



OPETTAJUUDEN MODERNISOINTI

KAHAN toiminnan kehittäminen

Jukka Peltonen

Kehittämishankeraportti

Toukokuu 2006



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Peltonen, Jukka	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi OPETTAJUUDEN MODERNISOINTI KAHAN toiminnan kehittäminen		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Turpeinen, Veijo		
Toimeksiantaja(t) Pohjois-Karjalan ammattiopisto		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda koulutusyksikön kaupan ja hallinnon koulutusyksikön - KAHAN - oma toimintamalli, joka vastaa Ammattiopisto Joensuun Palvelujen ja koulutuskuntayhtymän vastaavaa mallia, käytännön prosessiksi vuosittaiseen laadunhallintatyöhön ja toimenpidelista toimenpiteineen vuoden 2006 kehittämiskohteista ja -toimenpiteistä.</p> <p>Kehittämishanke käytiin läpi kirjoituspöytätyönä, jonka aineisto on koottu pääosin organisaation sisäisiltä verkkosivuilta. Raportissa käydään läpi toiminnan tuloksellisuus kuntayhtymä ja ammatinopistotasolla sekä verrataan oman koulutusyksikön toimintaa suhteessa organisaation vaatimuksiin ja vuosittain toistuviin tuloksellisuusmittaustuloksiin.</p> <p>Raportin mukaan ammatillisten opettajien työelämäjaksot kehittävät opettajan ammatillista osaamista ja kohottavat hänen ammatti-identiteettiä. Näillä tekijöillä on positiivinen vaikutus opiskelijan ohjaukseen ja opetussuunnitelmien ajantasaistamiseen. Nykyisen opetussuunnitelman mukainen konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta opetuksessa ja oppimisessa. Työelämäjaksot täydentävät oppilaitoksessa oppimista.</p> <p>Työyhteisö hyötyy työelämäjaksoista sillä, että niiden avulla saadaan eri alojen uusinta tietoa ammattiopetukseen sekä ne syventävät ja lisäävät oppilaitosten työelämäyhteyksiä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) laadunhallinta, tuloksellisuus, työelämä		
Muut tiedot		

Author(s) Peltonen, Jukka	Type of Publication Development project report	
	Pages 41	Language finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title MODERN TEACHER		
Degree Programme Teacher Education College		
Tutor(s) Turpeinen, Veijo		
Assigned by North Karelia College Joensuu (Services)		
Abstract <p>The aim of this development project was to create a model as a field tool for qualification process which will run in North Karelia College in Joensuu.</p> <p>In the case study the source material has collected from the intranet The results indicate that a teacher for vocational upper secondary school needs practical phase in the working life for his/her career and vocational skills. The phase will give benefit for the curriculum process as well as teaching in the classroom. The organization will get benefits from the enterprise connects.</p> <p>The report has prepared in supportive co-operation with North Karelia College Joensuu. It was supervised by Veijo Turpeinen from the Jyväskylä University of Applied Sciences</p>		
Keywords Qualification, Working life		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
2	LAATUAJATTELU	5
	2.1 ERINOMAISUDELLE OMINAISTA	5
	2.2 KÄSITTEITÄ	7
3	POHJOIS-KARJALAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	9
	3.1 KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	9
	3.2 POHJOIS-KARJALAN AMMATTIOPISTO	14
4	KAUPPA- JA HALLINTO	17
	4.1 HANKKEEN TAVOITE JA TOTEUTUS	17
	4.2 KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT JA TOIMINNALLISET TAVOITTEET	19
5	TULOKSET	23
6	POHDINTAA	25
7	LÄHTEET	28
8	LIITTEET	29
	8.1 TAULUKKO 1. PKKY:N TOIMINNAN VAIKUTTAVUUS 2006	29
	8.2 TAULUKKO 2. PKKY:N ASIAKASPALVELUN LAATU 2006	30
	8.3 TAULUKKO 3. PKKY:N PALVELUPROSESSIEN SUJUVUUS 2006.	30
	8.4 TAULUKKO 4. PKKY:N HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY 2006	31
	8.5 TAULUKKO 5. AMOJP:N TOIMINNAN VAIKUTTAVUUS 2006 - 2008	32
	8.6 TAULUKKO 6. AMOJP:N ASIAKASPALVELUN LAATU 2006 - 2008	33
	8.7 TAULUKKO 7. AMOJP:N PALVELUPROSESSIEN SUJUVUUS 2006 - 2008	33
	8.8 TAULUKKO 8. AMOJP:N HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY 2006 - 2008	34
	8.9 TAULUKKO 9. KAHAN TOIMINNALLINEN VAIKUTTAVUUS 2004 - 2005	35
	8.10 TAULUKKO 10. KAHAN ASIAKASPALVELUN LAATU 2004 - 2005	36
	8.11 TAULUKKO 11. KAHAN PALVELUPROSESSIN SUJUVUUS JA TALOUDELLISUUS 2004 - 2005	37
	8.12 TAULUKKO 12. KAHAN HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY 2004 - 2005	38

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämishankkeen tavoitteet.....	4
Kuvio 2. Euroopan laatupalkintomallin rakenne (EFQM-malli).....	6
Kuvio 3. PKKY:n organisaatio	9
Kuvio 4. PKKY:n tuloksellisuusmittaristo (PKKY intra).....	10
Kuvio 5. Ammattiopisto Joensuu Palvelut organisaatorakenne	14
Kuvio 6. GATT-kaavio hankkeen etenemisestä	18
Kuvio 7. Kahan timanttikuvio	22
Kuvio 8. KAHA:n itsearviointiprosessi.....	23
Kuvio 9. Patrikaisen opettajuudet (Patrikainen 1999)	26

1 JOHDANTO

Ammatillisen opettajankoulutuksen merkitystä pyritään kasvattamaan kytkemällä koulutus yhä enemmän oppilaitoskohtaisiin kehittämishankkeisiin. Näin opettajaopiskelijan työstä tai työyhteisöstä nousevilla kehittämistarpeilla ja koulutuksen välisellä yhteistyöllä pyritään saavuttamaan tuloksia, joista on molemmin puolta hyötyä.

Kehittämishankkeen idean siemen kylvettiin koulutuksen orientaatiopäivien aikana, jolloin rehtori ja koulutusjohtaja, esimieheni, esittivät oppilaitoksemme kehittämistarpeita ja mahdollisia kehittämisaiheita.

Oppilaitoksessamme on meneillään isompi kehittämishanke, jonka tavoitteena on sopeuttaa kaupan ja hallinnon (kaha) koulutusalan laatuprosessi yhdensuuntaiseksi oman linjaorganisaationsa – Ammattiopisto Joensuu Palvelujen (AmoJP) ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä – kanssa.

Oppilaitoksen kehittämishankkeen tavoite on että¹

- Vuoden 2004 koko AmoJP:n EFQM-tuloksista (EFQM, The European Foundation for Quality Management Excellence Model) johdettiin parannustoimenpiteet kahan toiminnan kehittämiseksi sekä
- Vuoden 2004 parannustoimenpiteitä verrattiin vuoden 2005 tuloksiin ja tästä edelleen johdettiin 2006 tavoitteet. Tulosten ja asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden summana rakennettiin kahan tuloksellisuuden seuranta- ja arviointiprosessi sekä muodostettiin konkreettinen lista mittariston osoittamiin asioihin liittyvistä kehittämiskohteista vuodelle 2006.

Ohjausneuvottelu 24.03.2006²

- Opettajankoulutuksen kehittämishankkeeseen laaditaan 2005 tulosten pohjalta vahvuudet, kehittämis ehdotukset ja toimenpide-ehdotukset vuodelle 2006

¹ Sähköposti: kehittämishankesuunnitelman tavoitteet, Tuomo Hurskainen 31.10.2005

² Ohjauskeskustelu Tuomo Hurskainen / Jukka Peltonen 24.03.2006

Johdanto

Tästä prosessista opettajankoulutuksen kehittämishankkeeksi rajattiin ohjaajan kanssa opiskeluun soveltuvampi ja opettajuutta edistävä osuus.

2004	2005	2006
keskeiset AmoJP:n ja kahan tulokset	päätökysely 2005	toimenpide-ehdotuksia kehittämiskohteille
toimenpiteet 2004 kehittämiskohteet 2005	toimenpiteet 2005 kehittämiskohteet 2006	tavoitteet 2006

Kuvio 1. Kehittämishankkeen tavoitteet

Luvussa kaksi kuvataan erinomaisuuden tunnuspiirteitä ja määritellään neljä keskeistä organisaatiokäsitettä. Luvussa kolme esitellään Pohjois-Karjalan kuntayhtymää ja ammattiopistoa sekä niiden tavoitteita ja toiminnan tuloksellisuutta. Luvussa neljä käydään läpi kehittämishankkeen toteutus, kerrotaan koulutusalan kriittiset menestystekijät ja kuvataan toiminnan tuloksellisuus. Luvussa viisi käydään läpi tulokset ja kootaan yhteen kehittämiskohteet Pedagogista pohdintaa ja toimenpide-ehdotus esitetään luvussa kuusi. Luvussa seitsemän käydään läpi käytetyt lähteet ja kahdeksannessa luvussa on esillä liite taulukoiden muodossa.

Raportti perustuu pitkälti koulutuskuntayhtymän omaan materiaaliin, joka on arkistoitu organisaation tilinpäätöksiin, talousarvioon ja toiminta- ja taloussuunnitemaan sekä koulutuskuntayhtymän verkkosivuille. Materiaalia oli niin kiitettävästi, että ilman erittäin hyvää ohjausta ja apua en olisi aina löytänyt tiedon lähteille.

