

KESTÄVÄ KEHITYS HEVOS- ALAN AMMATILISESSA OPPILAITOKSESSA

Case: Kpedu Kaustisen toimipaikka

TEKIJÄ: Reetta Olkinuora

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Maaseudun kehittämisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Reetta Olkinuora	
Työn nimi Kestävä kehitys hevosalan ammatillisessa oppilaitoksessa, Case: Kpedu Kaustisen toimipaikka	
Päiväys	2017-05-24
Sivumäärä/Liitteet	56/12
Ohjaaja(t) Kalevi Paldanius, Hannu Viitala	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä Kpedu, Kaustisen toimipaikka, Sirpa Puusaari	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kestävä kehitys on tunnettu terminä vain reilu kaksikymmentä vuotta, mutta sen juuret menevät syvemmälle hevosalan perinteisiin. Kestävään kehitykseen yhdistetään ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen näkökulma, ja nämä kaikki yhdessä muodostavat ajatuksen oppilaitoksen kestävästä kehityksestä.</p> <p>Suomessa kestävä kehitys edistämistä johtaa valtioneuvoston asettama kestävä kehitys toimikunta, joka on laatinut muun muassa kansallisen kestävä kehitys strategian, joka edesauttaa maailmanlaajuisen kestävä kehitys toimintaohjelman eli Agenda 2030:n toimeenpanoa Suomessa. Kansallinen kestävä kehitys strategia on uudistunut kestävä kehitys yhteiskuntasitoumukseksi, Sitoumus 2050, johon voivat osallistua niin oppilaitokset, yritykset kuin yksityiset henkilötkin.</p> <p>Kestävä kehitys sisältyy moniin oppilaitosten toimintaa sääteleviin asiakirjoihin ja ohjeisiin. Muun muassa ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksessa (Opetushallitus 2008) suositellaan kestävä kehitys ohjelman laatimista ja kestävä kehitys sisällyttämistä kaikkeen toimintaan. Kestävä kehitys kuuluu myös kaikkien ammatillisten perustutkintojen tutkinnon perusteisiin.</p> <p>Ammatillinen koulutus voi saada ulkoisen tunnustuksen kestävä kehitys toiminnasta OKKA-säätiön myöntämällä Oppilaitosten kestävä kehitys sertifikaatilla.</p> <p>Oppilaitosten kestävä kehitys toiminta voidaan käynnistää niin, että nimetään oppilaitokselle kestävä kehitys työryhmä ja laaditaan työryhmän johdolla oppilaitoksen tavoitteisiin sopiva kestävä kehitys ohjelma teemoineen. Teemoille laaditaan tavoitteet ja toimenpiteet, tehdään alkukartoitukset, toteutetaan toimintaa ja lopuksi tehdään teeman tavoitteeseen liittyen loppukartoitus. Itsearviointi toteutetaan kolmivaiheisena ja samalla kerätään kehittämissideita.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä laaditaan kestävä kehitys ohjelma ja toteutetaan kestävä kehitys toiminnan itsearviointi hevosalan ammatillisessa oppilaitoksessa tavoitteena sertifioida oppilaitoksen kestävä kehitys toiminta OKKA-säätiön mallin mukaisesti.</p>	
Avainsanat hevosala, kestävä kehitys, ammatillinen koulutus, itsearviointi	
Luottamuksellisuus: Julkinen	

Field of Study Natural Resources and the Environment			
Degree Programme Master's Degree Programme in Rural Development			
Author(s) Reetta Olkinuora			
Title of Thesis Sustainable development in vocational education in horse care and management, Case: Unit of Kaustinen			
Date	2017-05-24	Pages/Appendices	56/12
Supervisor(s) Kalevi Paldanius, Hannu Viitala			
Client Organisation /Partners Central Ostrobothnia Vocational College, Kaustinen, Sirpa Puusaari			
<p>Abstract</p> <p>Sustainable development has been known as term for only a few decades, but its roots lies deeper in tradition of horse management. Sustainable development combines ecological, economical, social and cultural aspects, and together they form the idea of sustainable development in vocational education and training.</p> <p>The Finnish National Commission on Sustainable development has carried out a national strategy for promoting sustainable development in Finland set to catalyze worldwide plan of action, 2030 Agenda for Sustainable Development. Our national strategy for promoting sustainable development has now been renewed as a society's commitment, Sitoumus 2050, where schools, enterprises and normal people can participate.</p> <p>Sustainable development includes in many regulations and documents guiding vocational education. Among others the quality assurance of vocational education and training (Finnish national agency for education 2008) recommends schools to create own programs for promoting sustainable development and to include sustainable development to all actions. Sustainable development also includes in qualification requirements in all vocational upper secondary qualifications.</p> <p>Vocational education and training can be externally approved in Sustainable development with a Sustainable development certification of educational establishments awarded by the OKKA-foundation.</p> <p>Action to promote sustainable development in vocational college can started by naming a team and creating a program with sustainable themes suitable for individual needs of a certain college. These themes have goals and an action plan including surveys before and after the actual action carried out in the college. Self-evaluation is being done in three parts and gather development ideas at the same time.</p> <p>Program for promoting sustainable development and a self-evaluation are being made in this thesis in a vocational college of horse care and management targeting the certificate of Sustainable development of vocational establishment inside the guidelines given by the OKKA-foundation.</p>			
Keywords horse care and management, sustainable development, vocational education			
Confidentiality: Open			

SISÄLTÖ	
1 JOHDANTO	6
2 HEVOSTALOUDEN AMMATILLINEN KOULUTUS	7
2.1.1 Hevosalan ammatilliset oppilaitokset	8
2.2 Ammatillinen peruskoulutus	10
2.3 Näyttötutkinnot.....	12
3 KESTÄVÄ KEHITYS	13
3.1 Kestävän kehityksen toimikunta	15
3.1.1 Sitoumus 2050.....	15
3.2 Kansallinen kestävän kehityksen strategia	17
3.3 Agenda 2030	18
3.4 Kestävä kehitys hevostalouden perustutkinnon perusteissa.....	20
3.5 Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifiointi	22
4 AMMATILLISEN OPPILAITOKSEN LAADUNHALLINTA	24
4.1 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien itsearviointi	25
5 KPEDU KAUSTISEN TOIMIPAIKKA.....	28
5.1 Kestävä kehitys Kpedussa ja Kaustisen toimipaikassa	31
5.2 Kestävän kehityksen työryhmä.....	34
5.3 Kestävän kehityksen ohjelma.....	36
5.4 Kestävän kehityksen itsearviointi.....	37
5.4.1 Itsearviointien valmistelu	37
5.4.2 Itsearviointien aikataulu	39
5.4.3 Osa 1: Kestävän kehityksen asioiden johtaminen	40
5.4.4 Osa 2: Kestävän kehityksen teemat.....	42
5.4.5 Osa 3: Nuorten ammatillinen peruskoulutus.....	46
5.4.6 Itsearviointien koonti.....	49
6 YHTEENVETO.....	49
7 POHDINTA.....	52
LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	54
LIITE 1: KAUSTISEN TOIMIPAIKAN OPISKELIJAKYSELYN TULOKSIA VUOSILTA 2013-2016	57
LIITE2: KPEDU KAUSTISEN TOIMIPAIKAN KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMENPIDESUUNNITELMA	59
LIITE 3: KPEDU KAUSTISEN TOIMIPAIKAN KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA LUKUVUOSI 2016–2017	
.....	62

LIITE 4: KESTÄVÄN KEHITYKSEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA ITSEARVIOINNIN PERUSTEELLA.. 65

1 JOHDANTO

Kestävä kehitys ohjaa parhaimmillaan yksilön ja yhteisön kaikkea toimintaa kohti kestävämpää tulevaisuutta, jossa huomioidaan sekä taloudellinen, ekologinen, sosiaalinen että kulttuurinen kestävyys. Hevosalan toimijoilla ja koulutuksen järjestäjillä on olemassa kestäviä toimintatapoja, joiden tunnistaminen osaksi kestävää kehitystä voi olla haastavaa. Kestävän kehityksen tulee olla osa toimivaa ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmää ja sitä itsearvioidaan säännöllisesti.

Ammatillisen koulutuksen reformissa eli uudistamisessa ammatillinen peruskoulutus ja ammatillinen aikuiskoulutus lähenevät toisiaan ja uudistuksen myötä ammatillisesta koulutuksesta leikataan 275 miljoonaa euroa määrärahoja. Osana tulevaa rahoitusmallia koulutuksen järjestäjä veloitetaan rakentamaan toimiva laadunhallintajärjestelmä, johon myös kestävä kehitys on sisällytetty. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmiä itsearvioidaan kolmen vuoden välein, ensimmäinen itsearviointi toteutettiin vuonna 2015 ja seuraava tullaan toteuttamaan poikkeuksellisesti vuonna 2019 reformin takia.

Kestävä kehitys ja ammatillisen koulutuksen laadunhallinta ovat olleet ammatillista sydäntäni lähellä jo usean vuoden ajan. Oppilaitosten prosessien tunnistamisen ja kuvaamisen myötä päästään kehittämään toimintaa kestävämpään, ja sitä kautta usein taloudellisempaan, suuntaan. Ammatillinen koulutus tulee muuttumaan merkittävästi tulevan reformiuudistuksen myötä, ja se tulee vaikuttamaan jokaisen koulutuksen järjestäjän toimintaympäristöön ja toivottavasti myös kestävän kehityksen toiminta-ajatukseen.

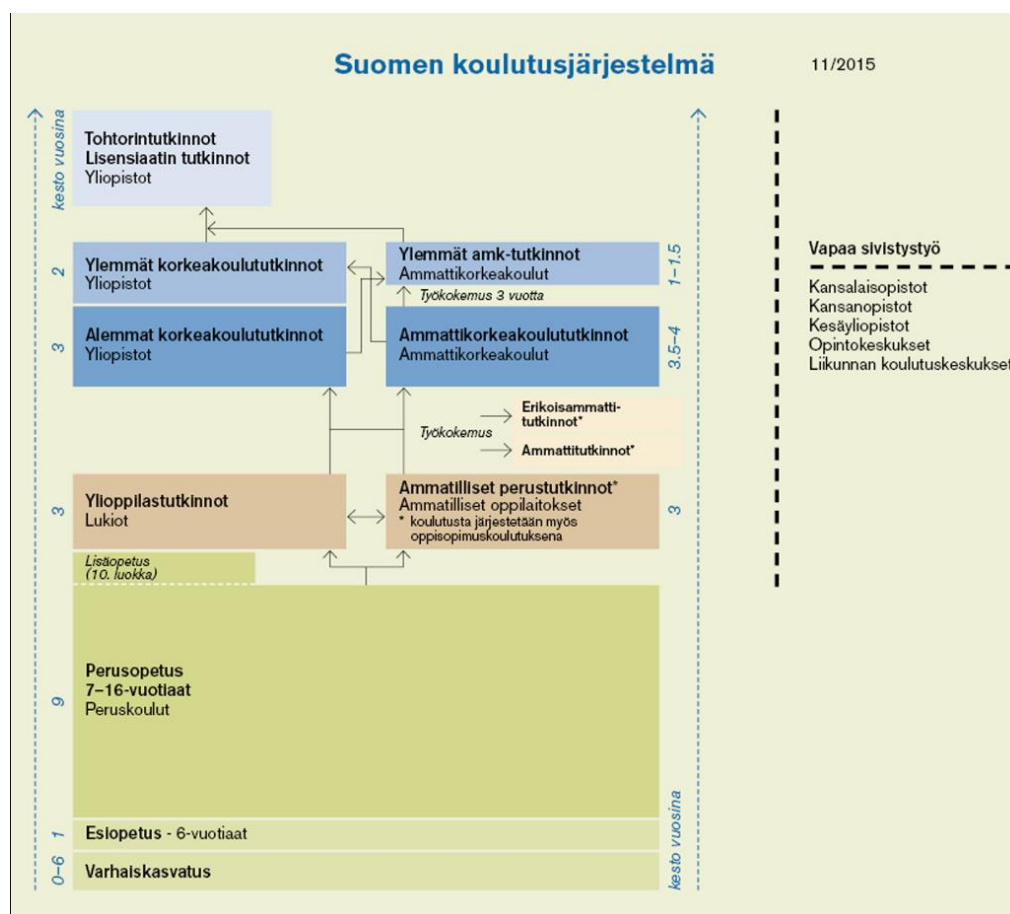
Opetus- ja kulttuuriministeriön laatima Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2020 sekä opetushallituksen laadunhallintasuositukseen ohjaavat oppilaitoksia vahvasti kohti järjestelmällistä kestävää kehitystä ammatillisissa oppilaitoksissa. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa linjattiin että kaikilla koulutuksen järjestäjillä tulee olla toimiva laadunhallintajärjestelmä vuoteen 2015 mennessä, jolloin Kansallinen Koulutuksen Arviointikeskus Karvi ja Opetushallitus suosittivat vahvasti laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnin toteuttamista. Sama itsearviointi tullaan toteuttamaan vuonna 2019, jolloin koulutuksen järjestäjien tulee osoittaa kehittymistään muun muassa kestävän kehityksen toiminnassaan.

Tämä opinnäyte on toimintatutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on tutustuttaa lukijansa kestävään kehitykseen, yhden hevosalan oppilaitoksen kestävän kehityksen nykytilaan sekä kestävän kehityksen toiminnan kehittämiseen järjestelmällisiä työkaluja käyttäen. Työssä laaditaan myös suunnitelma siitä, miten kestävää kehitystä voi edelleen kehittää kyseisessä toimipaikassa niin pitkälle, että oppilaitos voi hakea Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifikaattia. Työssä tullaan esittämään konkreettisia ja mahdollisimman yksinkertaisia tapoja ja toimia, miten kestävää kehitystä voi edistää hevosalan oppilaitoksessa. Työn avulla pääsee myös kurkistamaan oppilaitosten kestävän kehityksen sertifikaattia valmistelemaan web-arviointijärjestelmään, jonne oppilaitokset voivat toteuttaa itsearviointia.

2 HEVOSTALOUDEN AMMATILLINEN KOULUTUS

Toisen asteen koulutus, joka suoritetaan peruskoulun jälkeen sisältää, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen (Kuva1). Ammatillista koulutusta on perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoon johtava koulutus sekä tutkintoon johtamattomat ammatilliseen perustutkintoon valmentava koulutus (VALMA) ja työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus (TELMA).

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneella on alan perusammattitaito ja työelämässä tarvittava alan ammatillinen pätevyys. Tutkinnon laajuus on yleensä 180 opintopistettä ja opiskeluaika noin kolme vuotta. Ammatti- ja erikoisammatti-tutkinnot ovat ammatillista lisäkoulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintoina ja tutkintoihin järjestetään valmistavaa koulutusta. Ammatillinen koulutus on julkisesti rahoitettua ja opiskelijalle pääosin ilmaista (opiskelijat maksavat vain kirjat ja henkilökohtaiset opiskeluvälineet ja -materiaalit). Ammatillisesta koulutuksesta saa niin sanotun jatko-opintokelpoisuuden, jolloin koulutusta voi jatkaa aina korkeakoulutukseen saakka. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).



KUVA 1. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017)

Hevosalan oppilaitoksissa on hevosalan tutkintoon johtavaa koulutusta ja usein myös muuta ammatillista lisäkoulutusta sekä alan lyhytkursseja.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta (443/2016) säättää hevosalan ammatillisten tutkintojen jaottelun seuraavanlaisesti (suluisissa tutkinto, johon voidaan sisällyttää hevosalan opintoja, mutta eivät ole kokonaisuudessaan hevosalan tutkintoja):

Ammatilliset perustutkinnot

- Hevostalouden pt
- (Maatalousalan pt)

Tutkintorakenteeseen on tulossa muutoksia ammatillisen koulutuksen reformin vuoksi, ensimmäiset muutokset ovat astuneet voimaan jo 1.1.2017, ja muita työstetään parhaillaan. (Opetushallitus 2017b)

Luonnonvara- ja ympäristöalan perus- ja ammatillisen koulutuksen sekä muun muassa kestävä kehityksen vastuuhenkilöksi on nimetty Opetusneuvos Anne Liimatainen Opetushallituksen Ammatillisen perus- ja aikuiskoulutusyksikössä. (Opetushallitus 2017c.)

2.1.1 Hevosalan ammatilliset oppilaitokset

Suomessa on tällä hetkellä yhdeksän (9) varsinaista hevosalan oppilaitosta, jotka tarjoavat hevosalan ammatillista koulutusta (Taulukko 1).

Tutkinto	Brusaby	Harju	Ypäjä	Perho	Kaustinen	Salpaus	OSAO	RMO	YSAO
Hevostalouden perustutkinto									
Hevostenhoitaja	x	x	x	X	x	x	x	X	X
Ratsastuksenohjaaja	x	x	x				x	X	X
Ratsastuksenopettajat		x	x						X
Kengityssepänt		x	x						X
Hevostenvalmentajan at			x		x				X
Ratsastuksen opettajan eat			x						
Tallimestarin eat			x						X

TAULUKKO 1. Hevostalouden koulutusta eri hevosalan oppilaitoksissa.

Axxell toimii yhdeksällä eri paikkakunnalla, joista hevosalan opetusta tarjotaan Kemiön Brusabyssä, Brusabyssä koulutetaan ruotsinkielellä Hevostalouden perustutkinto-opiskelijoita. Kevään 2017 lasketapäivänä Brusabyssä oli 32 hevostalouden perustutkinto-opiskelijaa, ja oppilaitoksesta valmistetaan hevostenhoitajiksi ja ratsastuksenohjaajiksi. Brusabyssä on noin 25 omaa hevosta, joista osa on omakasvattamia nuoria hevosia ja osakilpahevosia. Oppilaitoksen alueella on kaksi maneesia, ravi-rata, hiittisuora, kävelytyskone ja hevosreitit. (Axxell 2017a,b, OPH 2017)

Axxellin johtamisjärjestelmä on sertifioitu standardien ISO 9001, ISO 14001 ja OHSAS 18001 mukaan. Kestävä kehitys mainitaan oppilaitoksen arvoissa; ”Otamme huomioon ekologisen, taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden.” (Axxell 2017b)

Harjun Oppimiskeskus Oy on yksityinen oppilaitos Kaakkois-Suomessa Virojoella. Oppimiskeskuk-
sen koulutila on laajuudeltaan noin 900 hehtaaria, ja siellä on opetusikätyössä noin 55 hevosta. Kou-
lutilalla on opetusikätyössä ravirata, kaksi maneesia, kaksi ratsastuskenttää, valjakko- ja maastoeste-
rata ja kaksi kävelytyskonetta. Keväällä 2017 oppilaitoksessa opiskeli 164 hevostalouden perustut-
kinto-opiskelijaa. Oppimiskeskus ei tiedota nettisivuillaan omasta laadunhallintajärjestelmästä.
(Harjun oppimiskeskus 2017, OPH 2017)

Hevosopisto Oy on niin ikään yksityinen oppilaitos Kanta-Hämeessä Ypäjällä. Hevosopisto on opis-
kelijämäärältäänkin suurin hevosalan oppilaitos 272:lla hevostalouden perustutkinto-opiskelijallaan
kevällä 2017. Hevosopiston omistuksessa oli vuonna 2015 128 oma hevosta, mutta samalla alueella
ja yhteistyössä Hevosopiston kanssa toimivat Hippolis – hevosalan osaamiskeskus ry, Suomen he-
vosurheilumuseo ry, LUKE, Ypäjän Hevossairaala Oy ja eläinnäytteisiin erikoistunut laboratorio Ellab.
(Hevosopisto 2015, OPH 2017).

Hevosopiston toiminta-ajatus sisältää hevosten hyvinvoinnin huomioon ottamisen sekä luonnon ja
ympäristön arvostamisen. Hevosopisto seuraa säännöllisesti lämmitysenergian, sähkön, veden, tur-
peen ja rehun kulutusta sekä jätemääriä. Seurantalukuja hyödynnetään toiminnan ohjauksessa
ympäristökuormituksen vähentämiseksi. (Hevosopisto 2015)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä (Kpedu) tarjoaa hevosalan ammatillista koulutusta kah-
dessa eri toimipaikassa Kaustisella ja Perhossa. Kaustisen toimipaikka sijaitsee Nikulan hevosurheilu-
keskuksen yhteydessä, eli toimintaympäristönä toimivat raviradan ja ratatallien lisäksi kengityspaja
ja Nikulan hevosklinikka. Perhon toimipaikka sijaitsee maaseutumaisessa oppimisympäristössä.
(Kpedu 2017)

Kpedun Kannuksen toimipaikassa on oppilaitosten kestävä kehityksen sertifikaatti (Okka-säätiö
2017). Tammikuun 2017 laskentapäivänä Kpedussa opiskeli 128 opiskelijaa hevostalouden perustut-
kintoa kahdessa eri toimipaikassa. (OPH 2017).

Koulutuskeskus Salpaus järjestää hevosalan ammatillista koulutusta Lahdessa Jokimaan ravikes-
kuksessa. Lahden toimipisteessä opiskeli kevään 2017 laskentapäivänä 90 hevostalouden perustut-
kinto-opiskelijaa. (Koulutuskeskus Salpaus 2017, OPH 2017).

Koulutuskeskus Salpauksen toiminnassa otetaan huomioon kestävä kehityksen tavoitteet
sekä toiminnasta aiheutuvat ympäristövaikutukset. Kestävä kehityksen ja ympäristö-
vastuun tavoitteet huomioidaan erityisesti osana opetus- ja koulutustoimintaa mutta myös

kuntayhtymän muussa toiminnassa muun muassa hankintojen suunnittelussa sekä energiansäästö-tavoitteissa. (Koulutuskeskus Salpaus 2016, 14, OKKA-säätiö 2017).

Oulun Seudun Ammattiopisto, Pudasjärven yksikkö, on Suomen pohjoisin hevosalan oppilaitos. Siellä järjestetään tällä hetkellä hevosalan ammatillista peruskoulutusta. Pudasjärvellä on 40 hevosen talli, maneesi ja ravirata sekä ratsastussimulaattori käytössä. Oppilaitoksessa opiskeli kevään 2017 laskentapäivänä 40 opiskelijaa hevostalouden perustutkintoa. (Osao 2017, OPH 2017)

Ruukin maaseutuopisto sijaitsee Siikajoella ja järjestää hevos- ja maatalouden sekä ympäristöalan ammatillista peruskoulutusta. Ruukin maaseutuopistolle on myönnetty vuonna 2012 OKKA-säätiön kestävän kehityksen sertifikaatti, joka on uusinta-auditoitu vuonna 2015. Kestävä kehitys kuuluu olennaisena oppilaitoksen arvoihin. Ruukissa opiskeli kevään 2017 laskentapäivänä 75 hevostalouden perustutkinto-opiskelijaa. (Ruukin maaseutuopisto 2017, OPH 2017).

