



Oikeus osata - Ammatillisen koulutuksen laatu ja tasa-arvo:
Toimintakulttuurin uudistaminen ja sen johtamisen tuki

Asianumero: 12/2110/2020

Hakuaika 1.9.2020 klo 9.00 — 15.10.2020 klo 16.15

HAKIJAN TIEDOT

Hakija	Hakijan virallinen sähköpostiosoite
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia	kirjaamo@omnia.fi
Y-tunnus	
0502454-6	
Omistajatyyppi	
Kunta/kuntayhtymä, kunnan omistamat yhtiöt, kirkko	
Yhteyshenkilö	Sähköposti
Kati Valtonen	kati.valtonen@omnia.fi
Postiosoite	Postinumero
PL 77711	02070
Postitoimipaikka	
Espoon kaupunki	
1 Allekirjoitusoikeuden omaava henkilö	Sähköposti
Sampo Suihko	sampo.suihko@omnia.fi
Tilinumero IBAN-muodossa	Pankin BIC/SWIFT-koodi
FI6180001701796766	DABAFIHH

HANKETIEDOT

Hankkeen nimi	
Vertaansa vailla - Verkostot johtamisen tukena	
Mihin painopisteeseen/painopisteisiin hankkeen kehittämistyö kohdistuu?	
3.1 Koulutuksen järjestäjien muutosjohtamisen tuki, 3.2 Pedagogisen johtamisen ja palvelujen johtamisen kehittäminen	
Hankkeen asiointikieli	
Suomi	
Onko kyseessä yhteishanke	
Kyllä	
1 Hankkeen yhteistyökumppanit	Yhteyshenkilön sähköposti
Hyria koulutus	ulla.lilja@hyria.fi
2 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia	riitta.saarinen@gradia.fi
3 Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	anita.tuomola@luksia.fi
4 Länsirannikon Koulutus Oy WinNova	anne.vaahtio@winnova.fi
5 Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	Keudatiina.halmevuo@keuda.fi
6 Koulutuskeskus Salpaus – kuntayhtymä	sannakaisa.raatikainen@salpaus.fi

7 Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, Sedu	aila.katila@sedu.fi
8 Tampereen kaupunki/Tampereen seudun ammattiopisto Tredu	tiina.kauma@tampere.fi
9 Vaasan kaupunki / Vamia	marlen.puska@vamia.fi
10 Yrkesakademin i Österbotten	ann-maj.bjorkell-holm@yrkesakademin.fi
11 Rovaniemen koulutuskuntayhtymä Redu	henna.poikajarvi@redu.fi
12 Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä Kpedu	sirkku.purontaus@kpedu.fi
13 Stadin ammattiopisto	annukka.sorjonen@hel.fi
14 Vantaan ammattiopisto Varia	anne.raasakka@vantaa.fi
15 Turun Ammatti-Instituutti	matti.makela@turku.fi

Muut yhteistyökumppanit

HANKESUUNNITELMA

Hanke pähkinänkuoressa

Ammatillisen koulutuksen kentällä johtamisrakenteet sekä esimiesten vastuut ja tehtävät ovat muutostilassa. Saman tilanteen edessä ovat kaikki oppilaitokset eri puolilla Suomea, vaikka niiden kehityksen tila ja uusien käytäntöjen käyttöön otto ovatkin eri vaiheissa. Tämän hankkeen tavoitteena on hyödyntää laajan verkoston kattavaa ja monipuolista osaamista, asiantuntemusta ja käytäntöjä erityisesti jakamisen ja toisilta oppimisen menetelmien avulla. Vertaisverkostomainen toiminta muodostuu hankkeen merkittäväksi toimintatavaksi ja myös vahvuudeksi: omaan toimintaympäristöön liittyvään kehitystyöhön saa tukea ja näkemyksiä muilta toimijoilta ja omia käytäntöjä pääsee jakamaan ja peilaamaan vertaisverkostossa. Toteuttajakohtaista kehittämistyötä tehdään teemakohtaisissa työryhmissä, jotka jakavat koko verkostolle tuloksia. Hankkeen tavoitteena on luoda uusia johtamisen muotoja ja vahvistaa toimijoiden ja työyhteisöjen osaamista painopisteiden teemojen mukaisesti.

