



OAMK

”Meillä on yhteistä kehittämistä” – Itsearviointiraportti 2017

TOIMITTANEET SARI AHVENLAMPI JA MARIANNE ISOLA

ePOOKI 33/2017 – OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT

SISÄLLYS

	JOHDANTO	4
1.	KORKEAKOULUN LAATUPOLITIikka	5
	a. Laatu­politiikan tavoitteet ja peruseriaatteen	5
	b. Laadunhallinnan vastuut	6
	c. Laatu­politiikasta viestiminen	8
	d. Laatu­politiikan kyt­kentä korkeakoulun kokonaisstrategiaan	10
2.	LAATUJÄRJESTELMÄN KYTKETYMINEN STRATEGISEEN JOHTAMISEEN	11
	a. Laatu­järjestelmän tuottama tieto ja sen hyödyntäminen strategisessa johtamisessa	11
	b. Laatu­järjestelmän toimivuus organisaation eri tasoilla	12
	c. Korkeakoulun laatu­kulttuuri	14
3.	LAATUJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	18
	a. Laatu­järjestelmän kehittämisen­menettelyt	18
	b. Laatu­järjestelmän kehitysvaiheet	22
4.	KORKEAKOULUJEN PERUSTEHTÄVIEN LAADUNHALLINTA	26
	a. Tutkintotavoitteinen koulutus	26
	b. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta	33
	c. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö	38
	d. Valinnainen auditointikohde: Oamk LABs	47
5.	TUTKINTOTAVOITTEISEN KOULUTUKSEN NÄYTÖT	55
	a. Konetekniikan tutkinto-ohjelma	55
	b. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittä­misen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma (SKJ)	62
6.	ITSEARVIOINNIN TOTEUTTAMINEN	72

ePooki – Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

© Tekijät ja Oulun ammattikorkeakoulu. Julkaisu on tekijänoikeussäädösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu
oamk.fi/epooki
Oulu 2017

ISBN 978-951-597-148-7 (PDF)
Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-148-7>

Ulkoasu: Oulun ammattikorkeakoulun Viestintäpalvelut
Kuvat: Marjo Sormunen ja Viestintäpalveluiden arkisto

KÄYTETYT KÄSITTEET JA LYHENTEET

Brändiattribuutit: Oamkissa strategian arvot eli yhteisöllisyys, työelämäkumppanuus, kehittymishalukkuus ja tuloksellisuus

Digimentorointi: digitaalisen opetuksen ja ohjauksen tuki ja opastus koulutusosastoilla

eKampus: digitaalisen opetuksen ja ohjauksen tuki ja koordinointi Oamkin tasolla

ePooki: Oamkin verkkojulkaisusarja

Exam-järjestelmä: sähköinen tenttijärjestelmä

EQF: The European Qualifications Framework

Gate: Oamk LABSeissa kehitetty oppimismenetelmä, jossa opiskelijat esittelevät pitsaamalla asiantuntijatiimille oppimansa

Heimo: henkilöstöintra Heimo

ITSEW-viikko: International Teacher and Staff Exchange Week

Ktki-johtaja: koulutus- ja tki-johtaja (johtaa koulutusosastoa)

Lab-kehittämisteema: Oamkin strategiasta ja OIAn tavoitteista johdettu yksittäisen LABin fokusalue

LAB-mestari: Oamk LABsin yksittäisen LABin vastuupettaja. Jokaisessa LABissa on kaksi LAB-mestaria

Master-tutkinto: ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Moodle: Oamkissa käytössä oleva sähköinen oppimisympäristö

Oamk: Oulun ammattikorkeakoulu Oy

Oamkilaiset: Oamkin opiskelijat ja henkilökunta

OIA: Oulun Innovaatioallianssi

Oiva: opiskelijaintra Oiva

OKKL: Oulun korkeakoululiikunta

ops: opetussuunnitelma

OSAO: Oulun seudun ammattiopisto

OSAKO: Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta

Peppi: Oamkin käyttämä tietojärjestelmä, jossa käsitellään koulutuksen tietoja ja resursointia

