

TAVOITTEET	TOIMENPITEET			ARVIOINTI	
	MINIMITASO	HYVÄ TASO	ERINOMAINEN TASO		
Innostamme henkilöstöä osallistumaan ja kehittämään omaehtoisesti ja työssä oppien.	OPISTO	Päätoiminen henkilöstömme osallistuu vähintään yhden päivän koulutukseen vuosittain.	Päätoiminen henkilöstö osallistuu kahden päivän koulutukseen vuosittain.	Päätoiminen henkilöstö osallistuu kolmen päivän koulutukseen vuosittain	Arviointia toteutetaan osana vuosikelloa.
	VERKOSTO				Arviointi opistoittain Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu
Rakennamme innostavat ja laadukkaat koulutuspalvelut Ilo oppia - verkostossa.	OPISTO		Tuemme yhdessä oppimista ja osaamisen jakamista ja hiljaisen tiedon tunnistamista.	Tuomme osaamisen kehittämisen lähelle opetus – ja asiakaspalveluhenkilöstöämme. Tuemme johtajia osaamisen kehittäjinä myös työnohjauksellisin keinoin.	Arviointi opistoittain
				Koulustarjonta on monipuolista ja innostaa osallistumaan.	Arviointi opistoittain
	VERKOSTO	Tiedotamme henkilöstöä ajankohtaisesta koulutuksesta www.iloppia.fi	Verkkopalvelumme tuo osaamisen kehittämiseen liittyvän tiedon saman katon alle	Verkkopalvelumme tarjoaa mahdollisuuden myös koulutuksiin ilmoittautumisiin ja palautteen antoon	Verkosto seuraa järjestettyjä koulutuksia vuosittain.
		Järjestämme yksittäisiä koulutuksia Ilo oppia! – opistoverkoston henkilöstöille	Järjestämme Ilo oppia opistojen henkilöstöille yhteisiä koulutuksia pitkäjänteisesti suunnitellen ja toteuttaen (koulustarvekysely joka 3. vuosi)		Palvelut ovat toteutuneet ja käytössä. Käyttäjätilastot
		Koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan yhteisesti.			Palvelut ovat toteutuneet ja käytössä. Käyttäjätilastot
	Otamme huomioon työuran eri vaiheet osaamisen kehittämisessä	OPISTO	Työyhteisön jäsenet ottavat huomioon ja tukevat toisiaan työuran eri vaiheissa.	Päätoimisille opettajille on laadittu henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat.	Päätoimisten opettajien kanssa käytävä kehittämisseskustelu sisältää myös henkilön uran eri vaiheissa kokemat tarpeet ja odotukset.
VERKOSTO		Opistot matkalla osaamisen kehittämiseen!			Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu
Edistämme henkilöstön työssä jaksamista	OPISTO	Opettajien ja toimistohenkilökunnan välillä on toimiva vuorovaikutus.	Työkyselyn toteutetaan joka neljäs vuosi koko opetushenkilöstölle.	Edistämme verkostoitumista ja osaamisen jakamista. Vahvistamme yhteisöllisyyttä.	Arviointi opistoittain Arviointi opistoittain
	VERKOSTO			Ilo oppia –opistoverkoston yhteiset koulutukset ja kollegiaaliset tapaamiset.	Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu
Kehitämme arviointia	OPISTO	Lisätään opistojen tuloskorttiin koulutuksen tuloksia kuvaavia mittareita.	Arvioimme koulutustilaisuuksia myös laadullisesti.	Arvioimme koulutustilaisuuksia ja kehityskeskusteluja laadullisesti. Henkilöstö oppii tunnistamaan omia osaamistarpeitaan ja kehittymistään (esim. oman kouluttautumisen laadullinen arviointi ja jakaminen)	Arviointi opistoittain
	VERKOSTO				Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu



Opistojen OTSO

Matkalla osaamisen kehittämiseen
Ilo oppia! -opistoverkoston
osaamisen kehittämisen malli



OPISTO • ILO OPPIA!

