



PEDAGOGISK HANDBOK

till stöd för strategin 2020–2024





Innehåll

1. Inledning	4
2. Målsättningarna för det pedagogiska ledarskapet	7
3.Handlednings- och undervisningsarrangemang som säkrar studiernas framskridande	10
3.1. Organisering och ansvarsfördelning av teamen	10
3.1.1. Verksamhetsprinciperna för teamen	14
3.1.2. Teamens kompetensutveckling.....	14
3.2 Principerna för genomförandet och bedömningen av undervisningen (inkl. individualisering).....	16
3.3. Mångsidiga lärandemiljöer och hur de utnyttjas.....	18
3.3.1. E-lärande hos Sataedu.....	19
3.4. Att stärka gemensamma och enhetliga förfaringsätt inom undervisningen.....	20
3.4.1. Stöd till inläring och sysselsättning av studerande med invandrarbakgrund	20
3.4.2. Integrering av de gemensamma examensdelarna i de yrkesinriktade ämnena	22
3.5. Studeranderespons inom yrkesutbildningen.....	24
3.5.1. Startenkät.....	24
3.5.2. Slutenkät	24
4. Gemensamma förfaringsätt inom arbetslivssamarbetet	26
4.1. Utbildning som anordnas på arbetsplatsen.....	26
4.2. Arbetslivsrespons	26
4.3. Arbetslivssamarbetet påverkar bland annat utbildningarnas kvalitet, kvantitet och strukturer	28
5. Säkerställande av lärarnas och handledarnas pedagogiska kompetens	30
6. Uppföljning av framskridandet av strategins pedagogiska målsättningar	31
6.1. De årliga prioriteringarna för utvecklingen av pedagogiken under strategiperioden.....	32
6.2 Ledning genom information som en del av den pedagogiska utvecklingen.....	33
6.3. Mätare.....	33



1. Inledning

Pedagogisk handbok är en del av genomförandet av Strategin 2020–2024 och berör främst den pedagogiska verksamheten. Pedagogisk handbok är en handling som redigeras, uppdateras, kompletteras och ändras. I den mån det behövs berör handbokens riktlinjer även SataeduPro.

Den pedagogiska ledningsgruppen och rektorn fattar de pedagogiska besluten, och samfundsstyrelsen godkänner den pedagogiska handboken. Pedagogisk handbok uppdateras följande gång under 2022.

Handledarna arbetar inom pedagogikens referensram, varmed den pedagogiska handboken även styr en stor del av de olika handledarnas arbete. Handledningens roll har ökat bland annat på grund av den utvidgade läroplikten. Chefen för studerandeservice och rektorn kontrollerar tillsammans tillämpligheten av vissa punkter. Sataedu har genomfört och genomför kontinuerligt omfattande pedagogisk utveckling både inom olika projekt och i det vardagliga arbetet.

Den pedagogiska utvecklingen under strategiperioden inleds med organisering av teamverksamheten tillsammans med utbildningscheferna så att den stödjer målsättningarna, undervisningen och

handledningen inom utbildningssektorn på bästa sätt. De första åtgärderna omfattar även upprättandet, godkännandet och genomförandet av planerna för anskaffning av kompetens.

Dessutom fastställer studieområdena sina operativa mål varje år på basis av budgeten och målsättningarna i den pedagogiska handboken. Hur målen uppnås följs upp regelbundet med både kvalitativa och kvantitativa mätare.

Processen för strategins genomförande

Vision



Strategi



Pedagogisk handbok
Budget

Sataedus syn på lärandet

Den studerande är aktiv

- Den studerande är en aktiv och målmedveten aktör som tar ansvar för sitt eget lärande och sin egen utveckling
- De studerande lär sig att bedöma och utveckla sina studiefärdigheter och sitt tänkande.

Lärande är ett målinriktat samarbete

- Den studerande bygger själv aktivt ny kunskap på den tidigare kunskapen och skaffar sig mer kunskap i interaktion med andra.
- Lärandet är målinriktat, situationsbundet, interaktivt och sker i gemenskap.

Undervisningen och handledningen stödjer den studerandes aktiva roll

- Läraren och handledaren ska uppmuntra, stödja och handleda den studerande och gruppen i deras inläring och utveckling.
- Den studerande får handledning i att identifiera och utnyttja sina egna styrkor samt att utveckla sin självvärderingsförmåga.
- Utgångspunkten för undervisningen, handledningen och bedömningen är att vara ett stöd i inläringen och kunskapsinhämtningen

Man skaffar sig kunskap i olika lärandemiljöer

- De studerande uppnår sina kunskaper i olika lärandemiljöer, på olika sätt och i sin egen takt.
- De olika lärandemiljöerna och sätten att skaffa sig kunskap på individualiserar de studerandes studiestigar och sätten att avlägga examen
- Man kan förvärva kunskap när och var som helst, och kunskapen kan bedömas även av andra än lärarna vid den egna läroanstalten.

Målet är att uppnå yrkeskompetens och att utvecklas till en yrkesperson

- Den yrkesmässiga kompetensen består av de kunskaper och färdigheter som behövs i yrket samt av tillämpningen av dessa i det praktiska arbetet och fortsatta studier.
- Den pedagogiska verksamheten är kunskapsbaserad, varmed anskaffning och uppvisning av kunskaperna betonas.

2. Målsättningarna för det pedagogiska ledarskapet

Målsättningen under strategiperioden är att stärka transparens, jämställdhet, lika-behandling och gemensamma spelregler inom ledningen och personalpolitiken. Teamen och individerna kan utvecklas med hjälp av god personalförvaltning.

Det pedagogiska ledarskapet ska säkerställa aktualiteten i undervisningsinnehållet, undervisningsmetoderna och lärandemiljöerna, att de är relevanta för arbetslivet samt att undervisningspersonalen innehar adekvat kompetens och att verksamheten följer lagarna.

Det pedagogiska ledarskapet stärker vårt gemensamma verksamhets sätt vid Sataedu. Det pedagogiska ledarskapet tar stöd i den lärande organisationen, teamen och nätverken. Det pedagogiska ledarskapet innebär övergripande ledning av människor, ärenden och kunskap där man utnyttjar människornas gemenskap, olikheter och innovationer.

Rektorn leder den pedagogiska ledningsgruppen. Pedagogiska samtal och gemensamt beslutsfattande utökas inom alla undervisningstjänster samt inom studerande- och arbetslivstjänster.

Sataedu kommer att införa Pedagogiska caféer och morgonkaffestunder för studerandekåren som forum för pedagogiska samtal.

Åtgärder

- Den pedagogiska ledningsgruppens verksamhet utvecklas i en mer inkluderande riktning.
- Den pedagogiska ledningsgruppens expertis tas till vara och medlemmarna görs delaktiga i beredningen av det pedagogiska beslutsfattandet genom att tilldela dem olika ansvarsområden.
- Ledningens nuläge bedöms och utvecklingsobjekt granskas utifrån bedömningen.
- Teamorganisation upprättas.
- Kunskap om verksamhetsledning hos teamen utvecklas.
- Uppnåendet av strategins och den pedagogiska handbokens målsättningar bedöms regelbundet.