Rahoitusmalli: Opetus- ja kulttuuriministeriön määrittelemä, rahoituksen perusteena oleva mittaristo

skj: sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma

tki-toiminta: tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta

Power BI: Oamkin käyttämä raportointityökalu

TTS: Toiminta- ja taloussuunnitelma

JOHDANTO

Sari Ahvenlampi ja Marianne Isola

Keväällä 2017 laadimme Oamkissa itsearvioinnin, jossa kuvaamme ja arvioimme laatujärjestelmäämme ja siihen liittyvää kehittämistoimintaamme. Itsearvioinnissa nostamme esiin toimintatapojemme ja kehittämiskohteiden lisäksi vahvuksiämme. Tavoitteena on itsearvioinnin pohjalta kehittää toimintaamme eteenpäin. Raportti on toimitettu Kansalliselle koulutuksen arviointikeskuskelle, jonka nimeämä auditointiryhmä arvioi Oamkin laadunhallintaa marraskuussa 2017.

Itsearviointiraportissa kuvaamme Oamkin laatujärjestelmän tavoitteet. Laatujärjestelmän toimivuutta, vaikuttavuutta ja kuormittavuutta tarkastelemme organisaation eri tasoilla. Lukija saa kokonaiskuvan siitä, millä tavalla laatujärjestelmäämme on viime vuosina kehitetty. Raportissa arvioidaan myös laadunhallinnan kytkentää Oamkin strategiseen johtamiseen sekä viestinnän ja laatukulttuurin kehittymistä.

Kuvaamme ja arvioimme raportissa Oamkin perustehtävien (koulutus, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta, taiteellinen toiminta sekä yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö) laadunhallintaa ja eri toimijoiden osallistumista yhteiseen kehittämistyöhön. Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöiksi on valittu konetekniikan ja sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen (Master) tutkinto-ohjelmat, joista on liitetty mukaan erilliset itsearvioinnit. Auditointiryhmä valitsi kolmanneksi auditoitavaksi tutkinto-ohjelmaksi maaseutuelinkeinojen tutkinto-ohjelman, jonka itsearviointi tehtiin syksyllä 2017. Raportissa kuvataan ja arvioidaan myös valinnaiseksi auditointikohteeksi valitun Oamk LABs -konseptin toimintaa ja laadunhallintaa.

Työstimme itsearviointiraporttia kirjoittajatiimeissä kevään 2017 ajan, ja sitä esiteltiin ja kommentoitiin työryhmissä. Kaikilla oamkilaisilla on lisäksi ollut mahdollisuus kommentoida lukuja Heimon ja Oivan kautta. Yhteisöllisen ja osallistavan kirjoitustavan ansiosta saimme kuvattua raporttiin realistisen nykytilan ja aidot kehittämiskohteet.

1. KORKEAKOULUN LAATUPOLITIikka

Sari Ahvenlampi, Anne-Maria Haapala, Marianne Isola, Marja Sarajärvi

a. Laatupolitiikan tavoitteet ja peruseriaatteet

Kuvaus laatujärjestelmän tavoitteista, niiden asettamisesta ja periaatteista

Laatupolitiikassa olemme asettaneet tavoitteet laatujärjestelmälle. Laatupolitiikkamme on työstetty yhteisöllisesti ja hyväksytty johtoryhmässä.

Laatu syntyy osaamisesta

Laatujärjestelmä on kaikille oamkilaisille avoin ja kattaa koko toimintamme. Se kuvaa roolit, vastuut ja yhteiset tapamme toimia. Laatujärjestelmä tukee strategisten tavoitteidemme saavuttamista ja tuottaa tietoa johtamiseen ja toimintamme jatkuvaan kehittämiseen. Parhaaseen tulokseen pääsemme tekemällä työtä yhdessä. Suunnittelemme, arvioimme, kehitämme ja dokumentoimme työtämme systemaattisesti. Henkilöstön ja opiskelijoiden asiantuntijuus ja osaaminen on keskeinen laadun tekijä. Päivittäistä toimintaamme ohjaavat yhteiset arvot.

Oamkin arvot on määritelty 10.2.2016 hyväksytyssä strategiassa Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen – Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2017–2020:

- Yhteisöllisyys: Meillä on yhteinen päämäärä, ja teemme yhdessä töitä päästäksemme siihen.
- Työelämäkumppanuus: Keskeisten sidosryhmiemme tarpeet ovat toimintamme perusta.
- Kehittymishalukkuus: Osaamisemme on monialaista, ja huolehdimme sen ajankäytöstä.
- Tuloksellisuus: Toimimme tehtävässämme tehokkaasti ja tuloksellisesti.

