

Savon koulutuskuntayhtymän laadunhallintajärjestelmä

Sisällys

Esipuhe	3
Laatu ja laatutavoitteet.....	3
Laadunhallinnasta.....	3
Laatutyöstä	4
Laatutyön kuvaukset Suunta - Toiminta - Tulokset	6
Suunta	6
Toiminta	8
Tulokset.....	9
Jatkuva parantaminen	10
Laadunhallinnan vastuut.....	11
Liitteet	12
Liite 1: EFQM-malli.....	12
Liite 2: Prosessikartta	13
Liite 3: Toiminnan arvioinnin palautekokonaisuus	13
Liite 4: Toiminnan arvioinnin vuosikello	17
Liite 5: Sanasto	18

Esipuhe

Koulutukselta odotetaan laadukkuutta ja vastaavuutta työelämän alati kasvaviin vaatimuksiin. Toimiaksemme yhdenmukaisesti ja kattavasti hyvällä tasolla tarvitsemme jatkuvaa arviointia toiminnastamme. Yhtenäisen laadukkaan toiminnan saavutamme yhteisesti määriteltujen menettelytapojen avulla. Tuemme tarvitsemme laadunhallintajärjestelmän, joka koskettaa meitä jokaista kaikissa tehtävissä. Järjestelmä on uudistettu kartoituksen perusteella, sekä osallistamalla esihenkilöt, laatuvaastavat, laatu tiimi ja johtoryhmä.

Laadunhallintajärjestelmämme pohjautuu EFQM-mallin. Sen käyttöönotto on aloitettu loppuvuodesta 2024. Se tulee koskettamaan kaikkea toimintaamme. Ulkoiset arvoinnit tulevat tarkastelemaan meitä ja toimintaamme aikaisempaa tarkemmin. Me olemme siihen valmiita. Tahdomme olla tulevaisuudessakin arvostettu ammatillisen koulutuksen monialainen tarjoaja, joka menestyy kaikissa olosuhteissa. Meillä koulutus annetaan korkean osaamisen ja laadukkaiden kriteerien mukaisesti toimien. Me koulutamme kestävästi tulevaisuuden tekijöitä.

Heikki Helve, kuntayhtymän johtaja

Laatu ja laatuavoitteet

Sakkyn perustehtävä on lisätä nuorten ja aikuisten osaamista, vastata alueen työelämän osaamistarpeisiin ja kehittää alueen työelämää. Olemme ylpeästi ammattilaisia! Laatu Sakyssa on sitä, että luomme kestäväää arvoa asiakkaille toimimalla vaatimusten mukaisesti ja koko henkilöstön toimin: toimintatapanamme on erinomainen opetus ja ohjaus – päämääränä tyytyväinen asiakas. Asiakas viittaa sekä opiskelijaan että työnantajiin, sillä saavutettu osaaminen ja työelämävalmius palvelee molempia ja auttaa elämässä eteenpäin.

Sakyssa laadulle asetut tavoitteet tulevat lainsäädännön vaatimuksista ja sidostyhmien odotuksista. Tavoitteet on kiteytetty tuloskorttiin. Lisäksi on tulos- ja vastuualuekohtaisia tavoitteita. Näiden tavoitteiden saavuttaminen varmistetaan laadunhallinnalla. Laatu työtä ja laadunhallintaa ohjaa EFQM-malli. Laadunhallinnan yleisenä tavoitteena on varmistaa osaltaan kuntayhtymän strategian toteutuminen. Tämä edellyttää sujuvaa arkea sekä tuloksellista asiakkaiden ja muiden sidosryhmien tarpeisiin vastaamista. Näin edistämme työllisyyttä, yrittäjyyttä ja hyvää elämää.

Laadunhallinnasta

Yhtymähallitus vastaa laadunhallinnan strategisista linjauksista talousarvion laadinnan yhteydessä ja hyväksyy laadunhallintajärjestelmän. Laadunhallintajärjestelmän päivitystarve arvioidaan johtoryhmässä vuosittain. Tämä dokumentti kokonaisuudessaan on kuvaus Savon koulutuskuntayhtymän (Sakky) laadunhallintajärjestelmästä sen eri elementteineen. Laadunhallintajärjestelmän soveltamisalana on koko Savon koulutuskuntayhtymä eli Savon ammattiopisto ja Varkauden lukio. Joillain koulutusaloilla on säädösperusteisia lisävaatimuksia.

Koska laatu rakentuu arjen toiminoissa, tässä dokumentissa on viittauksia muihinkin yhteyksiin. EFQM-malli on kansainvälinen johtamisen, arvioimisen ja kehittämisen malli (liite 1). EFQM sovellettuna Sakkyn toimintaan on keskeinen osa laadunhallintajärjestelmää. Laadunhallintajärjestelmä puolestaan on kiinteä osa Sakkyn johtamisjärjestelmää ja strategian toteuttamista. EFQM tulee sanoista European Foundation for Quality Management. Arjessa puhutaan usein laatu järjestelmästä ja sillä tarkoitetaan tätä laadunhallintajärjestelmää.

