

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän hallinnon henkilökunnan kaksi jäsentä

Työskentelimme englantilaisen oppilaitoksen hallinnossa laatu- ym. koulutusasioita tarkastellen. Tässä laadullisesti palkitussa oppilaitoksessa erinomaisuuden tavoittelu näkyi kaikilla osa-alueilla; minimitasojattelu oli hylätty kokonaan. Arvioinnin SAR-pohja (self assessment report) ja rakenne oli selkeä, dynaaminen ja sitä käytettiin ja seurattiin aktiivisesti.

Koululle mentäessä ilmoitettiin vieraaksi vieraskirjaan ja saatiin vierailija-kyltti rintapieleen. Vastaanottovirkailija oli ystävällinen ja rento, kutsui paikalle vierailun isännän tai selvitti puhelimitse häneltä toimintaohjeet. Poistuttaessa kyltti luovutettiin ja kirjoitettiin kirjaan poistumisaika. Syytä tarkalle vierasseurannalle en kysynyt, mutta taustalla saattoi olla sekä tilastollisia että turvallisuuteen liittyviä dokumentaatioita.

Kokoukset kestivät 1-2 tuntia. Ne oli hyvin valmisteltu ja alkoivat täsmällisesti. Jo minuutin myöhästymistä pyydettiin anteeksi. Tunnelma oli kuitenkin rento ja samalla asiallinen. Kokousten asialista saattoi olla käsin kirjoitettu, mutta kaikista käsiteltävistä asioista oli omat siististi valmistellut ja samalla rakenteella esitetyt aineistot. Kännyköitä, tietokoneita tai muita keskittymistä häiritseviä asioita ei ollut esillä. Kaikki kokouksessa olijat osallistuivat keskusteluun. Kokouksissa oli läsnä sekä omaa henkilökuntaa että luottamushenkilöitä (governors). Kokouksen lopuksi puheenjohtaja kyseli kaikilta tuoreet kuulumiset ja /tai ajankohtaiset suunnitelmat lyhyesti.

Kokouskäyttäytymisen ohella havainnoimme mm. työtiloja ja niissä toimimista. Hallinnossa työskentelevien työhuoneet olivat pieniä ja täynnä tavaraa. Useita ihmisiä saattoi työskennellä samassa toimistossa, ainoastaan johtajilla oli omat huoneet, ja nekin olivat meidän mittapuumme mukaan sangen vaatimattomia. Talous- ja opiskelijahallinnon sekä markkinoinnin henkilöstö työskenteli ”avokonttorissa”. Puhelimet eivät soineet kovin tiheästi, mutta tietotekniikkaa käytettiin paljon asioiden dokumentaatioon ja hallintaan.

Kaikkiaan vaikutelmaksi jäi, että ihmiset ovat hyvin sitoutuneita työhönsä sekä tuloshakuisia. Ihmiset työskentelivät ehkä jaksamisensa ääri rajoilla, mutta kuitenkin asenne vaikutti positiiviselta. Oltiin sitoutuneita jatkuvaan kehittämiseen, koska siitä oli nähty olevan hyötyä. Oppilaitoksella oli määritelty tavoitteeksi erinomaisuuden tavoittelu kaikilla osa-alueilla; oli hylätty minimitasojattelu. Toiminnan kehittämisen keskiössä oli opiskelija. Opiskelijat työskentelivätkin paljon itsenäisesti ja käyttivät tehokkaasti hyväkseen koulun kirjaston tietokoneita ja muuta materiaalia. Luokissa opettajien työn laatu observoitiin kerran vuodessa. Työlle oli selkeät raamit ja toimintatavat, jotka tässä oppilaitoksessa löytyivät myös dokumentoituna laatukäsikirjaan.

Laadunhallinta Suomen koulutusjärjestelmässä perustuu paljolti normiohjaukseen, toiminnan itsearviointiin ja kehittämiseen sekä kehittävään konsultaatioon ulkoisessa arvioinnissa. Englannissa laatua varmistetaan systemaattisen tarkastustoiminnan ja observoinnin avulla. Esimerkiksi kaikkien opettajien opetusta observoidaan ja arvioidaan vähintään kerran vuodessa. Henkilöstöä myös kehitetään systemaattisesti. Oppilaitoksella on oma henkilöstön kehittämisosasto, joka kartoittaa koulutustarvetta ja tuo henkilöstön ulottuville täydennyskoulutusta. Tässäkin on apuna asiaa varten luotu tietojärjestelmä.

Työpäivän aikana erityisesti miehet pukeutuvat muodollisesti: puku, kauluspaita ja kravatti. Naisten pukeutumisessa ei ollut selkeää pukeutumiskoodia, mutta jakkupukuja ei juuri näkynyt. Vapaa-ajalla pukeutuminen oli rennompaa. Kun menimme yhtenä iltana yhdessä syömään, niin puvut ja kravatit oli vaihdettu rennompaan.

Viimeksi muutettu: maanantai, 24 lokakuu 2011, 12:19