



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN

Katsaus vuosien 2000–2014 ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailuihin

Ammatillisen koulutuksen laatupalkinnot 2000–2014

Laatupalkinto laadun arvioinnin ja kehittämisen tukena

Opetushallitus järjesti vuosina 2000–2014 yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailun. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi laatupalkintoja osana ammatillisen koulutuksen tuloksellisuusrahoitusta. Laatupalkinto jaettiin ensimmäisen kerran vuonna 2001.

Laatupalkinto myönnettiin tunnustuksena toiminnan, sen jatkuvan kehittämisen ja tulosten laadusta sekä esimerkillisestä työstä ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Laatupalkinnon myöntäminen pohjautui ennalta määriteltyihin kriteereihin perustuvaan toiminnan arviointiin. Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti vuosittain ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailua varten ammatillisen koulutuksen ja arvioinnin asiantuntijoista kootun palkintotoimikunnan, jossa on työelämän, koulutuksen, koulutuksen järjestäjien, opettajien ja opiskelijoiden edustus. Laatupalkintotoimikunta suoritti hakemusten arvioinnin ja teki esityksen opetus- ja kulttuuriministeriölle palkittavista organisaatioista hakemuksen, muun kirjallisen materiaalin ja arviointikäynnin perusteella. Palkintosumma oli tarkoitettu käytettäväksi koulutuksen järjestäjän toiminnan kehittämiseen.

Laatupalkinnon tarkoituksena oli tukea ja kannustaa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä ja organisaatioita perustehtäviin liittyvään jatkuvaan laadun arviointiin ja kehittämiseen. Tavoitteena oli löytää parhaita käytäntöjä myös muiden organisaatioiden oppimisen perustaksi. Lisäksi laatupalkinnon kohteet ja kriteerit olivat pohjana koulutuksen järjestäjän oman toiminnan jatkuvassa arvioinnissa. Laatupalkintojen avulla pyrittiin myös edistämään ammatillisen koulutuksen tunnettavuutta, vetovoimaisuutta, arvostusta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Vuosittaisilla painopistealueilla kiinnitettiin huomioita erilaisiin koulutuspoliittisesti tärkeisiin erityisteemoihin. Kunniainintoja myönnettiin erityisteemassa ansioituneille hakijoille, joiden kokonaisvaltainen laadunhallinta ei vielä yltänyt palkinnon saamiseen.

Laatupalkinnon ja kunniaininnan saaneiden organisaatioiden tuli sitoutua esittelemään toimintaansa aktiivisesti (esim. vierailukäynneillä) ja kertomaan siitä kansallisissa tilaisuuksissa ja ammatillista koulutusta käsittelevissä julkaisuissa. Lisäksi kilpailussa esiin tulleita hyviä käytäntöjä levitettiin Opetushallituksen järjestämissä seminaareissa.

Laatupalkinnon voittajat vuosina 2000–2014

- Ammatti-Instituutti Iisakki
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Etelä-Karjalan ammattiopisto
- Etelä-Savon ammattiopisto
- Forssan ammatti-instituutti (2 kertaa)
- Helsingin Diakoniaopisto (2 kertaa)

- Jyväskylän ammattiopisto
- Kainuun ammattiopisto (3 kertaa)
- Koulutuskeskus Salpaus
- Koulutuskeskus Sedu
- Lapin ammattiopisto, hyvinvointiala
- Lappeenrannan ammattikoulu
- Optima samkommun
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (3 kertaa)
- Ravintolakoulu Perho (2 kertaa)
- Salon kaupan ja terveyden ammattiopisto
- Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (3 kertaa)
- Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti (2 kertaa)
- Turun kristillinen opisto

Laatupalkintokilpailuissa oli vuosittain vaihtuva erityisteema, ja hakijat vaihtelivat sen mukaan, miten teema suhteutui koulutuksen järjestäjien strategiaan painopisteisiin. Koulutuksen järjestäjät hakivat palkintoa omista lähtökohdistaan, jos vuoden teema sopi niille. Palkinnon voittanut koulutuksen järjestäjä ei voinut hakea laatupalkintoa seuraavana kolmena vuotena. Koulutuksen järjestäjä saattoi hakea laatupalkintoa koko toimintansa perusteella tai kohdistaa hakemuksen tiettyyn yksikköön, koulutusmuotoon tai –alaan.

Kunniamaininnan saaneet vuosina 2000–2014

- Ammattiopisto Luovi
- Hyria Koulutus Oy
- Keskuspuiston ammattiopisto (2 kertaa)
- Pohjois-Pohjanmaan ammattioppilaitos
- Tampereen ammattiopisto
- TAO, Turun ammattiopistosäätiö (2 kertaa)
- Turun oppisopimustoimisto (2 kertaa)

Laatupalkintojen hakijoiden ja voittajien määrät

Laatupalkintoja jaettiin 14 kertaa (vuosina 2001–2014), yhteensä 29 kappaletta. Vuosittain voitiin jakaa 1-4 laatupalkintoa sekä harkinnan mukaan kunniamainintoja erityisasioista erityisteemassa tai yksittäisellä arviointialueella. Kunniamainintoja myönnettiin yhteensä kymmenen, vuosittain 0-2. Opetus- ja kulttuuriministeriön linjaus oli, että kunniamainintoja tulee jakaa vain erityisen perustelluista syistä. Laatupalkinnon hakijoita oli yhteensä 166. Eri vuosina hakijoiden määrä vaihteli välillä 6-21. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Laatupalkintojen erityisteemat, hakijat, voittajat ja kunniamaininnat 2000–2014

vuosi	erityisteema	hakijat kpl	voittajat kpl	kunniamaininnat kpl
2000 (jaettu 2001)	-	21	1	2
2001 (jaettu 2002)	-	15	1	2
2003	Erityisopetus	13	4	0
2004	Alueellinen vaikuttavuus ja rooli aluekehittämisessä	16	3	0
2005	Erilaiset oppijat ammatillisessa koulutuksessa & ammatillisen koulutuksen vetovoiman ja arvostuksen lisääminen	12	2	0
2006	Ammattiopistojen johtaminen ja opetushenkilöstön osaamisen vahvistaminen	11	1	1
2007	Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa	7	2	1
2008	Työpaikalla tapahtuva oppiminen	10	2	0
2009	Ennakointi- ja palautejärjestelmät ja niiden hyödyntäminen laatutyön tukena	6	1	0
2010	Opettajien työelämäosaamisen kehittäminen ja työpaikkaohjaajien koulutus	8	2	1
2011	Yksilölliset oppimispolut	7	2	1
2012	Hyvinvoiva oppimisympäristö	11	2	1
2013	Yrittäjyyden edistäminen	14	4	0
2014	Koulutuksen läpäisyn edistäminen ja keskeyttämisen vähentäminen	15	2	1
Yhteensä		166	29	10

Laatupalkinnon voittajat vuosina 2008–2014

Seuraavaksi esitetään tiivistelmät vuosina 2008–2014 laatupalkintokilpailun voittaneiden koulutuksen järjestäjien palauteraporteista. Tarkemmat perustelut ovat nähtävissä Opetushallituksen verkkosivuilla: http://oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/laatupalkinnot.