Ylä-Savon ammattiopisto hevostalouden yksikkö sijaitsee Kiuruveden Hingunniemessä. Hingunniemessä on noin 70 hevosta ja mm. ympäristöystävällinen talli lantakompostoreineen. Hingunniemessä järjestetään ammatillista peruskoulutusta ja siellä on valmistavaa koulutusta kolmeen eri ammattitutkintoon ja yhteen erikoisammattitutkintoon. Oppilaitoksessa opiskeli kevään 2017 laskentapäivänä 135 hevostalouden perustutkinto-opiskelijaa. (Ylä-Savon ammattiopisto 2017, OPH 2017).

2.2 Ammatillinen peruskoulutus

Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötutkintona. Perustutkinnon perusteet on määräys, jolla ohjataan sekä koulutuksen että näyttötutkintojen järjestäjiä. Ne antavat myös opiskelijoille ja tutkinnon suorittajille sekä sidosryhmille tietoa tutkintovaatimuksista ja tutkinnon sisällöstä. (Opetushallitus 2017d).

Perustutkinnon sisällä on yksi tai useampi osaamisala, jotka kouluttavat yhteen tai useampaan tutkintonimikkeeseen (Opetushallitus 2017e). Hevostalouden perustutkinnossa on kaksi osaamisalaa; hevostenhoitajan ja ratsastuksenohjaajan osaamisalat. (Opetushallitus 2014).

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettava perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osaamispistettä). Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija voi yksilöllisesti sisällyttää perustutkintoonsa enemmän tutkinnon osia, jos se on tarpeellista työelämän alakohtaisten tai paikallisten ammattitaitovaatimusten tai opiskelijan ammattitaidon syventämisen kannalta. Hevostalouden perustutkinnon tutkintonimikkeet ovat hevostenhoitaja ja ratsastuksenohjaaja. (Opetushallitus 2014).

Ammatillisten perustutkintojen yhteiset tutkinnon osat muodostuvat niin, että niihin sisältyy Vies-tintä- ja vuorovaikutusosaamista 11 osaamispistettä (osp), Matemaattis-luonnontieteellistä osaa-mista 9 osp, Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavaa osaamista 8 osp ja Sosiaalista ja kulttuurista

osaamista 7 osp. Muihin osaamisiin sisältyy sekä pakollisia että valinnaisia tutkinnon osia, mutta sosiaalinen ja kulttuurin osaaminen sisältää vain valinnaisia tutkinnon osia. (Opetushallitus 2014, 3-5)

Tässä yhteydessä todettakoon kuitenkin, että valinnaisuus tarkoittaa kuitenkin sitä, että koulutuksen järjestäjä tai opiskelija valitsevat ammatillisen perustutkinnon perusteissa luetelluista tutkinnon osista mieleisimmän tai laajuudeltaan tutkintoon sopivat. Valinnaisuutta voi myös olla koulutuksen järjestäjän tutkinnoissa eri tavalla riippuen siitä, miten koulutuksen järjestäjä katsoo tutkinnon osien tukevan koko tutkinnon suorittamista.

Sosiaaliseen ja kulttuuriseen osaamiseen voidaan valita 0-3 osaamispistettä ympäristöosaamista. Ympäristöosaamiselle on laadittu tutkinnon perusteissa osaamistavoitteet, jotka on kuvattu kolmen osaamispisteen laajuisina (alla). (Opetushallitus 2014, 5, 205).

Ympäristöosaamisen osaamistavoitteet, kolmen osaamispisteen laajuisena:

Opiskelija

- osaa noudattaa ympäristölainsäädäntöä sekä toimia oman alan laatu-, ympäristö- ja turvallisuusjärjestelmien ja kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti
- hallitsee ammattitaidon kannalta keskeisten tuotteiden elinkaaren
- osaa toimia luonnon monimuotoisuuden säilyttäen
- osaa sopeutua ilmastonmuutokseen työ- ja toimintatapavalinnoilla
- osaa edistää energia- ja materiaalitehokkuutta ja ehkäisee jätteiden syntyä
- osaa omassa toiminnassaan ottaa huomioon mahdolliset ympäristövaikutukset, kuten päästöt ilmaan, veteen tai maaperään
- osaa lajitella jätteet ja hyödyntää kierrätyksen mahdollisuudet omalla alallaan.

Kpedu Kaustisen toimipaikka on valinnut paikallisesti että Hevostalouden perustutkinnon yhteisiin tutkinnon osiin kuuluu 2 osaamispistettä ympäristöosaamista.

Ammatillisissa tutkinnon osissa on kaikissa tutkinnoissa ja kaikissa tutkinnon osissa neljä arvioinnin kohdetta; 1. Työprosessin hallinta, 2. Työmenetelmien, välineiden ja materiaalin hallinta, 3. Työn perustana olevan tiedon hallinta ja 4. Elinikäisen oppimisen avaintaidot. Kestävä kehitys mainitaan hevostalouden perustutkinnon tutkinnon perusteissa työprosessin hallinnassa suoraan ja elinikäisen oppimisen avaintaidoissa epäsuoraan jokaisessa tutkinnon osassa. Tutkinnon osittain mainintoja saattaa olla työmenetelmien, välineiden ja materiaalin hallinnassa sekä työn perustana olevan tiedon hallinnassa. Hevostalouden perustutkinnon tutkinnon perusteissa mainitaan jokaisessa ammatillisessa tutkinnon osassa ammattitaitovaatimuksena kestävän kehityksen toimintatapojen edistäminen. (Opetushallitus 2014)

2.3 Näyttötutkinnot

Näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa, jossa ammattitaito osoitetaan työelämässä riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Kaikki ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintona. (Opetushallitus 2017f). Ammatti- ja erikoisammattitutkintoa ei kuitenkaan voi suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena.

Hevosalan ammatti- ja erikoisammattitutkinnot (suluisia tutkinnot, joihin on mahdollista sisällyttää hevosalan opintoja):

Ammattitutkinnot

- (Eläintenhoitajan at)
- Hevostenvalmentajan at
- Hevostalouden at
- Kengityssepäen at
- Ratsastuksenopettajan at
- (Tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin at)

Erikoisammattitutkinnot

- Ratsastuksenopettajan eat
- Tallimestarin eat (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016)

Hevostenvalmentajan ammattitutkinnossa on seitsemän eri osaamisalaa; ravivalmentaminen, nuoren hevosen kouluttaminen (este-, koulu- tai nuori hevonen), hevoshieronta sekä hevosvarusteiden valmistaminen ja korjaaminen. (Opetushallitus 2012, 12-15).

3 KESTÄVÄ KEHITYS

Kestävä kehitys on maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Samalla ympäristö, ihminen ja talous otetaan tasavertaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa. (Ympäristöministeriö 2017).

Kestävää kehitystä on käsitelty terminä ensimmäisen kerran YK:n Brundtlandin komissiossa 1987. Komission työstä sai alkunsa prosessi, joka on edennyt vuorovaikutteisesti eteenpäin niin valtioissa, kunnissa kuin kansainvälisissä yhteyksissäkin. Kestävän kehityksen politiikka on kehittynyt ja muotoutunut vähitellen yhä kattavammaksi ja monipuoliseksi kokonaisuudeksi. (Ympäristöministeriö 2017).

Suomessa määriteltiin kestävä kehitys ensimmäisen kerran vasta vuonna 1994, niin että kestävä kehitys on maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. (Ympäristöministeriö 2009, 25 ja Valtioneuvoston kanslia 2017)

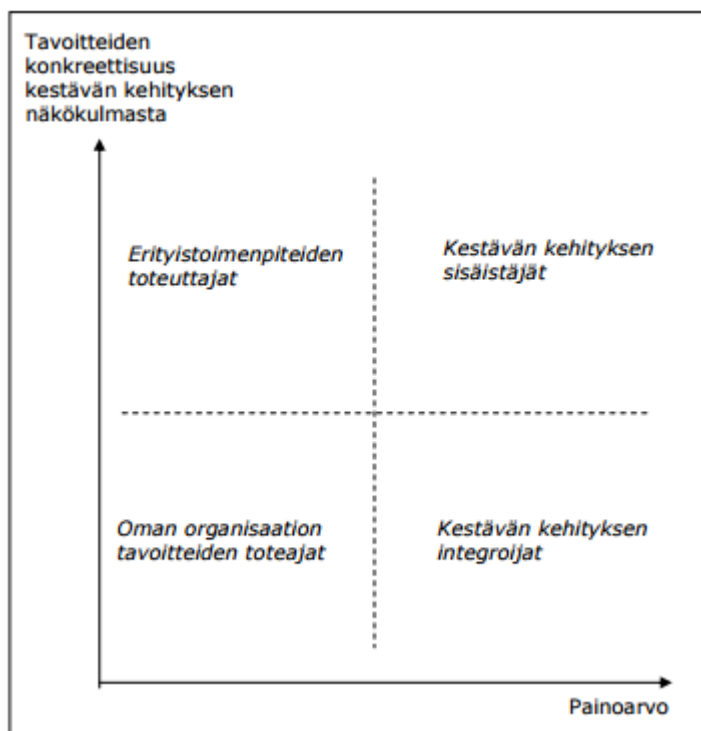
Laajasti määriteltynä kestävä kehitys sisältää kolme toiminnallista ulottuvuutta: ympäristötaloudellisen eli ekologisen, yhteiskunnallisen ja kulttuurisen ulottuvuuden. (Malaska 1994, 2).

Tänä päivänä kestävä kehitys kuvataan usein kuvaajalla, jossa kolme palloa menee osittain päällekkäin, kuten kuvassa 2 olevassa koulun kestävä kehityksen mallissa kuvataan. Ekologiseen kestäväan kehitykseen sisällytetään mm. luonnon- ja ympäristönsuojelu ja taloudelliseen kestäväan kehitykseen kuluttajakäyttäytyminen sekä maailmantalouden ymmärtäminen. Kun ekologinen ja taloudellinen näkökulma kohtaavat puhutaan säästäväisyydestä, kohtuullisuudesta ja ollaan kiinnostuneita tuotteiden ja palvelujen elinkaaresta. Sosiaaliseen kestäväan kehitykseen kuuluvat mm. tasa-arvo, monikulttuurisuus, kiusaamisen ehkäisy ja perinteet, ja kun sosiaalinen kestävä kehitys kohtaa taloudellisen, kiinnitetään huomiota syrjäytymisen ehkäisyyn, työssäjaksamiseen ja turvallisuuteen. Sosiaalisen kestäväan kehityksen ollessa rinnakkain ekologisen kestäväan kehityksen kanssa puhutaan lähiympäristöprojekteista, osallisuudesta ja osallistamisesta sekä yhteisöllisyydestä. (Laininen ym, 2005, 20)

Kansallisen itsearvioinnin perusteella kestäväan kehityksen toimijat pystytään määrittelemään neljään eri kategoriaan (kuva 3). Valtaosa kestäväan kehityksen toimijoista sijoittuu kuvion alalohkoihin, joten toimijoiden voidaan sanoa pyrkivän huomioimaan myös kestäväan kehityksen tavoitteet omien tavoitteidensa lisäksi. Johtopäätöksenä on todettu, että kestäväan kehityksen painoarvo on korkea kun teema-alueet kytkeytyvät toimialan keskeisiin toimintoihin, kuten maa- ja hevostalouseläällä. (Ympäristöministeriö 2009, 25)



KUVA 2. Kestävän kehityksen kokonaisuus koulussa (Laininen 2005, 20)



KUVA 3. Kestävän kehityksen toimijat.(Ympäristöministeriö 2009, 25)

3.1 Kestävän kehityksen toimikunta

Valtioneuvoston asettama kestävän kehityksen toimikunta on Suomen yhteiskunnan vaikuttajafoorumi, jonka tehtävänä on muun muassa maailmanlaajuisen kestävän kehityksen toimintaohjelman, Agenda2030:n, toimeenpanon vauhdittaminen ja kytkeminen osaksi kansallista kestävän kehityksen työtä. Kestävän kehityksen toimikunta myös seuraa ja arvioi toimintaohjelman toteutumista.

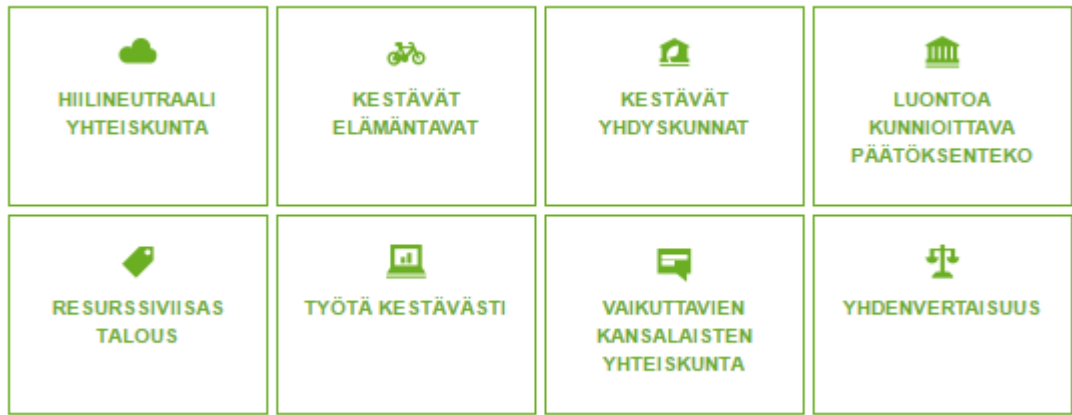
Kestävän kehityksen toimikuntaan kuuluu yli 50 jäsentä muun muassa valtioneuvostosta, ministeriöstä, kunnista, elinkeinoelämästä, ammattiliitoista, järjestöistä ja kirkosta. Toimikaudella 2016–2019 toimikunnan puheenjohtajana toimii pääministeri Juha Sipilä ja varapuheenjohtajana maa- ja metsätalousministeri Kimmo Tiilikainen. (Valtioneuvoston kanslia 2017).

3.1.1 Sitoumus 2050

Suomen kestävän kehityksen toimikunta on laatinut sitoumuksen kestävän kehityksen edistämiseksi ja sitä kutsutaan nimellä Sitoumus 2050. Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus on jatkumo kansalliselle kestävän kehityksen strategialle, ja se on otettu käyttöön jo vuonna 2013. Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksella on tarkoitus toimia pitkän aikavälin tavoitekehikkona ja politiikkajohdonmukaisuuden välineenä eri hallinnonalojen ja yhteiskunnallisten toimijoiden strategia- ja ohjelmatyölle. Tavoitteena on sisällyttää yhteiskuntasitoumuksen periaatteet ja tavoitteet osaksi tulevia hallitusohjelmia, hallituksen tulevaisuustyötä sekä budjettivalmistelua. Yhteiskuntasitoumus on Kestävän kehityksen toimikunnan tulkinta siitä, mitä kestävä kehitys tarkoittaa. Eri toimijoiden toimenpiteet määrittävät käytännössä kestävän kehityksen sisällön. (Kestävän kehityksen toimikunta 2016).

Sitoumus 2050 noudattelee samaa linjaa YK:n luomasta Agenda 2030:sta, josta on kerrottu enemmän kappaleessa 3.3, ja nimeää kahdeksan tavoitetta kestäväälle kehitykselle Suomessa (kuva 4):

- Yhdenvertaiset mahdollisuudet hyvinvointiin
- Vaikuttavien ihmisten yhteiskunta
- Työtä kestävästi
- Kestävät yhdyskunnat ja paikallisyhteistyöt
- Hiilineutraali yhteiskunta
- Resurssiviisas talous
- Luonnon kantokykyä kunnioittavat elämäntavat
- Luontoa kunnioittava päätöksenteko



KUVA 4. Kahdeksan kestävän kehityksen tavoitetta (Sitoumus2050,2017)

Sitoumus 2050-sivustolle voi jättää sitoumuksen mistä tahansa edellä mainitusta kahdeksasta tavoitteesta, ja sen voi jättää sekä yksityinen henkilö, että yritys tai muu yhteisö. Sitoumuksen sivustolla on kartta, jota klikkaamalla voi siirtyä suoraan sitoumukseen ja tutustua siihen sekä tahoon, joka sen on laatinut (Kuva 5). Esimerkkinä kuvassa on Raahen koulutuskuntayhtymä, joka teki keväällä 2015 sitoumuksen kestävän kehityksen edistämiseksi laatimalla koko koulutusyhtymän laajuisen kestävän kehityksen ohjelman.

Kestävän kehityksen ohjelman laatiminen Raahen koulutuskuntayhtymälle

Sitoumus lyhyesti

Raahen koulutuskuntayhtymään kuuluvalla Ruukin maaseutuopistolla on voimassa oleva Okka-säätiön myöntämä Oppilaitosten Kestävän kehityksen sertifikaatti, mutta muissa yksiköissä kestävän kehityksen työ ei ole yhtä pitkällä.

Taustatietoa

Tällä sitoumuksella haluamme tiedottaa osallistuvamme koko organisaatiollamme kestävän kehityksen periaatteiden edistävään työhön.

Tavoitteet ja Toimenpiteet [\[Piilota\]](#)

1. Kestävän kehityksen ohjelman laatiminen Raahen koulutuskuntayhtymälle

Mittari • (toteutunut / ei toteutunut)

Raportti 1: Raportti maaliskuu 2015 [\[Näytä\]](#)

KUVA 5. Raahen koulutuskuntayhtymän sitoumus (Sitoumus2050, 2017)

Maaliskuussa 2017 sitoumuksia on tehty jo 540 kappaletta, joiden lisäksi on tehty kuusi Green Dealilla, joilla on suuri yhteiskunnallinen vaikutus kestävän kehityksen edistämiseksi. Ympäristöministeriö on tehnyt Green Dealin yhdessä Kaupan liiton kanssa toimenpiteistä muovisten kantokassien vähentämiseksi. Loput viisi Green Dealia on kaupan alan, Lidl Suomi, Stockmann, S-ryhmä, K-ryhmä ja Tokmanni, osallistumisia samaan kampanjaan. (Sitoumus 2050, 2017)

Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus on keskeinen väline YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelman toteuttamisessa. Yhteisten tavoitteiden ja yksittäisten toimenpidesitoumusten toteutumista seurataan vaikuttavuus- ja seurantaindikaattoreiden avulla jatkuvasti ja ajantasaisesti. Yhteiskuntasitoumuksen tilannetta seurataan lisäksi vuosittain järjestettävissä tilaisuuksissa. (Sitoumus2050, 2017).

Opetus- ja kasvatusala on ollut erityisen aktiivinen yhteiskuntasitoumuksen laatija. Toukokuussa 2017 tehdyllä toimialahauulla löytyi 60 eri sitoumusta, mukana ovat muun muassa Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, useat koulutuksen järjestäjät sekä oppilaitoksia varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen.

3.2 Kansallinen kestävän kehityksen strategia

Vuonna 2004 laadittiin kansallinen kestävän kehityksen strategia, joka asettaa kansallisia tavoitteita vuodelle 2030 asti. Strategian linjaukset antavat pohjaa hallitus- ja politiikkaohjelmien laadinnalle, koskien siten hevostalouden ammatillista koulutusta monen eri ministeriön toiminnan kautta. Strategiassa laadittiin myös seurantaindikaattoreita, joilla voidaan mitata ja seurata kestävälle kehitykselle asetettuja tavoitteita Suomessa monella eri sektorilla. Muun muassa Itämeren ravinnekuorimitukselle ja 9-luokkalaisten sijoittumiselle jatko-opintoihin asetettiin mittarit, joita seurataan maa- ja hevostalouden oppilaitoksessa tänä päivänäkin. (Valtioneuvosto 2006, 3, 40–124).



KUVA 6. Kestävän kehityksen strategian tavoitteet osa-alueittain tiivistettynä (Ympäristöministeriö 2009, 15)

YK julisti vuodet 2005–2014 kestävästä kehityksestä edistävän koulutuksen vuosikymmeniksi, jolloin Suomessa muun muassa OKKA-säätiö laajensi toimintaansa koulutuksen kehittäjänä. Oppilaitosten ympäristösertifikaatti laajennettiin käsittämään myös kestävästä kehityksestä sosiaalinen ja kulttuurinen vaikutus (Valtioneuvosto 2006, 121–122)

Strategiassa asetettiin tavoite, että vuonna 2010 kaikilla kouluilla on kestävästä kehityksestä toimintaohjelman ja 15 prosenttia on saanut ulkoisen tunnustuksen tai sertifikaatin toiminnastaan vuoteen 2014 mennessä. (Valtioneuvosto 2006, 123). Strategiassa asetettiin tavoitteita neljälle eri osaluokalle (Kuva 6), eli luonnonvarojen käyttöön ja suojeluun, yhdyskuntiin ja aluerakenteeseen, kansalaisten hyvinvointiin sekä globaaliin toimintaan ja vastuuseen.

Vuonna 2006 julkistettu kansallinen kestävästä kehityksestä strategia ”Kohti kestäviä valintoja: kansallisesti ja globaalisti kestävä Suomi” uudistettiin vuonna 2013, jolloin strategian korvasi kestävästä kehityksestä yhteiskuntasitoumus (Kestävästä kehityksestä toimikunta, 2016).

3.3 Agenda 2030

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) jäsenmaat ovat sopineet syyskuun 2015 huippukokouksessa kestävästä kehityksestä tavoitteista ja toimintaohjelmasta. Tämä kestävästä kehityksestä toimintaohjelma tunnetaan nimellä Agenda 2030, koska se sisältää asetettuja tavoitteita tuolle vuodelle 2030 asti.

Agenda 2030 sisältää seitsemäntoista tavoitetta, jotka astuivat voimaan vuoden 2016 alussa (Kuva 7). Tavoitteet ovat ryhmitelty myös viiteen laajempaan kokonaisuuteen, jotka ovat: rauha, yhteistyö, ihmiset, planeetta ja hyvinvointi. Tavoitteet on pilkottu alatavoitteisiin ja niille on asetettu mahdollisimman realistisia mittareita.

KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



KUVA 7. Kestävän kehityksen tavoitteet (Suomen YK-liitto 2017)

Suoraan maatalouteen, ja siten myös hevostalouteen, liittyviä osatavoitteita ovat:

Tavoite 2. Poistaa nälkä, saavuttaa ruokaturva, parantaa ravitsemusta ja edistää kestävästä maataloutta.

