

Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto – Palkitut 2000–2007

Vuosi 2007

Vuonna 2007 palkittiin Etelä-Karjalan ammattiopisto, Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto ja Keskuspuiston ammattiopisto (kunniamaininta). Alla palkintoraadin perustelut ja suluissa koulutuksen järjestäjän nimi.

Etelä-Karjalan ammattiopisto (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä)

Etelä-Karjalan ammattiopisto on vuonna 2006 uudelleen organisoitu ammattiopisto, jonka kymmenestä eri oppilaitoksesta koostunut kokonaisuus muutettiin kolmeksi alakohtaiseksi oppilaitokseksi (Palvelualojen koulu, Tekniikan koulu ja Sosiaali- ja terveysalan koulu). Opiston toimintaa on yhdistymisen jälkeen kehitetty aktiivisesti edeltäjien luomien mallien ja käytäntöjen pohjalta.

Etelä-Karjalan ammattiopiston tavoitteena on monialainen, maakunnallinen oppimiskeskus, joka kykenee tarjoamaan monipuolisia ammatillisen koulutuksen palveluja ja tuotteita asiakkailleen. Tässä toiminnassa se on osoittautunut aloitteelliseksi ja vahvaksi vaikuttajaksi. Opisto ottaa vastuuta maakunnallisesta koulutuksen kehittämisestä ja koko ikäluokan kouluttamisesta ja tekee aktiivisesti yhteistyötä laajan oppilaitosverkoston ja eri sidosryhmien, kuten työelämän kanssa. Opiston ja työelämän yhteistyö on tuottanut tehokasta ja yrityslähtöistä työpaikkaohjaajakoulutusta. Opisto on osallistunut aktiivisesti myös valtakunnalliseen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttöaineistojen kehittämiseen.

Oppilaitos on mukana myös monissa muissa kehittämis- ja yhteistyöryhmissä ja pitää yhteyttä ulkopuolisiin yhteistyökumppaneihin ja sidosryhmiin. Aktiivisesta toiminnasta esimerkkinä voisi mainita koulutuksen nivelvaiheita koskevan yhteistyön, joka sisältää myös opiskelijoiden jälkiohjauksen. Opisto tekee työtä nuorten syrjäytymisen estämiseksi toteuttamalla myös koulutustakuun periaatteita. Opiskelijoiden hyvinvointia tuetaan opiskelijatutoreiden koulutuksella ja ohjauksella. Kaiken kaikkiaan opistossa on kiinnitetty erityistä huomiota syrjäytymisen ehkäisyyn ja sitä tukeviin prosesseihin.

Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus on parantunut. Ammattiopistoon haki vuonna 2006 ensimmäisen kerran enemmän opiskelijoita kuin lukioon. Hakija-/aloituspaikkasuhde on parantunut. Opiston opiskelijat ovat menestyneet hyvin valtakunnallisissa kilpailuissa. Ammattiopisto on panostanut oppilaskunnan toimintaan. Etelä-Karjalan ammattiopiston oppilaskunta-aktiivit ovat saaneet valtakunnallisessa Nuorten Akatemian järjestämässä "Aktiivinen oppilaitos" -kilpailussa pääpalkinnon.

Toiminnan kehittämistä tukee ammattiopiston yhteinen menettelytapaohjeisto, jonka avulla systemaattista johtamisjärjestelmää on jalkautettu arkipäivän työhön. Sen mahdollistavat johdon ja henkilöstön sitoutuminen opiston tavoitteisiin, johdon ja henkilöstön yhdessä laatima toimintasuunnitelma ja palautteiden sekä erilaisten arviointien hyödyntäminen toiminnan parantamisessa. Ammattiopistolla on monipuolista näyttöä siitä, että se on järjestelmällisesti edennyt kohti asettamia tavoitteita.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto (Itä-Savon koulutuskuntayhtymä)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto on yhdeksän jäsenkunnan omistama monialainen keskisuuri ammatillinen oppilaitos. Sinne on vuosien saatossa keskitetty alueen ammatillinen toisen asteen koulutus, ja vuonna 2005 siihen liitettiin vielä Savonlinnan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston toiminnassa merkillepantavaa on sen tehokas strategiatyöskentely. Oppilaitoksen strategiaa on pystytty hyvin toteuttamaan käytännössä, ja strategian käytäntöön viemiseen on useita työvälineitä, kuten bsc-tuloskortti, TOLA (toiminnan ja laadun ohjausjärjestelmä), TOBS (henkilöstön työolobarometri), tulos- ja kehityskeskustelut ja pedagogisen johtamisen malli. Johtamisjärjestelmä näkyy henkilöstön toiminnassa, ja henkilöstö ja opiskelijat ovat hyvin sisäistäneet toimintaan liittyvät tavoitteet. Opiston yhtenäisyydestä kertoo SAMI-henkeen liittyvä voimakas tahtotila. Opisto on sisäisesti yhtenäinen. Yksikkörajoja ei arviointikäynnillä ollut havaittavissa.