Lagstiftning om yrkesutbildning

**KLICKA HÄR OCH
INSPIRERAS!
...av en ny typ av
pedagogik för
yrkesutbildningen.**

Det pedagogiska ledarskapet vid Sataedu



Samfundsstyrelsen:

- Leder, utvecklar och övervakar samkommunens verksamhet
- Utser medlemmarna till examensorganet

Ledningsgruppen:

- Leder Sataedu
- Utser medlemmarna till den pedagogiska ledningsgruppen

Examensorganet:

Godkänner planerna för bedömningen av kunnandet och planerna för förvärvande av kunnande för examina.

Den pedagogiska ledningsgruppen:

- Pedagogisk ledning
- Operativ ledning
- Bedömning och utveckling av Luotsi-verksamheten
- Ledning av Wilma-arbetsgruppen

Den utvidgade pedagogiska ledningsgruppen: informationsflöden

Utbildningsdirektörerna och chefen för studerandeservice:

- Leder sitt eget studieområde/studerandeservicen i sitt eget område
- Föreslår teamledare, utser examensansvariga och ansvariga lärare

Examensansvariga:

Undervisning, handledning och bedömning i enlighet med planerna för bedömningen av kunnandet och planerna för förvärvande av kunnande i samarbete med

Teamledarna:

Organiserar det dagliga undervisnings- och handledningsarbetet, utvecklar teamets verksamhet enligt teamavtalet tillsammans med teammedlemmarna och utbildningsdirektören

De ansvariga lärarna:

Ansvarar för upprättandet, genomförandet och bedömningen av personliga utvecklingsplaner för kunnandet för sina studerande samt bland annat för studeranderesponsen inom yrkesutbildningen

Wilma-arbetsgruppen

Lotsarna:

Utvecklar enhetliga processer för personliga utvecklingsplaner för kunnandet, utbildning som grundar sig på utbildningsavtal och läroavtalsutbildning

Målsättning:

Högkvalitativa examen och studerande som kommer in i arbetslivet/söker sig till fortsatta studier samt välfungerande processer

3. Handlednings- och undervisningsarrangemang som säkrar studiernas framskridande

3.1. Organisering och ansvarsfördelning av teamen

Studieområdena har olika team i olika storlekar. Arbetet kan också utföras i andra konstellationer som kallas för arbetsgrupper eller dylikt. Ett team är en samsarbetsgrupp som består av flera personer och har en gemensamt överenskommen målsättning och uppgift.

Avsikten med att stärka teamarbetet är att fördela ansvar och förbättra arbetets kvalitet och välbefinnande i arbetet. Genom teamarbete kan tyngdpunkten i utbildningsdirektörens arbete flyttas till fastställande av riktlinjer och personalförvaltning.

Teamet arbetar för ett gemensamt mål och utnyttjar resurserna och kompetensen hos alla teammedlemmar. Teamen kommer att få fler möjligheter att påverka hur man bäst kan betjäna de studerande och arbetslivet samt utveckla lärandemiljöerna.

I teamen blir beslutsfattandet inom arbetsorganisering snabbare och kommer närmare de studerande.

Kompetensen mellan teamen utvecklas vid teammöten där man organiserar arbetet och delar kunskap och kompetens mellan teamen. Teamen hjälper till med problemlösning, anordnande av vikarier och utjämning av arbetsbelastningen.

Vid införandet av den nya teammodellen upprättas ett teamavtal för att stärka teamverksamheten. Sådana avtal har tidigare inte upprättats systematiskt.

Syftet med teamavtalet är att engagera teammedlemmarna och att skapa en gemensam förståelse för teamets existens.

Team upprättas för att arbetet ska utföras effektivt och flexibelt och för att alla ska må bra: studerande, klienter, samsarbetspartner och teammedlemmar. Undertecknandet av ett teamavtal stärker verksamheten och engagerar teammedlemmarna i den.

Kompetensutveckling inom teamarbete sker genom utbildning av teamledare som man reserverar tid för och bedömer regelbundet.



Processen för upprättandet av en teamorganisation

1 Nyttan av teamorganisationen fastställs av ledningsgruppen.

2 Ledningsgruppen definierar teamens ansvar och skyldigheter på en allmän nivå.

3 Rektorn diskuterar teamen för studieområdena och teamens sammansättning med utbildningsdirektörerna.

4 Teamledarnas utbildning började 4.12.2020.

5 Den nya teamorganisationen implementerades inom alla studieområden 1.8.2021 (i vissa områden redan 1.1.2021).

6 Beslut om mätare för utvärdering av teamens verksamhet.

TEAM- ORGANISATIONEN

Fördelar

Snabbare beslutsfattande

Beslutsfattandet blir snabbare när teamen har ansvar för tjänsterna för de studerande och arbetslivet.

Utbildningsdirektörens tidsanvändning

Utbildningsdirektören får tid över till fastställande av riktlinjer och personalförvaltning.

Arbetsnöjdhet och flexibilitet

Arbetsnöjdheten och flexibiliteten ökar när teammedlemmarna fördelar arbetet själva (ba-lans i arbetsbelastningen, utnyttjande av alla teammedlemmarnas kompetens och resurser)

Tydligare verksamhet

Verksamheten blir tydligare när alla teammedlemmar känner till verksamhetens riktning.

Effektivitet

Resultaten förbättras när teammedlemmarna delar det gemensamma ansvaret för teamets verksamhet.

Möjliggörare

Teamarbete när det är som bäst möjliggör utveckling av den egna kompetensen och det egna arbetet när idéer diskuteras tillsammans under teammöten.

Teamens ansvar och skyldigheter på en allmän nivå (ledningsgruppens beslut)

ANSVAR & SKYLDIGHETER

Teamet förbinder sig till de mål som man ställt tillsammans med utbildningsdirektören.

TEAMMEDLEMMARNA

Deltar i teammöten.

Ansvarar tillsammans för organiseringen av tjänsterna för de studerande och arbetslivet.

Ansvarar för utvecklingen av lärandemiljöerna och -metoderna.

Ansvarar tillsammans för teamets resultat.

Ansvarar tillsammans för teamets arbetsmiljö.

Ansvarar för kunskapsbalansen inom teamet.

Teamen fastställer de övriga ansvaren tillsammans med utbildningsdirektören.



Olika team och arbetsgrupper kan vara till exempel:

- Team för organisering av en examen eller del av examen som sköter bland annat undervisningsarrangemangen (arbetsfördelningen och scheman för undervisningen)
- Team för studiehandledning, särskilt stöd och särskild handledning
- Team för utveckling och upprätthållande av nya lärandemiljöer och undervisningsmaterial
- Arbetsgrupper för utveckling av de pedagogiska metoderna
- Olika utvecklingsarbetsgrupper

3.1.1. Verksamhetsprinciperna för teamen

Teamen arbetar tillsammans för de gemensamma målen i enlighet med de gemensamma förfaringssätten samt utvecklar dem. Sataedu kommer att ha olika team med olika mål.

Den idealiska storleken för att på bästa sätt kunna leda ett team är 4–12 personer. Utöver teamledare kan det finnas olika ansvarsuppgifter inom teamen, till exempel en områdesansvarig som ansvarar för det dagliga arbetet inom sitt eget område.