2.3 Tuplata vuoteen 2030 mennessä maatalouden tuottavuus, ja pienruoantuottajien, erityisesti naisten, alkuperäiskansojen, perhevillijöiden, paimentolaisten ja kalastajien, tulot esimerkiksi takaamalla yhtäläinen oikeus maahan, muihin tuotantoresursseihin ja -panoksiin, tietoon, rahoituspalveluihin, markkinoihin ja arvonluontimahdollisuuksiin sekä työllistymiseen maatalouden ulkopuolella.

2.4 Taata vuoteen 2030 mennessä kestävä ruoantuotantojärjestelmät ja toteuttaa sopeutuvia maanviljelykäytäntöjä, jotka lisäävät tuottavuutta ja tuotantoa, auttavat ekosysteemien suojelussa, vahvistavat kykyä sopeutua ilmastonmuutokseen, äärimmäisiin sääoloihin, kuivuuteen, tulviin ja muihin tuhoihin ja parantavat asteittain maaperän laatua.

2.5 Säilyttää vuoteen 2020 mennessä siementen, viljelykasvien ja tuotantoeläinten sekä niiden sukuisten villien lajien geneettinen monimuotoisuus esimerkiksi järkevästi hallinnoitujen ja hajautettujen kansallisen, alueellisen ja kansainvälisen tason siemen- ja kasvipankkien avulla sekä edistää geeniresurssien ja niihin liittyvien perinnetietojen saantia ja niiden käytöstä aiheutuvien hyötyjen oikeudenmukaista sekä yhtäläistä ja- kamista kansainvälisesti sovitulla tavalla.

2.a Lisätä muun muassa tehostetun kansainvälisen yhteistyön avulla panostuksia maaseudun infrastruktuuriin, maatalouden tutkimus- ja laajennuspalveluihin, teknologian kehitykseen ja kasvien sekä tuotantoeläinten geenipankkeihin, jotta kehitysmaiden, erityisesti vähiten kehittyneiden maiden, maatalouden tuotantokapasiteettia voidaan kasvattaa.

2.b Oikaista ja estää kaupan rajoituksia ja vääristymiä maailman maatalousmarkkinoilla esimerkiksi poistamalla samanaikaisesti kaikki maatalouden vientitukien muodot ja vaikutukseltaan vastaavanlaiset vientitoimet Dohan kehityskierroksen mandaatin mukaisesti. (Suomen YK-liitto 2017).

Agenda 2030:n tavoitteiden kansallisessa toteutuksessa toimii keskeisenä työvälineenä kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus (Kestävän kehityksen toimikunta 2016).

3.4 Kestävä kehitys hevostalouden perustutkinnon perusteissa

Kestävä kehitys näkyy ammatillista koulutusta ohjaavissa asiakirjoissa kuten esimerkiksi opetussuunnitelmissa. Kestävän kehityksen sisällyttämistä ammatilliseen koulutukseen on edistetty monilla kehittämishankkeilla, joissa on muun muassa sisällytetty kestävä kehitys elinikäisen oppimisen avaintaitoihin perustutkintojen uudistuksessa. (Räkköläinen, 2017, 22).

Ammatillisen perustutkinnon perusteiden perusteella koulutuksen järjestäjä laatii opetussuunnitelman. Mikäli koulutuksen järjestäjä järjestää näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta, päätetään koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Ammatillisen perustutkinnon perusteissa on päätetty tutkinnon ja osaamisalojen tavoitteet, tutkinnon muodostuminen, tutkintonimikkeet, tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet, tutkinnon osien arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit sekä ammatillisten tutkinnon osien osalta myös ammattitaidon osoittamistavat.

Ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteet on määritelty oppimistuloksina (tiedot, taidot, osaaminen/pätevyys). Arvioinnin kohteet on kuvattu työprosessin, -välineiden, -menetelmien ja materiaalien sekä työn perustana olevan tiedon ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen hallintana. (Opetushallitus 2017d).

Koulutuspolitiikassa mainittiin ensimmäisen kerran elinikäisen oppimisen periaate kansallisessa kestävän kehityksen strategiassa ja elinikäisen oppimisen tavoitteet on kirjattu tutkinnon perusteisiin (Valtioneuvosto 2006,122 ja Opetushallitus 2014).

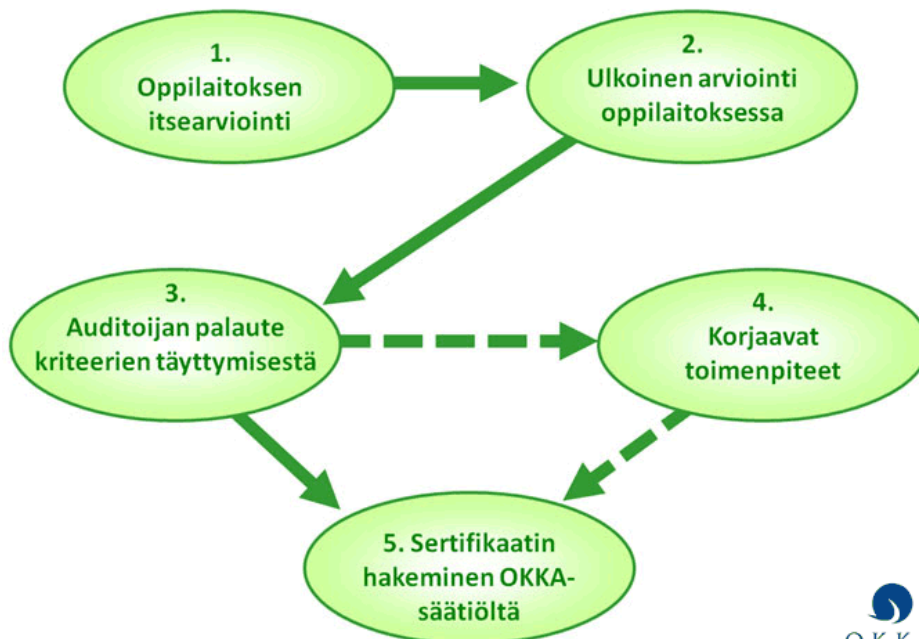
3.5 Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifiointi

Sertifiointin etuna on kolmannen osapuolen antama pätevä todiste, joka osoittaa organisaation pon-nisteleavan laadun, tässä tapauksessa kestävän kehityksen, puolesta. Sertifikaatti myös tukee yritys-kuvan ja brändin muodostumista asiakkaalle, vahvistaa henkilöstön tietoisuutta arvioitavasta ai-heesta ja lisää osallistumista. (Inspecta 2017a, b).

Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifiointin ylläpidosta vastaa Opetus-, kasvatus- ja koulutusalo-jen säätiö, eli -OKKA-säätiö. Sertifiointijärjestelmä tarjoaa arviointityökaluja, materiaaleja, neuvontaa sekä koulutusta koulujen ja oppilaitosten kestävän kehityksen työn tueksi. OKKA-säätiön taustayh-teisinä toimivat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ: n yleissivistävät opettajat, valtakunnalliset amma-tilliset opettajajärjestöt sekä Lastentarhanopettajaliitto. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa toi-mintaa pysyvästi. Säätiön suunnittelupäällikkönä toimii Erkki Laininen. (OKKA-säätiö 2017).

Kestävän kehityksen sertifiointi on ulkoinen tunnustus kestävän kehityksen sisällymisestä oppilaitok-sen johtamiseen, arvoihin, opetukseen ja toimintakulttuuriin. Sertifikaatin hakeminen edellyttää op-pilaitoksen itsearviointia ja ulkoista arviointia, eli auditointia, joiden avulla todetaan määriteltyjen kriteerien täytyminen. (OKKA-säätiö 2017).

Tällä hetkellä OKKA-säätiö on myöntänyt 94 sertifikaattia juoksevilla numeroinnilla oppilaitoksille ympäri Suomen. Mukana on vasta vain yksi varsinainen hevosalan oppilaitos, Ruukin maaseu-tuopisto (numero 39, vuonna 2012), mutta luonnonvara-alan oppilaitoksia on mukana laskutavasta riippuen noin viisitoista kappaletta. (OKKA-säätiö 2017).



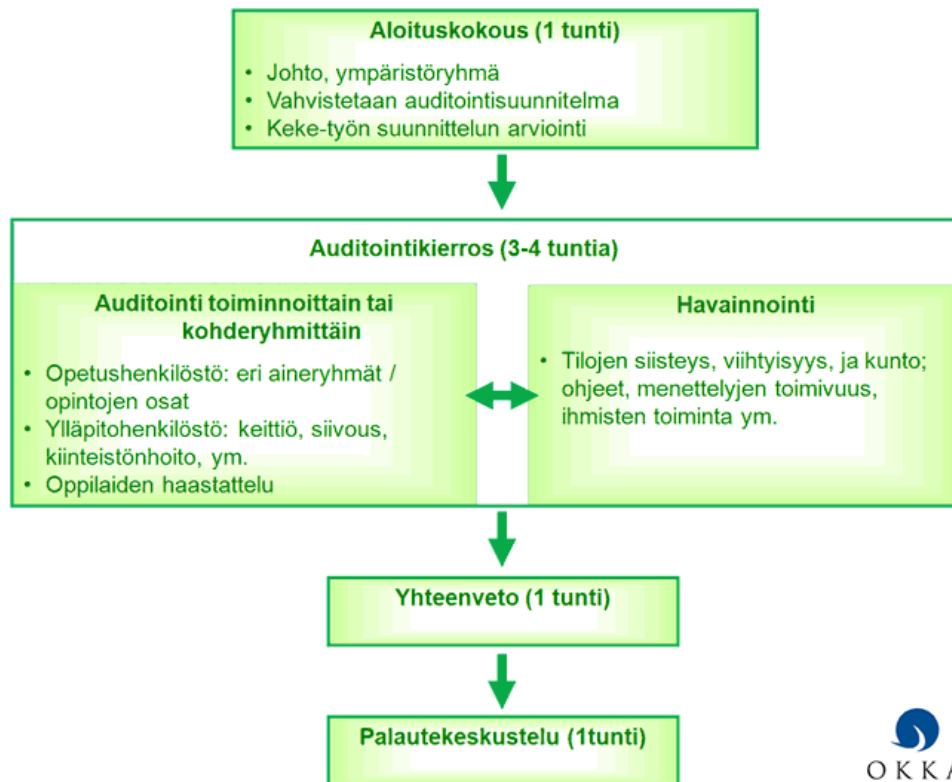
KUVA 8. Sertifikaatin hakemisen vaiheet (Okka-säätiö 2017)

Oppilaitos tilaa auditoinnin OKKA-säätiöstä vähintään 1,5 kuukautta ennen toivottua ajankohtaa, jolloin OKKA-säätiö lähettää kyselyn rekisterissään oleville kestävän kehityksen auditioijille. Oppilaitos toimittaa ennakkoaineiston auditioijalle sähköisessä muodossa viimeistään kolme viikkoa ennen auditointipäivää. Ennakkoaineisto voi sisältää kestävän kehityksen itsearviointin lisäksi organisaation sisäisiä ja ulkoisia dokumentteja kuten esimerkiksi opetussuunnitelman yhteisen osa, opiskeluholto-suunnitelman, ympäristösuunnitelman tai strategian.

Auditioija sopii yhteistyössä oppilaitoksen kanssa auditoinnin aikataulun noin viikkoa ennen auditointipäivää, ja se on hyvä kirjata selkeästi ylös (taulukko 2). OKKA-säätiö ohjeistaa (Kuva 9), että auditointipäivä tulisi aloittaa aloituskokouksella ennen havainnointikierrosta. Auditioijalle olisi hyvä jättää aikautuluun noin tunti omaa aikaa, jolloin hän voi jäsenellä näkemäänsä ja kirjata muun muassa kehittämisehdotuksia. Auditointipäivän päätteeksi auditioija valmistelee puheenvuoron, jossa hän kertoo puoltaako sertifikaatin saamista suoraan vai tuleeko oppilaitoksen tehdä korjaavia toimenpiteitä.

Aikautaulu	Auditoitava kohde / toiminto	Haastateltavat henkilöt	Auditoitavat kohdat / asiat	Todentaminen
Klo 9.00 – 9.30	Aloituskokous Neuvotteluhuone	Rehtori Kirsti Joki-Tokola Koulutussuunnittelija Reetta Olkinuora Keke-työryhmä (Hekkala T., Tervakangas, Kinnunen, Salmela, Piippo)	Auditoinnin tavoitteet ja tarkoitus Auditointipäivän ohjelma	Muistio
Klo 9.30 – 11.30	Suunnittelu, johtaminen ja organisointi Neuvotteluhuone	Rehtori Kirsti Joki-Tokola Koulutussuunnittelija Reetta Olkinuora Keke-työryhmä	Kestävän kehityksen kriteerit: Suunnittelu Seuranta, arviointi ja kehittäminen	Keke-toimintaan liittyvä dokumentaatio Haastattelut
Klo 11.30 - 12	LOUNAS			
Klo 12.00 – 13.30	Opetuksen toteutus Luokka 5	Eri alojen opettaja ja opiskelijoita 12 – 12.30 Maatalousala 12.30-13.15 Hevosala 13.15-13.30 Opiskelijoita molemmilta aloilta	Opetussuunnitelmat ja niiden toteuttaminen	Haastattelut, dokumentit, esimerkit opetuksen toteutuksesta
Klo 13.30 – 14.30	Teemojen toteutus ja kierros oppilaitoksessa	Henkilöstöä haastatellaan eri kohteissa kierroksen aikana	Kestävän kehityksen teemojen toteutuminen	Haastattelut, dokumentit, havainnot, kyselyjen tulokset, esimerkit
Klo 14.30 – 15.15	Yhteenveto Neuvotteluhuone	Auditioija		
Klo 15.15 – 16.00	Loppukokous Neuvotteluhuone	Johto ja keke-työryhmä kuten aamulla	Auditoinnin yhteenveto ja loppukeskustelu	Kirjallinen raportti toimitetaan jälkepäin

TAULUKKO 2. Esimerkki auditointipäivän aikataulusta (Olkinuora 2012)



KUVA 9. Ulkoisen auditoinnin toteutusmalli (OKKA-säätiö 2017)

4 AMMATILLISEN OPPILAITOKSEN LAADUNHALLINTA

Kaikilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä tulee olla toimiva laadunhallintaa ja laadun jatkuvaa parantamista tukeva järjestelmä, joka kattaa kaikki ammatillisen koulutuksen järjestämisen muodot mukaan lukien työpaikoilla tapahtuvan oppimisen.

Opetusministeriö on vahvistanut ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen, jonka tehtävänä on tukea ja kannustaa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä kehittämään toimintaansa kohti erinomaisuutta. Suositus perustuu ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen yhteiseen eurooppalaiseen viitekehykseen (CQAF eli Common Quality Assurance Framework). CQAF on kehitetty ammatillisten oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien vapaaehtoista arviointia varten, jossa painotetaan erityisesti laadun jatkuvaa parantamista. CQAF perustuu useiden muiden arviointimallien, kuten esimerkiksi AFQM- ja CAF-malleihin, joiden perustana on Demingin laatuypyränä tunnettu kehämallinen ongelmanratkaisumenetelmä. (Opetushallitus 2008, 5,8 Opetushallitus 2017).

Koulutuksen järjestäjiä tuetaan ja kannustetaan laatupalkinnolla koko toiminnan laadun arvioinnissa ja parantamisessa. Laatupalkintokilpailussa haetaan parhaita käytäntöjä muiden organisaatioiden oppimisen tueksi. Kilpailussa on vuosittain oma teema, jotka ovat vuodelle 2017 tiedolla johtaminen ja vuonna 2018 opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi. (Riihikoski 2017).

4.1 Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien itsearviointi

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) määrittelee ammatillisen koulutuksen tavoitteet, koulutuksen järjestämisluvan myöntämisen edellytykset ja asettaa koulutuksen järjestäjälle arviointivelvoitteen. Kyseisen lain 24 §:ssä säädetään, että koulutuksen järjestäjän tulee arvioida antamaansa koulutusta sekä osallistua ulkopuoliseen toimintansa arviointiin. Samassa pykälässä mainitaan Kansallisen koulutuksen arviointikeskus (Karvi), jonka tehtävänä on tuottaa tietoa koulutusopiillista päätöksentekoa ja koulutuksen kehittämistä varten.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Ammatillisen koulutuksen laatutyöryhmä laati arviointikriteerit ja arviointimenetelmän ammatillisen koulutuksen järjestäjille osana pilotointiprojektia vuonna 2014. Itsearvioinnin käytännön toteutuksen järjesti Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi, keväällä 2015. (Räisänen ym. 2015)

Itsearviointi toteutettiin samanaikaisesti kuin nykyisen Suomen hallituksen yksi kärkihanke, ammatillisen koulutuksen reformi, käynnistyi. Reformissa muun muassa lisätään toiminnan vaikuttavuuden ja tehokkuuden painoarvoa koulutuksen järjestäjien rahoituksessa ja puretaan sääntelyä ja käynnistetään järjestäjärahenteen kehittämisohjelma. Reformin osatavoitteena ovat ammatillisen koulutuksen säästöt, jotka kokonaisuudessaan ovat noin 275 miljoonaa euroa. (Riihimäki 2015).

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnin kriteerit
1. Laatumarkkinat ja laadunhallinnan kokonaisuus
2. Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus
3. Henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat
4. Perustehtävien ja niitä tukevien toimintojen laadunhallinta
4.1. Perustehtävien laadunhallinta kokonaisuutena
4.2. Oppilaitosmuotoisena ammatillisena koulutuksena järjestettävä koulutus
4.3. Näyttötutkintojen järjestäminen ja niihin valmistava koulutus (pt, at, eat)
4.4. Oppisopimuskoulutus
4.5. Muu koulutus (valmistavat ja valmentavat, muu ei-tutkintotavoitteinen koulutus, työpajatoiminta)
4.6. Maksullinen palvelutoiminta (ml. työvoimapoliittinen koulutus ja täydennyskoulutus)
4.7. Opiskelijoille tarjottavat tukipalvelut
4.8. Ammatillisten erityisoppilaitosten erityisopetuksen kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävät
5. Arviointi ja tulosten käyttö
6. Parantaminen

KUVA 10. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmien kriteerit. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2014, 12)

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnin kriteeristö sisälsi yhteensä 131 arviointikohtaa kolmestatoista arviointialueesta (kuva 10). Arviointialueet olivat laatumarkkinat ja laadunhallinnan kokonaisuus, strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus, henkilöstö ja muut koulutuksen toimijat, perustehtävien ja niitä tukevien toimintojen laadunhallinta, arviointi ja tulosten käyttö

sekä parantaminen. Perustehtävien ja niitä tukevien toimintojen laadunhallinta oli vielä jaettukahdeksaan arviointialueeseen; perustehtävien laadunhallinta, oppilaitosmuotoinen ammatillinen koulutus, näyttötutkintojen järjestäminen, oppisopimuskoulutus, muu koulutus, maksullinen palvelutoiminta, tukipalvelut sekä erityisoppilaitosten tehtävät. Koulutuksen järjestäjät vastasivat niihin arviointialueisiin, joissa heillä oli toimintaa edes suunnitteluasteella. Kriteerit arvoettiin neljällä arvosalalla; puuttuva, alkava, kehittyvä ja edistynyt. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014).

Kestävän kehitykseen suoraan liittyvät kriteerit sisältyivät arviointialueeseen 2., eli Strategiseen johtamiseen ja toiminnan ohjaukseen. Kriteeri 2.10 oli nimeltään Vastuullisuus ja kestävän kehityksen edistäminen ja Kriteeri 2.11 Kestävä kehitys osana laadunhallintajärjestelmää. (Räisänen ym. 2015, 19, Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014,12)

Koulutuksen järjestäjä sai puuttuvan arvosanan edellä mainituista kestävän kehityksen kriteereistä, mikäli kestävää kehitystä ei ollut kirjattu periaatteeksi ohjaamaan keskeisiä toimintoja ja päätöksentekoa sekä sisällytetty osaksi laadunhallintajärjestelmää. Edistyneet koulutuksen järjestäjät olivat luoneet sidosryhmien kanssa kestävää kehitystä edistäviä menettelytapoja ja siitä oli jatkuvaa näyttöä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014)

Kriteeri 2.11, eli Kestävä kehitys osana laadunhallintajärjestelmää, arvioitiin keskimäärin huonoimmaksi kyseessä olevan arviointialueen kohdista valtakunnassa keskiarvolla 2,76. Keskiarvoissa oli hieman hajontaa sen perusteella, kuinka kauan koulutuksen järjestäjä oli harjoittanut systemaattista laadunhallintatyötä. Mikäli koulutuksen järjestäjän laadunhallintatyö oli kestänyt alle kuusi vuotta, oli keskiarvo kriteerissä 2.10 2,61 ja kriteerissä 2.11 2,42. Mikäli laadunhallintatyö oli kestänyt yli kuusi vuotta, olivat keskiarvot melko selvästi korkeammat, eli 3,10 (kriteeri 2.10) ja 3,02 (kriteeri 2.11). (Koski, 2015).

Itsearviointin perusteella Opetushallitus nosti yleisiä kehittämisehdotuksia koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmille. Laadunhallintajärjestelmien kehittäminen tulisi aina perustua koulutuksen järjestäjien tekemiin itsearviointeihin ja muihin mitattaviin tuloksiin. Opetus- ja kulttuuriministeriö suositteli kehittämissuunnitelman laatimista, mitä Opetushallitus myös luonnollisesti tukee. Laadunhallintajärjestelmien tulee varmistaa johdon, henkilöstön ja opiskelijoiden laadunhallintaosaaminen, sidosryhmien osallistuminen sekä vahvistaa koko organisaation oppimista tukevaa toimintakulttuuria ja hyvistä käytänteistä sekä muista organisaatioista oppimista. Kehittämisessä tulisi myös huomioida toimintaympäristön muutokset. (Koski 2015).

Kpedun itsearviointinissa kummallekin kestävän kehityksen kriteerille annettiin arvosana alkava, koska kestävän kehityksen työn koettiin olevan epätasaista ja epäsystemaattista toimipaikkojen välillä. Arviointialue 2., eli Strateginen johtaminen ja toiminnan ohjaus sai kuitenkin arvion kehittyvä muiden osa-alueiden hyvien arvioiden perusteella. (Kpedu 2015,19, Patrikainen 2017)

Itsearviointi toteutettiin siis ensimmäistä kertaa vuonna 2015, mutta tullaan järjestämään vastaisuudessa kolmen vuoden välein, kuitenkin siten, että seuraava itsearviointi on vasta vuonna 2019. Tuolloin tapahtuvan itsearvioinnin tavoitteena on varmistaa, että kaikilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on koko toiminnan kattava ja toimiva toiminta/laadunhallintajärjestelmä. (Riihimäki 2017).