Arviointikäynnillä tulivat moneen kertaan esille ns. kollegiaaliset työryhmät, joiden avulla toiminnan painopistealueiden kehittäminen ja henkilöstön koulutus on yhdistetty. Ryhmät toimivat linkkinä strategian ja yksittäisen opettajan välillä ja niiden kautta henkilöstö on sitoutunut toiminnan kehittämiseen. Eri henkilöstöryhmät on näin saatu puhaltamaan yhteen hiileen, ja henkilöstö kokee olevansa tasa-arvoinen. Kollegiaaliset ryhmät tunnetaan myös opiskelijoiden keskuudessa. Johtamisjärjestelmän sisään rakennettu pedagogisen johtamisen malli on tuottanut hyviä tuloksia, jotka näkyvät muun ohessa myös työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston oppimisen näkemys perustuu opiskelijalähtöiseen toimintaan. Opisto huolehtii siitä, että erityisopiskelijat tai syrjäytymisvaarassa olevat opiskelijat saavat tarvitsemansa tuen. Tukeakseen opiskelijoiden hyvinvointia oppilaitos on ennakkoluulottomasti hakeutunut uudenlaiseen yhteistyöhön esimerkiksi seurakunnan kanssa. Yhteistyön tuloksena syntynyt ns. ammattistartti on auttanut opiskelijoita sopeutumaan oppilaitokseen ja lisännyt heidän vuorovaikutus- ym. taitojaan. Opintojen keskeytymisprosentti on saatu pieneneväksi.

Kilpailun erityisteema, ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa, on saanut keskeisen roolin oppilaitoksen toiminnassa. Se on yksi opiston ydinprosesseja, joka ulottuu näyttöjä vastaan ottavien elinten koulutukseen ja työpaikoille laadittuihin oppaisiin ja muihin aineistoihin. Näyttötilanteet konkretisoituvat toistaiseksi tosin liiaksi tilannenäyttöinä, vaikka lähtökohtana ovat prosessinäytöt. Näyttöjä pidettiin liian helppoina, ja siksi niistä olisi tarkoituksenmukaista tehdä nykyistä vaativampia.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto osallistuu aktiivisesti alueen ja yritysten toiminnan kehittämiseen ja se on maakunnallinen vaikuttaja. Opistolla on toimialaraateja, joilla on keskeinen rooli laadullisessa ennakkoinnissa. Niiden avulla suunnitellaan aloituspaikkojen jako koulutuksen järjestäjittäin. Samin yhteiskunnallinen vastuunotto on alueella tunnustettu, ja oppilaitoksen vetovoimaisuus on lisääntynyt.

Kunniamaininta: Keskuspuiston ammattiopisto, tutkintokoulutus (Invalidisäätiö ORTON)

Keskuspuiston ammattiopiston kilpailuhakemus kohdistui tutkintokoulutukseen. Opistolla on monia vahvuuksia, mutta laatupalkintotoimikunta katsoi, ettei oppilaitoksen kokonaislaatu vielä riitä laatupalkinnon perusteluksi. Kilpailun tämänvuotiseen erityisteemaan liittyvät asiat kuitenkin tulevat oppilaitoksessa erinomaisesti hoidetuiksi, ja siksi laatupalkintotoimikunta ehdottaa opistolle kunniamainintaa.

Ammattiopiston keskeiset vahvuudet tulevat esille opiskelijan kohtaamisessa. Opistolla on vahva, opiskelijalähtöinen arvopohja. Erinomaisesti hoidettu opetus- ja ohjaustyö näkyy opiskelijoiden hyvinä tuloksina. Erityisopiskelijoiksi opiston opiskelijat työllistyvät hyvin, ja monille opiskelijoille oppilaitos on ollut henkilökohtainen pelastus. Opiston prosesseissa korostuu pedagoginen näkökulma. Esimerkkinä erittäin hyvin toimivasta prosessista voi mainita HOJKS:in.

Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen opisto on antanut merkittävän panoksen. Näyttöjen kehittämisprosessi on saanut opiskelijoilta myönteistä palautetta. Näyttöjä varten on laadittu hyvä ohjeistus (muun muassa Valmis näyttöön! -kirjanen), joissa erityisopiskelijat on otettu hyvin

huomioon. Informaatiota on annettu myös opettajille ja työelämälle. Näyttöihin liittyvät kumppanuussuhteet ja systematiikka toimivat. Oppilaitos on huolehtinut myös työssäoppimiseen liittyvän yhteistyön hyvin. Työssäoppimisen toteutuksessa on mukana noin 50 yritystä.

Keskuspuiston ammattiopisto on erityisosaaja, joka toimii projektiansa kautta ammatillisen erityisopetuksen kehittäjänä alueellisesti. Oppilaitos on myös valtakunnallinen vaikuttaja, mikä näkyy esimerkiksi aspergerin, autismin ja mielenterveysasioiden asiantuntijuutena. Opisto on tiedostanut yhteiskunnallisen tehtävänsä, ja sen henkilöstöä kannustetaan toimimaan valtakunnallisina asiantuntijoina.

Vuosi 2006

Vuonna 2006 palkittiin Lapin ammattiopisto ja Turun Oppisopimustoimisto. Alla palkintoraadin perustelut ja suluissa koulutuksen järjestäjän nimi.

Lapin ammattiopisto, hyvinvointiala (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä)

Lapin ammattiopiston hyvinvointialan yksikkö on entinen Rovaniemen sosiaali- ja terveysalan oppilaitos. Nykyisellään se on osa Rovaniemen koulutuskuntayhtymän hallinnoimaa, vuoden 2006 alussa toimintansa aloittanutta Lapin ammattiopistoa. Yksikön opiskelijamäärä on hieman yli 400 ja henkilöstömäärä noin 80.

Lapin ammattiopiston hyvinvointiala ja sen edeltäjä ovat tehneet tavoitteellista ja pitkäjänteistä kehittämistyötä jo usean vuoden ajan. Laatutyöstä on tullut kiinteä osa arjen toimintaa. Prosessien kuvaukset ja toimintaohjeet tukevat ja ohjaavat arkipäivän työskentelyä, ja asiakaslähtöisyys viestittyy monin eri tavoin toiminnassa. Toiminnan laadun arviointi on monipuolista: arviointitietoa hankitaan kyselyillä, itsearvioinnilla, kokonaistoimivuuskartoituksen sekä ulkoisen arvioinnin avulla, ja näin saatua tietoa on hyödynnetty toiminnan parantamisessa. Laatuajattelu on onnistuttu juurruttamaan osaksi opiston toimintatapaa, mikä näkyy muun muassa opiston asiakirjoissa. Hyvinvointiala on ollut laadun kehittämisen edelläkävijä Lapin ammattiopistossa.

Oppilaitos on asettanut toiminnalleen tarkoituksenmukaisia, asiakaslähtöisiä tavoitteita, joiden toteuttamiseen johto ja henkilöstö ovat sitoutuneet. Oppilaitos etenee määrätietoisesti asetettujen tavoitteiden suuntaisesti ja on saavuttanut asettamiaan tavoitteita. Ensisijaisten hakijoiden määrä on lähes kolminkertainen aloituspaikkoihin verrattuna, opiskelijatytyväisyys on kasvanut, samoin opiskelijoiden antama arvosana koulutukselle. Oppilaitoksella on hyvä maine ja oppilaitos on haluttu yhteistyökumppani. Oppilaitos on lisäksi vahva alueellinen vaikuttaja. Oppilaitoksella on monipuoliset kansainväliset yhteistyösuhteet.

Lapin ammattiopiston hyvinvointialalla on käytössään innovatiiviseksi luonnehdittava, yhdessä työelämän kanssa kehitetty virtuaalinen sairaalaympäristö, jossa mukana on myös muita oppilaitoksia. Opiskelijoille on järjestetty muutoinkin hyvät etä- ja verkko-opiskelumahdollisuudet. Hyviä esimerkkejä ovat muun muassa Enontekiön koulutusmalli, jossa opiskelijat voivat suorittaa ensimmäisen vuoden opinnot kotipaikkakunnallaan. Yhteistyöllä ammattikorkeakoulun kanssa on voitu osaltaan varmistaa ajanmukaiset tilat ja laitteet sekä kirjastopalvelut.

