

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

NRO	ARVIOINNIN KOHDE	VAHVUUDET	Kokonaisarviointi	KEHITTÄMISSUUNNITELMA (laadunhallintajärjestelmä)
		PARANTAMINEN		
1	Laatukulttuuri, laadunhallinnan kokonaisuus	<p>VAHVUUDET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Johto on sitoutunut laadunhallintajärjestelmän kehittämiseen esimerkiksi sidosryhmä-, verkostoyhteistyö, strategisten tavoitteiden ja tulosten seuraaminen johdon katselmuksissa. 2. SSKKY on arvointikeskeinen organisaatio, jossa johto ja henkilöstö yhteistyössä tunnistavat kehittämiskohteita. Arviointi on yhteydessä strategiseen suunnitteluun. Kehittämiskohteet ja parantamismenettelyt dokumentoidaan toiminnan suunnittelukarttaan. 3. Koulutuskuntayhtymässä on resurssoitu laadunhallintatyöhön. Laadunhallintatyö on vastuutettu ja organisoitu selkeästi. 4. Laadunhallintajärjestelmä (laatu, ympäristö, riskienhallinta, työterveys ja turvallisuus) on dokumentoitu Vinssiin (sisäiset sivut). 5. Strategiset mittarit on sovittu tuloskorttiin. <p>PARANTAMINEN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumentoinnin kehittämishaasteena on sisäisten sivujen (intranet) uusiminen selkiyttämällä toimintajärjestelmän kuvausta. 2. Tulosaluekohtaisen toiminnan seurantamittariston kokoaminen yhdeksi tiedostoksi. Luotettavan mittariston kehittäminen toiminnan seurantaan. Tulostietojen keräämisen yksinkertaistaminen ja ajantasaisen tiedon saaminen toiminnasta. 3. Tulosalueiden välisten ja tulosalueen koulutusalojen välisten toimintatapojen järkevä yhtenäistämisen ja tasalaatuisen toimintaan pyrkiminen. 4. Arviointityön tuloksena löytyneiden kehittämiskohteinen tarkka priorisointi suhteessa strategiseen suunnitteluun. Löydetään ne kehittämiskohteet, jotka olemassa olevien resurssien avulla on järkevin viedä toiminnan suunnittelukartan kehittämiskohteiksi. Systemaattinen sovittujen kehittämismenettelyjen tulosten seuranta. 	KEHITTYVÄ	Laadunhallintajärjestelmän kuvaaminen Vinssiin
2		VAHVUUDET		

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

	<p>Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus</p>	<p>1. Strateginen suunnittelu perustuu toimintaympäristön analyysiin ja hankittuun ennakointitietoon. Toiminta suunnitellaan yhteydessä taloudelliseen suunnitteluun. Resurssit kohdennetaan tarkoituksenmukaisesti. Koulutuksen järjestäjä on tehnyt rohkeita ratkaisuja toimintansa tasapainottamiseksi. Hallitus ja henkilöstö osallistuvat strategisten päämäärien laadintaan.</p> <p>2. Koulutuksen järjestäjällä on sovitut menettelyt strategian viemiseksi käytännön työhön. Vuosittaiseen toiminnan suunnitteluun osallistuu johto koko henkilöstön kanssa. Toiminnan suunnittelukartta on käytössä. Aikuisopistossa on pitkäaikaisin kokemus suunnittelukartan käytöstä.</p> <p>3. Kestävä kehitys on integroitu osaksi laadunhallintajärjestelmää. Kestävälle kehitykselle on asetettu tavoitteet. Päätettyjen toimenpiteiden toteuttaminen on vastuutettu nimetyille henkilöstön edustajille. Kestävän kehityksen asiat on dokumentoitu Vinssiin.</p> <p>4. Opiskelijoiden ja henkilöstön turvallisuus on integroitu osaksi laadunhallintajärjestelmää. Turvallisuuteen liittyvät asiat on vastuutettu nimetyille henkilöstön edustajille. Turvallisuuteen liittyvät lakisääteiset asiakirjat ovat kunnossa. Kaikki turvallisuuteen liittyvä materiaali on viety Vinssiin.</p> <p>5. Koulutuksen järjestäjä seuraa aktiivisesti toiminnan tuloksellisuutta. Johdon katselmuksissa seurataan asetettujen toiminnan ja taloudellisten tavoitteiden toteutumista (tulokortti) sekä palautejärjestelmän tuottamaa tietoa. Johto on sitoutunut toiminnan jatkuvaan parantamiseen.</p>	<p>KEHITTYVÄ</p>	<p>Strategian jalkauttaminen</p> <p>Indikaattori- / mittarityö</p> <p>Primus/Wilma</p> <p>Kokonaisarkkitehtuurityö</p>
<p>3</p>	<p>Henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat</p>	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. Henkilöstöllä on mahdollisuus olla mukana strategisessa suunnittelussa ja vaikuttaa strategian laadintaan. Henkilöstö pääsee johdon kanssa tekemään vuosittaista toiminnan suunnittelua.</p> <p>2. Henkilökunnalla on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun.</p> <p>3. Työterveyshuolto toimii tehokkaasti ja se sisältää lakisääteistä laajemmat palvelut. Henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua kuntoutukseen.</p>	<p>KEHITTYVÄ</p>	