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä koulutuksen järjestäjien rahoitusmalli muuttuu laadunhallintaa tukevaksi, eli siihen on rakennettu neljä peruselementtiä; perus-, suoritus-, vaikuttavuus- ja strategiarahoitus. (Riihimäki 2017). Tällä hetkellä ammatillisen koulutuksen rahoitus muodostuu valtionosuusjärjestelmästä, jossa rahoitus muodostuu koulutusmuodoittain rahoituksen perusteena olevien suoritteiden ja laskennallisten yksikköhintojen tulosta. Ammatillinen peruskoulutus voi tällä hetkellä saada tulosrahoitusta erityisen tulosrahoitusindeksin perusteella. Tulosrahoitusindeksi muodostuu vaikuttavuusmittareista, jotka muodostavat mittareiden painoarvosta 90 %, ja henkilöstömittareista (10 %). Vaikuttavuusmittarit muodostuvat sijoittumisesta työelämään ja jatko-opintoihin, keskeyttämistilastoista ja tutkinnon suorittamisesta eli ns. läpäisyprosentista. Henkilöstömittareihin vaikuttavat opettajien kelpoisuus (7 %) ja henkilöstön kehittämisestä (3 %). (Opetushallitus 2015)

Menestyvässä yrityksessä toimitaan uusien sosiaalisten, ekologisten ja kulttuurillisten reunaehtojen puitteissa, jolloin kestävä kehitys on viety osaksi liiketoimintastrategiaa. Toimintaa tulee johtaa ydintoimintoihin jo liittyvillä mittareilla, eikä kehittämällä turhaan uusia. Tällöin organisaatio toteuttaa tehtävänsä vastuullisesti ja ympäröivän yhteiskunnan tarpeet huomioiden. (Bärlund, Perko 2013, 33–35).

Oulun seudun ammattikorkeakoulun hallinnoiman Osaava Verso V-hankkeen yhteydessä laadittiin opettajan osaamiskartoitus työyhteisöosaamisen osalta oppilaitosympäristössä. Organisaatio-osaamiseen alle sijoittuvaan kestävä kehityksen periaatteen mukaan toimimiseen on asetettu neljä taso-kuvausta asteikolla 0-4. Ammatillisen opettajan tulisi siis vähintään osata toimia kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti, hallita kestävä kehityksen perusteet ja omata erillisiä tietoja ja taitoja kyseessä olevalta osaamisalueelta. (Osaava verso V, 2015)

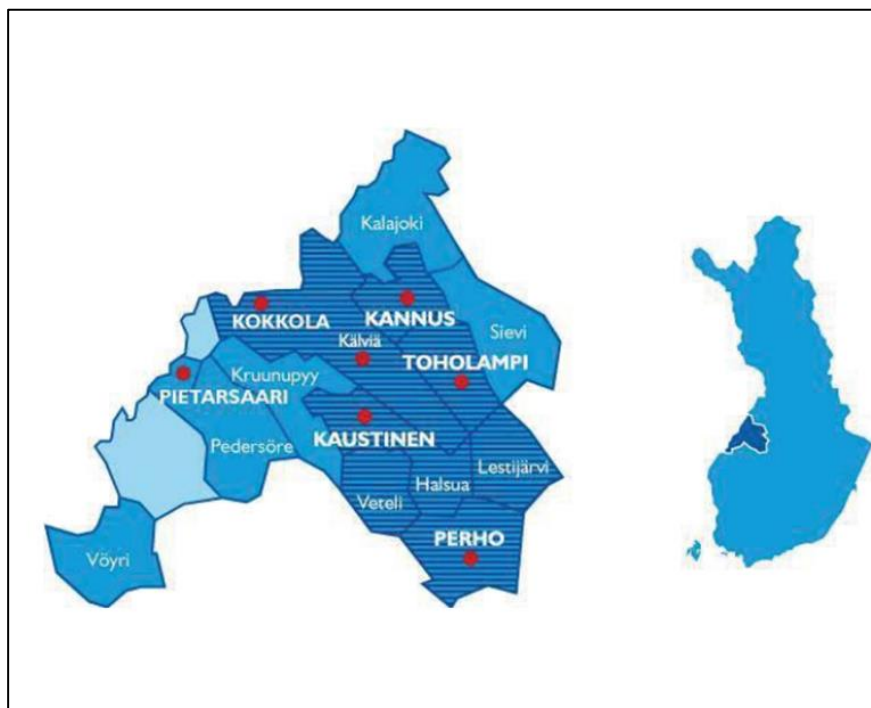
Kestävä kehityksen toimintaa, tai muuta laadunhallintaa, voidaan kuvata esimerkiksi PDCA-ongelmanratkaisumenetelmällä eli kehäoppimisen mallilla (kuva 11). PDCA-nimi tulee kirjainlyhenteistä sanoista Plan (suunnittelu), Act (tekeminen), Check (arviointi) ja Act (vakiinnuttaminen). PDCA-kehämalli tunnetaan jatkuvan parantamisen mallina, jota hyväksikäyttämällä voidaan etsiä, tutkia, ymmärtää ja korjata itsearvioinnissa saatuja tuloksia. (Laatuakatemia, 2010)



KUVA 11. PDCA-kehämalli. (Laatuakatemia, 2010)

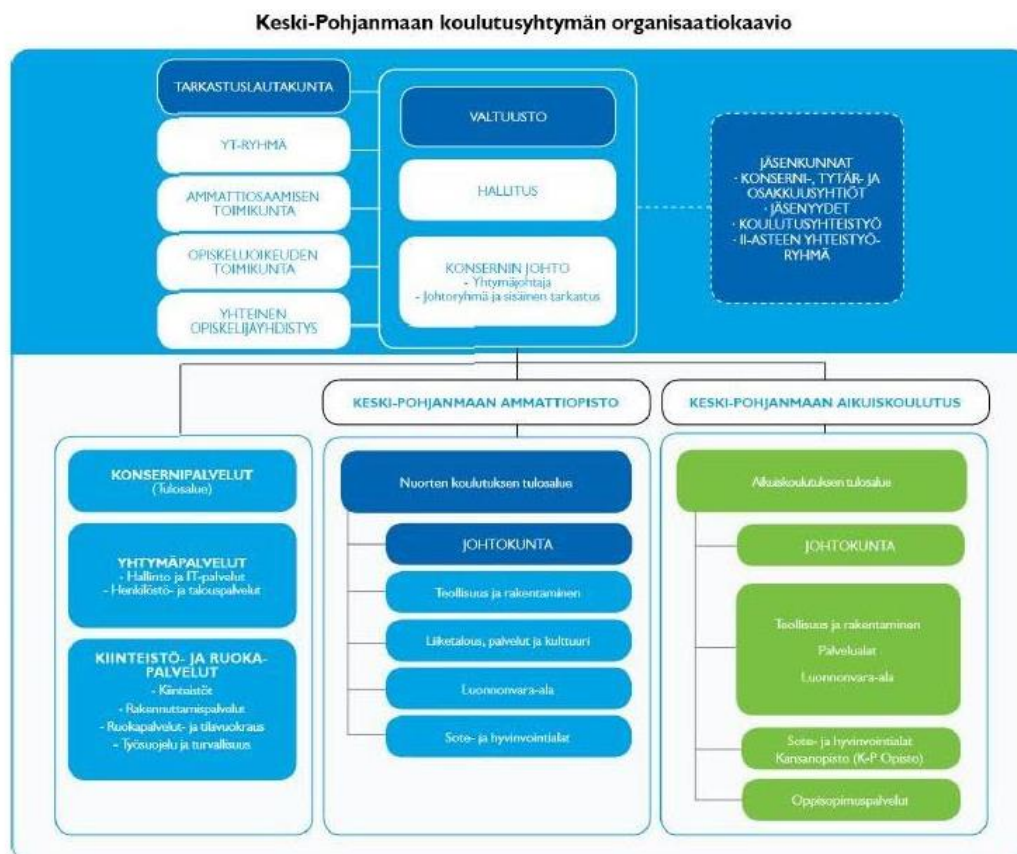
5 KPEDU KAUSTISEN TOIMIPAIKKA

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Kpedu, tarjoaa ammatillista peruskoulutusta Keski-Pohjanmaan maakunnan alueella (kuva 12). Kpedu:ssa opiskelee noin 2100 nuorta ja 1000 aikuista opiskelijaa. Opetusta tarjotaan kahdeksassa eri toimipaikassa ja viidellä eri paikkakunnalla, jotka ovat Kokkola, Kannus, Kaustinen, Perho ja Pietarsaari. Koulutusyhtymään kuuluu 11 varsinaista jäsenkuntaa ja kolme sopimuskuntaa. Vuoden 2015 lopussa jäsenkuntien alueella asui 130 738 asukasta ja henkilöstöstä oli 521 henkilötyövuoden verran. (Kpedu 2016 ja 2017)



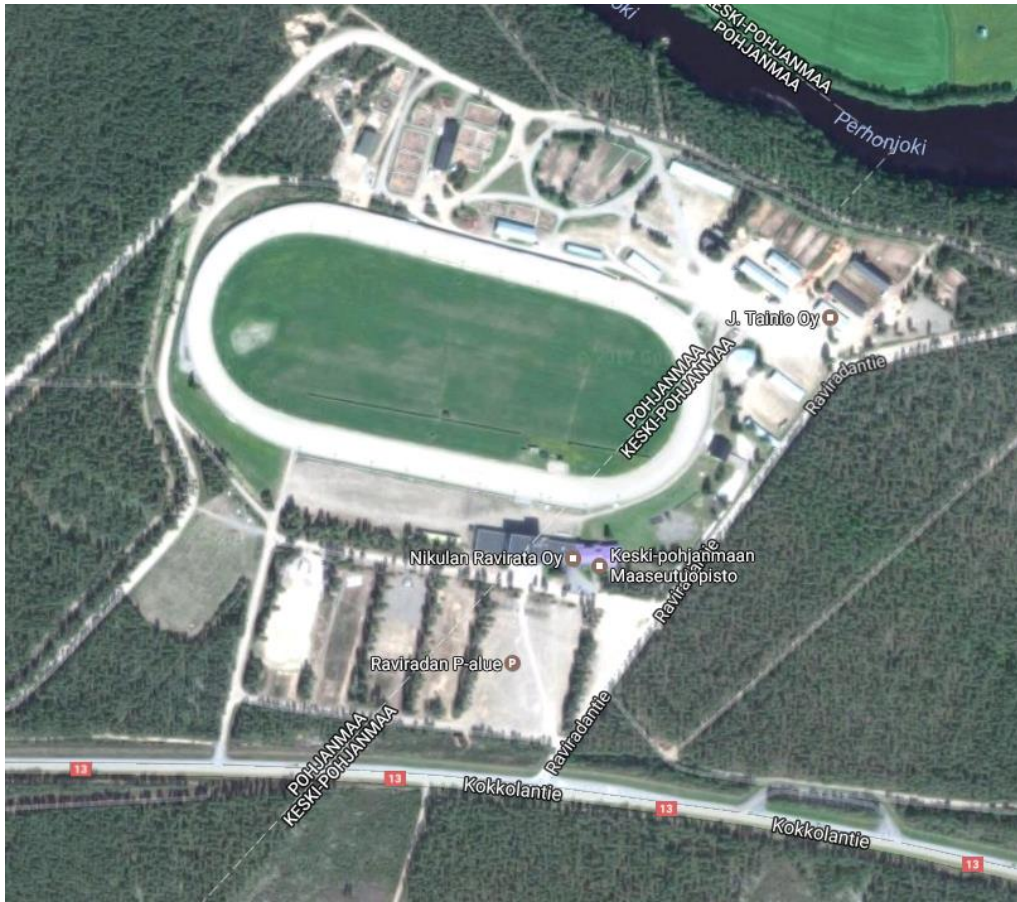
KUVA 12. Kpedun toiminta-alue. (Kpedu 2016)

Koulutusyhtymä on organisaatiomallissaan jakautunut kolmeen tulosalueeseen; konsernipalveluihin, Keski-Pohjanmaan ammattiopistoon ja Keski-Pohjanmaan aikuiskoulutukseen (kuva 13). Keski-Pohjanmaan ammattiopiston sisällä on neljä toimialaa, joista luonnonvara-alan toimialaan sisältyy kolme toimipaikkaa; Kannuksen, Kaustisen ja Perhon toimipaikka. Luonnonvara-alalla vuonna 2015 yhteensä 306 opiskelijaa, joista hevostalouden perustutkintoa suoritti 39 opiskelijaa Kaustisen toimipaikassa. (Kpedu 2016 ja 2016b)



KUVA 13. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän organisaatiokaavio. (Kpedu 2016).

Kaustisen toimipaikka sijaitsee Nikulan hevosurheilukeskuksessa ja toimipaikan luokkaopetustilat ovat saman katon alla raviradan katsomorakennuksessa (Kuva 14). Toimipaikan oppimisympäristöön kuuluvat myös kengitys- ja tallipaja, opiston ja ammattivalmentajien tallit sekä Nikulan hevosklinikka (kuva 15). Toimipaikassa on myös kaksitoista neljän hengen soluasuntoa opiskelijoiden majoittamiseen. Kaustisen toimipaikassa on 15 henkilökunnan jäsentä. (Kpedu 2017).



KUVA 14. Nikulan raviradan ja Kaustisen toimipaikan ilmakekuva (Google Maps 2017)



KUVA 15. Kaustisen toimipaikan sijainti Nikulan rata-alueella. (Kpedu 2017).

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän strategiaan vuosille 2016–2020 on kuvattu visio ”Yhdessä oppien tulevaisuuden osaajaksi”, jonka sanotaan olevan koulutusyhtymän kaikkea toimintaa ohjaava motto. Vision sanotaan vastaavan tämän ja tulevan hetken osaamistarpeisiin ja haastaa koulutusyhtymää jatkuvaan kehittämiseen kaikilla toimialoillaan. Vision tavoittamiseksi on asetettu kolme tavoitetta, joilla visiota pyritään saavuttamaan. Tavoitteet ovat; asiakkaan kanssa menestyminen, yksilöllisen oppimisen korostaminen sekä edistyksellinen, kokeileva ja yhdessä tekevä työyhteisö. (Kpedu 2017)

Kpedun luonnonvara-alan yksikkö on työstämässä omaksi yhteiseksi arvokseen sanaa Hyvinvointi, joka pitää sisällään ihmisten, eläinten ja ympäristön hyvinvoinnin. (Puusaari 2017).

5.1 Kestävä kehitys Kpedussa ja Kaustisen toimipaikassa

Kpeduun on nimetty yhteinen kestävän kehityksen tiimi lukuvuosittain. Lukuvuoden 2016–2017 kestävän kehityksen tiimin puheenjohtajana toimii kiinteistöpalvelujen palvelupäällikkö Päivi Haarala ja sihteerinä teollisuuden ja rakentamisen toimialapäällikkö Tom Bjön. Heidän lisäksi tiimiin kuuluu seitsemän opetusalan edustajaa (taulukko 3). Koulutusyhtymän kestävän kehityksen tiimi on asettanut kolme teemaa lukuvuodelle 2016–2017, jotka ovat energia ja vesi, koulurakennuksen ja pihaympäristön hoito ja ylläpito sekä monikulttuurisuus ja kansainvälisyys. (Patrikainen 2016, Kpedu 2016)

Kpedun kestävän kehityksen tiimi lukuvuonna 2016–2017	
Päivi Haarala	Palvelupäällikkö, kiinteistöpalvelut
Tom Bjön	Toimialapäällikkö, teollisuus ja rakentaminen
Zofia Bazia-Hietikko	Lehtori, yhteiset opinnot
Tuija Konttijärvi	Lehtori, hiusala
Anne-Maija Leppälä	Lehtori, liiketalous
Jari Orjala	Lehtori, kasvituotanto
Sanna Siirilä-Hyypä	Kouluttaja, liiketalous
Sanna Tuukkanen	Kouluttaja, kemia- ja prosessiala
Carin Uusitalo	Lehtori, hyvinvointiala

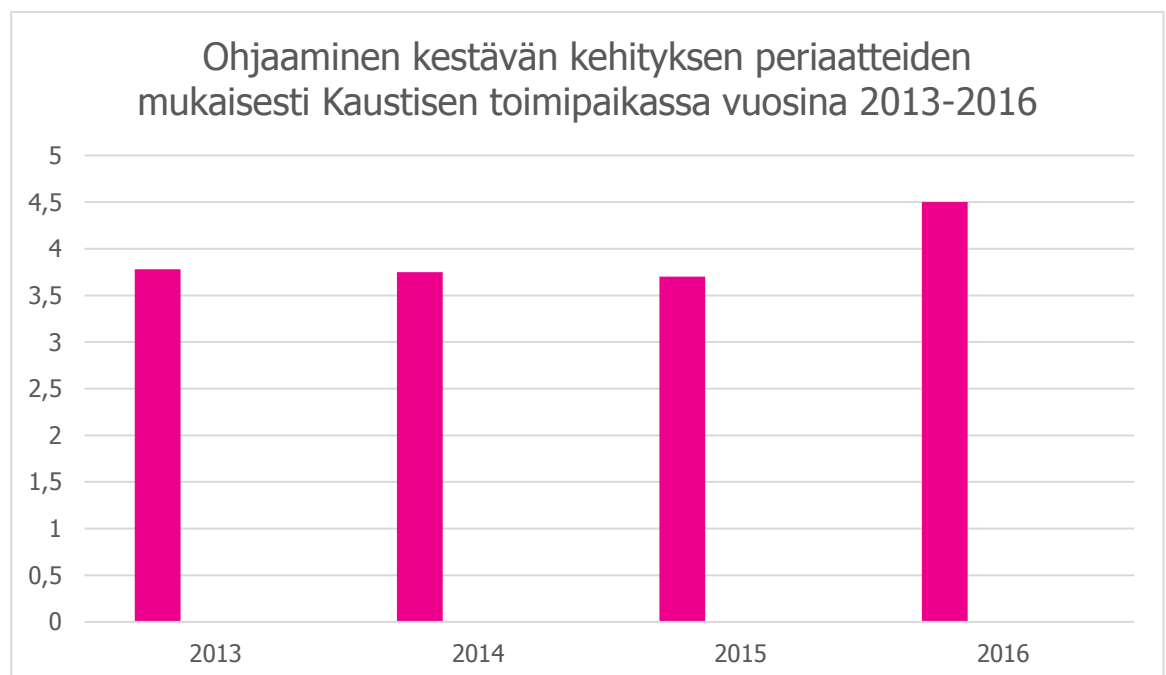
TAULUKKO 3. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kestävän kehityksen tiimi. (Patrikainen 2016).

Koulutusyhtymän toimintatavoissa toteutetaan ekologisen kestävyuden mukaista toimintaa hankinnoissa, kulutuksessa ja jätteiden käsittelyssä. Taloudellista ja sosiaalista kestävästä kehityksestä toteutetaan koulutuspalvelujen tuottamisessa, yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamisessa, osaamisen tunnustamisessa sekä elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen tukemisessa. Sosiaalista ja kulttuurista kestävästä kehityksestä tukevat ympäristön turvallisuuden, terveellisuuden ja viihtyisyyden, tasa-arvoisen toiminnan, monikulttuurisuuden sekä syrjäytymisen ehkäisyn huomioiminen kaikessa toiminnassa. (Kpedu 2016)

Kpedussa toteutettiin Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen, Karvin, kysely Kestävän kehityksen oppimistuloksista rakennusalan, kone- ja metallialan, sosiaali- ja terveysalan, liiketalouden, maatalousalan ja logistiikan perustutkinto-opiskelijoille, joita oli yhteensä 93 opiskelijaa. Kestävän kehityksen osamista mitattiin tietoa ja toimintaa mittaavilla tehtävillä, joissa Kpedun opiskelijat suoriutuivat suhteessa kaikkiin arviointiin osallistuneisiin opiskelijoihin samantasoisesti. Opiskelijoista 79 % ylsi tietoa mittaavissa tehtävissä, ja 87 % toimintaa mittaavissa tehtävissä tasolle hyvä (H) tai sen yli. (Karvi 2016).

Kpedussa toteutetaan myös vuosittain opiskelijoille tulo-, olo- ja päättökyselyt. Tulokyselyyn vastaavat ensimmäisen vuoden nuorten ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijat, olokyselyyn toisen ja päättökyselyyn kolmannen vuosikurssin opiskelijat. Kyselyistä on etsitty kysymykset suoraan kestävään kehitykseen liittyen ja niitä on seurattu tässä otannassa vuosina 2013–2016. Vuonna 2016 ei tosin tehty valmistuville opiskelijoille kyselyä heidän valmistuessaan ennen Kpedun yhteisen kyselyn toteutusaikaa. Kyselyiden koonti mainituilta vuosilta on liitteenä (Liite 1). (Patrikainen 2017).

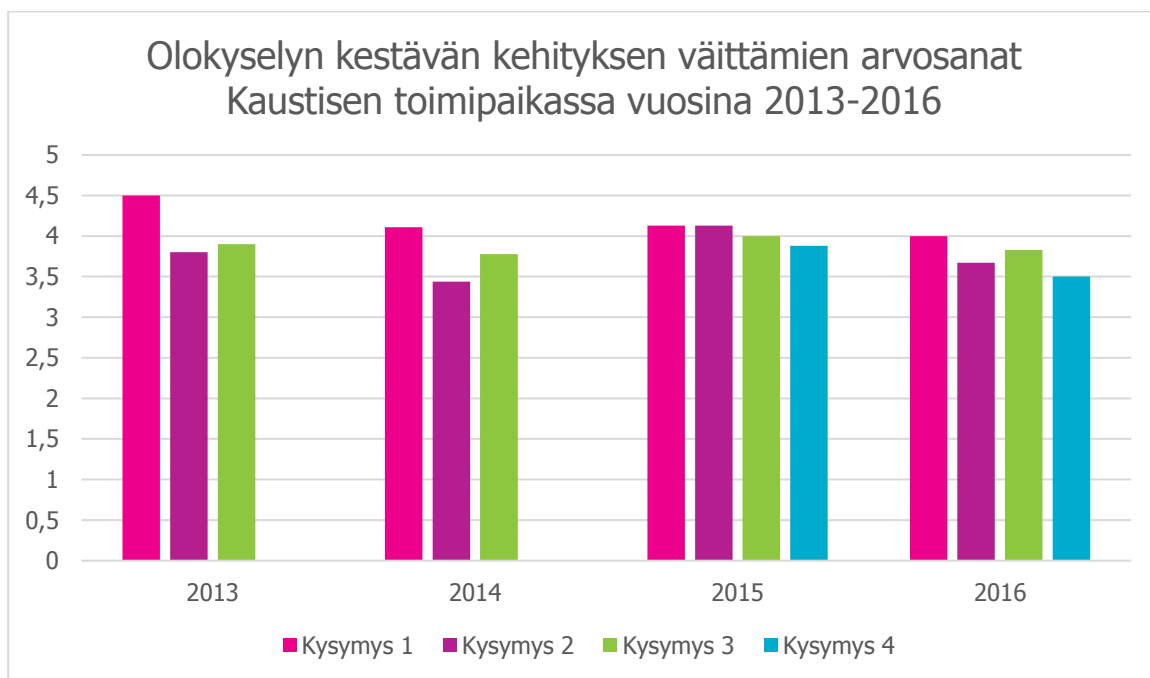
Tulokyselyssä on kysytty opiskelijan ohjaamisesta kestäväan kehityksen periaatteiden mukaisesti (vuonna 2013 hieman eri sanamuodolla). Kyselyn tuloksissa on nähtävissä nousujohteisuutta (taulukko 4), kun opiskelijan antama arvosana toiminnalle on noussut 3,78:sta 4,31:een.



