

Kestävän tulevaisuuden indikaattorien pilotointi



Kestävän tulevaisuuden indikaattorit

Alkio-opisto on kestävän kehityksen sertifioitu oppilaitos

- OKKA-säätiön sertifikaatti myönnettiin vuonna 2015 ja uusittiin vuonna 2018.
- Seuraava sertifiointi on keväällä 2021

Alkio-opiston arvot on kiteytetty arvopyramidiksi.

Olemassa olevista arvoistamme löytyy jo muutosta edistävää tulevaisuusorientaatiota ja ekososiaalisen sivistyksen arvopohjan kanssa yhteneväisiä elementtejä.



Kokemuksia indikaattoreista ja arvioinnista

Oppilaitosten kestävän tulevaisuuden indikaattorit

(LUONNOS, EL/OKKA 11.9.2019)

Indikaattori		Olemassa olevaa toisintava	Tulevaisuutta ennakoiva	Yhteiskuntaa uudistava
Opetus	1. Opetuksen toteutus	• Lähtökohtana normit	• Lähtökohtana toimintaympäristö	• Lähtökohtana globaalisuus ja kestävyys
		• Toteutuksena henkilökohtaistaminen	• Toteutuksena kestävyyspainotus	• Toteutuksena oppiminen muutoksena
		• Tavoitteena ammatti, harrasteet, jatko-opinnot	• Tavoitteena kestävä elämäntapa	• Tavoitteena yhteiskunnan uudistaminen
	2. Kestävyystaitojen oppiminen	• Keskiössä substanssitiedot ja -taidot	• Laajennus ajattelun taitoihin ja yhteisötaitoihin	• Laajennus ekososiaaliseen sivistykseen
		• Näkökulmana työprosessi ja työympäristö	• Näkökulma avartuu yhteiskuntaan	• Näkökulma avartuu globaaliin ulottuvuuteen
		• Oppiminen toimintatapoja harjoittelemalla	• Oppiminen toimintatapoja uudistamalla	• Oppiminen yhteiskuntaa uudistavissa hankkeissa
	3. Oppimis-ympäristöt	• Omat oppimisympäristöt eivät tue kestävyyttä	• Kestävyys toteutuu omissa ympäristöissä	• Ympäristöt tukevat kestävyyshaasteiden ratkaisua
		• Ulkoisia oppimisympäristöjä ei hyödynnetä	• Kestävyysasioita opitaan ulkoisissa ympäristöissä	• Yhteiskunta kestävyiden oppimisympäristönä
		• Osallisuus pääsyyntä kulttuuriin	• Osallisuus yhteisön kulttuuriin vaikuttamisena	• Osallisuus uuden kulttuurin synnyttämisenä
TOIMINTAKULTTUURI	4. Oppiva yhteisö ja kumppanuudet	• Keskiössä yksilöiden osaaminen	• Keskiössä yhteisön osaaminen	• Oppiminen laajenee verkostoihin
		• Tavoitteena mukautuminen normeihin	• Tavoitteena kriittisyys, dialogi ja uudistuminen	• Tavoitteena uudistavat kumppanuudet
		• Suhde yhteiskuntaan erillinen	• Suhde yhteiskuntaan reflektioiva	• Suhde yhteiskuntaan sulautunut
	5. Oppilaitoksen ympäristövastuu	• Normien vaatimusten täyttämisen	• Oppilaitoksen kestävän kehityksen tavoitteet	• Tavoitteena oppilaitoksen hiilineutraalius
		• Ympäristö ei painotu hankinnoissa	• Ympäristö on hankintojen prioriteetti	• Oppilaitos on osa kiertotaloutta
		• Arjen käytäntöjen vihertäminen	• Ympäristövastuullisuus toimintatapana	• Kohtuutus toiminnan perustana
JOHTAMINEN	6. Yhteisön hyvinvointi	• Normien vaatimukset	• Opiskelijoiden ja henkilöstön tarpeet	• Jokaisen saama tuki, arvo ja tunnustus
		• Fyysinen ympäristö	• Yhteisöllisyys, osallisuus, moninaisuus	• Kohtaaminen, myötätunto, merkityksellisyys
		• Puutteisiin reagointi	• Kehittäminen sidosryhmien kanssa	• Globaali huolenpidon piiri
	7. Oppilaitoksen strategia	• Strategiaprosessi saneleva	• Prosessi yhteisöä osallistava	• Prosessi yhteinen kumppaneiden kanssa
		• Oppilaitoskeskeisyys	• Yhteiskuntalähtöisyys	• Kestävyyslähtöisyys
		• Strategia säilyttävä	• Strategia ennakoiva, oppilaitosta uudistava	• Strategia yhteiskuntaa uudistava
	8. Johtaminen	• Ohjaajana talous ja tehokkuus	• Ohjaajana toimintaympäristön muutos	• Ohjaajana kestävä tulevaisuus
		• Keinoina vastuut ja kontrolli	• Keinoina yhteiset tavoitteet	• Keinoina jaetut arvot ja visiot
		• Heikko vuorovaikutus, yhdenmukaisuus	• Yhteydet, vuorovaikutus, moninaisuus	• Verkostot, itseorganisoituminen
	9. Henkilöstön osaaminen	• Painotus alan substanssiosaamisessa	• Toimintaympäristön tuntemus ja pedagogiikka	• Globaalit haasteet ja ekososiaalinen sivistys
		• Kestävyysosaamisen tarpeita ei tunnusteta	• Kestävyysosaamisen tarpeita ennakoidaan	• Oppilaitos luo uutta kestävyysosaamista
		• Kehittäminen on satunnaista	• Kehittäminen on suunnitelmallista	• Työ ja osaamisen kehittäminen yhdistyvät
	10. Toiminnan arviointi ja kehittäminen	• Kestävyysmittareita ei ole määritelty	• Sisäiset kestävyysmittarit käytössä	• Yhteiskunnalliset vaikuttavuusmittarit käytössä
		• Toiminnan kestävyiden arviointi puutteellista	• Osallistava arvioinnin ja kehittämisen kulttuuri	• Yhteinen arviointi kumppaneiden kanssa
		• Yhteisön osallistuminen kehittämiseen heikkoa	• Kumppanit oppilaitoksen kehittämisen tukena	• Kestävien innovaatioiden yhteiskehittäminen