Teamens ansvar och skyldigheter fastställs av den pedagogiska ledningsgruppen, och teamens mål och uppgifter fastställs inom teamet tillsammans med utbildningsdirektören. Teammedlemmarna förbinder sig till det gemensamma målet så att teamets verksamhet kan följas upp och bedömas. Teamen kan också ha andra uppgifter som man kommit överens om med utbildningsdirektören.

Teamen har externa och interna förfaringssätt och processer. De externa processerna ska ha som mål att stärka de interna processerna.

Externa processer är till exempel antalet teammöten, och interna processer kan handla om att skapa förtrolighet, att bli hörd, rättvis arbetsfördelning där specialkompetens beaktas, teammedlemmarnas välbefinnande i arbetet, att sköta ärendena tillsammans, gemensam utveckling, utnyttjande av alla teammedlemmarnas kunskapspotential, utveckling av teamarbetsfärdigheterna samt transparenta informationsflöden.

För informationsförmedling och PM rekommenderas Teams så att det finns tillräckligt med tid under teammötena för att organisera och utveckla verksamheten (vid övergången till teamarbete).

Att övergå från den autonomiska rollen

som lärare till teamarbete sker inte automatiskt, utan kräver att hela arbetsgemenskapen har en gemensam syn på teamarbetets målsättningar. Beslutsfattandet mellan chefen och teamet ska också definieras.

3.1.2. Teamens kompetensutveckling

Varje team bör ha tillräcklig kompetens så att arbetet kan organiseras smidigt och rättvist.

Alla behöver inte ha djupgående kunskaper om allt, utan förutom de individuella kunskaperna ser man också till att det finns tillräcklig kompetens på teamnivån.



Åtgärder

- Lärarnas allmänna kompetens bedöms i början av år 2021
- Nuvarande och kommande kompetenskrav samt teamens tillräckliga kompetens granskas med hjälp av teamens kompetenskartor
- En plan för att stärka teamens kompetens upprättas
- Teamledarnas utbildning genomförs 2020–2021

3.2 Principerna för genomförandet och bedömningen av undervisningen (inkl. individualisering)

Sataedu arbetar kundorienterat och utvecklar flexibla och individualiserade sätt att erbjuda undervisnings- och handledningstjänster. De studerande gör individuella val när de bygger upp examen, delar av examen och övrig utbildning. Behovet av individuellt stöd har ökat.

Planen för bedömningen av kunnande består av två delar: Sataedus allmänna del samt en examensspecifik del. Sataedus allmänna del beskriver de gemensamma pedagogiska riktlinjerna för examina.

Den personliga utvecklingsplanen för kunnandet (PUK) är en plan som upprättas tillsammans med den studerande. Den pedagogiska ledningen ska säkerställa att de alternativ som studiestigarna erbjuder utnyttjas effektivt, att den studerande får information och handledning i rätt tid samt att kunnandet identifieras och erkänns.

Målet är att uppnå en genuin process för den personliga utvecklingsplanen för kunnandet, varmed de studerande kan ha olika studietakter och erbjuds individualiserade lösningar och individualiserat stöd. Undervisningshelheterna ska planeras och schemaläggas för alla examina så att lärande i olika takt kan möjliggöras på förhand.

Sataedus examensorgan godkänner alla planer för bedömningen av kunnande och planer för förvärvande av kunnande. Examensgrunderna kan ses genom att klicka på länken i kolumnen bredvid.

I planerna för förvärvande av kunnande ska utnyttjandet av de möjligheter som de olika lärandemiljöerna (inkl. distans-

undervisning och/eller hybridundervisning) erbjuder för den aktuella examen.

En jämn kvalitet på undervisningen, utbildningsavtalen, läroavtalsverksamheten och individualiseringen utvecklas genom Sataedus Luotsi-verksamhet. Luotsi-verksamheten bedöms och utvecklas under 2020 och 2021 så att bästa praxis kan etableras under strategiperioden.

Mer information: Klicka här!

Åtgärder

- Undervisning och handledning erbjuds under årets alla arbetsdagar.
- I början av studierna sker en större del av undervisningen i våra egna lärandemiljöer. Under studiernas senare skeden betonas lärande på arbetsplatsen.
- Vi säkerställer de studerandes yrkesmässiga grundfärdigheter i våra egna lärandemiljöer.
- Yrkesproven genomförs med praktiska arbetsuppgifter i faktiska arbetsmiljöer. Examen som fastställts separat kan avvika från detta.
- Lotsarna stärker lärarnas kunskaper om de personliga utvecklingsplanerna för kunnandet.
- Internationella frågor ska ingå i processen för personliga utvecklingsplaner för kunnandet.
- Planer för bedömningen av kunnandet och planer för förvärvande av kunnande upprättas och tas i bruk för alla examina. Planerna godkänns av examensorganet.
- Examensansvariga och utbildningsdirektörer ser tillsammans till att man följer dessa handlingar i individualiseringen, undervisningen och bedömningen.
- Samarbetet mellan examensorganet, den pedagogiska ledningsgruppen, examensansvariga, de ansvariga lärarna och teamledare utvecklas och förtydligas.
- Särskilt stöd beaktas i genomförandet och bedömningen av undervisningen.
- En modell upprättas för att förbättra kvaliteten av kompetensbedömningen.
- Processerna för respons från arbetslivet, de studerande, intressentgrupperna och vårdnadshavarna utvecklas.



3.3. Mångsidiga lärandemiljöer och hur de utnyttjas

Lärande sker både i traditionella klasslokaler, arbets-salar, inom tjänsteverksamheten, i digitala lärandemiljöer och inom arbetslivssamarbetet. Sataedus mål är att vara en pionjär inom framtidens lärandemiljöer och den pedagogiska utvecklingen, vilket innefattar undervisningslokaler och pedagogiska lösningar. I den pedagogiska handboken har lärandemiljöer behandlats i huvudsak ur ett pedagogiskt perspektiv.

Mångsidiga lärandemiljöer leder till lärande enligt målsättningarna när man vid undervisningsplaneringen beaktar lärarnas kompetens, undervisningssituationen, de studerande och undervisningens genomförandesätt.

Sataedu fokuserar särskilt på arbetet för välbefinnandet, och det speglas både i den pedagogiska utvecklingen och i den positiva lärandemiljön.

Lärandemiljötänkandet omfattar bland annat

- Tanken om den studerande som en aktiv aktör
- Tanken om den pedagogiskabakgrunden
- Undervisnings- och handledningsarrangemang och metoder
- Interaktion, olika verksamhetsformer och förfaringssätt och spelregler
- Material och läromedel som stödjer inläringen
- Lokaler, verktyg, redskap och deras användning (till exempel teknologier), säkerhet.

