

Yhteenveto ennakkotehtävistä

LARK6-hankkeen workshop 20.4.2017

Opiskelijoiden, henkilöstön tai sidosryhmien osallistamisen tapoja

- Opiskelijoiden osallistuminen palautekyselyn uudistamiseen (SLK)
- Strategiatyöpajat, joihin osallistuivat opiskelijat, henkilöstö ja sidosryhmien edustajia (Validia)
- Rexin iltapäiväkahvit kerran kuukaudessa henkilöstölle, striimaus ja tallennus intraan (Point College)
- Opiskelijaworkshopit eli opiskelijoiden keskustelu- ja arviointitilaisuudet (Hyria)
- Toiminnan arviointi työelämän, opettajien, opiskelijoiden ja koulutuksenjärjestäjän edustajien yhteistyönä (Kanneljärven opisto)
- Opiskelijoiden palautekyselyiden korkeat vastausprosentit (MERCURIA)
- Vuosittainen itsearviointi, johon osallistuvat johdon, henkilöstön ja opiskelijoiden edustajat (Omnia)
- Säännölliset sisäiset auditoinnit, joissa henkilöstöä ja opiskelijoita haastatellaan (Omnia)
- Opiskelijat laadunhallinnan kehittämisessä: ryhmäkysely ja haastattelu (Perho Liiketalousopisto)
- Pedagogisessa johtoryhmässä opettajien, työelämän ja opiskelijoiden edustaja (Practicum)
- Vastuuta 2020 –projekti, jossa henkilöstö osallistuu toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen; sidosryhmät ja opiskelijat osallistuvat toiminnan kehittämiseen (Luksia)
- Opiskelijafoorumit (Salpaus)

Mikä tekee toimintatavasta hyvän käytännön?

Kriittiset onnistumisen edellytykset

- Opiskelijat otetaan mukaan kehittämistyöhön vastuuhenkilöiden lisäksi → prosessin asiakas pääsee itse vaikuttamaan ja kertomaan omat mielipiteensä asiaan. Opiskelijakyselyiden palautetiedon avulla parannetaan opetuksen ja palveluiden laatua.
- Onnistumiselle on kriittistä se, että muutokset nykyprosessiin saadaan toteutettua hallitusti, aikataulussa ja hyvällä tasolla siten, että uusi kysely antaa miellyttävän käyttäjäkokemuksen. Koko prosessin onnistumista edistävät hyvä yhteistyö ja viestintä.
- Työpajoissa keskusteltiin kollegojen ja opiskelijoiden kanssa asioista monipuolisesti eri näkökulmista. Työskentely vaatii hyvän ennakkovalmistelun ja etukäteen sovitun puheenjohtajan ja sihteerin, ettei keskustelu lähde rönsyilemään liikaa.
- Työpajojen työskentelyn tulos kirjattiin saman tien kaikkien näkyville ja yhteinen tuotos oli saman tien valmiina katsottavissa.
- Uudet asiat saadaan julki/tiedotettua/perusteltua henkilökohtaisemmin kuin pelkällä tiedotteella, ohjeella tai diasarjalla. Sisällöt tallennetaan ja dokumentoidaan
- Aikataulutukset perusoppituntien ulkopuolelle, joten mahdollisimman moni on vapaa osallistumaan.

Mikä tekee toimintatavasta hyvän käytännön?

Kriittiset onnistumisen edellytykset

- On opiskelijoiden suoraa kuulemista ja kuuntelemista kehittämisen tueksi. Opiskelijat saavat keskenään pienissä ryhmissä keskustella ja kirjaavat itse keskeisimmät ajatukset paperille. Tällä menetelmällä saadaan myös hiljaisimpien opiskelijoiden ajatukset esiin.
- Kriittisenä tekijänä on saada kaikki kutsutut opiskelijat todella paikan päälle - mitä paremmin linkittyy opetuksen normaaliaikatauluihin, sen helpompaa. Opiskelijoiden kutsuminen opettajan/kouluttajan kautta auttaa asiaa.
- Toiminnan arvioinnin kohteen on oltava riittävän selkeästi rajattu. Erityisesti opiskelijoilla täytyy olla aikaa ohjatusti valmistautua tilaisuuteen.
- Osallistujat ovat sitoutuneita ja osallistuvat alkuinfoon sekä tekevät huolellisesti oman ennakoarviointinsa, opiskelijoiden ja ensikertalaisten valmennus itsearvointiin
- Positiivinen vastaanotto haastateltavilta - ollaan kiinnostuneita heidän arjen työstään tai opinnoistaan.
- Sisäisen auditoinnin luottamuksellisuus - raportissa ei henkilöitä eri näkemyksiä

Mikä tekee toimintatavasta hyvän käytännön?

Kriittiset onnistumisen edellytykset

- Ryhmähaastattelu: tullaanko paikalle, uskalletaanko puhua, poimivatko haastattelijat "oikeat asiat" keskustelusta?
- Miten ryhmänohjaajat purkavat tulokset? Perehdytys kokonaiskonseptiin.
- Miten valitaan olennaiset kehittämiskohteet ja miten ne priorisoidaan?
- Onnistumisen edellytyksiä ovat osaava henkilöstö, verkostojen huomioiminen ja aito yhteistyö.
- Organisaation tulee antaa suuntaviivat sekä riittävät valtuudet hankkeelle toiminnan kehittämiseen.
- Erityisen kriittistä on tuotosten jalkauttaminen organisaatiossa pysyväksi toimintatavaksi.

Mitkä ovat suurimmat haasteet osallistamisessa?

- Motivaation ja kiinnostuksen herättäminen
- Kaikkien osapuolten tietoisuus asian tärkeydestä
- Henkilöstön erilaiset työehtosopimukset
- Yhteisen ajan löytäminen
- Tietotekniikan toimintavarmuus
- Luottamuksellisen ilmapiirin luominen, haastateltavien avoin ja rehellinen palaute, kaikkien osallistujien mukaan saaminen tasapuolisesti
- Riittävän korkea vastausprosentti