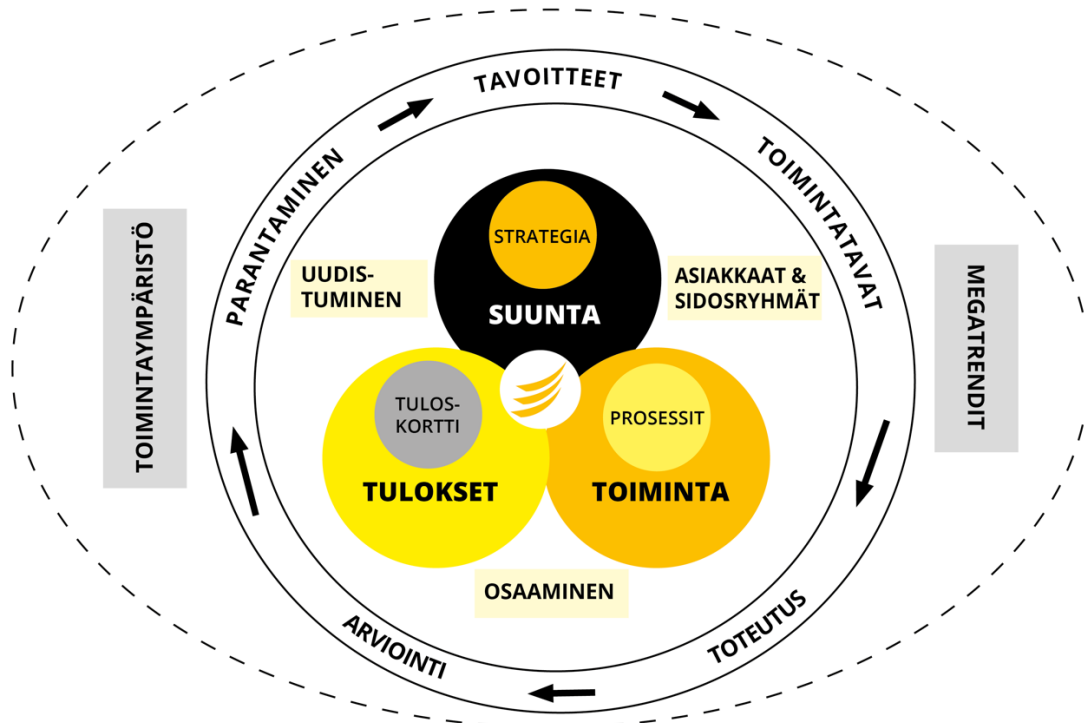
Laatutyöstä

Laatutyöllä tuotamme arvoa asiakkaillemme, sekä parannamme toimintaamme ja tuloksia jatkuvasti ja dokumentoimme nämä. Laadunhallinnalla varmistamme strategian toteutumisen ja resurssien tehokkaan käytön.

Sakkyn laatujärjestelmä pohjautuu EFQM-malliin (liite 1) ja arjen laatutyö jäsentyy mallin mukaisesti suuntaan, toimintaan ja tuloksiin liittyviin tekemisiin, missä otetaan huomioon kaikki sidosryhmät. Laadunhallinta on jokaisen sakkylaisen työtä ja tekemisten painotukset vaihtelevat oman roolin mukaan, vaikka toimintatavat ovat yhtenäiset. Yhtenäiset toimintatavat luovat pohjan tasalaatuiselle prosessien mukaan toimimiselle.

EFQM-malliin kuuluu kantavana ajatuksena syyseuraus-suhteiden ymmärtäminen ja se koskee sekä ns. laatu poikkeamia että odotukset ylittäviä onnistumisia. Mikäli poikkeamia esiintyy, ne käsitellään ja toimintaa korjataan tavoitteiden mukaisesti. Kun havaitaan tavoitteet ylittävä onnistuminen, se analysoidaan ja arvioinnin perusteella mahdollistetaan sen käyttö laajemminkin organisaatiossa.

Seuraavassa on kuvattu Sakkyn laadunhallintajärjestelmän keskeiset asiat yhteen kuvaan (kuva 1). EFQM-mallin mukaisesti kuhunkin pilariin on nostettu siihen liittyvä ydinasia ja pilareiden väliin on nostettu syyseuraus-ketjua kantava keskeisin asia. Kehällä on kuvattu jatkuva parantaminen ja ulommaisena on tuotu esiin yhteys toimintaympäristöön ja siellä vaikuttaviin trendeihin. Tämän jälkeen kuvissa 2a-c on avattu mitä laadunhallinta merkitsee itse kunkin työssä: johdolle, esihenkilöille ja jokaiselle sakkylaiselle.



Kuva 1: Sakkyn laadunhallintajärjestelmä.

Mitä LAADUNHALLINTA tarkoittaa johdon työssä?



SAVON AMMATTIOPISTO

SAVON KOUKUTUSKUNTAYHTYMÄ

YRKKÄIDEN LUKIO

Mitä LAADUNHALLINTA tarkoittaa esihenkilön työssä?

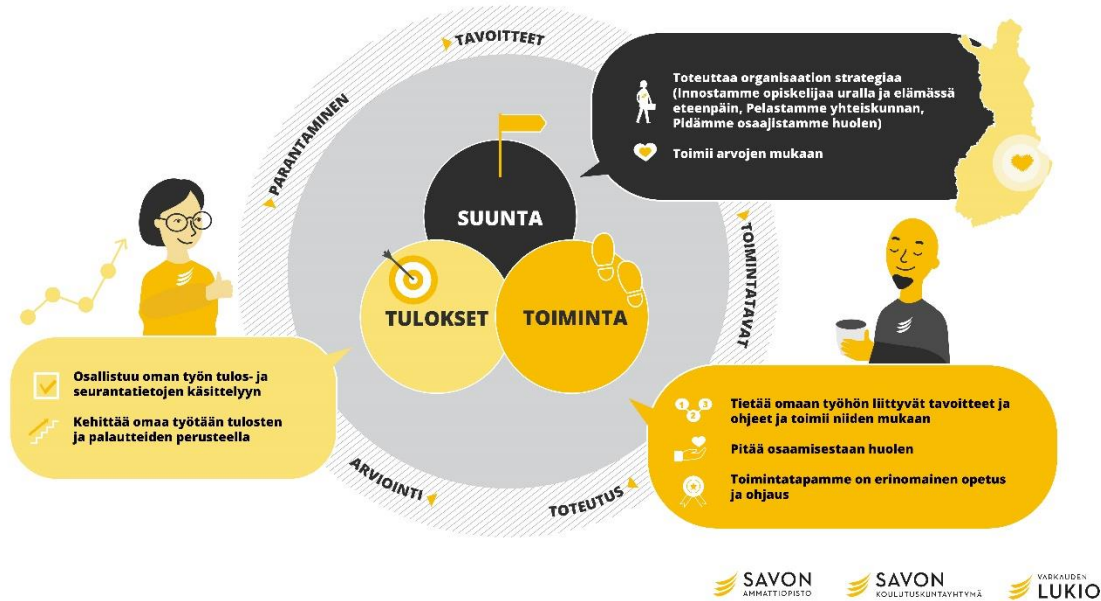


SAVON AMMATTIOPISTO

SAVON KOUKUTUSKUNTAYHTYMÄ

YRKKÄIDEN LUKIO

Mitä LAADUNHALLINTA tarkoittaa sakkylaisen työssä?