Åtgärder

- Rektorn sammanfattar tillsammans med den pedagogiska ledningsgruppen de centrala operativa riktlinjerna och principerna på basis av vilka man upprättar en mer preciserad plan. I dessa planer beaktas även behoven av särskilt stöd.
- De olika lärandemiljöerna och
- -lösningarna erbjuds introduktion, utbildningar och annat stöd. Utöver tekniskt stöd innebär stödet också att man delar pedagogiska idéer och lösningar.
- Vi fortsätter utveckla den experimentella pedagogiken, till exempel lärandemiljön Puhti. Vi utreder möjligheterna för att upprätta liknande lokaler de övriga verksamhetsställen.
- Lärandemiljöer som liknar arbetslivet såsom arbets-salar, salonger, Mewet-hemmet etc. utvecklas vidare. Vi undersöker möjligheterna för att använda dessa lokaler inom olika studieområden, för företagssamarbeten och studerandes företagsverksamhet. Även andra former för utvidgning av arbetslivssamarbetet utvecklas.
- En digital lärandemiljö, eSataedu, upprättas.
- I samband med utvecklingen av digitala undervisningslösningar utreder vi om lärandeanalyser skulle kunna stödja studiernas framskridande och säkra läranderesultaten.

Exempel på olika lärandemiljöer och -lösningar

- Digitala lärandemiljöer, lösningar, plattformar, material
- Projekt och annan företag-verksamhet
- Spelifiering och inläringsspel
- Simulationer, förstärkt verklighet, simulatorer
- Chatbotar, artificiell intelligens, analyser, robotik
- Personliga lärandemiljöer: interaktion, nätverk, informationsanskaffning, dokumentering av utvecklingen av lärande och kompetens i olika medier, arbetslivets miljöer

3.3.1. E-lärande hos Sataedu

Sataedu utvecklar en studerande- och arbetslivsorienterad helhet för e-lärande med arbetsnamnet eSataedu.

eSataedu främjar jämlik undervisning av jämn kvalitet genom att stödja de individuella inlärningsstigarna och åskådliggöra möjligheterna i områdesövergripande studier.

Grunden för uppbyggandet av eSataedu är att vi framöver använder Moodle och Teams. Avsikten är att koppla VR/AR-samt simulerade lärandemiljöer till eSataedu. Tillämpningen av dessa utvecklas till nya studieområden.

Till stöd för uppbyggandet av helheten har vi satt ihop gruppen eSataedus pedagogiska utvecklare av lärare och andra sakkunniga.

Ett program för att stärka lärarnas digitala färdigheter och kunskaper i webbpedagogik kommer att inledas. Vi stärker även ledningen av den digitala kompetensen.

eSataedu har som mål att betjäna både de studerande och arbetslivet genom att möjliggöra gemensamma digitala lärandemiljöer samt digital handledning för utbildnings- och läroavtalsstuderande.

3.4. Att stärka gemensamma och enhetliga förfaringssätt inom undervisningen

Sataedu stärker den jämna kvaliteten på undervisningen och handledningen genom att utveckla enhetliga förfaringssätt inom undervisningen. De studerande ska erhålla högkvalitativ undervisning och handledning på alla våra verksamhetsställen, inom alla studieområden och av all undervisningspersonal. De gemensamma förfaringssätten underlättar processen för personliga utvecklingsplaner för kunnandet samt handledningen på de studerandes individuella studiestigar.

3.4.1. Stöd till inläring och sysselsättning av studerande med invandrarbakgrund

Målet är att alla studerande med invandrarbakgrund som har inlett en utbildning som leder till examen ska genomföra hela utbildningen, avlägga examen/del av examen och komma in i arbetslivet.

Utbildning som riktas till invandrare såsom språkutbildning och utbildning som handleder för examensutbildning utvecklas vidare i samarbete med språklärare och yrkeslärare. Hos Sataedu kan den som avlagt utbildning som handleder för examensutbildning fortsätta till yrkesutbildning inom Sataedu.

Målsättningen för den yrkesinriktade handledningen för invandrare är att stärka och ge stöd till den studerande så att hen kan göra val och hittar lösningar som rör karriär, utbildning och sysselsättning. Den studerande får stöd i sin livshantering, sina studier och sitt yrkesval.

Den studerande får handledning och stöd i att stärka sina inlärningsfärdigheter, genomföra studier, upprätta en plan för fortsatta yrkesstudier och sätta upp delmål relaterade till dessa delar.

Avsikten är att utreda eventuella behov av särskilt stöd direkt vid studiernas inledande skede för att förebygga senare problem med studierna och öka motivationen att studera.



GEMENSAMMA FÖRFARINGSSÄTT

- Invandrare som deltar i yrkesutbildning på Sataedu får mångsidigt stöd för sin utbildningsstig. De gemensamma förfaringssätten för lärandet stärks på olika sätt. Studiehandledningen, särskilt stöd och särskild handledning samt studerandevårdens tjänster hjälper den studerande att lyckas.
- Om den studerandes modersmål är annat än finska, kan hen studera finska som andraspråk i stället för modersmål inom de gemensamma examensdelarna.
- Om den studerandes språkkunskaper vid studiernas inledning inte är tillräckliga för studier i finska inom de gemensamma examensdelarna, kan hen delta i undervisningen för att stärka språkkunskaperna och avlägga studierna inom de gemensamma examensdelarna senare.
- Studerande med invandrarbakgrund kan också avlägga andra gemensamma examensdelar med stöd under handledning av läraren i finska som andraspråk.
- Den lokala examensdelen "Orientering i det finländska arbetslivet", 15 kp, inom grundexamen i affärsverksamhet ger en bra grund för fortsatta studier i olika yrkesområden.
- I början av studierna kan den studerandes språkkunskaper kartläggas och omfattningen av studierna i finska fastställas på basis av kartläggningen.
- Om den studerande redan innehar tidigare yrkesmässig kompetens kan hen hänvisas till en kompetenskartläggning som sedan kan ligga till grund för en skräddarsydd utbildningsstig.
- Till stöd för studierna och den framtida sysselsättningen kan man anordna undervisning i finska för yrkeslivet.
- Vi använder TIKAS-undervisningslicens på lätt finska för undervisningen i informations- och kommunikationsteknik. Licensen underlättar studierna även för finländska studerande med inlärningssvårigheter.
- Invandrare kan erhålla förberedande utbildning för certifikatutbildningar.
- Studerande med invandrarbakgrund behöver inte genomgå testning av läs- och skrivfärdigheter på finska.

3.4.2. Integrering av de gemensamma examensdelarna i de yrkesinriktade ämnena

Under strategiperioden kommer undervisningen i de gemensamma examensdelarna att stödja yrkesstudierna och innehållen i dem. Undervisningsansvaret kan fördelas mellan områdena och lärarna i de ämnen som ingår i de gemensamma examensdelarna.

I undervisning och handledning följs läroplanen för de gemensamma examensdelarna och dess bestämmelser om kompetenspoäng och innehåll, planen för bedömningen av kunskande och planen för förvärvande av kunskande.

Planerna för förvärvande av kunskande upprättas i samarbete med yrkeslärare.