Kainuun ammattiopisto (2003, 2009, 2014)

Kainuun ammattiopisto (KAO) on voittanut laatupalkinnon kolme kertaa (2003, 2009 ja 2014). Ammattiopistossa on tehty pitkään laatutyötä järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti muuttuvassa toimintaympäristössä. KAO:n vahvuus on panostaminen johtamiseen ja pedagogisen osaamisen

vahvistamiseen. Johtamista kehitetään ja prosesseja uudistetaan saadun palautteen ja rakenteellisten muutosten pohjalta. Laadunhallinta on kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja käytännön toimintaa.

Kainuun ammattiopiston toimintajärjestelmä kattaa eri toiminnot ja tukee erinomaisella tavalla toiminnan kehittämistä. KAO:n vahvuuksiin kuuluu myös toimivat ydinprosessit ja niiden määrittely toimintajärjestelmässä sekä kehittäminen. Yksi esimerkki toimivasta prosessista on perusopetuksesta tulevia uusia opiskelijoita koskeva tiedonsiirto. Toiminnan keskeiset tulokset on selkeästi määritelty. Lisäksi Kainuun ammattiopisto seuraa ja arvioi tarjoamaansa koulutusta ja sen tuloksellisuutta ja kerää palautetietoa. Ammattiopistolla on monipuolinen tuloksellisuusmittaristo ja palautejärjestelmä. Opiskelijapalautetta kerätään säännöllisesti ja tuloksia verrataan muiden koulutuksen järjestäjien tuloksiin. Myös työilmapiiriä mitataan vuosittain. Opiston toimintaa arvioidaan ja parannetaan useilla eri menetelmillä, ja tulokset ovat kautta linjan hyviä. Ammattiopisto on panostanut myös henkilöstön osaamisen kehittämiseen, ja henkilöstö on sitoutunut.

KAO on tunnistanut ja ennakoitunut hyvin toimintaympäristönsä haasteita, ja sen vahvuutena ovatkin ennakointi- ja palautejärjestelmät sekä niiden hyödyntäminen. KAO:lla on monipuoliset yhteistyösuhteet muiden ammattiopistojen kanssa ja kansainvälisesti. Johto tekee tiivistä yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa ja hyödyntää eri tahoilta saatua palautetta koulutusrakenteen ja -sisältöjen kehittämisessä. KAO osallistuu aktiivisesti maakunnalliseen kehittämistyöhön, jonka tuloksia on käytetty toiminnan kehittämisessä. Kainuun ammattiopistolla onkin alueellisesti vahva rooli opiskelijoidensa ja yritysten henkilöstön ammatillisen osaamisen sekä työelämän kehittämisessä. Työssäoppimista on kehitetty tavoitteellisesti. KAO kantaa yhteiskuntavastuuta – se on kehittänyt toimintaansa pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti keskeyttämisen ehkäisemiseksi ja läpäisyn parantamiseksi ja onnistunut luomaan toimintakulttuurin, joka tukee näiden tavoitteiden saavuttamista. Nivelvaiheen yhteistyö toimii hyvin.

Optima samkommun (2014)

Optiman vahvuutena on toimintakulttuuri, jossa näkyy strategisesti valittujen periaatteiden toteutuminen käytännössä, ”Optiman henki”. Siihen kuuluu yhteisöllisyys, osallisuus, toisten kunnioittaminen ja opiskelijälähtöisyys. Optimassa korostetaan jokaisen työntekijän kasvatusvastuuta ja hyvää ilmapiiriä. Vahva arvopohja on myös johtamisen perusta. Johtamista on kehitetty joustavasti ja suunnitelmallisesti toimintaympäristön ja organisaation muuttuessa. Johto on hyvin verkostoitunut ja kerää ennakoititietoa. Opiman alueellinen yhteistyö on vahvaa.

Keskeinen toimintaa ohjaava periaate Optimassa on toiminnan jatkuva parantaminen, jonka perustana on avoin keskustelukulttuuri ja matala organisaatorakenne. Toimintajärjestelmä sisältää kattavasti prosessikuvaukset ja toimintaohjeet. Prosesseja arvioidaan ja parannetaan säännöllisesti. Strategia on selkeä ja strategiatyö on pitkäjänteistä ja perustuu ennakointiin, valtakunnallisiin tavoitteisiin ja työelämän tarpeisiin. Mittaristot ja niiden tulosten tulkitseminen tukevat jatkuvaa kehittämistä. Hankkeiden avulla kehitetään toimintamalleja, jotka viedään laajemmin toimintaan.

Optiman oppimisympäristöt ovat nykyaikaisia ja kannustavat uusien opettajuutta tukevien menetelmien käyttöön. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua koulutuksen kansalliseen ja kansainväliseen kehittämiseen, ja myös opiskelijoille on kansainvälistymismahdollisuuksia.

Optiman tuloksellisuusrahoituksen tulokset ovat erityisesti vaikuttavuusmittarin osalta olleet erinomaiset. Optima on saavuttanut huipputuloksia läpäisyn ja työllistymisen näkökulmista ja se on menestynyt myös kilpailusektorilla. Optima on tehnyt pitkäjänteisesti työtä keskeyttämisen vähentämiseksi. Opiskelijoille on mahdollistettu joustavat siirrot eri koulutusaloille ja koulutusmuotoon. Koulun ja kodin yhteistyöhön on hyviä toimintamalleja, ja poissaoloihin puututaan välittömästi. Osallisuuden periaate näkyy siinä, että vanhempia ja työelämän edustajia on otettu mukaan toimintaan. Avoimuutta korostava kulttuuri tukee opiskelijoiden vastuunottoa, osallistumista ja vuorovaikutusta henkilöstön kanssa.