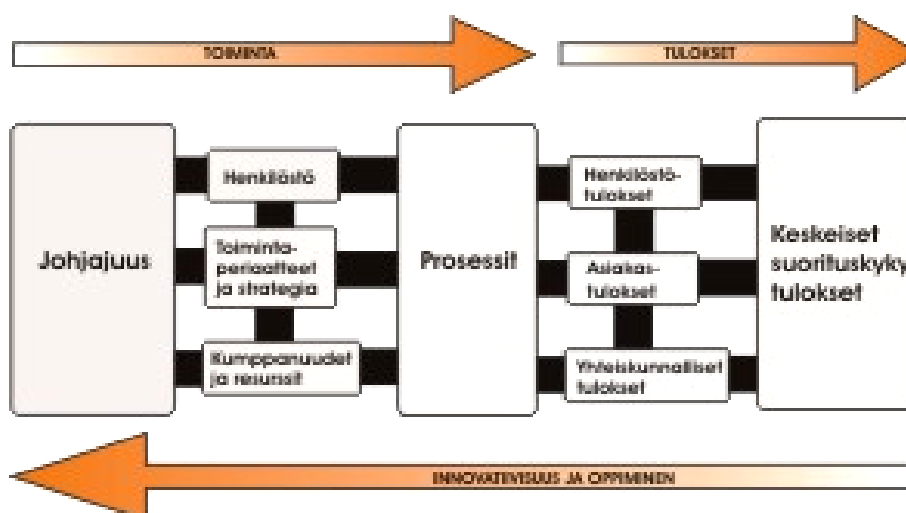
2 LAATUAJATTELU

2.1 Erinomaisuudelle ominaista

Euroopan laatupalkintomallissa organisaation toiminnan ja tulosten arvioinnissa käytetään ns. tutka-arviointilogiikkaa. EFQM –malli jakautuu yhdeksään arviointialueeseen. Arviointialueista (kuvio 2) viisi: *johtajuus, henkilöstö, toimintaperiaatteet ja strategia, kumppanuudet ja resurssit sekä prosessit* liittyvät organisaation toiminnan arviointiin ja sen parantamiseen ja neljä *henkilöstö-, asiakas-, yhteiskunnalliset ja keskeiset suorituskäytökset* liittyvät vastaavasti tuloksiin. EFQM -mallin tutka-arviointilogiikka koostuu

- **Arvioinnista ja parantamisesta.** Toimintatapojen ja niiden käytännön soveltamista arvioidaan ja parannetaan saavutettujen tulosten seurannan ja analysoinnin sekä jatkuvan oppimisen perusteella (arviointialueet 1-5).
- **Tuloksista.** Strategisten suunnittelun osana organisaation tulee määrittellä ne tulokset, jotka halutaan saavuttaa (arviointialueet 6-9).
- **Toimintatavoista.** Organisaation tulee suunnitella ja kehittää.
- **Käytännön soveltamisesta.** Toimintatapoja tulee soveltaa järjestelmällisesti, jotta varmistetaan täysipainoinen käytännön toteutus.

Erinomaisuuden tunnuspiirteitä



Kuvio 2. Euroopan laatupalkintomallin rakenne (EFQM-malli)

Kaaviokuva (kuvio 2) esittää EFQM –mallia, missä nuolet korostavat mallin dynaamisuutta. Alanuoli kuvaa sitä, että innovatiivisuus ja oppiminen auttavat parantamaan toimintaa, mikä puolestaan johtaa parantuneisiin tuloksiin.

Arviointialueilla *Toiminta* tarkastellaan, miten organisaatio toimii. Arviointialueilla *Tulokset* puolestaan arvioidaan, mitä organisaatio on saavuttanut. Tulokset ovat toiminnan aikaansaamia ja toimintaa parannetaan hyödyntämään hyödyntämällä palautteita tuloksista.

Euroopan laatupalkintomalli (EFQM, The European Foundation for Quality Management Excellence Model) muodostaa viitekehyksen organisaation kilpailukyvyyn ja erinomaisuuden kehittämiseksi pyrkimättä silti tarkasti ohjailmaan, millaisia toimintatapoja organisaatioiden tulisi soveltaa. Erinomaisen suorituskyvyn voi saavuttaa monin eri tavoin. Erinomaisen toiminnan tunnuspiirteet ovat sovellettavissa kaikkiin organisaatioihin sen toimialasta tai koosta riippumatta. EFQM -malli tukee näitä tunnuspiirteitä. Tämän lähestymistavan taustalla on joitakin erinomaisuudelle ominaisia tunnuspiirteitä, joita on lyhyesti kuvattu alla. Tunnuspiirteet muuttavat sitä mukaa, kun erinomaiset organisaatiot kehittyvät ja parantavat toimintaansa.

Johtajuus ja toiminnan päämäärätietoisuus Johtajat luovat organisaatiolle henkilökohtaisella toiminnallaan selkeän ja määrätietoisen suunnan sekä erinomaisiin saavutuksiin kannustavan työympäristön ja –ilmapiirin.

Henkilöstön kehittäminen ja osallistuminen Henkilöstön kaikkia voimavaroja hyödynnetään parhaiten, kun jokaista rohkaistaan osallistumaan täysipainoisesti. Tätä tuetaan yhteisillä arvoilla sekä luottamukseen ja vastuunkantamiseen perustuvalla organisaatiokulttuurilla.

Erinomaisuuden tunnuspiirteitä

Kumppanuuksien kehittäminen Organisaatio toimii tehokkaammin, kun sillä on molemminpuolista hyötyä tuottavia kumppanuussuhteita, jotka perustuvat luottamukseen, tietämyksen jakamiseen ja toiminnan yhteensovittamiseen.

Prosesseihin ja tosiasioihin perustuva johtaminen Organisaatioiden toiminta tehostuu, kun prosessien kaikki toisiinsa liittyvät toiminnot ymmärretään ja niitä johdetaan järjestelmällisesti. Olemassa olevaa toimintaa ja suunniteltuja parannustoimenpiteitä koskevat päätökset tehdään käyttäen luotettavaa tietoa, joka sisältää myös sidosryhmien näkemykset.

Jatkuva oppiminen, parantaminen ja innovatiivisuus Erinomainen suorituskyky perustuu tietämyksen hallintaan ja jakamiseen sekä jatkuvaa oppimista, parantamista ja innovatiivisuutta edistävään kulttuuriin.

Asiakassuuntautuneisuus Asiakas arvioi viime kädessä tuotteen tai palvelun laadun. Asiakasuskollisuudesta ja -pysyvyydestä sekä markkinaosuudesta huolehditaan parhaiten suuntaamalla huomio nykyisten ja potentiaalisten asiakkaiden tarpeisiin.

Yhteiskunnallinen vastuu Organisaation ja sen henkilöstön pitkän tähtäimen etua vaalitaan parhaiten omaksumalla eettiset toimintaperiaatteet ja ylittämällä ympäröivän yhteiskunnan asettamat odotukset ja säädösten vaatimukset.

Tuloshakuisuus Erinomaisuus edellyttää kaikkien keskeisten sidosryhmien tarpeiden tasapainoista huomioonottamista ja tyydyttämistä (mukaan lukien henkilöstö, asiakkaat, toimitajat, ympäröivä yhteiskunta sekä kaikki ne tahot, joilla on organisaatioon liittyviä taloudellisia intressejä).

EFQM -mallin mukaan on useita tapoja savuttaa sen kaikki eri osa-alueet huomioonottava jatkuvasti erinomainen suorituskyky. Mallin peruslähtökohtana on se, että erinomaista suorituskykyä, asiakkaita, henkilöstöä ja yhteiskuntaa koskevat tulokset saavutetaan johtajuuden ohjaamien toimintaperiaatteiden ja strategian, henkilöstön, kumppanuuksien ja resurssien sekä prosessien avulla (EFQM Excellence Model, nettiviite).

2.2 Käsitteitä

Yritystoimintaan liitetään yleisesti neljä käsitettä: *strategia, missio, visio ja arvot*, joiden avulla kuvataan organisaation käytäntöä, tehtävä, tavoitteet ja arvomaailma.

Strategia tarkoittaa organisaation valitsemaa menettelytapaa päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi sopeutumalla nykyisiin ja tuleviin olosuhteisiin. PKKY: *Toimintamme lähtö-*

Erinomaisuuden tunnuspiirteitä

kohtana on tuottaa koulutuksella lisäarvoa työelämälle ja opiskelijoille. Meillä on ammattimainen ja yrittäjämäinen tapa toimia.

Missio, tehtävä Organisaation olemassaolon tarkoitus, toiminta-ajatus: PKKY: Pohjois-Karjalan koulutusyhtymän tehtävänä on kehittää työelämä- ja yksilölähtöisesti ammatillista osaamista Pohjois-Karjalassa

Visio Organisaation tulevaisuuden tahtotila: ”Olemme ammatillisen koulutuksen mestareita. Valtakunnallisilla mittareilla mitattuina kuulumme koulutuksen järjestäjien parhaimmiston” PKKY:n kehittämissasiakirja 2005-2008.

Arvo(t) Ne käsitykset ja odotukset, jotka kuvaavat, miten organisaation henkilöstö toimii ja käyttäytyy ja joihin kaikki liiketoimintasuhteet perustuvat (esim. luottamus, kannustaminen ja totuudenmukaisuus). PKKY: *Vastuullisuus*

3 POHJOIS-KARJALAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

3.1 Koulutuskuntayhtymä

Organisaatio



Kuvio 3. PKKY:n organisaatio

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä (kuvi 3) on 16 jäsenkuntaa. Kuntayhtymän johtaja vastaa toiminnasta yhtymähallitukselle, jonka valitsee yhtymävaltuusto. Koulutusta annetaan yhdeksässä ammattiopistossa ja yhdessä aikuisopistossa. Oppisopimuskoulutus ja kesäyliopisto kuuluvat aikuisopiston alaisuuteen.

Strategiset tavoitteet 2006 - 2008

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä otettiin käyttöön vuonna 2002 strategisen johtamisen tueksi nk. *tuloksellisuus- ja itsearviointiviitekehys*, jonka tavoitteena on, että koulutuskuntayhtymässä on mallinnettu *tuloksellisuus- ja itsearviointiviitekehysten* toimintamallia yhdessä Opetushallituksen kanssa toteutetuissa LaatuPilotti 1 ja 2 –hankkeissa, joiden tavoitteena on

kytkää laatu- ja *itsearviointityö* kiinteäksi ja kattavaksi osaksi organisaation talousarvio- ja tilinpäätösprosesseja. Hankkeiden tuloksena kaikkien oppilaitosten ja yhteisten palvelujen toiminnasta tehdään Euroopan laatupalkintomallin viitekehyksen mukaiset toiminnan kuvaukset ja suoritetaan itsearviointit. Lisäksi Pohjois-Karjalan ammattiopisto Lieksan ja Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu tekniikka ja kulttuuri osalta tehdään sisäiset auditoinnit (PKKY intra 2006).