Gemensamma förfaringssätt

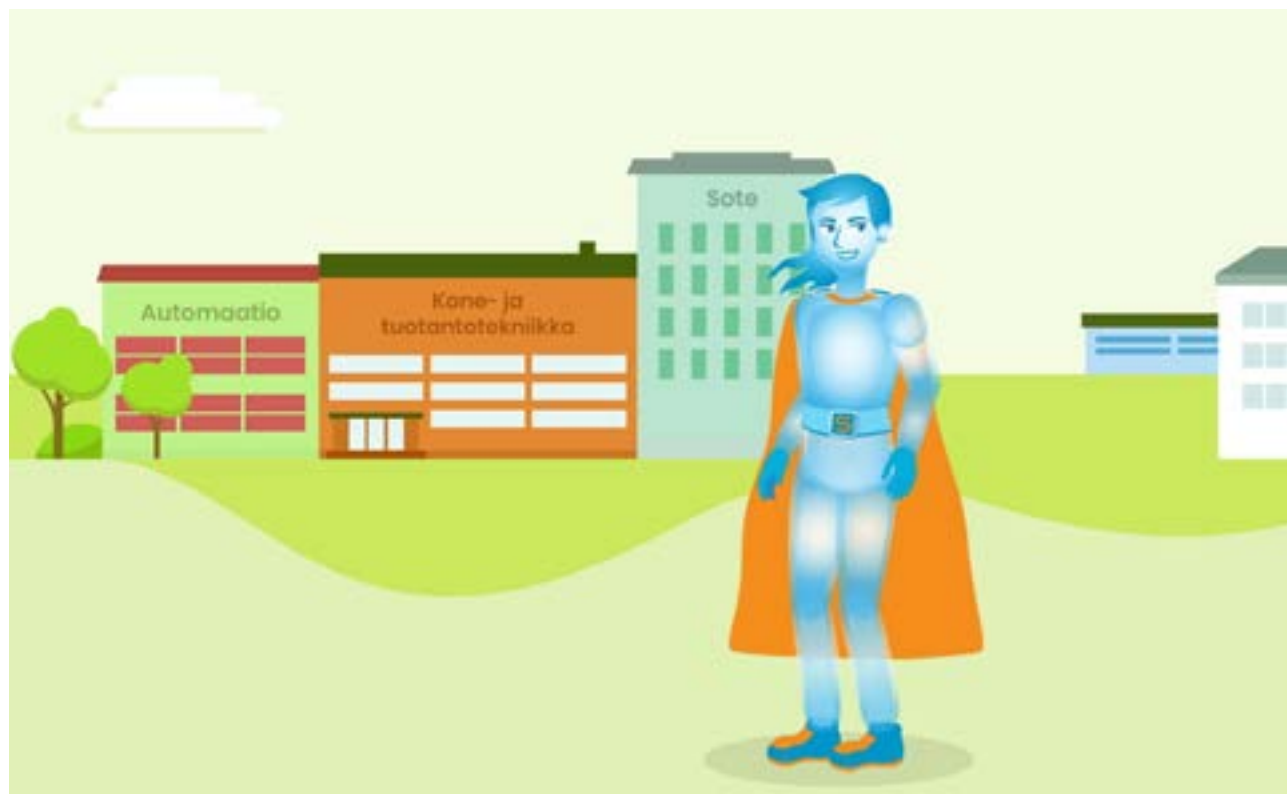
De obligatoriska gemensamma examensdelarna avläggs alltid i början av studierna. Under studiernas slutskede avläggs endast icke genomförda studier, förhöjningar av vitsord eller

helheter som, av en eller annan anledning, har varit ändamålsenligt att lämna till ett senare skede.

De obligatoriska gemensamma examensdelarna placeras i arbetsplanerna enligt branschernas önskemål i den mån som det är möjligt.

De valfria gemensamma examensdelarna väljs i det tillgängliga utbudet. Alla studerande inom ett studieområde följer inte alltid samma studiestig som en grupp på grund av sina olika val.

En del av de valfria gemensamma examensdelarna kan avläggas på webben. Studerande som avlägger en yrkes- eller specialyrkesexamen kan enligt överenskommelse delta i all undervisning i de gemensamma examensdelarna.



Åtgärder

- integrationen av de gemensamma examensdelarna fördjupas inom alla studieområden
- praxisen och genomförandet av valet av de valfria gemensamma examensdelarna utvecklas
- bedömningen av prestationerna inom de gemensamma examensdelarna i samband med arbetsprov utökas



3.5. Studeranderespons inom yrkesutbildningen

Studeranderesponsen påverkar Sataedus finansiering och främjar utvecklingen av undervisningsarbetet.

Studerande som har för avsikt att avlägga en yrkesinriktad grundexamen, en yrkesexamen eller en specialyrkesexamen eller del/delar av dessa (gäller även studerande som sökt sig till utbildningen via arbetsförvaltningen) ombeds att ge respons inom yrkesutbildningen. Studeranderespons inom yrkesutbildningen begärs inte av studerande som avlägger utbildning som handleder för examensutbildning, mindre helheter än del av examen eller annan yrkesutbildning eller av studerande som avlägger en examen eller del/delar av examen direkt med arbetsprov.

Den ansvariga läraren säkerställer att de studerande besvarar båda enkäterna.

3.5.1. Startenkät

Utbildningsstyrelsen skickar en svarslänk till den studerande så fort datumet för godkännandet av den personliga utvecklingsplanen för kunnandet har registrerats i den studerandes ePUK.

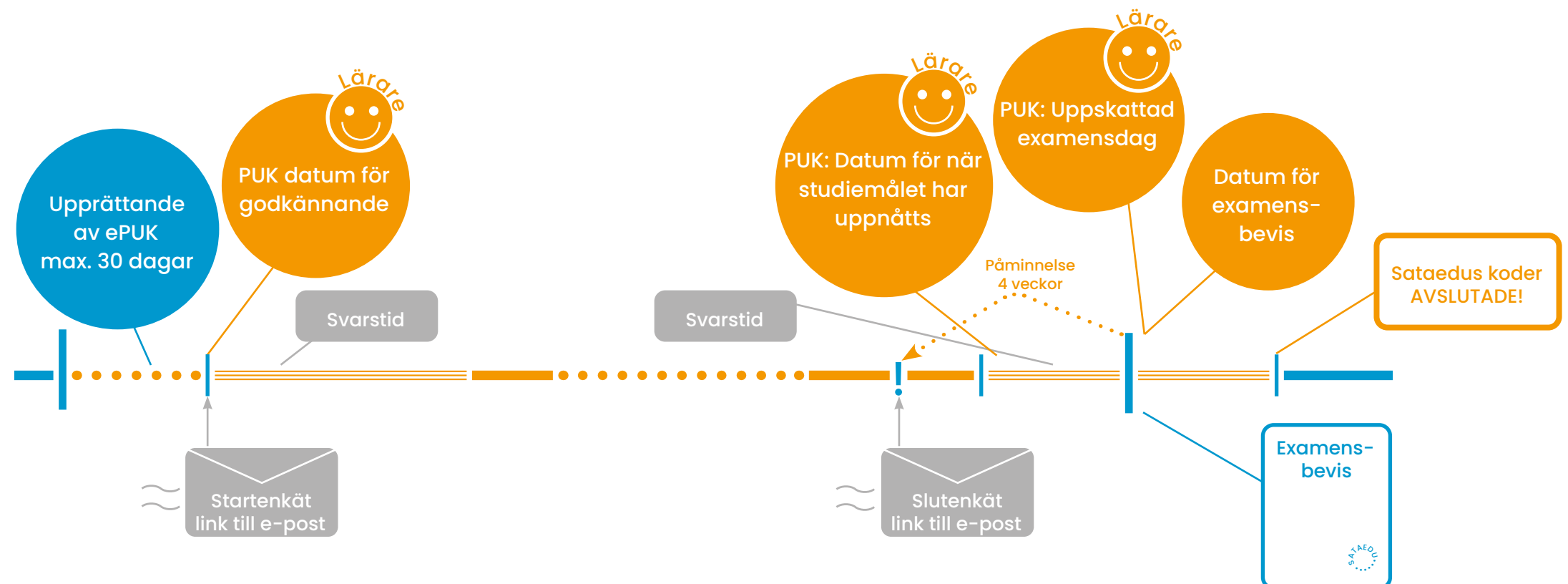
OBS! Det är bra att fundera på när datumet för godkännandet av den personliga utvecklingsplanen för kunnandet registreras så att studierna redan har inletts i praktiken och den studerande kan svara på frågor om studierna.

