

## Palkitut vuosina 2008 – 2009

### Vuosi 2009

Vuonna 2009 palkittiin vain yksi hakija, **Kainuun ammattiopisto -liikelaitos**. Alla ovat palkintotoimikunnan perustelut.

Kainuun ammattiopisto –liikelaitoksen hakemus koskee Kajaanin, Kuhmon ja Suomussalmen toimipaikoissa annettavaa opetussuunnitelmaperusteista ammatillista peruskoulutusta. Kainuun ammattiopisto on kunnallinen liikelaitos, joka on Kainuun maakunta –kuntayhtymän koulutustoimialan yksi tulosalue. Opiskelijoita ammatillisessa peruskoulutuksessa oli 20.1.2009 2383. Opetusta annetaan kuudella koulutusosalalla. Ammattiopiston palveluksessa oli vuoden 2008 lopussa 422 henkilöä.

Kainuun ammattiopisto (KAO) on tunnistanut hyvin toimintaympäristönsä nykyiset ja tulevat haasteet. Näitä ovat esimerkiksi väestön ikääntyminen, pitkät etäisyydet ja korkea työttömyys. Keskeisenä keinona haasteisiin vastaamisessa on ollut järjestelmällinen ja pitkäjänteinen laatutyö, joka ammattiopistossa näkyy tulosten seurantana ja aktiivisena ja määrätietoisena toiminnan kehittämisenä.

### Erityisteeman toteutuminen

Tämän vuoden erityisteema, ennakointi- ja palautejärjestelmät ja niiden hyödyntäminen laatutyön tukena, on selkeästi Kainuun ammattiopiston vahvuus. Kainuun ammattiopisto on tehnyt pitkäjänteistä ennakointityötä ja osallistunut aktiivisesti maakunnalliseen kehittämistyöhön. Tuloksia on käytetty toiminnan ja koulutusrakenteen kehittämisessä. Palautejärjestelmien avulla hankitaan tietoa tavoitteiden tarkistamiseen ja toiminnan kehittämiseen.

Ammattiopistolla on kiinteä yhteys Kainuun maakunta –kuntayhtymän suunnittelun ja kehittämisen tulosalueeseen, joka johtaa kuntayhtymän konserni-strategiatyötä. KAO:n edustajat ovat jäseninä kuntayhtymän ennakointi- ja seurantarivissä, hanketöissä ja hankerahoitusryhmässä. Ammattiopisto on näin ollen aluekehittäjän asemassa.

Ammattiopiston strateginen suunnittelu pohjautuu Kainuun maakunta -kuntayhtymän koulutussuunnitteluun. Johto hyödyntää pitkäjänteisen ennakointityön tuloksia ja eri intressitahoilta saatua palautetta koulutusrakenteen ja -sisältöjen kehittämisessä. Uusia koulutuslinjoja ja rakenteellisia muutoksia on toteutettu tarpeen mukaan. Henkilöstötarvetta ennakoidaan seuraamalla henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen kehittymistä. Ikääntyvän henkilöstön työsäjäksämisestä tuetaan.

Oppilaitoksella on monipuolinen tuloksellisuusmittaristo ja palautejärjestelmä, joita hyödynnetään johtamisessa ja kehittämisessä. Johto tekee tiivistä yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, esimerkkinä säännölliset puolivuositteiset benchmarking-tapaamiset. Opiskelijapalautetta kerätään säännöllisesti, ja Kainuun ammattiopisto vertaa tuloksiaan muiden koulutuksen järjes-

täjien tuloksiin. Työilmapiiriä mitataan joka toinen vuosi sisäisellä TOB - kyselyllä ja joka toinen vuosi Kainuun maakunta -kuntayhtymän kyselyllä.

### **Muut vahvuudet**

Ammattiopisto on määritellyt ammatillisen peruskoulutuksen ydinprosesseiksi koulutus- ja kasvatusprosessin ja opiskelijapalveluprosessin. Ydinprosessit ja niiden omistajat ja vastuut on määritelty toimintajärjestelmässä. Prosesseja kehitetään itsenäisesti, mutta jatkuvan sisäisen vertailun vuoksi myös yhdessä muiden yksiköiden kanssa.