Tämän vuoden teema, ammattiopistojen johtaminen ja opetushenkilöstön osaamisen vahvistaminen, näyttäytyy opiston toiminnassa positiivisessa valossa. Hyvinvointialalle on laadittu henkilöstöstrategia, johon pohjautuvaan henkilöstötyön ohjelmaan koko henkilöstö on osallistunut. Koulutuslalle on laadittu yksikkö- ja henkilökohtaiset osaamisprofiilit, ja kukin työntekijä tekee henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman. Uusille työntekijöille on laadittu perehdyttämisohjelma ja

kullekin on nimetty mentorit, jotka auttavat ja ohjaavat uutta työntekijää. Johto käy monin tavoin avointa vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Henkilöstön kehittämistä ja työhyvinvoinnin edistämistä on tuettu ohjaamalla niihin hyvin resursseja. Toimintojen järjestämistä tiimiorganisaation kautta on tuettu koulutuksella, ja tiimien toimivuus on arviointien mukaan kehittynyt pääosin myönteisesti.

Henkilöstöön liittyvän toiminnan seuranta ja arviointi on monipuolista ja järjestelmällistä. Opettajien ja tukihenkilöiden muodollinen kelpoisuus on hyvällä tasolla, vaikka muodollisesti pätevien opettajien määrälle asetettua tavoitetta ei ole vielä saavutettu. Myös johto kehittää johtamisvalmiuksia aktiivisesti ja näyttää esimerkkiä muulle henkilöstölle.

Turun Oppisopimustoimisto (Turun kaupunki)

Turun Oppisopimustoimisto on osa Turun ammatti-instituutin viidestä tulosalueesta (hallinnon ja kehittämisen tulosalue). Sen palveluksessa on yhdeksän henkilöä. Oppisopimuskoulutus kattaa kaikki opetusministeriön hyväksymät ammatilliset perustutkinnot ja tämän kilpailun ulkopuolella olevat ammattitutkintolain mukaan vahvistetun tutkintorakenteen mukaiset ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Toimiston toimintaympäristönä on Turun työssäkäyntialue.

Turun Oppisopimustoimiston laatutyö on hyvällä alulla. Toimisto on kehittänyt tavoitteellisesti toimintatapojaan, joiden avulla koko henkilöstö osallistuu toiminnan kehittämiseen. Oppisopimustoimistolla on käytössään arvioinnin ja parantamisen välineitä, kuten esimerkiksi itsearviointi, työtyytyväisyyskysely ja tuloskortti. Viime mainittu on kyetty viemään käytännön työkaluksi osaksi jokaisen henkilön työtä. Oppisopimustoimiston tuloskortissa tavoitteet on vastuutettu henkilötasolle asti, ja niiden toteutumista seurataan kuukausittain. Suorituskyvyn seurantajärjestelmä ei kuitenkaan kaikilta osin ole kattava eikä tulostiedoista esitetä pitemmän ajan trendejä. Systemaattinen toiminnan vertailu on vielä vähäistä.

Oppisopimustoimiston ilmapiiri on hyvä ja henkilöstöä kannustetaan toiminnan kehittämiseen. Oppisopimustoimistossa on avoin ja osallistumista tukeva ilmapiiri, mikä vahvistaa työhön motivoitumista. Tilajärjestelyin on tuettu henkilöstön vuorovaikutusta, avointa johtamistapaa sekä yhteistyötä sidosryhmien kanssa. Oppisopimustoimistolla on luontevaa ja välitöntä kanssakäymistä kumppanien kanssa, ja ratkaisuja kumppanien tarpeisiin vastaamiseksi haetaan aktiivisesti. Yhteistyösopimuksia on solmittu, ja alueen koulutustarpeisiin pyritään tehokkaasti vastaamaan.

Esimerkillistä on myös ennakkoiva työote ja tuotteistaminen. Koulutukset tuotteistetaan yhdessä yhteistyöverkoston kanssa. Palvelujen tuotteistamisella asiakkaille rakennetaan etukäteen suunniteltuja koulutusratkaisuja. Verkostoyhteistyö, tuotteistaminen ja etukäteistyö mahdollistavat myös tehokkaan viestinnän ja laadukkaat neuvontapalvelut.