Kuvat 2a-c: Mitä laadunhallinta tarkoittaa itse kunkin työssä.

Laatutyön kuvaukset Suunta - Toiminta - Tulokset

EFQM-malli tukee organisaatioita tavoitteiden saavuttamisessa, suorituskyvyn parantamisessa ja muutoksen johtamisessa eli kestävä arvon luomisessa. Mallissa on kolme pilaria Suunta-Toiminta-Tulokset ja pilareissa on yhteensä seitsemän kriteeriä. Kriteerit ovat arviointialueita, joiden kautta organisaation toimintaa katsotaan kokonaisvaltaisesti ja sen myötä saadaan tilannekuva toiminnasta, vahvuuksista ja parantamisalueista. Kukin kriteeri on sanoitettu Sakkyn toimintaan ja siihen liittyvät tavoitteet ja viittaukset on mainittu asianomaisen kriteerin yhteydessä.

Suunta

Suunnassa määritellään perustehtävä ja visio, sekä strategia, jonka ytimessä on kestävä arvon tuottaminen asiakkaille ja muille sidosryhmille. Myös menestystä tukevan organisaatiokulttuurin rakentaminen kuuluu tähän pilariin.

Kriteeri 1: Perustehtävä, visio ja strategia

EFQM-määritelmä: Erinomaisella organisaatiolla on innostava perustehtävä, kunnianhimoinen visio sekä strategia näiden toteuttamiseksi.

Sakkyn perustehtävä on lisätä nuorten ja aikuisten osaamista, vastata alueen työelämän osaamistarpeisiin ja kehittää alueen työelämää. Edistämme työllisyyttä, yrittäjyyttä ja hyvää elämää. Tämä näkyy kaikessa toiminnassa ja ilmenee Kestävän tulevaisuuden tekijä -visiossa ja organisaation strategiassa. Keskeiset päämäärät ovat: innostamme opiskelijaa uralla ja elämässä eteen päin, pidämme osajittamme huolen ja pelastamme yhteiskunnan.

Arvioitavia/seurattavia asioita:

- Toimintaympäristön hahmotus: omat kyvykkyydet ja haasteet
- Sidosryhmien tunnistus: tarpeet ja odotukset
- Visio ja strategia: Kestävän tulevaisuuden tekijä (voimassa vuoteen 2027)
- Johtamisjärjestelmä: hallinnon ja suorituskyvyn ohjaaminen
- Laadunhallinnan vastuut ja niiden selkeys

Kriteeri 2: Organisaatiokulttuuri ja johtajuus

EFQM-määritelmä: Organisaatiokulttuuri on joukko työyhteisön jäsenten yhteisiä arvoja, normeja ja uskomuksia. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa keskinäiseen käyttäytymiseen organisaation sisällä sekä tapan, jolla toimitaan tärkeimpien ulkopuolisten sidosryhmien kanssa.

Sakkyn organisaatiokulttuurissa sovimme, miten toimimme ja toimimme, miten on sovittu. Toimintaamme ohjaavat arvomme: arvostus, rohkeus ja vastuullisuus. Arvostamme toistemme työtä, olemme rehellisiä ja välitämme toisistamme. Edistämme yhteisöllisyyttä ja osallisuutta sekä erilaisuuden hyväksyntää. Kannustamme avoimuuteen, luovuuteen ja rohkeuteen toimia innovatiivisesti sekä kehittää uusia tapoja toimia yhdessä. Toimimme vastuullisesti ja joustavasti. Edistämme yhdenvertaisuutta ja huolehdimme opetuksen, ohjauksen sekä tukipalvelujen laadusta.

Johtamisen rakenteet on määritetty hallintosäännössä. Päätösvaltaa on tuotu mahdollisimman lähelle sitä tasoa, jolla käytännön toiminta kulloisessakin tehtävässä tapahtuu. Näin ollen vastuu ja valta muodostavat sidoksen, jossa laadulla ja yhteisillä toimintatavoilla on keskeinen merkitys onnistuneiden tulosten saavuttamisessa.

Arvioitavia/seurattavia asioita:

- Arvojen tunnettuus ja toteutuminen
- Kannustaminen luovuuteen ja innovointiin
- Muutosten toteuttamisen mahdollistaminen

Toiminta

Toiminnassaan organisaation on toteutettava strategiaansa vaikuttavasti ja tehokkaasti. Sen tulee tehdä saumatonta yhteistyötä menestyksensä kannalta tärkeimpien sidosryhmien kanssa, luoda kestävää arvoa ja johtaa nykyistä toimintaansa tuloksellisesti. Samaan aikaan sen tulee parantaa toimintamallejaan ja uudistua menestyäkseen tulevaisuudessa.

Kriteeri 3: Sidosryhmien sitoutuminen

EFQM-määritelmä: Erinomainen organisaatio sitouttaa tärkeimmät sidosryhmänsä. Tätä varten se noudattaa yhtenäisiä toimintamalleja.