Mikä on hankkeen tarve ja tietoperusta, jolle kehittämistyö pohjautuu?

Ammatillisen koulutuksen uusi 1.1.2018 voimaan astunut lainsäädäntö vaikuttaa ammatillisen koulutuksen rakenteellisiin, toimeenpantuihin muutoksiin ja työn tekemisen uudistamiseen. Tulossa oleva laajennettu oppivelvollisuus sekä jatkuvan oppimisen reformi vaikuttavat toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja johtamiseen.

Johtamisrakenteet sekä esimiesten vastuut ja tehtävät ovat vahvassa muutostilassa. Vastuuta siirretään aiempaa enemmän tiimien tasolle, jolloin mm. lähiesimiesten tehtävänkuvat myös muuttuvat. Tiimien itseohjautuvuus on muodostunut käsitteeksi, mutta ei vielä konkretisoitunut tehokkaaksi asiakas- ja toimijälähtöiseksi toiminnaksi. Tiimien roolituksia tulee avata ja vahvistaa. Uusia toimintamalleja tarvitaan, ja niitä on mielekästä kehittää yhteisesti valtakunnallisella tasolla: mm. vertaisvalmentajien ja vertaisverkostojen mallit tukevat tätä kehittämistarvetta.

Miten mahdollisia aiempien ja meneillään olevien hankkeiden hyviä menettelytapoja ja tuloksia hyödynnetään hankkeessa?

Verkostotoimijat ovat osallistuneet useaan Parasta-hankeeseen ja laatuverkostohankkeeseen. Niissä saavutettuja tuloksia hyödynnetään mm. esittelemällä kehitettäviä tai jo toimintaan vietyjä käytänteitä vertaisverkostoissa ja työryhmien kehittämistyössä (esim. pedagogiset katselmuksat, pedagoginen ohjelma ja ennakoituvuuskalut). Valtakunnallisesti kattava verkosto tuo lisäarvoa jakamalla tuloksia laajasti; kehitettyjä menetelmiä voidaan hyödyntää ja edelleen kehittää monin tavoin. Lisäksi toimijat luovat tukitoimia aiemmin kehitettyjen menetelmien käyttöön.

Oikeus osata- haussa toimijat hakevat rahoitusta myös eri painopisteiden kehittämistyöhön. Hakuvaiheessa oppilaitoksissa on määritelty kehittämisen painopisteitä ja tiedostettu eri hankkeiden tuoma näkökulma työlle. Valtakunnallisen koordinaatiotyöskentelyn kautta hakuryhmien välinen tiedonkulku on avointa, jakavaa ja tehokasta. Koordinaattori tukee ja avaa väyliä avoimelle tiedon ja kokemusten jakamiselle.

Hankkeen kohderyhmät

Ammatillisten oppilaitosten johto ja esimiehet, opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä pedagogisia tukipalveluja tuottavat henkilöt hankkeen toteutussuunnitelmien mukaisesti.

Yksilöi painopisteittäin a) hankkeen tavoitteet (vaikutukset - muutos, jota tavoitellaan), b) konkreettinen toiminta eli mitattava työ, teot, c) tulokset (tuotokset) ja d) seuranta eli miten hanketoimintaa ja tuotosten/tulosten saavuttamista seurataan ja arvioidaan suhteessa tavoitteisiin (mittarit, menetelmät).

1

Tavoite

3.1.Koulutuksen järjestäjien muutosjohtamisen tuki: Ennakointijohtamisen ja muutoskyvykkyyden edistäminen:

Edistetään verkoston oppilaitosjohdon taitoja toimia ennakoivasti ja muutoskyvykkäästi strategisen toiminnan suunnittelussa, toimeenpanossa ja saavutettujen tulosten arvioinnissa. Luodaan johtajien vertaisverkostoja, jotka perustuvat yhdessä jakamiseen ja yhteisiin kehittämistarpeisiin, ei alueelliseen tai koulutusalaakohtaiseen toimintaan.