Hyvin toimivista prosesseista esimerkkinä mainittakoon perusopetuksen ja ammattiopiston välinen, uusia opiskelijoita koskeva tiedonsiirto. Kaikille uusille opiskelijoille tehdään myös lähtötasotestit. Näillä toimilla ennakoitaan ja tuetaan tavoitteellisesti opiskelijoiden opintojen etenemistä ja tutkintojen suorittamista. Opiskelijapalveluja on kehitetty järjestelmällisesti ja opiskelija-huoltoon on panostettu. Myös opiskelijoiden vapaa-ajan ohjausta ja opiskelijatoimintaa tuetaan erillisin henkilöstöresurssein.

Henkilöstö on sitoutunut ja tyytyväinen työnantajaansa. Ammattiopisto panostaa henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Opetushenkilöstön pedagogista osaamista on tuettu käynnistämällä oma koulutusohjelma, johon sisältyy yksilöllisiä pedagogisia kehittämishankkeita. Henkilöstön koulutus- ja tutkintotason nostamiseen sekä opettajakelpoisuuteen tähtääviä opintoja on tuettu työaika- ja kulukorvausjärjestelyin. Koko henkilöstö osallistui vuonna 2008 laatu- ja turvallisuuskoulutukseen, ja vuonna 2008 alkoi koko henkilöstöä koskeva pitkäkestoinen työhyvinvointikoulutus.

KAO tekee suunnitelmallista yhteistyötä muiden ammattiopistojen kanssa, ja ammattiopistolla on monipuoliset kansainväliset yhteistyösuhteet. Opiskelijaliikkuvuus on vilkasta.

Oppilaitoksella on ajantasainen ja monipuolinen työssäoppimispaikkojen sähköinen rekisteri, mutta sen käytön laajentamiseen koskemaan myös kattavasti työssäoppimisen palautejärjestelmää tulee kiinnittää jatkossa huomiota.

Opiston toimintaa arvioidaan ja parannetaan useita erilaisia menetelmiä käytäen. Menetelminä on käytetty sisäisiä auditointeja, ulkoista arviointia, EFQM-mallin mukaista itsearviointia, johdon katselmuksia, benchmarking-toimintaa ja osallistumista laatupalkintokilpailuihin. Toimintaa arvioidaan myös säännöllisin turvallisuus- ja ympäristökatselmuksin. Ympäristöarvojen tärkeydestä kertoo myös toimintajärjestelmään sisältyvä ympäristökäsikirja.

Kainuun ammattiopiston tulokset ovat kautta linjan hyviä, ja muiden koulutuksen järjestäjien vertailutietoihin verrattuna ne ovat hyvää tasoa. Huomionarvoista on, että opintojen negatiivinen keskeyttäminen on vähentynyt. Opiskelijoiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen ovat alueen työllisyysilanne huomioon ottaen hyvää tasoa.

## Vuosi 2008

Vuonna 2008 palkittiin Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä ja Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti. Alla ovat palkintoraadin perustelut.

### Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä on 16 Pohjois-Karjalan kunnan omistama koulutuskuntayhtymä. Henkilöstöä sen palveluksessa oli viime vuoden lopulla 1043, joista opettajia 626 ja muuta henkilöstöä 371. Lisäksi sen palveluksessa oli 46 projekteissa työskentelevää henkilöä.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä on vahva alueellinen ja maakunnallinen vaikuttaja. Koulutuskuntayhtymän toimintaan osallistuu paljon alueellisia päätöksentekijöitä. Johtajat pitävät aktiivisesti yhteyttä keskeisiin asiakas- ja sidosryhmiin, ja heillä on kiinteät yhteydet maakunnallisiin toimijoihin.

Koulutuskuntayhtymässä on vahvaa strategista ja tulevaisuuteen suuntautunutta johtajuutta. Strategian suunnittelussa sekä määrällisessä ja laadullisessa ennakkoinnissa ovat mukana maakunnalliset tiimit, opiskelija- ja työelämäasiakkaat, oppilaitokset, henkilöstön edustajat ja johtokunnat.