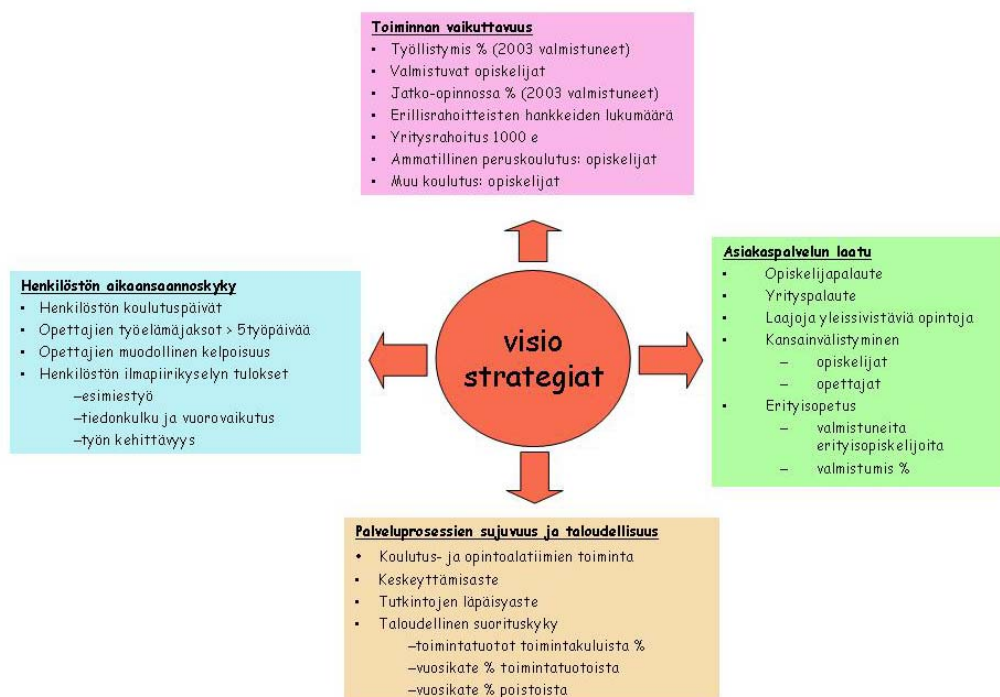
Laadunhallinta

Koulutuskuntayhtymä laadunhallintatyön päämääränä on selkeyttää organisaation perusteh-
tävää ja henkilöstön roolia sekä vastuita perustehtävän, kehittää työelämä- ja yksilölähtöisestä
ammattiosaamista, toteuttamisessa.

Laadunhallinnan välineitä koulutuskuntayhtymässä ovat tuloksellisuusmittaristo (BSC, Balan-
ce Score) ja Euroopan laatupalkintomalli, EFQM -malli. Laatupalkintomallin mukaisten toimin-
takuvausten ja *itsearvioinnin* avulla selkeytetään toimintatapoja ja kehitetään toimintaa.
(PKKY intra 2006).

Toiminnan tuloksellisuus

Koulutuskuntayhtymän toiminnan päämääriä ja strategioita konkretisoivat strategia- ja tulok-
sellisuusmittaristo (kuvio 4). Tavoitteiden onnistumista mitataan neljästä näkökulmasta: 1)
toiminnan vaikuttavuus, 2) asiakaspalvelun laatu 3) palveluprosessien sujuvuus ja taloudelli-
sus ja 4) henkilöstön aikaansaannoskyky.



Kuvio 4. PKKY:n tuloksellisuusmittaristo (PKKY intra)

Mittausten tavoitetasot on asetettu opintoaloittain tai perustutkinnoittain. Eri yksiköiden opintoaloittaiset tavoitetasot on yhdistetty koulutusaloittaisiksi ja koko kuntayhtymän kokonaistavoitteiksi tuloksellisuusmittariston eri näkökulmissa (Talousarvio 2006).

Liitteen taulukoissa 1-4 on esitelty kootusti Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän eri koulutusalojen toiminnan tavoitteet, asiakaspalvelun laatu, palveluprosessin sujuvuus ja taloudellisuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky.

Toiminnan vaikuttavuus

Toiminnan vaikuttavuudella tarkoitetaan kuntayhtymän kykyä saada aikaan haluttuja vaikutuksia. Vaikuttavuus muodostuu asiakas- ja sidosryhmävaikuttavuudesta, toiminnan riittävästä ja kohdentumisesta sekä monipuolisuudesta. Vaikuttavuudessa on sekä toiminnallinen että taloudellinen puolensa. Toiminnan on oltava kustannustehokasta.

Toiminnan vaikuttavuutta mitataan mm. kahdella tunnusluvulla (liite, taulukko 1): työllistyminen, sijoittuminen jatko-opintoihin, (Talousarvio 2006).

Tavoite

Vuonna 2006 koulutuskuntayhtymä on edelleen maakunnan monipuolisin ja alueellisesti kattavin koulutus- ja kehittämisspalveluja tuottava organisaatio, joka pyrkii tarjoamaan ammatillisen peruskoulutuksen kaikille sitä haluaville. Kuntayhtymässä järjestetään vuonna 2006 maakunnassa julkisen rahoituksen avulla tuetusta toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta 95 % ja aikuisten ammatillisesta lisäkoulutuksesta 80 % (Talousarvio 2006).

Asiakaspalvelun laatu

Koulutuskuntayhtymän asiakkaita ovat opiskelijat, työelämän edustajat ja muut palvelujen asiakkaat. Koulutuskuntayhtymän toiminnalla tuetaan yksilöiden ja yhteisöjen kehittymistä sekä alueellista kehitystä. Palvelun laadulla tarkoitetaan välittömien palvelutilanteiden ja asiakkaiden kohtaamisen laadukkuutta. Opiskelijoiden ja sidosryhmien subjektiiviset mielikuvat, kokemukset ja arvioinnit mm. oppimisympäristöjen toimivuudesta muodostavat toiminnan laadukkuutta kuvaavan keskeisen kriteerin. Vuosittaiset valmistuville opiskelijoille suunnatun päättökyselyn tulokset luovat pohjan asiakaspalvelun laadun ja palveluprosessien sujuvuuden arvioinnille ja toiminnan pitkäjänteiselle kehittämiselle.

Asiakaspalvelun laatua seurataan seuraavilla viidellä tunnusluvulla (liite, taulukko 2): opiskelijapalaute, yrityspalaute, suoritettavien kaksoistutkintojen määrä, laajojen yleissivistävien opintojen määrä, kansainvälisen toiminnan laajuus ja erityisopiskelijoiden onnistumisprosentti (Talousarvio 2006).

Tavoite

Vuonna 2006 tavoitteena on, että yhtenäisen itäsuomalaisen päättökyselyn antama opiskelijapalaute on keskimäärin 3,5 (yleisarvosana koulutuksesta 1 - 5) ja pk- yritysparometrin seu-

tukunnittaisten palautteiden tavoitetaso on 26,2, kaksoistutkintoa suorittaa 245 opiskelijaa ja laajoja yleissivistäviä opintoja suorittaa 55 opiskelijaa. Kansainväliseen vaihtoon osallistuu 384 opiskelijaa ja 158 opettajaa. Erityisopiskelijoiden valmistumisprosentti on 69,5 % (Talousarvio 2006).

Palveluprosessien sujuvuus ja taloudellisuus

Koulutusalaakohtaisen suunnittelu- ja ohjauksjärjestelmän tavoitteena on parantaa ja yhtenäistää opetuksen työelämälähtöisyyttä ja laadukkuutta ja elinkeinoelämäsuhteita. Koulutus- ja opintoalaakohtaisen toiminnan painopistealueet ovat koulutustarpeen määrällinen ennakointi, opetussuunnitelmien kehittäminen, alakohtainen erikoistuminen ja työnjako sekä markkinointi- ja oppimateriaaliyhteistyö. Tuloksellisuusmittariston avulla seurataan myös koulutus- ja opintoalatiimien toiminnan tuloksellisuutta.

Palveluprosessien tehokkuutta arvioidaan seuraavilla neljällä mittarilla: koulutus- ja opintoalatiimien toiminnan itsearvioinnilla ja (liite, taulukko 3) ammatillista perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden keskeyttämisasteella, tutkintojen läpäisyasteella sekä taloudellisella suorituskyvillä, jolla tarkoitetaan opetustoimen kustannuksia (Talousarvio 2006).

Tavoite

Opiskelujen keskeyttämisaste on lukuvuonna 2005 – 2006 enintään 6,9 %. Tutkintojen läpäisyaste eli ohjeellisessa neljän vuoden ajassa tutkinnon suorittaneiden määrä on 71,1 %.

Taloudelliselle suorituskyvylle asetetaan seuraavat tavoitteet:

- toimintatuotot toimintakuluista ovat 108,4 %
- vuosikateprosentti toimintatuloista on 8,2 %
- vuosikateprosentti poistoista on 166,9 % (Talousarvio 2006)

Henkilöstön aikaansaannoskyky

Organisaation tavoitteena on saada pidettyä henkilöstö työkykyisenä, motivoituneena ja valmiina ottamaan itselleen uusia haasteita muutostilanteissa. Henkilöstövoimavarojen suunnittelussa ja ohjauksessa korostuu jatkossa kuntayhtymäkokonaisuuden näkökulma, jotta toimintaympäristön muutosten aiheuttamiin haasteisiin voidaan varautua. Tältä osin yhtenäisen toimintapolitiikan tarve korostuu myös henkilöstöasioissa.

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä suunnataan kehittämistoimenpiteitä koulutustoiminnan prosessien parantamiseen ja uudistamiseen sekä toiminnan työelämälähtöisyyden kehittämiseen.