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

		<p>4. Tyky-toiminta on riittävää. Henkilöstölle tarjotaan mm. liikunta- ja kulttuurisetelit, kuntoilumahdollisuuksia.</p> <p>5. Työnantaja on panostanut työturvallisuuteen.</p> <p>6. Henkilöstö on vahvasti mukana hankkeiden avulla tehtävässä kehittämistyössä.</p> <p>PARANTAMINEN</p> <p>1. Laajempi henkilöstön näkemysten kokoaminen osaksi strategian laadintaa.</p> <p>2. Työyhteisön avoimeen keskustelukulttuuriin panostaminen.</p> <p>3. Työhyvinvointiin liittyvä ennakointi esimerkiksi työohjauksen tarpeen tunnistaminen ajoissa</p> <p>4. Työpaikkaohjaaja, -kouluttaja koulutuksen levittäminen laajemmalle työpaikkojen ohjaajaryhmälle, jotta opiskelijoiden ohjaus ja arviointi olisi tasalaatuista kriteereihin perustuvaa</p>		Henkilöstön laadunhallinta- ja arviointiosaaminen
4.1	Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. SSKKY:n kehittämistoiminnan tiimi koordinoi hanketoimintaa. Hankehaut käsitellään johtoryhmässä, joka varmistaa hankkeiden liittymisen strategiseen suunnitteluun.</p> <p>2. Koulutuksen järjestäjällä on laaja ja toimiva yhteistyöverkosto, jonka avulla suunniteltu koulutustarjonta vastaa alueellista koulutuksen tarvetta.</p> <p>3. Työryhmärakenteet mahdollistavat pedagogisen toiminnan kehittämisen (pedagogisen kehittämisen ryhmät). Pedagogisilla koulutusjohtajilla on vastuu pedagogisesta kehittämistyöstä.</p> <p>PARANTAMINEN</p> <p>1. Toimintajärjestelmän kuvaamisen uusiminen Vinssin ja samalla sisällön tarkistaminen esim. toimintaohjeet</p> <p>2. Monipuolisempien pedagogisten ratkaisujen käyttäminen opettamisessa ja kouluttamisessa. Opiskelijaohjauksen kehittäminen, jotta tutkinnon osat ja tutkinnot valmistuisivat ajallaan.</p> <p>3. Keskeisten indikaattorien ja niihin liittyvien mittareiden päättäminen. Mittaritiedon yksinkertaisempi hankkiminen ja tietojen luotettavuuden lisääminen.</p>		<p>Yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien kanssa</p> <p>Aikuis- ja ammatitopiston yhteistyön tehostaminen</p>
4.2	Oppilaitosmuotoisena ammatillisena peruskoulutuksena järjestettävä koulutus	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. Työelämäyhteistyössä on syntynyt toimivat opetussuunnitelmat, joita kehitetään saadun opiskelija- ja työelämäpalautteen perusteella.</p> <p>2. Opettajat ovat päteviä ja opetus on laadukasta. Työnantaja resurssoi henkilöstön kehittämiseen.</p> <p>3. Strategiatyön kehittäminen on ollut keskiössä. Kehitetty avuksi uusia työkaluja kuten toiminnan suunnittelukartta, poikkeama- ja kehittämisraportti.</p>	KEHITYVÄ	