Studiebyrån följer helhetssituationen med studerande som har besvarat enkäten och skickar en påminnelse till den ansvariga läraren vid behov.

3.5.2. Slutenkät

Slutenkäten skickas till de studerande på basis av två uppgifter:

Aktiveringspoäng för studeranderesponsen i Arvo - utbildningsförvaltningens informationstjänst för effekter



1. Datumet då målet för studierna har uppnåtts

Den ansvariga läraren får en påminnelse 4 veckor före den uppskattade examensdagen och registrerar datumet för när studiemålet har uppnåtts i den studerandes ePUK. Som datum för när studiemålet har uppnåtts registreras det datum då målen för förvärvande av kunnande har uppnåtts och den studerande går vidare till ett arbetsprov eller en bedömning av kunnande.

2. Datum för studieprestationernas bekräftelse

Om datumet för när studiemålet har uppnåtts saknas, använder man datumet för studieprestationernas bekräftelse, alltså datumet för examensbeviset (studiesekreteraren registrerar detta datum).

Om båda uppgifterna har registrerats för den studerande, upprättas en svarslänk på basis av det datum som kommer först.

OBS! Den ansvariga läraren bör beakta att motivationen att besvara enkäten minskar när man har fått sitt examensbevis. Svarslänken är aktiv i 30 dagar, och Sataedus e-post slutar fungera efter en viss tid efter examen.

4. Gemensamma förfaringssätt inom arbetslivssamarbetet

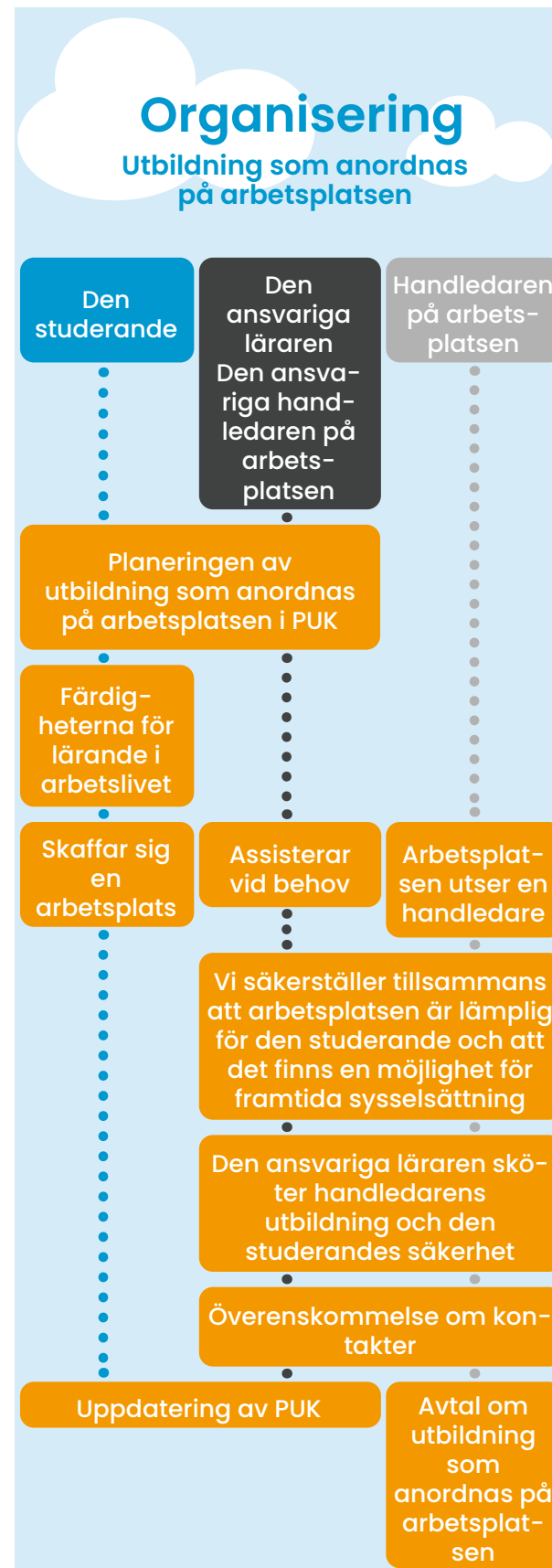
4.1. Utbildning som anordnas på arbetsplatsen

Den studerande kan skaffa sig kunskande i olika lärandemiljöer och kombinera de olika miljöerna flexibelt. Lärande i arbetslivet är alltid målinriktat och handlett, och kan kombineras med utbildning till exempel i läroanstaltens undervisningslokaler, digitala och virtuella lärandemiljöer samt i form av självstudier. Man kommer överens om lärande i arbetslivet genom ett läro- eller utbildningsavtal. Alla grundläggande examina består till minst 60 kp avlärande i arbetslivet.

Framskridandet av och ansvaret för utbildning som anordnas på arbetsplatsen visas i figuren.

4.2. Arbetslivsrespons

Det nationella systemet för arbetslivsrespons har varit i bruk sedan 1.7.2021. Arbetslivsresponsen påverkar Sataedus finansiering. Arbetslivsresponsen består av två enkäter. Enkäten för handledare på arbetsplatsen skickas till alla arbetsplatser där studerande har utbildats med läro- eller utbildningsavtal. Enkäten skickas till de ansvariga handledarna på arbetsplatsen. Med arbetslivsresponsen följer man upp arbetslivets nöjdhet med läroanstaltens anordnande av utbildning i samarbete med arbetslivet. De studerande bedöms inte i enkäterna.