TAULUKKO 4. Tulokyselyn kestäväan kehityksen tulokset vuosina 2013–2016 (Patrikainen 2017)

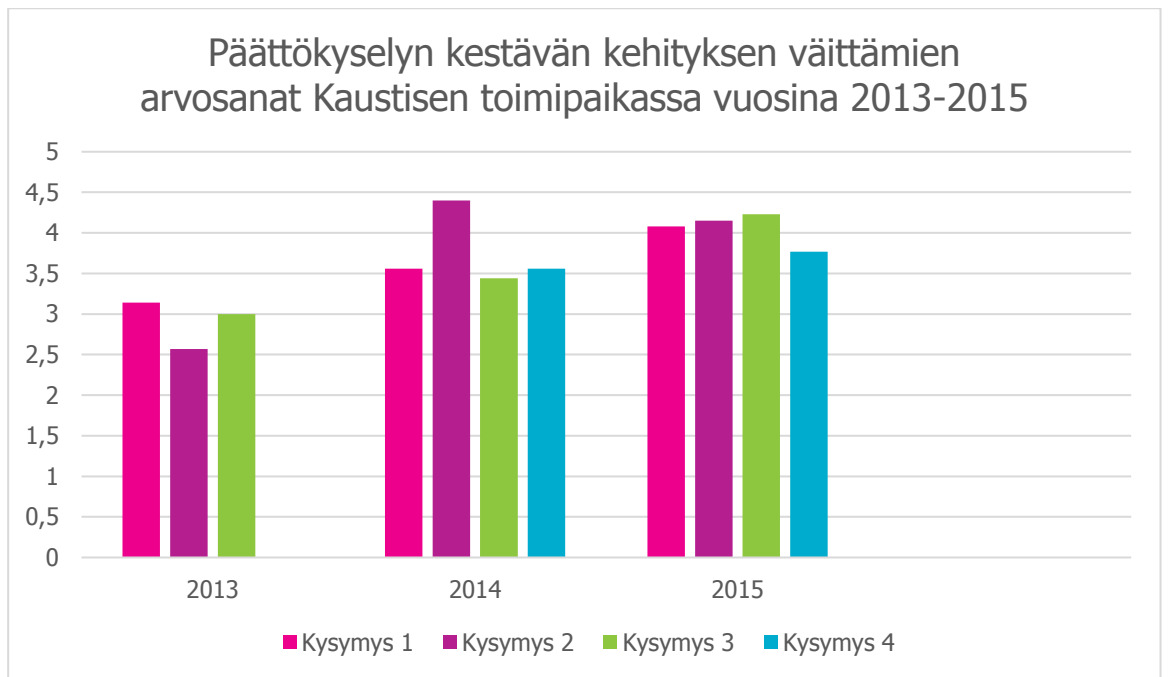
Olokyselyssä on kolme väittämää kestäväan kehitykseen liittyen vuosina 2013–2014; 1. Opinnoissani minua kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen, 2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin ja 3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön ja jätteiden kierrättämiseen. Näiden lisäksi vuosina 2015–2016 toisen vuosikurssin opiskelijoille on vielä asetettu väittämä 4. Kestävä kehitys näkyy oppilaitoksen arjessa. Kaustisen toimipaikan

opiskelijat kokevat saavansa enemmän ohjausta oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen kuin Kpedussa keskimäärin, mutta arvosana on hieman laskenut vuosittain (taulukko 5). Kestävä kehitys näkyy myös opiskelijoiden mielestä enemmän oppilaitoksen arjessa kuin Kpedussa keskimäärin.



TAULUKKO 5. Olokyselyn kestävän kehityksen väittämien arvosanat Kaustisen toimipaikassa vuosina 2013–2016. (Patrikainen 2017).

Päätökyselyssä kysyttiin valmistuvilta opiskelijoilta samat kysymykset kuin toisen vuosikurssin opiskelijoilta, osa tosin hieman eri sanamuodoilla (taulukko 6). Valmistuvat opiskelijat kokivat saavansa selvästi enemmän ohjausta materiaalien taloudelliseen käyttöön kyselyvuosina, mutta havaittavissa on että vuonna 2015 päätökyselyyn vastanneet ovat antaneet Kaustisen toimipaikassa hieman suurempia arvosanoja kautta linjan.



TAULUKKO 6. Päätökyselyn kestävän kehityksen väittämien arvosanat Kaustisen toimipaikassa vuosina 2013–2015. (Patrikainen 2017).

5.2 Kestävän kehityksen työryhmä

Työskentely kestävän kehityksen edistämiseksi käynnistyi kestävän kehityksen työryhmän perustamisella. Työryhmän katsottiin edustavan Kaustisen toimipaikkaa kattavasti ja tarvittaessa palaveri-hin kutsutaan asiantuntijoita toimipaikan muilta aloilta. Työryhmä kokoontuu tarvittaessa eli noin 2-4 kertaa vuodessa.

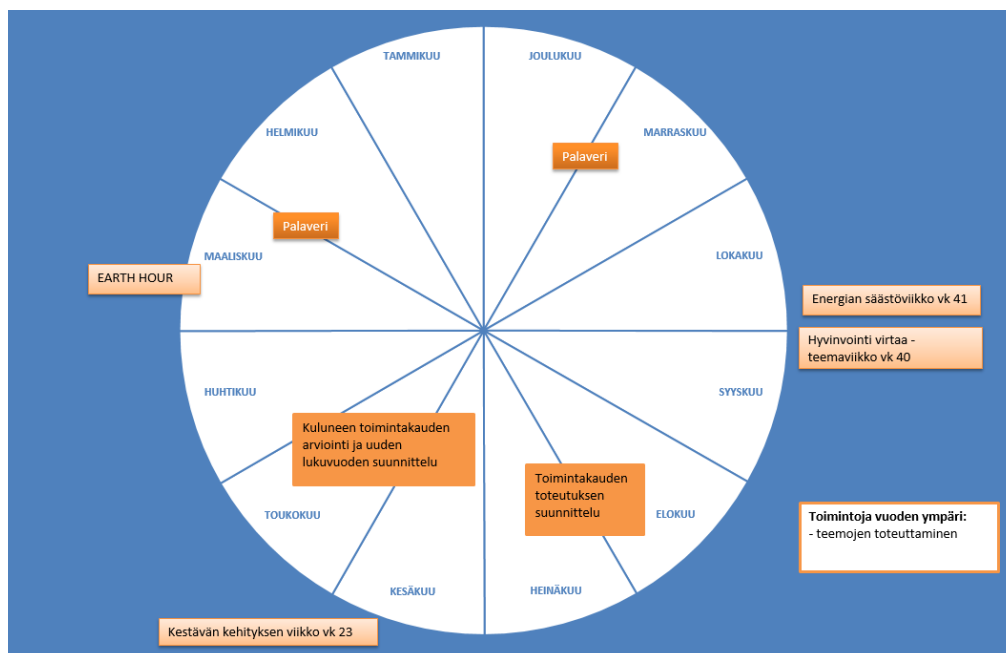
Työryhmän perustaminen esiteltiin ajatuksena ensimmäisen kerran elokuussa 2016 Kpedun Kaustisen toimipaikan kehittämispäivässä koko toimipaikan henkilöstölle. Toimipaikka oli työskennellyt aiemminkin kestävän kehityksen asioiden ympärillä, mutta sen toimintaa ja kehittämistä ei oltu vastuutettu virallisesti. Koulutuspäällikkö oli osana työtään vastannut myös kestävästä kehityksestä.

Työryhmään haluttiin kattava edustus alan toimijoista, joten siihen esitettiin johdon lisäksi edustajia henkilöstöstä, opiskelijoista ja sidosryhmistä. Tärkeimmiksi sidosryhmiksi koettiin ammattivalmentajat, raviradan henkilöstö ja ruokapalvelut. Koska Kaustisen toimipaikan ruokapalvelut ovat ulkoistettu Nikulan raviradalle, saatiin edustus hyvin yhdistettyä koskemaan sekä sidosryhmiä että ruokapalveluja (taulukko 7).

Henkilö	Titteli	Edustettava taho
Sirpa Puusaari	Koulutuspäällikkö	Oppilaitoksen johto
Toini Immonen	Tuntiopettaja	Opettajat
Sirkka Huopana	Toiminnanjohtaja	Nikulan ravirata
Jenni Teirikangas	Tallimestari	Muu henkilöstö
Jenni Alanko	Emäntä	Nikulan ravirata
Janina Hannula	Opiskelija	Opiskelijakunta
Reetta Olkinuora	Työryhmän ulko- puolinen sihteeri	

TAULUKKO 7. Kaustisen toimipaikan kestävän kehityksen työryhmä lukuvuonna 2016–2017.

Lukuvuoden ensimmäisessä palaverissa päätetään kestävän kehityksen ohjelma, jota tarvittaessa täydennetään syksyn toisessa palaverissa. Vuoden vaihteen tienoilla pidetään seurantapalaveri, jossa tarkastellaan teemojen toteutumista ja suunnitellaan kevään itsearviointin toteuttamista. Kevään palaverissa toteutetaan ja/tai kootaan itsearviointi, mietitään kehittämistoimenpiteitä ja siirretään katse kohti seuraavan lukuvuoden kestävän kehityksen teemoja. Palaverien ajankohdat on siirretty kestävän kehityksen vuosikelloon (kuva 16).



KUVA 16. Yksinkertaistettu vuosikello oppilaitoksen kestävän kehityksen työryhmän toiminnasta (Olkinuora 2015)

5.3 Kestävän kehityksen ohjelma

Kestävän kehityksen ohjelman laatiminen lähtee liikkeelle teemojen valinnalla. Vuosittaisen kestävän kehityksen laatimiseksi oppilaitos valitsee yhden tai useamman teeman oppilaitoksen omista lähtökohdista ja kehittämisen kohteista riippuen. Malli ohjelman raportointipohjaksi löytyy OKKA-säätiön hallinnoimilta Oppilaitosten kestävän kehityksen www-sivuilta osoitteesta <http://www.koulujaym-paristo.fi/>.

Kaustisen toimipaikkaan tehtiin juuri tällä mallilla kestävän kehityksen ohjelma (Liite 3), sillä muutoksella, että ensimmäiselle kestävän kehityksen toimintavuodelle valittiin viisi erilaista toteutettavaa teemaa, joiden itsearvioinnin toteuttamista vaaditaan sertifikaattia tavoitellakseen. Kpedu Kaustisen toimipaikan kestävän kehityksen työryhmä päätti järjestäytymiskokouksessaan, että työryhmä valitsee kaksi taloudellis-ekologista ja kaksi sosiaalis-kulttuurista teemaa, kuten OKKA-säätiö ohjeistaa oppilaitoksia jotka tavoittelevat sertifikaattia, ja opiskelijat saavat valita viidennen teeman valmiiksi asetellusta listasta. Listassa oli molempien teemaryhmien teemoja, jotka oli otettu esiin OKKA-säätiön materiaalipankista. Opiskelijat valitsivat teeman äänestämällä luokkatilassa, mikä on pienessä oppilaitoksessa nopein tapa saada tulos selville. Suuremmassa yksikössä tai organisaatiossa verkkokysely, esimerkiksi Webropol-, Wilma-, SurveyMonkey tai Mentimeter-äänestys toimii paremmin.

Kaustisen toimipaikan kestävän kehityksen teemoiksi valittiin seuraavat viisi teemaa:

1. Energian käytön vähentäminen
2. Jätteen määrän vähentäminen
3. Opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi
4. Suomalaisen perinnetietouden lisääminen
5. Kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisy (opiskelijoiden valitsema teema)

Energian käytön vähentäminen sisältää sähkö- ja lämpöenergian vähentämisen, mutta siihen lisättiin mukaan myös vesi, vaikka sitä ei varsinaisesti mielletäkään energiaksi. Tämä perusteltiin sillä, että vettä lämmitetään jollain energiamuodolla. Teemana tämä koettiin kaikista konkreettisimmaksi, ja yhdeksi perinteisimmistä kestävän kehityksen näkökohdista, joten se valikoitui tästä syystä mukaan.

Jätteen määrän vähentämisen toimialueeseen kuuluvat oppilaitoksen hallinnassa olevien tilojen lisäksi Nikulan raviradan katsomo- ja rata-alueet. Tämä teema valikoitui mukaan, koska kestävän kehityksen työryhmä katsoi sen olevan kaikista stereotyyppisin näkökulma kestävään kehitykseen, ja siten opiskelijoille, henkilökunnalle ja sidosryhmille mahdollisesti helpoin teema sitouttaa jatkuvan parantamisen malliin.

Opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi koettiin organisaation arvoihin sopivaksi ja sopi hyvin koulutusyhtymän teema vuoteen. Työryhmä myös arvioi, että henkilöstön sitouttaminen voisi olla helpompaa heihin suoraan vaikuttavan teeman myötä.

Opiskelijoiden valitsema teema, eli kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisy, oli lopulta opiskelijääänestuksessa selkeä voittaja. Äänestys toteutettiin oppilaitoksen käytävillä ja luokkatiloissa opiskelijoita haastatteleamalla niin, että jokaisella opiskelijalla oli mahdollisuus äänestää. Lopullinen äänestys kahdesta eri vaihtoehdosta toteutettiin luokkatilassa. Toiseksi tuli teema nimeltä ruoka ja terveys, jota kestävän kehityksen työryhmä arveli ennakkoon kiinnostavan opiskelijoita eniten.

5.4 Kestävän kehityksen itsearviointi

Kun itsearviointi toteutetaan sopivalla työkalulla, luodaan edellytykset kehitysprojektin hyvälle käynnistymiselle. Itsearviointi prosessina tukee kehittämistarpeiden kartoittamista ja kehittämismallien löytymistä, järjestelmällisellä ja osallistavalla tavalla. Tämä prosessi sopii hyvin ensimmäiseksi vaiheeksi laatupalkintomallin soveltamiseen, kehittämismallin käyttöönottoon, prosessien kehittämiseen ja benchmarking-toiminnan käynnistämiseen. (Moisio, Tuominen 2003, 7).

Itsearviointien konkreettisten tulosten lisäksi saadaan selville muun muassa monta tärkeää asiaa organisaatiosta ja sen henkilöstöstä. Selville saadaan oman henkilöstön mielipiteet kehittämistarpeista ja miten ne tulisi priorisoida eli laittaa tärkeysjärjestykseen. Lisäksi koetaan onnistumisen kokemuksia asioissa, jotka hallitaan ja hoidetaan hyvin sekä opitaan sitoutumaan kehittämistyöhön. (Moisio, Tuominen 2003, 8).

Ammatillisten oppilaitosten voi olla haastava rahoittaa kaiken kattavaa laatuja järjestelmää itsearviointeihin, joten silloin voidaan toimintaa parantaa keskittymällä pienempiin kokonaisuuksiin. Itsearviointien toteuttamisesta on kirjallisuutta hyvin vähän, ja niistä suurin osa on erilaisten projektien rahoittamia. (Opetushallitus 2017)

5.4.1 Itsearviointien valmistelu

Okka-säätiö on siirtynyt syksystä 2015 lähtien web-arviointijärjestelmään, jossa toteutetaan itsearviointi, ja jota kautta haetaan myös kestävän kehityksen sertifikaattia. Web-järjestelmään nimetään vähintään yksi käyttäjätili, joka toimii samalla oppilaitoksen pääkäyttäjänä. Web-järjestelmässä voidaan laatia myös kestävän kehityksen oppimispolku, työssäoppimisen työkaluja ja integroida kestävä kehitys osaksi laadunhallintajärjestelmää. Audittoija pääsee tarkastelemaan ja pisteyttämään oppilaitoksen itsearviointia web-järjestelmässä, mikä helpottaa tiedonsiirtoa oppilaitoksen ja audittoijan välillä. Kestävän kehityksen web-arviointijärjestelmä löytyy osoitteesta <http://www.koulujaymparisto.fi/kekeserti/index.php>.

Itsearviointia nimettiin OKKA-säätiön ohjeistusten mukaisesti kolme työryhmää (Taulukko). Osaa 1, eli Kestävän kehityksen asioiden johtamista arvioi oppilaitoksen johdon edustajat. Osaa 2, eli Kestävän kehityksen teemoja, arvioi kestävän kehityksen työryhmä. Osaa 3, eli Nuorten ammatillista aikuiskoulutusta, arvioi opetuksen edustajat, eli opettajat ja ammattimiehet (tallimestarit). Kaikissa

kolmessa arviointiryhmässä oli oppilaitoksen koulutuspäällikkö ja ulkopuolinen sihteeri (eli tämän opinnäytetyön laatija).

Arviointialue	Osallistujat	Aika
Osa 1: Kestävän kehityksen asioiden johtaminen	Sirpa Puusaari Hanna-Mari Laitala Reetta Olkinuora	20.3.2017 klo: 13–16.00 (3 h)
Osa 2: Kestävän kehityksen teemat	Toini Immonen Jouko Kuorikoski Hilkka Heikkinen Jenni Teirikangas Päivi Haarala Sirkka Haapana Jenni Alanko Reetta Olkinuora	27.3.2017 Klo: 13–16.00 (3 h)
Osa 3: Nuorten ammatillinen koulutus	Sirpa Puusaari Toini Immonen Jyri Puusaari Päivi Haarala Timo Lahti Juha Mansikka-aho Eliisa Koivukoski Reetta Olkinuora	3.4.2017 Klo: 13–16.00 (3 h)
(Osa 4: Ammatillinen aikuiskoulutus)		

TAULUKKO 8. Itsearvioinnin toteuttamisen aikataulu Kaustisen toimipaikassa.

OKKA-säätiö suositaa, että ensimmäisen osan itsearvioinnin toteuttamiseen osallistuvat oppilaitoksen tai toimipaikan johtoa, kestävän kehityksen työryhmä ja opiskelijoiden edustajia soveltuvin osin. Toisessa osassa tulisi itsearvioijina olla esimerkiksi oppilaitoksen kestävän kehityksen työryhmä, eri henkilöstöryhmien edustajia ja soveltuvin osin myös opiskelijoita. Kolmannessa osassa arviointia tulee toteuttaa tutkintokohtainen ryhmä opettajia, samoin kuin neljännessä osassa, jossa tulee myös olla edustus sekä valmistavasta koulutuksesta vastaava opettaja että tutkintovastaava. (OKKA-säätiö, 2017).

Itsearviointia varten tuli luoda lomakkeita web-arviointipohjaan. Osan 1, eli johtamisen osalta, lomake on jo valmiiksi luotu, koska kriteerit ja nimikkeet ovat samat jokaisella itsearviointia toteuttavalla ammatillisella oppilaitoksella tai koulutuksen järjestäjällä. Osaan 2, eli teemojen toteuttamiseen, nimettiin toimipaikan kestävän kehityksen ohjelman mukaisesti viisi erilaista teemaa, joiden sisältämät kriteerit ovat luonnollisesti joka teemassa samanlaiset. Osaan 3, eli ammatilliseen peruskoulutukseen, luotiin arviointilomakkeet perustutkinnoittain, eli Kaustisen toimipaikkaan luotiin vain yksi arviointilomake Hevostalouden perustutkintoa varten. Osa 4, eli ammatillista aikuiskoulutusta,

varten, luotiin arviointi koulutualoittain, eli Kaustisen toimipaikkaan luotiin lomake Luonnonvara- ja ympäristöalaa varten.

5.4.2 Itsearviointin aikataulu

Kaustisen toimipaikan kestävän kehityksen itsearviointi jaettiin neljään osaan arviointilomakkeiden jaottelun mukaan (kuva 18). Itsearviointia varten varattiin kolme iltapäivää eri kokoonpanoille itsearviointin kirjaamiselle. Tarkoituksena oli, että työryhmien jäsenet perehtyvät aiheeseen ennakoon, ja yhdessä kirjataan pohdintojen tulokset ylös.

Itsearviointia varten varattiin hyvissä ajoin tammikuussa itsearviointipäivät maaliskuulle, joita ei siirretty edes sairastapauksien vuoksi, koska monen henkilön aikataulujen sovittamisessa on aina suuria haasteita. Päivämäärien sopimisen etuna oli jälleen toimipaikan pieni koko, jolloin itsearviointitapaamiset pystyttiin sijoittamaan sekä lukujärjestykseen että yhteistoiminnalliselle ajalle. Itsearviointin toteutettiin kolmena peräkkäisenä maanantai-iltapäivänä kello 13.00–16.00, eli 20.3, 27.3 ja 3.4. Itsearviointin kokoavalle palaverille ja palautteelle jätettiin vielä sopimatta aika, mutta se pidettäisiin toukokuussa. Itsearviointia varten varattiin siis yhteensä 12 työtuntia, mutta todellisuudessa henkilöstölle olisi syytä varata vähintään puolitoistakertaisesti työaika, jotta he voivat perehtyä aiheeseen kohtuullisesti.

Arviointilomakkeet
OSA 1: Kestävän kehityksen asioiden johtaminen
OSA 2: Kestävän kehityksen teemat Jätteen synnyn ehkäisy ja kierrätys Energia ja vesi Henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointi Kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisy Kulttuuriympäristö, tavat ja perinteet
OSA 3: Nuorten ammatillinen peruskoulutus Hevostalouden pt Luo uusi osan 3. arviointilomake
OSA 4: Ammatillinen aikuiskoulutus Luonnonvara -ja ympäristöala Luo uusi osan 4. arviointilomake

KUVA 17. Itsearviointin verkkoarviointilomakkeet.