Optima toimii ruotsinkielisen koulutuksen erityisoppilaitoksena, ja erityisopetuksen vahvaa osaamisen käyttöä ja levittämistä on tuettu rakenteellisin ratkaisuin. Optiman koulutustakuu varmistaa, että jokainen erityisopiskelija työllistyy ja selviytyy itsenäisestä asumisesta opintojen jälkeen.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia (2013)

Omnian organisaatorakenteita on uudistettu joustavasti vastaamaan muutoksiin toimintaympäristössä. Usean oppilaitoksen yhdistämisestä aiheutuneen muutosprosessin johtaminen on ollut suunnitelmallista, tavoitteellista ja pitkäjänteistä. Vahvuutena on yhtenäiseksi rakennettu johtamisjärjestelmä.

Omnian toimintamalleilla on selkeät perusteet, ja ne pohjautuvat sidosryhmien tarpeisiin sekä tukevat keskeisiltä osin strategiaa. Henkilöstön osaamista arvostetaan ja siihen panostetaan. Tehdyt investoinnit ja toteutetut hankkeet tukevat strategisten tavoitteiden toteutumista. Kehittämis- ja hanketoiminta on koottu toimivaksi kokonaisuudeksi. Omnia on hyvin verkostoitunut, ja se tekee yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa ja osallistuu hankkeisiin niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Omnian vahvuuksiin kuuluu myös yhteiskuntavastuun kantaminen huolehtimalla yhä kasvavasta erityisopiskelijoiden määrästä sekä syrjäytymisuhan alaisista nuorista valmistavien koulutusten ja työpajatoiminnan avulla.

Omnian laadunhallintajärjestelmään sisältyvät tuloskortit, itsearvioinnit ja sisäiset auditoinnit mahdollistavat toiminnan monipuolisen arvioinnin ja parantamisen. Omniassa hyödynnetään tiedonhallintajärjestelmien mahdollistamaa ajantasaista tietoa henkilöstön osaamisen kehittämisessä, raportoinnissa ja päätöksenteossa.

Omnian keskeiset tulostavoitteet ovat strategian ja keskeisten sidosryhmien näkökulmasta tarkoituksenmukaisia. Prosessejaan kehittämällä Omnia on parantanut tuloksiaan kaikilla arviointialueilla. Tutkintojen määrä on kasvanut ja opiskelijoiden läpäisyaste on pääsääntöisesti parantunut. Yrittäjyyden edistäminen näkyy asiakastuloksissa, muun muassa NY-yrittysten määrä on kasvanut ja on kilpailijoita paremmalla tasolla.

Etelä-Savon ammattiopisto (2013)

Etelä-Savon ammattiopiston toimintaa on leimanneet yhdistymiset ja niihin liittyvät organisaatiouudistukset. Johtamismalli on systemaattinen, tavoitteellinen, johdonmukainen ja joustava. Pedagogisesta kehittämisestä vastaa opetuksen johto-ryhmä, joka kerää informaatiota toiminnan

tuloksista sekä ideoi, kehittää ja kokeilee uusia toimintamalleja toiminnan edelleen parantamiseksi. Etelä-Savon ammattiopiston vahvuutena ovatkin uudenlaiset opetuksen toteutusratkaisut ja hankkeiden tulosten jalkauttaminen toimintaan. Yrittäjyyden edistäminen on ollut Etelä-Savon ammattiopistossa strategisena painopistealueena ja pedagogisen toiminnan kehittämistä ohjaavana tavoitteena.

Etelä-Savon ammattiopisto ennakoi aktiivisesti toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia. Toiminta on asiakaslähtöistä ja työelämäyhteistyö on vahvaa. Keskeiset asiakasryhmät ja tavoiteltavat toiminnan asiakasryhmäkohtaiset tulokset on selkeästi määritelty. Toimintamallien suunnittelua, kehittämistä ja niiden avulla tavoiteltavien tulosten saavuttamista ohjaavat, tukevat ja varmistavat pedagoginen ohjelma, aluekehitysohjelma sekä laatu-järjestelmässä kuvatut prosessit ja toimintaohjeet. Pääprosessiksi on asiakasryhmälähtöisesti määritelty osaamisen kehittäminen. Johtamisen prosessit ja muut tukiprosessit palvelevat pääprosessin toteuttamista ja sen toteutumisen seuranta.

Ammattiopistolla on toimiva laadunvarmistusjärjestelmä, ja laadunhallinta on integroitu osaksi käytännön toimintaa. Laadunvarmistuksessa on käytössä määritelty ja systemaattinen oman toiminnan sisäinen ja ulkoinen arviointi, jonka perusteella tunnistetaan toiminnan keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet. Toimintamalleja kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti. Laadunvarmistukseen osallistuvat kaikkien henkilöstöryhmien edustajat.

Jyväskylän ammattiopisto (2013)

Jyväskylän ammattiopisto (JAO) on tehnyt laatutyötä pitkään ja tavoitteellisesti. Laatutyö nähdään johtamisen välineenä ja se on onnistuneesti viety osaksi käytännön toimintaa. Jyväskylän ammattiopiston ja koulutuskuntayhtymän toiminta linkittyy erinomaisesti yhteen. Tavoitteiden asettelu, niiden seuranta ja arviointi, esim. sisäiset auditoinnit ja palautekyselyt, ovat osa vuosittaista suunnittelua ja seuranta, ja niihin on koulutuskuntayhtymässä yhtenäinen toimiva toimintapa. Nopean reagoinnin mahdollistava kattava mittareihin perustuva tulosten seurantajärjestelmä palvelee hyvin johtamista kaikilla tasoilla.

