

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN LAADUNHALLINTAJÄRJESTELMIEN ARVIOINTI 2021-2022 – KEHITTÄMISWEBINAARIT ITSEARVIOINNIN TULOSTEN SYVENTÄMISEKSI

Yhteenveto webinaarien ryhmätyöskentelyistä

Ilmiö 1. Tulosten mukaan laadunhallinta on pysynyt hyvällä tasolla. Myönteistä kehitystä monilla osa-alueilla edellisiin arviointeihin nähden.

Kehittämisenwebinaari 12.10.2021

"Reformin vaikutus laadunhallinnan kehitykseen?"

- On vaikuttanut yhdenmukaiseen toimintaan mutta onko se reformin ansiota vai olisiko tapahtunut muutenkin?
- Yhteishankkeiden kautta on vaikuttanut, kun tuli yhteinen foorumi kehittää. Reformin jalkauttamisen hankkeet vaikuttivat ja veivät eteenpäin.
- Reformi vaikutti eniten nuorten puolelle. Toi täsmällisempää struktuuria, johtaminen helpottunut.
- Reformi tarkensi asetuksen avulla toimintaa, johtamisen kannalta tarkkaa, mitä pitää olla milloinkin.
- Rahoitusleikkaukset ovat pakottaneet "leenaamaan" toimintaa.
- ISO9001 mukana ollut jo systemaattiset menettelyt, hankkeet olleet merkittävässä roolissa.
- Yksi ylläpidettävä järjestelmä on resurssitehokkaampaa.
- Palvelumuotoilu lean-menetelmällä.
- Kulttuurissa on vielä eriyttävää ajattelua nuorten ja aikuisten välillä.
- Esim. Hoksin ja osaamisen arvioinnin laadullinen sisältö täytyy tarkastella vielä erikseen.

"Miten ammatillisen osaamisen tasoa voitaisiin nostaa laadunhallinnan avulla?"

- Sisäisillä auditoinneilla ja niiden konsensuskeskusteluilla saadaan selville osaamistarpeita.
- Systemaattinen yhteydenpito työelämään varmistaa, että tiedämme, mitä työelämän tarpeet ovat.
- Oppimistulosten arvioinnilla ja seurannalla voidaan selvittää, millaisilla arvosanoilla opiskelijat suorittavat, ja sen perusteella voidaan arvioida, millaista ohjaus on.
- Palautteita hyödynnetään, vaikuttavuusmittareita kehitetty. On selkeytetty asioita niin pitkälle kuin mahdollista, opiskelijan kieli, henkilöstön kieli, ministeriön kieli. Yhtenäistetään prosesseja. Yhteistyössä havainnointi, muutos on aina häiriö olemassa olevaan tilanteeseen. Jos ihminen pääsee

vaikuttamaan muutoksen, hyväksyminen on suurempaa. Dialogisuus kaikessa on tärkeä (strategiatyö) tuo sen, että pystytään palvelemaan opiskelijaa mahdollisimman hyvin.

- Systemaattiset menettelytavat työpaikkaohjaajien kouluttamiseen, lisää osaamista. Miten kehitetään työelämästä tulevien arviointiosaamista.
- Sisäiset foorumit yhtenäisten toimintatapojen varmistamiseksi.
- Yhteiset kokoontumiset myös työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden kanssa, teams tuonut palaverit helpommiksi järjestää.
- Dialogisuus lisää sitoutumista yhteisiin toimintatapoihin ja helpottaa asioiden jalkatamista.
- Järjestelmään on määritelty laatutavoitteet ja vaatimustasot opetukselle. Esim. sähköisille oppimislustoille määritelty laatukselle. Seurataan kurssien arviointeja laatukselle näkökulmasta.
- Miten hyvin hyödynnämme ennakoitietoa, miten hyvin pystymme sitä käyttämään tulevaisuuden koulutustarpeiden suunnittelussa.