Sakkyssa on määritelty sidosryhmät EFQM-mallin mukaisesti: asiakkaat, henkilöstö, toimintaa ohjaavat tahot, kumppanit ja yhteiskunta. Strategiassa nämä näkyvät kolmena kokonaisuutena: opiskelijat, osaajat (oma henkilöstä) ja yhteiskunta (yritykset, ohjaavat tahot, kumppanit ja yhteiskunta). Näistä löytyy tarkempi kategorisointi ja kuvaukset kokonaisarkkitehtuurin kuvauksessa (Arterin Arc).

Määritellään sidosryhmien sitoutumisen mallit kaikille sidosryhmille seuraavista teemoista:

- Vuoropuhelu ja sen muodot
- Avoin viestintä
- Osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet

Kriteeri 4: Kestävän arvon luominen

EFQM-määritelmä: Erinomainen organisaatio tiedostaa, että kestävän arvon luominen on elintärkeää pitkän aikavälin menestyksen ja taloudellisen vahvuuden kannalta.

Opiskelijan polku on Sakkyyn ydinprosessi. Johtamisprosessit ja tukiprosessit mahdollistavat ydinprosessin toteutumisen. Prosessikartta on kuvattu liitteessä 2 ja prosessin kuvaukset ovat IMS:ssä. Nämä yhdessä tuottavat kestävää arvoa ja asiakaskokemuksen, jossa seuraavat kolme asiaa ovat erityisen keskeisiä:

- Pedagogiikan toteuttaminen: Erinomainen opetus ja ohjaus
- Henkilökohtaistaminen ja asiakasryhmäajattelun kehittäminen
- Työelämän palvelumalli

Kriteeri 5: Suorituskyvyn ohjaaminen ja uudistuminen

EFQM-määritelmä: Organisaation tulee täyttää seuraavat kaksi tärkeää vaatimusta menestyäkseen nyt ja tulevaisuudessa: organisaation tulee hallita sen nykyistä liiketoimintaa tuloksellisesti (Suorituskyvyn ohjaaminen) ja organisaation tulee hallita sen sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä johtuvaa jatkuvaa muutosta (Uudistuminen).

Sakkyssa suorituskyvyn ohjaamisessa kuvatut yhtenäiset toimintatavat ja selkeät pelisäännöt ovat edellytys tuloksekkaaseen toimintaan. Ne ovat samalla laadunohjausta. Strategiassa määritellyt tietojohdaminen ja digitalisaatio kulkevat pohjavireenä läpi koko toiminnan. Hallintosäännössä kuvatut riskienhallinta ja sisäinen valvonta edistävät omilta osiltaan laatutyötä.

Uudistumisessa keskeistä on pedagogiikka ja sen kehittäminen. Kehitämme pedagogiikkaa vuosille 2024–2027 hyväksytyin pedagogisen ohjelman mukaisesti. Tämän mukaan tunnistamme ja määrittelemme asiakasryhmät, suunnittelemme ja rakennamme eri asiakasryhmille soveltuvat palvelut sekä viestimme palvelupoluista eri asiakasryhmille. Seurannan ja arvioinnin pohjalta kehitämme jatkuvasti pedagogista ohjelmaa ja sen toteutusta.

Tärkeänä osana toimintaa on siisteys ja se, että tavaroilla ja välineillä on paikkansa. Tämä luo selkeyttä arkeen ja käytännön ammatissa toimimiseen.

Arvioitavia/seurattavia asioita:

- Yhtenäisten toimintatapojen ja selkeiden pelisääntöjen noudattaminen
- Pedagogiikka: Pedagoginen ohjelma
- Uudistuminen, innovaatiot ja kehittäminen: mm. hankkeet ja henkilöstön osaamisen kehittämisohjelma
- Siisteys ja järjestys
- Riskien hallinta ja turvallisuus: olemassa olevat menettelyt
- Tietojohtaminen: RapSan kehittäminen
- Digitalisaatio: DigiSakky 2027 -ohjelma
- Vastuullisuus: Vastuullisuusohjelma

Tulokset

Tässä tarkastellaan organisaation toiminnallaan aikaansaamia tuloksia sekä odotuksia tulevaisuuden tuloskehityksestä suhteessa strategiseen suuntaan. Käytännössä erinomainen organisaatio käyttää tulosdataa saadakseen tietoa: sidosryhmien näkemyksistä, kestävän arvon luomisesta ja suorituskyvyn ohjaamisesta ja uudistumisesta.

Kriteeri 6: Sidosryhmien näkemykset perustuvat tärkeimpien sidosryhmien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja näkemyksiin organisaatiosta.

Kriteeri 7: Strategiset ja operatiiviset tulokset ilmaisevat kyvykkyyttä perustehtävän ja strategian toteuttamisessa, sekä kestävän arvon luomisessa ja valmiuksia menestyä tulevaisuudessa.

Sakkyssa nämä tarkoittavat strategian toteuttamisen ja operatiivisen toiminnan vaikuttavuuden mittaamista ja arvioimista, sekä omistajakuntien tavoitteiden huomioon ottamista. Tulosten kautta saamme tietoa sekä nykyisen toimintamme vaikuttavuudesta että kyvykkyydestämme vastata tulevaisuuden haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Tuloksia hyödynnetään palveluiden kehittämisessä, strategisessa suunnittelussa ja toimintamme suuntaamisessa niin, että ne vastaavat sidosryhmien odotuksia ja tarpeita.

Sakky toimintaa arvioidaan monilla eri palautteilla, kuten opiskelija- ja työelämäpalautteet (OPH), Sakky:n omat henkilöstöpalautteet ja oppimispalveluita koskevat kyselyt, EFQM-itsearviointi, sisäinen asiakastytyväisyyskysely, huoltajapalaute ja yritys yhteistyöpalautte. Lisäksi on ulkoisia arviointeja. Nämä on kuvattu liitteessä 3 ja säännöllisinä toistuvat on aikatalutettu Toiminnan arvioinnin vuosikelloon liitteessä 4.