Työolobarometrin timanttimalin (kuvio 7 s. 22) näkökulmista seurataan kolmea mittaria: *esimiestyö, tiedonkulku ja vuorovaikutus sekä henkilöstön kokemaa työn kehittävyys.*

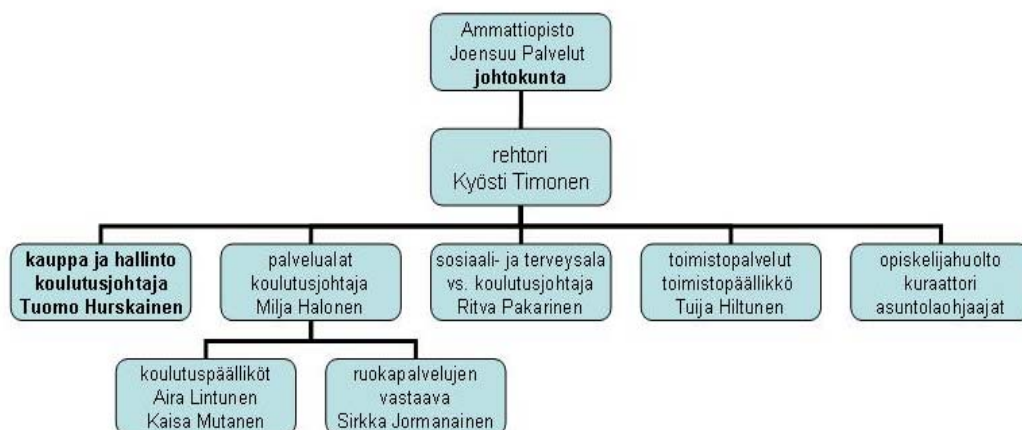
Henkilöstön aikaansaannoskykyä arvioidaan vuonna 2006 seitsemällä mittarilla (liite, taulukko 4): 1) opetushenkilöstön koulutuspäivien määrä, 2) muun henkilöstön koulutuspäivien määrä, 3) opettajien työelämäjaksojen päivien kokonaismäärä, 4) opettajien muodollinen pätevyys ja työolobarometrin tulokset 5) esimiestyön, 6) tiedonkulun ja vuorovaikutuksen ja 7) henkilöstön kokeman työn kehittävyys näkökulmista (Talousarvio 2006).

Tavoite

Vuonna 2006 opetushenkilöstön koulutuspäivien määrä on keskimäärin 7,1 pv/henkilö, muun henkilöstön 2,8 pv/henkilö, opettajien työelämäjaksojen päivien kokonaismäärä 779 kpl/v. Vuoden 2006 lopussa päätoimisista opettajista 81,2 % täyttää muodolliset kelpoisuusvaatimukset. Työolobarometrin tulokset ovat seuraavat: esimiestyö 3,5, tiedonkulku ja vuorovaikutus 3,4 ja henkilöstön kokeman työn kehittävyys 3,7 (Talousarvio 2006).

3.2 Pohjois-Karjalan ammattiopisto

Ammattiopisto Joensuu Palvelut



Kuvio 5. Ammattiopisto Joensuu Palvelut organisaatiokuva

Koulutustehtävä ja toiminta-ajatus

Ammattiopisto Joensuu Palvelut (AmoJP) oppilaitoksen tehtävänä on kehittää työelämä- ja yksilölähtöisesti yhteiskuntatieteiden, luonnontieteiden, liiketalouden ja hallinnon, matkailu-, ravitsemis- ja talousalan, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan ja liikenteen alan osaamista Joensuun alueella.

Toiminta perustuu elinikäiseen oppimiseen ja se tukee yksilöä sosiaalisen pääoman kasvattamisessa ja ammatillisen osaamisen kehittymisessä, yrittäjyydessä sekä jatko-opintokelpoisuuden ja oman elämänhallinnan saavuttamisessa. Tavoitteena on kehittää sisäistä organisaatiota ja toimintamallia siten, että ne tukevat organisaation oppimista sekä koko henkilöstön hyvinvointia ja osaamista.

Visio

1.1.2005 voimaan tulleen koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjan 2005-2008 mukaisesti visiona on olla ammatillisen koulutuksen mestareita. Valtakunnallisilla mittareilla mitattuina kuulutaan koulutuksen ja tutkintojen järjestäjien parhaimmiston.

Keskeiset strategiat ja toimintasuunnitelmat

Rehtori, koulutusjohtajat ja toimistopäällikkö vastaavat, että oppilaitoksen toiminnassa ja sen kehittämisessä noudatetaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä hyväksytyjä pedagogisia ja hallinnollisia strategioita, ohjeita ja suunnitelmia. Ammattiopisto Joensuu Palvelujen kehittämiskohteet vuonna 2006 ovat olleet:

- opettajien työelämäjaksot
- kehityskeskustelut
- pedagoginen johtaminen

Toiminnan vaikuttavuus

Ennakointi - 2010 mukaan valmistuneet opiskelijamme ovat työllistyneet neljän viime vuoden mukaan vuosi vuodelta paremmin. Niinpä työllistymistavoitteenamme on kaksi kolmesta opiskelijasta. Jatko-opintoihin lähtevien opiskelijoiden määrä on vuosien mittaan pysynyt tasaisena. Opiskelijamäärän saavuttaminen tulevina vuosina vaatii koska ikäluokat Joensuun seudulla eivät juurikaan pienene. Ainoa kasvava koulutusalamme on sosiaali- ja terveysala, muiden osana on supistua.

Toiminnan vaikuttavuuden tärkeimpiä mittareita ovat opiskelijoiden työllistymisaste ja opiskelijamäärä. Ammattiopiston toiminnan vaikuttavuutta esitellään tarkemmin liitteen taulukossa 5.

Asiakaspalvelun laatu

Pyrimme entisestään parantamaan molempien asiakkaidemme (opiskelija ja työelämä) saamaa laatua. Sitä mitataan monilla mittareilla, jotka antavat riittävästi relevanttia tietoa analysoinnin ja kehittämisen pohjaksi. Kaksoistutkintojen määrä, jota halutaan lisätä, liikkuu noin 10 prosentissa. Kansainvälisyystoiminnan taloudellinen raskaus rajoittaa kv-vaihtoon lähtevien määrän lisäämistä olennaisesti.

Asiakaspalvelun laatu muodostuu ammattiopiston päättökyselyn tuloksesta, yritysbarometrista, kaksoistutkintojen määrästä, kansainvälisestä toiminnasta ja erityisopetuksen onnistumisprosentista, jota nostettiin tavoiteajan jatkumisen myötä. Asiakaspalvelun laatua esitellään liitteen taulukossa 6.

Palveluprosessien sujuvuus ja taloudellisuus

Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuun palvelujen osalta keskeyttämisaste on ollut kuntayhtymän alhaisinta, pyrimme vähentämään negatiivista eroamista edelleen tulevina vuosina. Tutkintojen läpäisyasteen korottaminen aiheutuu opiskelun ohjeajan jatkumisesta yhdellä vuodella neljään vuoteen.

Taloudellisen suorituskyvyn erityisenä tarkastelun kohteena on tulokertymä, menot ammattiopisto Joensuu palveluissa ovat olleet viime vuosina budjetoinnin mukaiset.

Palveluprosessit muodostuvat opintojen keskeyttämisasteesta, tutkintojen läpäisyasteesta, ja ammattiopiston taloudellisesta suorituskyvystä, joita selitetään liitteen taulukossa 7.

Henkilöstön aikaansaannoskyky

Uudistumisen tavoitteena on säilyttää tieto-taitotaso perustehtävän vaatimalla tasolla. Opettajien muodollinen kelpoisuus on kuntayhtymän korkeinta tasoa. Tarkastelujakson aikana pyrimme pääsemään täyteen sataan prosenttiin.

Henkilöstöilmapiirin uskomme parantuvan edellisvuosien talouden kipeistä oikaisutoimenpiteistä huolimatta. Näin pääsemme toteuttamaan laadukasta työtä oikein kohdistetuilla resursseilla.

Ammattiopiston henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu opetus- ja muun henkilöstön koulutuspäivistä, opettajien työelämäjaksoista ja päätoimisten opettajien muodollisesta kelpoisuudesta, joita kuvataan liitteen taulukossa 8. Tämän lisäksi taulukosta kahdeksan käy ilmi työolobarometrin timanttikuvion henkilöstöilmapiirin kolme mittaria: *hyvä esimiestaito, hyvä tiedonkulku ja vorovaikutus sekä työn kehittävyys.*

4 KAUPPA- JA HALLINTO

4.1 Hankkeen tavoite ja toteutus

Kehittämishanke sai alkunsa pedagogisten opintojen orientaatiopäivillä syksyllä 2005. Rehtori ja koulutusjohtaja ehdottivat, että olisiko mahdollista työstää jotain laatuprosesiin liittyvää. Alun perin ajatuksena oli yhdistää myös eri toimipisteiden välistä toimintaa kolmen eri opettaja-opiskelijan avulla. Tuosta ajatuksesta luovuttiin myöhemmin ja jokainen ryhtyi työstämään omaa hankettaan muista riippumatta.

Hankkeen tiimoilta keskusteltiin syksyn aikana esimieheni koulutusjohtaja Tuomo Hurskaisen ja Niskalan koulutuspäällikön kanssa. Taustoituksessa kartoitettiin mitä muut yksiköt ovat tehneet ja se johti hanketta yhtäältä uusille urille ja toisaalta vei eteenpäin. Esimies esitti lokaan lopulla myöhemmin varsin laajoiksi ilmenneet tavoitteet, joita myöhemmin rajattiin ohjauskeskusteluissa paremmin lopputyöhön sopivammaksi opinnoista vastaavan ohjaajan kanssa. Varsinainen hankesuunnitelma hyväksyttiin joulukuussa 2005.

