueellinen yhteistyö ja edunvalvonta

- Someron kaupungin itsenäistä asemaa ja lähipalvelutarjonnan pysyvyyttä tukeva kuntayhteistyö.

Tavoitteet/alueellinen yhteistyö ja edunvalvonta:

1. Lukion kurssi-/projektiyhteistyö lähikuntien lukioiden kanssa kustannus- ja imago-hyötyjen saamiseksi
2. Sähköisten oppimisympäristöjen yhteiskäyttö lähikuntien kanssa
3. Yrittäjyyskasvatuksen yhteistyö maakunnallisten toimijoiden kanssa

Varhaiskasvatuspalvelut

Somerolla varhaiskasvatuspalveluita tarjotaan päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Esiopetusta tarjotaan päiväkodeissa. Päiväkoteja on kaikkiaan kuusi (Leivonpesä, Tuulihattu, Tervapääsky, Lamminniemi, Leppäkerttu ja Sammalniitty), joista Lamminniemi toimii perhepäivähoidon varahoitoyksikkönä. Perhepäivähoitajia on työsuhteessa yhteensä 17 hoitajaa.



Someron kaupunki

23.1.2018

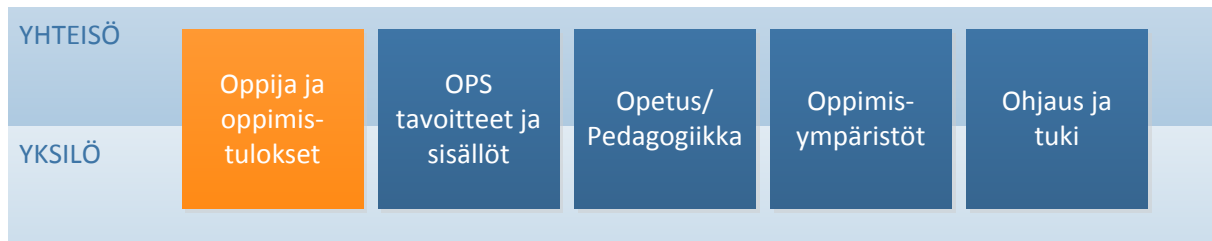
Opetuspalvelut

Somerolla perusopetusta toteutetaan neljässä alakoulussa (Joensuu, Kirkonmäki, Pitkäjärvi ja Oinasjärvi) sekä Kiiruun yläkoulussa. Lukio-opetusta tarjoaa Someron lukio.

Omaleimaista Someron perusopetukselle ja lukiolle on henkilöstön korkea pätevyysaste sekä vähäinen henkilöstön vaihtuvuus. Henkilöstö on työhönsä sitoutunutta. Pitkäjänteinen, laadukas työ varhaiskasvatuksesta lähtien heijastuu muun muassa Someron lukion hyvissä yo-tuloksissa.

A. OPPIMINEN

Oppiminen on elinikäistä ja edellisen tiedon pohjalle rakentuvaa. Se voidaan nähdä sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Myös oppimisen kokonaisuus voidaan jäsentää osatekijöihin. Nämä osatekijät ovat osa oppimisprosessia. Tässä opetuksen järjestäjän kehittämissuunnitelmassa oppiminen painottuu oppilaan osaamisen kehittämiseen.



2018 – 2020 painopiste:

Oppimistulosten parantaminen

Tavoitetilan kuvaus:

- Somerolaisilla lapsilla ja nuorilla on hyvät oppimistulokset, ja heille mahdollistetaan aktiivisen toimijan rooli. Kaikki yläkoulusta pääsevät saavat jatko-opintopaikan.
- Kaupungissa on yhtenäinen kasvun ja oppimisen polku.
- Varhaiskasvatuksen ja koulujen oppimisympäristöt ovat turvallisia, viihtyisiä, innostavia, ajanmukaisia, monipuolisia, joustavia ja yhdenmukaisia.
- Toiminnan kehittäminen ja arviointi on suunnitelmallista. Arviointi ja johtaminen ohjaavat toiminnan kehittämistä.



Kehittämiskohteet

Kehittämiskohde 1. Lapsilähtöinen oppiminen

Tavoitteet:

- Lapselle/oppilaalle/opiskelijalle mahdollistetaan aktiivisen toimijan rooli.
- Jokaisen oppilaan vahvuuksien ja erilaisten oppijoiden tarpeiden huomioon ottaminen.
- Somero on jatkossakin valtakunnallisissa oppimistuloksissa ja ylioppilastutkintotuloksissa selkeästi yli keskitason.