Sakkyssa johtamisen välineenä on tuloskortti, joka näyttää tavoitteiden saavuttamisen. Tuloskortti on RapSa:ssa ja se sisältää mittareita neljästä eri näkökulmasta: asiakkaat, henkilöstö, prosessit, talous.

Nämä keskeiset mittarit antavat tilannekuvan laatutavoitteiden saavuttamisesta ja strategian toteutumisesta. Mittarit ovat ajantasaisina koko henkilöstön nähtävissä intran etusivulla löytyvässä RapSa:ssa.

Arvioitavia/seurattavia asioita:

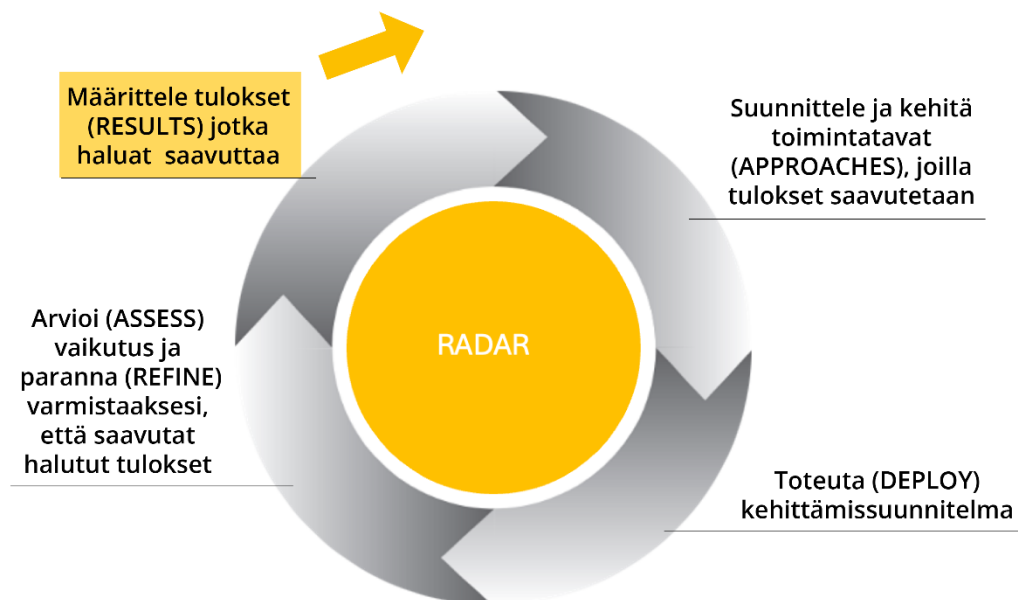
- Tavoitteiden saavuttaminen: Tulokortti ja muut tavoitteet
- Palautteiden käsittelyn säännöllisyys
- Kehittämissuunnitelmien tekemisen kattavuus
- Jatkuva parantaminen ja toiminta RADAR-periaatteen mukaisesti

Jatkuva parantaminen

Jatkuva parantaminen on perinteisesti osa laatutyötä ja laadunhallintaa. Jatkuvassa parantamisessa käytämme EFQM-mallin RADAR-työkalua. RADAR tulee sanoista Results – Approach – Deploy – Assess – Refine eli Tulokset – Toimintatavat – Toteutus – Arviointi – Parantaminen. RADAR korostaa tavoiteltavia tuloksia (Results) kehittämisen lähtökohtana ja edistää laatutavoitteiden saavuttamista.

RADARissa olevien vaiheiden mukaan organisaation tulee:

- Määrittellä tavoiteltavat tulokset osana strategiaansa (Results)
- Kehittää toimintatapoja, jotka tuottavat tavoitellut tulokset nyt ja tulevaisuudessa (Approach)
- Käyttää kehittämiään toimintatapoja tarkoituksenmukaisesti (Deployment)
- Arvioida ja muokata toimintatapojaan, jotta voidaan oppia ja parantaa suorituskyykyä (Assessment & Refinement).



Kuva 3: Jatkuvan parantamisen RADAR-työkalu vaiheineen.

Laadunhallinnan vastuut

Laadunhallinnan johtamiseen ja kehittämiseen liittyvät vastuut noudattavat Sakkyn hallintosääntöä ja johtamisen vastuunjakoa, sekä johtamisjärjestelmää. Vastuu toiminnan ja tulosten laadusta ja laadunhallinnan toteuttamisesta koskee kaikkia.

- Kuntayhtymän yhtymähallitus vastaa linjauksista ja periaatteista.
- Kuntayhtymän johtaja vastaa kuntayhtymän laadunhallinnasta. Johtavat viranhaltijat vastaavat oman alueensa toiminnan ja tulosten kokonaislaadusta ja laadun kehittämisestä.
- Oppimispalvelut vastaavat opiskelija- ja työelämäpalautteen prosessista ja sen kehittämisestä
- Esihenkilöt vastaavat oman vastuualueensa seuranta-, palaute-, arviointi- ja tulostietojen käsittelystä.
- Koulutuspäällikkö vastaa vastuualueensa toiminnan ja tulosten laadusta. Laatuvaastaava toimii opiskelijapalautteiden käsittelyn tukena ja varmistajana.
- Prosessin omistaja vastaa toiminnan kehittämisestä sekä prosessin ajantasaisuudesta, systemaattisesta arvioinnista ja parantamisesta.
- Strategian tuki koordinoi toiminnanohjauksen, tiedolla johtamisen ja toiminnan arvioinnin kehittämistä.