Opistojen OTSO:

Ilo oppia – verkoston henkilöstön osaamisen kehittämisen malli

Turun Seudun Opetustoimen Foorumi on osana osaava-hanketta luonut kuntaverkostolle yhteisen osaamisen kehittämisen toimintamallin. Tämä malli on ollut pohjana Innovatiivisiin oppimiskäytäntöihin uudistuvilla rakenteilla ja osaamisen kehittämisellä (INNO-OPPI) -hankkeen työpajoissa, joissa on räätälöity osaamisen kehittämisen mallia vapaan sivistystyön tarpeisiin. Tavoitteena on ollut luoda vapaan sivistystyön toiminnasta ja arvoista lähtevä malli, joka tuo täydennyskouluttamiseen suunnitelmallisuutta ja jatkuvuutta sekä kehittää henkilöstön osaamisen tunnistamista ja monipuolistamista.

VISIO

Alueen opistoilla on motivoitunut, innostunut ja yhteisöllisesti toimiva henkilöstö, joka parhaalla tavalla edistää oppimista, elämänlaatua ja tulevaisuuden luomista.

MISSIO

Alueen opistoissa henkilöstön osaamista johdetaan ja kehitetään vuorovaikutteisissa oppimisympäristöissä systemaattisesti tulevaisuuden osaamisvaatimukset huomioiden.

STRATEGISET TAVOITTEET

- Alueellisen yhteistyön/ verkostotoiminnan kehittäminen
- Asiantuntijuuden kehittäminen
- Hyvinvoinnin edistäminen
- Luovuuden edistäminen

ARVOT

- Huomisen tekeminen
- Kokonaisvaltainen hyvinvointi
- Monikulttuurisuus
- Tasa-arvo
- ME-henki
- Vastuullisuus

TAVOITTEET		TOIMENPITEET			ARVIOINTI
		MINIMITASO	HYVÄ TASO	ERINOMAINEN TASO	Arviointia toteutetaan osana vuosikelloa.
Rekrytoimme osaamista	OPISTO	Rekrytoidaan substanssiosaajia	Rekrytoidaan substanssiosaajia, jolla on myös muita taitoja, esimerkiksi pedagogisia- tai tieto- ja viestintätekniikantaitoja	Rekrytoidaan laaja-alaisia osaajia, joilla on tieto- ja viestintätieteiden, kestävä kehityksen, opisto-toiminnassa tärkeiden painopistealueiden, pedagogisten taitojen ja erityistä tukea tarvitsevan oppijan tarpeiden tunnistamisen ydinosaamista	Arviointi opistoittain
			Opetushenkilöstön osaaminen kartoitetaan ja kirjataan kurssihallinto-ohjelmaan HelleWiin		Arviointi opistoittain
	VERKOSTO			Osaamiskartoituksessa saatua tietoa käytetään verkostotasolla opetus-tarjonnan kehittämisessä	Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu
Tehtäväkuvaukset ovat selkeät ja työmäärä sekä vaatimus ovat oikeassa suhteessa käytettävissä olevaan aikaan	OPISTO	Päätoimisten opettajien tehtävät on määritelty.	Päätoimisten opettajien osalta toteutetaan kehityskeskustelut vuosittain.		Arviointi opistoittain
		Opettajan opas on laadittu.	Kehityskeskustelussa arvioidaan opetustehtävistä suoriutumista.		Arviointi opistoittain
		Opettajan opas tukee opetustyötä sekä toimii uusien opettajien työhön perehdyttämisen apuvälineenä.			Arviointi opistoittain
	VERKOSTO			Kehityskeskusteluista nousevia teemoja poimitaan opistoverkoston yhteiseen koulutustarjontaan	Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu
Tuemme työyhteisöjen toiminnan tavoitteellisuutta ja jatkuvaa kehittymistä sekä yhteisen hiileen puhaltamista	OPISTO	Opistojen toiminnan suunnittelussa näkyvät toiminnan kehittämisen painopisteet	Työyhteisössä on tunnistettu kehittämistoimenpiteet (CAF)	Työyhteisö innostaa oman työn kehittämiseen sekä yhdessä tekemiseen (OSAAVA).	Arviointi opistoittain
			ILO OPPIA ja OPETTAJIA kehittämiskeskusteluja järjestetään opistotasolla.	ILO OPPIA ja OPETTAJIA kehittämiskeskustelut tukevat henkilöstön osaamisen kehittymistä, työssä jaksamista ja toiminnan kehittämistä. (opistotaso)	Arviointi opistoittain
	VERKOSTO			ILO OPPIA ja OPETTAJIA ryhmä kehittämiskeskustelujen käyttöönotosta keskustellaan verkostossa	Rehtoriverkoston yhteinen arviointikeskustelu