Osaaminen, asiantuntijuus ja yhteistyö takaavat parhaan laadun. Laatujärjestelmämme kuvaa keskeiset vastuut ja roolit sekä yhteiset toimintatapamme, kuten päätökset, ohjeet ja prosessit. Laatujärjestelmämme tukee strategiaan tavoitteisiin pääsemistä ohjaamalla systemaattisiin toimintatapoihin, seuranta- ja palautejärjestelmien hyödyntämiseen sekä toiminnan arviointiin. Asioiden dokumentoinnilla tuemme suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä. Olemme nivoneet strategiassa asetetut arvot osaksi toimintakulttuuriamme. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa pohditaan, miten arvot toteutuvat päivittäisessä työssä. Arvot näkyvät myös keskeisissä kehittämistoimissa, esimerkiksi sisäisen auditoinnin 2016 ja 2017 kehittämiskohteet sekä johdon laatukatsauksen perusteella määritellyt kehittämisasiat on sidottu arvoihin.

Arviointi tavoitteiden selkeydestä sekä niiden asettamistavan onnistuneisuudesta

Jatkuvan kehittämisen kehän (suunnittele–toteuta–arvioi–kehitä) toteuttaminen on laadukkaan toiminnan lähtökohta. Oamkilaisten osaaminen ja yhdessä tekeminen ovat laadun keskeisiä tekijöitä. Laatupolitiikka on työstetty strategiaaudistuksen loppuvaiheessa johdon, koulutusosastojen ja palveluyksiköiden laatukoordinaattorien sekä opiskelijakunta OSAKOn yhteisessä työpajassa. Samalla laadittiin laatujärjestelmän SWOT-analyysi. Laatupolitiikan määrittelyssä ja SWOT-analyysissä hyödynsimme strategiaa, sisäisen auditoinnin 2016 alustavia tuloksia sekä palveluyksiköiden ja koulutusosastojen itsearvioinneissa esiin nousseita laatujärjestelmän vahvuuksia ja kehittämistä.

edustajat. Esittelijöinä toimivat hallinnon laatukoordinaattorit. Laatukoordinaattoreiden roolit ja vastuut sekä työryhmän tehtävät on määritelty ja ne ovat näkyvillä Heimossa. Työryhmä keskustelee laatuun liittyvistä asioista ja suunnittelee tulevaa toimintaa. Laatukoordinaattorit osallistuvat aktiivisesti itsearviointityöhön ja sisäisiin auditointeihin. Työryhmän kautta tieto kulkee molempiin suuntiin ja voimme huomioida palveluyksiköiden ja koulutusosastojen näkemyksiä jo asioiden valmisteluvaiheessa.

Koulutus- ja tki-johtajat vastaavat kukin koulutusosastonsa toiminnasta ja kehittämisestä. Palveluyksiköiden johtajat ja päälliköt vastaavat omien palveluyksikköjensä toiminnasta ja kehittämisestä.

Jokainen oamkilainen vastaa oman työnsä laadusta. Yhteystietojen lisäksi henkilöstön jäsenten tarkemmat tehtäväkuvaukset on mahdollista liittää Heimon henkilökortteihin. Tehtäväkuvauksia ei tällä hetkellä saada suoraan järjestelmästä ja siksi kaikki henkilökortit eivät ole ajan tasalla. Jatkossa korteissa pyritään hyödyntämään juuri käyttöön otetun henkilöstöjärjestelmän ominaisuuksia.



Kuva 1. Heimon henkilökortista näkyy henkilön perustietojen lisäksi tarkempi tehtäväkuvaus.

Arviointi vastuunjaon selkeydestä

Havaintemme vuoden 2016 sisäisessä auditoinnissa, että organisaatiossa ei tunnettu riittävän hyvin Oamkin tason vastuuta. Vastuunjaon epäselvyys johtui muun muassa tuoreista organisaatiomuutoksista. Päätimme kuvata vastuut Heimoon ja viestiä niistä intran uudistuksen yhteydessä. Nyt roolit ja vastuut ovat selkeästi esillä ja asiasta on myös viestitty kevään aikana. Uudistettu henkilöstöintra on otettu käyttöön vasta keväällä 2017, joten viestintään on tarpeen kiinnittää edelleen huomiota.