Kehittämiswebinaari 14.10.2021

Reformin vaikutus

- Laadunhallinnan strategia tuonut raamit.
- Rahoitusjärjestelmä, uudet mittarit.
- Muutokset, laadunhallinnan on ollut sopeuduttava.
- Muutokset auttavat kehittämään laadunhallintaa osana johtamisjärjestelmää.
- Ennakointi ja muutoskyvykyys kehittynyt.
- Organisaatioiden muutoskyvykyys kehittynyt.
- Optimointi ja ennakointityötä tehty.
- Tuettu hankkeilla ja muulla kehittämisellä.
- Hanke- työskentelyissä mukana oleminen ja kehittäminen. Hanketyön kautta saatavat lisäresurssit.
- Arki, johtaminen, laatu - miten saadaan leikkaamaan koko organisaatio/läpileikkaus organisaatiossa.
- Perustyö ei ole muuttunut, vahvistanut osaamista esim. henk.koht. suunnittelussa.
- Johtamisjärjestelmän integrointi ja tiedolla johtamista parannettu reformin myötä/kehitetty.
- Jaettu tieto saatavilla, benchmarkkaus lisännyt osaamista - laatukselle muuttunut ja vertaisarviointi vie asioita eteen päin.
- Yritysten kanssa vertaisarviointeja, laajemmin arviointeja työelämän kanssa.
- Välineiden kehittäminen harkitumpaa, yhteiskehittäminen esim. laatumittarit.
- Verkostot arvokkaita.
- Osaamisen tason nostaminen laadunhallinnan osalta
- Hanketori/hankekahvit.

” Miten ammatillisen osaamisen tasoa voitaisiin nostaa laadunhallinen avulla?

- Ajantasainen ja hyvä osaaminen työelämään. Sidosryhmät mukaan. -> tiedolla johtaminen. johtamisjärjestelmä ja sidosryhmät yhteistyössä. Vastavuoroisuus, vin vin.
- Osaamisen tason määrittäminen ja arviointi?
- Rajapinnan tärkeys, A ja O.
- Ohjausta työelämään, yhteistyö. Oppilaitostason yhteiset toimintatasot.
- Työelämäpalautteen saaminen yhteistyön kehittämiseksi.

Kehittämiswebinaari 26.10.2021

Reformin vaikutus

- Reformi myös helpotti/selkeytti tavoitteita ammatilliselta koulutukselta.
- Tutkinnon perusteet = laadullinen viitekehys
- Lainsäädäntö ohjaa laatua(?)
- Laatuhankeet!
- Laadunhallintaa ei tehdä sen vuoksi että sitä vain PITÄÄ tehdälopputulos ratkaisee!
- Laadunhallinta on irrallaan arjesta!; "lymyilee intrassa" ;)
- Laatujärjestelmän viitekehys vapauttaa energiaa ydinasian hoitamiseen!
- Jatkuvan kehittymisen kehä pysyy hallinnassa; vaihteluväli kapeammaksi! = parantaa laatua!
- Iso toimintakulttuurillinen asia (Ilmiö2. liittyen)
- Miten pidetään toiminta riittävän yksinkertaisena ja laadukkaana? Keskitytään oleelliseen eli pidetään riittävän yksinkertaisena! Valta, vastuu ja vapaus koulutuksenjärjestäjälle. (Reformin myötä)
- Aikuiskoulutus meidän järjestelmässä on liian pirstaleinen!
- Ammatillinen täydennyskoulutus on hieman jäänyt "jalkoihin". Hankkeet keskittyvät perustutkintoihin(?)
- Jatkuva oppiminen pitäisi liittää osaksi aikuiskoulutusta...

Miten ammatillisen osaamisen tasoa voitaisiin nostaa laadunhallinnan avulla?

- ☒ - Yhä vahvempi yhteistyö työelämän kanssa!

Ilmiö 2. Järjestäjien väliset erot laadunhallinnassa ennallaan

Kehittämiswebinaari 12.10.2021

Mistä erot johtuvat?