Suunnitelman hyväksymisen jälkeen kehittämishanke kypsyi jonkin aikaa. Oppilaitoksen itsearviointi siirtyi keväämmälle ja tuo viive siirsi samalla kirjoitusprosessia eteenpäin. Kevään aikana raportti eteni hitaasti. Aihetta rajattiin lisää maaliskuussa esimiehen kanssa käydyssä ohjauskeskustelussa. Oppilaitoksen itsearviointi tehtiin huhtikuussa 2006. Toukokuun alussa ohjaajan kanssa käyty ohjauskeskustelu, jossa haettiin uusia näkökulmia, sai varsinaisen kirjoitusprosessin käyntiin. Samalla kehittämishanketta rajattiin siten, että kehittämishankkeen vertailukohdaksi otetaan Ammattipisto Joensuu Palvelujen kehittämiskohteet 2006: opettajien työelämäjaksot, kehityskeskustelut ja pedagoginen johtajuus, joihin kaupan ja hallinnon koulutusalun toiminnan 2006 verrataan.

Raportin lähdemateriaali on koottu pääosin koulutuskuntayhtymän sisäisiltä verkkosivuilta. Lisäksi arvokasta tietoa löytyi tilinpäätöstiedoista 2004 ja 2005, talousarviosta 2006 ja toiminta- ja taloussuunnitelmasta 2006-2008.

Aikataulu

Hankkeen etenemisen pääkohtia kuvataan kuviossa kuusi. Kuviossa korostuu materiaalin ko-
koamiseen kulunut aika. Kuvion alla on tarkempi lista hankkeen etenemisestä.

2005				2006				
syys	loka	marras	joulu	tammi	helmi	maalis	huhti	touko
idea								
	tavoitteet					tavoitteet		
	suunnitelma							
	materiaalin keruu							
						ohjaus/THu		
							ohjaus/VTu	
							raportti	

Kuvio 6. GATT-kaavio hankkeen etenemisestä

- 2.9.2005 starttipalaveri, initaatio: Kyösti Timonen, T. Hurskainen (THu)
- 16.9.2005, keskustelu THu/JPe, Laatuprosessien 1 ja 2 taustaa, intran laatuasiakirjoja
- 23.9 THu/JPe, keskustelu tausta, tarve, resurssit
- 13.10. sposti koulutuspäällikkö: Kaisa Mutanen Niskala.
- 27.10 pedagoginen johtaminen -luento opettajille
- 31.10 koulutuspäällikkö Kaisa Mutanen Niskala
- 31.10 THu: kirjalliset tavoitteet THu
- 3.11 Veijo Turpeinen (VTu) /JPe: ohjauspalaveri: kaavio, itsearviointitutkimus
- 22.12 Kehittämishankesuunnitelma hyväksytty VTu.
- 1/2006 Materiaalia: 2005 AMOJP tulosten toteutuminen + Soten taulukko
- 2-3/2006 lisää materiaalia intrasta & THu ohjauspalaveri
- 4/06 ohjauskeskustelu VTu
- 4/2006 AmoJP:n itsearviointi
- 5/2006 raportti alkaa kehittyä

Perustehtävä

Kauppa ja hallinnon alan tehtävä on tarjota Pohjois-Karjalassa opiskelijoille tasa-arvoinen ja asiakaslähtöinen mahdollisuus opiskella ja kehittää oma osaamistaan. Toimintamme tukee yksilöä sosiaalisen pääoman kasvattamisessa, ammatillisen osaamisen kehittämisessä, yrittä-
jyydessä ja jatko-opintokelpoisuuden sekä oman elämänhallinnan saavuttamisessa.

Koulutuskuntayhtymän vuosille 2005 – 2008 vahvistetun kehittämisasiakirjan mukaisesti toi-
mintaa ohjaava arvo on *vastuullisuus*, jota tarkennetaan seuraavilla piirteillä.

Arvostamme erityisesti:

- **Työ**, johon liitetään ahkeruus ja yritteliäisyys, vastuullisuus ja palveluhenkisyys sekä täsmällinen, rehellinen ja taloudellinen toimintatapa.
- **Tasa-arvoisuus**, johon liitetään avoimuus, oikeudenmukaisuus ja suvaitsevaisuus kaikissa toimissa sekä erilaisuuden hyväksyminen ja avoin, inhimillistä kasvua tavoitteleva toiminta
- **Oppiminen**, johon liitetään sekä opiskelijoiden että henkilökunnan elinikäisen oppiminen. Tähän kuuluu osana vuorovaikutteinen yhteistyö ja kasvatusvastuu, joka kunnioittaa itseohjautuvuutta. (PKKY:n kehittämissasiakirja 2005 – 2008).

4.2 Kriittiset menestystekijät ja toiminnalliset tavoitteet

Kauppan ja hallinnon alan kriittisiä menestystekijöitä, joiden toteuttamisessa tulisi onnistua, ovat strategian laadinnassa, toteuttamisessa ja kehittämisessä huomioitavia keskeisiä asioita.

Kriittiset menestystekijät ovat seuraavat:

- osaamisen arvostaminen
- tietopääoman investointi
- laatutietoisuus
- erilaisuuden sieto
- motivaatio
- hyvä ulkoinen imago ja tutkintojen profiilin parantaminen
- toimivat kehitysmekanismit
- yhteistoiminnallisuus
- kumppanuus (kaupan ja hallinnon alan strategia 2002 – 2006)

Kauppan ja hallinnon toimintaa mitataan luvussa kolme (kuvio 4.) esitetyllä tuloksellisuusmittaristolla. Mittaristolla on neljä näkökulmaa:

- Toiminnan vaikuttavuus
- Asiakaspalvelun laatu
- Palveluprosessin sujuvuus ja taloudellisuus
- Henkilöstön aikaansaannoskyky

Toiminnan vaikuttavuus 2004 - 2005

Toiminnan vaikuttavuuden tavoitemittarit muodostuvat opiskelijoiden työllistymisasteesta ja jatko-opintoihin suuntautuvien osuudesta. Lisäksi vaikuttavuudessa seurataan ammatillisen peruskoulutuksen päätoimisien opiskelijoiden määrää ja muita koulutusmuotoja, joita ovat työvoimakoulutus, ammatillinen lisäkoulutus ja muu koulutus (liite, taulukko 9).

Ennakointi -2010 mukaan valmistuneet opiskelijat ovat työllistyneet kahden viime vuoden mukaan melko hyvin. Datanomeista työllistyi 2004 noin 36 % ja merkonomeista 51 %. Jatko-opintoihin lähtevien opiskelijoiden määrä vaihtelee. Datanomeista yli kolmannes noin 36 % jatkaa opintojaan, merkonomeilla prosenttiluku on paremmasta työllisyydestä johtuen alempi n. 14 %.

Kaupan ja hallinnon alalla näyttää yleisellä tasolla siltä, että merkonomeilla on jonkun verran parempi mahdollisuus työllistyä kuin datanomeilla mutta toisaalta datanomien jatko-opiskelutaso on korkeampi. Kuitenkin molemmista tutkinnoista 20-25 % vastanneista on sijoittunut muualle. Se voisi tarkoittaa, että vastavalmistuneista noin viidennes jää työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Asiakaspalvelun laatu 2004 -2005

Kaupan ja hallinnon asiakaspalvelun laadun tavoitemittarit muodostuvat opiskelijoiden antamasta päättökyselyn yleisarvosanasta, pienien ja keskisuurien yritysten yritysbarometrin seutukunta-kohtaisesta koulutuksen arvosanasta, kaksoistutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrästä, erityisopetuksen onnistumista ja kansainvälistymisestä, missä seurataan vaihtuvien opiskelijoiden ja opettajien lukumäärää (liite, taulukko 10).

Opiskelijoilta saatu palaute on kohonnut hieman parin viime vuoden aikana. Kaksoistutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrä on viime vuosina lisääntynyt. Se ylittää Ammattiopiston keskiarvon. Kansainvälisyystoimintaa rajoittaa sen raskas kulurakenne. Samalla se rajoittaa vaihtoon lähtevien määrän lisäämistä olennaisesti. Erityisopetuksen onnistumisprosenttia on hyvä johtuen vain yhdestä erityisopetuksen saajasta.

Tulosten valossa näyttää siltä, että merkonomit arvostavat saamaansa koulusta hieman enemmän kuin datanomit. Ero ei ole ollut merkittävä vuona 2004, mutta se on ollut merkittävä vuonna 2005. Kaksoistutkintoon osallistutaan kiitettävästi kaupan ja hallinnon alalta. Vaihtoopiskelijoiden määrä vaihtelee vuosittain mutta sen taso on kohtuullinen. Erityisopetuksen onnistumisprosentti on erinomainen. Yrityspalautetietoa ei ole saatavilla koulutusaltatietojen avulla.

Palveluprosessin sujuvuus ja taloudellisuus

Kaupan ja hallinnon palveluprosessin sujuvuuden ja taloudellisuuden tavoitemittarit muodostuvat opiskelijoiden opintojen keskeytysasteesta, tutkintojen läpäisyasteesta (eroamisprosent-

ti) ja yksikön taloudellisesta suorituskyvystä, missä seurataan toimintatuottoja toimintakuluista, vuosikatetta sekä toimintatuloista ja poistoista (liite, taulukko 11).

Opiskelijoiden eroamisprosentti on vaihdellut kahden viime vuoden aikana datanomeilla 4,4 – 6,5 prosenttiin ja merkonomeilla se on ollut tasaisempi ollen 4,4 – 4,3 prosenttia. Vastaavasti tutkintojen läpäisyaste on ollut datanomeilla vuonna 2004 72 % ja vuonna 2005 80 %. 2005 läpäisyaste on ollut molemmilla tutkinnoilla lähellä kahdeksaakymmentä prosenttia ollen datanomeilla 79,7 % ja merkonomeilla 83,8 %.

Opintojen keskeyttämisaste on pysynyt koulutusosalalla kuntayhtymän tavoitetason alapuolella. Opiskelijoiden eroamista pyritään vähentämään tulevina vuosina. Tutkintojen läpäisyasteen korottaminen saattaa aiheuttaa opiskelun ohje-ajan jatkamisen yhdellä vuodella neljään vuoteen.