Toiminta

Osatoteuttajakohtaiset toimenpiteet kuvattu liitteissä. Esim. johtajille suunnattu johtamistaitokartoitus, josta johdetaan "johtajaHOKS"it. Kartoitusten perusteella hankkeen toimenpiteinä tarjotaan johdolle valmennusta ja sparrausta ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla sekä muodostamalla vertaisverkostoja. Vertaisoppimisen ja vertaisvalmentajan toimintamalleja hyödynnetään vertaisverkostojen toiminnassa eikä johtajacoach-mallin kehittämisessä. Hanke kokoaa toiminnat ja niistä saatavat tulokset ja hyvät käytännöt yhteen verkoston hyödyksi sekä osaksi valtakunnallisessa koordinaatiohankkeessa jaettavia käytänteitä. Yhteisiä kehittämistoimenpiteitä viedään eteenpäin teemaryhmittäin, jotka muodostetaan hankkeen käynnistyessä. Yhdessä tekeminen, käytänteiden jakaminen ja vertaisverkostomainen työskentely ohjaavat hankkeen toimintaa. Työskentelymuotoina workshopit ja webinaarit, sparraukset ja johtajacoach-mallinnus, ohjatut keskustelufoorumit ja vuorovaikutteiset kanavat.

Tulos

Osaava ja hyvinvoiva johto, joka mahdollistaa valmentavan toimintakulttuurin. Uudet toimintatavat näkyvät oppilaitosten johtamiskulttuurissa ja tukevat muutosjohtamiskyvykkyyttä sekä valmentavan työ- ja toimintakulttuurien edellytysten luomista (tavoitteen 3.2. toiminnan toteutumista); johtajat toimivat sujuvasti vertaisverkostoissa ja verkostoja sekä johtajacoachausta hyödynnetään oman työn kehittämisessä ja arvioinnissa. Hankkeessa luotavat keskustelu- ja vuorovaikutuskanavat jäävät toimimaan luontevina ammatillisina vuorovaikutuksen ja jakamisen väylinä, jolloin niiden ylläpito perustuu ymmärrykseen yhteisen jakamisen ja vertaisoppimisen hyödyistä. Osatoteuttajat jakavat tuloksia, käytäntöjä ja kokemuksia omista osatoteutuksistaan vertaisverkostoissa sekä koko hankeverkostossa.

Seuranta

Kukin osatoteuttaja laatii seurantamittarit oman toiminnan tulosten ja vaikuttavuuden arviointiin.

Osaamiskartoituksen pohjalta luodaan mittarit toiminnan ja tavoitteiden saavuttamisen arvioinnille. Hankkeen loppuvaiheessa tehdään arviointi, jolla mitataan saavutettuja HOKS-tavoitteita sekä toiminnan muutosta. Arviointi tehdään itsearviointin ja haastatteluselvityksen kautta.

2

Tavoite

3.1.Koulutuksen järjestäjien muutosjohtamisen tuki: Valmentavan johtamisen ja valmentavan työ- ja toimintakulttuurin edistäminen

Verkoston oppilaitoksissa on käytössä jo monia hyviä valmentavaan johtamiseen tähtäviä toimintatapoja, joita tämän hankkeen avulla kehitetään edelleen ja jaetaan vertaisverkostoissa. Tavoitteena on oppilaitoskohtainen kehittäminen osatoteutus suunnitelmien mukaan sekä vertaisoppiminen, vertaisverkostomainen työskentely ja jakamisen kulttuurin edistäminen myös johtamisessa. Tämä tavoite ja siihen liittyvä toiminta luovat organisaatioissa valmiuksia 3.2. painopisteeseen liittyvän toiminnan edistämiseksi ja käyttöön otolle.

Toiminta

Ks. edellinen kohta: johtajien osaamiskartoitukset, johtajaHOKSsit sekä toimenpiteet valmentavan johtamisen näkökulmasta. Osatoteuttajakohtaiset toimintasuunnitelmat vievät toimintaa eteenpäin oppilaitoksissa. Johdon valmennuksen teemat ja toteutukset määrittävät ja tuotetaan osittain verkoston yhteisinä toimenpiteinä yhdessä jakamisen ja oppimisen menetelmiä tukemaan ja osittain tarvelähtöisesti kunkin osatoteuttajan organisaatiossa.

Tulos

Oppilaitosten johtamiskulttuuri ja -käsitys mahdollistavat valmentavan työkulttuurin menetelmien käyttöön oton. Oppilaitosten johto on saanut uusia toimintamalleja ja ideoita vertaisverkoston toimijoilta.