- Vaikuttaako eroihin esim. eri kokoiset koulutuksen järjestäjät?
- Erilaiset resurssit myös verkostoissa. Osallistuminen kuitenkin samansuuntaista.
- Verkostotyön rahoittaminen päättyy - vaikutukset laatutyöhön?
 - Jatkuuko verkostoyhteistyö?
 - Kasvaako erot esim. eri kokoisten koulutuksen järjestäjien välillä
- Laatutyö omassa organisaatiossa verkostosta huolimatta tai sen lisäksi merkityksellistä. Kyse johtamisesta.
- Muutokset fuusioiden osalta vaikuttanee. Vuonna 2015 on vastattu eri koulutuksen järjestäjän osalta. Vertailussa on huomioitu vain 2015 olemassa olleet vuonna 2021 olemassa oleviin. (Kommentti: tässä viitataan vuoden 2015 arvioinnissa mukana olleisiin järjestäjiin)
- Organisaation sisällä tapahtuneita muutoksia? Merkittävintä tapahtunut kehitys.
- Jatkuva muutos
 - "Reformi on tuonut jämäkkyyttä laatuun mutta pienillä toimijoilla rajalliset resurssit kehittämiseen. Myös palvelujen rajallisuus. Isoilla toimijoilla tasalaatuisuus on haaste esim. monta toimipistettä.
- Reformin vaikutukset
 - toiminnan luonne ja siinä tapahtuneet muutokset, esim. mittarit; amispalaute
 - arjessa tapahtuneet muutokset - vaikutus laatutyöhön
 - resurssit: opettajuuden muutos: perustehtävä vie arjessa aikaa esim. kehittämistyön sijaan ei ole seuranta muutosten vaikutuksista 2015 vs. 2021 - KARVI: ei merkittäviä muutoksia

Keinot erojen kaventamiseen

- Yhtenäinen mittaristo
 - Mitattaisiin samoja asioita oppilaitosten koko huomioiden. OPH:n luoma yhdenmukainen laatumittaristo toimijoille.
- Ulkoinen ohjaus laatujärjestelmiä auditoimalla niin Karvin kuin sertifiointiyriyten kautta.

Kehittämiswebinaari 14.10.2021

Mistä erot johtuvat?

- Laatutyön historia on erilainen eri oppilaitoksissa.
- Painoarvot erilaiset laatutyöhön suhtautumisessa. Miten laatu kulttuuri näkyy oppilaitoksessa -> erilaiset näkemykset siitä, mikä on laadunhallinnassa tärkeää. Laatu kulttuuria tulee organisaatiossa rakentaa yhdessä, jotta erilaiset näkökulmat tulevat huomioiduksi laadunhallinnassa.

- Laadunhallinnan organisointi ja resurssointi -> laadunhallintaan tulee kohdentaa resursseja ja laadunhallintaan on panostaa, jotta saadaan tavoitteellinen laadunhallinta.
- Ylimmän johdon on oltava sitoutunut laadunhallintaan.
- Laatutyö on osa toimintajärjestelmää.
- Vähäinen henkilöstövaihtuvuus voi olla syynä siihen, että laadunhallinnan käytännöissä on vain vähäisiä muutoksia ja kehittymistä.

Kehittämisenwebinaari 26.10.2021

Mistä erot johtuvat?

- "Laatutyössä pidemmällä olevat arvioivat itseään kriittisemmin kuin laatutyötä vähemmän tehneet
- Reformin toimeenpano saattoi jopa jarruttaa laadunhallinnan kehittämistä
- Ulkoisia auditointeja ei tehty lainkaan, olisi voinut selittää koulutuksen järjestäjien välisiä eroja?
- Tehtiinkö edellisen arvioinnin jälkeen aidosti vaikuttavia kehittämistoimia?
- Voisiko koulutuksen järjestäjiltä pyytää jonkinlaista dokumentaatiota tms. jolla varmentaa itsearviointien tuloksia.

"

Ilmiö 3. Laadunhallinta on vielä osin irrallaan johtamisjärjestelmästä

Kehittämiswebinaari 12.10.2021

Selittäviä tekijöitä

- Organisaation koko ja laadunkehittämisen historian pituus näkyvät: isompi koko ja pitkä historia vaikuttavat positiivisesti
- Isoilla organisaatioilla on enemmän resursseja laadunkehittämiseen
- Laatuun ja laadunhallintaan liittyvä ymmärrys ja osaaminen on vielä vaillinaista; laatu koetaan käsitteellisesti vaikeaksi
- Sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin ja toimintatapoihin sekä niiden arkeen vieminen on vielä osin puutteellista

Millä asiaa voidaan parantaa?

