



PUULAN SEUTUOPISTON LAATUTYÖN KULTTUURIN JA LAATUJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Hankkeen loppuraportti



Sari-Maarit Peltola



**Puulan
seutuopisto**

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PUULAN SEUTUOPISTO	6
2.1 Vapaa sivistystyö ja kansalaisopistot Suomessa	6
2.2 Seutuopiston historia ja nykytilanne	7
3 HANKKEEN TAVOITTEET JA TULOKSET	8
3.1 Rahoitus Opetushallitukselta	8
3.2 Hankkeen tavoitteet	8
3.3 Hankkeen tulokset ja vaikutusten arviointi	9
3.4 Tiedottaminen ja tulosten levittäminen	9
4 STRATEGIAN LAADINTA	10
4.1 Arvot	11
4.2 Visio	11
4.3 Toiminta-ajatus	11
4.4 Ydintehtävät	11
5 YHTEISTYÖN, TIETO- JA VIESTINTÄTEKNOLOGIAN JA OPETUKSEN KEHITTÄMINEN	12
5.1 Yhteistyö oppilaitosten kanssa	12
5.2 Verkkokyselyt ja jaettavat tiedostot	13
5.3 Tiedottaminen sosiaalisessa mediassa	14
5.4 Muu sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen	15
5.3 Henkilöstökoulutukset ja -työpajat	16
6 LAADUN ITSEARVIOINTI	18
6.1. CAF-arviointimalli	18
6.2 Itsearviointin aikataulu ja toteutus	19
6.3 Johtajuus	21
6.3.1 Johtamisen arvot ja perusta	21
6.3.2 Suorituskyvyn ja kehittämisen johtaminen	23
6.3.3 Henkilöstöjohtaminen	25

6.3.4 Verkosto- ja sidosryhmäjohtaminen	27
6.4 Strategia ja toiminnan suunnittelu	28
6.4.1 Tiedon kerääminen	28
6.4.2 Tiedon hyödyntäminen	30
6.4.3 Yhteistoiminnallinen suunnittelu	31
6.4.4 Innovaatiot ja muutokset	32
6.5 Henkilöstö	33
6.5.1 Henkilöstövoimavarat	34
6.5.2 Henkilöstön osaaminen	35
6.5.3 Vuorovaikutteinen työyhteisö	36
6.6 Kumppanuudet ja resurssit	38
6.6.1 Kumppanuus- ja sidosryhmäyhteistyö	38
6.6.2 Kuntalaisyhteistyö	39
6.6.3 Talouden hallinta	41
6.6.3 Tiedon hallinta	42
6.6.5 Teknologian hallinta	43
6.6.6 Toimitilojen hallinta	44
6.7 Prosessit	46
6.7.1 Prosessien hallinta	46
6.7.2 Asiakslähtöiset prosessit	48
6.7.3 Prosessien kehittäminen	49
6.8 Asiakastulokset	51
6.8.1 Asiakastulokset	51
6.8.2 Sisäinen suorituskky/asiakkaat	52
6.9. Henkilöstötulokset	54
6.9.1 Henkilöstökyselyjen tulokset	54
6.9.2 Sisäinen suorituskky/henkilöstö	55
6.10 Yhteiskunnalliset tulokset	56
8.1 Opiston ulkopuolisten tahojen käsityksiin liittyvät tulokset	56

8.2 Sisäiset suorituskymittarit.....	58
6.11 Keskeiset suorituskymittarit.....	62
6.11.1 Ulkoiset tulokset: tavoitteen mukaiset tulokset ja vaikutukset.....	62
6.11.2 Sisäiset tulokset: tehokkuus	63
7 YHTEENVETO.....	65
Lähteet.....	67
Liitteet.....	68

Laki vapaasta sivistystyöstä (7 §) velvoittaa kansalaisopistot arvioimaan antamaansa koulutusta ja osallistumaan ulkopuoliseen toimintansa arviointiin. Arvioinnin tarkoituksena on tukea vapaan sivistystyön kehittämistä ja parantaa oppimisen edellytyksiä.

Puulan seutuopiston on Joutsan, Toivakan ja Kangasniemen kunnissa toimiva kansalaisopisto. Opistossa on kerätty palautetta opiskelijoilta jo useiden vuosien ajan, mutta muuta systemaattista toiminnan arviointia ei ole juurikaan tehty. Opetushallitus päätti 21.4.2015 myöntää Puulan seutuopistolle rahoitusta Puulan seutuopiston laatutyön kulttuurin ja laatujärjestelmän kehittäminen -nimiseen laatu- ja kehittämishankkeeseen. Hankkeen suunnittelu käynnistyi päätöksen saapumisen jälkeen ja Puulan seutuopiston toiminnasta vastaava opistolautakunta päätti 19.8.2015 pidetyssä kokouksessaan rehtorin ottavan hankkeen vetovastuun. Puulan seutuopiston koko henkilöstöllä (yhteensä noin 100 henkilöä) oli mahdollisuus olla mukana hankkeessa, mutta aktiivisia toimijoita oli kymmenen. Lisäksi 7-jäseninen opistolautakunta osallistui joihinkin hankkeen toimenpiteisiin, seurasi hankkeen etenemistä ja hyväksyy hankkeen loppuraportin. Kehittämishankkeeseen liittyvät toimenpiteet päättyvät rahoituspäätöksen mukaisesti vuoden 2016 loppuun mennessä.

Arviointien keskeiset tulokset on julkistettava (Laki vapaasta sivistystyöstä, 7 §), joten hankkeesta laaditaan loppuraportti, joka julkaistaan Puulan seutuopiston internetsivuilla. Raportti etenee siten, että ensin taustoitetaan hieman vapaata sivistystyötä, esitellään Puulan seutuopisto ja hankkeen tavoitteet. Seuraavissa luvuissa esitellään kehittämistoimenpiteet, itsearviointityökalu ja arvioinnin tulokset. Lopuksi pohditaan hankkeen vaikuttavuutta, jatkotoimenpiteitä ja tarvetta jatkohankkeelle.

2 PUULAN SEUTUOPISTO

Tässä kappaleessa esitellään Puulan seutuopiston toimintaa. Lisäksi taustoitetaan nykytilannetta kertomalla hieman laajemmin vapaasta sivistystyöstä ja kansalaisopistotoiminnasta Suomessa.

2.1 VAPAA SIVISTYSTYÖ JA KANSALAIPOISTOT SUOMESSA

Puulan seutuopisto on vapaan sivistystyön piiriin kuuluva oppilaitos. Toimintaa ohjaa laki vapaasta sivistystyöstä. Lain mukaan vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu lain mukaisesti omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus.

Kansalaisopiston lisäksi muita vapaan sivistystyön oppilaitoksia ovat lain mukaisesti kansanopistot, opintokeskukset, liikunnan koulutuskeskukset eli urheiluopistot ja kesäyliopistot. Näiden oppilaitosten ylläpitäjiä ovat kunnat, kuntayhtymät, yhdistykset, säätiöt tai osakeyhtiöt. Ylläpitäjät päättävät oppilaitosten tarjonnasta, tavoitteista ja sisällöistä paikallisten ja alueellisten sivistystarpeiden pohjalta (joidenkin oppilaitosten osalta sisältöä ohjaa maailmankatsomuksellinen, poliittinen tai uskonnollinen näkemys). Myös Puulan seutuopiston toiminta-alueen kuntien strategialinjaukset ja taloudelliset raamit vaikuttavat suuresti opiston toimintaan.

Laki vapaasta sivistystyöstä ohjaa kansalaisopistojen toimintaa. Lain mukaan kansalaisopistot ovat paikallisiin ja alueellisiin sivistystarpeisiin pohjautuvia oppilaitoksia, jotka tarjoavat mahdollisuuksia omaehtoiselle oppimiselle ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseksi. Oppilaitoksen ylläpitämisluvan edellytyksenä on sivistystarve sekä hakijan ammatilliset ja taloudelliset edellytykset oppilaitoksen ylläpitämiseen ja koulutuksen järjestämiseen. Kansalaisopistojen on tehtävä yhteistyötä muiden alueella toimivien tai valtakunnallisten vapaan sivistystyön oppilaitosten, koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen kanssa. Kansalaisopistot voivat myös järjestää koulutusta tukevaa tai siihen läheisesti liittyvää kehittämis- ja palvelutoimintaa.

Rakennemuutokset ovat supistaneet kansalaisopistokenttää vahvasti. Vuonna 2016 kansalaisopistoja on Suomessa 185, kun kymmenisen vuotta aiemmin niitä oli yli sata enemmän. Jokainen kunta Suomessa järjestää kuitenkin yhä kansalaisopistotoimintaa. Kansalaisopisto-opiskelu on säilyttänyt suosionsa ja Tilastokeskuksen (2016) koulutustilastojen mukaan vuonna 2015 netto-oppilaita oli 495.000 (esim. kesäyliopistoissa 28.800, ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa 27.000, ammattikorkeakouluissa 143.600, yliopistossa 160.700).

Puulan seutuopisto tarjoaa myös taiteen perusopetusta. Tätä toimintaa ohjaa laki taiteen perusopetuksesta. Lain mukaan taiteen perusopetus on tavoitteellista tasolta toiselle etenevää eri taiteenalojen opetusta, joka antaa oppilaalle valmiuksia ilmaista itseään ja hakeutua asianomaisen taiteenalan ammatilliseen ja korkea-asteen koulutukseen. Taiteen perusopetuksen yhteydessä voidaan järjestää myös muuta taiteen edistämiseen liittyvää toimintaa. Opetushallitus päättää taiteenaloittain taiteen perusopetuksen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä (koulutuksen järjestäjän hyväksyttävä taiteenalojen opetussuunnitelmat).

2.2 SEUTUOPISTON HISTORIA JA NYKYTILANNE

Puulan seutuopiston historia yltää yli 40 vuoden taakse. Kangasniemen kansalaisopisto perustettiin vuonna 1969 ja Opetusministeriö vahvisti sen työohjelman 1.9.1969. Kangasniemen kansalaisopisto ehti vastata vapaan sivistystyön järjestämisestä Kangasniemellä 36 vuotta ennen opistojen yhdistymistä.

Opetusministeriö myönsi Joutsan kansalaisopistolle perustamisluvan ja vahvisti työohjelman 2.7.1973. Kouluhallitus vahvisti opiston ohjesäännön 12.7.1973. Joutsan kansalaisopistoon kuuluivat kuntaliitoksen myötä myöhemmin yhdistyneet Joutsan ja Leivonmäen kunnat sekä Toivakan kunta.

Puulan seutuopiston toiminta alkoi noin puolitoista vuotta kestäneiden yhdistymisneuvottelujen jälkeen 1.1.2005, kun Kangasniemen kansalaisopisto yhdistyi Joutsan, Leivonmäen ja Toivakan kuntien alueella toimineeseen Joutsan kansalaisopistoon. Puulan seutuopisto on tiettävästi ainoa kahden maakunnan (Etelä-Savo ja Keski-Suomi) alueella toimiva kansalaisopisto. Opiston ylläpitäjäkunta on Joutsa ja opistolla on sivutoimipiste Kangasniemellä. Vuonna 2015 Puulan seutuopisto järjesti Kangasniemellä opetusta yli 4800 opetustuntia, Joutsassa hieman yli 3600 opetustuntia ja Toivakassa lähes 2000 opetustuntia. Tuntimäärään sisältyvät musiikkikoulun lähes 730 opetustuntia ja taidekoulun 710 opetustuntia. Vuonna 2015 netto-opiskelijoita oli yhteensä 2263 (brutto-opiskelijoita oli 5220). Opiskelijoista noin 73 prosenttia oli naisia.

Puulan seutuopiston toiminnasta vastaa Puulan seutuopiston opistolautakunta. Opistolautakuntaan kuuluu kolme jäsentä Joutsasta ja Kangasniemeltä ja yksi jäsen Toivakasta. Puheenjohtajuuskausi on kahden vuoden mittainen. Vuosina 2015-2016 puheenjohtajuus on ollut Kangasniemellä ja varapuheenjohtajuus Toivakassa.

Hankkeen toteutusaikana Puulan seutuopiston henkilöstö koostui rehtorista, tekstiilinopettajasta, kolmesta musiikinopettajasta ja kahdesta osa-aikaisesta toimistosihteeristä. Tuntiopettajia on yli 90.

3 HANKKEEN TAVOITTEET JA TULOKSET

Tässä kappaleessa kerrotaan hankkeen rahoituksesta, hankesuunnitelmaan kirjatusta tavoitteista ja tulosten arvioinnista. Tavoitteiden ja tulosten toteutumista arvioidaan loppuraportin viimeisessä luvussa.

3.1 RAHOITUS OPETUSHALLITUKSELTA

Puulan seutuopisto anoi Opetushallituksesta laatu- ja kehittämisavustusta Puulan seutuopiston laatu- ja kehittämisen kulttuurin ja laatu- ja kehittämisjärjestelmän kehittämiseksi. Myönnetyn avustuksen määrä oli 10.000 euroa (avustusta haettiin 15.215 €). Omarahoitusosuus on 15 % käytetyistä kokonaiskustannuksista. Avustuksen käyttöaika alkoi myöntämispäivänä 21.4.2016 ja päättyi 31.12.2016.

Opetushallituksen myöntämä valtionavustus on käytettävä hakemuksessa kuvattuun vapaan sivistystyön laatu- ja kehittämistavoitteita tukevaan toimintaan. Avustuksen selvitysvelvollisuuteen liittyi tammikuussa 2016 Opetushallitukselle lähetetty alustava tiliselvitys ja väliraportti. Lopullinen tiliselvitys ja raportointi avustuksen käytöstä annetaan kesäkuun 2017 loppuun mennessä.

3.2 HANKKEEN TAVOITTEET

Laatu- ja kehittämisen kulttuurin ja laadunhallinnan kokonaisuuden kehittäminen -hankkeen (jatkossa käytetään nimitystä hanke) tavoitteet ovat hankesuunnitelman mukaan seuraavat:

- kehittää ja luoda uusia toimintatapoja yhteisten päämäärien saavuttamiseksi,
- luoda kestävä ja taloudellista toimintatapaa, joka hyödyntää yhteiskuntaa ja antaa turvaa ja oppimisen iloa kuntien asukkaille,
- hyvien perusarvojen säilyttäminen opiston toiminnassa,
- luoda yhteistoimintaa paikkakuntien muiden oppilaitosten kanssa.

Laatukulttuurin ja laadunhallinnan kokonaisuuden kehittämisen tarvetta perusteltiin hankehakemuksessa sillä, että Puulan ”seutuopiston laadun ja kehittämisen toimintakulttuurissa on havaittu kokonaisvaltaisia kehittämistarpeita, joihin vastaamiseen tarvitaan kokonaan uudistettu ja nykyaikainen laatu- ja kehittämisjärjestelmä ja sen puitteissa tehtävien toimintojen jäsentäminen”. Hakemuksessa mainittiin, että ”esim. ajankohtainen yhdessä henkilöstön kanssa laadittu visio, strategia ja toimintasuunnitelma puuttuvat”. Tavoitteena oli saada hanketyöstä ”tilanteen korjaamiseen tarvittava resurssi”. Hankehakemuksen mukaisesti laatukulttuurin ja laadunhallinnan kokonaisuuden toimintakäytänteitä on tavoitteena kehittää CAF-arviointimallia hyödyntäen.

Hankesuunnitelmassa hankkeen kuvauksen yhteydessä mainittiin myös, että tieto- ja viestintätekniisten apuvälineiden käyttöönotto (esim. sähköiset asiakirjat, yhteiskalenteri, palautteenkeruumenetelmien lisääminen, henkilöstön etätyöskentelymahdollisuuksien lisääminen, ulkoisten tiedotusväylien lisääminen). Lisäksi mainittiin, että kehittämistoimenpiteitä viedään eteenpäin mm. henkilöstön koulutus- ja työpajapäivien avulla.

Hankesuunnitelmana kirjatut hankkeen tavoitteet tarkentuivat hankkeen rahoituspäätöksen jälkeen. Joitain rajauksia oli tehtävä, koska rahoituksen määrä oli kolmasosan haettua pienempi.

3.3 HANKKEEN TULOKSET JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

Hankkeen konkreettiset tulokset ovat hankehakemuksen mukaan seuraavat:

- Aktiivisesti toimiva seutuopisto, jossa opiskelee eri-ikäisiä oppilaita etä- ja lähiopintoja. Opettajat kokevat tehtävänsä tärkeäksi ja haluavat tarvittaessa ottaa uusia haasteita vastaan. Yhteistyö muiden koulujen kanssa sujuu.
- Henkilöstön kanssa yhteistyössä luotu laadunhallinnan toimintamalli Puulan seutuopistoon (CAF-arviointimallin ja jatkuvan parantamisen periaatteen pohjalta). Luodaan malli toimintakäytänteistä, joita käytetään jatkuvan ja kokonaisvaltaisen seutuopiston laadun kehittämisen rakenteena.
- Dokumentoitu toimintajärjestelmä, jota käytetään opiston toiminnan suunnittelussa ja ohjauksessa kokonaisvaltaisesti huomioiden toimintaa ohjaavat arvot, päämäärät ja tavoitteet.

Hankkeen vaikutuksia arvioitiin Puulan seutuopiston opistolautakunnan kokouksessa 24.11.2016 ja Puulan seutuopiston henkilöstön työkokouksessa 29.11.2016. Hankkeen loppuraportti hyväksyttiin opistolautakunnan kokouksessa 3.2.2017. Hankkeen tuloksia ja vaikutuksia arvioidaan luvussa 7.

3.4 TIEDOTTAMINEN JA TULOSTEN LEVITTÄMINEN

Hankesuunnitelman mukaan kehittämishankkeesta laaditaan sähköinen esite. Tuloksista ja kehittämistoimenpiteistä tiedotetaan Puulan seutuopiston opistolautakunnalle, henkilöstölle ja muille viiteryhmillä myös median välityksellä. Hankkeelle luodaan Facebook-sivusto ja hankkeesta tiedotetaan kotisivujen ajankohtaisosiossa. Keskeiset tulokset ja kehitetyt hyvät käytännöt levitetään kotisivujen ja Facebook-tiedotuksen kautta sekä hyödyntämällä muita medioita ja opiston perustiedotuskanavia.

4 STRATEGIAN LAADINTA

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli laatia yhdessä henkilöstön kanssa ajankohtainen visio, strategia ja toimintasuunnitelma. Strategiatyö käynnistyi arvokeskustellulla, josta kerrotaan tarkemmin luvussa 4.1. Puulan seutuopiston koko henkilöstön syyslukukauden aloitustilaisuudessa 1.9.2015 käytiin läpi henkilökunnan näkemyksiä strategiasta. Arvoja, visuaalista ilmettä ja muita strategian osa-alueita käsiteltiin syksyllä 2015 vakituisen henkilöstön omissa kokouksissa.

Hankkeen toteutusaikana käynnistettiin koko henkilöstön kanssa Puulan seutuopiston visuaalisen ilmeen kehittämistyö. Puulan seutuopiston opistolautakunta keskusteli 3.9.2015 pidetyssä kokouksessaan Puulan seutuopiston logon suunnittelukilpailun pitämisestä. Kaikille avoin kilpailu järjestettiin 7.9.-31.10.2015. Määräaikaan mennessä Puulan seutuopistolle saapui yhteensä 49 logoehdotusta.

Puulan seutuopiston opistolautakunta valitsi 26.11.2015 pidetyssä kokouksessaan Puulan seutuopistolle logon. Suunnittelukilpailun voitti kangasniemeläislähtöinen Kalle Pyyhtinen.



Kuva: Puulan seutuopiston logo eri muodossaan

Hankesuunnitelmassa hankkeen kuvauksen kohdalla mainitaan myös henkilöstösuunnitelman ja kehittämissuunnitelman laatiminen. Rehtori laati ensimmäisen version henkilöstösuunnitelmasta tammikuussa 2016 ja sitä on sen jälkeen päivitetty useampaan kertaan. Henkilöstösuunnitelmaa on käsitelty Joutsan kunnan johtoryhmässä ja opiston vakituisen henkilöstön kokouksessa vuoden 2016 aikana. Henkilöstösuunnitelmasta keskustellaan Puulan seutuopiston yhteistyökuntien välisessä neuvottelussa helmikuussa tammikuussa 2017.

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma tehdään vuosittain. Koulutussuunnitelma vuodelle 2016 palautettiin marraskuussa 2015 ja koulutussuunnitelma vuodelle 2017 palautettiin 15.11.2016.

Puulan seutuopiston opistolautakunta hyväksyi kokouksessaan 26.11.2016 myös Oppimisen iloa – nimisen Puulan seutuopiston strategian vuosille 2016-2020. Strategiassa määriteltiin myös Puulan seutuopiston arvot, visio, toiminta-ajatus ja ydintehtävät. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan strategian sisältö. Strategian toteutumista arvioidaan vuosittain toimintakertomuksen laatimisen yhteydessä.