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

		<p>4. Laadunhallintaan on resursoitu. Koulutuskuntayhtymällä on laatukoordinaattori ja ammattiotopistolla laatuvaastavat, joiden tehtävänä on käytännön toiminnan kehittäminen yhdessä muun henkilöstön kanssa.</p> <p>5. Organisaatiomuutos on yhtenäistänyt koulutusalojen välistä toimintaa.</p> <p>6. Opiskelijoille tarjottavat monipuoliset ja toimivat tukipalvelut muun muassa ammattimiehet, ammatilliset ohjaajat. Erityisopetuksen koordinaattori ja tiimi vastaavat erityisopetuksen suunnittelusta ja kehittämisestä. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikilla koulutusaloilla on oma koulutettu erityisopetuksesta vastaava opettaja.</p>		
		<p>PARANTAMINEN</p> <p>1. Opiskelijoiden koulutukseen liittyvien todellisten valintamahdollisuuksien parantaminen. Joustavien opintopolkujen suunnittelu yhdessä aikuisopiston ja muiden alueen koulutuksen järjestäjien kanssa.</p> <p>2. Opiskelijoiden yksilöllisen ohjauksen ja tuen saannin turvaaminen. Resurssien onnistunut kohdentaminen sitä tarvitseville opiskelijoille. Tehokas tiedon kulku tukipalvelumahdollisuuksista opiskelijoille. Nopea reagointi havaittuihin opiskelijan ongelmiin.</p> <p>3. Strategian jalkauttaminen koulutusaloille ja henkilökohtaiselle tasolle. Sovittujen kehittämistoimenpiteiden toimeenpanon ja vaikuttavuuden seuranta.</p> <p>4. Toimintajärjestelmän selkeämpi kuvaus Vinssiin. Henkilöstön perehdyttäminen Vinssin käyttöön.</p> <p>5. Wilma- järjestelmän käyttöönoton tehostaminen</p>		
4.3	<p>Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (pt, at, eat)</p>	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. Koulutuksen järjestäjä pystyy reagoimaan nopeasti toimintaympäristön muutoksiin.</p> <p>2. Pitkäaikainen ja toimiva työelämäyhteistyö</p> <p>3. Kehittämistarpeet tunnistetaan käyttämällä muun muassa palautteita, itsearviointi ja vertaisarviointia.</p> <p>4. Aikuisopistossa on osaava henkilöstö, jolla on halua kehittää työtään. Kehittämistyön tuloksena on syntynyt edistyneitä toimintatapoja. Henkilöstö osallistuu laajasti hanke- ja kehittämistyöhön.</p> <p>5. Työnantaja on panostanut laatu työn organisointiin. Koulutuskuntayhtymällä on laatukoordinaattori ja laatuvaastavat.</p>	<p>KEHITTYVÄ</p>	