- "Vähemmän kehittyneet" organisaatiot voivat laadunkehittämisverkostoiden kautta kehittää laadunhallintaansa; oppivat toisilta jne.
- Isot organisaatiot jakavat pienemmille organisaatioille kehittämiään toimintatapoja ym.
- Johdon ymmärryksen lisääminen: mikä on heidän roolinsa ja tehtävänsä laadun kehittämisessä ja erityisesti varmistamisessa
- Laadunhallintaa liittyvät terminologian arkipäiväistäminen (suomentaminen opiskelijoiden, henkilöstön kielelle): mistä on kyse
- Innostus, innostus, innostus

Kehittämiswebinaari 14.10.2021

Selittäviä tekijöitä

- Laadunhallintaan kannattaisi olla nimetty vastuuhenkilö tai koordinaattori. Toisaalta "laatuvaatava" tms. nimike voi käytännössä olla "ulkopuolinen" johdon toiminnasta. Vaikka laatu on "jokaisen oma asia", sitäkin toimintaa pitää johtaa. Johdon asenne laatutyötä kohtaan.
- Plan-Do-Act-Check aidosti käyttöön kaikessa. Esim. nimettyjen prosessinomistajien pitäisi kantaa vastuunsa ja seurata, arvioida ja kehittää toimintaa ja prosessikuvauksia. Nyt on kärjistetyksi sanottuna ennemminkin sellainen asenne, että riittää, kun ne on tehty v. 2018.
- Asiakaslähtöisyys/käyttäjävälisyys kaikkiin kuvauksiin. Kaaviot eivät välttämättä helposti aukea kohderyhmälle. Hyvin tehty ja ajan tasalla oleva prosessikuvaus on erinomainen perehdytyksen väline. Niitä pitäisi myös käyttää työkaluina päivittäisessä työssä.
- Monella koulutuksen järjestäjällä on pitkät perinteet asiassa ja he ovat siten pidemmällä laadunhallinnan kytkemisessä johtamiseen. Ero on vaikea kieriä kiinni, koska laadunhallintajärjestelmän rakentamisessa ei ole oikoteitä.

- Jos mm. oppilaitoksen osaamisalat ovat hyvin spesifejä, resursseja kuluu hallintaan enemmän, mikä on pois tuotannollisesta toiminnasta.

Millä asiaa voidaan parantaa?

- OKM / Oph voisivat järjestää "pakollisia" perehdytys- tai keskustelutilaisuuksia organisaation ylimmälle johdolle.
- BI-raportoinnin välineet ovat tehokas liima.
- Jos mittarit eivät ole riittävän hyvin analysoituja ja käytännön ilmiöihin sidottuja, johto ei hyödynnä niitä, vaan ainoastaan toteaa tilanteen.

Ilmiö 4. Laatukulttuuri on vielä kehittymässä ja hakee muotoaan

Kehittämiswebinaari 12.10.2021

Mitä on laatukulttuuri?

- Laatukulttuuri on yhteistyötä.
- Laatu- ja toimintakulttuuri ovat samaa asiaa.
- Jokainen on oman työnsä laatupäällikkö, myös opiskelija omien opintojensa laatupäällikkö.
 - Palaute, jota kerätään säännöllisesti & systemaattisesti, on kehittämisen pohjana.
- Johtaminen luo edellytykset laadunhallinnalle.
- Laatutyön näkyväksi tekeminen pienin, arkisin keinoin.
- Kehittämisessä on mukana ne, jotka työtä tekevät tai kehitettävään prosessiin liittyvät.