Tämän vuoden kilpailuteemassa kiinnitetään huomiota johtamisen ja henkilöstön osaamisen vahvistamiseen. Tähän liittyvät myös toimivat työelämäyhteydet, joista on esimerkkinä oppisopimustoimiston laaja kumppanuusverkosto. Oppisopimustoimisto tuottaa palvelujaan vuorovaikutuksessa asiakkaiden, kuten työelämän ja opiskelijoiden, kanssa. Verkostoitumisesta alueella on yhtenä esimerkkinä neuvottelukunta, jossa ovat edustettuina muun muassa alueen elinkeinoelämä ja työvoimahallinto. Toiminnan parantamisessa hyödynnetään työelämältä ja opiskelijoilta kerättäviä palautteita.

Oppisopimustoimiston henkilöstön kehittäminen perustuu kehittämiskeskusteluihin, joissa keskustellaan kehittämiseen liittyvistä tavoitteista ja kehittämisen vuosittaisista painopisteistä. Henkilöstön osaamistarvekartoitus ja henkilöstön henkilökohtaiset pidemmän tähtäyksen kehittämissuunnitelmat kuitenkin puuttuvat. Kehittämiskeskustelukäytäntöä kehitetään edelleen, ja sitä ollaan linkittämässä yhteen tuloskortin kanssa. Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää osaamistaan osallistumalla erilaisiin kehittämishankkeisiin. Henkilöstön osaamisen kehittämisessä kannattaisi kuitenkin nykyistä enemmän hyödyntää henkilöstön jalkautumista työelämään.

Oppisopimustoimiston toiminnan luonne on ennakoivaa. Toimintatapa on lisännyt oppisopimustoiminnan vaikuttavuutta. Toimiston solmimien oppisopimuskoulutussopimusten ja sen yhteistyökumppaneina olevien oppisopimus-työnantajien (ja -yritysten) määrä ovat lisääntyneet viime vuosina. Joidenkin mittareiden perusteella toimistolla on näyttöä myönteisestä kehityksestä useammalta vuodelta. Opiskelijat ja yhteistyökumppanit ovat tyytyväisiä oppisopimustoimiston toimintaan. Turun oppisopimustoimiston kannattaisi levittää hyviä käytäntöjään tehokkaammin kuin se nyt tekee.

Vuosi 2005

Vuonna 2005 palkittiin Helsingin Diakoniaopisto ja Forssan ammatti-instituutti. Alla palkintoraadin perustelut ja suluissa koulutuksen järjestäjän nimi.

Helsingin Diakoniaopisto (Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö)

Helsingin Diakoniaopistolla on takanaan pitkä historia. Helsingin Diakonissalaitoksen säätiön jo vuonna 1867 aloittama koulutus on eri laajuudessaan jatkunut aina tähän päivään saakka. Vuonna 1969 oppilaitoskokonaisuus sai nykyisen nimensä. Opiskelijoita ammatillisessa peruskoulutuksessa on nykyisellään noin 600.

Helsingin Diakoniaopiston laatutyö perustuu vahvasti omiin, hyviksi todettuihin käytäntöihin. Opistolla on selkeä arvopohja, joka heijastuu sen kaikkeen toimintaan. Koulutuksen järjestäjänä toimivalla säätiöllä ja opiston johdolla on yhteinen näkemys oppilaitoksen tehtävästä ja suunnasta, ja se konkretisoituu hyvin käytännön toiminnassa. Tunnusomaista oppilaitoksen toiminnalle on, että se hakee aktiivisesti uusia ratkaisuja toimintaympäristöstä nouseviin haasteisiin. Dynaaminen kehittämistoiminta tulee näkyviin monina erilaisille oppijoille tarjottuina koulutuspalveluina. Oppilaitoksen kehittämistoiminnan mahdollistaa muun ohessa se, että omat toimintaprosessit on tunnistettu ja niitä on kehitetty tukemaan opiston ydintehtäviä. Myös opiskelijat tuntevat omat oppimisprosessinsa.

