Johtoryhmän tapaaminen 1/2018

Paikka Neuvotteluhuone, Länsirannikon Koulutus Oy, Professorintie 5, Pori

Aika 16.4.2018 klo 17.00

Läsnä: Lasse Schultz

Juha Vasama

Juha-Pekka Koivusalo

Taina Kivioja

Elisa Vahteristo

Seppo Kaunisto

Kimmo Liljeroos

Juha Kuro

Tarja Klemetti

Vesa Lähteenlahti

Jaana Antila

Markku Heiniluoma

1

Vuosityöaika WinNovan hallitus päättää seuraavassa kokouksessa vuosityöaikaan siirtymisestä 1.8.2019 alkaen. Tätä siirtymistä varten perustetaan kahdeksan henkinen työryhmä, jossa on mukana neljä johdon edustajaa ja neljän työtekijöiden edustajaa (luottamusmiehet). Tämän työryhmän tarkoituksena on valmistella paikallista soveltamisohjetta. Tarkoituksena on, että soveltamisohjeesta saadaan riittävän laaja, soveltamisohjeessa tultaneen hyödyntämään OAJ:n ja KT:n tekemää ohjeistusta sekä katsoa muiden oppilaitosten laatimia ja käytössä olevia soveltamisohjeita kentältä. Suunnitelmissa on pitää henkilökunnalle ns. kickoff tyyppisiä infotilaisuuksia vuosityöajasta ja sen jalkauttamisesta winnovalaiseen toimintakulttuuriin. Tapaamisessa painotettiin työaikasuunnitelmien tärkeyttä sekä sen kiinni pitämisestä ja työaikaseurannan tärkeyttä. Tärkeätä on, että seurantajärjestelmä kykenee toimimaan hyvänä ja suorana raportointivälineenä. Tietohallinto on suunnittelemassa uutta järjestelmää työajanseurantaan. Erityisesti painotettiin koulutuspäälliköiden suurta roolia vuosityöajassa, joiden linja pitää olla kaikille selkeä ja johdonmukainen.

2

YTO-asiat Keväällä 2016 YT-neuvotteluiden yhteydessä sovittiin YTO-opintojen toteutusmallin uudistamisesta. Tämän pohjalta koottiin YTO-työryhmä valmistelemaan tätä mallia. Tarkoituksena on, että YTO-opintoja on riittävä määrä tarjolla sekä tarjolla on erilaisia oppimisympäristöjä, jotta opintojen nopeuttaminen olisi opiskelijoille mahdollista. Rehtori Juha Vasama esitteli tulevaa mallia, josta käytiin aktiivista keskustelua, lopputuloksena oli, että kaikilla uusilla vuonna 2018 aloittaville opiskelijoille taataan HOKS:n mukaisia YTO-opintoja niin pajatyyppisessä opetuksessa kuin verkko-opetuksena. Tilaratkaisuissa on päädytty järjestää opetus Professorintien opetustiloissa. Tarkoituksena on, että YTO-opintoja olisi tarjolla ns. tarjotinmallilla läpi vuoden, jolloin opiskelijan valmistuminen ei saada jäädä kiinni puuttuvista YTO-opinnoista eli opintoja on oltava jatkuvasti tarjolla. Oppipäivä rytmitettäisiin joko kolmen tai neljään kahden oppitunnin mittaiseen palaseen. Tilamäärä on joko kolme tai neljä luokkatilaa, jossa YTO-opintoja toteutetaan ”työpajatyyppisesti”. Ajatuksena on, että myös jatko-opintoihin jatkaville opiskelijoille oikeasti pystyttäisiin tarjoamaan riittävän laajoja YTO-opintokokonaisuuksia. Tärkeänä pidettiin, että YTO-opinnot vaativat enemmän aikaa ja ohjausta, johdon mielestä tämä malli olisi siihen hyvä. Tärkeätä on HOKS:in laatimisen yhteydessä tunnistettaisiin opiskelijan erityiset tarpeet myös YTO-opintojen osalta, jolloin opiskelijalle voidaan tarvittaessa tarjota enemmän ”tunteja” opintojen suorittamiseen. Ongelmaksi tiedostettiin, että ns. ryhmäidentiteetti kärsii tässä tilanteessa, kun opiskelijat itse koostavat omia opintotarjottimiaan, jotkut opiskelijat saattavat näin ollen koostaa omia opintotarjottimiaan muiden osallistujien mukaisesti eikä omista tarpeistaan. Yksilömalli tuo haasteita niin opettajalle kuin opiskelijalle, tämä ei välttämättä ole vielä 100% toimiva malli, mutta sitä parannetaan kehitysehdotusten mukaisesti.

Johto lupasi, että kaikille YTO-opettajille taataan OPV työaika. Tarkoituksena on, että tulevaisuudessa myös ammatilliset opinnot siirtyvät tähän ns. tarjotinmalliin, josta opiskelijat itse poimivat omat opintonsa. Tämä tulee tulevaisuudessa lisäämään opinto-ohjauksen määrää.

3

GPTW GPTW työryhmissä koostettujen palautteiden työstäminen on parhaillaan käynnissä. Laajennetussa johtoryhmän seuraavassa kokouksessa tätä työstetään eteenpäin. Johtoryhmän kaksi nostoa ovat:

1. Johtamiskokemuksen nostaminen, miten johtaminen koetaan käytännössä ja miten päätös jalkautetaan. Yhtenä johdon tärkeänä tavoitteena on työntekijöiden sitouttaminen tehtyihin päätöksiin. Surffaajia ja vapaamatkustajia ei enää sallita, jos yhteisiä pelisääntöjä ei noudateta. Tarkoituksena on saada toimintakulttuurin muutos. Hyvä johtajuus on aina kaksi suuntainen prosessi.
2. Palautteen antaminen, WinNovan tahtotilan huomioiminen ja osallistaminen. Tärkeänä pidetään tiedolla johtamisen strategiaa, osana tarkempaa suunnitelmaa ja kartoitusta henkilöstölle. LEAN ajattelumalli ja tiedolla johtaminen ovat yksi perusta strategiarahoitusta haettaessa oppilaitokselle. Tarkoituksena on tuoda päätöksentekoa lähemmäksi työnteon rajapintaa. Enemmän taloudellista valtaa aloille.

Johtoryhmä haluaa terävöittää, että sovitusta oppitunneista pidetään kiinni ja opiskelijoille tarjotaan heille lukujärjestyksen mukainen opetus. Poikkeustilanteista ja oppituntien peruuttamisesta pitää aina ilmoittaa koulutuspäällikölle. Sovitut oppitunnit pidetään sovitusti, samaa mieltä on myös paikallisyhdistys. Koulutuspäälliköille enemmän mahdollisuuksia erityisopetusjärjestelyihin.

Paikallisyhdistys nosti vielä esille, että johto näkisi opetuskäytössä olevien tieto- ja viestintäteknisten laitteiden tärkeyden sekä niiden monipuolisen käyttämisen mahdollisuudet yhtenä kehittämisen kohteena Winnovassa. Tärkeätä olisi, että hankkeiden kautta hankitut laitteet palautuvat tai jäävät opetuksen käyttöön.