5.4.3 Osa 1: Kestävän kehityksen asioiden johtaminen

Ensimmäisellä itsearviointikerralla arvioitiin osaa 1 eli Kestävän kehityksen asioiden johtamista (kuva 19) Kaustisen toimipaikan johdon edustajien kanssa. Paikalla olivat Kaustisen toimipaikan koulutuspäällikkö ja luonnonvara-alan toimialapäällikkö. Kestävän kehityksen johtaminen on jaoteltu kuuteen kriteeriin; arvot ja strategiat, lakisääteiset vaatimukset, kestävän kehityksen työn organisointi, henkilöstön osaaminen, kestävän kehityksen ohjelma sekä arviointi ja kehittäminen. Jokaisen kriteerin nimi toimii hyperlinkkinä, ja klikkaamalla pääsee täyttämään arviointikirjaa kyseisen kriteerin osalta.

OSA 1: Kestävän kehityksen asioiden johtaminen

OPPILAITOKSEN ITSEARVIOINTILOMAKKEET

Kriteeri 1: Arvot ja strategiat

Kriteeri 2: Lakisääteiset vaatimukset

Kriteeri 3: Kestävän kehityksen työn organisointi

Kriteeri 4: Henkilöstön osaaminen

Kriteeri 5: Kestävän kehityksen ohjelma

Kriteeri 6: Arviointi ja kehittäminen

KUVA 18. Kestävän kehityksen johtamisen kriteerit.

Kriteerien arviointiasteikoksi on määritelty puuttuva, alkava, kehittyvä ja edistynyt. Pääsääntöisesti näistä käytetään myös numeerista asteikkoa 0-3, joista kriteerien pisteytys myös muodostuu. Jotta oppilaitos voi kirjata arvosanakseen kehittyvä tai edistynyt, tulee myös aiempien tasojen vaatimusten täytyä.

Kriteeristä 1, eli arvot ja strategiat, itsearviointiryhmä arvioi arvosanaksi kehittyvä (2), jolloin todettiin että oppilaitoksen arvot kirjattu koulutusyhtymän strategiaan, ja niitä käytetään monipuolisesti hyödyksi oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän toimintaa suunniteltaessa. Opiskelijoille, henkilökunnalle ja sidosryhmille viestitään arvoista laajasti monissa foorumeissa, oppaissa ja suunnitelmissa. Arvioijat löysivät myös esimerkkejä edistyneen tason toiminnasta, mutta jättivät arvosanan kehittyvään, koska arvojen toteutumisen säännöllisestä arvioinnista ei todettu dokumenttia.

Lakisääteisten vaatimusten täytyminen (kriteeri 2) oli jo edistyneellä tasolla, mikä selittynee Kpedun pitkään jatkuneella laatutyöllä. Koulutusyhtymän ylemmille toimihenkilöille on nimetty selkeät vastualueet muun muassa tiedon hankkimiseen ja jakamiseen, joten lakisääteisten vaatimukset täyttyvät Kpedun sisäisen päätösprosessin kautta. Koulutusyhtymästä löytyvät myös kaikki lakisääteiset kehityksen liittyvät kartoitukset, ohjelmat, suunnitelmat ja toimintaohjeet. Ylimääräisiä työ- ja toimintaohjeita löytyy myös runsaasti omaan toimialaan eli hevostalouteen liittyen.

Kestävän kehityksen työn organisointi (kriteeri 3) on toteutettu kehittyvällä tasolla. Vasta perustettu kestävän kehityksen työryhmä kantaa vastuunsa ja sillä on toimipaikan ja organisaation tuki sekä opiskelijaedustus. Sidosryhmiä on sitoutettu erinomaisen hyvin kestävän kehityksen työhön. Työryhmällä on vuosisuunnitelma ja kestävän kehityksen työ sisältyy yhteisen kehittämisen resurssiin.

Henkilöstön osaaminen (kriteeri 4) on niin ikään kehittyvällä tasolla. Henkilöstön koulutustarve ja koulutusrekisteri ovat yleisellä hyvällä tasolla, mutta henkilöstön kestävän kehityksen osaamista ei suoranaisesti ole kartoitettu. Osana tätä opinnäytettä henkilöstöä on koulutettu kestävään kehitykseen ja koko henkilöstö on perehdytetty muun muassa näihin itsearvioinnin perusteisiin.

Kestävän kehityksen ohjelma (kriteeri 5) on laadittu kehittyneellä tasolla, koska mukana laatimisessa on ollut laajasti eri henkilöstöryhmien, sidosryhmien ja opiskelijoiden edustajia. Edistyneelle tasolle toimipaikka pääsee heti kun kestävän kehityksen ohjelmien laatiminen on vakiintunut käytäntö toimintaympäristössä.

Arviointi ja kehittäminen (kriteeri 6) sai niin ikään kehittyvän arvosanan, koska kestävän kehityksen asioiden järjestelmällinen arviointisuunnitelma on ollut käytössä nyt vain yhden lukuvuoden ajan eikä toiminta siten voi olla vielä vakiintunutta.

Kokonaisuudessaan Kaustisen toimipaikka sai Kestävän kehityksen johtamisesta yhteensä 13 pistettä, sertifikaattia varten hyväksytyin alarajan ollessa 12 pistettä ja maksimipisteiden ollessa 18. Pisteteiden kohtuullinen määrä siihen nähden kuinka hyvin muun muassa lakisääteiset vaatimukset täyttyy, perustuu hyvin pitkälti siihen että kyseessä on kestävän kehityksen ensimmäinen virallinen toimintavuosi ja ensimmäinen itsearviointi.

5.4.4 Osa 2: Kestävän kehityksen teemat

Kestävän kehityksen teemojen itsearvioinnissa oli läsnä koko kestävän kehityksen työryhmä ja periaatteessa itsearvioinnin ulkopuolelta Kpedun kestävän kehityksen vastaava sekä opinnäytteen tekijä, eli yhteensä kahdeksan henkilöä, yksi puuttui sairaustapauksen vuoksi eikä opiskelijaedustajaa tavoitettu itsearviointiin. Läsnä olivat hevostalouden opettaja, tallimestari, raviradan toiminnanjohtaja, raviradan emäntä, palvelupäällikkö, talonmies, asuntolaohjaaja sekä allekirjoittanut.

Osassa 2 arvioitiin teemojen toteuttamisen ja yhteistyön toteutumista paikallisten toimijoiden kanssa (Kuvio). Teemojen arviointikirjoja luotaessa olisi pitänyt olla huolellisempi, että teemat olisi kirjattu samassa järjestyksessä kuin toimipaikan kestävän kehityksen ohjelmassa, jotta henkilöstön olisi ollut helpompi muistella kestävän kehitysten toimenpiteitä. Puhemielessä puhuttiin viidennestä teemasta ns. opiskelijoiden valitsemana teemana, joka saattaa sekoittaa henkilöstöä ja erityisesti sidosryhmiä kestävän kehityksen työssä. Käsittelen kuitenkin teemat tässä osiossa web-järjestelmään kirjatussa järjestyksessä.

Oppilaitoksen valitsemat teemat ja arviointilomakkeet

OPPILAITOKSEN ITSEARVIOINTILOMAKKEET

Teema 1: Jätteen synnyn ehkäisy ja kierrätys

Teema 2: Energia ja vesi

Teema 3: Henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointi

Teema 4: Kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisy

Teema 5: Kulttuuriympäristö, tavat ja perinteet

KUVA 19. Teemojen arviointilomakkeet

Kaikkien teemojen arvioinnissa on kaksi kriteeriä; kriteeri 7 eli teeman toteuttaminen ja kriteeri 8 yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa. Kummassakin kriteerissä on tuttu arviointiasteikko puuttuva-edistynyt (0-3). Pisteitä on siis mahdollista saada 2 x 3 yhtä teemaa kohti eli yhteensä 30 pistettä.

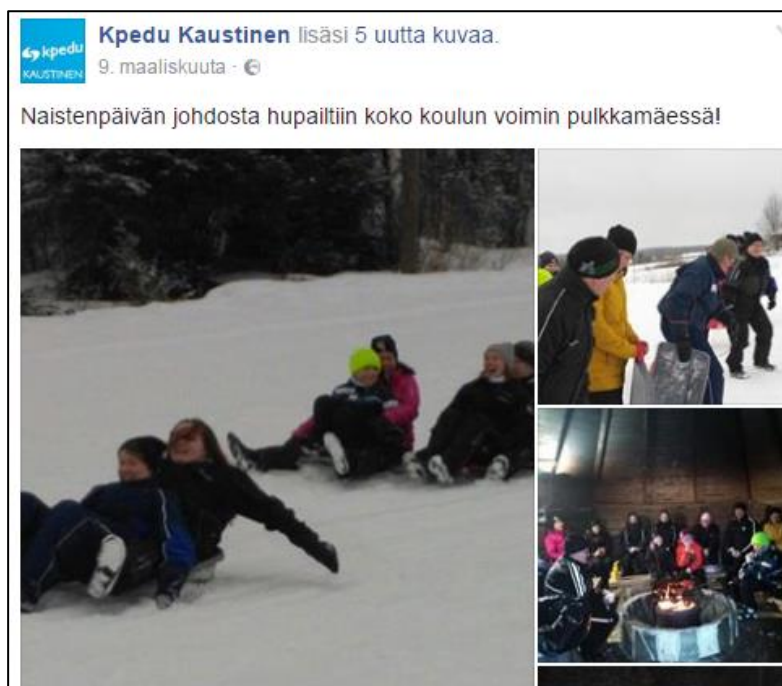
Jätteen synnyn ehkäisyssä ja kierrätyksessä päästiin toteuttamisessa edistyneelle tasolle, koska Kaustisen toimipaikassa on ollut jatkuvaa monipuolista toimintaa teemaan liittyen. Opiskelijat osallistuvat muun muassa osana opintojaan toimipaikan jätehuolto suunnitelman laatimiseen, opiskelijoita on koulutettu vierailevien asiantuntijoiden toimesta ja raviradan kanssa tehty yhteistyö on tuonut selkeitä taloudellisia säästöjä. Toimipaikassa on myös hienoja esimerkkejä pysyvistä toimintatavoista muun muassa asuntolan jätelajitteluun tehostamiseksi ja materiaalihankintojen pakkausmateriaalin vähentämiseksi sekä käytävillä olevilla huomautuksilla (kuva 21). Yhteistyössä paikallisten toimijoiden kanssa ei ehkä vielä tässä itsearvioinnin vaiheessa osattu nähdä yhteistyötä Nikulan raviradan ja Kaustisen seudun raviseuran kanssa niin selkeäksi eduksi, että arvosanan katsottiin jäävän kehittyväksi kriteerin 8 osalta.



KUVA 20. Kaustisen toimipaikan seinällä oleva huomautus lajittelusta. (Olkinuora 2017).

Energia ja vesi – teeman toiminnasta oli myös monipuolisia esimerkkejä ja vakiintuneita toimintamalleja edistyneen arvosanan arvoisesti. Toimintakauden aikana säädettiin muun muassa oppilaitoksen ja raviradan lämpötiloja optimaaliseksi (+21 °C) ja alennettiin entisestään loma-ajaksi. Raviradalla olevat juomakylmiöt laitetaan vasta ravipäivänä käyntiin ja juomat jäähdytetään silloin nopeasti sen sijaan että pidettäisiin jatkuvasti kylmässä kuluttaen energiaa. Samoin osaa katsomotiloista lämmitetään vain kilpailupäivinä. Veden kulutusta on vähennetty kylmämällä hevosten jalkoja suorituksen jälkeen muun muassa jääpalapussein tai muilla vaihtoehtoisilla menetelmillä. Muun muassa lämpötilojen säätämisessä näkyvä yhteistyö nähdään kehittyväksi paikallisten toimijoiden kanssa, ja koetaan että kehitystä edistäviä muutoksia, tai niiden esimerkkejä, tulisi olla laajemmin oppilaitoksen ulkopuolella.

Henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointi – teemassa koettiin samoin kuin edellisistäkin teemoista, eli teeman toteuttamiseen löytyy runsaasti monipuolista ja jatkuvaa toimintaa ja vakiintuneita toimintatapoja. Opiskelijoiden vapaa-ajan toiminta on aktiivista ja opiskelijalähtöistä, asuntolaohjaajan positiivisella ohjauksella tapahtuvaa. Arviointiryhmä koki myös erityiseksi vahvuudeksi henkilöstön ja opiskelijoiden yhteisiä liikunnallisia iltapäiviä, joista tiedotetaan erityisesti toimipaikan Facebook-sivuilla (kuva 22). Sidosryhmät eli tässä tapauksessa paikalliset toimijat ovat mukana myös työhyvinvointipäivillä ja muussa toiminnassa. Kuluvana lukuvuonna henkilöstöllä ja raviradan henkilökunnalla oli yhteisenä ryhmänä Personal Trainerin palvelut käytössä. Yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa arvioitiin taas kehittyvälle tasolle.



KUVA 21. Opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteinen liikuntailtapäivä maaliskuussa 2017

Opiskelijoiden valitseman teeman, Kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisyyn, toiminnasta oli edelleen esimerkkejä monipuolisesta ja jatkuvasta toiminnasta ja vakiintuneita toimintatapoja. Vakiintuneeksi käytänteeksi on muun muassa muodostunut ryhmänohjaajien työkalut uusien opiskelijaryhmien ryhmäyttämiseen sekä varhaisen puuttumisen malli opiskelijoiden haastavien tilanteiden hallintaan. Erittäin Kaustisen toimipaikan eduksi nähtiin pieni koko, jolloin koetaan että opiskelijat ja henkilökunta sekä alueen yrittäjät tuntevat toisensa riittävän hyvin. Toimipaikassa järjestetään runsaasti tapahtumia ja muun muassa huolehditaan yhdessä kokonaisvaltaisesti hevosista oppilaitoksen talissa, mikä lisää erityistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteistyössä oppilaitoksen ulkopuolelle nähdään edelleen kehittämisen tarpeita, joten kriteeristä 8 annettiin jälleen kehittyvä arvosana.

Hevoskulttuuriympäristö, -tavat ja – perinteet – teeman arviointi oli edistynyt molempien kriteerien osalta. Monipuolisten tapahtumien ja kurssien järjestäminen sekä Suomi 100 v ja suomenhevonen 110 v – teemavuodet ovat lisänneet hevoskulttuurin tarjontaa opetukseen ja vapaa-aikaan. Opetuksessa on esimerkiksi haastateltu Keski-Pohjanmaalaisia pitkän linjan hevosmiehiä (ja – naisia) osana muun muassa yritystalouden opetusta. Jopa opiskelija-asuntolat nimettiin kuluneena lukuvuotena kuuluisien alueellisten suomenhevosten mukaan.

Toisesta arviointiosasta tuli yhteensä 26 pistettä, kun sertifikaatin minimipistemäärä on 20 pistettä (maksimi 30 pistettä). Yksikään kriteeri ei saa jäädä nollassa sertifikaatin myöntämiseksi.

5.4.5 Osa 3: Nuorten ammatillinen peruskoulutus

Tätä kolmatta arvioinnin osaa oli arvioimassa kohtuullisen laaja otanta toimipaikan hevostalouden opetuksesta. Paikalla oli neljä opettajaa (joista yksi yhteisten tutkinnon osien opettaja), tallimestari, koulutuspäällikkö sekä ulkopuoliset palvelupäällikkö ja opinnäytteen tekijä. Kestävän kehityksen työn alussa syksyllä 2016 oli sovittu, että samalla osan 3 kohdalla itsearvioidaan myös osa 4 eli ammatillinen aikuiskoulutus, mutta se päätettiin itsearviointien edetessä jättää pois. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä oletettiin, että itsearviointien kriteerit tulevat muuttumaan ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen kanssa yhtenäisiksi. Tässä osiossa keskitytään siis vain osaan 3.

Kolmannessa itsearviointiosassa, ammatillisessa peruskoulutuksessa on yhteensä 12 kriteeriä (kuva 23). Kaikki kriteerit arvioidaan samoin pisteytyksin, mutta arviointialueissa 1-3 ei anneta kirjallista arvosanaa.

HEVOSTALouden PT	
OPPILAITOKSEN ITSEARVIOINTILOMAKKEET	
Kriteeri 9:	Opetuksen suunnittelu ja kehittäminen
Kriteeri 10:	Oppimisympäristöt
Kriteeri 11:	Oppimateriaali
Kriteeri 12:	Opetusmenetelmät
Kriteeri 13:	Hankkeet ja yhteistyö sidosryhmien kanssa
Opetuksen toteutus	
Arviointialue 1 (kriteerit 14-15):	Työprosessin, työmenetelmien, välineiden ja materiaalien hallinta
Arviointialue 2 (kriteerit 16-17):	Työn perustana olevan tiedon hallinta
Arviointialue 3 (kriteerit 18-20):	Elinikäisen oppimisen avaintaidot

KUVA 22. Nuorten ammatillisen peruskoulutuksen arviointilomakkeet

Opetuksen suunnittelun ja toteuttamisen (kriteeri 9) arvioitiin olevan hyvällä kehittyvällä tasolla kestävän kehityksen osalta, vaikka osattiin tunnistaa esimerkkejä edistyneestä toiminnasta. Arvioinnissa löytyi selkeitä dokumentteja, joilla opettajat ovat suunnitelleet kestävän kehityksen sisältöjen, taitojen sekä työssäoppimisen toteutustapoja tutkintokohtaiseen opetussuunnitelmaan sekä ammattiosaamisen näyttöjen arviointisuunnitelmaan. Toimipaikassa on muun muassa otettu paikallisen opetussuun-

nitelmaan kahden osaamispisteen laajuisesti kestävä kehityksen opetusta. Koulutusyhtymässä kerätään myös runsaasti palautetietoa, mutta siitä ei löydy välttämättä paljoa suoraan kestävä kehityksen viittaavia asioita.

Oppimisympäristöjen hyödyntäminen (kriteeri 10) on edistyneellä tasolla. Toimipaikan kaikki toiminnot on sijoitettu Nikulan raviradan yhteyteen, jolloin voidaan helposti varmistaa esimerkiksi työohjeiden noudattaminen ja yhdenmukaisuus. Uusia opiskelijoita varten on laadittu työhön perehdyttämislista, joka päivitetään vuosittain syksyllä ennen uusien opiskelijoiden opintojen aloittamista. Toisen vuosikurssin opiskelijat ovat työssäoppimassa heti lukuvuoden alussa, jotta he oppisivat rutiineja tulevan talven käytännön opetusta yhteistyötalleissa ajatellen.

Kestävä kehityksen oppimateriaalin (kriteeri 11) monipuolisesta hyödyntämisestä oli arviointiryhmän mielestä kehittyvän tason mukaisesti esimerkkejä. Hevosten hyvinvointiin ja työturvallisuuteen on kiinnitetty paikallisessa opetussuunnitelmassa erityisesti huomiota. Kestävä kehitys –opintojakson materiaalit ovat opiskelijoiden saatavilla Moodle-oppimisympäristössä ja kaikki siinä opetuksessa käytettävä materiaali on sähköisenä. Arviointiryhmä toivoi enemmän yhteistyötä paikallisten toimijoiden kanssa, kuten esimerkiksi jäteyhtiön kanssa, ja oman toimipaikan opettajien kesken.

Opetusmenetelmissä (kriteeri 12) arvioitiin olevan jo edistyneellä tasolla. Esimerkiksi koulukohtaisessa opetussuunnitelmassa on kirjattu osaamistavoitteet sekä teoria- että käytännön opetukseen ja sen toteutumista seurataan säännöllisesti. Itsearviointinissa löytyi runsaasti käytännön esimerkkejä kestävä kehityksen tietojen, taitojen, arvojen tai asenteiden omaksumista tukevien opetusmenetelmien suunnitelmallisesta käytöstä. Opiskelijat tekevät muun muassa osana opintojaan tallikartoituskäytäntö- ja hyvinvointiasioihin liittyen koulun tallille ja/tai työssäoppimispaikkaansa.

Kriteerissä 13 arvioidaan hankkeiden ja yhteistyön sidosryhmien kanssa toteutumista. Hanketoiminnasta löytyi runsaasti esimerkkejä ympäristö- ja hyvinvointihankkeista, joissa toimipaikka on toiminut osatoteuttajana tai yhteistyökumppanina. Vakiintunut ja päivittäinen yhteistyö Nikulan raviradan, Kaustisen seudun raviseuran, alueen ammattivalmentajien ja Nikulan hevosklinikkan kanssa vaikuttivat siihen, että arviointiryhmä antoi tälle kriteerille vahvan edistyneen arvosanan.

Opetuksen toteutusta arvioitiin hieman eri lailla arviointialueittain. Arviointialueita olivat tutkinnon perusteissakin mainitut Työprosessin, työmenetelmien, välineiden ja materiaalin hallinta, Työn perustana oleva tiedon hallinta ja Elinikäisen oppimisen avaintaidot. Arviointialueet pitivät sisällään 5+3+4 arviointinäkökulmaa, joihin kirjattiin esimerkkejä dokumentoinnista ja käytännön toimista. Arviointinäkökulmat pisteytettiin asteikolla 0-3 pistettä kuvassa 24 näkyvällä tavalla, paitsi kaikista viimeisimmästä arviointinäkökulmasta maksimipisteet ovat kaksi pistettä.

Miten hyvin arviointinäkökulman aiheet toteutuvat tutkinnon opetuksessa (amatilliset opinnot ja ATTO-aineet mukaan lukien)?	
0 p	Ei lainkaan
1 p	Opetuksessa on vain yksittäisiä esimerkkejä näkökulman aiheiden käsittelystä
2 p	Runsaasti esimerkkejä näkökulman käsittelystä päivittäisessä opetuksessa osana työn suunnittelua ja toteutusta
3 p	Kahden pisteen vaatimuksen lisäksi opetuksessa käsitellään näkökulman aiheiden kytkeytymistä laajempiin kokonaisuuksiin (esim. työpaikan järjestelmät, tuotteen elinkaari, ammattialan toimintaympäristö)

KUVA 24. Pisteytysohjeet arviointinäkökulmiin

Työprosessin, työmenetelmien, välineiden ja materiaalin hallinnassa arvioitiin palvelun elinkaarta ja suunnittelua, työprosessin materiaalitehokkuutta, työprosessin turvallisuutta sekä liiketoimintaa ja asiakaspalvelua. Näistä muut arviointinäkökulmat arvioitiin olevan kolmen pisteen arvoisia, paitsi energiatehokkuuteen ei koettu löytyvän riittävästi monipuolisia esimerkkejä, joten se arvotettiin kahden pisteen arvoiseksi. Hyviä esimerkkejä toetutuksesta löytyi elinkaariajattelusta sekä hevosen näkulmasta syntymästä loppusijoittamiseen ja liikeiden kehittämisestä ja täsmentämisestä vastaan elinkaariajattelua.

