

Palkitut vuonna 2011

Vuonna 2011 palkittiin kaksi hakijaa laatupalkinnolla ja yksi hakija kunniamaininnalla. Alla ovat palkintotoimikunnan perustelut.

LAATUPALKINTO

Koulutuskeskus Salpaus (Päijät-Hämeen koulutus konserni – kuntayhtymä)

Koulutuskeskus Salpaus on Päijät-Hämeen koulutus konserni –kuntayhtymän ylläpitämä koulutusorganisaatio. Se järjestää nuorten ammatillista peruskoulutusta, aikuiskoulutusta, oppisopimuskoulutusta, lukiokoulutusta, ammatillisiin opintoihin valmistavaa koulutusta ja työelämäpalveluita. Koulutuskeskus Salpauksessa opiskelee lähes 20 000 nuorta ja aikuista opiskelijaa, joista yksikköhintarahoitteisessa koulutuksessa vuonna 2010 oli 5662 opiskelijaa. Koulutusta annetaan kahdeksalla koulutus alalla kuuden kunnan alueella.

Koulutuskeskus Salpauksen vahvuuksiin kuuluu pitkäjänteinen laatutyö, jolla tuetaan strategisten tavoitteiden ja hyvän johtajuuden toteuttamista. Strategiatyössä ja johtamisessa hyödynnetään reaaliaikaisia ja kattavia seuranta- ja raportointijärjestelmiä, jotka mahdollistavat suuren koulutusorganisaation kehittämisen ja toimivan hallinnon. Järjestelmällinen laatutyö on tuottanut tietoa toimintaan liittyvistä kehittämiskohteista, joihin on ohjattu resursseja. Johtamiseen ja strategiaan liittyvät vahvuudet näkyvät siinä, että koulutuskeskuksen toiminta on saatu melko yhtenäiseksi, vaikka se on muodostettu useista toimintakulttuuriltaan erilaisista oppilaitoksista. Arviointikäynnin perusteella näyttää kuitenkin siltä, että henkilöstön panosta voisi strategioiden laadinnassa hyödyntää tähänastista enemmän.

Maininnan arvoinen on pedagoginen strategia, jolla pedagogisen toiminnan yhtenäisyys koko koulutuskeskuksessa on haluttu varmistaa. Salpauksessa on kaksi päätoimista opetuksen kehittämisen lehtoria, joiden tehtävänä on kouluttaa ja ohjata opetus- ja tukihenkilöstöä ja työpaikkaohjaajia pedagogisten prosessien parantamisessa ja erilaisissa opetukseen liittyvissä kysymyksissä. Henkilöstön mielestä kehittämislehtoreiden toiminta on ollut suureksi avuksi asioiden arjen tasolle tuomisessa ja ”silmiä avaamisessa”. Salpauksessa puhutaan ns. uudesta opettajuudesta, jolla tarkoitetaan yksilöllisyyden ja toimintaympäristön entistä syvällisempää huomioon ottamista opetuksessa. Uusi opettajuus on vielä kehitysvaiheessa, mutta sen tavoitteet on tiedostettu ja konkreettisia näyttöjä periaatteen toteuttamisesta on jo näkyvissä. ”Välitä, älä valita” onkin jo muodostunut henkilöstön iskulauseeksi Salpauksessa.

Opiskelijat ovat tyytyväisiä opettajien pedagogiseen osaamiseen ja opiskelijoista välittävään työotteeseen. Henkilöstön osaamisen kehittämistä on tuettu osaamiskartoituksilla, joissa on otettu huomioon alan työelämävaatimukset. Ne käydään läpi vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Opettajien työelämävalmiuksien päivittämistä on arviointikäynnin perusteella kuitenkin syytä jatkaa.

Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö vaikutti arviointikäynnin perusteella mutkattomalta ja joustavalta. Yhteistyön lisäämistä työelämän kanssa kannattaisi kuitenkin tehostaa ainakin kalliimpien laitteiden yhteiskäytössä, sillä oppilaitoksen työympäristö ja laitekanta eivät kaikilta osin ole ajan tasalla.

Koulutuskeskus Salpauksen talous on kestäväällä pohjalla, mikä mahdollistaa toiminnan monipuolisen kehittämisen ja varautumisen tulevaisuuteen. Koulutuskeskus on vetovoimainen, ja sen julkisuuskuva on myönteinen. Salpaus on aktiivinen ja menestyvä toimija valtakunnallisessa kilpailutoiminnassa. Opiskelijat työllistyvät hyvin. Huolimatta monista hyvin toimivista asioista Salpauksella on vielä parannettavaa keskeisten tulosten, kuten koulutuksen läpäisyn ja keskeyttämistä ehkäisevien keinojen kehittämisessä.