Frågor i arbetslivsresponsen

Frågor i enkäten för handledare på arbetsplatsen:

1. Samarbetet med läroanstalten löpte smidigt.
2. Läroanstalten säkerställde på förhand att den studerande hade tillräckliga färdigheter för lärande i arbetslivet (till exempel tidigare kunskande, arbetslivsfärdigheter, lämpligt skede i studierna och i karriärplanerna).
3. Läroanstalten säkerställde att arbetsuppgifterna främjar att den studerande förvärvar kunskande enligt målsättningarna.
4. Läroanstalten säkerställde att handledarna på arbetsplatsen eller mentorn kände till den studerandes personliga utvecklingsplan för kunnandet (PUK) och registrerade målsättningar
5. Läroanstalten erbjöd tillräckligt med stöd för handledningen av den studerandes lärande.
6. Läroanstalten erbjöd tillräckligt med stöd för bedömningen av utvecklingen av den studerandes kunskande och för responsen till den studerande.
7. Läroanstalten har en förmåga att utveckla lärande i arbetslivet baserat på den respons som läroanstalten tagit emot.
8. Jag är nöjd med hur läroanstalten anordnar lärande i arbetslivet.
9. Om ett arbetsprov anordnades på arbetsplatsen/företaget: läroanstalten erbjöd tillräckligt med introduktion för bedömningen av den studerandes arbetsprov.
10. Om ett arbetsprov anordnades på arbetsplatsen/företaget: genomförandet av arbetsprovet i samarbete med läroanstalten gick bra.

Frågor i arbetsplatsenkäten:

1. Samarbetet med läroanstalten löper smidigt.
2. Läroanstalten informerar på ett bra sätt om möjligheterna till samarbete inom yrkesutbildning.
3. Vi är nöjda med hur läroanstalten sköter de praktiska frågorna med upprättandet av läro- eller utbildningsavtal.
4. Läroanstalten anordnar lärande i arbetslivet med beaktande av arbetsplatsens behov.
5. Läroanstalten erbjuder en möjlighet att uppskatta utvecklingsbehoven för kunnandet på vår arbetsplats och utvecklar därmed vår verksamhet.
6. Vid rekryteringar skulle vi kunna anställa studerande som avlagt examen vid denna läroanstalt.
7. Läroanstalten har en förmåga att utveckla sin verksamhet baserat på den respons som läroanstalten mottagit.
8. Vi kan rekommendera samarbete med läro- eller utbildningsavtal med denna läroanstalt.
9. Vi är nöjda med hur läroanstalten anordnar lärande i arbetslivet.
10. Innehållet i de delar av examen som läroanstalten erbjuder motsvarar kompetenskraven i vår bransch.

4.3. Arbetslivssamarbetet påverkar bland annat utbildningarnas kvalitet, kvantitet och strukturer

Sataedus utbildning producerar yrkeskunskap som förutsätts i arbetslivet och motsvarar de utbildningsbehov som samhällsförändringarna medfört. Arbetslivs- och studerandetjänsterna fungerar som stöd till utbildningstjänsternas arbetslivssamarbete. Arbetslivs- och studerandetjänsterna inom yrkesutbildningen i sin helhet fungerar som en central del av Satakuntas ekosystem för skötseln av sysselsättning.

Arbetslivs- och studerandetjänsterna utvecklas bland annat genom deltagande i nationella, regionala och lokala arbets- och sakkunniggrupper som behandlar bland annat följande teman: utveckling av kunnandet och skötsel av sysselsättningen, uppskattning av utbildningsbehov på kort sikt, utbildningsbehov som förknippas med den regionala utvecklingen och näringslivets behov och påverkan genom dessa.

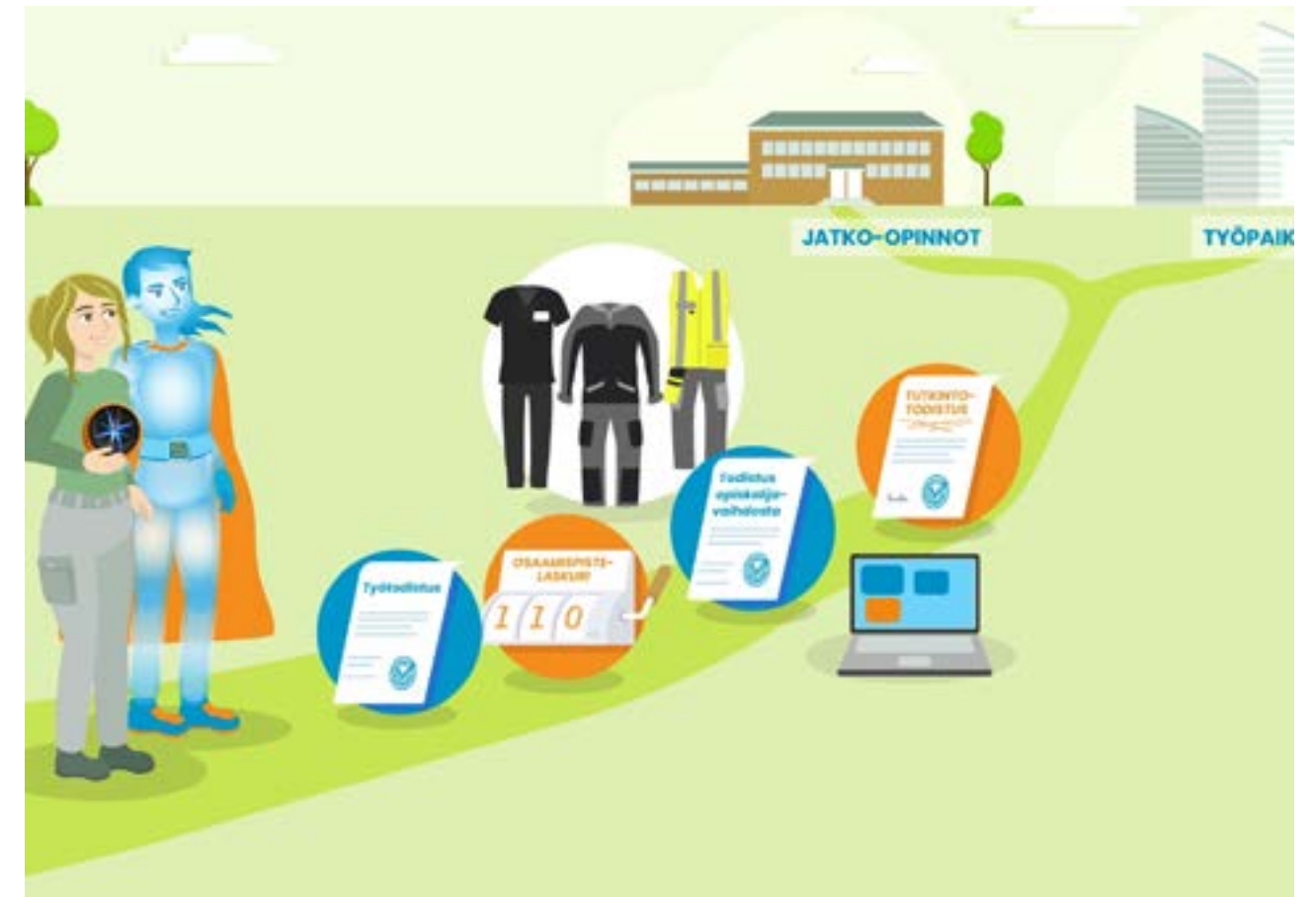
Med arbetsgrupper, myndighetsnätverk och arbetslivssamarbete främjar man likvärdigheten och genomförandet av utbildningar som är relevanta för arbetslivet och utvecklingsbehoven för kunnandet. Satsningar görs på utvecklingen av en kundorienterad serviceprocess och smidiga karriärstigar i de regionala nätverken.