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

		<p>PARANTAMINEN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koulutusala-kohtaisten erojen kaventaminen näyttötutkintojen järjestämisessä ja niihin valmistavassa koulutuksessa. 2. Wilma- järjestelmän kehittäminen. Arvioidaan mahdollisuudet järjestelmän laajempaan käyttöön (vuodelle 2015 on budjetoitu Wilman kehittämisrahaa). 3. Kouluttajien rohkeammat ratkaisut opiskelijoiden valmentavan koulutuksen henkilökohtaistamiseen. 4. Työelämäpalautejärjestelmän kehittäminen. 5. Aikuis- ja ammattiopiston monipuolisempi ja tiiviimpi yhteistyö. 		
4.4	Oppisopimuskoulutus	<p>VAHVUUDET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normit, säädökset ja tehdyt prosessikuvaukset ohjaavat oppisopimustoimintaa. 2. Opiskelijan opintojen etenemistä seurataan säännöllisesti. Tarvittaessa tehdään muutokset henkilökohtaistamissuunnitelmaan. 3. Oppisopimuskeskus kerää säännöllisesti palautteita opiskelijalta, työnantajalta, oppilaitoksilta sekä osallistuu vertaisarviointeihin. Toimintaa kehitetään saatujen tulosten pohjalta. Saatu palaute on erinomaista. 4. Oppisopimusjohtaja osallistuu oppisopimuskoulutuksen kansalliseen ja maakunnalliseen kehittämistyöhön. <p>PARANTAMINEN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koulutusala-kohtaisten palautteiden käsittely yhdessä oppilaiden kanssa. 2. Prosessikuvausten arviointia ja päivittämistä yhdessä aikuisopiston kanssa. 	EDISTYNYT	
4.5	Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei tutkintotavoitteinen koulutus)	<p>VAHVUUDET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valmentavan koulutuksen opiskelijoilla on käytössä monipuoliset tukipalvelut mm Maajakka/Luotsi (oppimisen tuki) ja työnhakuklubin (työssäoppimispaikkojen, työpaikkojen haku) palvelut. Tukipalvelujen saanti on nopeaa ja tehokasta. 2. Valmentavalla koulutuksella on joustava yhteistyö eri koulutusalojen kanssa. Yhteistyö mahdollistaa valmentavan koulutuksen opiskelijoille esimerkiksi heidän omista tarpeista lähtevän koulutusalojen opintoihin tutustumisen. 	KEHITTYVÄ	

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

	<p>SSKKY:ssä tähän arvioidaan aikuisopiston ja ammattiopiston valmistavat ja valmentavat koulutukset</p>	<p>3. Sekä aikuisopiston että ammattiopiston valmentavan koulutuksen ryhmät ovat pieniä ja läheisiä. Opettajat/kouluttajat/ohjaajat tuntevat opiskelijat hyvin. Koulutuksessa pystytään tekemään yksilöllisiä, opiskelijan tarpeista lähteviä ratkaisuja. Pienuus mahdollistaa myös nopeat ratkaisut.</p> <p>4. Valmentavassa koulutuksessa on osaava, innostunut henkilöstö, joka on valmis kehittämään ammattitaitoaan ja koko valmentavaa koulutusta.</p>		
		<p>PARANTAMINEN</p> <p>1. Oppimisympäristöt voisivat olla monipuolisemmat, tarkoituksenmukaisemmat ja pysyvämmät. Työelämäyhteistyön syventäminen, jotta työssäoppimispaikkojen hankinta helpottuisi.</p> <p>2. Systemaattinen palautteen kerääminen, analysointi ja käsittely henkilöstön kanssa. Vaihtoehtoisten palautteen keräämismahdollisuuksien pohtiminen esimerkiksi suullinen palaute, ryhmäkeskustelut, koska kirjallisen palautteen antaminen voi olla suuri haaste opiskelijalle.</p> <p>3. Opiskelijahallintojärjestelmä Wilma otettu käyttöön yhteisenä koko kuntayhtymässä. Järjestelmän käyttöönotto vaatii vielä resurssia kehittämistyöhön, jotta järjestelmän mahdollisuudet tulisi tehokkaasti hyödynnettyä.</p> <p>4. Yksilöohjausresurssia on vähennetty. Ongelmana on nyt yksilöohjaukseen tarvittavan resurssin riittämättömyys.</p> <p>5. Aikuis- ja ammattiopiston yhteistyön kehittäminen. Yhteistyö mahdollistaisi vahvuuksien jakamisen ja yhdessä tehtävän kehittämistyön.</p>		<p>Yhteistyö aikuis- ja ammattiopiston valmentavien koulutuksien välillä sekä yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien kanssa</p>
<p>4.6</p>	<p>Maksullinen palvelutoiminta (ml. Työvoimakoulutus, täydennyskoulutus)</p> <p>SSKKY:ssä tähän arvioidaan yhteishan-</p>	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. Maksullinen palvelutoiminta toteuttaa strategian mukaista tehtäväänsä</p> <p>2. Koulutuksen suunnitteluprosessi on systemaattinen ja toimiva.</p> <p>3. Asiakastarpeita kuunnellaan tarkasti ja palautteet huomioidaan suunnittelussa ja toteutuksessa (arvona asiakaslähtöisyys). Toiminta on joustavaa ja sen tuloksena saadaan hyvää asiakaspalautetta.</p> <p>4. Toimiva kumppanuus- ja yhteistyöverkosto, joka mahdollistaa monipuolisen koulutustoiminnan.</p>	<p>EDISTYNYT</p>	