Toimenpiteet:

- Uusien opetussuunnitelmien ja varhaiskasvatussuunnitelman sisältöjen jalkauttaminen.
- Lapset/oppilaat/opiskelijat mukana toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa (osallisuuden mahdollistaminen).
- Toiminnallisuuden ja yritteliäisyyden korostuminen oppimisprosessissa.
- Luodaan eheä kasvun ja oppimisen polku:
 - o luodaan yhtenäinen ja joustava esi- ja alkuopetus muun muassa nivelvaiheyhteistyön kehittämisellä; yhteiset tapaamiset ja koulutukset, osana toimintasuunnitelmaa
 - o nivelvaiheyhteistyö alakoulu-yläkoulu sekä yläkoulu-lukio
 - o palvelualueiden ja toimialojen välinen joustava yhteistyö (mm. lastensuojelu, perhetyö, nuorisotyö)
 - kehitetään paikallisesti toimintoja osana hallituksen LAPE-kärkihanketta
- Tuetaan kasvatusta ja opetushenkilöstöä lapsen vahvuuksien ja tuen tarpeen tunnistamisessa sekä yksilöllisten tukitoimenpiteiden toteuttamisessa.
- Yhteistyön mahdollistaminen varhaiskasvatusryhmien/luokkien sisällä, varhaiskasvatusyksikön/koulun sisällä, varhaiskasvatusyksiköiden/koulujen välillä, yli kuntarajojen sekä verkostoitumalla
- Arvioinnin kehittäminen

Vastuut:

- Henkilöstö, yksiköiden esimiehet, varhaiskasvatuksen ja sivistystoimen hallinto, oppilas/opiskelijahuoltoryhmät, koulukuraattori, koulupsykologi
- LAPE-ohjausryhmä ja –työryhmä

Aikataulu:

- Uusien opetussuunnitelmien ja varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttaminen yksiköissä 2018-2020; arvioinnin kehittäminen 2018-
- Nivelvaiheyhteistyön jatkuva kehittäminen v. 2018-
- Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman päivittäminen sekä toimintojen



kehittäminen osana hallituksen LAPE-kärkihanketta, Varsinais-Suomen Lupa antaa –hankkeessa v. 2018

- Kolmiportaisen tuen jatkuva prosessi
- Koulutuksia lapsilähtöisen oppimisen tukemiseen v. 2018-2020

Arviointi:

- Yksiköiden toimintakertomukset, oppimistulosten arviointi, valtakunnallinen arviointi, laatuarviointi, toisen asteen tutkinnon suorittaneiden määrä (mittari), asiakastytyväisyyskyselyt

Kehittämiskohde 2. Oppimisympäristöt

Tavoitteet:

- Turvalliset, terveelliset, viihtyisät, ajanmukaiset, innostavat, monipuoliset, joustavat ja yhdenmukaiset oppimisympäristöt (ulko- ja sisätilat, välineet, materiaalit) mahdollistavat laadukkaan oppimisen ja opettamisen sekä lisäävät hyvinvointia

Toimenpiteet:

- Oppimisympäristöjä kehitetään palvelemaan uusien opetussuunnitelmien ja varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteita. Mahdollistetaan henkilöstön ja lasten/nuorten osallistuminen oppimisympäristöjen kehittämiseen. Toimintaympäristöjä kehitetään toimialojen yhteistyönä.
- Laaditaan oppimisympäristöjä koskeva selvitys (ulko- ja sisätilat, välineet, materiaalit).
- Tvt-strategian toimeenpano
- Lisätään laitekantaa (yläkoulut ja varhaiskasvatus) ja ylläpidetään yksiköiden nykyistä laitekantaa.
- Uhkatilanteiden käsittely, kirjaaminen ja tilastointi (yksiköiden toimintakertomukset)

Vastuut:

- Yhteistyö teknisen toimen tilahallinnon kanssa toimitilasuunnittelussa kaupungin toimitilastrategian pohjalta ja tietohallinnon kanssa oppimisympäristöjen kehittämisessä esim. tvt-laitehankinnoissa opetustoimen (esiopetus, perusopetus, lukio) tvt-strategian pohjalta
- Esimiehet vastaavat uhkatilanteiden raportoinnista ja käsittelystä

