

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmien arviointi 3.5.2022

TARJA FRISK 28.04.2022 08.21

Mitä ajatuksia arvioinnin johtopäätösten ja kehittämissuosituksen pohjalta heräsi?

Tulokset ennalta-arvattavia. Kehittämiskohteet ovat koulutuksen järjestäjillä tiedossa.

Tutuilta tuntui sekä vahvuudet että myös työelämäyhteyden heikkoudet. Rahoituksen ennakoitavuus: haasteellista tehdä pitkäjänteistä laatutyön kehittämistä

Työpaikat pieniä ja samoin heidän resurssit osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen tai kyselyjen vastaamiseen.

Opiskelijoiden kanssa palautteiden käsittely olennaisen tärkeää, ml. viestintä ja keskustelu

Koulutuksen järjestämiseen on hyvät edellytykset. Yhteistyö nousee tärkeäksi osaksi. Yhteistyö työelämän kanssa tulee jatkuvasti kehittämään.

Sidosryhmien mukaan ottamisessa on vielä työsarkaa - lisäksi mieltävä toimintatapoja, jotka laadukkaita ja vaikuttaminen.

Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen laadunhallinnan kehittämistä nousi esille. Mielenkiintoista nähdä ja on se keskeinen kehittämiskohde.

Miksi muutosta ei ole tapahtunut viidessä vuodessa laadunhallinnan tilassa? Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristössä on tapahtunut iso muutos (reformi ja rahoitusmallin muutos) - vielä ei ole monen vuoden seurantatietoa reformin jälkeiseltä ajalta.

Viestintä ja työelämäyhteyden haastavuus -> vieläkään ei tiedetä mikä on reformi yms.

Työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä on petrattavaa. Pitäisi päästä aidosti kaksisuuntaiseen vuorovaikutukseen. Löytää siihen vaikuttavat keinot ja toimijat. Nyt vuorovaikutus on ollut yksisuuntaista.

Viestinnän kehittäminen on jatkuvaa.

Tasalaatuisuuden varmistaminen

Kommenttipuheenvuoroissa tuli monipuolisesti johtopäätöksiä. Tulokset kuitenkin parantuneet 2015 vuodesta. Huomiota tulee kiinnittää oppilaitosten välisiin eroihin ja heikommalla tasolla olevien tukemiseen.

Selkeitä ja tunnistettavia tuloksia. Ovat ajankohtaisia. Kaksi asiaa: Monella kyllä on toimiva johtamisjärjestelmä, ulkoisesti auditoituja. Pitäisi huomioida, että on useita koulutuksen järjestäjiä, joilla jo on ulkoista arviointia, 2: Itsearviointeista, kriteerien tulkinnasta, vaihtelee järjestäjittäin. Mikä on vertailukelpoisuus? Johtopäätösten tekemisessä tulisi olla varovainen. Tulosten avaaminen vuorovaikutuksessa. Arvioinnit ovat työvälaineitä.

Kyselyiden vastaaminen ei koeta parhaaksi työelämäpalautteiden antamiseksi.. Olisiko mielummin enemmän laadullista palautetta ja tietoa jota kerättäisiin.

Jaetaan hyvät käytännöt avoimesti eri toimijoiden kanssa. Se edistää parhaimmalla tavalla laatua.

Osallistaminen laadunhallinnan kehittämiseen ja toteuttamiseen

Opiskelijoiden ja opettajien osallistaminen laadunhallintaan tärkeää, mutta voi olla haastavaa mm. aikaresurssin takia. Tämä tulisi kuitenkin ratkaista, koska tämä on ainut tapa saada laadunhallinta osaksi arkea.

Työelämän näkökulmasta heinä-elokuu on haastavinta vastaamisaikaa. Työelämän huomioiminen aikatauluissa olisi tärkeää. Tulosten tiedottaminen myös työelämäyhteistyölle.