4.1 ARVOT

Puulan seutuopiston toimintaa ohjaavista arvoista keskusteltiin ennen hankkeen alkamista koko henkilöstön (mukaan lukien tuntiopettajat) yhteisissä kokouksissa tammikuussa 2015. Hankkeen käynnistyttyä arvoista keskusteltiin vakituisten työntekijöiden kokouksessa. Puulan seutuopiston opistolautakunta käsitteli arvoja kokouksessa 26.11.2015 ja hyväksyi ne pienin muokkauksin. Oppimisen iloa 2016-2020 –strategiassa opiston arvoiksi on määritelty helposti lähestyttävyyden ja saavutettavuus, luottamus, yhteisöllisyys ja kestävä kehitys.

4.2 VISIO

Puulan seutuopiston visiona on vastata kokonaisvaltaisesti toimialueensa vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen järjestämisestä. Koulutustarjonta muokkautuu paikallisten ihmisten tarpeiden ja toiveiden mukaisesti siten, että toiminta tavoittaa eri ikä- ja väestöryhmät taajamissa ja kylillä. Puulan seutuopiston henkilöstö viihtyy työssään ja tekee järkevää, monipuolista yhteistyötä eri tahojen kanssa. Toimintaa ohjaavat kestävän kehityksen periaatteet.

4.3 TOIMINTA-AJATUS

Toiminta-ajatuksena on monipuolinen opetustarjonta, joka mahdollistaa eri-ikäisten kuntalaisten itsensä kehittämisen ja sosiaalisen kanssakäymisen kannustaen heitä elinikäiseen oppimiseen. Opetusta tarjotaan taito- ja taideaineissa, kielissä, liikunnassa, tietotekniikassa ja yhteiskunnallisissa aineissa. Tarjonnan hyvä tavoitettavuus edistää monin tavoin kuntalaisten tasa-arvoa. Opiston asiakaslähtöinen ja kehittyvä toimintakulttuuri toteutuu hyvän johtamisen ja suunnitelmallisen itsearvioinnin kautta.

4.4 YDINTEHTÄVÄT

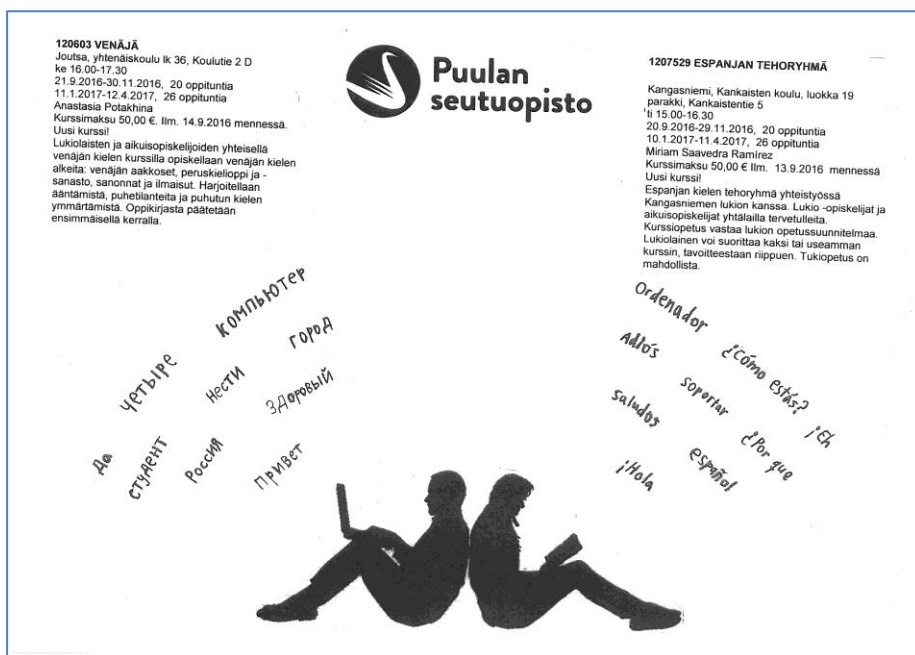
Puulan seutuopiston ydintehtäviä on vapaa sivistystyö, taiteen perusopetus ja toiminta-alueen elinvoimaisuuden tukeminen. Vapaan sivistystyön osalta tarkoitetaan etenkin väestön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin lisäämistä opiskelun avulla. Taiteen perusopetusta tarkoittaa eri-ikäisten tavoitteellisen opiskelun mahdollistaminen taidekoulun ja musiikkikoulun opintokokonaisuuksissa. Toiminta-alueen elinvoimaisuuden tukeminen tarkoittaa erilaisiin koulutustarpeisiin vastaamista ja hankkeisiin osallistumista.

5 YHTEISTYÖN, TIETO- JA VIESTINTÄTEKNOLOGIAN JA OPETUKSEN KEHITTÄMINEN

Tässä luvussa esitellään ensin toimenpiteitä paikkakuntien oppilaitosten välisen yhteistyön luomiseksi. Sen jälkeen esitellään hankkeen toimenpiteet tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämiseen liittyen. Lopuksi tarkastellaan opetuksen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä.

5.1 YHTEISTYÖ OPPILAITOSTEN KANSSA

Hankkeen tavoitteena oli yhteistoiminnan systemaattinen kehittäminen paikkakuntien muiden oppilaitosten kanssa. Asiaa edistettiin hankkeen kestoaikana mm. neuvottelemalla lukio-opiskelijoille suunnatuista kielikursseista sekä mahdollisuudesta hyväksyä aikuisten taidekoulun opinnot osaksi opintoja Kangasniemen ja Joutsan lukioissa. Lukuvuoden 2016-2017 opetusohjelmassa olikin lukio-opintoihin hyväksyttävissä oleva Venäjän kielen kurssi Joutsassa sekä Espanjan kielen kurssi Kangasniemellä. Aikuisten taidekoulu oli mukana opetusohjelmassa Joutsassa, Toivakassa ja Kangasniemellä, mutta se käynnistyi vain Kangasniemellä.



Kuva 1. Opiston kesätyöntekijän tekemä mainos lukiokursseista

Hankkeen toteutusaikana Puulan seutuopistossa tehtiin normaalien opetustiloihin ja muihin järjestelyihin lisäksi yhteistyötä tarjoamalla toimintakuntien perusopetuksen opettajille mahdollisuus osallistua virtuaaliopetusympäristö Peda.net -koulutukseen. Hankkeen toteutustaikana jatkui edellisten rehtoreiden käynnistämä yhteistyö Osaava-hankkeen ja sen KESO-jaoston (Keski-Suomen vapaan sivistystyön jaosto) kanssa. Näitä yhteistyömuotoja ei avata tässä sen tarkemmin, koska ne eivät ole raportoitavaan hankkeeseen liittyviä toimenpiteitä.

Sen sijaan laatuhankeen toimenpiteenä käynnistettiin yhteistyötä Keski-Suomen korkeakoulujen kanssa. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen yhteisöviestinnän opiskelijat toteuttivat joulukuussa 2015 verkkojulkaisuna toteutetun Puulan seutuopiston asiakaslehti Puslan. Asiakaslehti on katsottavissa osoitteessa https://issuu.com/saripeltola/docs/pusla_2015/3. Julkaisualustan tilastojen mukaan asiakaslehteä luettiin yhteensä 149 kertaa. Asiakaslehti lähetettiin asiakkaille ja opettajille myös sähköpostin liitetiedostona. Lisäksi asiakaslehdestä tulostettiin paperiversio, jota jaettiin opiston toimistoissa, kuntien kirjastoissa ja opiston käyttämissä tiloissa. Yhteistyön jatkuminen samassa muodossaan yliopiston kanssa on epätodennäköistä, koska oppiaine siirtyy vuoden 2017 alussa kauppakorkeakoulun puolelle ja opetusohjelmat uudistuvat, mutta muita yhteistyötapoja löytynee. Syksyllä 2016 järjestettiin kuitenkin toiseen kehittämishankkeeseen liittyvä koulutus yhteistyössä Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitoksen kanssa. Lisäksi syksyn aikana on suunniteltu pientä koulutusyhteistyötä yliopiston kirjoittamisen oppiaineen kanssa.

Yhteistyö Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa käynnistyi hankkeen toteutusaikana. Puulan seutuopiston Joutsassa 8.10.2015 järjestetylle Kulttuurit kohtaavat –yleisöluennolle saatiin yksi puhujista JAMKista. Myös alustavia keskustelua avoimen ammattikorkeakouluopetuksen käynnistämisestä Puulan seutuopistossa käynnistettiin keväällä, mutta asian edistäminen jatkuu vuoden 2017 puolella. Lisäksi on mainittava, että lainkin edellyttämää yhteistyön kehittämistä korkeakoulujen kanssa pyritään edistämään Puulan seutuopistossa jatkossa siten, että rehtorille on myönnetty toistaiseksi voimassa oleva sivutoimilupa JAMKissa sivutoimisena tuntiopettajana toimimiseen (opiston nykyinen rehtori on toiminut JAMKissa tuntiopettajana 1990-luvun lopulta lähtien).

5.2 VERKKOKYSELYT JA JAETTAVAT TIEDOSTOT

Hankesuunnitelmassa mainittuihin tieto- ja viestintätekniisten apuvälineiden käyttöönoton lisäämiseen liittyen Puulan seutuopiston Google Drive –tili otettiin aktiiviseen käyttöön elokuussa 2015. Tuntiopettajien materiaalit (esim. matkalaskulomake, sairauspoissaoloilmoitus) ladattiin sinne kenen tahansa käytettäväksi. Lukuvuoden 2015-2016 aikana siellä (www.bit.ly/materiaalipaketti) oli käyty yhteensä 455 kertaa. Lukuvuoden 2016-2017 materiaalit siirrettiin Puulan seutuopiston www-sivujen opettajille suunnattuun osioon osoitteeseen www.puulanseutuopisto.fi/opettajille. Toimisto ja rehtori hyödynsivät kuitenkin materiaalin muokkaamisessa Google Driven palveluita erityisesti Tuntiopettajan oppaan päivittämiseen liittyen. Jonkin verran päivityksiä on tehty myös elo-syyskuun 2016 vaihteen jälkeenkin, mutta internetsivuilla on aina uusin versio esim. opettajien sähköisen päiväkirjan (HelleWi) täyttöohjeesta.

Puulan seutuopiston internetsivut siirrettiin WordPress-alustalle maaliskuun 2016 aikana ja mobiilikäyttöön soveltuva sivusto otettiin käyttöön huhtikuun alussa. Käyttöönotto oli tarpeellinen, sillä vuoden loppuun mennessä eli ensimmäisen yhdeksän kuukauden aikana Puulan

seutuopiston internetsivuilla käyneistä yli 4400 henkilöstä (yli 8200 käyntikertaa) tietokonetta käytti 61 prosenttia ja loput 39 prosenttia vierailivat sivuilla älypuhelimella (24 %) tai tabletti-laitteen (14 %) välityksellä.

Hankkeeseen liittyvänä toimenpiteenä oppilaiden kurssipalautteet lukuvuodelta 2015-2016 sekä uudet kurssi-ideat kerättiin Google Forms -työkalun avulla toteutettuina verkkokyselyinä. Tiedot tallentuivat Google Driveen, jonne Puulan seutuopiston vakituisella henkilöstöllä on käyttäjätunnukset ja sitä kautta mahdollisuus seurata reaaliajassa saatuja palautteita. Kurssipalautteita tuli yhteensä 349 kpl ja niiden perusteella laadittu yhteenveto käsiteltiin Puulan seutuopiston opistolautakunnan kokouksessa 4.5.2016 (§ 28).

Hankkeeseen liittyvänä toimenpiteenä kurssi-ideoille tehtiin oma verkkolomake (ks. liite 1). Sen käyttömahdollisuudesta tiedotettiin sosiaalisen median kanavissa ja linkki lisättiin internetsivuille. Myös rehtori ja toimistohenkilöstö ovat tallentaneet kurssi-ideat verkkolomakkeelle lokakuun 2015 loppupuolelta lähtien. Hieman yli vuoden aikana tallennettuja vastauksia on 75, mutta niissä on usein useampia kurssi-ideoita.

Hankkeeseen liittyvänä toimenpiteenä myös tuntiopettajien lukuvuoden 2016-2017 kurssisuunnitelmista tehtiin oma verkkolomake ja opettajia pyydettiin käyttämään sitä. Lomake löytyy yhä Puulan seutuopiston internetsivuilta ja siihen liittyvä linkki lähetettiin opettajille sähköpostitse. Kurssisuunnitelmia palautettiin maaliskuuhun 2016 aikana yhteensä 31 kpl eli suurin osa kurssisuunnitelmista tuli yhä paperiversiona. Keväällä 2017 lomakkeen käyttöä kuitenkin jatketaan.

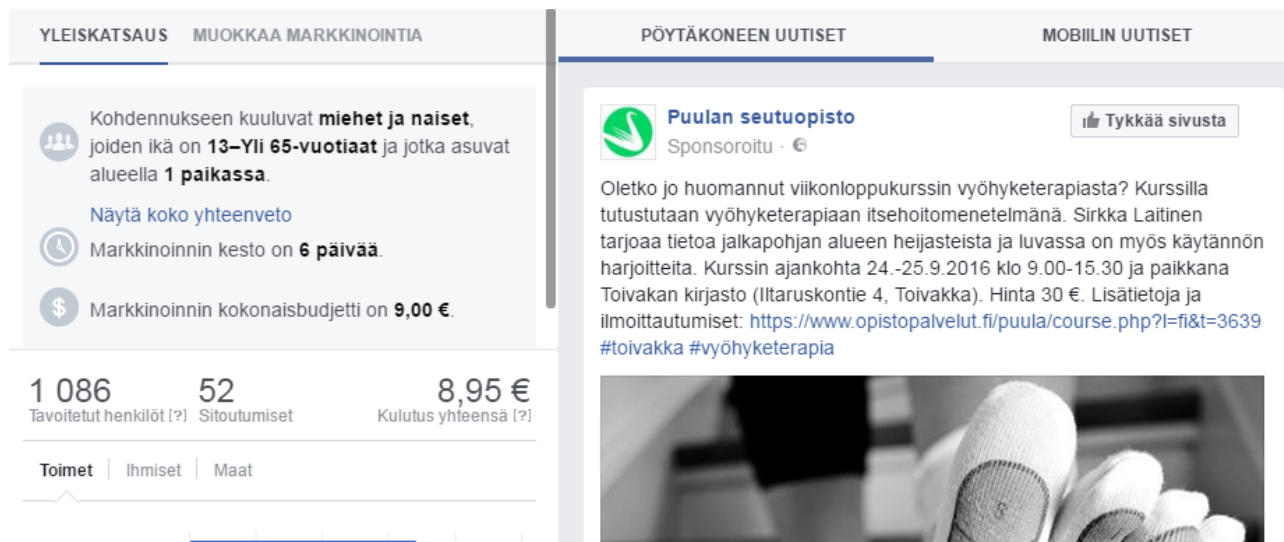
Sähköisten kalentereiden käyttöönotto mainittiin hankesuunnitelmassa. Rehtori otti sähköisen kalenterin käyttöön elokuussa 2015. Kalenterin määriteltiin julkiseksi ja sen osoite (www.bit.ly/saripeltola) annettiin kaikille henkilöstöön kuuluville ja muille tärkeille sidosryhmille tiedoksi. Lokakuun 2016 lopussa osoitteessa oli käyty yhteensä 135 kertaa.

Marraskuussa 2016 käytössä oleva sähköpostijärjestelmä vaihtui ja työnantaja päätti sähköisiin kalentereihin siirtymisestä. Puulan seutuopiston osalta henkilöstölle oli ehditty jo tilaamaan paperiset kalenterit, mutta syksystä 2017 lähtien käytössä ovat sähköiset kalenterit. Käyttökoulutus toteutuu hankkeen ulkopuolisena toimenpiteenä.

5.3 TIEDOTTAMINEN SOSIAALISESSA MEDIASSA

Hankesuunnitelmassa mainittiin tavoitteena ulkoisten tiedotusväylien lisääminen. Hanketta varten ei kuitenkaan perustettu suunnitelmassa mainittua hankkeen omaa Facebook-sivustoa. Sen sijaan Puulan seutuopisto otti elokuussa 2015 käyttöön Facebookin ja muita sosiaalisen median kanavia (Twitter, Instagram, LinkedIn) ja lisäksi maaliskuuhun 2016 Puulan seutuopiston internetsivut uudistettiin mobiililaitteilla toimivaksi. Hankkeen loppuraportti julkaistaan kaikissa näissä kanavissa.

Heinäkuusta 2016 lähtien otettiin käyttöön myös maksullinen Facebook-mainonta. Käyttökokemukset ovat olleet pääosin erittäin hyvät, sillä esim. alle 10 euroa maksaneella mainoksella on saatu kursseille riittävästi osallistujia. Toki myös jotkut tavalliset Facebook-päivitykset ovat olleet suosittuja ja esim. Puulan seutuopiston kuoron Wienin matkaan liittyvän uutisen näki yli 960 henkilöä.



Kuva: Toivakkalaisille (asukasluku 2429) suunnatun Facebook-mainoksen kulut ja tulokset

Vuoden 2016 lopussa Puulan seutuopistolla on Facebookissa noin 260 tykkääjää, Twitterissä on yli 90 ja Instagramissa yli 100 seuraajaa. Kaikkia näitä sosiaalisen median kanavia on käytetty, joskin Facebookin käyttö on ollut aktiivisinta. Muihin alueen samankokoisiin kansalaisopistoihin verrattuna Puulan seutuopistolla on enemmän tykkääjiä (esim. Hankasalmen kansalaisopistolla 220, Laukaan kansalaisopistolla 196), vaikka muut ovat olleet etenkin Facebookissa pitempään. Lähialueen isommilla kansalaisopistoilla on toki tykkääjiä enemmän (esim. Jyväskylän kansalaisopistolla 476, Mikkelin kansalaisopisto 366).

Jatkossa on syytä harkita Facebook Liven, Periscopopen tai Snapchatin käyttöä esim. opiston kevätjuhliissa ja muissa tilaisuuksissa. Opetukseen liittyen Adobe Connect on monipuolisempi ja laadukkaampi, mutta se ei anna yhtä paljon tietoa käyttäjistä. Lisäksi tuntiopettajien rekrytoinnissa voidaan kokeilla Kuntarekryn hyödyntämistä ja LinkedIn-palvelun käyttöä.

5.4 MUU SISÄINEN JA ULKOINEN TIEDOTTAMINEN

Hankesuunnitelmasta poiketen hankkeelle ei laadittu omaa sähköistä esitettä, mutta ennen internetsivujen uudistusta hankkeeseen liittyvät materiaalit ja tulokset julkaistiin osoitteessa www.bit.ly/puulanlaatuhanke. Osoite oli julkinen, mutta siitä tiedotettiin Puulan seutuopiston koko henkilöstölle. Internetsivujen uudistuksen jälkeen hanketta koskevista asioista tiedotettiin

Puulan seutuopiston opettajille suunnatussa osiossa osoitteessa www.puulanseutuopisto.fi/opettajat. Puulan seutuopiston koko henkilöstö sai tietoa hankkeesta tietoa syyslukukauden aloitustilaisuuksissa 1.9.2015 ja 6.9.2016 sekä koulutuspäivänä 7.1.2016. Vakituisten työntekijöiden omissa kokouksissa vuoden 2015 syksyllä (26.8., 22.9., 10.11.) ja vuoden 2016 aikana (29.3. ja 29.11.) käytiin läpi hankkeen etenemistä. Suurin osa vakituista henkilöstöstä osallistui myös erillisiin laadunarviointipäiviin.

Hanke mainittiin toiminta-alueen paikallislehdille (Joutsan Seutu, Kangasniemen Kunnallislehti, Paikallisuutiset) lähetetyissä tiedotteissa. Hankkeen loppuraportin hyväksymisen jälkeen hankkeesta lähetetään hankkeen tuloksia koskeva mediatiedote.

Rehtori kertoi hankkeesta myös Puulan seutuopiston vuoden 2016 kevätjuhlissa Kangasnimellä ja Joutsan Leivonmäellä. Hankkeen keskeisistä tuloksista kerrotaan myös vuoden 2017 kevätjuhlissa Kangasnimellä ja Toivakassa.

Puulan seutuopiston opistolautakunta hyväksyi kokouksessaan hankehakemuksen ja käsitteli hankkeen etenemisen vaiheita useita kertoja (19.8.2015, 26.11.2015 ja 1.6.2016). Opistolautakunta osallistui myös Puulan seutuopiston johtamisen arviointiin 8.9.2016 pidettynä kehittämispäivänä. Opistolautakunta hyväksyy hankeraportin kokouksessaan 24.11.2016.