Selittävät tekijät

- oppilaitoksen toiminta-alue ja fyysiset toimipisteet laajalla alueella, erillään - välimatkat
- isot organisaatiot - haasteet kohtaamiselle ja siten yhteistyön toteutumiseksi
- laatu irrallaan, työntekijän kokemus oma työ vs. laatu
- työelämäyhteistyö arkea ja samalla haaste - erilaiset työpaikat, tiedottaminen, viestintä, työvoimapula ja sen vaikutukset

Yhteistyön ja sen laadun kehittäminen:

- laatutyö osaksi omaa työtä - laatu näkyväksi, konkretia
- johdon sitoutuminen laatutyöhön
- laatupäällikön merkitys - työn kohdennus
- huoltajien ja muiden sidosryhmien ja työelämän aktivointi - työkalut, mitä valitaan, olennaisia
- osallistaminen, mutta miten?
- tavoitteena tasalaatuisuus ja yhdenvertaisuus
- ala- ja yksikkökohtaiset toimintatavat huomioiden yhdenvertaisuus ja yhteiset tavoitteet ja laatu-standardit

Viestintä

- Sähköisten välineiden hyödyntäminen
- Avoin, riittävä, osallistava ja ennakoiva viestintä
- Viestinnän oikea-aikaisuus, huom. Sisäinen ja ulkoinen
- Huoltajille yhteinen, avoin alusta
- Työpaikkaohjaajille, työelämäedustajille yhteinen, avoin alusta

- Ajatus jatkuvan laadun kehittämisen ideologiasta

Kehittämiswebinaari 14.10.2021

- Kohtaako oppilaitoksen ja työelämän viestintä toisensa?
- Viestintä & laatupäällikkö - "Onko yhteys riittävän tiivis?
- Viestintäänkö laadunhallintajärjestelmästä vai toiminnasta?
- Vaikuttavuudesta viestiminen!
- Eri kohderyhmille viestiminen?
- Viestintäkanavia on tänä päivänä todella paljon ja niitä käytetään. Viestintä on haasteellista ja siihen on koko ajan kiinnitettävä huomiota.
- Laadunhallintaprosessit - "Opettajan rooli on valtava toteuttamisessa, koska he ovat työelämän rajapinnassa. Kaikilla ei resurssit riitä - asioita on aika paljon.
- Käsitteet eivät välttämättä tuttuja työelämälle.
- Sidosryhmätoiminta "Voisiko työelämävaltuuskunta / neuvottelukuntatoiminta tms. tukea tiiviimpää ja vuorovaikutteisempaa yhteistyötä työelämän kanssa? Esim. kokoukset eri oppilaitoksen oppimisympäristöissä (tutustuminen tiettyyn koulutukseen).
- esim. työelämävaltuuskunta voi palkita koulutusalan
- työelämässä nousevat kehittämiskohteet, niiden nosto ja huomion kiinnittäminen
- Voisiko alumnitoiminta tuoda parempia edellytyksiä työelämäyhteistyölle
- Yrityskohtainen tarkastelu
- Yritys & oppilaitoksen laatutoiminta yhteinen tarkastelu tärkeimpien kumppanien kanssa?
- Opiskelijoiden osallistaminen - Palautteen kerääminen; palautteen antaminen on yksi tapa (ml. amis-palaute)
- miten oppilaitos hyödyntää palautteen?
- Opiskelijoiden osallistumisen kulttuuri hiipunut?
- Opiskelijakuntien osallistumisen kulttuuri (opiskelija-aktiivisuus & vaikuttaminen)?
- Tuntuu olevan vaikeaa itsearvioida laadun arviointia.

Kehittämiswebinaari 26.10.2021

Mikä selittää, että sidosryhmien osallistuminen on muita vähäisempää?

- Työpaikat kiireisiä, vaikea järjestää esim. yhteistä aikaa pitkäjänteiseen kehittämiseen
- Toimijoiden vaihtuvuus haaste, kun tehdään pitkäjänteistä työtä
- Huoltaja yhteistyössä korostuvat ne, joiden kanssa ""yhteistyö ei välttämättä niin tarpeellista""
- työelämäyhteistyö toimii opiskelijatasolla hyvin, ylätason yhteistyö haasteellisempaa

- Ihmiset eivät jaksata vastata palautteisiin, joihin ei ole pakkoa tai henk. kosketusta koska niitä tulee runsaasti ja monesta kanavasta
- huoltajayhteistyö haastavaa esim. siitä syystä, että opiskelijat itsenäistymisvaiheessa

Millä keinoin mahdollista kehittää laatua yhteistyössä?