Aikataulu:

- Laaditaan oppimisympäristöselvitys vuonna 2019
- Yläkoulun ja esiopetuksen laitekannan lisääminen talousarvion investointina 2018,



Someron kaupunki

23.1.2018

yksiköiden laitekannan ylläpito 2018-2020

- Opetustoimen tvt-strategian toimenpideohjelma valmis ja tvt-strategia otettu käyttöön kaikissa yksiköissä vuonna 2018
- Jatkuva prosessi

Arviointi:

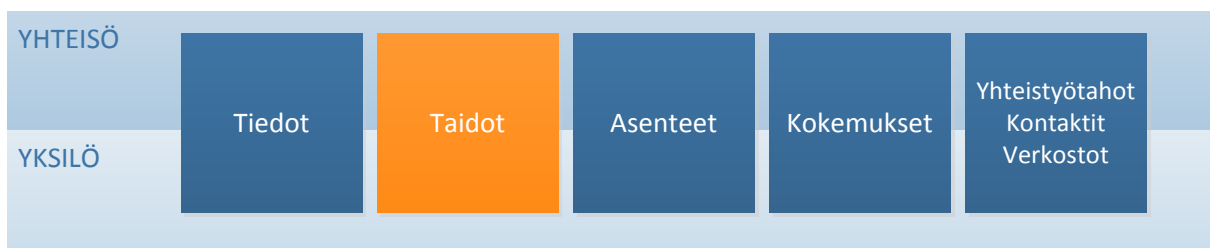
- Yksiköiden toimintakertomukset, kaupungin toimitilastrategian arviointi, tvt-strategian toimeenpanon arviointi (esim. laitehankinnat), valtakunnalliset kyselyt, asiakastyytyväisyyskyselyt, oppimisympäristöselvitys valmis 2019



B. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

Osaamisen vahvistaminen on elinikäisen oppimisen kivijalka. Se voidaan jakaa yksilön ja yhteisön osaamisen kehittämiseen. Yksilön osaamisen kehittäminen on ammatillisuuden lisäämistä ja yhteisön osaamisen kehittäminen on yhteisöllistä oppimista.

Osaamisen kokonaisuus voidaan jäsentää viiteen osatekijään. Jokaiselle osatekijälle voidaan määritellä tavoitteet ja toimintatavat. Tässä opetuksen järjestäjän kehittämissuunnitelmassa osaaminen painottuu henkilöstön osaamisen kehittämiseen.



2018 – 2020 painopiste:

Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen yhteisöllisessä työskentelyssä

Tavoitetilan kuvaus:

Henkilöstö on voimavara. Henkilöstön osaaminen on monipuolista, laaja-alaista ja vastaa tulevaisuuden tarpeita. Henkilöstö jaksaa hyvin työssään, kokee työnsä merkityksellisenä ja on innostunut niin omasta työstään kuin oman osaamisensa kehittämisestä.

Yksiköissä, yksiköiden tiimien välillä ja yksiköiden sekä vastualueiden välillä jaetaan osaamista yhteisöllisessä työskentelyssä.

Kehittämiskohteet

Kehittämiskohde 1. Henkilöstön pedagogisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen tulevaisuuden oppijan tarpeet huomioiden

Tavoitteet:

- Henkilöstön osaamisen kehittäminen on systemaattista ja monipuolista ottaen huomioon uusien opetussuunnitelmien ja varhaiskasvatussuunnitelman vaatimukset.
- Kehitetään tieto- ja viestintäteknologian pedagogista osaamista: oppimisessa hyödynnetään entistä enemmän ja monipuolisemmin teknologiaa.
- Henkilöstöä tuetaan koulutuksiin osallistumisessa.

Toimenpiteet:

- Osaamisen kehittäminen on osana yksiköiden vuotuista suunnittelua. Henkilöstö osallistuu vuosittaisen koulutussuunnitelman laatimiseen. Koulutustarpeita



Someron kaupunki

23.1.2018

arvioidaan vuosittain kehityskeskusteluiden yhteydessä ammatillisen henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman avulla ja ilmenneet koulutustarpeet kirjataan koulutussuunnitelmaan.