Hankkeen toteutumisaikana pidettiin yksi yhteistyökuntien välinen neuvottelu. Myös siellä rehtori kertoi hankkeesta. Kansalaisopistojen liiton laatu- ja kehittämishankkeisiin ja opintoseteliavustuksiin liittyvänä teemapäivänä 2.12.2016 Helsingissä Puulan seutuopiston rehtori kertoi toisesta Opetushallituksen rahoittamasta hankkeesta, mutta mainitsee myös tämän hankkeen ja loppuraportin julkaisupaikan.

5.3 HENKILÖSTÖKOULUTUKSET JA -TYÖPAJAT

Hankesuunnitelmassa mainitaan, että kehittämistoimenpiteitä viedään eteenpäin henkilöstön koulutus- ja työpajapäivissä. Ensimmäisenä toimenpiteenä keskityttiin sähköisten päiväkirjojen (sisältää opetuskertojen läsnäolijat, kokoontumiskerran aiheet ja kurssin sisällön) käyttöönottoon. Rehtori piti siihen liittyvää koulutusta 1.9.2015, jonka jälkeen kaikilla Puulan seutuopiston opettajilla on ollut mahdollisuus täyttää sähköistä päiväkirjaa HelleWi-järjestelmän kautta, mutta lukuvuoden 2015-2016 aikana käytännössä vain vakituinen opetushenkilöstö, taidekoulun kaikki opettajat ja muutamat muut tuntiopettajat aloittivat sähköisen päiväkirjan täytän. Ohjeet kuitenkin julkaistiin tuntiopettajien sähköisessä materiaalipaketissa ja ne jaettiin opettajille sähköpostitse. Ilman ohjetta sähköisen päiväkirjan täyttäminen jäisi vajaaksi, koska järjestelmässä on useita kohtia, jotka jäävät helposti täyttämättä. Ohjeisiin tuli päivityksiä lukuvuoden 2015-2016 aikana ja toimistohenkilöstö välitti järjestelmäntoimittajalle useita opettajilta tulleita toivomuksia järjestelmän kehittämisestä.

Syksystä 2016 lähtien kaikkien Puulan seutuopiston opettajien on pitänyt täyttää sähköistä päiväkirjaa (lukuun ottamatta sijaisia, muita satunnaisia vierailijoita sekä niitä opettajia, jotka eivät käytä edes sähköpostia). Ohjeita on päivitetty viimeksi marraskuussa 2016, kun opettajien kovasti toivoma muutos päiväkirjojen tulostamisen yksinkertaistamisesta toteutui. Vaikuttaa siltä, että pahimmat tekniset haasteet on saatu korjattua ja opettajat ovat pystyneet täyttämään päiväkirjaa ohjeiden perusteella.

Syksyn 2015 laadun itsearviointikeskustelujen ja normaalin opetustoiminnan järjestelyjen yhteydessä tuli esiin tarve koulutukseen, jonka avulla erityisesti tuntiopettajat löytäisivät helpommin vaihtoehtoisia toimintatapoja haastavissa opetustilanteissa. Puulan seutuopiston koko henkilöstölle järjestettiin 7.1.2016 Luovuuden pikakurssi. Kouluttajana toimi innovaatioasiantuntija Jouni Hynynen Keski-Suomen ELY-keskuksesta. Luovuuden pikakurssille osallistui 49 henkilöä.

Tieto- ja viestintätekniisiin apuvälineisiin liittyen Puulan seutuopistolle hankittiin syksyllä 2015 Kansalaisopistojen liiton kautta Adobe Connect –lisenssi. Järjestelmä oli rehtorille ennalta tuttu, joten hän järjesti maaliskuussa 2016 maksuttoman Sosiaalisen media tutuksi – verkkokurssin. Kurssilla oli yhteensä 37 osallistujaa. Puulan seutuopiston opettajille markkinoitiin myös useita tieto- ja viestintätekniikan hyväksikäyttöön liittyviä koulutuksia, mutta niihin osallistui vain yksittäisiä opettajia.

6 LAADUN ITSEARVIOINTI

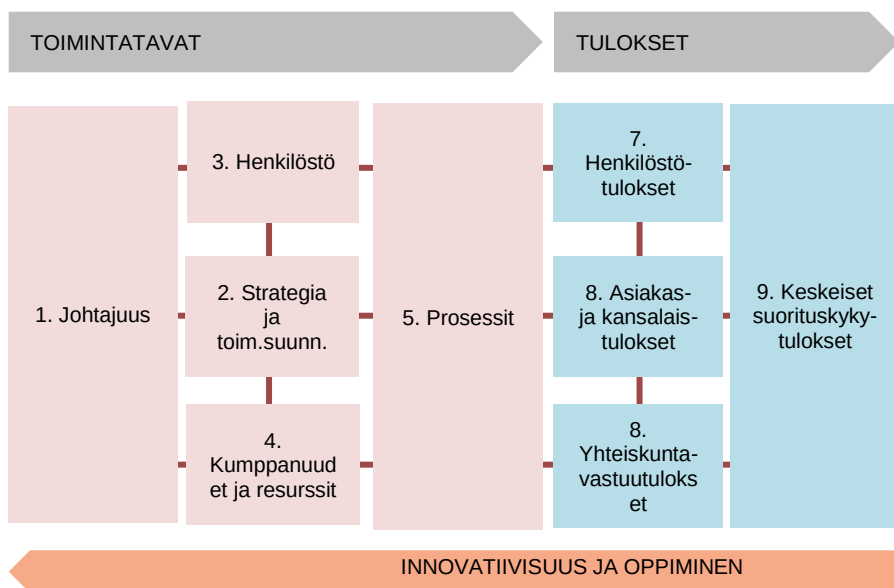
Tässä luvussa esitellään laadunarvioinnissa hyödynnetty arviointimalli sekä kerrotaan arvioinnin aikataulu ja toteutustapa. Lisäksi luvussa kerrotaan arviointialueittain Puulan seutuopiston nykytilanne, vahvuudet ja parantamisalueet. Arviointialueet pisteytettiin luvussa 6.2 esitettävän taulukon perusteella.

6.1. CAF-ARVIOINTIMALLI

CAF (Common Assessment Framework) on EUPAN (European Public Administration Network) kehittämä julkisen sektorin organisaatioiden yleinen arviointimalli. Sen ensimmäinen versio on julkaistu vuonna 2002. Vuonna 2010 rekisteröityneitä käyttäjiä oli yli 2.000 (Suomessa 50). Suomessa CAF:n kehittämisestä vastasi alunperin Valtiovarainministeriö yhteistyössä Suomen Kuntaliiton kanssa. 15.6.2015 lähtien kehittämisestä on vastannut Valtiokonttori (ks. www.valtiokonttori.fi/caf).

Kansalaisopistojen liitto ja Meri-Pohjolan opistopiirin jäsenopistot kehittivät kansalaisopistojen arvioinnin tueksi oman CAF sovelluksen, joka noudattaa alkuperäisen CAF -järjestelmän sisältöä ja rakennetta. Kansalaisopistojen CAF on helppokäyttöinen väline, jossa tarkastellaan opiston nykytilaa, vahvuuksia ja parantamiskohteita sekä saavutettuja tuloksia. Yhtenäinen arviointimalli helpottaa myös kansalaisopistojen välisten vertailujen tekemistä.

Arviointialueet näkyvät alla olevassa kuviossa 1. Niiden tarkemmat sisällöt kuvataan kunkin arviointialueen kohdalla.



Kuvio 1. Arviointialueet.

6.2 ITSEARVIOINNIN AIKATAULU JA TOTEUTUS

Hankkeesta keskusteltiin Puulan seutuopiston vakituisen henkilöstön palaverissa 25.8.2015, jolloin tehtiin mm. päätös arviointijärjestelmästä ja arviointiin arviointiryhmän kokoa (noin 10) ja käytössä olevia resursseja. Koko henkilöstön yhteisessä syyslukukauden aloitustilaisuudessa 1.9.2015 Kangasniemellä käytiin läpi hankkeen tavoitteet, toimenpiteet ja esiteltiin hieman käytettävää CAF-itsearviointityökalua. Kaikille Puulan seutuopiston henkilöstöön kuuluville annettiin mahdollisuus arviointiryhmään kuulumiseen, mutta materiaaliin tutustumisen ja oman arviointilomakkeen täyttömahdollisuus annettiin myös kaikille arviointiryhmään kuulumattomille (käytännössä aineisto löytyi tietystä verkko-osoitteesta ja oma nimetön arvio oli mahdollista jättää sinne tai lähettää arviot kasanneelle rehtorille). Myös kaikissa myöhemmissä Puulan seutuopiston palaverissa ja lukukausien aloitustilaisuuksissa käytiin läpi hankkeeseen liittyviä asioita. Seuraavaksi tarkastellaan kuitenkin tarkemmin varsinaisen arviointityöskentelyn aikataulua.

Arviointityöskentely käynnistyi 18.9.2015 pidetyllä suunnittelukokouksella. Kokouksen aikana valmistauduttiin arviointiin ja arvioinnin toteuttamiseen ja sovittiin syksyn arviointiaikataulu. Alun perin kolme ensimmäistä arviointia aiottiin toteuttaa syksyn 2015 aikana ja loput keväällä 2016, jolloin syksyllä 2016 olisi ollut hyvin aikaa loppuraportin kirjoittamiseen. Jatkon osalta arveltiin, että sopiva arviointisykli on vuosi, mutta vuosittain voisi olla 1-2 pääarviointiteemaa. Lopullinen arviointiaikataulu oli kuitenkin taulukon 1 mukainen.

Taulukko 1. Arviointiaikataulu

Ajankohta	Aihe
18.9.2015	Suunnittelukokous
30.10.2015	Prosessit
20.11.2015	Kumppanuudet ja resurssit
5.2.2016	Strategia ja toiminnan suunnittelu
8.3.2016	Yhteiskunnalliset tulokset
3.5.2016	Asiakastulokset
25.5.2016	Johtaminen
8.9.2016	Johtaminen
8.11.2016	Henkilöstö
	Henkilöstötulokset
	Keskeiset suorituskkytulokset

Viimeistä arviointikertaa lukuun ottamatta arvioinnissa oli kerralla yksi osa-alue. Alunperin suunniteltu syyskuun arviointikerta peruuntui henkilöstön virkavapauksien vuoksi, joten viimeisellä arviointikerralla arvioitavana oli kolme osa-aluetta.

Laadunarviointiryhmän jäseneksi ilmoittautui alun perin kahdeksan henkilöä. Prosessin aikana arviointiin osallistui kuitenkin yhteensä 15 henkilöä eli lautakuntaan kuuluvia henkilöitä viisi ja varsinaiseen arviointiryhmään kuuluneet kymmenen henkilöä (Satu, Sakari, Marja K., Marjut,

Marja Y., Tuija, Niina, Paula, Kaija, Sari). Jokaiseen arviointikertaan osallistui edellä mainituista vain kaksi henkilöä, mutta kaksi henkilöä osallistui kaikkiin muihin paitsi viimeiseen arviointiin (syynä virkavapaus). Yleisimmin arviointiryhmän koko oli siis kuusi henkilöä.

Arviointi toteutettiin käytännössä siten, että CAF-lomakepohjat ja taustamateriaalit lähetettiin osallistujille viikkoa ennen arviointiajankohtaa. Arviointiryhmän jäsenet laativat etukäteen kirjallisen kuvauksen opiston nykytilasta, arvioivat vahvuudet ja parantamisalueet sekä pisteyttivät arviointialueen (ks. lomake liitteenä 2). Arviointiryhmän vetäjä yhdisti arvioinnit siten, etteivät yksittäisen henkilön vastaukset erottuneet. Annetut arvioinnit olivat arviointitilaisuudessa koko ryhmän luettavina sensuroimattomana.

Arviointitilaisuudet etenivät pääosin siten, että ryhmä luki kunkin arviointialueen vastaukset. Tämän jälkeen käytiin niin sanottu konsensuskeskustelu, jonka aikana arviointiryhmä keskusteli vastauksista, sopi nykytilakuvaukseen, vahvuuksiksi ja parantamisalueiksi kirjattavista asioista sekä pisteytti kunkin arviointikohdan.

Taulukko 2. CAF-arvioinnissa käytettävä pisteytystaulukko (alueet 1-5)

VAIHE	TOIMINTATAPA	Pisteet
	Emme ole toimineet aktiivisesti ja järjestelmällisesti tässä asiassa. Meillä ei ole tietoja arviointialueelta tai tiedot ovat hataria.	0
SUUNNITTELE	Toimintatapa on suunniteltu.	1
KOKEILE	Toimintatapa on suunniteltu ja käyttöön otettu.	2
TOTEUTA	Toimintatapa on suunniteltu, käyttöön otettu ja arvioitu, ts. tarkistamme, teemmekö oikeita asioita oikealla tavalla.	3
KORJAA/TOTEUTA	Toimintatapa on suunniteltu, käyttöön otettu ja arviointien pohjalta toimintaa on myös järjestelmällisesti parannettu.	4
PDCA	Toimintatapamme ovat suunniteltuja, käyttöön otettuja ja säännöllisten arviointien pohjalta parannettuja. Vertailukehittämistä tehdään järjestelmällisesti ja toimintatapamme ovat jatkuvan kehittämisen kohteina.	5

Pisteytystä ei ole Kansalaisopiston CAFin ohjeiden mukaisesti pakko tehdä ensimmäisellä arviointikerralla ja alun perin myös Puulan seutuopistossa ajateltiin alun perin jättää pisteytys tekemättä. Arviointitilaisuuksien aikana pisteytys tuntui kuitenkin luontevalta. Pisteytyksessä hyödynnettiin Kansalaisopistojen CAFin mukaista taulukkoa, joskin arviointikeskustelujen aikana todettiin, että puolikkaat pisteet ovat tarpeen, jos esim. jotkut toimintatavat ovat suunniteltu, käyttöön otettu ja arvioitu (3 pistettä), mutta osa arvioitavista toimintatavoista ei ole lainkaan arvioitu (2 pistettä).

Taulukko 3. Tulosarvioinnissa käytettävä pisteytystaulukko (arviointialueet 6-9)

TULOSARVIOINTI	Pisteet
Tuloksia ei ole mitattu tai arvioitu ja/tai tietoja niistä ei ole käytettävissä	0
Tuloksia on mitattu/arvioitu ja ne osoittavat negatiivista kehitystä ja/tai tulokset eivät vastaa asetettuja tavoitteita	1
Tulokset osoittavat tasaista kehitystä ja/tai tietyt keskeiset tavoitteet on saavutettu	2
Tulokset osoittavat myönteistä kehitystä ja/tai suurin osa keskeisistä tavoitteista on saavutettu	3
Tulokset osoittavat huomattavaa myönteistä kehitystä ja/tai kaikki keskeiset tavoitteet on saavutettu	4
Erinomaisia tuloksia saavutetaan jatkuvasti. Kaikki merkitykselliset tavoitteet on saavutettu. Organisaation keskeisimmät tulokset verrattuina vastaaviin organisaatioihin ovat muita parempia.	5

Arviointitilaisuuksien jälkeen rehtori laati seuraavissa kappaleissa esitettävät yhteenvedot arvioinnista. Yhteenvedot käydään läpi arviointialueiden numerojärjestyksessä, ei todellisessa arviointijärjestyksessä.

6.3 JOHTAJUUS

Johtajuus oli ainoa arviointialue, joka arvioitiin myös Puulan seutuopiston opistolautakunnassa. Opiston henkilöstö arvioi johtamista 25.5.2016 järjestetyssä arviointitilaisuudessa ja opistolautakunta 8.9.2016.

6.3.1 JOHTAMISEN ARVOT JA PERUSTA

Arvioinnin kohteena on se, mitä rehtori tekee osoittaakseen oppilaitokselle suunnan kehittämällä sille mission, vision ja arvo. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Rehtori varmistaa opiston arvojen olevan linjassa opiston mission, vision ja vapaan sivistystyön arvojen kanssa
 - kestävä kehitys opiston arvoissa
- Rehtori johtaa strategiaan ja toiminnallisiin tavoitteisiin liittyvää suunnittelua ja vuoropuhelua henkilöstön ja sidosryhmien kanssa
- Rehtori johtaa opiston hallintoa ja opetuksen organisointia
- Rehtorin jakaa johtajuutta delegoimalla tehtäviä ja päätösvaltaa henkilöstölle

- Rehtori valvoo lain ja hyvän hallintotavan toteutumista sekä toimivallan väärinkäyttöä ehkäisevien toimintaohjeiden noudattamista opiston toiminnassa
 - lakisääteiset kestävän kehityksen suunnitelmat ja ohjeet
- Rehtori toimii asetettujen tavoitteiden ja arvojen mukaisesti.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Arviointiryhmä:

- Rehtori toimii arviointikriteerien mukaisesti. Rehtori johtaa opiston hallintoa ja organisoii opetusta. Johtajuutta ei ole varsinaisesti jaettu tai delegoitu opettajille edes oman erityisalueen osalta, mutta viranhaltijaopettajilla on paljon sanottavaa oman alansa opetuksen suunnittelussa ja organisoinnissa.
- Rehtori valvoo lain sekä hyvän hallintotavan toteutumista. Toiminnallisten tavoitteiden saavuttaminen ja vuoropuhelu eri sidosryhmien ja henkilöstön välillä toimii.
- Opiston strategiaa on suunniteltu yhdessä henkilöstön ja sidosryhmien kanssa. Kestävä kehitys on yksi opiston toimintastrategiassa mainittu, hyväksytty ja opetusohjelmassa näkyvä arvo. Kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa strategiaan syksyllä 2015 kirjattuihin arvoihin.

Opistolautakunta:

- Opiston johtaminen on strategiaan perustuvaa, yhteistyöhakuista ja hallintosäännön mukaista. Toiminta on lainmukaista, tavoitteellista ja kestävän kehityksen arvoihin perustuvaa.

VAHVUUDET

Arviointiryhmä:

- Rehtorin asema on oman lautakunnan kautta hyvin vahva ja mahdollistava. Pienen työyksikön kautta on mahdollisuus johtaa asioita toteutukseen saakka.
- Toiminnan perustana ovat yhteiset arvot. Lakia ja hyvää hallintotapaa noudatetaan.

Opistolautakunta:

- Ajan haasteisiin paneutuminen.
- Joustava ja notkea toiminta. Asioihin tarttuminen.
- ”Sopivan kokoinen” opisto.
- Osaava, pätevä ja motivoitu opettajakunta.
- Vaativat asiakkaat.
- Kuntayhteistyö toimii hyvin.
- Kokonaistaloudellisuus.

HEIKKOUEDET

Arviointiryhmä:

- Henkilöstöjohtamisen isot linjat ovat epäselviä ja henkilöstösuunnitelman käsittely on venynyt. Selvitettävä, toimiiko työsuojelu ja luottamusmiesjärjestelmä opiston henkilöstön osalta.
- Lautakunnan työn esittelijän roolin omaksuminen ja rohkeus (virkavastuulla tehdyt esitykset / poliittiset päätökset).
- Vakituisen henkilöstön kokousten määrää lisättävä ja päätökset kirjattava sekä muistio lähetettävä.

Lautakunta:

- Opettajien löytäminen opiston toiminta-alueelta.
- Uusia opiskelijoita/opiskelijapohjan laajentaminen.
- Erityisryhmien huomioonottaminen.
- Yhteistoiminnallisuuden lisääminen (opettajat, muut toimijat esim. liikunta ja teatteri).

PISTEYTYS: 3 (HENKILÖKUNTA)/3 (OPISTOLAUTAKUNTA)

6.3.2 SUORITUSKYVYN JA KEHITTÄMISEN JOHTAMINEN

Arvioinnin kohteena on se, mitä rehtori tekee johtaakseen opistoa, sen suorituskykyä ja jatkuvaa kehittämistä. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Rehtori johtaa opiston tavoitteiden asettamista ja strategian toteuttamista
 - taiteen perusopetuksen strategiajohtaminen
- Rehtori varmistaa toimintaympäristön muutosten ja opiston muutostarpeiden, kuten koulutuspoliittisten, taloudellisten, yhteiskunnallisten, teknologisten, väestörakenteellisten muutosten huomioimisen opiston strategiassa sekä toiminta- ja taloussuunnitelmissa
- Rehtori huolehtii, että opistossa noudatetaan tietojärjestelmien ja talouden seurannan, kriisitilainten, riskinhallinnan ja sisäisen valvonnan ohjeistusta
 - kestävän kehityksen periaatteet
- Rehtori käyttää johtamisen tukena opiston laadunhallintajärjestelmää (CAF, EFQM tai ISO 9001)
- Rehtori edistää opiston jatkuvaa kehittämistä ja innovoinnille suotuisaa organisaatiokulttuuria
- Rehtori luo edellytykset prosessien, projektien ja pedagogiikan kehittämiseksi
 - taiteellis-pedagoginen johtaminen
- Rehtori vastaa, että toimintaan ja kehittämiseen liittyvä viestintä on tehokasta
- Rehtori on yhteydessä henkilöstöön ja sidosryhmiin muutoksista ja niiden vaikutuksista

LYHYT KUVAUS OPISTON TOIMINNASTA

Arviointiryhmä:

- Rehtorille kuuluu opiston toiminnallinen johtaminen. Taiteen perusopetuksen osalta toiminnallisen osavastuun kantavat musiikkikoulun ja taidekoulun vastaavat opettajat.
- Rehtori tuo esiin toimintaympäristön muutokset ja ne on huomioitu strategiassa ja suunnitelmissa. Vaikutuksista ja muutoksista keskustellaan.
- Rehtori toimii strategian mukaan ja vastaa sen päivittämisen valmisteluista.
- Rehtori johtaa määrätietoisesti opiston tavoitteiden asettamista ja toteuttamista. Talouden seuranta on normaalia rutiinia.
- Järjestelmät ovat vahvasti suunnittelua ja muita rutiineja tukevia.
- Laadunhallinta on alkumetreillä, mutta työstössä. CAF on käytössä. Toimintaan ja kehittämiseen liittyvää viestintää on. Opiston kehittämistyö on monella tapaa käynnissä (projektit). Rehtori luo nopeaan tahtiin edellytyksiä prosessien, projektien ja pedagogiikan kehittämiseksi, esimerkiksi verkkopedagogiikka.