Arviointialue 2, työn perustana olevan tiedon hallinta arvioitiin kaikilta kolmelta näkökulmalta kolmen pisteen arvoiseksi. Ammattialan vastuullisuudesta, kestävästä kehityksestä edistävistä teknologiasta ja käytännöistä sekä ammattialan historiasta ja toimintaympäristön muutoksista on hyviä esimerkkejä, joista suuri osa onkin mainittu jo teemojen kohdalla.

Arviointialueessa 3 arvioidaan kestävästä kehityksestä ja oman vaikuttamisen mahdollisuuksia, kestävästä kehityksestä arvovalintoja ja ammattietiikkaa, toimimista erilaisissa oppimisympäristöissä sekä opiskelijoiden osallistumista ja vaikuttamista. Näissä kaikissa arviointikohdissa arviointiryhmä antoi täydet pisteet, mikä tarkoitti yhteensä yhtätoista pistettä.

Kokonaisuudessaan osa 3 sai ensikertalaiseksi huikean kovat pisteet, yhteensä 47 pistettä maksimin ollessa 50 pistettä ja sertifiointialueen alarajan 33 pistettä. Tässäkään osassa yksikään kriteeri ei jäänyt nollassa.

5.4.6 Itsearviointien koonti

Kun itsearvioinnin kaikki kolme tapaamista oli pidetty, ja toimipaikan itsearviointi oli kertaalleen kirjattu, pidettiin muutaman viikon kestävän kehityksen asioiden käsittelytauko. Tauon aikana oli tarkoitus antaa alitajunnan työskennellä kestävän kehityksen prosessien kanssa, ja jäsenillä asioita mahdollisesti uuteen järjestykseen yksilön henkilökohtaisella tasolla.

Kokoava itsearviointi järjestettiin toukokuun ensimmäisellä viikolla ja läsnä oli kuusi toimipaikan henkilökunnan edustajaa. Tilaisuuden aluksi esitin powerpoint-esityksen avulla kertaavasti kestävän kehityksen toimenpiteet kuluneen lukuvuoden aikana sekä itsearvioinnin vaiheet. Esityksessä oli mainittu myös yleisellä tasolla palaute toimipaikan kestävän kehityksen toiminnasta sekä laajemmat kehittämisen kokonaisuudet, jotka olivat nousseet itsearvioinnin perusteella esiin. Asiaan palauttavan kertauksen jälkeen arvioitiin konsensus-päätöksentekomenettelyä mukaillen uudestaan arviointikohta 3 eli nuorten ammatillinen peruskoulutus.

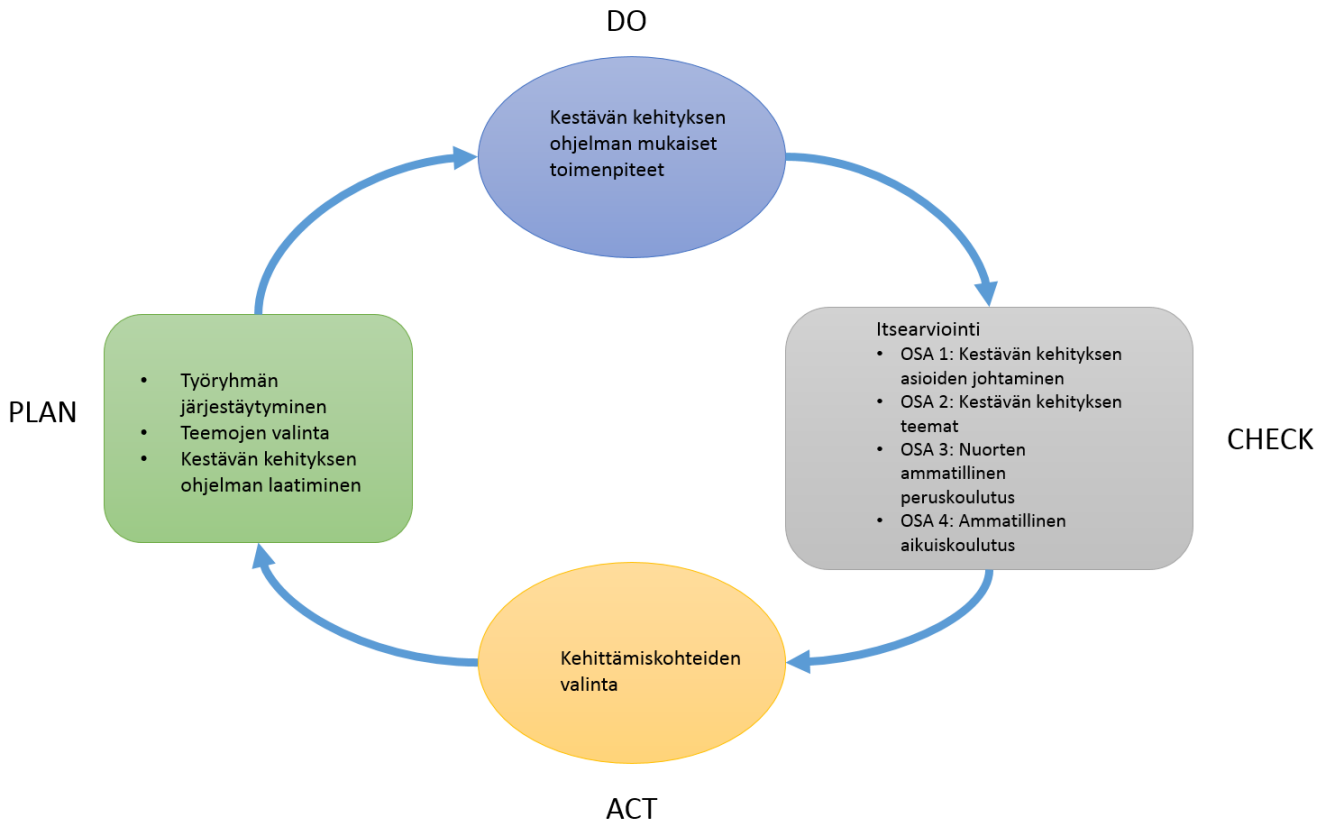
Ilman kokoavaa itsearviointia pisteytykset olisivat jääneet alhaisemmiksi ja henkilöstön kestävän kehityksen osaamistaso ei olisi noussut niin korkealle kuin itsearvioinnin yhteisellä kertaamisella. Samalla osattiin tulkita omaa itsearviointia uusin silmin, ja kirjata löydettyjä kehittämistarpeita selkeämmin.

6 YHTEENVETO

Tämä kehittämistyö käynnistyi sisällön suunnittelulla Kpedu Kaustisen koulutuspäällikön kanssa toukokuussa 2016, ja toteutus alkoi saman vuoden kesän aikana. Sekä opinnäytteen tekijän että Kaustisen toimipaikan aikataulujen äkillisistä muutoksista johtuen olemme muuttaneet tämän opinnäytteen tavoitteita muutamaaan kertaan teon aikana. Lopulta kehittämishanke kuitenkin toteutui likipitään tavoitellussa aikataulussa.

Kehittämisprojektin valmistelut alkoivat kesällä 2016, jolloin tutustuin OKKA-säätiön web-järjestelmän ohjeisiin sekä oppilaitosten kestävän kehityksen sertifikaatin edellytyksiin. Kesällä laadin myös alustavan kestävän kehityksen toimenpidesuunnitelman, jolla pyrittiin varmistamaan, että kaikki sertifikaattiin vaadittavat asiat täyttyvät, tai ne ehditään korjaamaan ennen auditointia.

Kuvasin kestävän kehityksen työn jatkuvan parantamisen mallin mukaisessa kehäoppimisen mallina kuvaamaan kehittämistyötä (kuva 25). Kehittämissuunnitelma Kpedu Kaustisen toimipaikassa käynnistyi työryhmän nimeämisellä, teemojen valinnalla ja kestävän kehityksen ohjelman laatimisella. Teemoiksi valittiin kaksi taloudellis-ekologista ja kolme sosiaalis-kulttuurista teemaa, ja kestävän kehityksen ohjelmassa suunniteltiin näille teemoille tavoitteet, mittarit, toimenpiteet, vastuut, aikataulu ja seuranta.



KUVA 24. Kestävän kehityksen toimintaa kehämalliin kuvattuna

Kestävän kehityksen ohjelman mukaisia toimia toteutettiin koko lukuvuoden ajan, ja keskellä talvea pidettiin kestävän kehityksen työryhmän välipalaveri, jossa käytiin läpi siihen astiset toimenpiteet ja tarvittaessa täsmennettiin aikataulua ja toimenpiteiden sisältöä.

Itsearviointi toteutettiin kolmena eri tilaisuutena, jonka lisäksi pidettiin neljäs kokoava arviointikeskustelu. Itsearviointi toteutettiin web-järjestelmän ohjeiden mukaisesti organisaatiossa olemassa olevin ryhmin, ja ne veivät yhteensä 16 tuntia aikaa ilman valmisteluja. Kokoava arviointikeskustelu koettiin koko prosessin tärkeimmäksi vaiheeksi. Henkilöstö oli siihen mennessä jo perehtynyt asiaan, kohottanut ammatillista itseluottamustaan sekä tunnistanut oman työyhteisönsä vahvuuksia ja kehittämisen tarpeita. Monesti itsearvioinnin toteuttaminen herättää henkilöstössä vahvoja tunteita, joiden käsittelemiseen yksilötasolla on annettava aikaa. Tässä prosessinkäsittelyn nukkuvassa vaiheessa saadaan monesti hedelmällisimpiä tuloksi kehittämiseen.

Jokaisen kriteerin kohdalla kirjattiin itsearvioinnin yhteydessä lyhyesti arviointiryhmän kokemat kehittämistarpeet. Kehittämistarpeista koostettiin oma asiakirjansa (liite 4), koska kestävän kehityksen web-arviointijärjestelmästä ei ollut mahdollista saada sellaista erillisenä tulosteena. Kokosin kehittämistarpeet mahdollisimman samankaltaiseen yksinkertaistettuun taulukkoon, johon kestävän kehityksen ensimmäinen toimenpidesuunnitelma ja kestävän kehityksen ohjelmakin oli kirjattu. Kehittä-

missuunnitelmaa kehittämisen kohteet jaolteltiin arviointiosittain, kriteereittäin sekä arviointinäkökulmittain. Kehittämishjelmaan kirjattiin myös vastuut, seuranta ja aikataulu niiltä osin kuin se oli tässä vaiheessa mahdollista.

Kestävän kehityksen asioiden johtamisesta päälimmäisenä esille nousi toiminnan läpinäkyvyyden tehostaminen. Kestävän kehityksen työstä, ja kaikesta muustakin työstä, jota toimipaikassa toteutetaan tulisi muistaa tiedottaa ja raportoida opiskelijoille, henkilökunnalle ja sidosryhmille. Konkreettiseksi kehittämisen kohteiksi kirjattiin Wilma-viestinnän tehostaminen huoltajien ensisijaisena tiedotus- ja yhteydenpitokanavana sekä arvojen kirjaaminen selkeämmin ja helpommin löydettäväksi koulutusyhtymän www-sivuille. Kestävän kehityksen johtamisen vastuissa on myös vielä kehitettävää. Tulevalle lukuvuodelle tulee nimetä henkilöstöstä vastuuhenkilö, joka ei olisi toimipaikan johtoa. Vastuuhenkilön tehtävä olisi koordinoida kestävän kehityksen työryhmän toimintaa. Myös opiskelijoiden osallistamiseen kehitettiin esimerkkejä, kuten niin sanottujen virkojen nimeäminen opiskelijakunnan jäsenille, ettei kehittämistyöhön osallistuminen jäisi vain muutaman opiskelijan harteille jos niillekään.

Teemojen kehittämiseen tulee lisää kehittämiskohteita, kun kestävän kehityksen työryhmä pitää kevään viimeisen palaverinsa teemojen toteutuksen yhteenvetoon liittyen. Itsearvioinnissa jokaiseen teemaan löytyi kehitettävää, erityisesti yhteistyössä paikallisten toimijoiden kanssa. Kierrätystä ja jätteiden lajittelua tulisi tehostaa myös raviradan muissa toimintaympäristöissä, sekä ohjeistusta lisäävä.

Opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa löydettiin kehittämistarpeita teemojen toiminnan ja kestävän kehityksen johtamisen kehittämistarpeisiin liittyen. Opiskelijoiden osallistamisen keinoiksi kehitettiin viikottaiset tallipalaverit oppiainoksen henkilökunnan, ammattivalmentajien sekä opiskelijoiden kesken, jolloin varmistetaan tiedon kulku, lisätään työturvallisuuden tiedostamista sekä yhteisöllisyyttä toimipaikan ja hevosurheilukeskuksen alueella. Kestävän kehityksen asioiden opetukseen tulisi lisätä yhteistyötä yhteisten tutkinnon osien sekä ammatillisten tutkinnon osien sisällä sekä opettajalta ja opiskelijalta toiselle.

Yksittäisenä erinomaisena ja konkreettisena kestävän kehityksen ideana nousi Kpedun sisäisen yrittämis - toiminnan kehittäminen niin, että opiskelijat muiltakin koulutusaloilta voisi osallistua Kaustisen toimipaikan oikeiden asiakastilaisuuksien järjestämiseen. Esimerkiksi ravipäivinä myytävien tarjoilujen valmistus voisi tapahtuma Kpedun Kokkolan opetuskeittiöllä, logistiikka-alan opiskelijat voisivat kuljettaa ne Kaustiselle ja turvallisuusalan opiskelijat voisivat toimia isoissa tapahtumissa järjestyksenvalvojina.

Oppilaitokset kertovat sidosryhmilleen melko ohuesti kestävästä kehityksestä ja laadusta, vaikka se on vaatimuksena muun muassa laissa ammatillisessa koulutuksessa. Tässä kehittämistyössä oli riivien välissä olevana tarkoituksena tuoda ensimmäisenä julki konkreettisesti mistä kestävä kehityksen voi koostua esirkin muodossa ammatillisessa oppilaitoksessa.

Tietoa kestävästä kehityksestä yleisesti ja ammatillisessa koulutuksessa on saatavilla, mutta se on usein vaikealukuista ja haastavaa löytää. Hyvä tiedonlähde kestävä kehityksen asioiden perushallintaan oppilaitoksista löytyy Opetushallituksen www-sivuilta http://www.oph.fi/download/125366_Kestavaa_ammattillista_koulutusta.pdf.

Vaikka kestävä kehitys on käsitteenä kohtalaisen tuore eikä ole sisällöllisesti juuri muuttunut, on tietopohjaiset lähteet monesti jo vanhentunut. Ammatillisessa koulutuksessa uudistuvat tutkinnon perusteet ja opetus suunnitelmat reilun viiden vuoden välein, eli opetuksellisten sisältöjen kanssa eletään jatkuvasti muutoksessa. Oppilaitosten kestävä kehityksen sertifiointista on saatavilla erinomaisen paljon tietoa Okka-säätiön hallinnoimilla www-sivuilla, mutta tiedon löytymistä sivuilta voisi kehittää sillä ajatuksella, että asiaan vihkiytymätön osaisi helposti jäsentää perusasiat.

Kestävä kehityksen työn myötä Kpedu Kaustisen toimipaikassa on saatu aikaan konkreettisia tuloksia ja myös säästöjä. Vuonna 2016 on koulurakennuksella ja talliympäristössä kummassakin säästetty noin 18 % sähkön kulutuksesta ja 5000 € lämmityskustannuksista. Nämä muutokset oletetaan tapahtuneen henkilöstön ja opiskelijoiden sekä sidosryhmien huomion kiinnittymisellä energian käytön vähentämiseen kestävä kehityksen ohjelman laatimisesta johtuen.

Kpedu Kaustisen toimipaikan koulutuspäällikkö Sirpa Puusaaren mielestä tämä opinnäytetyö on johdonmukainen sekä selkeä ja sitä on helppo käyttää sekä kestävä kehityksen johtamisen apuvälineenä että perehdytysmateriaalina. Kaustisen toimipaikan tavoitteena on hakea OKKA-säätiön myöntämää oppilaitosten kestävä kehityksen sertifikaattia elokuussa 2017 varaamalla aikaa auditoijalta, jolloin ulkoinen arviointi olisi syys-lokakuussa.

Opinnäytetyöni asiantuntijakommentoina toimi myös OKKA-säätiön suunnittelupäällikkö Erkki Laininen, joka antoi opinnäytetyön sisältöön erinomaisia kehittämisideoita. Lainisen mielestä itseraivointiprosessi opinnäytetyön aiheena on hyvä, ja vastaavaa mallia opinnäytetyön ja sertifiointiprosessin yhdistämisestä kannattaisi käyttää muuallakin. Laininen koki myös, että tästä itseraivoinnin prosessin kuvaamisesta on varmasti hyötyä monelle sertifikaatin hakijalle, ja tuloksia kannatta ehdottomasti levittää. Hän lisäsi vielä, että itseraivoinnin kuvaus antoi vaikutelman, että Kaustisen toimipaikka on hyvin valmis auditointia varten.

Opinnäytteen tekemisen mahdollistamisesta energisessä ja kehittämishenkilössä ympäristössä haluan esittää lämpimät kiitokset koko Kaustisen toimipaikan henkilöstölle. Erityiskiitos kehittävästä

kommentoinnista OKKA-säätiön suunnittelupäällikkö Erkkä Lainiselle; kiitos kun olit mukana kehittämässä työtäni ja annoit sydäntä lämmittävää palautetta! Kiitos myös Kaustisen toimipaikan koulutuspäällikkö Sirpa Puusaarelle ja Kpedun yhtymäpalvelujen suunnittelija Niina Patrikaiselle, jotka auttoivat organisaation ulkopuolista auliisti ja kiitosta vailla tiedon hankinnassa.

Kestävä kehitys on osa kaikkea toimintaamme ja meidän kaikkien yhteinen asia kestävämmän huomisen puolesta!

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AXXELL 2017a. Brusaby. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-08]. Saatavissa: <https://www.axxell.fi/fi/brusaby>
- AXXELL 2017b. Mikä Axxell on? [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-08]. Saatavissa: <https://www.axxell.fi/fi/om-axxell>
- BÄRLUND, A., PERKO, S. 2013. Kestävä johtajuus. Talentum Media Oy. Helsinki
- GOOGLE MAPS 2017. Ilmakuva. [Viitattu 2017-05-11]. Saatavissa: <https://www.google.fi/maps/place/Raviradantie+36,+69600+Kaustinen/@63.5817155,23.5788004,1008m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x4687223281b80ee3:0xccd6aaf544855d16!8m2!3d63.5815435!4d23.5794042>
- HARJUN OPPIMISKESKUS OY 2017. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-08]. Saatavissa: <http://www.harjunopk.fi/>
- HEVOSOPISTO 2015. Vuosikatsaus.
- INSPECTA. 2017a. Laatujärjestelmän sertifiointi. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-24]. Saatavissa: <http://www.inspecta.com/fi/Palvelut/Sertifiointi/Jarjestelmasertifiointi/Laatujaarjestelman-sertifiointi-ISO-9001/>
- INSPECTA. 2017b. Ympäristöjärjestelmän sertifiointi. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-24]. Saatavissa: <http://www.inspecta.com/fi/Palvelut/Sertifiointi/Jarjestelmasertifiointi/Ymparistojarjestelman-sertifiointi-ISO-14001/>
- KARVI. 2016. Kestävän kehityksen oppimistulosten arviointi ammatillisessa peruskoulutuksessa 2015. Koulutuksen järjestäjän ja kansallisen tuloksen vertailu. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Raportti.
- KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMIKUNTA. 2016. Suomi, jonka haluamme 2050 – Kestävän kehityksen sitoumus. Saatavissa: <http://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/FI-NAL+Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+yhteiskuntasitoumus+20+4+2016.pdf/d2d827e7-033a-4d2b-9239-aed6605a12c4>
- KOSKI, LEENA. 2015. Laadunhallintajärjestelmien kehittäminen arviointitulosten perusteella. Työseminaarin muistiinpanot. 10.11.2015. Oulu.
- KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSYHTYMÄ. 2015. Laatujärjestelmän itsearviointin toteutus ja tulokset Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä. Raportti.
- KPEDU. 2016. Tilinpäätös- ja toimintakertomus 2015.
- KPEDU. 2016b. Keski-Pohjanmaan ammattiopiston vuosikertomus 2015-2016. [Viitattu 2017-05-11]. Saatavissa: http://www.kpedu.fi/docs/default-source/Ammattiopisto/kpedun-ammattiopisto_vuosikertomus_2015-2016_netti.pdf
- KPEDU. 2017. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-08]. Saatavissa: <http://www.kpedu.fi/>
- KOULUTUSKESKUS SALPAUS. 2016. Tilinpäätös- ja toimintakertomus 2015.
- KOULUTUSKESKUS SALPAUS. 2017. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-08] Saatavissa: <http://www.salpaus.fi/Sivut/default.aspx>
- LAATUAKATEMIA. 2010. Laatu, yhteiskunta, kehittäminen. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-05-12]. Saatavissa: <http://www.kotiposti.net/tuurala/index.htm>
- LAKI AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA (630/1998)
- LAININEN, E., LEINONEN, E., MANNINEN, L., RANTA, U-M., TENHUNEN, R., VENNERVIRTA, P. Kestävä kehitys ammatillisissa oppilaitoksissa. Suomen ympäristöopisto Sykli. 2005. Saatavissa: <https://www.sykli.fi/Portals/5/Julkaisut%20vanhoilta%20sivuilta/OPKE%20opas%20ammattilisten%20keke.pdf>