Erityisteeman toteutuminen

Kilpailun erityisteemaan, yksilöllisiin oppimispolkuihin, on Koulutuskeskus Salpauksessa kiinnitetty huomiota monin tavoin. Henkilöstön osaamista nuorten ja aikuisten oppimisvaikeuksien tunnistamiseen on lisätty koulutuksen avulla. Myös henkilöstön ohjauksellisen työtteen kehittämistä on korostettu.

Opintopolkujen räätälöintiä ja varhaista puuttumista ongelmatilanteisiin on helpotettu ottamalla käyttöön sähköisiä järjestelmiä, jotka auttavat reaaliaikaisesti seuraamaan opiskelijoiden etenemistä opinnoissa ja poissaoloja. Jos opinnot uhkaavat keskeytyä tai opiskelija aikoo erota oppilaitoksesta, pyritään opiskelijalle tarjoamaan tutkinnon vaihtomahdollisuutta tai huolehtimaan muutoin opiskelijan jatkosuunnitelmista.

Yksilölliset oppimispolut ovat Salpauksessa toteutuneet hyvin erityisesti aikuisten koulutuksessa. Tutkintokohtaiset koulutusprosessit ovat toimivia ja henkilökohtaistettuja. Sen sijaan nuorisooasteen koulutuksessa oppimispolkujen tasapuolinen mahdollistaminen on vielä kehitysvaiheessa ja vaatii yhteisten toimintatapojen luomista.

LAATUPALKINTO

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (Itä-Savon koulutuskuntayhtymä)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (SAMI) on kahdeksan jäsenkunnan omistama monialainen ammatillinen oppilaitos. Oppilaitosta ylläpitää Itä-Savon koulutuskuntayhtymä (SAMIedu). Oppilaitos tarjoaa koulutusta nuorille ja aikuisille seitsemällä koulutusosalalla. Lisäksi koulutuskuntayhtymässä on aikuiskoulutus- ja työelämäpalvelut sekä oppisopimustoimisto. Vuonna 2010 opiskelijamäärä (laskennallinen, opiskelijatyöpäivistä laskettu) oli 2243, joista suurin osa eli 1483 suoritti opetussuunnitelmaperusteista tai näyttöperusteista perustutkintoa.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto on tehnyt pitkään ja järjestelmällisesti laatutyötä, jonka keskeisenä lähtökohta on pedagoginen toiminta. Koko henkilöstöä velvoittava periaate on kasvatustyön yhteisöllisyys. Pedagogisen johtamisen työkäytännöt ovat kehittämisen painopiste. Pedagogisen johtamisen tukena ovat johtotiimit, tutkintokoordinaattorit ja tutkintovastaavat. Johta-

misjärjestelmän prosessien tukena ovat lisäksi kollegiaaliset ryhmät, joiden toiminnasta on säädetty hallintosäännöllä. Henkilöstön osallisuus johtamisessa on näin virallistettu ja tehty näkyväksi. Henkilöstöstä kaikki kuuluvat kollegiaaliin ryhmiin. Kollegiaalisille ryhmille on kehitetty palkitsemisjärjestelmä, joka ottaa huomioon saadut opiskelijapalautteet. Opiskelijoiden näkemyksiä mitataan ja palautteilla on hälytys- ja kiitosrajat, joiden perusteella johdotiimi toimii.

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 alueellaan. Johto on aktiivinen aluekehittämisessä ja hyödyntää kumppanuuksia oppilaitoksen toiminnan parantamisessa. Operatiivisen johdon ja ylläpitäjän välinen yhteistyö on sujuvaa. Koulutuksen kehittämisessä hyödynnetään neuvottelukuntia ja työelämäpalautetta. Neuvottelukuntien toimintojen yhtenäistämisen on kehittämishaaste. Yhteistyö Savonlinnan Oopperajuhlien kanssa on jatkuvaa, ja siinä hyödynnetään hyvin oppilaitoksen monialaisuutta.

Kehityskeskusteluissa ja kollegiaalisissa ryhmissä kartoitetaan henkilöstön osaamistarpeet ja osaaminen. Henkilöstön mahdollisuutta osallistua koulutuksiin tuetaan käytännön järjestelyin. Opettajien kelpoisuus on hyvää tasoa. Opiskelijat ovat erittäin tyytyväisiä opettajien osaamiseen ja yhteisölliseen toimintatapaan. Opettajien työelämäjaksoja on ollut paljon. Myös ATTO -opettajat voivat kehittää osaamistaan työelämäjaksojen avulla. Työviihtyvyys on hyvä, ja Samista jäädään eläkkeelle myöhemmin kuin keskimäärin.