Lautakunta:

- Rehtori ylläpitää jatkuvaa ja suunnitelmallista seuranta opiston tilasta ja tuloksellisuudesta. Rehtori pyrkii vaikuttamaan tietojärjestelmien ajantasaisuuteen sekä luo edellytyksiä pedagogiselle kehittämiseksi ja uudistamiselle.

VAHVUUDET

Arviointiryhmä:

- Järjestelmät, organisaatio, viestintä.
- Opistossa hyvät mahdollisuudet luoda edellytyksiä jatkuvalla kehittämiselle ja innovoinnille suotuisaa organisaatiokulttuuria – rehtorilla paljon potentiaalia hyödyntää näitä mahdollisuuksia sekä käynnistää muutoksia ja viedä niitä eteenpäin.
- Rehtorin taloushallinto-osaaminen luo pohjaa opiston toiminnalle epävarmassa yhteiskunnallisessa tilanteessa.
- Rehtorilla paljon tietoteknistä osaamista, jota käytetään opiston kehittämiseen.
- Taiteen perusopetuksen näkyvyys on lisääntynyt.

Lautakunta:

- Vakiintunut yhteydenpito henkilöstön ja yhteistyö eri tahojen kanssa.
- Kuntayhteistyö.

PARANTAMISALUEET

Arviointiryhmä:

- Riskienhallinta eri osa-alueilla.
- Yhteyksiä henkilöstöön tulisi vahvistaa koskien muutoksia ja muutosten vaikutuksia.
- Taloudelliset tilanteet eri kunnissa ja koko Suomessa eivät edistä kehittämisen mahdollisuuksia, sillä kehittämiseen tarvitaan enemmän resursseja, aikaa ja jaksamista. Jatkuva säästäminen ei edistä kehittämistä. Tarvitaan suotuisampaa suhtautumista ja suhdanteita.
- Tietoteknisen tiedon jakaminen ja parantaminen.

Lautakunta:

- Monipuolinen viestintä. Opiston profiilin ja tunnettuuden nosto tavoitteena.
- Tietojärjestelmät.

PISTEYTYS: 3 (ARVIOINTIRYHMÄ)/4 (LAUTAKUNTA)

6.3.3 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Arvioinnin kohteena on se, miten rehtori motivoi ja tukee opiston henkilöstöä. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Rehtori vahvistaa johdon ja henkilöstön välistä arvostusta ja luottamusta
- Rehtori laatii toimintaohjeet epäeettisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja opiston arvopohjaisten ristiriitatilanteiden selvittämiseen sekä huolehtii, että opistossa ei esiinny syrjintää
 - taiteen perusopetuksen ilmapiiri
- Rehtori tukee henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisessa
- Rehtori antaa henkilöstölle palautetta tehdystä työstä ja huomioi hyvät suoritukset
- Rehtori kannustaa henkilöstöä ammatilliseen kehittymiseen
- Rehtori ottaa johtamisessaan huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja elämäntilanteet
- Rehtori ottaa vastaan henkilöstöltä tulevaa palautetta, ehdotuksia ja aloitteita toiminnan kehittämiseksi

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Arviointiryhmä:

- Rehtori korostaa henkilöstön välistä tasa-arvoa ja pyrkii toiminnallaan vahvistamaan sitä. Rehtori ottaa huomioon työntekijöiden tarpeita ja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Toiminnan kehittäminen ehdotuksineen sujuu hyvin ja rehtori on uusien kehityskohteiden suunnittelussa mukana (esim. aikuisten taidekoulun aloittaminen).

- Rehtorin tehtävänä on vahvistaa henkilöstön ja johdon (lautakunta) välistä luottamusta ja arvostusta. Rehtori antaa palautetta tehdystä työstä, mutta joissakin tapauksissa palautekeskustelu on ollut molemmin puolin vaikeaa.

Lautakunta:

- Henkilöstöpolitiikka on kunnossa ja henkilöstöä tukevaa.

VAHVUUDET

- Rehtori kannustaa ja tukee uusien ideoiden kehittämiseen, kuten verkko-opetukseen.
- Pyrkimys tasa-arvoon ja tasapuolisuuteen.
- Ammatillisen kehittymisen tukeminen → suora yhteys työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen. Joustava suhtautuminen työntekijöiden yksilöllisiin tilanteisiin.
- Asiat eivät haudaudu arkistoihin, vaan ne hoidetaan nopeasti ja tehokkaasti.
- Monissa asioissa rehtoria helppo lähestyä ja pyytää apua.

Lautakunta:

- Henkilöstön tuki.

PARANTAMISALUEET

Arviointiryhmä:

- Työyhteisötaitoja (ent. Alaistaidot) tulee aika-ajoin selventää.
- Selkeyttä päätöksentekoon: mitä on päätetty, ovatko kaikki ymmärtäneet sen samalla tavalla, kuka toteuttaa ja milloin. Yhdessä päätettyjä asioita myös muutetaan tarvittaessa yhdessä.
- Lisää luottamusta, kannustusta ja kuuntelevaa vuorovaikutusta.

Lautakunta: -

PISTEYTYS: 3

6.3.4 VERKOSTO- JA SIDOSRYHMÄJOHTAMINEN

Arvioinnin kohteena on se, miten rehtori ylläpitää toimivia suhteita poliittisiin päättäjiin ja sidosryhmiin. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Rehtori vastaa opiston koulutuspoliittisesta edunvalvonnasta
- Rehtori huomioi johtamisessaan opistolle asetetut tavoitteet ja poliittiset linjaukset
- Rehtori pitää yllä hyviä suhteita päättäjiin ja neuvottelee tavoitteista ja resursseista virkamiesten ja päättäjien kanssa
- Rehtori luo ja ylläpitää aktiivisesti opiston kumppanuuksia, sidosryhmiä ja verkostoja
- Rehtori kehittää ja johtaa opiston sidosryhmäviestintää ja –markkinointia
 - taiteen perusopetuksen ulkoinen viestintä
- Rehtori kehittää opiston positiivista julkisuuskuvaa

LYHYT KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Arviointiryhmä:

- Rehtorilla on opistolautakunnan kautta suora yhteys poliittiseen päätöksentekoon sekä halutessa suhteellisen suorat yhteydet kunnanhallitusten pöytiin. Rehtori huolehtii koulutuspoliittisesta edunvalvonnasta KOL:n kautta ja myös alueelliset verkostot ovat käytössä. Rehtori on mukana myös syksyllä työnsä käynnistäneessä Kuntaliiton kansalaisopistoverkostossa.
- Rehtori pitää hyvin yllä toimivia suhteita sidosryhmiin sekä poliittisiin päättäjiin ja luo aktiivisesti uusia yhteyksiä ja verkostoja. Hän huomioi opistolle asetettuja tavoitteita ja linjauksia.
- Rehtori kehittää ja johtaa opiston sidosryhmäviestintää ja –markkinointia. Opiston positiivinen julkisuuskuva kohentunut merkittävästi rehtorin ansiosta. Taiteen perusopetus ja muukin toiminta on saanut näkyvyyttä paremmin myös sosiaalisen median kautta.

Lautakunta:

- Opistossa on harjoitettu koulutuspoliittista edunvalvontaa. Rehtorilla on hyvät suhteet päättäjiin ja esimies-virkamiehiin.

VAHVUUDET

Arviointiryhmä:

- Rehtorin aktiivisuus ja tarmokkuus luo aivan kuin itsestään uusia verkostoja ja kontakteja sekä luo positiivista ilmapiiriä. Kaikella tällä on myönteinen vaikutus taloudellisiin resursseihin.

- Rohkeus tarttua vaikeisiin asioihin (esim. tilakysymys) luo tervettä pohjaa opiston toiminnalle.
- Taiteen perusopetus on vahvistanut asemaansa ja näkyvyyttä on enemmän.

Lautakunta:

- Rehtori on ulospäinsuuntautunut ja helposti lähestyttävä.

PARANTAMISALUEET

Arviointiryhmä:

- Yhtäaikaaisesti em. asioissa myös jatkuvan parantamisen mahdollisuus.
- Jotkut poliittisten päättäjien esittämät vaatimukset voi jättää omaan arvoonsa; paras asiantuntemus on opiston henkilökunnalla ja rehtorilla. Tervettä kriittisyyttä!

Lautakunta:

- Opiston julkisuuskuva.

PISTEYTYS: 4

6.4 STRATEGIA JA TOIMINNAN SUUNNITTELU

Strategiaa ja toiminnan suunnittelua arvioitiin kolmannessa varsinaisessa arviointitilaisuudessa 5.2.2016. Tässä ja tulevilla luvuilla esitetyt toiminnan kuvaukset, vahvuudet ja parantamisalueet ovat arviointiryhmän laatimia (lautakunta arvioi vain johtamisen osa-alueen).

6.4.1 TIEDON KERÄÄMINEN

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto kerää tietoa sidosryhmien nykyisistä ja tulevista tarpeista sekä muuta suunnittelun kannalta tarpeellista tietoa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto arvioi vahvuuksiaan, mahdollisuuksiaan, uhkia ja parantamisalueitaan itsearviointin avulla
- Opisto kerää tietoa sidosryhmiensä ja asiakkaidensa tarpeista ja odotuksista
 - taiteen perusopetuksen opetus, edellytysten luominen oppimiselle ja ajankohtaisuus
- Opisto kerää tietoa opiston kyvystä vastata sidosryhmien ja asiakkaiden tarpeisiin ja odotuksiin
- Opisto kerää tietoa opiston suorituskyvystä ja sidosryhmien tyytyväisyydestä opiston toimintaan
 - kestävä kehityksen koulutustarjonta

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Aiemmin arviointitiedon kerääminen on tapahtunut työyhteisön ja hallinnon normaalin työskentelyn yhteydessä. Kokoamista on suoritettu suunnittelukokousten yms. tapaamisten yhteydessä. Nykyinen käyttöön otettu laatutyön malli kautta systemaattinen itsearviointi on käynnistynyt.

Netissä olevalla lomakkeella ja paperilomakkeilla kerätään palautetta kursseista. Taiteen perusopetuksessa opettajaryhmä punnitsee palaverissaan onnistumisia ja epäonnistumisiaan. Vanhempiin ollaan yhteyksissä yleistiedotteilla, jos toiminnassa tulee keskusteltavia ongelmia tai toivotaan osallistumista johonkin tapahtumaan. Palautteet vanhemmilta ovat aika vähäisiä.

Opisto kerää kyselylomakkeella tietoa sidosryhmien ja asiakkaiden kurssitoiveista. Suorat kontaktit opetuspinnassa tuottavat myös tietoa, joiden perusteella (huomioiden) suunnitellaan uusia kursseja ja parannetaan esim. tiedottamista ja saadaan tietoa mahdollisista yhteistyömahdollisuuksista, uusista kursseista ja kurssipaikoista.

Kyvyn arvioimista ei varsinaisesti ole erikseen järjestetty. Vaatii johdon toimia ja etäämpää tapahtuvaa tarkastelua.

VAHVUUDET

- Opiston pieni koko ja yhteisö missä toimitaan, mahdollistavat hyvät kosketuspinnat asiakkaisiin. Alueella toimivat sidosryhmät ovat hyvin tavoitettavissa ja vuorovaikutus on luontevaa.
- Erilaisia kursseja helppo käynnistää nopeasti (mikäli rahat riittävät, saadaan opettaja jne.), opiston toiminta on joustavaa ja mukautuvaa. Opisto pystyy toimimaan ajan hermolla.
- Opettajat tapaavat paljon opiskelijoita (siis kuntalaisia) viikon aikana – opiskelijoiden helppo esittää toiveita suullisestikin ja viesti menee perille. Kaikki toiveet kirjataan ylös.
- Kyselylomakkeella saadaan tietoa opiston nykytilasta.
- Puulan seutuopistossa on runsaasti opettajaresursseja toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen.

PARANTAMISALUEET

- Säännöllisen tiedonkeräämisen ja palautteen käsittelyn käytännöt ja välineet.
- Eri sidosryhmien (yhdistykset, yritykset sekä muut paikalliset toimijat) kanssa voisi olla enemmän sellaista yhteistyötä, josta kumpikin taho hyötyy. Tiedonkeruuta on tehtävä järjestelmällisesti.
- Systemaattinen tulevaisuustiedon keräys.

PISTEYTYS: 3

6.4.2 TIEDON HYÖDYNTÄMINEN

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto kehittää strategiaa ja suunnittelua ja ottaa samalla huomioon kaiken kerätyn tiedon. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto arvioi, tekeekö se sille määrättyjä tehtäviä
- Opisto muuttaa strategian tavoitteet toiminnallisiksi tavoitteiksi ja toimenpiteiksi
- Opisto suunnittelee toiminnan ottaen huomioon resurssit ja toimintaympäristön muutokset
- Opisto tasapainottaa sidosryhmien odotukset ja tarpeet resursseihinsa
- Opisto seuraa suunnitelmallisesti strategian toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Strategian suunnittelussa on keskeisesti läsnä rehtori ja opettajaryhmä sekä lautakunta, joka hyväksyy strategian. Strategia nousee nykytilanteesta ja se on riittävän väljä toiminnan jatkuvuutta ajatellen esim. muutostilanteissa ja opetuspaikkoja valittaessa.

Opistolautakunnassa käydään keskustelua vuosittain strategisista painopistealueista. Strategiset painopistealueet huomioidaan toiminnan suunnittelussa. Hyväksytty ja näkyvä strategia vahvistaa kokonaiskuvaa toiminnasta ja sen suunnittelusta.

Tavoitteet muuttuvat toimenpiteiksi toiminnan suunnittelussa luonnollisella tavalla. Säännöllisenä toimintona on kunnallisen päätöksenteon tilinpäätösprosessi.

Opisto toteuttaa toiminnassaan kuntien vuosittain vahvistamat opetustunnit. Opetus suhteutetaan olemassa oleviin resursseihin ja tilanteisiin. Kurssitarjontaa muutetaan tarpeen mukaan, mutta kaikkiin toiveisiin ei kannata reagoida.

Opetuspaikat vahvistaa opistolautakunta vuosittain.

VAHVUUDET

- Strategia on vahva lähtökohta toiminnan suunnittelulle.
- Kunnallisen organisaation talousarvio- ja tilinpäätösprosessi varmistavat vuosittaisen karkean muodon strategiselle tiedon käsittelylle ja toiminnan suuntaamiselle.
- Opiston toiminta ja hallinto ei ole raskaan byrokraattista; helppo tehdä muutoksia – myös lukuvuoden aikana.

PARANTAMISALUEET

- Reagoimisen kyvystä huolehtiminen ja mahdollisen urautumisen estäminen.
- Opetustilojen kohdalla on parannettavaa ja mietittävää.
- Sidosryhmien toiveista ja tarpeista hankittava lisätietoa.
- Resurssointi/sihteeri.

PISTEYTYS: 2

6.4.3 YHTEISTOIMINNALLINEN SUUNNITTELU

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto viestii ja toteuttaa strategiaa ja toiminnansuunnittelua koko organisaatiossa sekä tarkistaa niitä säännöllisesti. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opiston strateginen ja toiminta- ja taloussuunnitelman laadinta on suunnitelmallista
- Opiston perustehtävä on kaikille työntekijöille selvä
- Henkilöstön tehtävät on johdettu opiston strategiasta ja toimintasuunnitelman tavoitteista
- Henkilöstö on mukana strategian pohjalta laadittavan toiminta- ja taloussuunnitelman suunnittelussa ja toteuttamisessa
 - lakisääteiset kestävän kehityksen suunnitelmat ja ohjeet
 - taiteen perusopetuksen opetussuunnitelmatyö
- Henkilöstö arvioi toimintansa tehokkuutta, tuloksia ja vaikuttavuutta säännöllisesti.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Toiminnan suunnittelu on suhteellisen vakiintunutta virkatyötä. Taloussuunnitelman teko on selkeästi ollut rehtorin ja Joutsan kunnan taloushallinnon yhteistyönä tehtyä.

Opiston perustehtävän pitäisi olla kaikille työntekijöille selvä. Myös henkilöstön tehtävät ovat suhteellisen selvät.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua toiminta- ja taloussuunnitelman laatimiseen sekä toteuttamiseen. Toimintasuunnitelma (opetusohjelma) ja taloussuunnitelma laaditaan vuosittain huomioiden edellisen vuoden toteutuma. Viranhaltijat suunnittelevat tuntien puitteissa ja annettujen ohjeiden mukaisesti oman alansa opetuksen huomioiden kentältä tulleet ehdotukset ja toiveet. Kestävä kehitys on osa opiston suunnittelutyötä ja näkyy opetusohjelmassa. Taiteen perusopetuksen opetusohjelman suunnittelee opettajaryhmä ja sen kokoa taiteen perusopetuksesta vastaava opettaja.

Henkilöstön toiminnan tehokkuuden, tulosten ja vaikuttavuuden arviointi tapahtuu opetuksen osalta lähinnä dokumentoinnin ja kurssien toteutumisen seurannan myötä.

VAHVUUDET

- Vahvat rutiinit opetussuunnitelmien ja taloussuunnitelmien laatimisessa.
- Opistolla kevyt organisaatio, jonka vuoksi toiminta ja suunnittelu yksinkertaista.
- Hyvät valmiudet muuttaa suunnitelmia ja toimintaa matkan varrella.
- Opistossa oman alansa vakinaisia opettajia, jotka tuntevat alaansa koskevat vaatimukset.

PARANTAMISALUEET

- Työyhteisön kokousten osallistuminen on ollut vaihtelevaa.
- Opisto toimii kolmen kunnan alueella ja toimipisteet ovat kaukana toisistaan. Yhteydenpito ja tiedottaminen on tärkeää.
- Palautekeskustelua ja arviointia voisi olla enemmän esim. opettajien kokouksien yhteydessä. Yhdessä syntyy usein hyviä uusia ideoita.

PISTEYTYS: 2+

6.4.4 INNOVAATIOT JA MUUTOKSET

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto suunnittelee, toteuttaa ja arvioi innovaatioita ja muutoksia. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto luo ja kehittää toimintakulttuuria ja valmiuksia innovointiin kouluttamalla henkilöstöä
- Opisto seuraa järjestelmällisesti sisäisiä muutostekijöitä ja arvioi ulkoisia innovaatio- ja muutosvalmiuksia
- Opisto uudistaa tarvittaessa toimintaansa ylläpitäjänsä, sidosryhmiensä ja asiakkaidensa kanssa yhteistyössä
- Opisto kehittää ja uudistaa toimintaansa itsearvioinnin tulosten pohjalta
- Opisto käyttää suunnitelmallisia toimintamalleja muutosten ja innovaatioiden läpiviemiseksi
- Opisto varmistaa tarvittavat resurssit suunniteltujen muutosten toimeenpanemiseksi
- Opisto kehittää sähköisiä palveluja osana toiminnan uudistamista

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Toimintakulttuurissa on ollut jatkuvaa muutosta ja yhteisten toimintaperiaatteiden hiomista opistojen (Joutsa/Kangasniemi) yhteenliittymisestä alkaen. Toimintakulttuuria on kehitetty, mutta

sisäisiä muutostekijöitä ja ulkoisia innovaatio- ja muutosvalmiuksia ei ole seurattu, eikä suunnitelmallista toimintamallia ole kehitetty. Henkilökunnalle on kuitenkin tarjottu ajankohtaisia koulutuksia.

Opiston toimintaa, erityisesti opetustarjontaa, on uudistettu tarpeista lähtien ja yhteistyö eri sidosryhmien kanssa on luontevaa. Myös sähköisiä palveluita on kehitetty.

Säännöllisesti tapahtuvaa itsearviointia tai muotoa ei ole ollut käytössä, mutta luonnollista arviointia on tehty ja uudistamista sen pohjalta.