- Henkilöstölle järjestetään mahdollisuus kouluttautua.
- Tieto koulutuksista on helposti saatavilla ja tavoittaa koko henkilöstön.
- Järjestetään yhteisiä koulutustilaisuuksia entistä enemmän (varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus ja lukio).
- Laaditaan henkilökohtainen osaamiskartoitus kaupungin uuden henkilöstöohjelman käyttöönoton yhteydessä.

Vastuut:

- Yksiköiden/vastuualueiden esimiehet vastaavat oman yksikkönsä koulutussuunnitelmasta ja koulutuksista informoimisesta.
- Sivistystoimen hallinto vastaa yhteisten koulutusten organisoimisesta, ammatillisen kehittämissuunnitelman sekä osaamiskartoituksen käyttöönotosta.

Aikataulu:

- Jatkuva prosessi, koulutussuunnitelmat laaditaan yksiköissä syys-lokakuussa vuosittain ja koulutusraportointi tammikuussa vuosittain, ammatilliset kehittämissuunnitelmat ja osaamiskartoitukset otetaan käyttöön 2020

Arviointi:

- Kehityskeskustelut, koulutussuunnitelmat ja –raportit, tvt-strategian arviointi, ammatilliset kehittämissuunnitelmat ja osaamiskartoitukset

Kehittämiskohde 2. Yhdessä oppimisen toimintakulttuuri

Tavoitteet:

- Oppiva yhteisö. Varhaiskasvatus ja koulut toimivat oppivana yhteisönä, joissa henkilöstöä kannustetaan oppimiseen.
- Tehdään yhdessä.
- Lisätään tietoisuutta opetuksen eri tahojen toiminnasta sekä toimintamalleista yksiköiden välillä.
- Jaetaan osaamista yksiköissä, yksiköiden sekä vastuualueiden välillä sekä muiden toimijoiden kanssa.

Toimenpiteet:

- Kehitetään yhteisöllistä toimintakulttuuria varhaiskasvatussuunnitelman ja uusien opetussuunnitelmien mukaisesti yksiköiden sisällä, yksiköiden välillä, vastuualueiden välillä sekä muiden toimijoiden kanssa.



- Perusopetuksessa tutoropettajatoiminnan aloittaminen.
- Tvt-pedagogisen tiimin osaamisen jakaminen.
- Yrittäjyyskasvatuksen tiimin osaamisen jakaminen.
- Tehdään yhteistyötä ja verkostoidutaan.

Vastuut:

- Jokaisella työntekijällä on vastuu yhteisöllisyyden kehittämisessä ja yksiköiden esimiehet vastaavat yhdessä oppimisen toimintakulttuurin kehittämisen johtamisesta omassa yksikössään.
- Yksiköiden esimiehet ja sivistystoimen sekä varhaiskasvatuksen hallinto vastaavat yhdessä oppimisen toimintakulttuurin luomisesta eri tahojen välillä.
- Sivistystoimen hallinto vastaa tutoropettajatoiminnan käynnistämisestä.
- Pedagoginen tvt-tiimi vastaa tvt-osaamisen jakamisen kehittämisestä.
- Yrittäjyyskasvatuksen tiimi vastaa yrittäjyyskasvatuksen jakamisen kehittämisestä.

Aikataulu:

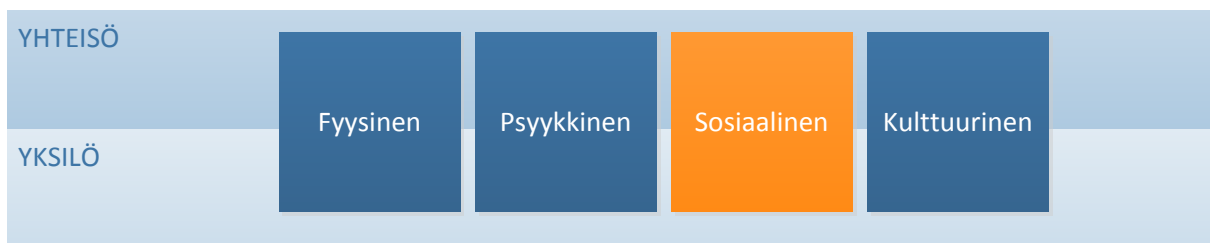
- Jatkuva prosessi, tutoropettajatoiminta aloitetaan vuonna 2018

Arviointi:

- Yksiköiden toimintakertomukset, tvt-strategian arviointi, jatkuvan palautteen hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä

C. KESTÄVÄ HYVINVOINTI

Hyvinvointi on osaamisen ja oppimisen perusta. Se voidaan nähdä yksilön, yhteisön ja ympäristön hyvinvointina. Hyvinvointi voidaan jäsentää neljään osa-alueeseen. Nämä osa-alueet muodostavat yhdessä vahvan pohjan kestäväälle hyvinvoinnille.



