

Metsäkylän ja Mäntysalon koulujen hallinnollinen yhdistäminen. Vaikutusten ennakkoarviointi

18.10.2021



Nurmijärvi

	Nykytilanne	Toteutetaan Metsäkylän ja Mäntysalon koulujen hallinnollinen yhdistäminen
<p>Talousvaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> Kuntatalous (käyttötalous) 	<ul style="list-style-type: none"> KÄYTTÖTALOUS. Tällä hetkellä molemmissa kouluissa virkarehitorit. KULJETUSKUSTANNUKSET. Nykytilanteessa kuljetuksista aiheutuvat kustannukset pysyvät entisellään. 	<ul style="list-style-type: none"> HALLINNOLLISET YHDISTÄMISET. Hallinnollisen yhdistämisen säästöt suunnittelurahassa. Säästö yhteensä 1200 €. KULJETUKSET. Mahdolliset kustannukset, kun oppilaat siirtyvät toimipisteestä toiseen esim. A2-kielen tunneille. MATKAKUSTANNUKSET. Henkilöstön mahdollinen siirtyminen toimipisteiden välillä. RESURSSIEN TEHOKAS KÄYTTÖ. Hallinnolliset yhdistämiset alentavat hallinnon kustannuksia ja parantavat resurssien joustavaa allokoointia, helpottavat työsuunnittelua ja toimintatapojen yhdenmukaisuutta, kokeilutoiminnan hyödyntämistä ja parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa.
<p>Elinvoimavaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> Paikalliset sekä koko kunnan tasoiset vaikutukset Veto- ja pitovoimavaikutukset Yhteisöllisyys 	<ul style="list-style-type: none"> ELINVOIMAISUUS. Kyläkoulut ovat kylien yhteisöllisyydelle merkittävä tekijä VETO- JA PITOVOIMA. Oma yksikkönään toimiva koulu toimii alueella sekä veto- että pitovoimatekijänä: Itsenäiset kyläkoulut vahvistavat alueen identiteettiä ja yhteisöllisyyttä sekä pitävän yllä alueen elinvoimaisuutta ja asuntojen arvoa. ELINVOIMAISUUS. Kyläkoulut ovat arvostettuja. 	<ul style="list-style-type: none"> PIENEMMÄN YKSIKÖN ELINVOIMAN YLLÄPITO. Oppilaita voidaan osoittaa myös pienempään yksikköön. ELINVOIMAISUUS. Jääkö pienempi toimipiste isomman jalkoihin? → pidemmällä aikavälillä koetaan, että hallinnollinen yhdistäminen on keino pienemmän yksikön lakkauttamiselle ELINVOIMAISUUS. Koulut tunnetaan nimellä. Yhdistämisen jälkeen nimi saattaa muuttua ja kulttuuriperintö ja alueen identiteetti kärsii. ELINVOIMAISUUS. Voi olla haittaa koulun maineelle, kunnan imagolle sekä työntekijöiden saamiselle → Nähdään, että muutos voi vaikuttaa alueelle muuttamiseen ja heikentää lähialueen identiteettiä ja elinvoimaisuutta. Samalla alueen pito- ja vetovoiman nähdään heikkenevän.
<p>Kuntalaisvaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> Opetuksen laatu Oppilaat ja huoltajat (kouluarki) 	<ul style="list-style-type: none"> TURVALLISUUDEN TUNNE. Rehtorin arkipäiväinen läsnäolo ylläpitää perusturvallisuuden tunnetta, sillä hänen on mahdollista puuttua heti tilanteisiin. HYVÄ ILMAPIIRI. Sitoutuneet opettajat, toimivat työyhteisöt. REHTORIN LÄSNÄOLO. Mäntysalossa rehtorin alaisuudessa on kaksi eri toimipistettä ja Metsäkylän rehtorin alaisuudessa toimii kaksi eri kouluyksikköä. Molemmissa kouluissa rehtori on siis vain osan viikosta paikan päällä. 	<ul style="list-style-type: none"> PIENEMMÄN YKSIKÖN OPETUKSEN SÄILYVYYS. Oppilaita voidaan osoittaa myös pienempään yksikköön. KOLLEGIAALISUUS JA OPETUKSEN LAATU. Yhteissuunnittelun mahdollisuudet paremmat kuin nykyisessä mallissa. Kollegiaalinen tuki laajenee. OSAAMISEN LAAJEMPI JAKAMINEN. Isommassa yksikössä mahdollisuus jakaa paremmin omaa osaamistaan. Tämän vaikutus opetuksen laatuun. VALINNAISUUDEN LAAJENEMINEN. Isommalla oppilas pohjalla voidaan toteuttaa paremmin valinnaisaineita. KAVERIPIIRIN MAHDOLLINEN LAAJENEMINEN. Yhteistyön ja valinnaisten aineiden kautta mahdollisuus tutustua muihin saman ikäisiin lapsiin. Metsäkylästä siirrytään Mäntysalon yläkouluun, jolloin mahdollista tuntee jo uusia koulukavereita. Oppilailla on luonnollinen jatkumo Metsäkylästä Mäntysaloon, joka puoltaa yhtenäisen hallinnollisen yksikön perustamista. OPETUKSEN LAATU. Hallinnolliset yhdistämiset parantavat resurssien joustavaa allokoointia, varmistavat ammattimaisen johtamisen ja toimintatapojen yhdenmukaisuutta, kokeilutoiminnan hyödyntämistä ja parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa. REHTORIN LÄSNÄOLO. Ei juurikaan muutoksia. REHTORIN VAIHTUMINEN. Voi vaikuttaa henkilöstön viihtyvyyteen ja pysyvyyteen. OPPILASTUNTEMUS. Oppilastuntemuksen nähdään heikkenevän.