VAHVUUDET

- Toiminta on selkeästi määritellyn tehtävän toteuttamista ja myös sen vaatimiin muutoksiin omataan riittäviä valmiuksia.
- Opiston joustamiskyky.
- Aktiivinen ja ammattitaitoinen henkilökunta ja opettajat.
- Opiston toimintaa kohtaan on vankka luottamus asukkaiden keskuudessa. Opistolla on keskeinen merkitys ihmisten elämässä ja ajankäytössä.

PARANTAMISALUEET

- Innovointi ja muutokset vaativat vanhasta luopumista. Toiminnan uudistamiseen ei ole ylimääräisiä resursseja. Esim. uusien kurssien muodostaminen voisi vaatia toimivista kursseista luopumista, mihin emme ole useinkaan valmiita.
- Kuntien johtavat viranhaltijat eivät tunne opiston toimintaa. Tiedonkulun parantaminen johtavien virkamiesten taholta esimerkiksi muutoksia koskien, turvallisen työilmapiirin luominen keskustelemalla.
- Päättäjien asenne opiston toimintaa kohtaan (esim. tilakysymykset). Osallistetaan poliitikkoja tutustumalla ja esim. henkilökohtaisella kutsulla opiston juhliin.

PISTEYTYS: 2

6.5 HENKILÖSTÖ

Henkilöstö arvioitiin viimeisenä arviointipäivänä 8.11.2016. Arviointiprosessi oli poikkeuksellinen sikäli, että arviointiryhmän jäsenet eivät kirjoittaneet etukäteen arviointeja. Arviointilomakkeet he saivat normaaliin tapaan noin viikon etukäteen.

6.5.1 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto suunnittelee, hallinnoi ja parantaa henkilöstövoimavaroja strategian ja suunnitelmien mukaisesti. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opistolla on henkilöstösuunnitelma.
 - taiteen perusopetuksen henkilöstöjohtaminen
- Opisto suunnittelee henkilöstöresurssinsa vuosittain osana toiminta- ja taloussuunnitelmaa.
 - kestävän kehityksen työryhmä, vastuut, resurssit ja johdon tuki
- Opisto toteuttaa ylläpitäjänsä henkilöstöhallinnon periaatteita.
- Opisto noudattaa tasa-arvosuunnitelmaa ja kehittää tasa-arvon toteutumista henkilöstöjohtamisessa.
 - taiteen perusopetuksen tasa-arvo
- Opisto määrittää vakinaisen henkilöstön tehtäväkuvat sekä kehittää ja päivittää niitä kehityskeskusteluissa.
- Opisto huolehtii henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan osaamisesta ja tuesta.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Joutsan kunnalla on henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöhallinnon periaatteet, joita Puulan seutuopistossa noudatetaan. Henkilöstöresurssin suunnittelu on osa jokavuotista toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Puulan seutuopiston rehtori on laatinut Joutsan kunnan peruspalvelujohtajan pyynnöstä kansalaisopistolle oman henkilöstösuunnitelman tammikuussa 2016. Henkilöstösuunnitelmaa on päivitetty kolme kertaa tämän jälkeen ja sitä on käsitelty Joutsan kunnan johtoryhmässä. Marraskuussa 2016 henkilöstösuunnitelmaa käydään läpi Puulan seutuopiston vakituisen henkilöstön palaverissa ja helmikuussa 2017 opistolautakunnan kokouksessa ja/tai yhteistyökuntien neuvottelussa.

Puulan seutuopisto noudattaa Joutsan kunnan tasa-arvosuunnitelmaa. Lisäksi opiston oma yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty Joutsan kunnan sivistyslautakunnan kokouksessa 7.12.2016.

Vakituisen henkilöstön tehtäväkuvat on tarkastettu viimeksi tammikuussa 2016 pidetyissä kehityskeskusteluissa.

Henkilöstölle on järjestetty vuonna 2016 omaa tieto- ja viestintätekniikan koulutusta. Muihin koulutuksiin on ollut mahdollista osallistua. Henkilöstökoulutusta ohjaa vuosittain laadittava koulutussuunnitelma.

VAHVUUDET

- Toimivat rutiinit suunnitelmien tekemiseen. Apua on saatavissa kaikilta.
- Pieni ja joustava työyhteisö.
- Tieto- ja viestintäteknologiakoulutusta on ollut tarjolla.

PARANTAMISALUEET

- Toiminnan suunnittelun pitäisi olla jämerämpää (pienuuden ja joustavuuden huono puoli).
- Miesten vähäinen määrä työyhteisössä.
- Tietoteknisen tuen ja laitteiden tarve paikoin suuri.

PISTEYTYS: 1

6.5.2 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto tunnistaa, kehittää ja käyttää henkilöstön osaamista yhdistääkseen henkilökohtaiset ja organisaation tavoitteet. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Rehtori kartoittaa henkilöstönsä osaamisen ja kehitystarpeet kehityskeskusteluissa.
 - henkilöstön kestävän kehityksen osaaminen
 - taiteen perusopetuksen aineenhallinta sekä pedagoginen ja taiteellinen osaaminen
 - oppilaan kohtaamisen taidot
 - oppilasarvioinnin osaaminen
- Opisto kirjaa tuntiopettajan osaamisen opiston hallinto-ohjelmaan.
- Opiston henkilöstön osaamisen johtaminen perustuu osaamiskartoituksiin, opiston strategiaan ja tavoitteisiin.
 - taiteen perusopetuksen opettajien osaaminen
- Opistossa on opiston yhteinen ja työntekijöiden henkilökohtaiset koulutus- ja kehittämissuunnitelmat.
- Ylläpitäjä vastaa rehtorin ja esimiesten johtamis- ja esimiestaitojen kehittämisestä.
- Opisto perehdyttää uudet työntekijät suunnitelmallisesti.
- Opisto seuraa henkilöstön kouluttautumista ja sen vaikutuksia toimintaan.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Henkilöstön osaamista ja kehitystarpeita on kartoitettu kehityskeskusteluissa. Oppilasarvioinnin, kestävän kehityksen, oppilaan kohtaamisen osaamista ei ole erikseen kysytty.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain marraskuussa. Henkilöstön koulutustarpeita on tiedusteltu ennen suunnitelman laatimista. Rehtori raportoi hallintojohtajalle edellisen vuoden henkilöstökoulutukset seuraavan vuoden tammikuussa. Kouluttautumisen määriä seurataan, mutta erillistä seurantaä vaikuttavuudelle ei ole ollut opiston käytössä.

Tuntiopettajien osaamistarpeet on kirjattu osittain HelleWiin. Tuntiopettajille on laadittu Opettajan opas –niminen perehdyttämisopas (aiemmin Opettajamuistio). Uusia vakituisia viranhaltijoita ei ole tullut rehtorin jälkeen, mutta perehdytyksessä käytiin läpi Joutsan kunnan perehdytysuunnitelman mukaiset asiat. Sihteereitä ovat perehdyttäneet aiemmat työntekijät ja opiston henkilöstö.

VAHVUUDET

- Vakituksella henkilöstöllä on ollut mahdollisuus päästä koulutuksiin 3 pv/vuosi. Myös tuntiopettajia on koulutettu.
- Tuntiopettajien osaamisesta on paljon tietoa (osa hiljaista tietoa)
- Tuntiopettajien ohjeistus.

PARANTAMISALUEET

- Oppilaan kohtaamiseen ja arviointiin liittyvät asiat lisättävä kehityskeskustelulomakkeeseen
- Tuntiopettajien työsopimukseen lisättävä kohta ”Olen lukenut Opettajan oppaan”.
- Vaitiolovelvollisuusasiat lisättävä työsopimukseen ja/tai oppaaseen.

PISTEYTYS: 2

6.5.3 VUOROVAIKUTTEINEN TYÖYHTEISÖ

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto kehittää avoimuutta ja valtaistamista yhdessä henkilöstön kanssa ja tukee työhyvinvointia. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto huolehtii avoimesta ja keskustelevasta työilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta.
- Opisto kannustaa henkilöstöä ideointiin ja aloitteellisuuteen.
- Opiston henkilöstö kokoontuu säännöllisesti suunnittelemaan ja kehittämään toimintaansa.
 - taiteen perusopetuksen opettajat työyhteisön jäseninä
- Opiston johdolla ja henkilöstöllä on yhteiset tavoitteet.
- Opisto ja/tai ylläpitäjä toteuttavat säännöllisesti henkilöstökyselyjä, käsittelevät tulokset henkilöstön kanssa ja käynnistävät kehittämistoimet.
- Opistossa on määritelty, miten henkilöstö ja rehtori/ esimies voivat antaa palautetta toisilleen.
- Opisto huomioi vajaakuntoisen työntekijän erityistarpeet.
- Työnantaja tukee henkilöstön työhyvinvointia suunnitelmallisesti.
 - taiteen perusopetuksen työyhteisön työhyvinvointi

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opiston johdon ja henkilöstön tavoitteet ovat yhteiset. Opiston työilmapiiri ja vuorovaikutus on avointa ja keskustelevaa. Henkilöstöä kannustetaan ideointiin ja aloitteellisuuteen sekä palautteen antamiseen rehtorille.

Henkilöstö on suunnitellut ja kehittänyt toimintaansa mm. kehittämishankkeissa.

Joutsan kunta toteuttaa henkilöstökyselyjä. Tuloksia on käsitelty ja kehittämistoimia on käynnistetty kyselyjen pohjalta. Työnantaja tukee työhyvinvointitoimintaa.

Vajaakuntoisen työntekijöiden erityistarpeita on tuettu.

VAHVUUDET

- Työyhteisö toimii vuorovaikutteisesti (kysymysasettelun mukaisesti)
- Joutsan kunta tekee kyselyjä.

PARANTAMISALUEET

- Tuntiopettajaresurssi on iso, mutta ei tiivis.
- Työkokousten säännönmukaisuutta lisättävä (lv 2017-2018 lähtien esim. joka kuukauden toinen tiistaiamupäivä)
- Puulan seutuopisto on ollut osittain irrallaan Joutsan kunnan työyhteisöstä. Liitytään aktiivisesti osaksi kuntaa.
- Turvallisuussuunnitelmien saatavuus varmistettava (koskee lähinnä tuntiopettajia).
- Kuntien opettajien yhteiset VESO-päivät.

PISTEYTYS: 2

6.6 KUMPPANUUDET JA RESURSSIT

Sidosryhmät ja resurssit arvioitiin toisella arviointikerralla 20.11.2015. Arvioinnista on kulunut loppuraportin kirjoittamishetkestä yli vuosi. Tänä aikana sidosryhmäyhteistyö on kehittynyt esim. luvussa 5.1 esitetyllä tavalla oppilaitosten osalta.

6.6.1 KUMPPANUUS- JA SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto kehittää ja johtaa kumppanuussuhteita keskeisten toimijoiden kanssa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto on määritellyt keskeiset kumppaninsa ja sidosryhmänsä samalta toimialalta, julkiselta, yksityiseltä ja kolmannelta sektorilta.
- Opisto kehittää yhteistyötä ja verkostoja paikallisesti, alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti opiston perustehtävän toteuttamiseksi.
 - kestävän kehitykseen liittyvä yhteistyö paikallisten, alueellisten, kansallisten tai kansainvälisten toimijoiden kanssa
 - taiteen perusopetuksen sidosryhmäyhteistyö, kumppanuudet ja kansainvälinen toiminta
- Opisto laatii tarvittaessa kumppaninsa kanssa sopimuksen, jossa määritellään yhteistyön luonne, tavoitteet ja resurssit.
- Opisto arvioi ja kehittää kumppanuussuhteidensa toimivuutta ja niiden tuloksellisuutta.
- Opisto vertailee ja jakaa hyviä käytäntöjään kumppaneidensa, sidosryhmiensä ja verkostojensa kanssa.
- Opisto huomioi toiminnassaan ja hankinnoissaan yhteiskuntavastuun.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Kumppanuuksien määrittelyä ei ole erikseen tehty, mutta keskeisiä kumppaneita ovat yhteistyökunnan (Joutsa, Kangasniemi ja Toivakka). Yhteistyötä tehdään paljon paikallisten koulujen ja lukioiden kanssa, sillä opetustilat ovat yhteisiä ja myös osa opiston tuntiopettajista on peruskoulujen ja lukioiden opettajia. Muita yhteistyökumppaneita ovat mm. kirjastot, seurakunnat, teatterit ja kuorot, Joutsan Taitokeskus sekä erilaiset paikalliset ja alueelliset yhdistykset (esim. SPR, KYT). Myös näiden tiloja hyödynnetään tarvittaessa.

Hyviä käytäntöjä jaetaan ja vertaillaan niin opiston sisäisesti (esim. taiteen perusopetuksen opettajaryhmä) kuin myös muiden vapaan sivistystyön opistojen kanssa. Esimerkiksi Keski-Suomen Osaava-hanke on lähentänyt maakunnan opistoja ja lisännyt yhteistyötä monella tasolla. Jonkin verran yhteistyötä tehdään myös paikallisten yritysten kanssa ja osa tuntiopettajista on yrittäjiä. Varsinaisia kumppanuussopimuksia ei ole juurikaan tehty ja kumppanuuksien arviointi on ollut tapauskohtaista. Yhteiskuntavastuu toteutuu toiminnassa luonnollisella tavalla.

VAHVUUDET

- Erilaiset kumppanuussuhteet ovat välttämättömiä toiminnan sujuvuuden ja tiedottamisen vuoksi sekä erilaisten opiskelijoiden tavoittamiseksi. Pitkäaikaisena toimijana Puulan seutuopiston kumppanuussuhteet ovat laajat ja pitkäkestoiset. Puulan seutuopistolla on nykyisten yhteistyökumppaneiden keskuudessa maine vakaana julkisena toimijana.
- Yhteistyö on useiden yhdistysten kanssa saumatonta ja osin symbioottista (esim. teatteri- ja kuoroyhteisöt). Yhteistyö sujuu luontevasti myös vapaan sivistystyön muiden toimijoiden kanssa erityisesti alueellisen verkoston ja kansallisen liiton kautta. Opettajien määrä on suuri (lähes 100) ja heidän kauttaan on kumppanuuksia laajasti eri sektoreilla toimiviin organisaatioihin (esim. koulutusorganisaatiot, elinkeinoelämä, taide, kädentaidot).

PARANTAMISALUEET

- Kumppanuudet on määriteltävä, arvioitava ja niitä on aktiivisesti kehitettävä. Esimerkiksi yhdistysten kanssa on tehtävä sopimukset tai luoda muu yhtenevä toimintamalli silloin, kun Puulan seutuopisto järjestää yhdistyksen ydintoiminnan opetusta. Lähdetään mukaan tai käynnistetään yhteisiä kokoontumisia yhdistysten kanssa.
- Kontakteja elinkeinoelämään on laajennettava. Selvitetään, mitä voimme tarjota yritysten koulutuksiin (tarvittaessa esim. Smartum-setelin käyttöönotto) tai virkistykseen liittyen (esim. työhyvinvointipäiviä tanssin, huovutuksen tms. merkeissä). Sama pätee myös toiminta-alueen kuntiin.
- Yhteistyötä alueen muiden oppilaitosten kanssa on lisättävä (esim. yhteistyö koulujen VESO-päiviin liittyen). Kehitetään yhteistyötä myös lähialueen vapaan sivistystyön opistojen kanssa.
- Kehitetään uusia toimintamallia senioreiden ja muiden erityisryhmien palvelemiseksi. Eri tahojen kanssa voidaan laatia sopimuksia tai sopia yhteistyötä helpottavia käytäntöjä (esim. ei osallistumismaksua osallistujilta, vaan sopimus yhteistyökumppaneiden kanssa). On tarpeen etsiä yhteistyökumppaneita, joiden avulla saadaan nuoret aikuiset ja miehet opiskelemaan.

PISTEYTYS: 1

6.6.2 KUNTALAISYHTEISTYÖ

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto kehittää kumppanuussuhteita kansalaisten/asiakkaiden kanssa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto edistää kuntalaisten aktiivista kansalaisuutta ja elinikäistä oppimista.
 - taiteen perusopetuksen oppilaitoksen toiminnan ja opetuksen vaikutukset oppilaassa
- Opisto kannustaa kuntalaisia osallistumaan opiston toimintaan ja toiminnan kehittämiseen.
 - taiteen perusopetuksen osallisuus ja vaikuttaminen oppilaitoksen sisällä

- Opistolla on markkinointi- ja viestintästrategia, jonka mukaisesti opisto viestii toiminnastaan kuntalaisille.
- Opistolla on toimiva aloite- ja palautejärjestelmä.
- Opiston toiminta, päätöksenteko ja kehittäminen ovat avointa ja hyvän hallinnon mukaista.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Kuntalaisille on tarjolla laaja kirjo erilaisia kursseja. Opisto tavoittaa hyvin aktiiviset kuntalaiset opiston opiskelijoiksi. Haasteena on saada uudet ihmiset kiinnostumaan opiskelusta opistossamme. Erillistä markkinointi- ja viestintästrategiaa ei ole.

Taiteen perusopetusta tarjotaan lapsille ja nuorille. Sen toteuttaminen tapahtuu yhteistyössä koulujen kanssa, sillä tiedottaminen tapahtuu koulujen kautta ja usein myös tilat ovat koulujen luokkia. Taiteen perusopetuksen tarkoituksena on lisätä lasten tieto-taitoa käsityössä, kuvataiteessa ja musiikissa. Taiteen perusopetus toimii melko hyvin opistossamme.

Opiston syksyllä jaettava esite tavoittaa hyvin kuntalaiset, koska esite jaetaan joka kotiin ja yritykseen. Lisäksi viestintäkanavia ovat paikalliset lehdet ja mm. Facebook. Sähköiset viestintäkanavat tavoittavat hyvin nuoremman väen, mutta vanhempi väki lukee paikallisia lehtitiedotteita.

Opisto on tehnyt arviointikyselyn keväällä talven kursseista ja pyytänyt opiskelijoiden toiveita seuraavan lukuvuoden kurssitoiveista. Opisto on mielestäni toteuttanut melko hyvin opiskelijoiden toiveita myös kesken lukuvuodenkin.

VAHVUUDET

- Opetusohjelma on asiakaslähtöinen. Toiveisiin voidaan reagoida usein nopeastikin. Kurssien hinta-laatusuhde hyvä. Mahdollisuus jättää kurssipalautetta ja kurssi-ideoita sähköisesti.
- Opisto on avoin erilaisille kumppanuuksille.
- Kolmen kunnan yhteistyönä toteutuva toiminta takaa säännöllisen tarkastelun ja hyvän hallinnoinnin vaatimuksen.

PARANTAMISALUEET

- Miehet ovat aliedustettu ryhmä eli miehiä kiinnostavia kursseja on järjestettävä.
- Markkinointi- ja viestintästrategian ja kirjatun suunnitelman laatiminen (logon valinnan jälkeen). Markkinointiyhteistyötä voisi tehdä enemmän kuntien perusopetuksen kanssa. Yleiset keskustelutilaisuudet säännöllisesti kuntalaisten kanssa (mitä toiveita, mitä odotuksia). Opiston ”jalkautuminen” kadulle/kauppakeskuksiin/tapahtumiin.
- Palautteen kerääminen opetuksen tasosta ja opettajista.
- Tarvitaan lisäresursseja opetuksen suunnitteluun ja opettajien kouluttamiseen ajantasaisten kurssien toteuttamiseksi.

6.6.3 TALOUDEN HALLINTA

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto johtaa talouttaan. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto tukee hyvällä taloushallinnolla strategisten tavoitteidensa taloudellista toteutumista.
 - taiteen perusopetuksen talousjohtaminen
- Opisto arvioi taloudellisten ratkaisujen riskit ja mahdollisuudet.
- Opisto varmistaa taloutensa läpinäkyvyyden.
- Opisto talouden hallinta on kustannustehokasta ja perustuu vuosi- ja taloussuunnitelmaan.
- Opiston taloudellisen vastuun jako perustuu delegointiin ja ylläpitäjän sisäisen valvonnan ohjeistukseen.
- Opiston toiminta ja turvallisuus huomioidaan investointisuunnittelussa.
 - kestävän kehityksen kriteerit
- Opisto asettaa toiminta- ja taloussuunnitelmaan laadullisia tavoitteita ja näille mittareita.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Taloushallinto toimii ylläpitäjäkunnan tavan mukaan. Resurssointi on raamiajattelun mukaista. Taloudesta vastaa opiston rehtori.

Talousarvio laaditaan kuluvaan vuoden pohjalta miettien onko tarpeita lisätä euroja johonkin osa-alueeseen tai vähentää jostain ns. turhia kuluja. Taloushallinnon läpinäkyvyys on hyvä.