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

	<p>kintakoulutus, henkilöstökoulutus, rekrykoulutus</p>	<p>PARANTAMINEN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogisten ratkaisujen miettiminen yhdessä. Kouluttajien ideoiden ja vahvuuksien jakaminen keskenään. 2. Muutosten dokumentoinnin ja tiedon kulun kehittäminen (opiskelijahallinnossa ollaan ottamassa käyttöön Wilma- järjestelmää). 3. Palautejärjestelmää ja palautteiden käsittelyä tiimin/organisaation sisällä voisi vielä kehittää. Tiedon kulussa oppilaitoksen sisällä on puutteita. 		
<p>4.7</p>	<p>Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut</p>	<p>VAHVUUDET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Osaava ja koulutettu tukipalveluhenkilökunta, jolla on nopea reagointikyky ja kyky toimia joustavasti tilanteen vaatimalla tavalla. Aikuisopistoon on saatu määräraikainen kuraattorin ja ohjaaja nuorille koulutuksessa oleville (NAO). 2. Tukipalveluun on sovitut työryhmät ja kokouskäytännöt sekä selkeät työnkuvaukset. Aikuis- ja ammattiopiston terveydenhoitajilla on toimiva yhteistyö. Opiskelijoilla on monipuoliset mahdollisuudet tuen saantiin mm. opinto-ohjaajan palvelut, Majakka- / Luotsi- palvelut. Opiskelijoiden tukipalveluja kehitetään hyödyntämällä hankeressursseja. 3. Opiskelijoiden opiskeluympäristön ja harjoitteluympäristön turvallisuudesta on huolehdittu. 4. Opintotoimistopalvelut ovat opiskelijoiden näkökulmasta riittävät ja toimivat. Ammattiopistolla on päivystävä opintos sihteeri. <p>PARANTAMINEN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opiskelijapalautteiden pitäisi tuottaa vielä yksilöidympää tietoa tukipalveluista ja niiden kohdentumisesta, jotta palaute olisi paremmin hyödynnettävistä toiminnan kehittämiseen. 2. Aikuis- ja ammattiopiston yhteisten toimintojen ja tapahtumien suunnittelu. Henkilöstön hyvien käytäntöjen systemaattinen jakaminen. 3. Kriisiohjeistus ei ole vielä jalkautunut käytäntöön. Ammattiopistolta puuttuu päihdestrategia. 4. Ammattiopiston tukipalveluissa työskentelevien määrä on niin niukka, ettei sisäinen sijaistaminen onnistu. Aikuisopistossa olisi tarve toiselle terveydenhoitajalle. Jääkö terveydenhuollon ennaltaehkäisevä työ tekemättä, kun voimavarat on suunnattava ongelmien hoitamiseen? Miten turvataan tasalaatuinen palvelujen tarjonta kaikille opiskelijoille? Huoli opiskelijoiden koulukuntoisuudesta. Opiskelijan tuen saannin vaikuttavuuden arviointi. 	<p>KEHITTYVÄ</p>	<p>PG-baari / pedagogiset keskustelut → opettajan rooli ohjauksessa</p>