Jyväskylän ammattiopistossa kannustetaan aktiivisesti kehittämään ja kokeilemaan uusia toimintatapoja. Esimerkittäisiä uudenlaisia toimintatapoja on kehitetty mm. yrittäjyyden edistämiseen, nivelvaiheyhteistyöhön, opiskelijoiden tukemiseen ja hanketoiminnan tulosten käyttöönottoon. Hankeosaaminen on vahvaa ja hanketoiminta on strategisten painopisteiden suuntaista. Jyväskylän ammattiopisto on aktiivinen alueen ja ammatillisen koulutuksen kehittäjä, joka kantaa vastuunsa alueen nuorten hyvinvoinnin tukemisesta. Oppilaitos on aktiivisesti verkostoitunut kansallisesti ja kansainvälisesti ja tehnyt pitkään ennakointityötä alueen muiden toimijoiden kanssa.

Jyväskylän ammattiopiston strategia on muutettu koko organisaatiota kattavaksi toiminnan suunnitteluprosessiksi, joka vie ylätasoa tavoitteet arjen toiminnan tasolle. JAO:ssa on suunniteltu yhteisiä toimintamalleja, jotka on kuvattu erillisinä prosessikuvauksina ja toimintaohjeina. Erityisesti yrittäjyyspedagogisten toimintamallien kehittäminen ja johtaminen ovat esimerkillistä, ja ammattiopistolla on näyttöä yrittäjyyden edistämiseen liittyvien toimien tuloksellisuudesta. Toimintasuunnitelmien toteutumista mitataan tarkoituksenmukaisella mittarijärjestelmällä, jonka toteutumia analysoidaan organisaation eri tasoilla. Arviointien tuloksista johdetaan kehittämiskohteita.

Koulutuskeskus Sedu (2013)

Koulutuskeskus Sedu on läpikäynyt monia organisaatiouudistuksia melko lyhyen ajan sisällä. Muutosjohtaminen on ollut tavoitteellista ja hallittua. Toimintatapoja on onnistuttu yhtenäistämään ja näin vahvistamaan uuden organisaation muodostamista. Koulutuskeskus Sedu ennakoi toimintaympäristön muutoksia ja sen edustajat osallistuvat aktiivisesti eri ennakkointifoorumien työhön.

Koulutuskeskus Sedulla on erittäin laaja ja monipuolinen alueellinen, kansallinen ja kansainvälinen yhteistyö- ja kumppanuusverkosto. Sedu on merkittävä ja arvostettu toimija ja yhteistyökumppani alueellaan. Nivelvaiheyhteistyö on tavoitteellista ja siihen on kehitetty toimivia ratkaisuja. Hanke- ja kehittämistoiminta on laajaa ja monipuolista, ja se perustuu strategiassa määriteltyihin valintoihin ja tukee perustehtävää. Koulutuskeskus Sedussa yrittäjyys on strateginen valinta, ja se tekee aktiivisesti yhteistyötä paikallisten yritysten ja ammattikorkeakoulun kanssa. Yrittäjyysintentio on kasvanut.

Koulutuskeskus Sedu on tehnyt järjestelmällistä strategia-, laatu- ja kehittämistyötä tavoitteena toiminnan jatkuva parantaminen. Toimintaa seurataan ja arvioidaan kuntayhtymän, Koulutuskeskus Sedun ja yksikötasolla useiden eri mittareiden avulla. Sedussa on määritelty yhteneväiset toimintatavat ja prosessit, joilla on vastuutoimijat. Sedu on määritellyt usealla osa-alueella konkreettiset, saavutettavissa olevat tulostavoitteet, jotka on monelta osin saavutettu. Sedu käyttää BSC- tulokorttia eri tasoilla strategisten tavoitteiden viemisessä käytäntöön sekä niiden seurannassa. Vuosittain toimintaa ja tuloksia arvioidaan järjestelmällisesti monien arviointimenetelmien avulla. Sedun laadun ja arvioinnin vuosikello päivitetään vuosittain.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (2004, 2008, 2012)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (PKKY) on voittanut laatupalkinnon kolme kertaa (2004, 2008 ja 2012). Se on onnistuneesti kehittänyt vision suuntaisesti toimintaansa maakunnallisena, laadukkaana ja tuloksellisuuden parantamiseen sitoutuneena oppivana organisaationa.

PKKY:n vahvuus on strateginen ja tulevaisuuteen suuntautuva johtaminen. Koulutuskuntayhtymä on tehnyt pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti laatutyötä, mikä näkyy mm. yhteisesti sovittuina koko koulutuskuntayhtymää koskevinä toimintatapoina, systemaattisena strategisten ja operatiivisten tavoitteiden asetteluna sekä niiden seurantana, arviointina ja tulosten pohjalta tapahtuvana kehittämistoimintana. Tavoitteiden asettelussa otetaan hyvin huomioon saavutetut tulokset ja ennakoitaan aktiivisesti myös toimintaympäristön muutoksia ja sidosryhmien tarpeita. PKKY on vahva alueellinen ja maakunnallinen yhteiskunnallinen vaikuttaja ja toimii aktiivisesti erilaisissa hankkeissa ja ohjausryhmissä. Hanketoiminta tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Ohjeiden kattavuus ja vastuullinen toiminta sekä esimiestyö varmistavat toiminnan laadukkuuden. Vastuullisuus arvona näkyy selkeästi sekä läpi suunnitteluprosessin että toiminnan. Opiskelijoiden hyvinvointiin on panostettu, myös aikuisopiskelijoiden tukeen. Keskeyttämisaste on ollut valtakunnallisestikin tarkasteltuna erittäin alhainen. Oppimisympäristöjä kehitetään yhdessä työelämän kanssa. Kestävän kehityksen huomioon ottaminen toiminnassa on yksi painopistealue.

PKKY on menestynyt myös kilpailutoiminnassa. Kilpailutoiminnalle asetetut syvällisemmät tavoitteet tukevat opetuksen kehittämistä merkittävästi ja lisäävät opiskelijoiden motivaatioita. Kilpailutoiminta myös sitouttaa opettajia hyvin perustyöhön ja jatkuvaan parantamiseen.