Päätoimiset opettajat suunnittelevat opetustunteja talouden sallimissa puitteissa. Opetustuntien määrään vaikuttavat kysyntä ja kuntien tarpeet. Kunnat tilaavat opistolta opetustunteja lukuvuosittain. Toteutunutta tuntikehitystä seurataan lukuvuoden aikana ja raportoidaan siitä päättäjille. Päätoimiset opettajat voivat seurata omia tuntejaan Helliwistä.

VAHVUUDET

- Kunnat tilaavat opetustunnit ennen opetuksen suunnittelun alkamista. Tilatut opetustunnit ovat suhteessa kuntien asukasluvuun.
- Opiston investoinnit esim. laitteisiin ovat olleet melko vähäisiä, sillä koulujen laitteita (ompelukoneet, atk -laitteet, grafiikan prässit) on voinut käyttää.
- Talousarvio on julkinen. Talous on vakaa ja ennustettavuus on hyvä.

PARANTAMISALUEET

- Kustannustehokkuutta voidaan lisätä.
- Taidekoululla on tiukka talous. Voisi olla enemmän omaa kalustoa ja ns. käsivarasto käytettävissä. Tarvikkeet ja laitteet eivät ole aina ajanmukaisia.

PISTEYTYS: 4

6.6.3 TIEDON HALLINTA

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto johtaa tietoa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opiston tietojen hallinta perustuu lakiin, asetuksiin ja strategioihin.
- Opisto toteuttaa ylläpitäjän ohjeistusta tiedon hallinnasta, säilyttämisestä ja arkistoinnista.
- Opisto noudattaa tietosuojalakia asiakas- ja henkilöstörekisterien ylläpitämisessä.
- Opiston työntekijöillä on pääsy tehtäviensä ja tavoitteidensa kannalta tarpeelliseen tietoon.
- Opisto kehittää sisäisiä viestintäkanavia ja huolehtii tiedon jakamisesta henkilöstön kesken.
- Opiston sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen on aktiivista, käyttäjäystävällistä ja erityisryhmien tarpeet huomioivaa.
- Opisto varmistaa henkilövaihdoksien yhteydessä tarvittavan tiedon siirtymisen.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opiston toiminta on arviointikriteereiden mukaista. Lakeja ja asetuksia noudatetaan. Hellewi - ohjelman laajempi käyttö on helpottanut tiedon keruuta ja sen säilyttämistä.

Ohjelmat ovat salasanojen takana. Kaikkiin tarpeellisiin sovelluksiin ja järjestelmiin on oikeudet. Tieto liikkuu hyvin niiden kanssa, joilla on mahdollisuus käyttää sähköisiä välineitä missä tahansa. Nopein tapa saada tietoa on edelleenkin puhelin.

Opistossa on paljon ns. hiljaista tietoa, jota on vaikea siirtää sähköisillä välineillä.

VAHVUUDET

- Kuntaorganisaation vaatimukset ovat laadun takeena tiedon hallintaan liittyen.
- Tiedon jakamisessa käytetään erilaisia kanavia. Viestintä on parantunut sekä henkilöstön viestinnän että hallinnon asioiden viestimisen osalta.
- Internet on nyt vahvasti käytössä ja ulkoiset tiedotuskanavat ovat monipuolisia. Myös lehti-ilmoitukset tarvitaan sähköisen rinnalle.

PARANTAMISALUEET

- Kangasniemen toimipisteen arkistointi.
- Hiljaisen tiedon siirtäminen. Edellisen pitkäaikaisen opistosihteerin jäätyä eläkkeelle jäi myös iso osa hänen tiedoistaan tavallaan katosi.
- Sisäistä tiedotusta voi aina parantaa.

PISTEYTYS: 3

6.6.5 TEKNOLOGIAN HALLINTA

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto johtaa teknologiaa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto noudattaa ajan tasalla olevaa tieto- ja viestintästrategiaa.
- Opiston käytössä on asianmukaiset tieto- ja viestintälaitteet ja -ohjelmat.
- Henkilöstö hyödyntää tietojärjestelmiä ja -laitteita sekä teknologiaa päivittäisessä työssään sekä opetuksessa.
- Opisto kehittää tieto- ja viestintäteknikkaa opetuksessa, sähköistä asiointia, markkinointia ja viestintää.
- Opisto huolehtii henkilöstön tieto- ja viestintäteknologisesta osaamisesta.
- Opiston työskentelyssä noudatetaan tietoturvaohjeita.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Puulan seutuopistossa on mahdollisuus käyttää ajantasalla olevaa tieto- ja viestintästrategiaa. Henkilöstön laitteet eivät kuitenkaan ole täysin ajantasalla.

Joissain opiston tiloissa ei ole minkäänlaisia atk-välineitä, joilla voisi näyttää kuvia opiskelijoille.

Hellewi on vakituisella henkilöstöllä laajassa käytössä. Osa tuntiopettajista pitää sähköistä päiväkirjaa. Suuri osa asiakkaista ilmoittautuu kursseille internetin kautta.

Sosiaalisen median kanavia on otettu käyttöön markkinoinnissa.

VAHVUUDET

- Hyvät mahdollisuudet ja vaatimuksetkin teknologian hyödyntämiseen. Hellewi-ohjelman käyttäminen ja omat tietokoneet/tabletit helpottavat opettajien työtä.
- Viestit kulkevat hyvin toimistojen ja opettajien välillä.
- Monipuolinen tiedottaminen sähköisesti.

PARANTAMISALUEET

- Opetus- ja viestintäteknologian opetusta opettajille tarvitaan. Myös koulutusta tietoturvasta, tekijänoikeuksista, henkilötietolainsäädännöstä jne. (mitkä tiedot julkisia, mitkä eivät)
- Käyttötuen saannin varmistaminen.
- Ajanmukaiset laitteet kaikkiin opetustiloihin ja koko vakituiselle henkilöstölle.
- Opetustilojen Wi-Fi yhteydet käyttöön (on kouluilla, mutta ei avoin).

PISTEYTYS: 1

6.6.6 TOIMITILOJEN HALLINTA

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto johtaa toimitiloja. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opistolla on käytössään tarkoituksenmukaiset ja kustannustehokkaat tilat.
 - taiteen perusopetuksen tilat ja välineet
- Opiston käyttämät tilat ovat terveellisiä, turvallisia ja esteettömiä.
- Opisto varmistaa henkilöstölleen turvallisen ja terveellisen työympäristön. Opisto valvoo ja edistää käyttämiensä tilojen turvallisuutta säännöllisesti.
- Opisto huolehtii työturvallisuudesta ja pelastautumissuunnittelusta kaikissa opiston käyttämissä tiloissa.
- Opiston käyttämissä tiloissa toimitaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti.
- Opiston työvälineet ja materiaalit ovat taloudellisia ja kestävän kehityksen periaatteiden mukaisia.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Pääsääntöisesti opiston toimitilat ovat edullisia ja toimivia, kun käytetään koulujen opetustiloja. Pelastussuunnitelmat koulukiinteistöihin on olemassa.

Kaikki yksityiset tilat eivät vastaa opiston tarpeita.

Välineitä ja tarvikkeita hankitaan tarpeen mukaan edullisista ostopaikoista.

Opistolla on käytössään Joutsassa ja Toivakassa tarkoituksenmukaiset ja kustannustehokkaat tilat. Koulujen luokissa ei aina ole tarpeeksi säilytystilaa opiston laitteille ja tarvikkeille, vaan niitä täytyy kuljettaa mukanaan ja usein säilyttää omassa kodissa tai autossa.

Kangasniemellä opiston tilat ovat liian ahtaat ja kalusteet eivät ole hyvät. Säilytystilaa ei ole juurikaan.

VAHVUUDET

- Tilojen sijainti on hyvä.
- Yhteiset opetustilat koulujen kanssa (käsityö, puutyö, musiikki, kuvataide) ovat edullisia, toimivia ja moneen opetusalaan sopivia.

PARANTAMISALUEET

- Koulutiloihin säilytystilaa opiston tarpeisiin.
- Kuvataiteen ja käsityön opetuksessa tarvittaisiin tilat, joissa voisi erilaisia värejä ja materiaaleja käyttää vapaammin, väriroiskeista tulee usein sanomisia koulujen tiloissa.
- Suuremmat ja monipuolisemmat tilat - enemmän opiskelijoita ryhmiin ja lisää samanaikaista työskentelyä samoissa tiloissa.
- Pelastussuunnitelma pitää käydä työntekijöiden kanssa läpi niissä tiloissa, missä toimitaan. Pelastussuunnitelmasta pitää olla tieto kaikilla, missä se on ja miten helposti löydettävissä sitä kysyttäessä tai sitä tarvittaessa.
- Tilojen esteettömyys.
- Sisäilmaongelmat.

PISTEYTYS: 1

6.7 PROSESSIT

Prosessit arvioitiin ensimmäisenä. Seuraavissa kappaleissa esitettyyn nykytilanteen kuvaukseen on tullut arviointikeskustelun jälkeen useita muutoksia, mutta yhteenveto arvioinnista esitetään sellaisenaan, kun tilanne oli 30.10.2015.

6.7.1 PROSESSIEN HALLINTA

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto tunnistaa, suunnittelee, johtaa ja kehittää prosessejaan jatkuvasti yhdessä sidosryhmien kanssa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto määrittelee keskeiset prosessinsa
- Opiston henkilöstö tietää omat tehtävänsä, vastuunsa ja oikeutensa
- Opiston prosessit tukevat strategisten tavoitteiden saavuttamista
 - taiteen perusopetuksen opetuksen suunnittelu ja arviointi
 - taiteen perusopetuksen opetuksen järjestäminen
- Opiston henkilöstö ja keskeiset sidosryhmät suunnittelevat ja kehittävät yhdessä prosesseja
- Opisto arvioi, kehittää ja yhtenäistää prosessejaan
- Opisto hyödyntää alueellista, kansallista ja kansainvälistä vertailuoppimista uudistaessaan prosessejaan

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Kansalaisopistojen ydinprosesseja ovat yleensä opintosuunnitelman laadinta, opetusprosessit ja arviointi. Muita prosesseja ovat mm. ilmoittautuminen ja oppilasvalinta, tiedottaminen ja markkinointi sekä tilavaraukset ja hallintoprosessit (esim. päätöksenteko, talousarvio, taloushallinto, opettajarekrytointi).

Puulan seutuopistossa prosesseja ei ole varsinaisesti määritelty, mutta niiden käytännön toteuttamiseen on vakiintunut tietty aikataulu ja käytänteet. Vuoden ensimmäisinä kuukausina kunnat päättävät tulevan lukuvuoden tuntikehyksestä. Saadun kurssipalautteen ja kurssitoiveiden pohjalta päätoimiset opettajat (viranhaltijat) suunnittelevat keväällä oman opetusalueensa opetuksen. Muusta opetuksesta kuin päätoimisten opettajien opetuksen suunnittelusta vastaavat rehtori ja opistosihteerit. Tuntiopettajat lähettävät omat kurssiehdotuksensa opistotoimistoihin huhti-toukokuussa.

Opetusohjelma muotoutuu toukokuussa myönnettyjen resurssien ja kurssitarjonnan mukaan. Opetusohjelman hyväksyy ja vahvistaa Puulan seutuopiston opistolautakunta.

Opetuksen markkinointiprosessi käynnistyy, kun opetussuunnitelma muotoutuu touko-kesäkuussa painetuksi ja internetissä julkaistavaksi esitteeksi. Markkinointi tiivistyy elokuussa tapahtuvaan opiston esitteiden lähettämiseen. Markkinointi jatkuu ympäri vuoden erityisesti lehti-ilmoittelulla ja opiston Facebook-sivuilla.

Ilmoittautuminen ja opiskelijaksi kirjaaminen on oma prosessinsa. Ilmoittautuminen alkaa elokuussa ja jatkuu pitkälle syksyyn sekä toistuu kesken vuotta alkavien ja uusien kurssien kohdalla pitkin lukuvuotta.

Opetustilojen varaaminen, avaimet, opetusvälineet ja muut opetusympäristöön liittyvät järjestelyt ovat erityisesti opistotoimistoja työllistävä prosessi. Opiskelijoiden kirjaamisen jälkeen käynnistyy laskutukset. Kurssien alkamisen jälkeen käynnistyy kuukausittainen palkanlaskenta.

Elo-syyskuussa aloitetaan opiston hallinnoinnin talousarvioprosessi osana Joutsan kunnan talousarviota. Edellisvuoden tilinpäätös valmistuu seuraavan vuoden helmikuussa.

Opiston henkilökunnan tehtävät on kuvattu viimeksi vuonna 2014. Myös tuntiopettajien tehtävät, vastuut ja oikeudet kuvataan vuosittain lähetettävässä opettajan oppaassa (aiemmin opettajamuistio).

Puulan seutuopiston strategia on laadittu vuosille 2010-2015. Strategia vuoteen 2020 on valmisteilla.

VAHVUUDET

- Henkilöstöllä on riittävä osaaminen ja henkilöstöresurssit ovat riittäviä prosessien pyörittämiseen. Ydinprosessit ja muut prosessit toimivat.
- Yhteistyötä tehdään opettajien välillä. Lisäksi yhteistyötä tehdään kaikilla tasoilla toisten kansalaisopistojen välillä.
- Kurssitarjonta on laaja ja vastaa hyvin maaseudun tarpeisiin. Kurssihinnat ovat edulliset.

PARANTAMISALUEET

- Opetustilat eivät ole ideaaleja, vaan ne ovat paikoin puutteelliset ja liian ahtaat. Myös jatkuvat muutot rasittavat henkilöstöä ja oppilaita, joten toimintojen vakiintumista puhtaisiin tiloihin toivotaan. Muiden tilojen osalta tarve ei ole niin akuutti, mutta Kangasniemen toimipistettä koskeva opetustilojen vaihtamisen suunnittelu on käynnissä. Tiloista päättää Puulan seutuopiston opistolautakunta ja asiaa valmistelee rehtori.
- Prosessit on aukikirjoitettava. Kiireellisin tarve prosessikuvauksiin on laskutus- ja ilmoittautumiskäytäntöjen osalta.
- Taidekouluun panostaminen on tärkeää, sillä koulupuolella taito- ja taideaineita opetetaan vähenevässä määrin. Opetussuunnitelmat ovat muuttumassa ja opettajat tarvitsevat koulutusta. Myös aikuisten taiteen perusopetus voidaan käynnistää, mikäli resurssit ovat riittävät. Taiteen perusopetuksen vastuuopettaja vastaa opetussuunnitelmasta ja henkilöstön koulutustarpeiden ilmoittamisesta.

PISTEYTYS: 1

6.7.2 ASIAKASLÄHTÖISET PROSESSIT

Arvioinnin kohteena on se, miten palveluita ja tuotteita tuotetaan ja kehitetään kansalais-/asiakaslähtöisesti. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto edistää asiakaslähtöisten palvelujen ja opetuksen saavutettavuutta
- Opistolla on toimiva asiakaspalautejärjestelmä
- Opisto kerää asiakaspalautetta suunnitelmallisesti
- Opiston opiskelijat ja muut kuntalaiset ovat mukana opiston toiminnan suunnittelussa, laadun arvioinnissa ja kehittämisessä
- Opiston toiminta ja tiedotus on luotettavaa
- Opiston tavoitteet ja ohjeet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä ja opisto käyttää tiedottamisessaan selkeää kieltä

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opetuksen saavutettavuus on hyvä ja kursseja järjestetään myös kylillä. Opisto on kerännyt asiakaspalautetta lomakkeella ja nettilomakkeella. Kaikki palautteet eivät aina kantaudu opiston toiminnasta vastaaville (lautakunta, rehtori, opistosihteerit, vastuopettajat). Yhteenveto palautteesta on laadittu vuosittain.

Marraskuusta 2015 lähtien palautetta on voinut antaa myös www-sivuilta löytyvällä uudella sähköisellä palautelomakkeella. Palautteet siirtyvät tällöin suoraan Google Driveen, eikä sähköpostiin. Google Drivessa palautteet ovat yhdessä paikassa ja ne ovat kaikkien käyttäjätunnuksen tietävien selattavissa.

Opiskelijoilta tulee jatkuvasti ehdotuksia uusista kursseista. Marraskuusta 2015 lähtien ehdotuksia on voinut jättää myös www-sivuilta löytyvällä sähköisellä lomakkeella. Jatkossa kaikki kurssiehdotukset syötetään ko. lomakkeen kautta, jolloin ne säilyvät Google Drivessa. Myös opettajien kurssiehdotuslomakkeista on tehty sähköinen versio. Ehdotusten tekeminen onnistuu toki myös paperilomakkeella.

Opisto on ottanut syksyllä käyttöön sosiaalisen median palvelut, etenkin Facebookin. Se ei korvaa lehti-ilmoittelua, mutta ilmaisena palveluna sitä kannattaa hyödyntää.

Opisto jakaa opettajille vuosittain opettajamuistion. Siinä on laajasti erilaisia ohjeita ja siinä on kuvattu selkeästi myös opettajien vastuut.

VAHVUUDET

- Lähestyttävyys ja saavutettavuus ovat hyvällä tasolla. Opiskelijat ottavat yhteyttä alhaisella kynnyksellä, toiveisiin pystytään reagoimaan tarvittaessa nopeastikin ja lisäksi opiston on helppo tavoittaa nykyiset opiskelijat (esim. järjestelmästä löytyvät yhteystiedot).

- Henkilökohtainen asiakaspalvelu hoituu puhelimitse, sähköisesti tai postitse. Myös sosiaalista mediaa on hyödynnetty asiakaspalvelussa. Läsnäolo maaseutumaisissa kunnissa mahdollistaa myös suoran vuorovaikutuksen.
- Pitkäaikainen toiminta on tuottanut vakaan toiminnan. Opiston toiminta ja tiedotus on luotettavaa. Ohjeet ja tavoitteet ovat selkeitä.

PARANTAMISALUEET

- Kuntalaisten tarpeet on otettava laajemmin huomioon. Palautetta on kerättävä myös niiltä kuntalaisilta, jotka eivät ole opiston asiakkaita, sekä erilaisilta yhdistyksiltä ja muilta yhteisöiltä.
- Digitalisaatio on otettava laajemmin käyttöön. Verkkomaksu ja laskuttaminen heti ilmoittautumisen yhteydessä on käytössä monessa kansalaisopistossa.
- Puulan seutuopiston www-sivut eivät toimi mobiililaitteissa nykyaikaisella tavalla.
- Kirjaston hyödyntäminen voisi olla laajempaa. Esitteiden ja lomakkeiden jakamisen lisäksi kirjaston koneilla voitaisiin opastaa esim. netti-ilmoittautumisen tekemistä.

PISTEYTYS: 2

6.7.3 PROSESSIEN KEHITTÄMINEN

Arvioinnin kohteena on se, miten opisto sovittaa yhteen omat prosessinsa ja huolehtii niiden yhteensopivuudesta muiden keskeisten organisaatioiden prosessien kanssa. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Opisto tunnistaa prosessinsa, joihin liittyy muita toimijoita
- Opisto kehittää prosessejaan yhteistyössä muiden toimijoiden, kuten kumppaniensa, sidosryhmiensä ja asiakkaidensa kanssa
- Opisto tekee moniammatillista yhteistyötä
- Opisto kehittää organisaatorajat ylittävän toimintakulttuurin ja prosessien toteuttamista
- Kestävän kehityksen oppimistavoitteiden toteutuminen
- Kestävän kehityksen teeman toteutuminen opetuksessa ja toimintakulttuurissa
- Opisto osallistuu sähköisen hyvinvointikertomuksen laadintaan

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opisto kehittää toimintaansa yhteistyössä sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa, mutta prosessien tunnistamista ei ole tehty. Toimintakuntien ja muiden kansalaisopistojen kanssa käydään opiston hallinnon toimesta aktiivista ja dokumentoitua keskustelua.

Opiston henkilökunta tekee tahoillaan luonnollista yhteistyötä sidosryhmien kanssa ja osallistuu moniammatillisiin työryhmiin. Moniammatillisen yhteistyön tarve tulee kasvamaan esim.

hyvinvointi ja kotouttamis- teemojen ympärillä. Yhteistyötä tehdään jonkin verran lukion, paikallisten yhdistysten kanssa ja ammatillisen koulutuksen kanssa.

Opiston koulutustoimintaa toteutetaan usein jonkin järjestön tai yhteisön pyynnöstä tai yhteistyössä. Suhteet eri toimijoihin (kirjastotoimi, liikuntatoimi ja -järjestöt, SPR, jne.) ovat tärkeitä, ettei synny päällekkäistä tai kilpailevaa toimintaa. Kursseja ja yleisöluentoja on järjestetty myös yhteistyönä.

Sosiaalinen, taloudellinen ja psyykinen kestävä kehitys kuuluu opiston arvoihin ja huomioidaan toiminnassa.

VAHVUUDET

- Pitkäaikaiset suhteet ympärillä oleviin toimijoihin. Vakituinen henkilöstö kehittää aktiivisesti opiston toimintaa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla.
- Opiston asema ja olemassaolo on vahva.
- Kestävä kehitys on osa opetusta ja toimintakulttuuria.