Oppilaitoksen voimavara vahvan arvotaustan lisäksi on sen henkilöstö, joka on sitoutunut oppilaitoksen arvojen mukaiseen toimintaan ja sen jatkuvaan kehittämiseen. Henkilöstöllä on vankka kokemus erilaisten oppijoiden opetuksesta, ja sitä kannustetaan osaamisen edelleen kehittämiseen hyvillä koulutusmahdollisuuksilla. Osaamisen jakamiseen oppilaitoksen sisällä ja myös oppilaitoksen ulkopuolelle kannattaisi kuitenkin nykyistä enemmän kiinnittää huomiota. Oppilaitos ei jaa erilaisten oppijoiden kohtaamiseen liittyvää asiantuntijuuttaan eikä levitä erityisosaamistaan siinä määrin kuin se olisi mahdollista. Kumppanuussuhteisiin liittyvästä tiivistä yhteistyöstä se saattaisi hyötyä myös itse.

Helsingin Diakoniaopiston toimintaan liittyvät hyvin läheisesti kilpailuteemana oleva erilaiset oppijat. Oppilaitoksella on paljon koulutustarjontaa sellaisille opiskelijaryhmille, joiden kouluttautumiseen liittyy normaalia suurempia haasteita. Esimerkkinä tällaisista ovat maahanmuuttajat erilaisine kulttuuritaustoineen sekä muut joko terveydentilansa tai sosiaalisesti vaikean asemansa vuoksi haasteelliset opiskelijaryhmät. Oppilaitos on tehtävänsä hoitaessaan luonut itselleen vakiintuneen työssäoppimisverkoston, millä on ollut vaikutusta työssäoppimisen onnistuneeseen toteutumiseen. Opistosta valmistuvat opiskelijat ovatkin hyvien työelämävalmiuksiensa vuoksi työmarkkinoilla haluttuja. Oppilaitoksella on vaativan ja arvostetun

oppilaitoksen maine. Myös muiden sidosryhmien kanssa tehty työ on tuottanut opiskelijoita hyödyttäviä tuloksia.

Opiston selkeä profiloituminen erilaisten oppijoiden oppilaitokseksi on vaatinut toimivan tukiverkoston rakentamisen. Oppilaitos on aktiivisesti toteuttanut monia opiskelijoiden tukemiseen tähtääviä hankkeita, joiden tuloksia on pystytty vakiinnuttamaan hyvin. Funtsi on avoin oppimisen tukipiste niille opiskelijoille, joiden opintopolku on ollut vaarassa keskeytyä. Funtsin avulla opiskelijoiden negatiivinen keskeyttäminen on saatu laskusuuntaan. Muista opiskelijälähtöisistä toiminnoista esimerkkinä ovat opiskelijafoorumit, jonne kaikki halukkaat voivat tulla puhumaan itseään kiinnostavista asioista. Tukitoimien rinnalla opiston kannattaisi erityisteeman mukaisesti kiinnittää huomiota myös niihin opiskelijoihin, joilla on kapasiteettia huippusuorituksiin.

Oppilaitos on saavuttanut myönteistä kehitystä useilla arviointialueilla. Laatutyön systematisoimiseksi oppilaitoksen kannattaisi kuitenkin vielä nykyistä enemmän kiinnittää huomiota tavoitteiden asettamiseen, strategioiden ja prosessien viemiseen käytäntöön sekä tulos- ja vertailutiedon tehokkaampaan hyödyntämiseen. Mainittujen asioiden seuraaminen ja arviointi antaisivat oppilaitokselle vankemman perustan toimintansa edelleen kehittämiseen.

Forssan ammatti-instituutti (Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä)

Forssan ammatti-instituutti on monialainen, kuusi koulutusala käsittävä, noin 900 opiskelijan oppilaitos. Se muodostettiin vuonna 1994 viidestä, erillisinä oppilaitoksina toimineista oppilaitoksista. Forssan ammatti-instituutin hakemus koskee kahta koulutusala, tekniikkaa ja liikennettä sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Forssan ammatti-instituutilla on pitkäaikaista kokemusta laatutyöstä. Se on ollut vaikuttavaa ja näkyy toiminnassa monin tavoin. Oppilaitoksen toimintojen sisään on systemaattisen laatutyön avulla saatu rakennetuksi laadun arviointiin soveltuvat omat toimintamallit. Asiakirjat ja toimintaohjeet ovat selkeitä, ja ne ovat henkilöstön tiedossa ja nähtävissä oppilaitoksen intranetissä. Oppilaitos kehittää toimintaansa määrätietoisesti, ja se tulee näkyviin selkeästi siinä, miten tavoitteita asetetaan ja miten niiden toteutumista seurataan. Tavoiteasettelu kaipaa kuitenkin monipuolistamista ja mitattavuuden lisäämistä, esimerkkinä talouden tunnusluvut. Oppilaitoksella on näyttöä toiminnan myönteisestä kehittämisestä, johon ovat muun ohella vaikuttaneet aktiivinen asiakaspalautteisiin reagoiminen ja vertailutiedon hyödyntäminen. Benchmarking-toimintaa kannattaisi kuitenkin vielä tehostaa esimerkiksi strategiaprosessin kehittämisessä ja suorituskykytulosten arvioinnissa.