- Kehittäminen pitäisi saada työelämäjakson yhteyteen, ei erill. toiminto. Sama huoltajayhteistyössä, arjen (oma huollettava, oman huollettavan opiskelu) toimien kautta
- oppilaitosten muokattava toimintaa, joustettava
- työelämän hyöty heidän näkökulmastaan, ei oppilaitoksen näkökulmasta
- huoltajayhteistyö esim. johtokuntajäsenyyden kautta
- käytännön ja konkreettisen tarpeen kautta saadaan hedelmällistä yhteistyötä!
- hanke/ verkostoyhteistyö lisää tasalaatuisuutta. Lisättävä myös hankkeita/ verkostoja, jotka poikkeavat eri koulutustasoja

Viestinnän parantaminen?

- Viestitään kun on jotain sanottavaa
- kenelläkään ei ole aikaa/motivaatiota vasta asioihin jotka eivät liity omaan arkeen.
- eri tahoilta ""viestipommitusta"". vastaamisen lisääntymisen sijaan vähentää vastaamista- alueellinen yhteistyö k:den välillä?

"Jokeri"

Kehittämiswebinaari 12.10.2021

Kyselyn kehittäminen

- Arvioitavat asiat olisi hyvä kohdentaa paremmin vastaajaryhmille soveltuviksi.

Tuloksellisuus- ja vaikuttavuusrahoitus

- Tiedolla johtamisen kehittyminen - "pakotetusti" seuranta
- Vaikuttaa koko organisaatioon ja myös opettajan arjen työhön: miten oma toimintani vaikuttaa tuloksellisuuteen? Vastuu jokaisella
- Muutos laatukulttuuriin
- Kehittämistyö: Power BI:n kautta tiedot saatavilla kaikille (Intra) - mikä tieto ohjaa kunkin yksittäisen työntekijän toimintaa? miten informaatio otetaan käyttöön ja hyödynnetään?

Muita havaintoja tuloksista

- Hajonta oli varsin vähäistä
- Käyty keskustelu on tuloksia tärkeämpiä
- Koulutuksen järjestäjien verkostoitumismahdollisuuksien varmistaminen, ettei hankeverkostot muodostu ""sisäpiireistä"". Arvioinnit ovat lakiperusteisia, pitäisi olla OPH ohjauksellista, esim. valtakunnallinen haku, johon voi osallistua.
- Hankekehitys ja muu ohjeistus on suunnattu hyvin perustutkintolähtöisesti. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto-opiskelijat, aikuiset, työelämä- ja elämän kokemusta omaavat tarvitsevat erilaista ohjausta ja tukea sekä tukimateriaalia.
- Arviointikyselyissä tulisi huomioida, erilaiset toimijat. Tällä hetkellä arvioinnitkin on hyvin perustutkintolähtöisiä.

Kehittämiswebinaari 14.10.2021

- Ulkoinen arviointi olisi hyvä (korona-aikaan ei ole ollut mahdollista)
- Vertaisarviointi mahdollista ja suositeltavaa
- Tekemisen tavat ovat erilaiset eri ihmisille eli arvio voi olla joillekin 2 ja toisille 4; mikä laitetaan yhteiseksi arvosanaksi (hajontaa).
- Yhteiskuntavastuu "- Millaista on ammatillisen koulutuksen yhteiskuntavastuu? Onko siinä joku paikallinen/alueellinen ulottuvuus?

- Maakunnallisen kehityksen; elinkeinoelämän kanssa yhteistyö, työelämatarpeisiin vastaaminen tms.
- Oppilaitoksen arvot yhteiskuntavastuussa? Kestävä kehitys tms.? Esim. paikallinen diakonia (avustustyö)
- Koulutuksen tehtävä ""säiliöidä"" opiskelijoita, paikka jokaiselle opiskelijalle? Turvallinen paikka kaikille kasvaa
- Miten linkittyy esim. oppivelvollisuuteen? ""Luvataan"" paikka kaikille alueen oppivelvollisille?