PARANTAMISALUEET

- Prosessien tunnistaminen on välttämätöntä prosessien kehittämistyön käynnistämiseksi.
- Selvitetään sidosryhmien tarpeet myyntipalvelukursseihin, tunnistetaan ei-asiakkaiden tarpeet, etsitään uusia yhteistyökumppaneita (esim. kolmas sektori), lisätään poikkihallinnollista yhteistyötä ja tunnistetaan kumppanuudet.
- Uusia toimintamalleja voidaan luoda monellakin sektorilla. Tavoitteena on myös turhan kilpailun välttäminen. Toimintamallien luominen on jatkuvaa ja uudet toimintamallit arvioidaan siinä vaiheessa, kun niiden hyödyt ja haitat näkyvät.

PISTEYTYS: 1,5

6.8 ASIAKASTULOKSET

Asiakastuloksia koskeva arviointitilaisuus pidettiin 3.5.2016. Arviointi perustuu vain osittain kerättyyn palautteeseen, sillä kaikista arvioitavista kohteista ei ole kerätty tietoa. Niitä arvioitiin kuitenkin arviointikeskustelun yhteydessä.

6.8.1 ASIAKASTULOKSET

Arvioinnin kohteena on se, minkälaisia tuloksia on tullut asiakastyytyväisyysmittauksista. Tarkemmat arviointikohteet ovat seuraavat:

- Yleisvaikutelma opistosta ja maine
- Saavutettavuus/lähipalvelu
- Läpinäkyvyys
- Opetus ja muu toiminta
- Opiston kyky vastata asiakasryhmien tarpeisiin
- Tiedottaminen ja viestintä
- Luottamus opiston palveluihin

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opisto on kerännyt asiakaspalautetta niin sähköisellä lomakkeella kuin paperisellakin. Mittaukset eivät ole kuitenkaan kattaneet kaikkia arviointialueita. Tunnuslukutarkasteluna otetaan huomioon lukuvuoden 2015-2016 kurssipalautteiden tulokset. Ne ovat seuraavat:

Taulukko 4. Kurssipalautteet lukuvuodelta 2015-2016

Kurssille ilmoittautuminen:

73 % internetissä

14 % puhelimitse

13 % käymällä toimistossa

Kurssille ilmoittautumisen helppous	4,20
Tiedonsaanti kurssin aikana	4,22
Opetusohjelmalehtisen selkeys	3,86
Kurssin sisältö	4,30
Kurssin ajankohta	4,21
Kurssin opetustilat	3,70
Opettajan ammattitaito	4,52
Kurssin yleisarvosana	4,31
Opiskelu auttaa minua arkipäivässäni	3,89
Opiskelu virkistää mieltäni /edistää terveyttäni	4,33
Opiskelulla on tärkeä sosiaalinen merkitys	4,33

VAHVUUDET

- Ammattitaitoiset opettajat, hyvät resurssit (paljon virkoja).
- Tasainen laatu.
- Tarjonta lähellä eli saatavuus hyvä.
- Joustavuus eli muutoksia tehdään opiskelijoiden toiveiden mukaisesti.
- Toimisto on palvelualtis.
- Opiston sosiaalinen merkitys on korkea.

PARANTAMISALUEET

- Kansalaisopisto-opiskelun yleinen arvostus.
- Puulan seutuopiston yleinen arvostus esim. opettajien ja johtavien viranhaltijoiden keskuudessa.
- Opetustilat.

PISTEYTYS: 0,5

6.8.2 SISÄINEN SUORITUSKYKY/ASIAKKAAT

Arvioinnin kohteena on asiakkaisiin liittyvä sisäinen suorituskky. Tarkemmat arviointikohteet ovat seuraavat:

- Asiakkaiden/kuntalaisten osallisuutta koskevat tulokset
- Opiston saavutettavuutta koskevat tulokset
- Palvelujen läpinäkyvyyttä koskevat tulokset
- Palvelun laatua mittaavat tulokset

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Asiakkaiden ja kuntalaisten osallisuutta koskevat tulokset on saatavissa HelleWistä. Laadullisia mittareita siellä ei kuitenkaan ole käytettävissä, eikä tutkimustietoa läpinäkyvyydestä ole. Saavutettavuudesta ei ole tutkimustietoa, mutta asiakaskohtaamisten perusteella asiasta on kertynyt tietoa.

Taulukko 5. Asiakkuuden tunnusluvut

TUNNUSLUKU	2014	2015
Asiakkuuden tunnusluvut		
- opiskelijoiden lukumäärä, netto	2298	2262
- opiskelijoista naisia/miehiä (%)	73 %/27 %	74 %/26 %
- opiskelijoilla perusasteen koulutus (%)	24 %	22 %
- opiskelijoilla keskiasteen koulutus (%)	31 %	32 %
- opiskelijoilla korkeakoulututkinto (%)	18 %	20 %
- opiskelijoilla on muu koulutus (esim. peruskoululaiset ja nuoremmat)	27 %	26 %
- opiskelijoista työttömiä (%)		
- opiskelijoista alle 16-vuotiaita (%)	19 %	21 %
- 16-65-vuotiaita	55 %	54 %
- opiskelijoista yli 66-vuotiaita (%)	26 %	25 %
- taiteen perusopetuksen opiskelijoiden lukumäärä	224	242
- kurssilaisten lukumäärä	4955	5199
- kurssilaista naisia/miehiä (%)	77 %/23 %	78 %/22 %
Suunnittelun ja toiminnan tunnusluvut		
- suunnitellut kurssit, lukumäärä	11385,53 opt	12158,06 opt
- toteutuneet kurssit (%)	90 %	86 %
- keskeytetyt ja perutut kurssit (%)	9 %	14 %
- kurssipalautejärjestelmä käytössä (on/ei)	on	on

VAHVUUDET

- Tarjonta kattaa kaikki ikäryhmät.
- Iso osa väestöstä mukana kursseilla
- Brutto-opiskelijoiden suuri määrä eli moni osallistuu usealle kurssille
- Peruttuja ja keskeytettyjä kursseja vähän. Tarjontaa on riittävästi.

PARANTAMISALUEET

- Miehet aliedustettu ryhmä kursseilla.
- Työttömät aliedustettu ryhmä kursseilla.
- Osallistujamäärän lisääminen kursseilla.
- Netto-osallistujien määrä.

PISTEYTYS: 2

6.9. HENKILÖSTÖTULOKSET

Henkilöstötulokset arvioitiin viimeisessä arviointitilaisuudessa 8.11.2016. Arviointitilaisuudessa ei ollut käytettävissä kyselyjen tuloksia.

6.9.1 HENKILÖSTÖKYSELYJEN TULOKSET

Arvioinnin kohteena on henkilöstön yleistä tyytyväisyyttä kuvaavat tulokset. Tarkemmat arviointikohteet ovat seuraavat:

- Tulokset koskien henkilöstön näkemystä johtamisesta ja johtamisjärjestelmästä
- Tulokset koskien henkilöstön näkemyksiä työolosuhteista
- Tulokset koskien henkilöstön näkemyksiä urakehityksestä ja osaamisen kehittämisestä

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Henkilöstön tyytyväisyyttä arvioidaan osana kunnan kyselyitä. Ei ole tehty omia kyselyitä, joten tunnuslukutarkastelutarkasteluun tarvittavia lukua ei ollut käytettävissä, eikä määrällistä arviointia voitu tehdä. Työolosuhteista eli lähinnä opetustiloista on keskusteltu työkokousten yhteydessä. Kehityskeskustelujen yhteydessä on keskusteltu osaamisen kehittämisestä.

VAHVUUDET

- Kehityskeskusteluissa hyvät arvosanat johtamisesta ja henkilöstön osaamisen kehittämisestä.

PARANTAMISALUEET

- Ei tuoreita tutkimustuloksia koskien erikseen Puulan seutuopistoa. Tietoa saadaan ainoastaan kehityskeskusteluista.
- Tilojen suhteen on ollut paljon epävarmuutta. Jatkuvuutta lisättävä.

PISTEYTYS: 0

6.9.2 SISÄINEN SUORITUSKYKY/HENKILÖSTÖ

Arvioinnin kohteena on henkilöstöön liittyvä sisäinen suorituskky. Tarkemmat arviointikohteet ovat seuraavat:

- Henkilöstötulosten tunnusluvut
- Henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista koskevat tunnusluvut
- Henkilökohtaista suorituskkyä koskevat tunnusluvut
- Kehittämishankkeisiin osallistumisen ja sitoutumisen taso.
- Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämisen taso.
- Osaamisen kehittämistä koskevat indikaattorit (esim. koulutukseen osallistumisen taso, tyytyväisyys koulutukseen ja koulutusmäärärahojen tuloksellinen käyttö).
- Henkilöstö asiakaspalvelukky ja kyky vastata kansalaisten/asiakkaiden tarpeisiin. (esim. asiakaspalvelun kehittämiseen käytettyjen koulutustuntien määrä, asiakkaiden henkilöstöä koskevien valitusten lukumäärä, henkilöstön asiakasasenteita kuvaavat mittarit).
- Henkilöiden ja tiimien palkitsemisen järjestelmällisyys.
- Ilmoitettujen mahdollisten jääviystilanteiden lukumäärä.
- Vapaaehtoisen osallistumisen laajuus niihin toimenpiteisiin, joilla organisaatio kehittää omaa yhteiskuntavastuutaan.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Henkilöstötulosten tunnusluvuissa on tapahtunut vain pieniä muutoksia. Rehtorin virka on vakinaistettu ja viranhaltijaopettajien (4 kpl) määrä ei ole muuttunut. Sihteeriresurssia on hieman pienennetty viime vuosina. Tuntiopettajien määrä on kasvanut hieman. Suunnittelijaopettajia tarvittaisiin 1-2 kpl.

Kehittämishankkeisiin on saatu rahoitusta. Osallistuminen hanketoimintaan on ollut mahdollista kaikille ja vakituinen henkilöstö on osallistunut hanketoimintaan aktiivisesti.

Tulokset asiakaspalvelusta ja asiakkaiden tarpeisiin vastaamisesta ovat olleet hyvät. Valituksiin on reagoitu nopeasti.

Ei tiedossa olevia jääviystilanteita. Palkitsemisessa on noudatettu ylläpitäjäkunnan palkitsemisohjeita.

VAHVUUDET

- Kehittämishankkeisiin on osallistuttu sängen aktiivisesti.
- Toimistohenkilöstön lisäksi muunkin henkilöstön asiakaspalvelukyky on erinomainen.

PARANTAMISALUEET

- Palkitseminen (käytössä ylläpitäjäkunnan säännöt)

PISTEYTYS: 3 (VAIHTEELE ARVIOINTIKOhteittain VÄLILLÄ 0-5)

6.10 YHTEISKUNNALLISET TULOKSET

Yhteiskunnallisia tuloksia arvioitiin 8.3.2016 pidetyssä arviointitilaisuudessa. Arviointi perustuu pääosin arviointiryhmän omaan näkemykseen, ei niinkään tutkimustuloksiin.

8.1 OPISTON ULKOPUOLISTEN TAHOJEN KÄSITYKSIIN LIITTYVÄT TULOKSET

Arvioinnin kohteena on opiston ulkopuolisten tahojen käsityksiin liittyvät tulokset. Tarkemmat arviointikohteet ovat seuraavat:

- Yleinen yhteiskunnan näkemys, millä tavalla opiston toiminta vaikuttaa kuntalaisten elämänlaatuun (esim. terveyskasvatus, tuki liikunnalle ja kulttuurille, toimet vähäosaisten auttamiseksi, kaikille avoin kulttuuritoiminta).
- Käsitys opiston maineesta (työnantajana sekä ympäröivän yhteisön ja yhteiskunnan tukijana).
- Käsitys, millaisia vaikutuksia opiston toiminnalla on paikalliseen talouselämään (pienyritystoiminnan mahdollistaminen)
- Käsitys, miten opisto suhtautuu ympäristöhaittoihin (hiilijalanjälki, päästöjen, sähkön- ja vedenkulutuksen vähentäminen, meluhaittoilta ja ilmansaasteilta suojelu, kannustaminen julkisten liikennevälineiden käyttöön, jätehuolto ja myrkylliset jätteet).
- Käsitys, miten opisto tukee kestävää kehitystä paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti (esim. reilun kaupan tuotteiden käyttö, kierrätettävien materiaalien käyttö, uusiutuvan energian tuotanto).
- Käsitys, miten opisto edistää demokraattisen yhteiskunnan toteutumista paikallisella, tasolla (esim. avoimet seminaarit, neuvottelu- ja päätöksentekoprosessit organisaation mahdollisista vaikutuksista turvallisuuteen ja liikkuvuuteen).
- Yhteiskunnan näkemys opiston toiminnan avoimuudesta, läpinäkyvyydestä ja eettisyydestä (kuten tasa-arvon ja jatkuvuuden kunnioittaminen).
- Käsitys, miten opisto osallistuu ympäröivän yhteisön toimintaan (esim. kulttuuri- ja yleisötapahtumien järjestäminen).

- Käsitys organisaation yhteiskuntavastuuta koskevasta mediajulkisuudesta.
- Kestävän kehityksen oppimistavoitteiden toteutuminen.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Kansalaisopistolla on merkittävää positiivista vaikutusta kuntalaisten elämänlaatuun, aktivoitumiseen ja sosiaalisten suhteiden syntymiseen opetuksen ohessa. Väestön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin lisääminen vapaan sivistystyön keinoin on opiston perustehtävä.

Opisto tunnetaan luotettavana ja pitkäjänteisenä toimijana. Toiminnan vaikutukset paikalliseen talouselämään ovat välillisesti positiivisia verotulojen, ostojen jne. kautta.

Kestävän kehityksen suora huomioiminen tapahtuu nykyisellään lähinnä hankintojen valinnoissa ja materiaalien käytössä. Kestävä kehitys näkyy selvimmin kädentaitokurssien opetusohjelmassa. Kestävän kehityksen sertifikaatin hakemiseen eri riitä nykyiset resurssit. Opisto mielletään avoimeksi ja eettiseksi toimijaksi. Tasa-arvo ja jatkuvuus näkyy toiminnan luonteessa.

Opisto toteuttaa opetusta paikallisten tarpeiden ja toiveiden pohjalta. Toiminta on avointa ja kaikille kuntalaisille on opetustarjontaa, koulutustarjonta on tasa-arvoista. Opiston toiminta ei kuitenkaan tavoita läheskään kaikkia kuntalaisia.

Opisto järjestää yleisötapahtumia, joissa saa kosketuksen ja voi tutustua kansalaisopiston toimintaan (kevätkuuhlat ja -näyttelyt, matineat ja muut tapahtumat ja luennot).

Yhteiskuntavastuuta koskeva mediajulkisuus on osaltamme vapaansivistystyön tehtäväkenttään liittyvien asioihin kommentointia tai esilletuontia. Opiston maine ei ole parhain mahdollinen etenäkään niiden keskuudessa, jotka eivät osallistu kursseille, eivätkä tunne opiston toimintaa.

VAHVUUDET

- Maine tasa-arvoa ja avoimuutta edistävänä toimijana on vakaa. Opisto on vahva ja näkyvä toimija paikallisen kulttuurin edistäjänä. Opisto on kiistaton elämänlaadun kohottaja ja avoimien mahdollisuuksien tarjoaja.
- Opisto pystyy nopeasti reagoimaan ympäröiviin muutoksiin ja uusiin virtauksiin ja toteuttamaan niitä nopeallakin aikataululla resurssien puitteissa.
- Innostunut ja ammattitaitoinen henkilökunta.
- Vapaus ja mahdollisuus toteuttaa kaikenlaista opetusta yleisluennoista opetussuunnitelmapohjaiseen taiteen perusopetukseen ja yhteislaulusta tutkintoon tähtääviin kursseihin (esim. järjestyksenvalvoja, ensiapu).
- Kansalaisopistoon on helppo tulla oppilaaksi ilmoittautumalla haluamalleen kurssille, koska opiston kursseille ei ole yleensä pääsykoetta tai ikärajaa (paitsi taiteen perusopetus, muut

erikoiskurssit). Opetustarjonnassa on myös tulevaisuuteen suuntautuvaa opetusta mm. musiikkikoulussa ja taidekoulussa.

- Toiminta tavoittaa tasa-arvoisesti kuntalaisia ja antaa mahdollisuuden opiskeluun omalla paikkakunnalla.

PARANTAMISALUEET

- Luontevia yhteyksiä paikalliseen talouselämään voisi ideoida. Demokratian edistämisessä on aiemmin ollut tärkeä rooli. Tähän voisi olla tarvetta ja kysyntää.
- Toimipaikkojen toimivuus ja jatkuvuus olisi taattava. Nyt toimipaikan saattaa menettää melkein mistä syystä tahansa, kun kuntaan tulee muutoksia.
- Opiston arvostus ei siis parhain mahdollinen – liian monet pitävät opistoa ikäihmisten puuhastelupaikkana.
- Verkostoituminen sidosryhmien kanssa välttämättä päällekkäisyyksiä (yhdistykset, järjestöt, muut paikkakunnan toimijat).
- Yleisöluentojen kautta lisää positiivista mediajulkisuutta.

PISTEYTYS: 2

8.2 SISÄISET SUORITUSKYKYMITTARIT

Arvioinnin kohteena on opiston ulkopuolisten tahojen käsityksiin liittyvät tulokset. Tarkemmat arviointikohteet ovat seuraavat:

- Kestävän kehityksen periaatteiden noudattaminen opiston toiminnassa (esim. yhteistyö yhteiskuntavastuullisten tavarantoimittajien/palveluntarjoajien kanssa, ympäristöstandardien mukainen toiminta, kierrätettävien materiaalien käyttö, ympäristöystävällisten kulkuvälineiden käyttö, melun ja muiden ympäristöhaittojen vähentäminen, energian- ja vedensäästö).
- Ympäröivän yhteisön keskeisten toimijoiden (mm. viranomaiset, päättäjät ja muut yhteisöt) ja organisaation välisten suhteiden toimivuus.
- Organisaation positiivinen ja negatiivinen medianäkyvyys ja sen määrä (artikkeleiden lukumäärä, sisältö).
- Tukitoimet sosiaalisen tuen tarpeessa oleville ja vähäosaisille (esim. työllistämistoimenpiteet ja edunsaajien määrä).
- Moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tukeminen, vähemmistöjen ja vähäosaisten yhteiskunnallisen integroitumisen tukeminen työnantajana.
- Kansainväliseen kehitysyhteistyöhön ja hyväntekeväisyyteen osallistuminen.
- Kansalaistoiminnan aktivointi.
- Aktiivinen tiedon ja osaamisen jakaminen muiden toimijoiden kanssa (avoimet seminaarit, osallistuminen kansalliseen ja kansainväliseen keskusteluun).

- Henkilöstölle ja asiakkaille/kansalaisille suunnatut ohjelmat terveyshaittojen ja onnettomuuksien ennaltaehkäisemiseksi (ohjelmien määrä ja tyyppi, tupakoinnin vastaiset toimet, terveellisen ruokavalion tukeminen, tuettavien määrä suhteessa ohjelmien kustannuksiin/laatuun).
- Yhteiskuntavastuuta koskevat tulokset (esim. ulkoinen taloudellinen luokitus).

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Kädentaidossa kestävä kehitys on yksi perusperiaatteista, mutta musiikissa ja monissa muissa aineissa sitä on vaikeampi toteuttaa. Huomio on kiinnitetty ko. asioihin, mutta tapa toimia on vielä kehitteillä.

Yhteistyö ympäröivän yhteisön jäsenten kanssa on järjestäytynyttä ja toimivaa, joskin osin urautunutta tai muodollista.

Paikallismedioissa näkyvyys on kohtuullisen hyvä ja viime aikoina pääosin positiivinen. Maakunnallisesti julkisuus on hyvin satunnaista.

Tukitoimet sosiaalisen tuen tarpeessa oleville ja vähäosaisille ovat toteutuneet opintosetelien ja maksuvapautuspäätösten kautta. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, vähemmistöjen ja vähäosaisten tukeminen työnantajana on rajallinen, mutta työllistämisen ja työkokeilun kautta opisto on toiminut muun kuntatyönantajan tavoin.

Kansainväliseen kehitysyhteistyöhön ja hyväntekeväisyyteen ei ole osallistuttu. Kansalaistoiminnan aktivointia on toteutettu kurssiyhteistyöllä kolmannen sektorin kanssa ja yleisöluentoja järjestämällä.

Yhteistoimintaa on tehty muiden opistojen kanssa. Opisto ei ole osallistunut viime vuosina kansallisiin eikä kansainvälisiin keskusteluihin. Tiedon ja osaamisen jakamistakaan ei harjoiteta aktiivisesti, satunnaisesti kyllä.