Henkilöstöä kannustetaan toiminnan kehittämiseen ja oman osaamisensa päivittämiseen. Myös esimiestyön kehittämiseen sekä henkilöstön hyvinvointiin ja työ- ja toimintakyvyn edistämiseen panostetaan suunnitelmallisesti. Työoloja seurataan vuosittaisella kyselyllä, jonka tulokset ovat olleet hyvällä tasolla ja kehittyneet positiiviseen suuntaan. Kyselyn tulosten käsittelyyn on organisaatiossa yhtenevä malli. Myönteistä on myös kehittämistoimenpiteiden systemaattinen seuranta.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymällä on kattava mittaristo, joka ohjaa toimintatapojen suunnittelua, toimeenpanoa ja arviointia. Valitut mittariston näkökulmat on sovellettu tarkoituksenmukaisesti PKKY:n tarpeisiin. Tulokset ovat pääsääntöisesti hyviä ja kehittyneet hyvin, lisäksi tulostavoitteet on saavutettu. Tuloksia verrataan vertailuryhmään ja PKKY pärjää tässä vertailussa hyvin. Tavoitteet asetetaan jatkuvan parantamisen mallin mukaisesti.

Turun kristillinen opisto (2012)

Turun kristillinen opisto on vahvasti profiloitunut arvopohjansa mukaisesti. Yhteisöllisyys, yksilönä kohtaaminen ja lähimmäisen rakkaus edistävät hyvinvoivaa oppimisympäristöä. Pedagogiseen toimintaan on onnistuneesti integroitu opiskelijoiden tukipalvelut, ja opiskelijoiden osallisuutta vahvistetaan. Välittävän ohjauksen kulttuuri ulottuu työelämään asti.

Turun kristillinen opisto toimii valitun arvopohjan mukaisesti rakennetun strategian suuntaisesti. Strategista suunnittelua on tehty johdon, henkilöstön, opiskelijoiden, työelämän ja sidosryhmien kanssa. Opisto on onnistunut strategiansa mukaisten tulosten saavuttamisessa erinomaisesti. Tulokset osoittavat erinomaista kehityssuuntaa esimerkiksi läpäisyasteen ja työllistymisen osalta.

Opisto myös hyödyntää järjestelmällisesti palautetta, arvioinnin tuloksia ja muuta tulostietoa kehittämistoiminnan suuntaamisessa. Arvioinnin keskeinen sisäinen työkalu on tasapainotettu tuloskortti (BSC). Opistolla on järjestelmä jatkuvan palautteen hankkimiseen ja käyttöön. Palautetta kerätään jatkuvasti opiskelijoilta ja työelämältä. Kehittämisykli on tiivis ja nopea. Opiston johto ja henkilöstö ovat sitoutuneita laatutyöhön, ja laatutyö on onnistuneesti tuotu osaksi käytännön toimintaa.

Koulutuskeskus Salpaus (2011)

Koulutuskeskus Salpauksen vahvuuksiin kuuluu pitkäjänteinen ja järjestelmällinen laatutyö, jolla tuetaan strategisten tavoitteiden ja hyvän johtajuuden toteuttamista. Tämä näkyy siinä, että koulutuskeskuksen toiminta on saatu melko yhtenäiseksi. Koulutuskeskuksen talous on kestäväällä pohjalla, mikä mahdollistaa toiminnan monipuolisen kehittämisen ja varautumisen tulevaisuuteen.

Koulutuskeskuksessa hyödynnetään reaaliaikaisia ja kattavia seuranta- ja raportointijärjestelmiä, jotka mahdollistavat suuren koulutusorganisaation kehittämisen ja ajantasaiseen tietoon pohjautuvan hallinnon. Käytössä ovat säännölliset menetelmät niin toiminnan kuin prosessien arviointiin. Päätäjät ja

henkilöstö ovat sitoutuneet kehittävän arvioinnin mukaiseen toimintaan ja sisäistäneet menetelmän mahdollistavat toimintatavat.

Koulutuskeskus Salpaus panostaa vahvasti koulutuksen pedagogiseen kehittämiseen sekä uusien oppimista edistävien opetusmenetelmien luomiseen. Henkilöstö on hyvin sitoutunut työhönsä ja opiskelijat arvostavat opettajien osaamista ja opiskelijoista välittävää työtettä. Yksilölliset oppimispolut ovat Salpauksessa toteutuneet hyvin erityisesti aikuisten koulutuksessa. Koko koulutuskeskuksen pedagogisen toiminnan yhtenäisyys varmistetaan pedagogisen strategian avulla. Salpauksessa on opetuksen kehittämistä tukevat lehtorit, jotka kouluttavat ja ohjaavat opetus- ja tukihenkilöstöä ja työpaikkaohjaajia pedagogisten prosessien parantamisessa. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan myös osaamiskartoituksilla.

Koulutuskeskus Salpauksen työelämäyhteistyö on monipuolista ja kattavaa, ja sen aluevaikuttaminen palvelee erinomaisesti alueen elinkeinoelämän ja kuntien tarpeita. Salpaus on vetovoimainen koulutuksen järjestäjä, ja sillä on myönteinen julkisuuskuva. Opiskelijat työllistyvät hyvin. Salpaus on myös aktiivinen ja menestyvä toimija valtakunnallisessa kilpailutoiminnassa.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (2003, 2007, 2011)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto on voittanut laatu palkinnon kolme kertaa (2003, 2007 ja 2011). Se on tehnyt pitkään ja järjestelmällisesti laatutyötä, jonka lähtökohta on pedagoginen toiminta. Opisto on luonut koko organisaatiota koskevat yhteiset pedagogiset linjaukset. Kasvatustyön yhteisöllisyys on koko henkilöstöä velvoittava periaate.

Kehittämisen painopiste on pedagogisen johtamisen käytännöissä. Henkilöstön osallisuus johtamisessa on virallistettu ja tehty näkyväksi. Henkilöstöstä kaikki kuuluvat kollegiaalisiin ryhmiin, joille kehitetty palkitsemisjärjestelmä ottaa huomioon saadut opiskelijapalautteet. Henkilöstön pedagogista osaamista ja toimimista kollegiaalisissa ryhmissä arvostetaan ja siihen panostetaan. Henkilöstön osaaminen ja osaamistarpeet kartoitetaan ja koulutuksiin osallistumista tuetaan. Opettajien kelpoisuus on hyvää tasoa, ja opiskelijat ovat erittäin tyytyväisiä opettajien osaamiseen ja yhteisölliseen toimintatapaan. Opettajien työelämäjaksoja on ollut paljon.