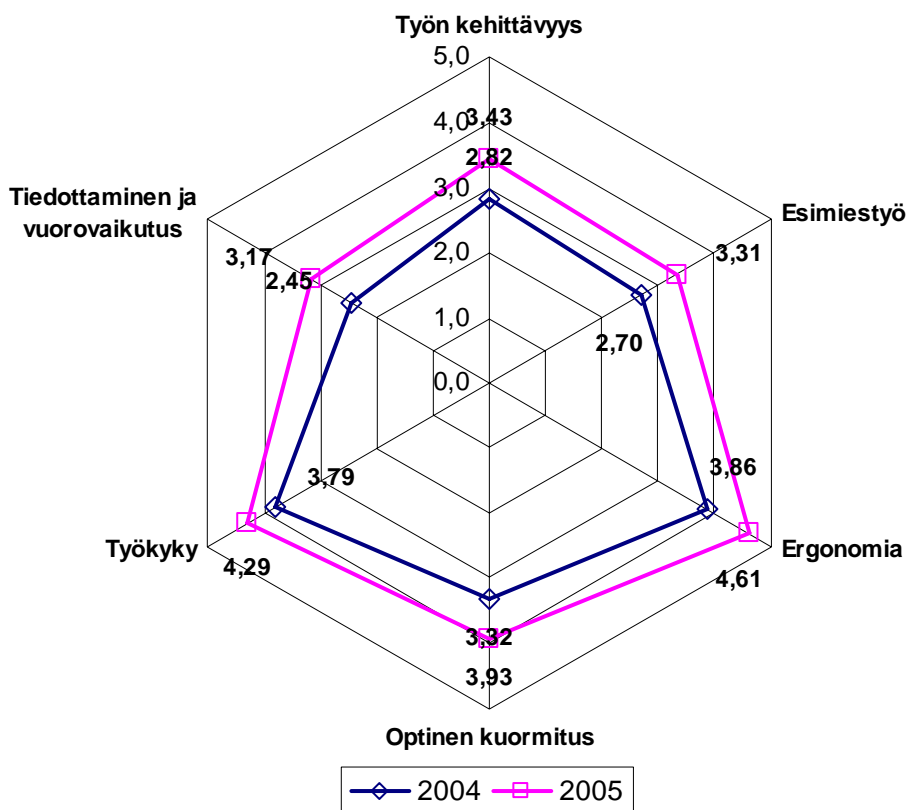
Taloudellisen suorituskyvyn erityisenä tarkastelun ja kehittämisen kohteena on tulokertymä, menot koulutusosalalla ovat olleet viime vuosina budjetoinnin mukaisia, mutta koulutusalakoh-
taisia tietoja ei ole saatavilla.

Henkilöstön aikaansaannoskyky

Kaupan ja hallinnon henkilöstön aikaansaannoskyvyn tavoitemittarit muodostuvat opetushenkilöstön ja muun henkilöstön koulutuspäivistä, opettajien työelämäjaksojen kokonaismäärästä, opettajien muodollisesta kelpoisuudesta (ammattillinen ja pedagoginen pätevyys) ja henkilöstöilmapiiristä, jolla mitataan esimiestyötä, tiedonkulkua ja vuorovaikutusta sekä työn kehittävyttä (liite, taulukko 12).

Uudistumisen eräänä tavoitteena on säilyttää henkilöstön tieto-taitotaso perustehtävän vaatimalla tasolla. Opettajien muodollinen kelpoisuus on koulutusosalalla hyvällä tasolla. Kaupan ja hallinnon koulutusosalalla pohjakoulutuskriteerit ovat kuntayhtymän korkeimmat. Henkilöstöilmapiiriin uskotaan jatkossa edelleen parantuvan.

Kaupan ja hallinnon datanomien opetushenkilöstö on ollut koulutuksessa vuonna 2004 10 päivää ja vuonna 2005 8,3 päivää. Vastaavat luvut ovat merkonomien opetushenkilöstöllä 3,4 päivää vuonna 2004 ja 6,8 päivää vuonna 2005. Opettajien muodollinen kelpoisuus, joka tarkoittaa että opettajalla on alansa ammatillinen pätevyys ja lisäksi ammatillinen pedagoginen pätevyys, jonka laajuus on 60 opintopistettä. Päätoimisista opettajista datanomien opettajista 85,7 %:lla on muodollinen pätevyys. Vastaava luku merkonomien opettajilla on 91,7 prosenttia.



Kuvio 7. Kahan timanttikuvio

Henkilöstön aikaansaannoskykyyn liittyviä kolmea tulosta: *hyvää esimiestyötä, hyvää tiedottamista ja vuorovaikutusta sekä työn kehittävyttä* mitataan vuosittaisella työilmapiiritutkimuksella. Kaupan hallinnon timanttikaavio (kuvio 7) esittää työolobarometrin keskeisimmät tulokset vuosina 2004 ja 2005. Timanttikaaviosta näkyy erittäin selvästi viimesykyisen muuton positiivinen vaikutus kaikilla mitatuilla sektoreilla.

Yhteenveto toiminnallisista tavoitteista 2004 -2005

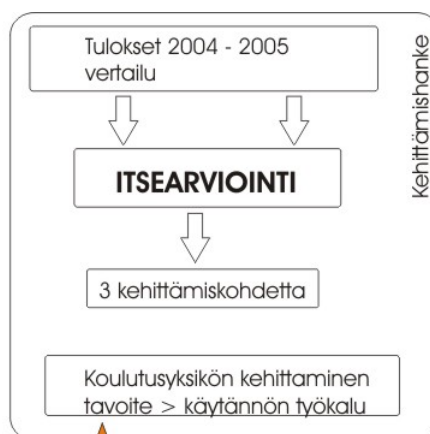
Liitteessä olevista taulukoista toiminnan tavoitteiden suhteen pitkällä aikavälillä kannattaa kiinnittää huomiota opiskelijoiden työllistymisasteeseen ja päätoimisten opiskelijoiden määrään (liite, taulukko 9), päättökyselyn kokonaisarvosanaan ja kaksoistutkintojen määrään (liite, taulukko 10), opintojen keskeyttämisasteeseen ja tutkinnon läpäisyasteeseen ja (liite, taulukko 11) sekä opettajien työelämäjaksoiden kokonaismäärään ja opettajien muodollisen kelpoisuuteen (liite, taulukko 12).

Kahdeksasta korostetusta asiasta esille kannattaa nostaa opettajien työelämäjaksot.

5 TULOKSET

Ammattiopisto Joensuu Palvelujen kehittämiskohteet ovat edellisen vuoden itsearvioinnissa saatujen tulosten mukaan vuonna 2006 olleet:

- kehityskeskustelut
- opettajien työelämäjaksot
- pedagoginen johtaminen



Kuvio 8. KAHA:n itsearviointiprosessi

Lisäksi kauppa ja hallinto –koulutusala tiimin (kh-tiimin) toimintasuunnitelma vuodelle 2006 on ollut seuraavanlainen:

- opetussuunnitelmien päivittäminen (yhteinen ja koulutusala kohtainen) ja ennakoinnin kehittäminen
- toteutussuunnitelmien laadullinen kehittäminen
- nuorten näyttöjen kehittäminen ja käyttöön ottaminen
- opetushenkilöstön työelämäjaksojen toteuttaminen (20 % opettajista työelämäjaksolla vuoden 2006 aikana)

Tulosten valossa eniten kirittävää kaupan ja hallinnon yksiköllä näyttäisi opettajien työelämäjaksojen suhteen. Lisäksi opettajien muodolliseen kelpoisuuteen, ammatilliseen ja pedagogiseen pätevytyteen, kannattaa kiinnittää myös huomiota

Tulokset

Kaupan ja hallinnon koulutusyksikön toiminnan tuloksellisuusmittaukset (liitteen taulukot 9-12), toimintasuunnitelma ja ammattiopiston itsearviointin tulokset 2005 yhtyvät opettajien työelämäjaksojen osalta. Opetushenkilöstön työelämäjaksot ovat näin merkittävin panos, jolla voidaan vaikuttaa sekä opettajuuden kehittämiseen että edessä olevien nuorten näyttöjen edistämiseen.

6 POHDINTAA

Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda koulutusyksikön kaupan ja hallinnon - kahan - oma toimintamalli, joka on rakentunut kolmen viime vuoden aikana, vastaamaan Ammattiopiston Joensuun Palvelujen ja koulutuskuntayhtymän vastaavaa mallia, käytännön prosessiksi vuositteiseen laadunhallintatyöhön ja toimenpidelistä toimenpiteineen vuoden 2006 kehittämis-kohteista ja -toimenpiteistä.

Näistä tuloksista nousi esille opettajien työelämäjaksot, joihin ammattiopistolla on olemassa suunnitelma, joka kuitenkin vaatii koulutusyksikkötason toteutuksen. Kehityskeskustelu on eräs foorumi, missä opettaja voi suunnitella ja keskustella lähitulevaisuudesta.

Opetushenkilöstön työelämäjaksojen toteuttamisen aloittamiselle näyttäisi olevan useammas-ta suunnasta paineita. Lyhyelläkin tutustumisella saattaisi olla elvyttävä vaikutus käytännön opetustyön suunnitteluun ja toteutukseen sekä toisaalta kentälle tutustuminen toisi mukanaan uutta informaatiota työelämästä opetuslalle.

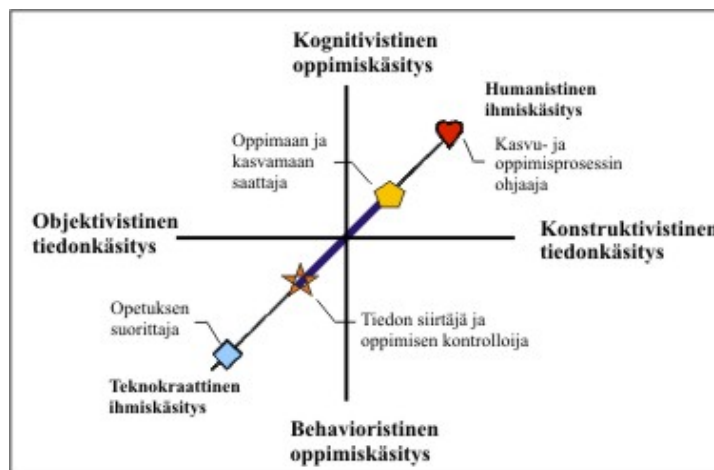
Nykyinen lähtökohta on, että opetushenkilökunnalle, jonka muodostavat päätoimiset opettajat ja kouluttajat, on suunniteltu tarvelähtöisesti viiden työpäivän tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työelämäjakso opetustehtävää vastaavassa työpaikassa kuntayhtymän strategijakson 2005 -2008 aikana. Opettajan työelämäjakson tavoitteet ja toteutus kytketään mm. omaan ammatilliseen kasvuun - opettajuuteen. Jakson aikana pitäisi saada kokonaiskäsitys siitä, mitä uutta alalla tapahtuu, mitkä ovat työelämän odotukset ja reaalivaatimukset ammatillista koulutusta kohtaan. Mitkä niistä voidaan siirtää sopivalla aikavälillä opetus- ja toteutussuunnitelmiin, opetukseen ja mitä voidaan hyödyntää nuorten tulevissa näytöissä.