- Maailman muuttaminen aktiivisesti - ei vaan reagoiminen eri asioihin! ; esim. hanketoiminta tai erilaiset projektit (päihitteet tms.)

- Missio = miksi olemme olemassa!?
- Tulosten taso hyvää "Tehdään hyviä asioita.
- Tuodaan esiin!
- Miten kiinnostavalla tavalla voidaan viestiä ja tuoda asioita sekä hyviä käytänteitä esille!
- Opiskelijoiden tarinat, onnistumiset! Positiiviset opiskelijatarinat!

- KARVIsta ""mediaseksikkyyttä"" lisää.
- Miten tuodaan hauskesti esiin vaikeita asioita (vrt esim. verohallinto).

Kehittämiswebinaari 26.10.2021

- "Kansallisen arviointitoiminnan päällekkäisyys vaikeuttaa erityisesti työelämän ja sidosryhmien saamista mukaan ja kuormittaa ihan järjestäjiäkin. Nopealla aikataululla saatavat, riittävät laadukkaat ja omiin tarpeisiin muunneltavat palauteraportit Karvilta kannustaisivat ponnistelemaan myös tiukemmalla aikataululla, koska arviointien teemat ovat pääsääntöisesti erittäin hyviä ja osuvia. Sähköisten työkalujen tehokkaampi kehittäminen ja hyödyntäminen. Arviointien palvelumuotoilu!

- "Pienet erot!! (lopulta)
- omien tulosten vertaaminen muihin/keskiarvoihin antaa tietoa ja ohjaa kehittämiseen(?)
- itsearviointi opetushallinnon kieltä - haasteellista avata sidosryhmille - kysely arjen tasolle, kyselyjen jaottelu vastaajaryhmittäin. Toteutettu koulutuksenjärjestäjittäin hyvin eri tavoilla - tulosten luotettavuus ja vertailtavuus kärsii

- Vaihteluvälit olisi hyvä saada kapeammaksi; laatu paranee! ja tekemiset keskittyä oleelliseen; oppija keskiössä!
- Jatkuvan kehittämisen kehä; pitää jatkuvasti kehittää. ""Kiritetään toinen toisiamme"".
- Viitekehikot vapauttavat energiaa itse tekemiseen!
- Miten pystymme tekemään kaikki se mitä meiltä ja ammatilliselta koulutukselta odotetaan (=lainsäädäntö!)

- sidosryhmien palaute huomattavasti positiivisempi kuin oppilaitosten edustajien itsearviointi

- sidosryhmät laajat. Työelämän, huoltajien lisäksi vahvana esim. te-palvelut, opiskeluhuolto, sote-palvelut



Laadunhallinnan tulevaisuus – kohti huippulaatua

Mitä muita havaintoja tulosten perusteella voitaisiin nostaa esille?

Kehittämisseminaari 12.10.2021

- Itsearvioinnin toteuttaminen - Itsektiittäisyys
- Laaja toteuttaminen
- Kehittämiskohteet ja niiden suunnassa laatutyön tekeminen
- "Organisaation peilikuva"
- Viestintä koko organisaatiolle
- Viestintä
- Huoltajien osallistaminen
- Työelämäkumppanien osallistaminen
- Opiskelijoiden osallistaminen

- Laadunhallinnan tulevaisuuden täytyy olla kiinteä osa johtamisjärjestelmää. Arvioitava mitä esim. kysely muuttaa omassa toiminnassa.
- Tehdään paljon kosoja ja opsoja, koulutuksen vaikuttavuudesta on tärkeä pohtia, mikä sen vaikutus on työelämälle, mitataanko kaikilla tasoilla vai millä tasolla. Esim. veikö tämä organisaatiota eteenpäin? Millä mitataan, hyöty ja arvo, mitä opiskelija tuottaa.