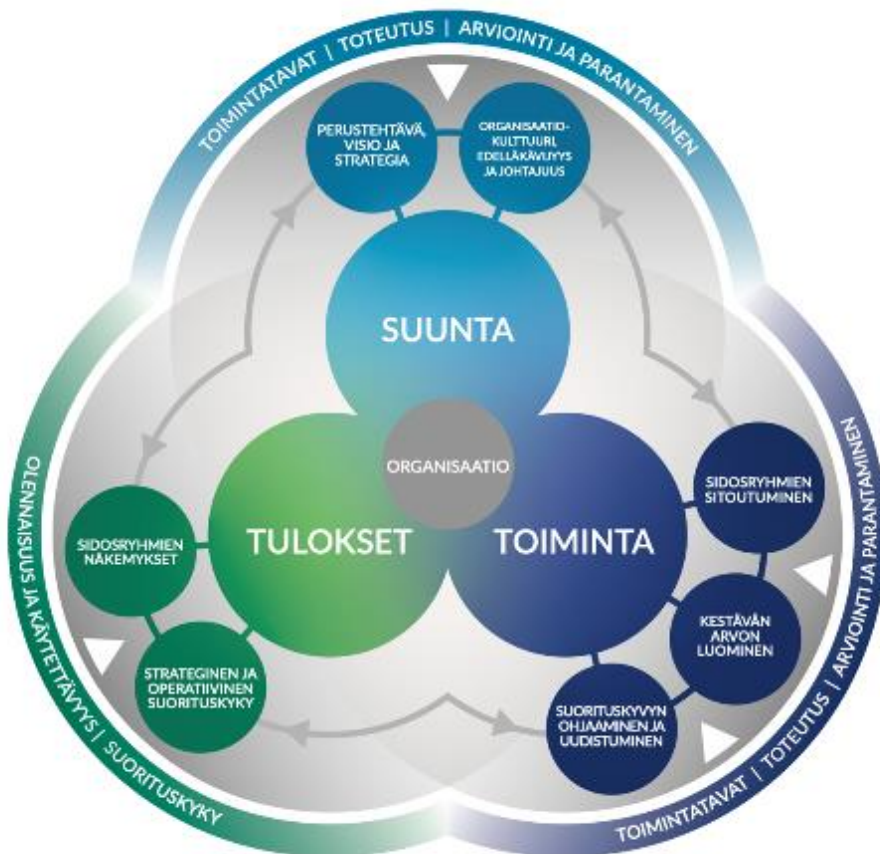
Jokaisen vastuulla on oman työn ja sen tulosten laatu - jokainen toteuttaa omassa työssään laadunhallinnan vaiheita RADAR-periaatteen mukaisesti. Asiakkaista ja muita sidosryhmiä osallistetaan toiminnan kehittämiseen.

Liitteet

Liite 1: EFQM-malli

EFQM-malli on maailmanlaajuisesti tunnustettu johtamisen, arvioimisen ja kehittämisen viitekehys. Malli tukee organisaatioita tavoitteiden saavuttamisessa, suorituskyvyn parantamisessa ja muutoksen johtamisessa eli kestävä arvon luomisessa. Mallissa on kolme pilaria Suunta-Toiminta-Tulokset ja pilareissa on yhteensä seitsemän kriteeriä. Kriteerit ovat arviointialueita, joiden kautta organisaation toimintaa katsotaan kokonaisvaltaisesti ja sen myötä saadaan tilannekuva toiminnasta, vahvuuksista ja parantamisalueista. Laadunhallintajärjestelmässä kukin kriteeri on sanoitettu Sakkyn toimintaan ja siihen liittyvät tavoitteet ja viittaukset on mainittu asianomaisen kriteerin yhteydessä.

Jatkuvassa parantamisessa käytetään EFQM-mallin RADAR-työkalua. RADAR tulee sanoista Results – Approach – Deploy – Assess – Refine eli Tulokset – Toimintatavat – Toteutus – Arviointi – Parantaminen. Nämä on esitetty mallin ulkokehällä. Tulosten jatkuvaa parantamista tarkastellaan Olenaisuuden ja käytettävyyden sekä Suorituskyvyn näkökulmista. Ulkoisessa arvioinnissa RADAR:in eri vaiheet pisteytetään, mutta arjen työssä eri vaiheita käytetään sanallisina kuvauksina.



Liitteen 1 kuva: EFQM-malli pilareineen ja kriteereineen, sekä ulkokehällä RADAR-vaiheet. Kuvan lähde: EFQM ja Excellence Finland.

Liite 2: Prosessikartta



Liitteen 2 kuva: Prosessikartta. Kuvan lähde Sakkyn IMS

Liite 3: Toiminnan arvioinnin palautekokonaisuus

1 Opiskelijapalautteet ammatillisessa koulutuksessa

Opiskelijapalautteet ja niiden tulosten analysointi varmistavat jokaisen opiskelijan osuutta ja osallisuutta toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä.

Amispalaute ammatillisessa koulutuksessa

Opetushallitus kerää keskitetysti ARVO-järjestelmässä Amispalautetta kansallisilla aloitus- ja päättökyselyillä. Opiskelijapalaute kuvaa ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen, erikois- ammattitutkintojen tai näiden tutkintojen osan tai osien suorittajien (myös työhallinnon kautta hakeutuneiden) kokemuksia koulutuksen järjestämisestä ja sen vaikuttavuudesta. Kyselyt ovat:

- Amispalaute, ammatillisen tutkintokoulutuksen aloittaneet (30 vrk / HOKS)
- Amispalaute, ammatillisen tutkinnon suorittaneet
- Amispalaute, ammatillisen tutkinnon osan tai osia suorittaneet.

Työelämässä oppimisen palaute

Työelämässä oppimisen palautekysely toteutetaan opiskelijoiden Wilmassa jokaisen työelämässä oppimisen jakson jälkeen. Työelämässä oppimisen laadunvarmistukseen liittyy myös opiskelijan/ opiskelijaryhmän ja ohjaavan opettajan tai tutorohjaajan välinen palautekeskustelu.

Työelämässä oppimisen laadunvarmistukseen liittyy myös opiskelijan/ opiskelijaryhmän ja ohjaavan opettajan tai tutorohjaajan välinen palautekeskustelu.