Opettajien työelämäjaksojen suunnittelu ja toteutus edellyttävät yhteistoimintaa niin yhteisökuin yksilötasolla. Opettaja voi itse päättää jakson ajankohdan ja paikan, mutta parhaimmillaan tavoitteiden asettamiseen osallistuu oma esimies, oma tiimi ja kenties maakunnallinen opintoalatiimi. Henkilökohtaisella tasolla opettaja pääsee pohtimaan oman työnsä ja opettajuutensa kehittämistä ja sitä miten ne siirretään organisaation toiminnan kehittämiseen – opetukseen ja oppimiseen.

Patrikainen (1999) on tutkinut opettajuutta ja muodostanut neljä erilaista opettajuusluokkaa (kuvio 9): opetuksen suorittaja, tiedonsiirtäjä ja oppimisen kontrolloija, oppimaan ja kasvattamaan saattaja sekä kasvu- ja oppimisprosessin ohjaaja. Näistä opetuksen suorittajat eivät koe

Pohdintaa

tarpeelliseksi kollegiaalista reflektiota omassa työssään, kun taas kasvu- ja oppimisprosessin ohjaaja-opettajat näkevät yhteistoiminnallisuuden keskeiseksi osaksi omaa opettajuutta.



Kuvio 9. Patrikaisen opettajuudet (Patrikainen 1999)

Yksilötasolla kyse on opettajan ammatillisen osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä sekä ammatti-identiteetin kohottamisesta. On selvää, että työelämäjakso monipuolistaa opettajan ohjaamisen taitoja, jolloin myös opetus ja siihen liittyvät suunnitelmat kehittyvät.

Työelämäjaksot syventävät ja lisäävät oppilaitokset työelämäyhteyksiä. Toisaalta työelämään tutustuja tuo mukanaan alan viimeistä tietoa ja kolmanneksi se luo oppilaitokselle pysyviä käytänteitä osaamisen ylläpitämiseen.

Opettajien työelämäjaksoilla on selkeä yhteys opiskelijan työssä oppimiseen, mikä täydentää oppilaitoksessa oppimista. Ammatillisen koulutuksen yhteys työelämään tulisi olla luontevaa, jotta toisiaan täydentävään oppimis- ja opetuskuultuuri saavutettaisiin. (Turpeinen 2005).

Collinin tutkimus osoittaa työssä oppimisen moni-ilmeisyyden. Työhön kytkeytyvä oppiminen nähtiin vahvasti työhön itseensä kiinnittyväksi toiminnaksi ja jatkuvaksi yhdessä toimimiseksi. Työssä eri tasoilla tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus on samalla sekä työssä oppimisen väline että oppimisen kohde. (Collin 2005).

Eräs opettajan työn suurimmista muutoksista lienee sen laajeneminen koko oppilaitoksen pedagogiikkaa kehittäväksi toiminnaksi. Yhteiskunnallisella tasolla taustalla vaikuttaa yleinen muutos kohti tieto- ja oppimisyhteiskuntaa, mikä haastaa organisaatioita ja työntekijöitä järjestämään työnsä uudella tavalla (Collin 2005). Toisaalta muutoksen taustalla on mm. oppimiskäsityksen muutos perinteisestä ja suoraviivaisesta behavioristisesta oppimiskäsityksestä konstruktivistiseen (kuvio 9) suuntaan. Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa yhteis-

minnallisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta opetuksessa ja oppimisessa. Tämä tarkoittaa sitä, että opettajan odotetaan osallistuvan uusien oppimisympäristöjen rakentamiseen ja opetussuunnitelmatyön jatkuvaan kehittämiseen (Mäntylä 2002) sekä sitä, että muutokseen pystytään reagoimaan myös taloudellisesti riittävällä resursseilla.

Organisaatiossa oppimista voidaan tarkastella ryhmässä. Ryhmä on organisaatiolle väline jonkin tavoitteen saavuttamiseksi, esimerkiksi moniin kehittämishakkeisiin oppilaitoksissa perustetaan kehittämistyöryhmiä (KESU / SUKER). Osallistuminen tällaiseen yhteisölliseen toimintaan edistää myös yksilön ammatillista kehittymistä. Organisaation luodessa tietoa, se reagoi muutokseen muokkaamalla työntekijöiden ensisijaista työkokemusta. Kokemus ei kuitenkaan yksin riitä vaan oppimista tapahtuu vasta, kun siihen liitetään merkityksiä. Olennaista on siis se merkitys, joka kokemukselle annetaan (Kolb 1984). Oppiva organisaatio toteutuu vasta sitten, kun työntekijöille tarjotaan organisaatiossa sellaisia työkokemuksia, joiden kautta syntyy kokemuksellista oppimista. Kokemukselliseen oppimiseen tarvitaan taitoa reflektoida, oppia kokemuksista (Mäntylä 2002). Teoreettisesti reflektion käsitettä on kehitetty lähinnä kognitiivisen ja kokemuksellisen oppimisen yhteydessä. Ratkaisevin vaihe kokemuksellisessa oppimisessa on reflektointi, joka tarkoittaa oppijan sisäisen ja ulkoisen toiminnan eli ajattelun ja tekemisen välistä suhdetta. Kokemuksellista oppimisen mallia on käytetty erityisesti aikuis-koulutuksessa. (Mäntylä 2002).

Työelämäjaksojen toteutuksella on muun ohella budjettivaikutus. Työelämäjakson ajaksi tarvitaan lisäksi sijaisjärjestelyjä. Opetuskulujen kasvamisesta huolimatta olisi ehdottoman tärkeää kytkeä työelämän edustajat mukaan suunnittelemaan työelämäjaksoja. Onko työelämäjakso pelkkää tutustumista vai onko työelämällä odotuksia myös sen tutustujia kohtaan? Opettaja voi tehdä aloitteen omaan jaksoonsa liittyen ja siitä on hyvä keskustella kehittämiskeskustelu yhteydessä.

7 LÄHTEET

Collin, K. 2005 Experience and Shared Practice. Design Engineers' Learning at Work.

EFQM Excellence Model. 2003 Suomenkielinen käännös. Laatukeskus Excellence Finland.

<http://www.laatukeskus.org>. 25.5.2006

<http://www.pkky.fi>. Intra. 25.5.2006

Kehittämisasiakirja 2005- 2008. 2004. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Laatuasiakirja 2005. 2006. Pohjois-Karjalan Ammattiopisto

Mäntylä, R. 2002. Yksin mutta yhdessä. Tampereen yliopisto. väitöskirja

Patrikainen, R. 1999. Opettajuuden laatu. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys opettajan pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Talousarvio 2006. 2005. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2006 – 2008. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Tilinpäätös 31.12.2004. 2005. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Tilinpäätös 31.12.2005. 2006 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Turpeinen, V. 2005. Haasteellisen opiskelijan työssäoppimisen suunnittelu.

8 LIITTEET

8.1 Taulukko 1. PKKY:n toiminnan vaikuttavuus 2006

Koulutusalat	Luova	TekLi	Liike- talous	Luon- nont.	MaTa- Ra	SoTeLi	Kult- tuuri	Hum- kasvt.	Muu	PKKY yhteensä
Työllistymis- tavoite % (2004 valm.)	69,4	60,7	51,5	38,9	55,5	8,7	45,6	60,0	0,0	61,6
Valmistuvat opiskelijat	119	518	106	85	146	312	162	32	30	1510
Jatko-opinnoissa % (2004 valm.)	8,4	15,9	23,0	29,5	17,9	12,6	33,2	25,0	0,0	18,1
Erillisrahoitus hankkeiden lkm	2	10	0	1	4	2	2	1	12	34
Yritysrahoitus 1000 €	684,0	1449,0	0,0	100,0	32,0	272,0	230,0	20,0	2579,0	5 366,0
Amm. peruskou- lutus opisk.	422	1777	428	264	554	865	595	120	35	5060
Työvoimapoliitti- nen aikuiskoulu- tus	8	399	34	97	92	50	0	0	48	728
Ammatillinen lisäkoulutus	78	43	91	50	38	56	6	0	8	380
Ammattikorkeak- oulutus	0	0	110	0	70	0	0	0	0	180
Henkilöstökoulu- tus	8	6	0	5	0	0	0	0	0	19
Kesäyliopistokou- lutus	0	0	0	0	0	0	0	0	32	32
Kansanopistokou- lutus	0	0	0	0	0	0	0	55	0	55
Muu koulutus (EU- hankekoulutuk- set)	10	27,5	19	5	20	17	0,2	4	55	157,7
Oppisopimuskou- lutus	0	0	0	0	0	0	0	0	895	895

8.2 Taulukko 2. PKKY:n asiakaspalvelun laatu 2006.

Asiakastyö, yhteistyö sidosryhmiin	Luova	TekLi	Liiketalous	Luonnont.	MaTa-Ra	SoTe-Li	Kulttuuri	Humkasvt.	Muu	PKKY yht.
Opiskelijapalaute	3,4	3,4	3,6	3,4	3,6	3,7	3,5	3,8	3,9	3,5
Yrityspalaute										26,2
Kaksoistutkinnot	9	48	43	22	30	49	36	8	0	245
Laajoja yleisivistäviä opintoja	0	31	9	8	3	3	1	0	0	55
Kansainvälistyminen										
*opiskelijat	17	141	30	27	79	29	52	9	0	384
*opettajat	5	60	9	6	16	10	37	15	0	158
Erityisopetus										
*valmistumis - %	100,0	63,9	66,7	66,4	81,5	81,1	31,8	0,0	0,0	69,5