- Miten kukin näkee oman vaikutuksensa organisaatiossa ja asetettujen tavoitteiden suunnassa - systeemiajattelu

- Yhteiskunnallisten tulosten määrittely on tarpeen. Esim. opiskelijoiden työllistyminen. Tiedon hyödynnettävyys on jälkijättöistä (Tilastokeskuksen tiedot).
- Yhteiskuntavastuu - keskustelua siitä, mitä yhteiskuntavastuu tarkoittaa
- Yhteistä käsitystä oman tulkinnan tueksi
- Miten organisaatiossa on yhteiskuntavastuu määritelty? Tavoitteet yhteiskuntavastuun osalta

- Palvelumuotoilun yhteydessä tehty syvähaastatteluja asiakkaille. Näin saatiin hyvää inputia, kun reflektointiin palvelumuotoilun yhteydessä. Täydentää kyselylomaketyylistä palautetta.
- Benchmarkaus ja vertailutieto tärkeä, yhteinen vertailutieto tärkeää. Vipunen esim. keskeyttämisen seuranta esimerkkinä, koska jokainen koulutuksen järjestäjä mittaa asiaa eri tavalla.

- Miten organisoidaan jatkossa laatuajattelu tuleviin OPH:n kehittämishankkeisiin, uitettava hakeuksiin, toimintaan ja raportointiin.
- Laatuverkosto todella tarpeellista säilyttää, vaikka rahoitusta hankkeisiin ei tulekaan.
- Laatuhankkeet; verkoston kehittämistyö on ollut merkityksellistä
- Ekosysteemiajattelun toteutuminen jatkossa ilman laatuhankkeita
- Vaara, että jos resurssia laatutyölle ei ole, toiminta hiipuu

- Laatuhankeille jatkoa eri painopisteillä?
- Otantaperusteinen ulkoinen arviointi oli hyvä prosessi (kuten 2015 Karvin arvioinnissa) ja se voi vaikuttaa itsearvioinnin tekemiseen eri lailla.
- Olisi hyvä, jos Karvin arvioinneissa olisi laatuleimoja, kuten korkea-asteella.
- Karvin arvioinneissa yhdessä pohtiminen ja prosessi olivat parasta, eli matka oli tärkeämpi kuin päämäärä.

Kehittämisenwebinaari 14.10.2021

- Ylimmän johdon sitouttaminen korostuu. Vaikka laatu kuuluu kaikille, sitä pitää silti koordinoida ja ylimmän johdon olla sitoutunut määrätietoiseen laadun arviointiin ja parantamiseen.
- Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen ja varmistaminen. Sen pitää olla pitkäjänteistä ja määrätietoista. Isossa organisaatiossa toiminta on hyvin heterogeenistä, ja sen kehittäminen ja parantaminen vie paljon aikaa, vuosia jopa. Jos toimintaketjussa johto-lähiesimies-henkilöstö on laatutyöhön kriittisesti suhtautuva henkilö, tai jos arki on kovasti härdelliä ja hässäkkää, toiminnan arviointi ja kehittäminen määrätietoisesti voi jäädä jalkoihin.
- "KARVI fasilitaattori, joka yhdistää organisaatioita vertaisarviointiin
- Verkostoyhteistyö tuo voimaa, osaamista ja näkemystä, mm. vertaisarvioinnit.
- Koulutusta laadunhallintaan koulutuksen järjestäjille
- Eri kokoiset oppilaitokset voivat oppia toisiltaan, mutta ehkä parempi samankokoiset oppilaitokset arvioivat toisiaan
- Itsearvioinnin tuloksiin saattoi myös vaikuttaa haastava ja poikkeuksellinen koronatilanne.
- Itsearvioinnista sai hyviä eväitä jatkoa varten.

Kehittämisenwebinaari 26.10.2021

- "Laadunhallinta pitää saada osaksi johtamisjärjestelmää ja johtamista, tästä saatiinkin jo tässä arvioinnissa selkeää näyttöä. Tähän tarvitaan myös tukea.
- Tulisi määritellä selkeät ja konkreettiset kriteerit tai laatustandardit minimitasoinen, mitä kohti kaikki ponnistelisivat.
- Helppokäyttöisten työkalujen kehittäminen itsearviointien tekoon