<p>Ympäristövaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> • LiikkumISRatkaisut 	<ul style="list-style-type: none"> • OPPILASKULJETUKSET. Eivät kasva tai vähene nykyisessä mallissa 	<ul style="list-style-type: none"> • OPPILASKULJETUKSET. Oppilaskuljetuksien mahdollinen kasvaminen, mikäli toteutetaan esim. valinnaisia aineita. • OPETTAJIEN LIKKUMINEN YKSIKÖIDEN VÄLILLÄ. Opettajan liikkuminen toimipisteiden välillä, kun opettaminen voi tapahtua kahdessa toimipisteessä.
<p>Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työn sisältö, työyhteisön toimivuus • Kasvu ja kehittyminen • Työnantajakuva, henkilöstön saatavuus 	<ul style="list-style-type: none"> • REHTORI. Tällä hetkellä molemmissa yksiköissä toimii virkarehtori. • TOIMIVAT YHTEISÖLLISET TYÖYHTEISÖT. Nykytilanteeseen ollaan tyytyväisiä. Metsäkylän opettajat ovat hakeutuneet töihin nimenomaan pieneen kouluyksikköön, jossa hallinto on matalalla tasolla. • REHTORIN LÄSNÄOLO. Nykytilanteeseen ollaan tyytyväisiä. Mäntyselossa rehtorin alaisuudessa on kaksi eri toimipistettä ja Metsäkylän rehtorin alaisuudessa toimii kaksi eri kouluyksikköä. Molemmissa kouluissa rehtori on siis vain osan viikosta paikan päällä. 	<ul style="list-style-type: none"> • OMAN TYÖN SUUNNITTELU JA ITSENSÄ JOHTAMINEN. Opettajilla mahdollisuus suurempaan itseohjautuvuuteen ja oman työn suunnitteluun. • KOLLEGIALISUUS. Yhteissuunnittelun mahdollisuudet paremmat kuin nykyisessä mallissa. • OSAAMISEN LAAJEMPI JAKAMINEN. Osaamista voidaan jakaa toimipisteiden välillä. • JOHTAMINEN JA TYÖNSUUNNITTELU. Hallinnolliset yhdistämiset alentavat hallinnon kustannuksia, parantavat resurssien joustavaa allokointia, varmistavat ammattimaisen johtamisen, helpottavat työnsuunnittelua ja toimintatapojen yhdenmukaisuutta, kokeilutoiminnan hyödyntämistä ja parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa • HUOLI TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOKSESTA. Nykyisiä toimivia ja yhteisöllisiä työyhteisöjä muokataan. Voi olla vaikutuksia koettuun työskulttuuriin. Lisäksi huoli ei-toivotusta ketjureaktiosta: rehtori vaihtuu, henkilökunta vaihtuu. • TYÖYHTEISÖ. Yhdistyminen toisen yksikön kanssa aiheuttaa huolta yhteisen toimintakulttuurin luomisesta ja yhteistyön sujuvuudesta fyysisesti eri toimipisteiden välillä. Lisäksi pienen koulun yhdistyminen isompaan aiheuttaa paljon huolta. • RESURSSIEN JAKAMINEN TOIMIPISTEIDEN VÄLILLÄ. Jääkö pienempi toimipiste isomman jalkoihin? Jakautuuko resurssit tasapuolisesti? • VARAREHTORIN/APULAISREHTORIN VASTUUN LISÄÄNTYMINEN. Tuleeko vararehtorille/apulaisrehtorille enemmän vastuuta toimipisteen arjesta? • JOHTAJUUS. Onko yhdellä rehtorilla mahdollisuus huolehtia riittävällä intensiteetillä kolmen toimipisteen asioista? Onko rehtori enää tavoitettavissa? • KULKEMINEN ERI TOIMIPISTEISSÄ. Vaikuttaako kulkeminen negatiivisesti työssä jaksamiseen?