Opisto toimii osana ylläpitäjäkunnan kokonaisuutta. Työterveys ja siihen liittyvät ohjelmat ovat käytössä.

Yhteiskuntavastuusta ei ole varsinaisia tuloksia. Yhteistyökuntien säännöllinen toiminnan arviointi ja tilinpäätöstietojen analyysit ovat osa yhteiskuntavastuuta

Taulukko 6. Yhteiskunnalliset tulokset, sisäiset suorituskykymittarit

TUNNUSLUKU	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Työllistävä vaikutus			
Henkilötyövuodet			
– opettajien yhteismäärä	83	91	89
Vajaakuntoisten työntekijöiden määrä			
Hakeva toiminta, neuvonta ja ohjaus			
Sanallinen kuvaus toiminnasta			
Koulutuksellisen tasa-arvon edistäminen			
Esteettömyyskartoitus (on/ei)	ei	ei	ei
Erityisryhmien kurssien määrä	6	6	6
Erityisryhmien opiskelijamäärä	85	63	56
Maahanmuuttajille suunnattua koulutusta			
Kurssien määrä	1	1	1
Opiskelijamäärä	12	14	8
Aliedustetut ryhmät			
Miehet opiskelijamäärästä (%)	23,9 %	22 %	20,4 %
Nuoret aikuiset, 16-29 –vuotiaat, (%)			
- koululaiset ja opiskelijat	12,3 %	15,3 %	13,8 %
Alhaisen pohjakoulutuksen omaavat opiskelijat (%)	28,4 %	27,2 %	24 %
Työttömät opiskelijat (%)	4,5 %	4,4 %	5,1 %
Vieraskieliset opiskelijat (%)			
Opintoseteliopiskelijoiden lukumäärä	511	398	174
Vapaaopiskelijoiden lukumäärä	1	1	5
Kestävä kehitys			
Kurssien määrä	ei eritelty	ei eritelty	26
Kestävän kehityksen suunnitelma (on/ei)	ei	ei	ei
Myönnetty sertifikaatti (on/ei)	ei	ei	ei
Turvallisuus			
Turvallisuussuunnitelma (on/ei)			
Läheltä piti –tilanteiden määrä	0	0	0
Työtapaturmien lukumäärä	0	0	0
Riskien kartoitus, (tehty/ei tehty)	0	0	0
Hanketoiminta			
Hankkeet	1	1	2
KESO- LaKe-hanke 2015-2016 (laadun itsearviointi toiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi) <u>Haettu 2016:</u>			

• Opeta ja opi keksien (Puulan seutuopisto) • Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön digiosaamisen vahvistaminen (Jyväskylän kesäyliopisto, mukana Jyväskylän kansalaisopisto, Puulan seutuopisto, Saarijärven kansalaisopisto, Hankasalmen kansalaisopisto, Karstulan kansalaisopisto, Alkio-opisto)			
---	--	--	--

VAHVUUDET

- Toimintamme edistää yhdenvertaisuutta ja kansalaisaktiivisuutta.
- Sisäiset suorituskymittarit ovat toiminnan volyymiin keskittyneitä. Mittaamme osallistumisen ja osallistujien perusprofiilin. Toiminnan vaikuttavuus on kiistatonta.
- Toimiva paikallinen yhteistyö, yhteistyö lähiopistojen kanssa. Vahvuutena on myös tarpeista nouseva opetusohjelma, osaavat opettajat ja riittävät resurssit toiminnan pyörittämiseen.
- Kaikkiin em. alueisiin opisto voi teoriassa osallistua (terveyskasvatus, kansainväliseen yhteistyöhön osallistuminen, yhteiskunnallisen integraation tukeminen, vähäosaisten tukeminen jne.)
- Opisto pystyy kyllä sopeuttamaan toimintaansa nopeastikin tarvittaessa, mutta vain resurssien puitteissa. Toiminnan tehostaminen, uusista toiminnoista ja aluevaltauksista puhumattakaan, vaatii aikaa ja rahaa, työtunteja, tekijöitä.
- Opisto luonteva areena ja ympäristö em. toimintojen harjoittamiseen

PARANTAMISALUEET

- Sisäisessä suorituskyvyn mittaamisen osana laadullinen arviointi.
- Viranomaisten (johtavien viranhaltijoiden, päättäjien jne.) sekä opiston väliset suhteet toimivammiksi. Tietoa voisi jakaa päättäjille enemmän toiminnan tärkeydestä ja siihen jatkossakin tarvittavista resursseista.
- Kestävä kehitys kaikille kursseille.
- Erittäin tärkeää olisi saada positiivista medianäkyvyyttä reilusti lisää, lehtijuttuja ja artikkeleita paikallislehtiin ja maakuntalehtiinkin.
- Myös kaikkien tuntiopettajien tulisi sitoutua parantamaan opiston näkyvyyttä kaikilla alueilla. Esimerkiksi, jos tuntiopettajat järjestävät esityksiä tai ovat mukana yksin tai oppilaineen jossakin paikkakunnan (kulttuuri-, kurssi-, hanke- tai esitys-) toiminnassa, tulisi toiminnan mainostamisessa ehdottomasti mainita myös Puulan seutuopisto!
- Puulan seutuopisto nimenä hankalan pitkä ja Puulaa ei juuri tunneta maakunnan ulkopuolella.
- Terveys- ja liikuntaryhmät olisivat hyvä painopistealue opistossa.

PISTEYTYS: 2

6.11 KESKEISET SUORITUSKYKYTULOKSET

Keskeisiä suorituskykytuloksia arvioitiin viimeisessä arviointitilaisuudessa 8.11.2016. Tällä arviointialueella tarkastellaan opiston kykyä saavuttaa keskeiset suorituskykytulokset.

6.11.1 ULKOISET TULOKSET: TAVOITTEEN MUKAISET TULOKSET JA VAIKUTUKSET

Arvioinnin kohteena on ulkoiset tulokset. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Toiminnan tuotoksia koskevat tulokset (tuotettujen palveluiden ja tuotteiden määrä ja laatu).
- Toiminnan tuloksiin ja vaikutuksiin liittyvät tulokset (palveluiden ja tuotteiden yhteiskunnalliset vaikutukset ja vaikutukset suoriin edunsaajiin).
- Tuotettujen palveluiden tai tuotteiden laatu verrattuna standardeihin ja määräyksiin.
- Tulossopimuksessa asetettujen tavoitteiden toteutuminen.
- Tuloksia ja vaikutuksia koskevien tarkastusten ja arviointien tulokset.
- Tuloksille ja vaikutuksia koskevien vertailujen tulokset.
- Tulosten ja vaikutusten parantamiseen tähtäävien palvelu- tai tuoteinnovaatioiden tulokset.

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opiston tuote on opetustunti. Opiston toimintakunnat tilaavat opistolta seuraavan lukuvuoden opetustunnit aina keväisin.

Ylläpitäjäkunta ja Puulan seutuopiston opistolautakunta seuraavat opiston toiminnan tuloksia eli opetustuntien määriä ja myös oppilasmääriä jatkuvasti. Suoritteet ilmoitetaan myös muille toimintakunnille aina pyydettyäessä.

Opiston ei ole lähtenyt vielä tavoittelemaan esim. kestävän kehityksen sertifikaattia. Systemaattista vertailua toisten kansalaisopistojen tuloksiin ei ole juurikaan tehty.

Taulukko 7.

Opiston perustehtävän toteutuminen	2014	2015
vapaan sivistystyön tuntimäärä	8877,16	9018,94
vapaan sivistystyön opiskelijamäärä	2279	2188
vapaan sivistystyön kurssilaisten määrä	4721	4816
taiteen perusopetuksen tuntimäärä	1474,58	1437,92
taiteen perusopetuksen opiskelijamäärä	224	242

VAHVUUDET

- Tuloksia seurataan jatkuvasti.
- Opettajat ovat päteviä.
- Asiakkaat ovat aktiivisesti yhteydessä.

PARANTAMISALUEET

- Opiston toiminnan kustannustehokkuudesta tehtävä vertailua.
- Opiston toiminnan vaikuttavuudesta pitää saada tietoa julkisuuteen.

PISTEYTYS: 2

6.11.2 SISÄISET TULOKSET: TEHOKKUUS

Sisäisten tulosten arviointi painottuu henkilöstöön (arviointialue 3), kumppanuuksien ja resurssien (4) ja prosessien (5) välisiä yhteyksiin sekä organisaation toiminnan kehittämistä koskeviin tuloksiin. Tarkemmat arviointikriteerit ovat seuraavat:

- Johdon toimet koskien mitattuja tuloksia, mukaan lukien riskienhallinta.
- Organisaation tehokkuus käytettävissä olevien resurssien hallinnassa, kuten henkilöstöjohtaminen, osaamisen johtaminen ja tilojen paras mahdollinen hyödyntäminen.
- Suorituskyvyn parannustoimista syntyvät tulokset sekä palvelu- ja tuoteinnovaatiot.
- Vertailukehittämisen/-oppimisen tulokset.
- Kumppanuussuhteiden tuloksellisuus
- Kumppanuussopimusten toteutuminen, yhteisten toimintojen tehokkuus
- Tieto- ja viestintätekniikan lisäämä toiminnan tehokkuus, hallinnollisen taakan väheneminen, palvelutuotannon tehostuminen.
- Organisaation toimintaa koskevien tarkastusten ja arviointien tulokset.
- Kilpailujen, laatupalkintokilpailujen ja laatusertifikaattien tulokset.
- Talousarvion toteutumisaste ja taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen.
- Taloushallintoa koskevien tarkastusten ja arviointien tulokset.
- Kustannustehokkuus (tulosten saavuttaminen mahdollisimman pienin kustannuksin).
- Kestävän kehityksen asioiden seuranta, arviointi ja toiminnan kehittämisen raportointi

KUVAUS OPISTON NYKYTILASTA

Opistolla on laajat kumppanuussuhteet. Opiston opettajat ovat tehneet vuosien saatossa paljon pitkäkestoista paljon yhteistyötä alueen kuorojen, teatteriryhmien ja orkestereiden sekä yhdistysten kanssa. Aiemmat rehtorit ja nykyinen rehtori on ollut Osaava-hankkeen Keski-Suomen vapaan sivistystyön jaostossa (KESO) jäsenenä. Tekstiilinopettaja on varajäsenenä Keski-Suomen opistopiirissä. Vuodesta 2015 lähtien rehtori on ollut Jyväskylän kesäyliopistoyhdistyksen

varajäsenen sekä loppuvuodesta 2016 lähtien strategiaryhmän jäsenenä. Rehtori on toiminut syksystä 2016 lähtien Kuntaliiton kansalaisopistoverkoston jäsenenä.

Toimintakuntien oppilaitosten kanssa on käynnistetty uutta yhteistyötä esim. siten, että tarjolla on Joutsan lukion opintoihin sopiva Venäjän kielen kurssi ja Kangasniemen lukion opintoihin sopiva Espanjan kielen kurssi. Syksystä 2016 lähtien toimivan aikuisten taidekoulun opinnot on sovittu hyväksiluettavaksi lukioiden kursseiksi.

Jyväskylän yliopisto ja ammattikorkeakoulun kanssa on tehty hieman yhteistyötä. Jyväskylän yliopiston yhteisöviestinnän opiskelijat toteuttivat opiston vuoden 2015 asiakaslehden. JAMKin kanssa on oltu yhteydessä avoimen ammattikorkeakouluopintojen järjestämisen suhteen, mutta asia ei ole edennyt kesän 2016 jälkeen. Puhujia yleisöluentoihin on kuitenkin saatu JAMKista.

Hankkeisiin liittyen KESO-jaoston kanssa tehtiin yhteishankehakemus Opetushallitukselle vuoden 2016 alussa, mutta rahoitusta ei saatu. Puulan seutuopisto sai rahoitusta omalle Opetaja ja opettajien –hankkeelle, jossa tehdään yhteistyötä mm. maakunnan yrittäjien kanssa.

Taloutta seurataan jatkuvasti. Puulan seutuopiston toimintaa on esitelty Kangasniemen tarkastuslautakunnan kokouksessa 14.11.2016. Virallista raporttia ei ole saatu, mutta lautakunta ei pyytänyt lisäselvityksiä.

VAHVUUDET

- Talouden tarkka seuranta.
- Toiminta on rutinoitunutta.
- Kumppanuussuhteita on paljon.

PARANTAMISALUEET

- Rahoituksen ennustettavuus on epävarmaa sekä yhteiskunnallisella tasolla että kunnissa.
- Kumppanuussuhteiden näkyvyyttä lisättävä (esim. näytelmäryhmät, kuorot).

PISTEYTYS: 3

Hankkeen tuloksia ja vaikutuksia arvioitiin Puulan seutuopiston opistolautakunnan kokouksessa 24.11.2016 ja 3.2.2017 sekä Puulan seutuopiston henkilöstön kokouksessa 29.11.2016. Hankkeen toteutumista arvioidaan tässä suhteessa hankesuunnitelmassa esitettyjen konkreettisten tuloksiin. Lisäksi tässä luvussa pohditaan kehittämiskohteita ja tarpeita uudelle hankerahoitukselle.

Hankesuunnitelmassa ensimmäisenä konkreettisena hankkeen tuloksena mainittiin se, että seutuopistossa ”opiskelee eri-ikäisiä oppilaita etä- ja lähiopintoja”. Hankkeen aikana lähiopetus jatkui, mutta verkko-opetus käynnistyi ja sen jatkamisesta on selvät suunnitelmat. Lisäksi hankesuunnitelman ensimmäisessä tulostulokohdassa mainittiin, että ”opettajat kokevat tehtävänsä tärkeäksi ja haluavat tarvittaessa ottaa uusia haasteita vastaan”. Opettajien kokemusta ei erikseen arvioitu kyselyillä tms., mutta opettajille järjestettiin haastaviin opetustilanteisiin ja tieto- ja viestintäteknologisten välineiden (esim. HelleWi, sosiaalinen media) käyttöön liittyvää koulutusta. Lisäksi ensimmäisessä momentissa mainittiin yhteistyön sujuvan muiden koulujen kanssa. Hankkeen aikana paikkakunnalla on lisätty yhteistyöstä erityisesti lukion kanssa, yhteistyö alueellisten vapaan sivistystyön toimijoiden kanssa jatkui ja syveni erityisesti yhteisen verkko-opetuksen suunnittelun toteutuksen osalta.

Toisena kohtana konkreettisena tuloksena mainittiin henkilöstön kanssa yhteistyössä luotu laadunhallinnan toimintamalli Puulan seutuopistoon CAF-arviointimallin ja jatkuvan parantamisen periaatteen pohjalta. Tavoite saavutettiin ja koko arviointikierros käytiin läpi hankeaikana. Arviointikierroksen perusteella suurin kehittämistarve liittyy niihin arviointialueisiin, joiden osalta toimintaa ei ole suunniteltu tai tuloksia ei ole mitattu/arvioitu tai joissa suunnitelmaa ei ole otettu käyttöön. Käytännössä suurimpia kehittämiskohteita ovat arvioinnissa 0-1 pistettä saaneet prosessien kuvaaminen ja kehittäminen, opiston henkilöstöä koskevien tutkimustulosten hankinta ja hyödyntäminen, henkilöstön teknologian hallinta ja laitteet sekä toimitilat.

Hankkeen kolmantena hankesuunnitelman mukaisena tuloksena oli luoda dokumentoitu toimintajärjestelmä, jota käytetään opiston toiminnan suunnittelussa ja ohjauksessa kokonaisvaltaisesti huomioiden toimintaa ohjaavat arvot, päämäärät ja tavoitteet. Hankkeen aikana ei ehditty luomaan tarkkaa mallia toimintakäytänteistä, joita käytetään jatkuvan ja kokonaisvaltaisen seutuopiston laadun kehittämisen rakenteena. Myöskään hankkeen taloudelliset resurssit eivät riittäneet tähän. Arviointi- ja kehittämistyötä on kuitenkin erittäin tärkeä jatkaa ja on hyvä, että hankkeen myötä saatiin dokumentoitua tietoa opiston nykytilanteesta. Myöhemmin tehtävän arvioinnin tuloksia on nyt helppo verrata vuoden 2015-2016 tilanteeseen.

Kolmanteen tulokseen liittyi myös yhdessä henkilöstön kanssa laadittava visio ja strategia. Strategiatyö toteutettiin jo hanketyön alussa ja se saatiin hankkeen toteutusaikana päätökseen.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että hankkeen tulokset saavutettiin pääosin. Kansalaisopistojen CAF osoittautui välineeksi, jonka avulla tunnistetaan vahvuudet ja parantamisalueet, joten sen käyttö on jatkossakin hyödyllistä. Vakituisten henkilöstön lisäksi myös tuntiopettajat (yli 90, osalla kymmenien vuosien kokemus) on kuitenkin tärkeä saada mukaan arviointityöhön, joten ulkopuolisen rahoituksen saaminen laadun arviointiin ja kehittämiseen on tärkeää.

Hankkeen tavoitteena oli kehittää ja luoda uusia toimintatapoja yhteisten päämäärien saavuttamiseksi, luoda kestävä ja taloudellista toimintatapaa, joka hyödyntää yhteiskuntaa ja antaa turvaa ja oppimisen iloa kuntien asukkaille, hyvien perusarvojen säilyttäminen opiston toiminnassa sekä luoda yhteistoimintaa paikkakuntien muiden oppilaitosten kanssa. Yhteenvetona voidaan sanoa, että näihin tavoitteisiin päästiin.

Puulan seutuopiston toimintaa on syytä kehittää osittain kiireellisestikin ja systemaattista arviointia on syytä jatkaa erityisesti prosessien kuvaamisen ja kehittämisen, opiston henkilöstöä koskevien tutkimustulosten hankinnan ja hyödyntämisen, teknologian hallinnan sekä toimitilojen osalta. Lisäksi on huomattava, että opiston toiminnan arvioinnissa useammassakin kohdassa todettiin tarve nostaa opiston profiilia, parantaa julkisuuskuvaa ja lisätä tunnettua. Ulkopuolista rahoitusta laatutyön jatkamiseksi ja opiston henkilöstön viestintäosaamisen kehittämiseksi tarvitaan. Kun esim. mediajulkisuus kasvaa, on mahdollista tavoittaa paremmin niitä henkilöitä ja erityisryhmiä, jotka eivät ole vielä opiston asiakkaita. Hankkeen loppuyhteenvetona voidaankin todeta, että Puulan seutuopiston henkilöstö ja opistolautakunta pitivät erittäin tärkeänä laatutyön ja toiminnan kehittämisen systemaattista jatkamista.

LÄHTEET

Kansalaisopistojen CAF. 2014. Yhteinen arviointimalli. The Common Assessment Framework (CAF). Saatavana osoitteesta: http://www.iokihelmenopisto.fi/files/CAF_2014.pdf, 10.11.2016.

Laki vapaasta sivistystyöstä.

Laki taiteen perusopetuksesta.

Tilastokeskus. 2016. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset 2015. Saatavana osoitteesta http://www.stat.fi/til/kiari/2015/kiari_2015_2016-02-11_fi.pdf.

LIITE 1. KURSSI-IDEALOMAKE

Kurssi- ja koulutustoiveet

Puulan seutuopisto

Kuvalle koko lukuvuoden kestävään kurssiin liittyvä kurssitoiveesi mahdollisimman tarkasti (esim. aihe, ajankohta, paikka, kesto, mahdollinen opettaja)

Oma vastauksesi

Kuvaa lyhyt- ja erikoiskurssitoiveesi mahdollisimman tarkasti (esim. aihe, ajankohta, paikka, kesto, mahdollinen opettaja)

Oma vastauksesi

Kuvalle avointa yliopisto- tai ammattikorkeakouluopetusta koskeva toiveesi mahdollisimman tarkasti (esim. oppiaine, yksittäinen kurssi tai opintokokonaisuus)

Oma vastauksesi

Kuvaa yleisluento-toiveesi mahdollisimman tarkasti (esim. aihe, ajankohta, paikka, kesto, mahdolliset luennoitsijat)

Oma vastauksesi

Muu kurssi- tai koulutustoive

Oma vastauksesi

Yhteyshiedot

(ei pakollinen)

Etu- ja sukunimi

Oma vastauksesi

Paikkakunta

Oma vastauksesi

Puhelinnumero

Oma vastauksesi

Sähköpostiosoite

Oma vastauksesi

Kiitos ehdotuksestasi! Paina lopuksi Lataa-painiketta, niin vastauksesi tallentuu.

Kiitämme vastauksesi mahdollisimman pikaisesti.



LATAA

LIITE 2 ARVIOINTILOMAKE

Arviointialue
Lyhyt kuvaus oman opiston nykytilasta
Vahvuudet
Parantamisalueet

Kehittämisen kohde		Pisteytys		
Ajankohta	Toimenpide	Valmis	Seuranta	Vastuu
Arviointialueen seuraava arviointi				
Lisätietoja				



Puulan seutuopisto

Joutsa - Toivakka - Kangasniemi