Strateginen tulostavoite olla seudullisesti itsenäinen koulutuksen järjestäjä ja pedagogisesti vahva ammattiopisto on toteutunut hyvin, kun sitä arvioidaan mm. vetovoimaisuuden kautta. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistolle on laadittu kumppanuussuunnitelma, ja sillä on laaja kumppanuusverkosto. Johto on aktiivinen aluekehittämisessä ja hyödyntää kumppanuuksia toiminnan parantamisessa. Koulutuksen kehittämisessä hyödynnetään myös neuvottelukuntia ja työelämäpalautetta.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto on toisen asteen koulutuksen yhteistyöhankkeen hallinnoija ja näin keskeinen toimija lukio- ja peruskouluyhteistyössä. Nivelvaiheyhteistyö on aktiivista, ja koulutustakuu on toteutunut koko ikäluokan osalta. Lukioiden ja ammattiopisto- ja aikuisopiston yhteistyötä yksilöllisten opintopolkujen tarjoamiseksi on strategisesti parannettu. Keskeyttäminen on vähentynyt toimenpiteiden tuloksena.

Asetetut tavoitteet ovat toiminnan lähtökohtana. Tuloksissa ja palautteissa on hälytys- ja kiitosrajat, joiden perusteella toimitaan. Toiminnan ja talouden tavoitteet muodostavat tasapainoisen

kokonaisuuden. Koulutuksen arviointineuvoston synteesiarvioinnissa, erityisesti opiskelijahuollossa, on saavutettu hyvät tulokset. Arviointia ja toiminnan parantamista toteutetaan vuosittaisen arviointisuunnitelman mukaisesti. Henkilöstön osallisuutta arviointi- ja itsearviointiprosesseihin on lisätty kollegiaalisten ryhmien toiminnan kautta.

Forssan ammatti-instituutti (2005, 2010)

Forssan ammatti-instituutti on voittanut laatupalkinnon kaksi kertaa (2005 ja 2010). Laatutyö on tavoitteellista ja integroitu osaksi arjen toimintaa. Forssan ammatti-instituutin vahvuus on johtaminen. Pedagogisen johtamisen malli sitouttaa henkilöstöä ja luo edellytykset sovittujen tavoitteiden toteuttamiseen. Strategiatyö perustuu selkeään käsitykseen kehitystoiminnan suunnasta. Toiminnalle on asetettu selkeät, mitattavat tavoitteet, joiden toteutumista arvioidaan monipuolisesti ja suunnitelmallisesti. Saavutetut tulokset ovat pääosin hyviä, ja niitä arvioidaan suhteessa tavoitteisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. Forssan ammatti-instituutti on merkittävä aluevaikuttaja.

Forssan ammatti-instituutin arvoissa korostuu opiskelijälähtöisyys ja erilaisista opiskelijoista huolehtiminen. Kasvatusvastuun nähdään kuuluvan koko henkilöstölle. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työilmapiiri on hyvä. Opiskelijat ovat tyytyväisiä opetukseen ja oppilaitokseen, mihin on vaikuttanut lähiopetuksen määrän pitäminen korkealla sekä suunnitelmallinen tilojen ja laitteiden ajanmukaistaminen.

Forssan ammatti-instituutti hyödyntää kehittämisessä kumppanuussopimuksiin perustuvaa yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa. Ammatti-instituutin vahvuutena on myös toimiva työelämäyhteistyö, jolle on asetettu selkeitä mitattavia tavoitteita. Työelämä on mielletty osaksi oppimisympäristöä, ja työpaikkaohjaajien koulutusta on kehitetty pitkäjänteisesti ja tuloksellisesti.

Helsingin Diakoniaopisto (2005, 2010)

Helsingin Diakoniaopistossa (HDO) on voittanut laatupalkinnon kaksi kertaa (2005 ja 2010). HDO on tehnyt pitkään järjestelmällistä ja tavoitteellista laatutyötä. Diakoniastrategian mukainen erikoistuminen ohjaa palvelutoiminnan suuntaamista ja asiakkuuksille asetettuja tavoitteita, ja strategiasta lähtien on kehitetty myös paikallisia tutkinnon osia. Helsingin Diakoniaopisto mittaa tuloksiaan monipuolisesti ja järjestelmällisesti ja on saavuttanut hyviä tuloksia.

Työelämä arvostaa oppilaitoksen tarjoamaa osaamista ja työelämäyhteistyötä. HDO:n opiskelijat ovat tyytyväisiä opetukseen. Oppilaitoksessa onkin panostettu henkilöstön kehittämiseen, erityisesti opetushenkilöstön työelämäosaamiseen. Opiskelijoiden hyvinvoinnin ja opetuksen tukipalveluja on hyvin saatavilla, ja opiskelijoita tuetaan aktiivisesti myös opiskelun jälkeisessä sijoittumisessa.

HDO tekee aktiivista yhteistyötä työelämän, muiden oppilaitosten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa vastatakseen toimintaympäristön haasteisiin ja lisätäkseen toimintansa vaikuttavuutta. Opistolla on pitkäaikaisia kumppanuuksia erityisryhmiin sitoutuneiden työssäoppimispaikkojen kanssa, ja työpaikkaohjaajille järjestetään säännöllisiä tapaamisia. Tukiopiskelijoiden käyttö työssäoppimisessa on esimerkillistä. HDO on myös kehittänyt uudenlaisia palveluja yhteiskunnallisesti merkittävillä toiminta-alueilla.

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti (2004, 2008)

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto (SLK) on voittanut laatupalkinnon kaksi kertaa (2004 ja 2008). SLK on tehnyt pitkään tavoitteellista laatutyötä. SLK:n laadunhallinnan vahvuuksia ovat kiinteä yhteistyö työelämän kanssa, henkilöstön sitoutuminen (SLK-henki), omistajien vahva rooli strategisessa kehittämisessä ja saadun palautteen aktiivinen käyttö toiminnan edelleen kehittämisessä. Strategia on laadittu koko henkilöstön ja sidosryhmien kanssa, ja sitä kehitetään säännöllisesti ja määrätietoisesti. Toimintaympäristön muutoksiin reagoidaan herkästi.