Seuranta

Koordinaattorin toteuttama seurantakysely toimenpiteiden vaikutuksista oppilaitosten toimintaan (laadullinen itsearviona toteutettava haastattelukysely). Vertaisverkoston toiminnan jatkuminen ja sen osallistujilleen tuoman lisäarvon arviointi.

3

Tavoite

3.2. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Tavoitteena on kehittää oppilaitoksissa valmiuksia pedagogisten yhteisöjen johtamiseen eri johtaja- ja esimiestasoilla. Oppilaitokset ovat kehittämisessä eri vaiheissa, joten osatoteutukset ohjaavat kunkin toimintaa. Hankkeen verkostotoiminnan tavoitteena on löytää yhteisiä suuntaviivoja ja käytänteitä valmentavan toimintakulttuurin käytäntöön viemiseksi, esimiestyön tueksi sekä arkitiimien johtamiseksi. Vertaisverkostomainen toiminta ja vertaisvalmentajamallin hyödyntäminen vahvistavat esimiesten pedagogisten yhteisöjen ja arkitiimien johtamista. Oppilaitokset ovat vahvistaneet pedagogisen johtamisen käytäntöjä tukemaan omia strategisia tavoitteitaan ja lisänneet toimijoiden ymmärrystä pedagogisesta johtamisesta, valmentavasta toimintakulttuurista tai muusta oppilaitoskohtaisesti määritellystä painopisteeseen liittyvästä tavoitteesta.

Toiminta

Osatoteuttajien toimintasuunnitelmien mukainen toiminta. Verkoston toimijat jakautuvat tämän tavoitteen toiminnan osalta alaryhmiin, joissa yhteneväiset toiminnan tavoitteet ovat yhdistävä tekijä. Koordinaattori toimii kokoavana tahona edesauttaen tulosten ja käytäntöjen jakamista muulle verkostolle.

Yhteiset webinaarit, ulkopuolinen ja vertaissparraus, vertaisvalmentajamallin hyödyntäminen erityisesti Yhdessä Parasta-verkoston kehittämistyötä hyödyntäen. Osatoteuttajat hyödyntävät omaan toimintaansa sopivia menetelmiä. Toimintamallien pilotoinnit soveltuvien tiimien ja esimiesten kanssa, mikäli ne sopivat kehittämisen vaiheisiin. Vertaisverkostomainen toiminta tukee tiedon ja kokemusten jakamista ja luo pohjaa myös hankkeen päättymisen jälkeen jatkuvalla yhteistyöllä ja keskinäisellä käytäntöjen jakamisella.

Tulos

Osaavat ja hyvinvoivat opettajat ja opiskelijat. Roolitusten ja vastuunjaon selkeytyksen kautta edellytykset laadukkaalle työtehtävistä suoriutumiselle ja työhyvinvoinnille kasvavat. Tiimien itseohjautuva toiminta on vahvistunut ja on osa oppilaitoksen toimintakulttuuria. Vaikutus näkyy myös oppimisprosessien laadun parantumisena sekä laadukkaiden opetus- ja ohjauspalvelujen tuottamiselle opiskelijalle.

Seuranta

Henkilöstökyselyt ja muut soveltuvat palautekyselyt, sisäiset arvioinnit ja tiimien itsearviointit. Vertaisverkostoissa tapahtuva vuorovaikutus ja sen osana esim. vertaisarviointi kevyinä toteutuksina.

4

Tavoite

3.2. Pedagogisten palvelujen johtamisen kehittäminen:

Asiakasprosessien tavoitteellisen ja strategisen johtamisen edistäminen sekä asiakaslähtöisten toimenpiteiden ja sisäisten prosessien johtamisen kehittäminen.

Toiminta

Osatoteuttajien toimintasuunnitelmien mukainen toiminta. Tunnistetaan keskeisimmät kehittämiskohteet, kuten monipuoliset oppimista tukevat palvelut, verkon välityksellä tarjottavat palvelut, oppimisen avainprosesseihin liittyvät palvelut jne. Oppilaitoskohtaiset tilanneanalyysit ja nykytilan arvioinnit ja niiden kautta palvelujen johtamisen kehittämistoimenpiteet. Verkosto tarjoaa mahdollisuuksia toisilta oppimiseen ja hyvien käytäntöjen jakamiseen. Osatoteuttajakohtaiset pilotit tukevat kehittämistoimintaa ja varmistavat tulosten laadun.