2018 – 2020 painopiste:

Turvallisen kasvu- ja oppimisympäristön toimintakulttuurin vahvistaminen



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

Someron kaupunki

23.1.2018

Tavoitetilan kuvaus:

Somerolainen lapsi/nuori omaa terveen itsetunnon, voi hyvin ja on innostunut oppimaan uusia asioita. Hyvinvoiva henkilöstö on parhaan mahdollisen kasvun ja oppimisen perusta.



Kehittämiskohteet

Kehittämiskohde 1. Hyvinvoiva lapsi/nuori

Tavoite:

- Lapsen terveen kasvun edistäminen.

Toimenpiteet:

- Vahvistetaan lapsen/oppilaan myönteisiä kokemuksia itsestään oppijana.
- Oppijan vastuullistaminen
- Tuetaan oppilaiden kasvua tapakasvatuksella.

- Lasten/nuorten tunne- ja turvataitoja kehitetään hyödyntäen mm. Mielenterveysseuran materiaaleja.
- Läsnäoleva ja kuunteleva aikuinen arjen työssä
- Kivakoulu

- Fyysisen hyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksen llo kasvaa liikkuen – ohjelmalla ja perusopetuksessa Liikkuva koulu –hankkeella.

- Valmistellaan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma yhteistyössä perusturvan kanssa.
- Yhteistyö tukipalveluiden ja sidosryhmien kanssa (mm. oppilashuolto, sosiaalitoimi, nuorisotoimi); tukipalveluiden saatavuus
 - o Kehitetään paikallisesti toimintoja osana hallituksen LAPE-kärkihanketta, Varsinais-Suomen Lupa auttaa –hankkeessa.

- Yhteistyö huoltajien kanssa

Vastuut:

- Jokainen työntekijä, yksiköiden esimiehet, oppilas/opiskelijahuolto, koulukuraattori, koulupsykologi, sivistystoimen/varhaiskasvatuksen hallinto (hankkeet)
- LAPE-ohjaus- ja työryhmä

Aikataulu:

- Jatkuva prosessi
- Osallistutaan llo kasvaa liikkuen -ohjelmaan ja Liikkuva koulu –hankkeeseen vuosina 2018-2020.
- Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman päivittäminen sekä toimintojen kehittäminen osana hallituksen LAPE-kärkihanketta, Varsinais-Suomen Lupa auttaa –hankkeessa v. 2018

Arviointi:

- Yksiköiden toimintakertomukset, hankkeiden/ohjelmien toteutuminen (esim. mittarit), lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, kyselyt



Kehittämiskohde 2. Hyvinvoiva henkilöstö

Tavoite:

- Henkilöstö jaksaa työssään ja voi hyvin.

Toimenpiteet

- Omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen yhteisöllisen johtajuuden kautta. Tiimirakenteet suurimmissa yksiköissä.
- Kehityskeskusteluiden kehittäminen ja säännöllinen toteuttaminen.
- Yhteisten toimintatapojen kehittäminen ja dokumentointi.

- Työnohjausmahdollisuus kaikilla vastuualueilla.
- Kehitetään oppivaa yhteisöä siten, että jaetaan vertaistukea yksiköissä.
- Kiinnitetään huomiota tasapuoliseen resurssointiin ja ryhmäkokoihin.
- Terveysliikunnan edistäminen: kannustetaan henkilöstöä käyttämään kaupungin tarjoamaan E-passia ja tyhy-rahaa.
- Kaupungin henkilöstölle tarjoamien hyvinvointipalveluiden kehittäminen.