Työpaikkojen suuntaan olisi vain yksi yhteyshenkilö koulutuksen järjestäjiltä

Pohdittiin, mikä on ammatillisen koulutuksen suunta. Kenellä on vastuu mietityttä? Mikä rooli on erikoisammattioppilaitoksilla ja työelämällä? Muutoksia on tapahtunut suuntaan ja toiseen tässä vuosien varrella.

Johdon merkitys ja henkilöstön sitouttaminen jatkuvan laadun parantamisessa on tärkeää sekä heidän välinen kommunikaatio ja viestintä.

Ryhmä 5

Työelämään suhteen tulokset on samansuuntaisia työpaikka- ja tpo-kyselyissä, viesti samalaadunhallinnasta viestiminen on tärkeäsuuntainen.

Jutta korosti sitä, että tuloksia tulisi käydä vastanneiden kanssa läpi. Hyödynnettävyys tärkeä tieto vastaajille.

On muistettava, että kaikki nämä tulokset on itsearviointin tuloksia. Vaikka arviointia on validoitu ulkoisilla arvioinneilla edellisessä arvioinnissa. Kertoo siitä, miten kypsiä ollaan arvioimaan.

Keskustelua itsearviointin luotettavana välineenä: kun tehtiin itsearviointia, konsensuskeskustelun rooli tärkeä, miten erilaiset tulokset vedetään yhteen.

Johtopäätökset osuvat kohdalleen.

Kehittämissuosituksset: laadunhallinnasta viestiminen on tärkeä asia, tiedotettava laajasti ja yksinkertaisella tavalla. Tässä haastetta.

Laatutyön jalkauttaminen tärkeää, kaksi asiaa jotka ajavat erilleen: Big data ja tiedolla johtaminen, käytetään resurssia datan saaminen luettavaan muotoon / on oltava joku joka pystyy tulkaamaan tulokset kentälle. Tietoa on, mutta kuka sitä tulkitsee ymmärrettävästi? Tiedon käsittelystä on seurattava järkeviä toimenpiteitä.

Niiden koulutuksen järjestäjien, jotka eivät olleet mukana tai saivat heikot tulokset, mukaan ottaminen on tärkeää. On harmi, että OKM:n laatustrategiahankkeiden rahoitus loppui kokonaan. Se verkostoyhteistyö on ollut tosi tärkeää.

Riskinä, että pienet kjt jäävät rahoituksen haussa ulkopuolelle.

Viestintä: Työelämästä tulee jatkuvasti viestiä, että am-koulutuksen mahdollisuuksia ei tunneta. Liikaa hallinnon kielellä puhutaan. Menee ohi. Julkinen puhe ollut ongelmalähtöistä viime vuosina. AMKE:lla verkosto, jolla pyritty viestintää lisäämään.

Arviointimallin tuloskriteereistä. Mitä on julkisella rahalla tuotetun arvo? Mitkä arvot ovat taustalla? Mikä on tavoitearvo, esim. työllistymisessä? Konkreettisia tavoitteita ja mittareita tarvitaan. Mitä on arvon luonti julkisella rahalla? Arvo luodaan yhdessä. Miten saadaan arvoa luotua? Voisi käydä yhteistä keskustelua? Syrjäytyneitä ei saada väkisin töihin.

Miten OPH voisi tukea, että kaikki kjt lähtevät mukaan ja pääsevät samalle viivalle? Miten laadunhallintatyölle on aikaa resursoida

Miten ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintaa tulisi kehittää arvioinnin tulosten perusteella?

Laadunhallinnan toimintakäsikirja (Stadin AO) otettu hyvin vastaan. Yhdessä ohjautuvuus tärkeää. Käsikirja suunnannut toimintaa. Toive: joissain kohdissa tilanteita laatukriteereiden pohjalta ollut virheajattelua, voi ohjata väärään suuntaan.

Työelämän edustajat tulee ottamaan enemmän mukaan arviointityöhön ja kehittämiseen.