Tulos

Nykytilan arviointiin sekä tulevaisuuden tarpeiden ennakkointiin perustuvat oppilaitoskohtaiset palvelujen johtamisen mallit, jotka tehostavat sisäistä yhteistyötä ja tuottavat asiakkaille helposti hyödynnettäviä ja saatavilla olevia kokonaisvaltaisia palveluja ja ratkaisuja oppimisen tueksi.

Seuranta

Opiskelijapalautteet, sisäinen arviointi, työryhmien itsearviointien tulokset ja arviointien hyödyntäminen kehittämistyön onnistumisen arvioinnissa.

5

Tavoite

Vertaisverkostojen toimintaan perustuvan toimintatavan käyttöön otto hankkeen toiminnoissa: tavoitteena on tarjota toimijoille verkostoitumisen mahdollisuuksia kiinnittymällä omaan ammatilliseen viiteryhmään. Vertaisverkostoissa jaetaan käytäntöjä ja kokemuksia yhteisistä teemoista ja kehittämiskohteista. Yhteiskehittämisen sijasta painotetaan "yhteisjakamista", jolloin verkoston toimijoilla voi olla erilaisia ja eriasteisia tavoitteita, ja jakaminen perustuu avoimuuteen ja toisilta oppimisen mahdollisuuteen. Vertaisverkostot tuovat tehokkuutta toimintaan erityisesti siitä näkökulmasta, että oppilaitokset huomioivat eri kehitys- ja tavoitetilansa ja hyödyntävät toisten käytäntöjä sen hetkiseen tilanteeseen soveltuvilta osin. Päällekkäinen kehittäminen ja kokeilutoiminta vähenee merkittävästi, kun hyviä käytäntöjä jaetaan ja huonommin toimivia keinoja voidaan välttää. Tavoitteena on juurruttaa vertaisverkostot osaksi toimijoiden työn tukemisen mekanismeja.

Toiminta

Painopisteisiin liittyvien toimintojen kautta muodostetaan vertaisverkostoja, joihin liittyminen ja joissa toimiminen perustuu vapaaehtoisuuteen, jakamiseen ja avoimuuteen. Verkostomainen toiminta tukee hankkeen toimenpiteiden toteutusta sekä tavoitteiden saavuttamista ja vaikutusten arviointia. Koordinaattorin tuella luodaan mallit verkostojen muodostumiselle ja niiden toiminnan kautta kehitetään kestäväää toimintatapaa, joka tukee verkoston toimijoiden oman työn menestyksestä suorittamista ja toiminnan rikastuttamista vuorovaikutuksen ja jakamisen keinoin.

Tulos

Vertaisverkostot jäävät käytänteiksi, ja niihin voi liittyä myös hankeverkoston ulkopuolisia toimijoita tehtävänkuviansa mukaan. Yhteiset toimintakentät ja kehittämistavoitteet yhdistävät verkoston jäseniä. Toiminta perustuu avoimeen jakamiseen ja toisilta oppimiseen, jolloin hyötynä on myös se, että toimivia ja hyviä menetelmiä ja malleja voidaan edelleen kehittää vaihteleviin tarkoituksiin. Vertaisjakamisen kautta kehittämistyö fokuoittuu ja tehostuu.

Seuranta

Toimivat ja aktiiviset vertaisverkostot; hankkeen loppuvaiheessa kartoitetaan millaisia verkostoja on toiminnassa ja millaiseksi niiden hyöty koetaan, esim. kyselyn avulla.

Millä tavoin ja kuinka paljon koulutuksen järjestäjän a) johtoa, b) henkilöstöä, c) opiskelijoita ja d) muita sidosryhmiä osallistetaan hankkeeseen?

a) Oppilaitosten johtoryhmät tukevat ja seuraavat hankkeen toimintaa ja tulosten saavuttamista. Johtoryhmien jäsenille tarjotaan mahdollisuus osallistua 3.1. osaamiskartoitukseen ja johtajaHOKSaukseen sekä niihin liittyviin toimenpiteisiin kuten myös vertaisverkostojen toimintaan. Tavoitteena oppilaitosten johtoryhmien edustajien kattava osallistuminen.