Toimintaa arvioidaan ja sitä parannetaan vuosittaisen arviointisuunnitelman mukaisesti. Käytössä on muun muassa kyselyt, palautteet, itsearviointi, yhteistyöoppilaitosten vertailutiedot ja erilaiset ulkoiset arvioinnit. Henkilöstön osallisuutta arviointi- ja itsearviointiprosesseihin on lisätty kollegiaalisten ryhmien kautta. Koulutuksen arviointineuvoston synteesiarvioinnissa, erityisesti opiskelijahuollossa, on saavutettu hyvät tulokset.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto on luonut koko oppilaitosta koskevat yhteiset pedagogiset linjaukset. Toimintatavoissa on kuitenkin edelleen vaihtelua. Kehittämishaasteena on opiskelijaprosessien SAMI-tasointen käytäntöjen käyttöön otto koko organisaatiossa.

Lähitulevaisuudessa erityisenä haasteena on voimakas ikäluokkien pieneneminen alueella. Ammattiopiston tulisi hyödyntää määrällistä ja laadullista ennakointitietoa nykyistä paremmin; vaihtoehtoisten skenaarioiden luominen ja johtopäätösten teko muun muassa koulutustarjonnan määrittämiseksi olisi tarpeen. Lisäksi osana strategiatyötä Venäjä-yhteistyön mahdollisuudet tulisi kartoittaa nykyistä paremmin yhdessä alueen toimijoiden kanssa.

Erityisteeman toteutuminen

Vuoden 2011 laatupalkintokilpailun erityisteemana oleva yksilölliset oppimispolut on järjestetty sekä nuorten että aikuisten tarpeet huomioon ottaen. Urapolkujärjestelmä on mahdollistanut yksilöllisten, joustavien oppimispolkujen valinnan. SAMIedu on toisen asteen koulutuksen yhteistyöhankkeen hallinnoija ja näin keskeinen toimija lukio- ja peruskouluyhteistyössä. Nivelvaiheysteistyö on aktiivista, esimerkkinä SAMI-viikko. Koulutustakuu on to-

teutunut koko ikäluokan osalta. Lukioiden ja ammattiopiston yhteistyötä yksilöllisten opintopolkujen tarjoamiseksi on strategisesti parannettu Mun Juttu -hankkeella. Opiskelijat voivat suorittaa myös osia toisista tutkinnoista ja näin koota osaamisensa tuoteperheistä. Valinnaisuus on mahdollistettu yli tutkintorajojen (esim. Marata- ja metsäala). Keskeyttäminen on vähentynyt oppilaitoksen toimenpiteiden tuloksena, esimerkiksi opiskelijoiden perehdyttämisen ja ryhmäyttämisen tehostamisen johdosta ja Majakka-pisteen perustamisen myötä.

KUNNIAMAININTA

Turun oppisopimustoimisto (Turun kaupunki)

Laatupalkintotoimikunta ehdottaa kunniamaininnan myöntämistä Turun oppisopimustoimistolle erityisteemaan liittyvistä ansioista.

Turun Oppisopimustoimisto on Turun ammatti-instituuttiin kuuluva yksikkö. Ammatillista koulutusta tarjoava Turun ammatti-instituutti vastaa oppisopimuskoulutuksen ohella nuorisoasteen ammatillisesta koulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta.

Turun oppisopimustoimisto tekee alueellaan aktiivista verkostotyötä oppisopimustoiminnan kehittämiseksi. Oppisopimustoimisto on ollut aloitteellinen tutkintokohtaisten työtehtäväkartoitusten laadinnassa. Niiden tarkoituksena on mahdollistaa yksilöllisten oppimispolkujen toteuttaminen. Yksilöllisiin osaamistarpeisiin vastaamisen menetelmiä levitetään aktiivisesti, ja oppisopimustoimiston mallin mukaisten tehtäväkartoitusten käyttö on laajentunut. Vuoden 2009 alussa alueen oppisopimustoimistot ottivat käyttöön yhteisen verkkoalustan, jonne nopeaan tahtiin lisääntyneet kartoitukset on viety. Tehtäväkartoitusrinkiin kuuluu tällä hetkellä oppisopimustoimijoita eri puolilta maata.

Turun oppisopimustoimisto on tavoitteellisesti lisännyt myös oppisopimuskoulutuksen tunnettavuutta ja saavutettavuutta alueellaan.