Johtamisjärjestelmä, paljon ollut johtamiseen liittyviä hankkeita. PL: 70 milj. käytetty. Muutosjohtaminen ja sen arviointi on vajavaista vielä. Valmentava johtaminen, ei pysty tekemään, pedagogisesti merkittävä opetushenkilöstölle ja oppijoille. Bisneselämässä johtamisen arviointi vie 8-10 vuotta. Ei voi vielä arvioida, mitä muutos tuottaa oppijoille ja työelämälle.

Yhteistyö työelämän kanssa

Työelämäyhteistyön vahvistaminen mm. työelämätoimikuntien ja työpaikkojen kanssa. Karvi voisi vahvistaa yhteistyötä työelämätoimikuntien kanssa.

Mikä motivoi vastaamaan palautekyselyihin. Pitää olla toiminta nopealiikkeisempään. Palautteen pitää käsitellä heti ja toimintaan. Katselmuksessa tarkastellaan sitä, mitä saatiin aikaiseksi. Keskiarvo ei tuota riittävästi matskua kehittämiseen. Amis-palautteesta näkee selvästi, mistä näkee, että on kehittämistä.

Laadunhallinnan ja Johtamisjärjestelmän yhteys on toimivan laadunhallinnan edellytys. Laadunhallinta tulisi olla integroituna toimintajärjestelmään - kyse on toiminnan ohjauksesta. Laadunhallinta ja jatkuvan kehittämisen/parantamisen ajatus osaksi oppilaitoksen arkea. Prosessit selkeäksi ja näkyväksi myös työelämän suuntaan - kiinnitettävä huomiota käytettävään kieleen sekä opiskelijoiden että työelämän kanssa.

Laadunvarmistus ja audiotikuvio tuo toimivalle johdolle tukea ja selkeä rooli kehittämisessä. Byrokratiaa ei tulla lisätä.

Työpaikkaohjaajat, kokivat tarvitsevansa arviointiosaamista. Yksittäiset työpaikkaohjaajat saisivat hyötyä, miten varmistetaan?

Tärkeää: miten palaute on hyödynnettävissä? Pohdittava.

Ammatillisen toimijoiden verkostotyön varmistaminen

Miten varmistetaan, että verkostoyhteistyö jatkuu hankkeiden päättymisen jälkeen vahvana.

Sitouttuminen laadunhallintaan on A ja O.

Voisiko luoda am-koulutuksen sisällä ulkopuolisesta arvioinnista. Voisiko olla amk-korkeakoulutyypin auditointiin?

Laadunhallinta ja viestintä on haasteellista. Sopiva määrä ja aikataulu, mikä on paras toimintatapa tässä?

Mitä OSAOssa on tehty oikein--> palautteiden vastausprosentit hyvät.

Vertaisarvioinnit säännölliseksi osaksi toimintaa. Näihin olisi resursseja

Käytiin keskustelua, miten erot voivat olla niin isot? Oli soitettu perään ja se vaikutti työelämäpalautteissa. Saatiin hyvät vastausprosentit.

Työelämän osallistaminen / yhteiskehittäminen: 1) työelämäpalautteen kautta tunnistetaan kehittämiskohteet; (myös opiskelijoiden osallistaminen asiakastulosten pohjalta valittavien kehittämiskohteiden tunnistamiseen tärkeää) 2) kehittämiskohteiden priorisointi ja dokumentointi, seuranta kuntoon - onko kehittämisellä todella vaikuttavuutta?

Riittävän laaja näkemys joskus haastavaa isossa organisaatiossa. Jos on monta osoitetta tai esim. monta eri toimintakulttuuria on joskus vaikeata päästä yhteiseen näkemykseen tai sitten näkemys jää liiankin laajaksi eikä kerro paljon mitään.

Johdon kouluttautuminen ja siinä verkostoituminen ja toisilta oppiminen näkökulmana.

Kuinka työelämäkumppanit motivoituvat yhteistyöhön? Verkostojen rakentaminen tärkeää ja edellyttää yhteistä tekemistä.