Yhtenä SLK:n vahvuutena ovat laajat ja kansalliset ja kansainväliset kumppanuussuhteet, joille asetetut tavoitteet tukevat ydinprosesseja. Työelämäyhteistyö on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä ja perustuu kumppanuussopimuksiin. Työpaikkojen näkökulma on otettu hyvin huomioon ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa, ja työssäoppimisen prosessia ja toimintatapoja on kehitetty aktiivisesti palautteen pohjalta.

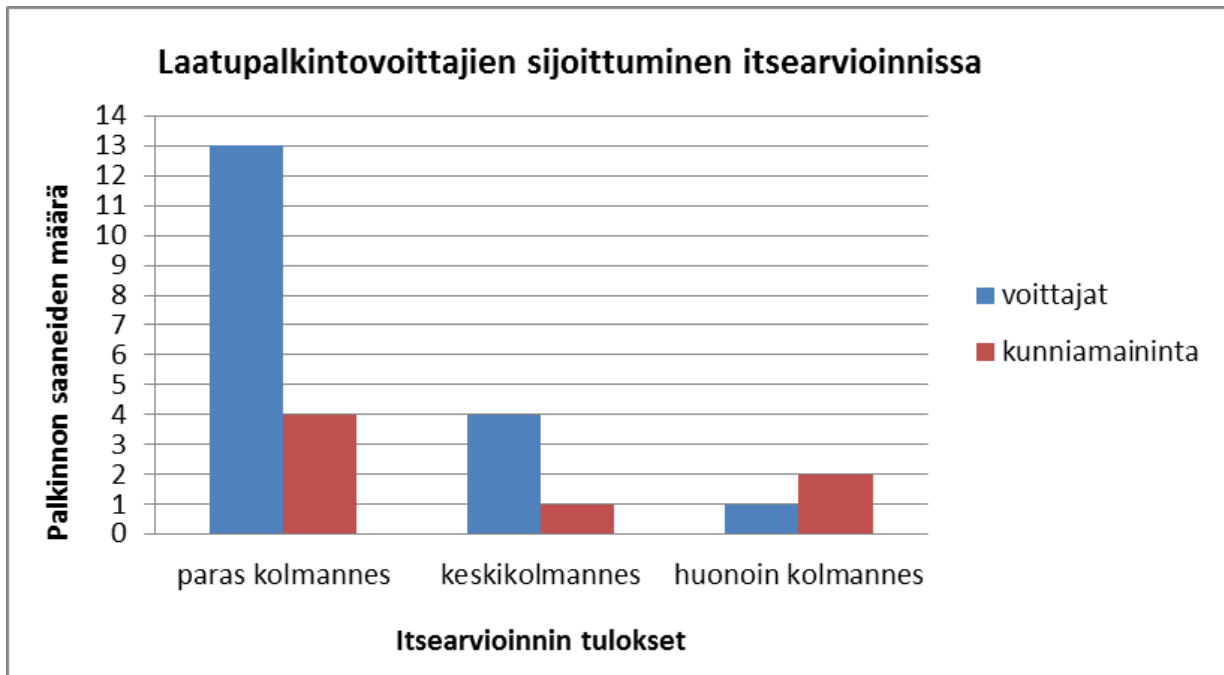
Opiskelijoiden oppimisen tukemiseen on kehitetty erilaisia hyviä toimintatapoja. Opiskelijat työllistyvät ja sijoittuvat jatko-opintoihin hyvin. Henkilöstöä tuetaan osaamisen kehittämisessä.

Laatupalkinnon voittajien tulokset laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnissa

Alla olevasta kaaviosta nähdään, kuinka moni laatupalkinnon voittaja ja kunniainninnan saaja sijoittui vuoden 2015 laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnin pisteissä* parhaaseen kolmannekseen, keskikolmannekseen ja huonoimmat pisteet saaneeseen kolmannekseen. Kun tarkastellaan laatupalkinnon voittaneiden koulutuksen järjestäjien tuloksia itsearvioinnissa, huomataan, että suurin osa sijoittuu parhaaseen kolmannekseen (13/18). Lisäksi keskikolmannekseen kuuluvien laatupalkinnon voittajien pistemäärä ei yleisesti ottaen merkittävästi eronnut parhaaseen kolmannekseen kuuluneiden pisteistä. Parhaaseen kolmannekseen kuuluvien voittajien pisteet vaihtelivat välillä 43,6–52,7, kun toisessa kolmanneksessa pisteet vaihtelivat välillä 41,2–43,2.

Vain yksi laatupalkinnon voittanut koulutuksen järjestäjä sijoittui itsearvioinnissa huonoimmat pisteet saaneeseen kolmannekseen. Se ei enää nykyisessä koulutuksen järjestäjä rakenteessa ole itsenäinen koulutuksen järjestäjä, vaan osa isompaa koulutuskuntayhtymää, joten tuloksista ei voi vetää suoraan johtopäätöksiä. Yhdistymisen jälkeen koulutuksen järjestäjän laadunhallintajärjestelmä ei kokonaisuutena välttämättä ole enää samalla tasolla kuin yksittäisten organisaatioiden ennen yhdistymistä.

Kunniamaininnan saaneet koulutuksen järjestäjät sijoittuivat pisteiltään tasaisemmin jokaiseen kolmannekseen, selkeä enemmistö (4/7) kuitenkin parhaaseen kolmannekseen. Kunniamainintoja ovat saaneet vuosittaisessa erityisteemassa ansioituneet hakijat, joiden kokonaisvaltainen laadunhallinta ei kuitenkaan ole yltänyt laatupalkinnon saamiseen.



Kaavio 1. Laatupalkinnon voittajien ja kunniamaininnan saaneiden sijoittuminen laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnissa

Huomionarvoista on, että laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnissa erottelevana tekijänä oli systemaattisen laadunhallinnan kesto – asia, joka nousi esiin hyvin monen laatupalkintovoittajan toiminnassa. Laatupalkinnon voittaneet koulutuksen järjestäjät olivat usein tehneet laatutyötä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti. Itsearvioinnin tulosten mukaan 6–10 vuotta laadunhallintaa kehittäneiden koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmät olivat paremmat kuin vähemmän aikaa systemaattista laatutyötä tehneiden. Laatupalkintojen voittajia ja itsearvioinnin tuloksia verratessa tulee muistaa, että laatupalkinto on voitu myöntää yksittäiselle oppilaitokselle, yksikölle, koulutusmuodolle tai koulutusosalalle, kun taas itsearviointi on tehty koulutuksen järjestäjittäin. Tulosta tarkasteltaessa on tärkeää myös ottaa huomioon monet viime vuosina järjestäjäjärakenteessa tapahtuneet muutokset. Osa koulutuksen järjestäjistä totesi itsearvioinnin yhteydessä, ettei yhdistymisten jälkeen ole vielä toimivaa laadunvarmistusta ja laadun jatkuvaa kehittämistä tukevaa järjestelmää, vaikka osalla tai kaikilla yhdistyneillä organisaatioilla on ollut omat toimivat järjestelmänsä. Jotkut laadunhallinnassa pitkällä olevat koulutuksen järjestäjät olivat myös erittäin kriittisiä itsearvioinnissa.