Mitä nämä kaikki tarkoittaa?



Indikaattorien arvioinnin toteutus

Mitä lisämausteita Covid 19-pandemia
toikaan arviointiprosessiin...

- pilotin aikataulu muuttui
- arvioinnit toteutettiin verkkopalaverina
 - onneksi oli eDelphin
- yhteistä priifausta ei ollut
- huhti-toukokuussa arvioimme opettajaporukalla opetuksen indikaattorit 1–3
- elo-syyskuussa palattiin lähityöskentelyyn, arvioitiin loput indikaattorit, mukana oli vaihteleva kokoonpano opettajia, htp-henkilökuntaa ja johtoryhmän jäseniä
- osa indikaattoripalavereista järjestettiin kahteen kertaan eri kokoonpanoilla, koska talon sisällä kaikille sopivaa yhteistä aikaa on lähes mahdoton löytää lukuvuoden aikana

Indikaattorien arvioinnin toteutus

Mitä sitten tapahtuikaan...

- Arviointiprosessi venyi, koronatoimet opistolla sotkivat ajatuksia, pilotointiohjeet unohtuivat, etätyö uuvutti ...

→ jokaisesta indikaattorista pohdimme ensin yhteisesti kaikki väittämät ja mitä ne voisivat tarkoittaa opistollamme

→ sitten pohdimme, missä kaikissa asioissa väittämät näkyvät ja mitä esimerkkejä toiminnasta kuhunkin kohtaan löytyy

→ näiden perusteella arvioimme opiston toiminnan ja asettelimme arviopallukat taulukkoon sen mukaan, kuinka paljon ennakoitavuus tai uudistavuus painottuu

Indikaattorien arvioinnin lisäksi tuli arvioitua myös opiston toiminta, eräänlainen ”sisäinen auditointi” siis!

Osallistujien kokemuksia

Vaikein indikaattori → 1 koulutuksen
tavoitteet

Eniten innostava indikaattori → 7
työyhteisön hyvinvointi

Vei oman aikansa oppia lukemaan
tukidioja ja niiden selitteitä, joita oli
paljon. Niiden ymmärtäminen vaati myös
yhteistä keskustelua.

Selkeyttä ja selkokielisyyttä lisää,
indikaattorit itsessään olivat hyviä ja
monipuolisia. Pallot oli helppo laittaa ja
kivoja.

Yhteiset keskustelut olivat hyviä ja
lähensivät eri henkilöstöryhmien välistä
ymmärrystä



Oliko arvioinnista hyötyä?

Mitä jäi käteen?

Osallistuminen palautti mieleen opiston toimintaperiaatteita ja arvoja.

Arvioinneista nostettiin käsiteltäviä teemoja hallituksen iltakouluun, jossa pohdittiin tulevaa strategiaa.

Arvioinneista nostettiin teemoja edelleen työstämistä varten henkilökunnan kehittämispäivään.

Eri henkilöstöryhmien erilaiset tarpeet ja käytänteet tulivat esille ja keskusteluun.

Arviointi koettiin hyödyllisenä ja samalla valmistauduttiin tulevan kevään auditointiin.



Entä jatkossa...

Uuden polven indikaattorit

Indikaattoreita on kehitetty eteenpäin tämän pilotoinnin jälkeen.

Ensivaikutelma näyttää selkeämmältä, arvioitavia väittämiä on vähemmän ja arviointi toteutetaan kaksivaiheisesti.

Ensimmäisen vaiheen toteutus esitietokyselyn avulla nopeuttaa prosessia.

Arviointiasteikko 1–4 sulkee pois vaihtoehdon, jossa ei tarvitse ottaa kantaa puolesta eikä vastaan.

Analysointivaihe vaatii paneutumista, jotta siitä saa parhaan mahdollisen hyödyn irti.

Onko houkutusena jäädä ensimmäiseen vaiheeseen, josta saa numeerista dataa ja jättää analyysi tekemättä?

Kiitos!

Kirsi Hintsanen, vararehtori



Hyvää maapallon rajoissa!