Koulutuskuntayhtymän suorituskykyä seurataan tavoitteellisesti ja määrätietoisesti. Suorituskyvylle asetetaan tavoitteita, ja tuloksia mitataan vuosittain kuntayhtymä-, oppilaitos- ja tiimitasolla. Tuloksellisuus ja itsearviointi – viitekehys on keskeinen osa kuntayhtymän johtamisjärjestelmää ja vuotuista toiminnan ja talouden suunnittelu- ja arviointiprosessia. Koulutuskuntayhtymän esittämät tulokset ovat hyvällä tasolla. Monien tulosten osalta tavoitteet on myös saavutettu ja vertailutietoja muihin oppilaitoksiin on esitetty ja tulokset ovat olleet suhteessa niihin hyviä. Työelämä- ja sidosryhmäpalautetta voitaisiin kuitenkin kerätä ja hyödyntää nykyistä kattavammin ja järjestelmällisemmin. Vertailutiedon kattavuutta voitaisiin myös lisätä.

Koulutuskuntayhtymä on tehnyt määrätietoisesti, pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti laatutyötä. Monipuolisen kehittämistyön yhtenä tärkeänä tavoitteena on ollut toimintatapojen yhtenäistäminen ja sisäisen yhteistyön edistäminen. Maakunnalliset ohjausryhmät ja koulutusaloitteelliset tiimit ovat hyviä esimerkkejä tätä tukevista rakenteista. Yhtenäistämisen rinnalla on toimintatapojen soveltamisessa kuitenkin tilaa luovuudelle. Erityisteemana olevaa työssäoppimisen prosessia on tavoitteellisesti yhtenäistetty, ja eri osapuolet olivat arvioinnin perusteella tyytyväisiä työssäoppimisen toteuttamiseen.

Kumppanuudet on valittu siten, että ne tukevat strategisten tavoitteiden saavuttamista. Kumppanuusverkosto on laaja, ja yhteistyö on ollut pitkäjänteistä. Kumppanuudet antavat lisäarvoa eri osapuolille. Nivelvaiheen yhteistyötä varten on perustettu erilaisia yhteistyöryhmiä. Hankkeet ovat tukeneet hyvin perustehtävän toteuttamista.

Opiskelijoiden ryhmäyttämiseen ja tukemiseen opiskelun aloitusvaiheessa on kiinnitetty määrätietoisesti huomiota. Opiskelijoiden keskeyttämisaste on ollut valtakunnallisestikin tarkasteltuna erittäin alhainen. Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia ja opiskelijoiden välistä yhteistoimintaa on edistetty muun muassa maakunnallisella oppilaskuntatoiminnalla. Vuorovaikutusta koulutuskuntayhtymän sisällä on edistetty myös rehtorin katselmuspäivillä.

## **Erityisteeman toteutuminen**

Arviointikäynnin perusteella työssäoppimisen järjestäminen on hyvin toteutettu. Työssäoppimisen prosessia on tavoitteellisesti yhtenäistetty. TOP -palvelu tukee yhtenäistämistä. Verkko-oppimispäiväkirja toimii ohjaamisen välineenä. Kehittämisalueena on TOP -portaalin käytön tukeminen ja käytön kattavuuden lisääminen. Kehittämisalueita ovat erityisteeman puitteissa myös palautteen hankinta työssäoppimisesta ja työpaikkaohjaajakoulutuksen systemaattinen toteuttaminen.

Opettajien työelämään tutustumiselle ja työkierrolle on asetettu tavoitteet. Opettaja itse asettaa jaksolle oppimistavoitteet, ja sen jälkeen ne hyväksytään esimiehellä. Opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen ei ole vielä täysin toteutunut tavoitteiden mukaisesti. Opettajien työelämäjaksoilla saadun kokemuksen ja tiedon hyödyntämiselle ja levittämiselle on asetettu tavoitteet, mutta tähän ei ole kehitetty riittävästi järjestelmällisiä toimintatapoja, eivätkä ne ole toteutuneet kaikilta osin tavoitteen mukaisesti.

Koulutuskuntayhtymässä on toteutettu monia parantamistoimia arviointitulosten pohjalta. Esimerkiksi organisaatorakennetta ja tehtäviä on arviointitulosten pohjalta selkiinnytetty koulutusalaakohtaisten ohjaus- ja suunnittelu-järjestelmän ja näiden tiimien vetäjien osalta. Yhtenäisiä toimintatapoja on kehitetty koko koulutuskuntayhtymään, ja henkilöstöä ja johtoa on koulutettu.