Esimiehet osallistuvat valmennuksiin sekä vertaisvalmentaja- ja vertaisverkostotoimintaan. Osa toiminnasta tapahtuu jaetusti hankeverkostossa, osa osatoteuttajien sisäisenä toimintana. Esimiehiä ja henkilöstöä osallistuu mm. pilotteihin osana kehittämistoimintaa.

b) Henkilöstö: osallistuu toteutuksiin ja niiden arviointiin; hankeinfoa tuotetaan esim. henkilöstöfoorumeihin, intraan ja toimialakokouksiin.

c) Opiskelijat: osatoteutuksissa on kuvattu opiskelijoiden roolia ja mukaan ottoa kehitettävien palvelujen ja toimenpiteiden arvioinnissa: nykytilan arvioinnissa sekä tuotettavien palvelujen arvioinnissa hyödynnetään erityisesti opiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä (esim. kyselyt, arviointitilaisuudet, avoin keskustelu).

d) Muut sidosryhmät: oppilaitoskohtaiset verkostot esim. esimiestyöhön ja johtamiseen liittyen; muut hankeverkostot: jaetaan tietoa ja käytänteitä eri tilaisuuksissa ja tiedotuskanavissa (vahva valtakunnallinen vaikuttavuus)

Miten hankkeen toiminnalla ja odotettavissa olevilla tuloksilla edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa a) opiskelijoiden arjessa, b) omassa organisaatiossa, c) hankeverkostossa ja d) valtakunnallisesti?

a) opiskelijoiden arjessa: laadukkaat opinto- ja ohjauspalvelut, jotka edistävät yksilöllisten ja joustavien opintopolkujen toteutumista

b) omassa organisaatiossa: johtamismenetelmien ja -osaamisen edistäminen sekä roolien ja vastuiden selkeyttäminen vaikuttaa toimijoiden tasa-arvoiseen kohteluun ja mahdollisuuksiin toimia tehtävässään sekä omalla toimintakentällä.

c) hankeverkostossa: vertaisverkostomainen toiminta tukee osaamisen ja käytäntöjen avointa jakamista.

d) valtakunnallisesti: Hankeverkosto on maantieteellisesti kattava, jolloin aluetoimijat edistävät tavoitteita omilla toiminta-alueillaan ja verkostoissaan. Kaksikielisyys huomioidaan mm. niin, että hankkeen ruotsinkielinen kumppani (YA) vastaa erikseen sovittavan ruotsinkielisen levitysmateriaalin kääntämisestä/tuottamisesta valtakunnalliseen jakeluun. Se jakaa myös tuloksia omassa ruotsinkielisissä verkostoissaan. Omnia hakee myös valtakunnallisen koordinaattorin tehtävää tämän hakuryhmän tulosten levittämiseksi.

Millä konkreettisilla toimilla hankkeen tulosten käyttöönottoa tuetaan ja edistetään yhteistyössä muun valtakunnallisen hankeverkoston kanssa niin, että varmistetaan hankkeen tulosten siirtyminen osaksi a) opiskelijoiden arkea, b) koulutuksen järjestäjien omaa toimintaa, c) verkostossa mukana olevien toimintaa ja d) osaksi valtakunnallista toimintaa?