* Kunkin koulutuksen järjestäjän itsearvioinnin pisteet on saatu laskemalla yhteen keskiarvo ja kokonaisarvio arviointikohdittain (1-6). Arviointikohdassa 4 laskettiin erikseen 4.1 ja 4.2–4.5 & 4.7 (4.6 jätettiin pois).

Johtopäätöksiä

Lähes kaikille laatupalkinnon voittajille on yhteistä pitkäkestoinen laatutyö. Laatupalkinnon voittajien laatutyö on systemaattista ja tavoitteellista, ja kiinteä osa arjen toimintaa. Laatupalkinnon voittajille on yhteistä myös pitkäjänteinen toimintaympäristön muutosten ennakointi ja niihin reagointi. Usealla laatupalkinnon voittaneella koulutuksen järjestäjällä on taustalla onnistunut yhdistyminen tai organisaatiouudistus ja tavoitteellinen muutosjohtaminen. Laatupalkinnon voittaneiden organisaatioiden johto on sitoutunut kehittämiseen, ja johtamismalli on tavoitteellinen ja systemaattinen. Myös pedagogisen johtamisen malli yhdistää monia laatupalkinnon voittajia. Osa ammatillisen koulutuksen laatupalkinnon voittajista on käyttänyt laatupalkintokilpailua tavoitteellisesti ja systemaattisesti laadunhallinnan edelleen kehittämisessä. Vuoden 2015 laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnin tulokset ovat samansuuntaiset laatupalkintokilpailun kanssa; laatupalkinnon voittajat ovat pärjänneet itsearvioinnissa hyvin.

Laatupalkinnon voittaneiden koulutuksen järjestäjien toiminnalla on selkeät, mitattavat tavoitteet, joiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti. Useassa palauteraportissa nousi esiin monipuolinen tuloksellisuusmittaristo ja palautejärjestelmä sekä niiden hyödyntäminen johtamisessa ja kehittämisessä. Opiskelija- ja työelämäpalautteen järjestelmällinen kerääminen ja hyödyntäminen kehittämisessä näkyvät laatupalkinnon voittajien toiminnassa. Laadun arvioinnissa hyödynnetään monipuolisia menetelmiä. Yhtenäiset toimintatavat sekä selkeät, saatavilla olevat asiakirjat ja toimintaohjeet helpottavat laatutyötä.

Laatupalkinnon voittajille yhteistä on myös aktiivinen yhteistyö työelämän ja alueen muiden toimijoiden kanssa sekä kansallinen ja kansainvälinen verkostoituminen. Useimmat laatupalkinnon voittajat tekevät yhteistyötä muiden ammatillisten oppilaitosten sekä lukioiden ja ammattikorkeakoulujen kanssa. Lisäksi aktiivinen nivelvaihtotyö ja yhteistyö kolmannen sektorin kanssa nousivat esiin palauteraporteissa.

Yksi laatupalkinnon voittajia yhdistävä tekijä on aktiivinen alueellinen, maakunnallinen ja valtakunnallinen vaikuttaminen ja ammatillisen koulutuksen kehittäminen. Laatupalkinnon voittaneet koulutuksen järjestäjät ovat usein vetovoimaisia ja niillä on myönteinen julkisuuskuva. Monipuolinen hanke- ja kehittämistoiminta sekä uusien toimintatapojen kehittäminen ja kokeileminen toistuivat myös monessa perustelussa.

Laatupalkinnon voittajien hyvät tulokset näkyvät mm. opiskelijoiden hyvässä työllistymisessä ja menestyksessä kilpailutoiminnassa. Lisäksi laatupalkinnon voittajille on yhteistä toiminnan opiskelijälähtöisyys, mikä näkyy esimerkiksi opiskelijatyytyväisyytenä, yksilöllisinä ja joustavina opintopolkuina sekä hyvinä etä- ja verkko-opiskelumahdollisuuksina. Voittajille yhteistä on myös opiskelijahuoltoon panostaminen ja keskeyttämisen ehkäisy. Opiskelijoiden ryhmäyttämiseen ja aloitusvaiheen tukemiseen kiinnitetään huomiota, ja erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille on räätälöity tukitoimia. Useassa voittajaorganisaatiossa kasvatusvastuu nähdään koko henkilöstön yhteisenä ja välittämisen ilmapiiiriä korostetaan. Koulutuksen läpäisyaste on hyvä tai sitä on saatu parannettua.

Laatupalkinnon voittaneet koulutuksen järjestäjät panostavat myös henkilöstön osaamisen kartoittamiseen ja kehittämiseen sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Opettajien muodollinen pätevyys on hyvällä tasolla, ja opiskelijat ovat tyytyväisiä opettajien osaamiseen. Opettajien

työelämäosaaminen pidetään hyvällä tasolla ja työpaikkaohjaajien koulutus on järjestelmällistä. Myös johto kehittää johtamisvalmiuksiaan.

Myös henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen ja työviihtyvyys nousivat palauteraporteissa esiin. Laaturalkinnon voittaneilla organisaatioilla on usein avoin ja osallistumista tukeva ilmapiiri ja hyvä yhteishenki. Koko henkilöstö osallistuu toiminnan kehittämiseen, ja johdon ja henkilöstön välillä on avointa vuoropuhelua. Useilla laaturalkinnon voittaneilla oppilaitoksilla on myös selkeä arvopohja, joka heijastuu kaikkeen sen toimintaan. Henkilöstö on sitoutunut arvopohjan mukaiseen toimintaan ja sen kehittämiseen.