Bredd och grund kan också vara utmanande då man i organisationen ska hitta samsyn och gemensamma utgångspunkter. Detta kan vara utmanande i såväl stora som små organisationer.

Rahoituksella on ohjaava vaikutus kehittämiselle

Oppilashallintajärjestelmien kehittäminen uudelle tasolle, toimiviksi ja yhtenäisiksi. Vie tällä hetkellä paljon resurssia.

Viestintä on kehittämiskohde. Myös viestinnän osalta on priorisoitava, koska informaatiota on paljon eri ryhmille (henkilöstö, opiskelijat, työelämä). Viestintä on myös yhdessä tekemistä, osallistamista ja yhteiskehittämistä!

Koulutukseen osallistumisen haasteet korona-ajan jälkeen. Ollaan rakentamassa monenlaisia elearningympäristöjä ja etäopiskelun muotoja myös ammatillisessa koulutuksessa. Miten voidaan varmistua oppimisen laadusta ja toiminnan tarkoituksenmukaisuudesta? Voidaanko hyödyntää erilaisia tapoja puuttuvan osaamisen hankkimisessa ja enemmän vakioituja käytäntöitä osaamisen osoittamisessa? Kaikkia taitoja ei voi oppia etänä, tarvitaan lähiopetusta ja -ohjausta sekä työelämässä oppimista.

Laatuosaamiseen on kiinnitettävä huomiota mm. perehdyttämisessä.

Työelämäyhteistyö

Koulutuksen sisältöjen kehittäminen yhdessä työelämän kanssa. Työelämän resurssien varmistaminen yhteistyöhön ja työelämässä kouluttamiseen.

Viestintä erityisesti työelämälle, ml. työelämäpalautteet.

Seurataan, mitä muut maat tekevät, jotta voidaan varmistua siitä, että meillä riittää koulutettavia:

WWW.OPH.FI

Verkostoituminen tärkeää, kumppanuudet tärkeitä. Arvokeskustelu tärkeää, arvoa tuotetaan monelle eri näkökulmista. Amkoul tarkoitus edistää työllistymistä, myös muuta kuten aktiivista kansalaisuutta. Ysdessä tehdään, OPH ja OKM ovat järjestäjien kumppaneita. Peiliin katsomista opetushallinnossa, miten laatu toimii?

Ryhmä 5 toinen kysymys

Laatustrategiahankkeiden merkitys ollut iso koulutuksenjärjestäjille, vaikka rahoitus ei ole ollut euromääräisesti kovin suuri.

Verkostoyhteistyön voima on valtava, missä voimme tukea toinen toistamme. Tätä tulisi tukea.

Ulkoiset arvioinnit laadunhallintajärjestelmistä voisivat olla tarpeellisia. Laaturaportit eivät kaikki osallistu.

Akkreditointikysymyksissä tullaan siihen ongelmaan, mikä on uskottava tapa tehdä akkreditointi.

Ulkopuolinen auditointi olisi tärkeä. Akkreditoinnin yhteydessä on mietittävä myös, mitä siitä seuraa? Miten jatkuvasta parantamisesta tehdään elävää toimintaa organisaatiossa? Se on ydinkysymys.

Liian järeää systeemiä ei tarvita jakamaan määrärahoja. Vie aikaa.

Entäs vertaisarviointi? Voisi organisoida valtakunnallisesti, kouluttaa arvioijia ja käyttää olemassa olevia kriteeristöjä.

Vertaisarvioinnit hyvä väline. Edistetään OPH:ssa. Ekvavetissä edistetään. Kriteerit on vertaisarviointiin.

Muuta, mitä haluat sanoa?

Työpaikalla järjestettävä koulutus mm. työpaikkaohjaajien koulutus. Se ei kuitenkaan riitä, vaan työpaikalla oppimisen suunnittelu yhdessä on avain. Valtakunnallisen työelämäpalautekyselyn tulokset käyttöön - erinomainen pohja paikalliselle kehittämiselle.

Tämä arviointiraportti toivottavasti kuluu käytössä!