SataeduPro har sina egna målsättningar som fokuserar på yrkesmässiga arbetskraftsutbildningar som inte har examen som mål, integrationsutbildningar för vuxna invandrare, offentliga arbetskrafts- och företagstjänster (bland annat kompetenskartläggningar, kartläggningar av språkkunskaper och karriärplanering) samt utlåtanden och rådgivning om startpeng till nya företagare.

Med arbetskraftsutbildning avses utbildning för personer i arbetsför ålder med avsikt att förbättra deltagarnas möjligheter att stanna kvar på arbetsmarknaden eller att komma tillbaka till arbetsmarknaden.

Målsättningar

- sysselsättning för studerande (inkl. invandrare, personer med partiell arbetsförmåga och andra svårsysselsatta grupper)
- utbildningarna grundar sig på arbetslivet
- uppfyllnad av arbetskraftsutbildningarnas statsandelkvot och att utbildningarna grundar sig på arbetslivet
- nya sätt att anordna utbildning
- ett brett samarbetsnätverk av företag, finansiärer och andra parter i olika former av samarbete
- Sataedus expertis i arbetslivsnätverk
- studerande övergår från SataeduPros utbildningar till utbildningar som leder till examen inom samkommunen.



Åtgärder

- Med framsynsarbete kan man säkerställa att utbildningarna grundar sig på arbetslivet.
- Utveckling av en smidig process för arbetslivsresponsen
- Samarbetet mellan arbetslivet och utbildningstjänsterna effektiviseras genom att fokusera på kvaliteten av utbildning som ordnas på arbetsplatsen samt sysselsättningen av i synnerhet personer med partiell arbetsförmåga och invandrare.
- Lärarnas kunskaper höjs för en bättre kvalitet på utbildning som ordnas på arbetsplatsen.
- Satsningar görs på arbetskraftsutbildningarnas effektivitet.
- Servicelöftesavtal tas i bruk inom alla studieområden.
- En ny utbildningsmodell för handledare på arbetsplatser tas i bruk och utvecklas vidare vid behov.
- Projekt inom arbetslivssamarbete genomförs vid behov.
- Modellen för yrkesvägledning utvecklas vidare.
- Företagsmentor- och alumniverksamheterna utvecklas.
- En modell för Arbetslivets digikompetens upprättas.
- SataeduPro utvecklar aktivt sitt utbildningsutbud och övriga tjänsteutbud enligt behoven hos de olika branscherna i samarbete med samkommunen för utbildning, arbets- och näringslivsmyndigheterna samt företag och övriga arbetsgivaraktörer.

5. Säkerställande av lärarnas och handledarnas pedagogiska kompetens

Kompetensutvecklingen för lärare och handledare ska vara systematisk och långsiktig och beakta att lärare inte längre arbetar ensamma utan tillsammans med andra.

Under 2021 inleds en praxis enligt vilken varje yrkeslärare som inte har haft någon arbetslivserfarenhet inom de senaste fem åren deltar i en veckas arbetslivsperiod under fyra års tid, alltså under strategiperioden.

Målsättningar och åtgärder relaterade till lärarnas och handledarnas kompetens härleds från kompetensbedömningar, samtal med utbildningsdirektörerna samt utvecklingsplanerna för teamens kompetens.

Åtgärder för utveckling av lärarnas och handledarnas pedagogiska kompetens:

- Baserat på resultaten i kompetensbedömningarna kan man bli förpliktad att delta i utbildningar.
- Teamens kunskapsbalans säkerställs med planer för kompetensutveckling.
- Utbildning anordnas för teamledare.
- Lärare och handledare uppmuntras att förvärva specialpedagogiska färdigheter och självständig utbildning.
- Lärare och handledare uppmuntras till olika experiment bland annat genom olika projekt.

[Klicka här och INSPIRERAS!](#)

6. Uppföljning av framskridandet av strategins pedagogiska målsättningar

Den pedagogiska ledningsgruppen har huvudansvaret för genomförandet av det pedagogiska programmet. Ledningsgruppen ska utveckla, koordinera och styra genomförandet av den pedagogiska handboken och uppnåendet av målen.

Genomförandet, tidtabellen och bedömningen av den pedagogiska handbokens målsättningar preciseras under strategiperioden. Genomförandet och åtgärder beaktas i budgeten och ekonomiplanen. Uppföljningen av genomförandet börjar med fastställandet av utgångsnivån.

Mer exakta målsättningsnivåer (i enlighet med budgeten) kan fastställas i samband med granskningen av uppnåendet av målen i den pedagogiska handboken.



6.1. De årliga prioriteringarna för utvecklingen av pedagogiken under strategiperioden

2020

- bedömning av utgångsläget, ordna de grundläggande frågorna (bland annat kompetenser)
- organisering av teamen för år 2021
- utbildning i ledning av pedagogiskt välbefinnande
- upprättande av arbetsgruppen för ledning genom information
- nulägesbedömning för ledningen

2021

- kartläggning av lärarnas kompetens
- planer för förvärvande av kunskande
- planer för teamens kompetensutveckling
- utbildning av teamledare
- bedömning och utveckling av teamens verksamhet (hösten)
- praxis för ledning genom information
- utveckling av ledningen av teamverksamhet
- stärkande av gemensamma

2022

- upprättande av mångsidiga lärandemiljöer på utvalda verksamhetsställen
- utveckling av teamens kompetens
- utveckling av handledningstjänster
- etablering av Luotsi-verksamheten
- utveckling av processen för servicelöften
- beaktande av hållbar utveckling
- utveckling av eSataedu

Prioriteringarna för åren 2023–2024 preciseras vid följande uppdatering.

6.2 Ledning genom information som en del av den pedagogiska utvecklingen

Med ledning genom information avses beslutsfattande som baseras på faktagrund. Ledning genom information omfattar fastställande av utvalda mätare som beskriver verksamheten samt systematisk uppföljning av dessa mätare.

Det är väsentligt att forma en gemensam uppfattning om organisationens resultat och effektivitet. Det är också viktigt att ledning genom information i organisationen baseras på aktuell, pålitlig, systematisk och enhetlig information samt en gemensam förståelse.

Sataedu har inlett arbetet med att stärka ledning genom information och att välja de viktigaste mätarna. Utöver de processer som granskas och de mätare som sätts upp är avsikten att skapa ett data-lager och att utveckla personalens informationskompetens.

Ett delområde i ledning genom information handlar om hur genomförandet av de utvecklingsåtgärder som presenterats i den pedagogiska handboken påverkar de mätare som valts till Sataedus budget. I bilden bredvid har de viktigaste mätare beskrivits som ett exempel.

6.3. Mätare

Som kvantitativa mätare används de operativa målsättningarna i budgeten.

De kvalitativa mätarna utvecklas under strategiperioden.

Åtgärder

- Mätare för teamverksamheten läggs till i den systematiska granskningen.