- LOUKOLA, M-L 2007 Kestävän elämäntavan oppiminen. Opetushallituksen julkaisu. Helsinki: Yliopistopaino Oy. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/46869_Kestava_elamantapa.pdf
- MALASKA, Pentti. 1994. Muistio kestävän kehityksen määritelmästä. [Verkkoaineisto]. Saatavissa: http://www.ym.fi/fi-fi/ymparisto/kestava_kehitys/mita_on_kestava_kehitys
- MOISIO, J., TUOMINEN, K. 2003. Ympäristöjärjestelmä ISO 14001, itsearviointin työkirja. Turku:Oy Benchmarking Ltd, 7-8
- OLKINUORA, Reetta. 2012. Auditoinnin aikataulu.
- OLKINUORA, Reetta. 2015. Kestävän kehityksen työryhmän vuosikello.
- OLKINUORA, Reetta. 2016. Kuva 21 [digikuva]. Kotialbumi [verkkajulkaisu]. Sijaintki: Kokkola: Reetta Olkinuoran sähköiset kokoelmat.
- OKKA-SÄÄTIÖ 2017. Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifiointi. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-02] Saatavissa: <http://www.koulujaymparisto.fi/>
- OPETUSHALLITUS 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Yliopistopaino. Helsinki. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/46734_ammattillisen_koulutuksen_laadunhallintasuositus.pdf
- OPETUSHALLITUS 2012. Näyttötutkinnon perusteet, hevosten valmentajan ammattitutkinto 2012. Määräykset ja ohjeet 2012:42. Espoo. 2012. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/143430_Hevostenvalm_at_2012.pdf
- OPETUSHALLITUS 2014. Hevostalouden perustutkinnon perusteet. [Viitattu 2017-03-02.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/162882_hevostalouden_pt_01082015.pdf
- OPETUSHALLITUS. 2015. Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitus – yksikköhintojen ja rahoituksen määräytyminen vuonna 2015. Oppaat ja käsikirjat 2015:8. Joensuu.
- OPETUSHALLITUS 2017a. Ammatillinen koulutus [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-02]. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/
- OPETUSHALLITUS 2017b. Tutkintorakenne [Verkkosivut]. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/tutkintorakenne
- OPETUSHALLITUS 2017c
- OPETUSHALLITUS 2017d. Tutkinnon perustet [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-02]. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/uudistuvat_tutkinnon_perusteet
- OPETUSHALLITUS 2017e. Ammatillinen peruskoulutus [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-02]. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot
- OPETUSHALLITUS 2017f. Näyttötutkinnot [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-02]. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/nayttotutkinnot
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ. 2014. Toimivan laadunhallinnan ja laadun jatkuvan tukevan järjestelmän kriteeristö.
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ. 2015. Opas ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmien itsearviointiin. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/163636_Opas_itsearviointi_12-2014.pdf
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta (443/2016) [Viitattu 2017-03-02] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160443>
- OPETUS_ JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017. Suomen koulutusjärjestelmä. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-09]. Saatavissa: <http://minedu.fi/koulutusjarjestelma>

- OPH 2017. Oppilas-/opiskelijämääräraportit keväällä 2017. [verkkosivut]. [Viitattu 2017-05-11]. Saatavissa: <http://vos.uta.fi/rap/ptr/k17/ptrrap.html>
- OSAAVA VERSO V. 2015. Työyhteisöosaaminen oppilaitosympäristössä. [Hankkeen tuottama osaa-miskuvaus]. [Viitattu 2017-03-24]. Saatavissa: <http://www.osaavaopettaja.fi/group/osaavaverso>
- OSAO. 2017. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-24]. Saatavissa: <http://www.osao.fi/>
- PATRIKAINEN, Niina. 2016. Suunnittelija. [sähköposti]. 16.11.2016
- PATRIKAINEN, Niina. 2017. Suunnittelija. [Haastattelu] Kokkola: Kpedu Kokkola. 27.3.2017
- RIIHIMÄKI, Tarja. 2015 Arviointituloksista kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Työseminaarin muistiinpanot. 10.11.2015. Oulu.
- RIIHIMÄKI, Tarja. 2017. Ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailun informaatiotilaisuus 1.3.2017. Luentodiat.
- RUUKIN MAASEUTUOPISTO. 2017 [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-24]. Saatavissa: <http://www.raa-henedu.fi/rmo/>
- RÄKKÖLÄINEN, Mari. 2017. Kestävän kehityksen osaaminen, opetus ja koulutuksen järjestäjän toiminta ammatillisissa perustutkinnoissa. Karvin julkaisut 12/2017. Saatavissa: https://karvi.fi/app/uploads/2017/05/KARVI_1217.pdf
- RÄISÄNEN, A., FRISK, T., HIETALA, R., HUTTUNEN, M., KORPI, A., KOSKI, L. 2015. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien tila. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 20:2015. Tampere. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/174018_ammattillisen_koulutuksen_jarjestajien_laadunhallintajarjestelmien_tila.pdf
- SITOUMUS 2050. 2017. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-09]. Saatavissa: <https://sitoumus2050.fi/>
- SUOMEN YK-LIITTO 2017. Kestävän kehityksen tavoitteet. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-09]. Saatavissa: <http://www.yk.fi/sdg>
- VALTIONEUVOSTO 2006. Kohti kestäviä valintoja: kansallisesti ja globaalisti kestävä Suomi. Kansallinen kestävä kehityksen strategia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2006.
- VALTIONEUVOSTON KANSLIA 2017. kestavakehitys.fi. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-09]. Saatavissa: <http://kestavakehitys.fi/etusivu>
- VIPUNEN 2017. Opetushallinnon tilastopalvelu. [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2017-03-08] Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen>
- YLÄ-SAVON AMMATTIOPISTO. 2017. [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-24]. Saatavissa: <http://www.ysao.fi/Suomeksi>
- YMPÄRISTÖMINISTERIÖ 2009. Kansallinen kestävä kehityksen kokonaisarviointi 2009. [Arviointiraportti]
- YMPÄRISTÖMINISTERIÖ 2017. Kestävä kehitys [Verkkosivut]. [Viitattu 2017-03-02]. Saatavilla: http://www.ym.fi/fi-fi/ymparisto/kestava_kehitys

LIITE 1: KAUSTISEN TOIMIPAIKAN OPISKELIJAKYSELYN TULOKSIA VUOSILTA 2013-2016

Kyselyissä käytetty asteikko: 1=täysin eri mieltä, 2= eri mieltä, 3=ei eri eikä samaa mieltä, 4=samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Päättökysely on suunnattu valmistumisvaiheessa oleville opiskelijoille, olokysely on suunnattu toisen vuoden opiskelijoille ja tulokysely toteutetaan ensimmäisenä syksynä, kun opintoja on takana vasta pari kuukautta.

PÄÄTTÖKYSELY 2013

1. Opinnoissani minua kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen (sisäinen yrittäjyys) **3,14** (3,84)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **2,57** (3,52)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön ja jätteiden kierrättämiseen **3,0** (3,69)

PÄÄTTÖKYSELY 2014

1. Opinnoissani minua kannustettiin sisäiseen yrittäjyyteen (vastuu ym.) **3,56** (3,60)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **3,44** (3,58)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön **3,44** (3,77)
4. Kestävä kehitys on huomioitu opetuksessa **3,56** (3,70)

PÄÄTTÖKYSELY 2015

1. Opinnoissani minua kannustettiin sisäiseen yrittäjyyteen (vastuu ym.) **4,08** (3,63)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **4,15** (3,60)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön **4,23** (3,76)
4. Kestävä kehitys näkyy oppilaitoksen toiminnassa **3,77** (3,58)

PÄÄTTÖKYSELY 2016

Kaustisen toimipaikasta ei kerätty valmistuvien palautetta lukuvuonna 2015–2016

OLOKYSELY 2013

1. Opinnoissani minua kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen (sisäinen yrittäjyys) **4,50** (3,85)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **3,80** (3,49)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön ja jätteiden kierrättämiseen **3,90** (3,66)

OLOKYSELY 2014

1. Opinnoissani minua kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen (sisäinen yrittäjyys) **4,11** (3,78)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **3,44** (3,50)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön ja jätteiden kierrättämiseen **3,78** (3,68)

OLOKYSELY 2015

1. Opinnoissani minua kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen (sisäinen yrittäjyys) **4,13** (3,89)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **4,13** (3,41)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön ja jätteiden kierrättämiseen **4,00** (3,56)
4. Kestävä kehitys näkyy oppilaitoksen toiminnassa **3,88** (3,40)

OLOKYSELY 2016

1. Opinnoissani minua kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen (sisäinen yrittäjyys) **4,00** (3,83)
2. Opinnoissani minua ohjattiin energiaa säästäviin toimintamalleihin **3,67** (3,51)
3. Opinnoissani minua ohjattiin materiaalien taloudelliseen käyttöön ja jätteiden kierrättämiseen **3,83** (3,65)
4. Kestävä kehitys näkyy oppilaitoksen toiminnassa **3,50** (3,38)

TULOKYSELY 2013

1. Kestävä kehitys on huomioitu opetuksessa **3,78** (3,67)
2. Kestävän kehityksen toimintaperiaatteet näkyvät oppilaitoksen arjessa **3,44** (3,68)

TULOKYSELY 2014

1. Minua on ohjattu toimimaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti **3,75** (3,48)

TULOKYSELY 2015

1. Minua on ohjattu toimimaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti **3,70** (3,50)

TULOKYSELY 2016

1. Minua on ohjattu toimimaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti **4,31** (3,59)

LIITE2: KPEDU KAUSTISEN TOIMIPAIKAN KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMENPIDESUUNNITELMA

	Tavoite	Aikataulu	Toimenpiteet	Toteutus/to- teuttaja	Seuranta
1) KESTÄ- VÄN KEHI- TYKSEN ASI- OIDEN JOH- TAMINEN	Kestävä kehitys arvoihin ja stra- tegiaan → henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien perehdyttämi- nen				
	Lakisääteiset ohjelmat, suun- nitelmat ja oh- jeet →perehdytys				
	Kestävän kehi- tyksen työ- ryhmä	elokuussa 2016	Keke-työryhmä ■ johto ■ henkilöstö (monialai- nen) ■ sidosryh- mät ■ opiskelija		
	Henkilöstön osaamistarpei- den tunnistami- nen	elo-lokakuu 2016	Osaamistarvekartoitus, mahdollisesti koulutus		
	Kestävän kehi- tyksen ohjelma	elokuussa 2016	Keke-ohjelman laatimi- nen lukuvuodelle 2016- 2017 (ks. osa 2)		
	Arviointi ja ke- hittäminen	kevät 2017 (ja organisaation oman arviointi- mallin mukai- sesti)	- Ole- massa olevan arvioin- titie- don kä- sittely - OSA 3 kritee- reistä,		

			itsearviointi		
--	--	--	---------------	--	--

	Tavoite	Aikataulu	Toimenpiteet	Toteutus/to-teuttaja	Seuranta
2. KESTÄVÄN KEHITYKSEN TEEMAT	Teemojen toteuttaminen	koko lukuvuosi, teemojen valinta 8/2016, toteutus talven yli, keväällä itsearviointi ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teemojen valinta ■ Teemojen toteuttaminen, toimenpiteet, mitarit ■ alku- ja loppukartoitukset ■ itsearviointi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ henkilöstö ■ opiskelijat 	keke-työryhmä
	Yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa	koko lukuvuosi 2016–2017	<ul style="list-style-type: none"> - sidosryhmäedustus keke-työryhmässä - muu toiminta 		

	Tavoite	Aikataulu	Toimenpiteet	Toteutus/to- teuttaja	Seuranta
OSA 3: NUOR- TEN AMMA- TILLINEN PE- RUSKOULU- TUS (voidaan li- sätä myös ai- kuiskoulutus OSA 4, mutta ensimmäi- sessä vai- heessa riittää jompikumpi)	Opetuksen suunnittelu ja kehittäminen		■ keke-oppimis- polku kuvat- tava		
	Oppimisympä- ristöt		■ esim. turvalli- suuskävelyn tulokset		
	Oppimateriaali	koko lukuvuosi	■ ajantasai- nen keke- opetusma- teriaali ■ esim. ke- ken integ- rointi osaksi ytoja		
	Opetusmene- telmät	koko lukuvuosi			
	Hankkeet ja yh- teistyömen- telmät		• kirjataan • yhteistyö ope- tuksen suun- nittelussa KEKE:n osalta erityisesti		
	Opetuksen to- teutus		- kirja- taan kritee- rien poh- jalta		

<p>TEEMA 3: Opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi</p> <p>TAVOITE: selviää kyselyn perusteella</p> <p>MITTARI: selviää kyselyn perusteella</p>	<ul style="list-style-type: none"> - alkukartoitus henkilöstö - Alkukartoitus opiskelijat - tupakoinnin vähentämiskampanja - turvallisuuskävely - henkilöstön tyhy - opiskelijoiden vapaa-ajan toiminta - Loppukartoitus henkilöstö - Loppukartoitus opiskelijat 	<ul style="list-style-type: none"> - Taru Siekkinen-Siljala - Mirja Teerikangas - Mirja Teerikangas - Kristian Autio - Sirpa Puusaari - Hilikka Heikkinen - Taru Siekkinen-Siljala - Mirja Teerikangas 	<ul style="list-style-type: none"> - Heti - heti - Talven aika - kevättalvi 2017 - Talven aikana 2017 - koko lukuvuosi - Kevät 2017 - Kevät 2017 	<ul style="list-style-type: none"> - Elina Seppä-Jokela - Hyvis-ryhmä - Hyvis-ryhmä - Keke-työryhmä - Keke-työryhmä - Keke-työryhmä - Elina Seppä-Jokela - Hyvis-ryhmä
<p>TEEMA 4: Hevoskulttuuri -ympäristö, -tavat, -perinteet</p> <p>TAVOITE: Hevosperinnetapahtuman järjestäminen 2 krt. Hevosalan yhteisöllisyyden lisääminen</p> <p>MITTARI: Tapahtumien lukumäärä 0-2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alkukartoitus - Paikallisen hevoskulttuuritiedon kerääminen - Asuntoloiden nimeäminen kuuluisien K-P hevosten mukaan. - Hannu Vähäkankaan päivä - ”Suomalaisen hevosen ilta- mat” - loppukartoitus 	<ul style="list-style-type: none"> • Toini Immonen • Toini Immonen • Eliisa Koivukoski • Marjo Kaivolahti, Sirpa Puusaari • Helena Balac • Toini Immonen 	<ul style="list-style-type: none"> • Heti • Talvella 2017 • Talvella 2017 • syyskuussa 2017 • Keväällä 2017 	<ul style="list-style-type: none"> • Keke-työryhmä • Keke-työryhmä • Keke-työryhmä • Keke-työryhmä • Keke-työryhmä

<p>TEEMA 5: Kiusaamisen ja syrjäytymi- sen ehkäisy</p> <p>TAVOITE: <i>koko koulun yhteishengen kasvattami- nen</i></p> <p>MITTARI: <i>koulunumero 4-10</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - alkukartoitus - yhteisten tapahtumien järjes- täminen - Ryhmäilmiön hyödyntäminen - Henkilökohtaistaminen - loppukartoitus 	<ul style="list-style-type: none"> - Mirja Teerikangas - Opiskelijakunta - Sirpa Puusaari - Sirpa Puusaari, Marjo Kaivolahti - Mirja Teerikangas 	<ul style="list-style-type: none"> • Heti • Talvella 2017 • Talvella 2017 • Keväällä 2017 • Keväällä 2017 	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvis-ryhmä • Hyvis-ryhmä • Hyvis-ryhmä • Hyvis-ryhmä • Hyvis-ryhmä
--	--	---	--	---

LIITE 4: KESTÄVÄN KEHITYKSEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA ITSEARVIOINNIN PERUSTEELLA

	Kriteeri	Pisteet	Kehittämistarve itsearvioinnin perusteella	Vastuu	Seuranta	Aikataulu	
1) KESTÄVÄN KEHITYKSEN ASIOIDEN JOHTAMINEN	Kriteeri 1: Arvot ja strategiat	2/3	Arvojen selkeämpi kirjaaminen www-sivuille	Kpedu	Koulutuspäällikkö	Lukuvuosi 2017–2018	
			Arvojen jalkauttaminen opiskelijakuntatoimintaan	Asuntolaohjaaja	Opiskelijakunta ja koulutuspäällikkö	Lukuvuosi 2017–2018	
	Kriteeri 2: Lakisääteiset vaatimukset	3/3	Huoltajien tiedottaminen Wilman käytön merkityksestä ensisijaisena tiedotus- ja yhteydenpitokanavana	Wilma/Primus pääkäyttäjä		Syksy 2017	
	Kriteeri 3: Kestävän kehityksen työn organisointi	2/3	Yhteistyö Kpedun yhteisen keke-työryhmän kanssa	Palvelupäällikkö ja keke-vastaava	Keke-työryhmä	HETI	
			Opiskelijakunnalle ns. virkoja eri työryhmiin ja toimikuntiin	Asuntolaohjaaja Ja koulutuspäällikkö	Opiskelijakunta ja opettajakunta	Syksy 2017	
			Opiskelijoiden työryhmätyöskentelystä palkinnoksi esim. osaamispisteitä	Koulutuspäällikkö, rehtori	opettajakunta	Kevät 2018	
			Kestävän kehityksen vastuuhenkilön/koordinaattorin nimeäminen	Koulutuspäällikkö	Keke-työryhmä	HETI	
	Kriteeri 4: Henkilöstön osaaminen	2/3	Keken sisällyttäminen osaksi Kpedun henkilöstön kehittämissuunnitelmaa	Kpedu			
			Keken jalkauttaminen osaksi jokaista kehittämis- ja toimintasuunnitelmaa				
	Kriteeri 5: Kestävän kehityksen ohjelma	2/3	Vakiintuneiden käytänteiden kehittyminen	KAIKKI		Keke-työryhmä	Hetä →
			Keke-toimintakulttuurin syntyminen				
	Kriteeri 6: Arviointi ja kehittäminen	2/3	Keke-työn raportointi sidosryhmille	Markkinointivastaava, Fb-vastaava	Keke-työryhmä		

	Teema	Pisteet	Kehittämistarve itsearvioinnin perusteella	Vastuu	Seuranta	Aikataulu
2) KESTÄVÄN KEHITYKSEN TEEMAT	Teema 1: Jätteen syntyä ehkäisy ja kierrätys	5/6	Keken kirjaaminen hankintaohjeeseen	Koulutuspäällikkö	Keke-työryhmä	heti
			Opiskelijoiden osallistaminen lajitteluhjeiden laatimiseen (ravintola, valjastuskatokset, ammattitallit ym)	Keke-opettaja	Keke-työryhmä	2017-2018
			Kierrätysten tehostaminen ammattitallissa	tallimestari	Keke-työryhmä	2017-2018
			Metallieromulle tarkoituksenmukaisen kierrätysastia	talonmies	Keke-työryhmä	kesä 2017
			Opasteiden ja huomiokylttien lisääminen		Keke-työryhmä	Kesä 2017?
	Teema 2: Energia ja vesi	5/6	Vettä säästävän tiskikoneen hankinta kun vanha kone loppuu	Raviradan emäntä	Raviradan toiminnanjohtaja	tarvittaessa
			Veden kulutuksen vähentäminen –huomioiden kirjaaminen opiskelijan oppaaseen yms		Keke-työryhmä	
	Teema 3: Henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointi	5/6	Resurssien mahdollistaminen yhteisten tapahtumien järjestämiseen	Kpedu ja koulutus-päällikkö		
			Työnkierto opettajille ja muulle henkilöstölle	koulutus-päällikkö		
			Raviradan edustaja mukana ideoimassa opiskelijoiden vapaa-ajan toimintaa	Asuntolaohjaaja	Keke-työryhmä	Syksy 2017
	Teema 4: Kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisy	5/6	Opiskelijoiden ohjeistaminen terveellisen iltapalan valmistamiseen	Asuntolaohjaaja		Syksy 2017
	Teema 5: Kulttuuriympäristö, tavat ja perinteet	6/6	Kirjalliset ohjeet tapahtumien järjestämisestä			
			Yhteistyön paikallisten toimijoiden kanssa hyödyntäminen markkinoinnissa ja näkyväksi tekeminen			

	Kriteeri	Pisteet	Kehittämistarve itsearvioinnin perusteella	Vastuu	Seuranta	Aikataulu
3) Nuorten ammatillinen peruskoulutus	Kriteeri 9: Opetuksen suunnittelu ja kehittäminen	2/3	Opiskelijatulosten hyödyntäminen keke-opetuksessa	Keke-opettaja	koulutuspäällikkö	Syky 2017
			Keke-palautteen kerääminen työssäoppimisen yhteydessä	Työssäoppimisen ohjaaja	koulutuspäällikkö	Kesä 2017
	Kriteeri 10: Oppimisympäristöt	3/3	Viikottainen tallipalaveri opiskelijoiden ja valmentajien kanssa	koulutuspäällikkö		heti
			Jätehuoltosuunnitelman laatiminen oppimisympäristöihin	vastuuhenkilöt		
	Kriteeri 11: Oppimateriaali	2/3	Keke-opetuksen yhteistyö ammatillisten ja ytojen kesken	koulutuspäällikkö		
			Keke-opetusmateriaalin jakaminen organisaation sisällä			
			Yhteistyön kehittäminen paikallisten toimijoiden kanssa (esim. Ekorosk)			
	Kriteeri 12: Opetusmenetelmät	3/3	Henkilöstöpalaverin asialista pysyväiskohdaksi keke	koulutuspäällikkö	Keke-työryhmä	heti
			Kestävän kehityksen opetuksen kaaren kuvaaminen	opettajat	koulutuspäällikkö	heti
	Kriteeri 13: Hankkeet ja yhteistyö sidosryhmien kanssa	3/3				
	Arviointialue 1 (kriteerit 14-15): Työprosessin, työmenetelmien, välineiden ja materiaalien hallinta	14/15	Yritys-amis toiminnan tehostaminen Kpedun koko toiminta-alueen välinen yhteistyö			
			Asiakaspalvelun kehittäminen; tilaisuuksien järjestäminen omille asiakkaille	Ammatilliset opettajat	koulutuspäällikkö	Syky 2017
			Aloitetoiminnan dokumentointi ja prosessin kuvaaminen	opiskelijakunta		
Työssäjaksaminen ja työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen näkyviin ammatillisiin tutkinnon osiin			Ammatilliset opettajat	Koulutuspäällikkö	2017–2018	

	Arviointialue 2 (kriteerit 16-17): Työn perustana olevan tiedon hallinta	9/9	Teknologian hyödyntäminen	Ammatilliset opettajat	Koulutuspäällikkö	2017–2018
	Arviointialue 3 (kriteerit 18-20): Elinikäisen oppimisen avaintaidot	11/11	Aloitetoiminnan dokumentointi ja prosessin kuvaaminen			
			Työssäjaksaminen ja työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen näkyviin ammatillisiin tutkinnon osiin			