TUVA-koulutuksen palaute

Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen (TUVA) opiskelijapalautetta kerätään tulo- ja päättökyselyn avulla.

TELMA-koulutuksen palaute

Työhön ja itsenäiseen elämään valmistavassa koulutuksessa (TELMA) kootaan opiskelijapalautetta paperisilla tai sähköisillä kyselyillä (väittämät kuvina).

OPAL-palaute

ELY-keskusten hankkimissa muissa ammatillisissa (ei-tutkintotavoitteisissa) koulutuksissa, valmennuksissa ja kotokoulutuksissa opiskelijat vastaavat OPAL-kyselyihin. Koulutuksista kerätään palautetta sekä koulutuksen kuluessa (välipalaute) että koulutuksen päättyessä (päättöpalaute). Valmennuksista kerätään vain päättöpalaute.

Erinomaisen opetuksen ja ohjauksen kysely

Opiskelijoilta kerätään neljä kertaa vuodessa palautetta erinomaisen opetuksen ja ohjauksen teemoista. Kysely toteutetaan Wilma-kyselynä.

Opiskelijapalautteet lukiokoulutuksessa

Varkauden lukion opiskelijakyselyt toteutetaan ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoille sekä abeille opiskelijahallinto-ohjelma Wilmassa. Opettajakohtainen lukion opiskelijapalaute kootaan koeviikoilla erillisellä kyselyllä (Google Forms).

2 Työelämäpalautteet

Työpaikkaohjaajan ja työpaikan palaute (OPH)

Työelämäpalautetta kootaan keskitetyllä OPH:n kyselyjärjestelmällä erikseen sekä työpaikkaohjaajilta (työpaikkaohjaajapalaute) että yritysten edustajilta (työpaikkapalaute) niiltä työpaikoilta, joissa palautteen kokoamisajankohtina on ollut opiskelijoita joko koulutus- tai oppisopimuksella. Työpaikkaohjaajakysely on käynnissä koko ajan. Työpaikkapalaute kerätään tammi-helmikuussa sekä heinä-elokuussa.

3 Henkilöstöpalautteet

Henkilöstön työyhteisökysely

Vuosittain keväällä toteutetaan työyhteisökysely (työolobarometri, TOB), jonka avulla saadaan tietoa kuntayhtymän henkilöstön työoloista ja niissä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista.

Työyhteisökyselyn yhteydessä toteutetaan määrääjoin myös tasa-arvokysely, jonka avulla kartoitetaan henkilöstön kokemus tasa-arvon sekä yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun toteutumisesta kuntayhtymässä.

Henkilöstölle tehdään lisäksi neljä kertaa vuodessa myös tyytyväisyyskysely.

Sisäinen asiakastyytyväisyys

Sisäistä asiakastyytyväisyyttä mitataan ja kehitetään loppuvuodesta toteutettavalla kyselyillä sekä jatkuvan kehittämisen palautekanavan avulla.

Kestävän kehityksen kysely

Kestävän kehityksen mukaisen toiminnan arviointikysely toteutetaan kevätlukukauden päättyessä. Henkilöstöltä kerätään palautetta kestävän kehityksen toteutumisesta johtamisessa, opetuksessa ja toimintakulttuurissa.

4 Sisäinen arviointi

EFQM-itsearviointi

EFQM-itsearviointi toteutetaan koko henkilöstölle vuosittain. Itsearvioinnin perusteella nousevat asiat viedään kehittämissuunnitelmina talousarvioon ja niitä seurataan sisäisissä auditoinneissa.

Sisäinen auditointi

Prosessien toteutumista arvioidaan kohdennetusti sisäisillä teemoitetuilla auditoinneilla. Auditoinnin teema liittyy yleensä kehitettävänä olleeseen prosessiin tai toimintatapaan.

Johdon katselmus

Johdon katselmus on ylimmän johdon katselmointia liittyen tiettyyn vuosittaiseen teemaan. Katselmoitavat vastuualueet valitaan sekä oppimispalveluista että tukipalveluista.

Hanketoiminnan arviointi

Hankkeiden vaikutus kuntayhtymän strategiaan arvioidaan osana arvioinnin kokonaisuutta. Hanke-toiminnan vaikuttavuuden arviointia tehdään hyödyntäen kunkin hankkeen koko hankeajalla tehtyä arviointia sekä loppuvaiheessa täytetyn arviointilomakkeen ja loppuraportin tietoja.

Kestävän kehityksen arviointi/sertifiointi

Kuntayhtymä arvioi toimintaa Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiön (OKKA-säätiö) kestävän kehityksen sertifioinnin mukaisesti. Prosessiin kuuluvat itsearvioinnit (johdon arviointi ja alakohtaiset arvioinnit) sekä ulkoinen auditointi ja sertifiointi.

Toiminnan arviointi toimintaa ohjaavien tahojen toimesta

Kuntayhtymän yhtymävaltuusto ja -hallitus arvioivat säännöllisesti kuntayhtymän strategian toteutumisesta ja johdon toimintaa.

5 Ulkoinen arviointi

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) toteuttamat arvioinnit

Karvi vastaa yhdessä OKM:n kanssa koulutuksen arvioinnista ja sen kehittamisestä ja toimii kansallisen koulutusjärjestelmän palautemekanismina mm. lukiokoulutuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa. Arviointitiedon koonti toteutetaan Karvin ja koulutuksen järjestäjien yhteistyönä. Arvioinnin muotoja ovat teema- ja järjestelmäarvioinnit sekä oppimistulosten arvioinnit.

Opetushallituksen (OPH) toteuttama työelämätoimikunnan vierailukäynti

OPH:n työelämätoimikuntien tekemä näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadunvarmistus on osa kuntayhtymän toiminnan ulkoista arviointia. Käynneillä varmistetaan, että näytöt toteutetaan ja opiskelijan osaaminen arvioidaan ammatillista koulutusta ohjaavan lainsäädännön, tutkinnon perusteiden ja koulutuksen järjestäjän tutkinnoittain eriytyvän osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman mukaisesti.