Vastuut:

- Yksiköiden esimiehet, sivistystoimen ja varhaiskasvatuksen hallinto, keskushallinto (työnohjaus, tyhy-rahaa, hyvinvointipalvelut)

Aikataulu:

- Kehityskeskusteluiden uudistaminen v. 2019
- Työnohjaus v. 2018-

Arviointi:

- Yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmat, henkilöstön työhyvinvointikyselyt, kehityskeskustelut

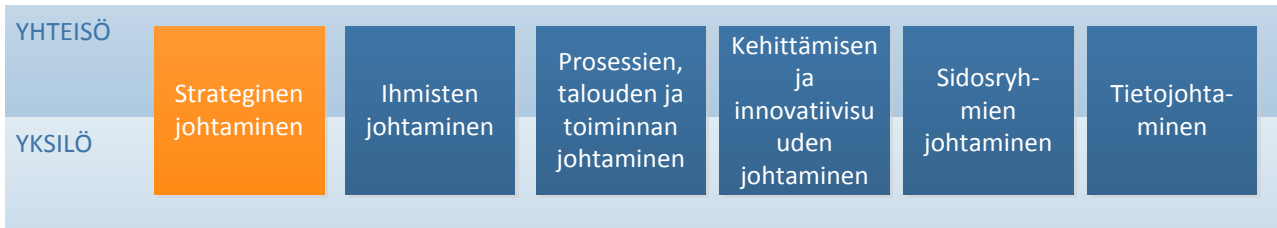


Someron kaupunki

23.1.2018

D. JOHTAMINEN

Johtaminen on onnistumisen organisointia. Se on sitä sekä yhteisön että yksilön näkökulmasta. Johtamisen kokonaisuus voidaan jäsenellä kuuteen osa-alueeseen. Kullekin osa-alueelle voidaan määritellä tavoitteet ja toimintatavat.



2018 – 2020 painopiste:

Pedagogisen johtamisen ja yhteisöllisen johtamisen vahvistaminen

Tavoitetilan kuvaus:

Johtaminen on osaavaa, kannustavaa, innostavaa, läsnä olevaa, tasapuolista, johdonmukaista ja tulevaisuuteen suuntaavaa. Yhteisöllisessä johtamisessa johtaminen on osallistavaa ja yhteisöllistä sekä henkilöstön osaamista hyödyntävää.

Kehittämiskohde 1. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen järjestäjän laatujärjestelmän kehittäminen ja toimeenpano

Tavoite:

Kasvatusta ja opetusta arvioidaan sekä kehitetään systemaattisesti laatujärjestelmän pohjalta. Laatujärjestelmä on johtamisen työkalu.

Toimenpiteet:

- Kartoitetaan eri laatujärjestelmiä ja valitaan organisaation tarpeisiin sopivin järjestelmä.
- Järjestetään koulutusta laatutyöstä.
- Laaditaan paikalliset laatukriteerit.
- Otetaan käyttöön laatukriteerit varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa sekä lukiossa.

Vastuut:

Sivistystoimen ja varhaiskasvatuksen hallinto vastaa laatujärjestelmän työstämisestä ja toimeenpanosta.

Aikataulu:

Laatujärjestelmien kartoittaminen, koulutukset ja paikallisen laatujärjestelmän laatiminen v. 2018-2019



Laatujärjestelmä otetaan käyttöön v. 2020 yksiköissä ja vastuualueilla

Arviointi:

Laatutyön kehittämisen suunnitelma toimitetaan sivistyslautakunnalle tiedoksi vuoden 2019 aikana

Kehittämiskohde 2. Yhteisöllisen johtamisen tukeminen

Tavoitteet:

Johtamisen osaamisen kehittäminen ja mentorointi

Toimenpiteet

- Yksiköiden esimiehille, vararehtoreille/-koulunjohtajille järjestetään säännöllisesti yhteisiä strategista, pedagogista ja yhteisöllistä johtamista edistäviä koulutuksia.
- Yksiköissä toteutetaan yhteisöllistä johtamista (esim. suunnitteluryhmät, tiimit).
- Esimiehet toteuttavat kannustavaa, innostavaa, kuuntelevaa ja läsnäolevaa johtamisotetta.
- Verkostoituminen

Vastuut:

- Esimiehet, sivistystoimen ja varhaiskasvatuksen hallinto

Aikataulu:

- Jatkuva prosessi

Arviointi:

- Esimiesten kehityskeskustelut, yksiköiden sisäiset kehityskeskustelut, asiakastyytyväisyyskyselyt, yksiköiden toimintakertomukset, laatujärjestelmä