Tämän vuoden kilpailuteema, erilaiset oppijat ammatillisessa koulutuksessa, on otettu oppilaitoksessa hyvin huomioon. Hakemuksessaan oppilaitos perustelee laatupalkinnon myöntämistä kahdelle koulutusosalalleen juuri siksi, että näillä aloilla on opiskelijoiden yksilöllisten oppimismahdollisuuksien parantamiseksi tehty jo vuosia paljon kehitystyötä. Erityisopetuksen tavoitteellisesta kehittämisestä kertovat myös erityisopetuksen kehittämisstrategian laatiminen ja opettajien erityispedagogisen koulutuksen tukeminen.

Erityisopiskelijoilla on oppilaitoksessa toimiva tukiverkko, johon kuuluvat muun muassa hyvin hoidetut HOJKS-asiat, opiskelun alussa toteutettavat lähtötasotestit ja tukiopeus sekä korkea lähiopetuksen määrä. Erilaiset oppijat –teema näyttäytyy myös lahjakkaiden opiskelijoiden tukemisena niin, että oppimisympäristöt ja laitteet mahdollistavat hyvin heidän

opiskelukapasiteettinsa hyödyntämisen ja myös niin, että oppilaitos tukee lahjakkaiden opiskelijoiden kilpailutoimintaan osallistumista. Hyvin toteutuvaa asiakaslähtöisyyttä tulisi lisätä myös muissa opiskelijoihin liittyvissä asioissa; oppilaskuntatoiminnan kehittäminen lisäisi nykyistä paremmin opiskelijoiden muodollisia vaikuttamismahdollisuuksia.

Oppilaitos on osoittanut hyvää näyttöä myös toisen kilpailuteeman, ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden, osalta. Forssan ammatti-instituutti on alueensa johtava ammatillinen oppilaitos, jolla on monipuolinen koulutustarjonta ja hyvä maine. Oppilaitoksella on kuitenkin vetovoimaisuuden systemaattisessa kasvattamisessa vielä kehitettävää erityisesti perusopetuksen suunnassa, vaikka oppilaitos jo onkin kiinnittänyt huomiota julkisuuskuvansa.

Forssan ammatti-instituutin vahvuuksista ovat mainitsemisen arvoisia myös työelämäyhteydet, joiden ansiosta työpaikkaohjaajien koulutus toteutuu 100-prosenttisesti. Myös sovellettavat työssäoppimiskäytännöt tukevat erinomaisesti opiskelijoiden työssäoppimisen toteutumista. Vahvuuksiin kuuluvat myös arvioinnissa selkeästi esiin tulleet oppilaitoksen avoin ilmapiiri ja hyvä yhteishenki samoin kuin luottamus oppilaitoksen johtoon ja koko henkilöstön vahva sitoutuminen oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen.

Vuosi 2004

Suomen Liikemiesten Kauppaopisto – Atk-Instituutti
Ravintolakoulu Perho
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

Vuosi 2003

Salon kaupan ja terveyden ammattiopisto (Salon ammattiopisto)
Lappeenrannan ammattikoulu
Kainuun ammatti-instituutti
Savonlinnan ammatti-instituutti

Vuosi 2001 (jaettu vuonna 2002)

Ammatti - Instituutti lisakki
Tampereen ammattiopisto (kunniamaininta)
Turun ammattiopistosäätiö (kunniamaininta)

Vuosi 2000 (jaettu vuonna 2001)

Ravintolakoulu Perho
Pohjois-Pohjanmaan ammattioppilaitos (kunniamaininta)
Keskuspuiston ammattiopisto (kunniamaininta)