## **Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti (Suomen Liikemiesten Kauppaopiston Säätiö)**

Suomen Liikemiesten kauppaopisto – Atk-Instituutti (SLK) on vuonna 1999 kahdesta eri oppilaitoksesta muodostettu liiketalouden ja hallinnon sekä tietojenkäsittelyn perustutkinto- ja lisäkoulutusta antava oppilaitos. Sen edeltäjät ovat vuonna 1898 perustettu Suomen Liikemiesten Kauppaopisto ja vuonna 1970 perustettu ATK-instituutti.

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti on tehnyt pitkään tavoitteellisesti laatutyötä. Oppilaitoksen laadunhallinnalle ja laadun kehittämiseksi on ollut luonteenomaista vahva, kiinteä yhteistyö työelämän kanssa, henkilöstön sitoutuminen (SLK -henki), omistajien vahva rooli strategisessa kehittämisessä ja saadun palautteen aktiivinen käyttö toiminnan laadun edelleen kehittämisessä. Esimerkkinä aktiivisesta arviointipalautteeseen reagoinnista on organisaatorakenteen ja prosessien muuttaminen niin, että ne tukevat entistä paremmin pedagogista johtajuutta.

SLK:n strategista suunnittelua on tehty määrätietoisesti. Strategiaa kehitetään säännöllisesti, ja se on laadittu koko henkilöstön ja sidosryhmien kanssa. Hallintoelimissä toimii SLK:n strategisesti merkittäviä kumppaneita, ja näiden osallistumista käytännön strategiatyöhön on lisätty. Oppilaitos reagoi herkästi toimintaympäristön muutoksiin. Oppilaitos on valmistautumassa fuusioon Helsinki Business Collegen (HBC) kanssa. Yhdistymisen tavoitteena on pystyä vastaamaan elinkeinoelämän muuttuviin tarpeisiin ja tarjota opiskelijoille nykyistä paremmat mahdollisuudet erikoistumiseen opinnoissa.

SLK:lla on laajat kansalliset ja kansainväliset kumppanuussuhteet. Työelämäyhteistyö on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja kumppanuussopimukseen perustuvaa. Kumppanuuksille asetetut tavoitteet tukevat oppilaitoksen ydinprosesseja.

Opiskelijoiden oppimisen tukemiseen on erilaisia hyviä toimintatapoja: opiskelijoille annettavaa lisäopetusta ainekohtaisilla klinikoilla, lisäksi tarjolla on tukipalveluita, opettajatutor, kotiväen illat ja keskenjäneiden opintojen opittavat. Opiskelijat työllistyvät hyvin ja sijoittuvat hyvin jatko-opintoihin. Läpäisyaste on tarkastelujaksolla kuitenkin ollut melko matala.

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti on haluttu työpaikka. Henkilöstöä kannustetaan ja tuetaan monipuolisesti osaamisensa kehittämiseen. Henkilöstön on mahdollista osallistua koulutukseen tavoitteiden mukaisesti ja kehittämiskeskusteluihin pohjautuen. Työelämäjaksoille osallistuminen on kuitenkin ollut kolmen viime vuoden aikana vähäistä.

### **Erityisteeman toteutuminen**

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutilla on kiinteät yhteydet alan työelämään. Työelämäkumppaneiden kanssa tehdään kumppanuussopimuksia. Oppilaitoksessa toimii harjoitusyrityksiä, joilla on kummiyrityksenä todellinen yritys. Lisäksi on perustettu oikea yritys SLK-palvelut Oy, jossa opiskelijat tekevät oppimistehtäviä yritysten toimeksiannosta.

Työssäoppimisen prosessia ja toimintatapoja on kehitetty aktiivisesti saadun palautteen pohjalta. SLK -Rekry –tietokanta sisältää tiedot oppilaitoksen laajasta työssäoppimispaikkojen verkostosta, ja siellä olevat tiedot avoimista työpaikoista ovat opiskelijoiden käytettävissä. Opiskelija- ja työelämäpalautteen järjestelmällinen kerääminen ja palautteen hyödyntäminen sekä sähköisen järjestelmän käytön tehostaminen ovat kehittämisalueita. Työpaikkaohjaajakoulutusta ja työpaikkojen tukemista niiden lähtökohdista käsin on myös tarpeen tehostaa.

SLK:ssa työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat keskeinen prosessi. Ammattiosaamisen näytöt on viety osaksi työssä oppimista. Myönteistä on myös se, että ammattiosaamisen näytöt annetaan työpaikoilla. Työpaikkojen näkökulma on otettu hyvin huomioon niiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.