8.3 Taulukko 3. PKKY:n palveluprosessien sujuvuus 2006.

Palveluprosessin sujuvuus	Luova	Tek-Li	Liiketal	Luonnont.	MaTa-Ra	SoTe-Li	Kulttuuri	Humkasvt.	Muu	PKKY yhteensä
Keskeyttämisaste %	8,8	6,8	5,0	5,5	6,3	6,6	9,3	6,8	6,3	6,9
Tutkintojen läpäisyaste %	6,3	67,8	78,3	78,4	73,	79,8	62,4	80,0	95,0	71,1
Taloudellinen suorituskyky										
* toimitatuotot toimintakuluista (%)										108,4 %
* vuosikate toimintatuloista (%)										8,2 %
* vuosikate poistoista (%)										66,9 %

8.4 Taulukko 4. PKKY:n henkilöstön aikaansaannoskyky 2006.

Henkilöstön aikaansaannoskyky 2006	Luo-va	Tek-Li	Lii-ketal	Luon-nont.	Ma-TaRa	SoTeLi	Kult-tuuri	Hum-kasvt.	Muu	PKKY yhteensä
Henkilöstön koulutuspäivät	6,8	8,	5,0	5,0	5,9	5,8	0,3	8,0	6,8	7,1
Muun henkilöstön koulutuspäivät										2,8
Opettajien työelämäjak-sopäivät	65	306	49	44	92	35	60	20	8	779
Opettajien muodollinen kel-poisuus	76.6	8.8	94.6	69.6	9.9	84	60	75	80	81,2
* hyvä esimiestyö										3,5
* hyvä tiedonkulku ja vuorovaikutus										3,4
* työn kehittävyys										3,7

8.5 Taulukko 5. AmoJP:n toiminnan vaikuttavuus 2006 - 2008

Tavoitemittari	Tavoite 2006	Tavoite 2007	Tavoite 2008
Työllistymistavoite (%)	66,0	67,2	73,2
Jatko-opinnoissa, tavoite (%)	17,5	17,7	16,8
Koulutuksen määrälliset tavoitteet			
. Ammatillinen peruskoulutus			
- päätoimisia opiskelijoita	1280	1280	1280
- opiskelijatyöpäiviä	243200	243200	243200
Muut koulutusmuodot			
Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus			
- päätoimisia opiskelijoita	21	9	8
- opiskelijatyöpäiviä	3990	1710	1520
Ammatillinen lisäkoulutus			
- päätoimisia opiskelijoita	21	7	2
- opiskelijatyöpäiviä	3990	1330	380
Muu koulutus (sis. mm. EU-projektien koulutukset)			
- päätoimisia opiskelijoita	5	3	2
- opiskelijatyöpäiviä	950	570	380
Koulutuksen määrälliset tavoitteet yhteensä			
- päätoimisia opiskelijoita	1327	1299	1292
- opiskelijatyöpäiviä	252130	246810	245480

8.6 Taulukko 6. AmoJP:n asiakaspalvelun laatu 2006 - 2008

Tavoitemittari	Tavoite 2006	Tavoite 2007	Tavoite 2008
Opiskelijapalaute			
- päättökyselyn yleisarvosana koulutuksesta	3,5	3,6	3,7
Yrityspalaute			
- pk-yritysbarometrin seutukuntaakohtainen arvosana koulutustarjonnasta	37,0	39,0	41,0
Kaksoistutkintoja suorittavia opiskelijoita	120	124	121
Laajoja yleissivistäviä opintoja			
Kansainvälistyminen			
- lähtevät ja tulevat opiskelijat (lkm)	86	81	83
-lähtevät ja tulevat opettajat/asiantuntijat (lkm)	22	16	22
Erityisopetuksen onnistuminen			
- erityisopetukseen osallistuneiden tutkinnon läpäisyaste (%)	86,2	86,3	87,6

8.7 Taulukko 7. AmoJP:n palveluprosessien sujuvuus 2006 - 2008

Tavoitemittari	Tavoite 2006	Tavoite 2007	Tavoite 2008
Opintojen keskeyttämisaste (%)			
- eroaminen (%)	5,7	5,9	5,6
Tutkintojen läpäisyaste			
- ohjeajassa (4 v) tutkinnon suorittaneiden osuus (%)	79,9	84,5	89,5
Taloudellinen suorituskyky			
-toimintatuotot toimintakuluista (%)	109,1	109,2	109,0
-vuosikate toimintatuloista (%)	8,3	8,5	8,2
-vuosikate poistoista (%)	186,6	186,3	191,5

8.8 Taulukko 8. AmoJP:n henkilöstön aikaansaannoskyky 2006 - 2008

Tavoitemittari	Tavoite 2006	Tavoite 2007	Tavoite 2008
Uudistuminen			
- opetushenkilöstön koulutuspäivät (pv/hlö)	5,7	5,0	5,0
- muun henkilöstön koulutuspäivät (pv/hlö)	2,0	2,0	2,0
- opettajien työelämäjaksojen (> 5 pv) päivien kokonaismäärä	160	135	120
Opettajien muodollinen kelpoisuus			
- päätoimisista opettajista muodollisen kelpoisuuden omaavien osuus (%)	93,4	97,1	100,0
Henkilöstöilmapiiri			
- hyvä esimiestyö	3,3	3,4	3,5
- hyvä tiedonkulku ja vuorovaikutus	3,3	3,4	3,5
- työn kehittävyys	3,5	3,6	3,7

8.9 Taulukko 9. Kahan toiminnallinen vaikuttavuus 2004 - 2005

Kauppa ja hallinto Toiminnan vaikuttavuus						
Tavoitemittari	Toteutunut 2004			Toteutunut 2005		
	Datanomit	Merkonomit	yhteensä	Datanomit	Merkonomit	yhteensä
	D	M	yht	D	M	yht
Työllistymisaste (%)	35,7	51,0		38,9	58,1	
Jatko-opinnoissa (%)	35,7	14,3		38,9	19,4	
Koulutuksen määrälliset tavoitteet						
Ammatillinen peruskoulutus						
Päätoimisia opiskelijoita (yksikköhinta)	154,5	184,5	339	144,5	194,5	339
Opiskelijatyöpäiviä (em. x 190)	29355	35055	64410	27455	36955	64410
Muut koulutusmuodot						
Työvoimakoulutus						
Päätoimisia opiskelijoita (yksikköhinta)	0	0		0,66	0	0,66
Opiskelijatyöpäiviä (em. x 190)				125		125
Ammatillinen lisäkoulutus						
Päätoimisia opiskelijoita (yksikköhinta)	0	0		0	0	
Opiskelijatyöpäiviä (em. x 190)						
Muu koulutus						
Päätoimisia opiskelijoita (yksikköhinta)	0,58		0,58	0	0	
Opiskelijatyöpäiviä (em. x 190)	110		110	0	0	
Koulutuksen määrälliset tavoitteet yhteensä						
Päätoimisia opiskelijoita	155,1	184,5	339,6	145,2	194,5	339,7
Opiskelijatyöpäiviä	29465	35055	64520	27580	36955	64535

8.10 Taulukko 10. Kahan asiakaspalvelun laatu 2004 - 2005

Kauppa ja hallinto Asiakaspalvelun laatu						
Tavoitemittari	Toteutunut 2004			Toteutunut 2005		
	Datanomit	Merkonomit		Datanomit	Merkonomit	
	D	M	yht.	D	M	yht.
Opiskelijapalaute (päättökyselyn arvosana)	3,0	3,2		3,1	3,6	
Yrityspalaute (pk-yritysbarometrin seutukunta-kohtainen arvosana koulutustarjonnasta)						
Kaksoistutkintoja suorittavien opiskelijoiden määrä (lkm ka)	20,5	29,5	50	24	38,5	62,5
Kansainvälistyminen						
lähtevät ja tulevat opiskelijat (lkm)	35	29	64	11	30	41
lähtevät ja tulevat opettajat (lkm)	6	7	13	4	4	8
Erityisopetuksen onnistuminen, erityisopetukseen osallistuneiden tutkinnon läpäisyaste (%)	100			100		

8.11 Taulukko 11. Kahan palveluprosessin sujuvuus ja taloudellisuus 2004 - 2005

Kauppa ja hallinto Palveluprosessien sujuvuus ja taloudellisuus						
Tavoitemittari	Toteutunut 2004			Toteutunut 2005		
	Datanomit	Merkonomit		Datanomit	Merkonomit	
	D	M	yht	D	M	yht
Opintojen keskeyttämisaste, Eroaminen (%)	4,4	3,2	3,8	6,5	4,3	5,4
Tutkintojen läpäisyaste, oh- jeajassa tutkinnon suorittaneiden osuus (%)	72,0	79,7	75,9	80,0	83,8	81,9
Taloudellinen suorituskyky						
- toimintatuotot toimintakuluista (%)			110,9			107,1
- vuosikate toimintatuloista (%)			8,3			6,7
- vuosikate poistoista (%)			234,8			190,8

8.12 Taulukko 12. Kahan henkilöstön aikaansaannoskyky 2004 - 2005

Kauppa ja hallinto Henkilöstön aikaansaannos- kyky						
Tavoitemittari	Toteutunut 2004			Toteutunut 2005		
Uudistuminen	Datanomit	Merkonomit		Datanomit	Merkonomit	
	D	M	yht.	D	M	yht.
Opetushenkilöstön koulu- tuspäivät (pv/v)	10,0	3,4		8,3	6,8	
Muu henkilöstö (pv/v)						
Opettajien työelämäjaksojen (väh. 5 tpv) päivien kokonais- määrä	0,0	0,0		0,0	0,0	
Opettajien muodollinen kel- poisuus, Päätoimisista opetta- jista muodollisen kelpoisuu- den omaavien osuus (%)	85,7	91,7		85,7	91,7	
Tavoitemittari						
Henkilöstöilmapiiri, Mittauksen tulokset ja kehitys						
- hyvä esimiestyö (Kaha)			2,70			3,31
- hyvä tiedonkulku ja vuorovai- kut			2,45			3,17
- työn kehittävyys			2,82			3,43