Kestävän kehityksen arviointi/sertifiointi

Kuntayhtymä arvioi toimintaa Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiön (OKKA-säätiö) kestävän kehityksen sertifioinnin mukaisesti. Prosessiin kuuluvat itsearviointit (johdon arviointi ja alakohtaiset arvioinnit) sekä ulkoinen auditointi ja sertifiointi.

Muut mahdolliset ulkoiset arvioinnit

Laaja EFQM-arviointi toteutetaan kolmen vuoden välein. Sakkyn johtoryhmä voi päättää erikseen muihin ulkoisiin arviointeihin osallistumisesta, kuten koulutusten järjestäjien välinen vertaisarviointi tai muu toimintaa hyödyttävä puolueettoman tahon toteuttama arviointi.

Tarkastuslautakunta arvioi vuosittain toimintaa ja taloutta. Lautakunta varmistaa, että toiminta on tuoksellista ja tarkoituksenmukaista. Tarkastuslautakunnan arviointi on osa kuntayhtymän laadunhallintajärjestelmää, mikä tukee jatkuvaa parantamista ja laadun kehittämistä.

Liite 4: Toiminnan arvioinnin vuosikello

Laadunhallinnan vuosikellossa on keskeiset säännöllisesti toistuvat sisäiset ja ulkoiset arvioinnit, sekä sisäiset palautteiden käsittelyn tehtävät. Vuosikellossa on keskeiset säännöllisesti toistuvat arvioinnit.



Liitteen 5 kuva: Toiminnan arvioinnin vuosikello.

Liite 5: Sanasto

Arviointi

on tarkasteltavan kohteen tulkinnallista analyysia ja se sisältää arvottamista eli arvon esiin nostamista tai arvon antamista jollekin asialle tai toiminnalle. Arviointi voi tarkoittaa esimerkiksi toiminnan tai asian peilaamista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, normeihin, kriteereihin tai tuloksiin. Se voidaan toteuttaa sisäisenä tai ulkoisena arviointina. Arviointi on toimintaa koskevan tiedon järjestelmällistä keruuta, analysointia ja tulkintaa. Arvioinnin erottaa tutkimuksesta sen arvottamispyrkimys.

Asiakas (sidosryhmä)

on Saksissa jokin seuraavista kolmesta tyypistä: opiskelija, työelämä tai yksityinen henkilöasiakas.

EFQM-malli

EFQM (European Foundation for Quality Management) on voittoa tuottamaton organisaatio, mikä on kehittänyt ja ylläpitää nimeään kantavaa EFQM-mallia. EFQM--malli on maailmanlaajuisesti tunnustettu johtamisen, arvioimisen ja kehittämisen viitekehys. Malli tukee organisaatioita kestävän arvon luomisessa. Mallissa on kolme pilaria Suunta-Toiminta-Tulokset ja pilareissa on yhteensä seitsemän kriteeriä ja näissä edelleen kriteerin osia. RADAR-työkalu täydentää EFQM-mallia.

Johtamisjärjestelmä

tarkoittaa toimintamallia, jolla organisaatio toteuttaa perustehtävänsä (missio). Johtamisjärjestelmä koostuu prosesseista ja niihin liittyvistä resursseista, mittareista sekä prosessien hallinnan ja parantamisen menettelyistä, joiden mukaisesti toimitaan organisaation eri tasoilla. (OKM Kohti huippulaatua 2019)

Laadunhallinta

tarkoittaa koordinoituja toimenpiteitä organisaation suuntaamiseksi ja ohjaamiseksi laatuun liittyvissä asioissa. Laadunhallinta on yläkäsite, joka sisältää laadun varmistamisen, kehittämisen, johtamisen ja ohjauksen. (OKM laatustrategia 2019)

Laadunhallintajärjestelmä

tarkoittaa hallintajärjestelmää, jonka avulla suunnataan ja ohjataan organisaatiota laatuun liittyvissä asioissa eli rakenne, jonka avulla johdon määrittelemät tavoitteet viedään systemaattisesti läpi koko organisaation. Järjestelmä on organisaatiokohtainen, ja se koostuu mm. niistä pelisäännöistä ja toimintatavoista, joita organisaation toiminnassa halutaan systemaattisesti noudattaa. (OKM Kohti huippulaatua 2019). Laadunhallintajärjestelmä on osa toimintajärjestelmää ja/tai johtamisjärjestelmää.

Laadunohjaus / Laadunvarmistus

on se osa laadunhallintaa, joka keskittyy antamaan luottamuksen siihen, että laatuvaatimukset tullaan täyttämään. (OKM laatustrategia 2019, ISO standardi)

Laatutavoite

on strategian toteutumista tukeva ja sidosryhmien odotuksiin vastaava tavoite, mikä saavutetaan laadun kautta.

Laatutyö

merkitsee konkreettista toimintaa, jolla organisaation toiminnan laatua ylläpidetään ja kehitetään. Laatutyö on laadunhallinnan käytännön toteuttamista (Karvi)

RADAR-työkalu

RADAR (Results – Approach – Deploy – Assess – Refine). RADAR on EFQM-mallin kanssa käytettävä jatkuvan parantamisen työkalu, mikä koostuu viidestä vaiheesta ja niiden ominaisuuksista. RADAR korostaa tavoiteltavia tuloksia (Results) kehittämisen lähtökohtana ja edistää laatutavoitteiden saavuttamista.

Sidosryhmät

ovat EFQM-mallin mukaisesti seuraavat: asiakkaat, henkilöstö, taloutta ohjaavat ja toimintaa säätelevät tahot, yhteiskunta, sekä kumppanit ja hankkijat