Kukin verkoston toimija varmistaa, että oppilaitoksen johto on sitoutunut hankkeen tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Johdon sisäisen kehittämisen tuki mm. resursoinnin sekä jatkuvan, toimintaa tukevan seurannan ja arvioinnin kautta mahdollistaa kehittämistoimien toteutuksen ja juurruttamisen. Johtamisen ja esimiestyön käytännöt ja toimijaroolien uudet sanoitukset toimintaan vietyinä näkyvät arkitiimien työn tehostumisen ja asiakaslähtöisyyden paranemisen kautta opiskelijoille ja kokonaisvaltaiset pedagogiset palveluprosessit tuovat joustavuutta ja laatua opintoihin tukien henkilökohtaisia polkuja. Hankkeelle perustetaan ohjausryhmä, joka seuraa ja tukee hankkeen toimintaa ja tulosten hyödyntämistä. Hankkeen vaikuttavuutta arvioidaan erityisesti havaittavissa olevien toiminnan muutosten kautta, ja arvioinnin tueksi asetetaan toimija- ja hankekohtaisia mittareita sekä työkaluja. Omnia hakee hakuryhmä 3:n valtakunnallista koordinaatiotehtävää, joka tukee tulosten ja käytäntöjen jakamista laajemmin sekä vahvistaa vuoropuhelua OPH:n ja OKM:n suuntaan. Someviestintäkanavia, uutiskirjeitä, podcasteja sekä oppilaitosten verkkosivuja hyödynnetään viestinnän tukena ja kanavana kuhunkin toimintoon soveltuvin osin. Omnian avoin sivusto (<https://oppiva.omnia.fi/>) tukee käytäntöjen jakamista. Yhteiset workshopit, striimattavat webinaarit ja verkossa tapahtuva työskentely tukevat avointa tiedon jakamista ja vertaiskehittämisen menetelmiä. Teamsia käytetään hankkeen työskentelyalustana.

Hankkeen alkamisaika
1.1.2021

Hankkeen päättymisaika
30.6.2022

Liitteet

Yhteistyökumppaneiden kustannusarviot (erillinen excel-lomake)
[Vertaansa vailla 3.1. ja 3.2. verkoston budjetti 14.10.2020.pdf](#) (Liitetty 14.10.2020 klo 11.00)

Yhteistyökumppaneiden työsuunnitelmat
[OSATOTEUTUKSET koonti Vertaansa vailla 14.10.2020.pdf](#) (Liitetty 14.10.2020 klo 13.32)

VALTAKUNNALLINEN KOORDINAATIO

Päähakija on kiinnostunut toimimaan oman hankkeen lisäksi myös kehittämisverkoston valtakunnallisena koordinaattorina. (Tehtävästä kiinnostunut hakija täyttää valtakunnallisesta koordinaatiosta erillisen hakemuslomakkeen).

Kyllä

TALOUSARVIO

Onko kustannukset ilmoitettu arvonlisäverollisina?

Ei

Haettu avustus painopistealueittain

	Haettu avustus (€)
3.1 Koulutuksen järjestäjien muutosjohtamisen tuki	526842
3.2 Pedagogisen johtamisen ja palvelujen johtamisen kehittäminen	887436
Yhteensä	1414278

TALOUSARVIO

Menot	Selite, lyhyt kuvaus	Yhteensä €
Yhteishankkeen koordinaatiomenot	henkilöstökulut: projektitoimijat, viestintä ja IT- asiantuntijat; kokouskamera ja mikki, viestintämateriaalit, kokousfasilitoinnit ja sparraukset	77000 €
Henkilöstömenot	osatoteutuksiin osallistuvien henkilöiden palkat, projektihenkilöstön palkat: johtajat, esimiehet, koulutuspäälliköt ja opetushenkilöstö	1490705 €
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	kirjallisuus, toimisto- ja kokoustarvikkeet, valmennusten materiaalit	13600 €
Laitehankinnat	tietokoneet, digilaitteet, puhelimet	5500 €
Palvelut	työpajojen ja tilaisuuksien fasilitointi ja luennot, sparraus, johdon osaamiskartoitukset ja valmennukset, painatuspalvelut, ruotsinkieliset käännöstyöt	241700 €
Vuokrat		0 €
Matkamenot	verkostokokoukset, seminaarit ja työpajat, bench marking,	42200 €
Muut menot	kokoustarjoilut, pienimuotoiset hankinnat, lisenssit	15000 €
Menot yhteensä		1885705 €

TULOT

Hankeesta saadut tulot	0 €
	0 €

HANKKEEN MUU RAHOITUS

EU-rahoitus	0 €
Muu julkinen rahoitus	0 €
Yksityinen rahoitus	0 €
Muu rahoitus yhteensä	0 €

Rahoitettavaa jää yhteensä 1885705 €

Omarahoitusprosentti oltava vähintään 25 % (471427 €)

Omarahoitus	471427 €	Omarahoitus-%	25 %
OPH:n myöntämä avustus	1414278 €	OPH:n rahoitus-%	75 %