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

		<p>5. Haastavien opiskelijoiden uraohjauksen hoitaminen vahvistamalla opiskelijoiden työnhakuvalmiuksia.</p> <p>6. Opettajan/kouluttajan vastuun lisääminen opiskelijan tukemiseen ja ohjaamiseen.</p> <p>7. Kuka järjestää jatkossa yhteisöllisiä tapahtumia? Miten opiskelijat saadaan aktivoitua mukaan tapahtumien järjestämiseen. Oppilaskunnan ja tuutorien yhteistyön lisääminen, jotta oppilaskunnan toiminta pysyisi vireänä.</p> <p>8. Wilma- järjestelmän tehokkaampi hyödyntäminen ja opiskelijoiden ohjaus Wilman käyttöön.</p>		
5	Arviointi-, palaute- ja tulostieto	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. Koulutuksen järjestäjä on määritellyt arviointien minimitason tulosalueille.</p> <p>2. Koulutuksen järjestäjällä on kattava palautejärjestelmä, joka käsittää opiskelija-, työelämä- ja henkilöstöpalautteet. Palautteiden analysointi, käsittely ja tulosten viestintä sidosryhmille on kuvattu työnkulkuna.</p> <p>3. Strategiset tulostiedot on määritetty. Tulostietoa on yli kolmelta vuodelta ja tuloksia seurataan kustannuspaikoittain. Osittain tulokset löytyvät kuvioina koulutuksen järjestäjän sisäisiltä sivuilta.</p> <p>4. Johdon katselmuksessa käsitellään arviointi-, palaute ja tulostiedot. Kehittämistoimenpiteet kirjataan toiminnan suunnittelukarttaan.</p> <p>PARANTAMINEN</p> <p>1. Suunnitelmallinen, tehokas arviointi-, palaute- ja tulostiedon sekä parantamistoimenpiteiden viestiminen sidosryhmille ja opiskelijoille.</p> <p>2. Aipal- ja Opal- palautteiden hankala käsittely. Systemaattiseen yhteenvetopalautteiden koamiseen ei ole sovittua käytäntöä.</p> <p>3. Tulostietojen tehokas kokoaminen ja tulosten validiteetin varmistaminen.</p> <p>4. Kokonaisarkkitehtuurityön jatkaminen, tietovaraston muodostaminen ja sen hyödyntäminen.</p> <p>5. Laajempaa toiminnan seurannan mittaristoa ollaan vasta kehittämässä.</p>	KEHITTYVÄ	
6	Parantaminen	<p>VAHVUUDET</p> <p>1. Tulosalueiden hanketiimit yhdistetty yhdeksi kuntayhtymätason kehittämistoimintatiimiksi. Hankkeet on nostettu toiminnansuunnittelukarttaan kehittämisen työvälineiksi.</p>	KEHITTYVÄ	

Salon seudun koulutuskuntayhtymä

LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMÄN ITSEARVIOINNIN YHTEENVETO → KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Kevät 2015

	<p>2. Koulutuksen järjestäjä on panostanut laadunhallintajärjestelmän kehittämistyöhön. Organisaatiossa on linjauksia tekevä laaturyhmä (johdon edustus) sekä työrukkasena toimiva laatutiimi (laatukoordinaattori ja aikuis- ja ammattiopiston laatuvaastaavat). Palautteiden käsittelyprosessi on kuvattu. Tulosalueiden arvioinnin minimitaso on määritelty.</p> <p>3. Koulutuksen järjestäjä hakee aktiivisesti kehittämissideoita itsearvioinnin, vertaisarvioinnin, Benchmarking-toiminnan avulla sekä osallistamalla kansallisiin, seudullisiin ja alueellisiin verkostoihin.</p>		
	<p>PARANTAMINEN</p> <p>1. SSKKY:n toiminnan parantamisen onnistumisen/epäonnistumisen systemaattinen seuranta puuttuu: johtavatko päätetyt kehittämismenettelyt tavoitteiden mukaisiin tuloksiin.</p> <p>2. Hyvien käytänteiden jakaminen organisaation sisällä vaatii kehittämistä.</p> <p>3. Henkilöstön innostaminen kehittämistyöhön ja uuden luomiseen on haaste.</p>		