Strategiassa määriteltyjen Master-, yrittäjäyys-, eKampus- ja LAB-kehittämisteemojen toteutuksesta vastaavat nimetyt koulutusosastot ja niissä sovelletaan tiimi-organisointimallia. Kustakin kehittämisteemasta laaditaan vuosittainen toimintasuunnitelma ja niistä raportoidaan Oamkin johtoryhmälle. Kehittämisteemojen organisointimalli on selkeä ja kevyt ja edesauttaa tehokasta toimintaa.

Pidämme tärkeänä, että jokainen oamkilainen näkee ja ymmärtää oman roolinsa osana kokonaisuutta. Tätä keskustelua olemme käyneet henkilöstön, opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien kanssa esimerkiksi sisäisten auditointien yhteydessä.

Olemme keskustelleet palveluyksiköiden ja koulutusosastojen kokouksissa laadunhallinnan merkityksestä eri työtehtävissä. Opiskelijoiden roolia ja vaikutusmahdollisuuksia on puolestaan käsitelty muun muassa OSAKOn kanssa järjestetyissä palavereissa ja koulutuksissa. Vaikutusmahdollisuuksia on tuotu esille kampusten info-tv:n nostoissa ja OSAKOn julkaisemassa uuden opiskelijan oppaassa. Opiskelijan vaikuttamismahdollisuuksia esitellään myös Oamkin avajaisissa syyskuun alussa. Aktiiviseen vuorovaikutukseen on kiinnitettävä huomiota myös jatkossa.

c. Laatupolitiikasta viestiminen

Kuvaus, miten laatupolitiikka on dokumentoitu ja miten siitä viestitään. Miten sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien tiedontarpeet otetaan huomioon?

Laatujärjestelmä on dokumentoitu kokonaisuudessaan henkilöstöintra Heimoon. Henkilöstölle laatupolitiikka on nähtävillä Heimossa ja opiskelijoille ja ulkoisille sidosryhmille julkisilla www-sivuilla.

Vuonna 2016 julkaistun Brändikäsikirjan tekemiseen ja lanseeraamiseen osallistimme sekä opiskelijoita että henkilökuntaa. Brändikäsikirjassa ohjeistamme, miten luomme mielikuvaa Oamkista ja miten viestimme konkreettisesti sisäisesti ja ulospäin. Brändiattribuuteiksi on nostettu strategiassa esitetyt arvot. Ajattelemme, että jokainen opiskelija ja henkilökunnan edustaja on Oamkin käyntikortti: brändi on arkisia tekojamme.

Keskeiset viestintäkanavamme ovat henkilöstöintra Heimo ja opiskelijaintra Oiva. Heimon ajankohtaistalalle voi jokainen viestiä omaan työhönsä liittyvistä ajankohtaisista asioista sekä kommentoida sivuilla olevia asioita. Kaikki kommentointi tapahtuu omalla nimellä ja kuvalla, ja kommentteja seurataan systemaattisesti. Jokaiselle sivulle on määritelty vastuuhenkilö, jolle tulee tieto kommentista sähköpostiin. Opiskelijoita koskevat asiat tiedotamme opiskelijaintra Oivassa, jossa on vastaava kommentointimahdollisuus. Mediatiedotteet laitamme introihin sekä julkiselle www-sivustolle. Käytämme viestintään myös blogeja, jotka löytyvät Oamkin www-sivuilta.

Viestimme aktiivisesti myös sosiaalisessa mediassa. Esimerkiksi sisäisestä auditoinnista ja opiskelijakyselystä olemme kertoneet useiden sosiaalisen median kanavien kautta. Facebook, Instagram, Snapchat, LinkedIn ja Twitter suuntaavat viestintää erityisesti potentiaalisille hakijoille ja ulkoisille sidosryhmille, mutta myös opiskelijat ja henkilöstö saavat tietoa niiden kautta.

Järjestämme rehtorin keskustelu- ja tiedotustilaisuuksia kaksi kertaa lukukaudessa, ja ne ovat seurattavissa myös verkon välityksellä sekä suorana että tallenteena. Näissä tilaisuuksissa henkilöstö voi kysyä ajankohtaisista asioista henkilökohtaisesti tai anonyymisti tekstiviestien välityksellä. Kampuskokoukset ovat työpaikkakokouksia, joissa keskustelemme Oamkin ajankohtaisista asioista. Kampuskokouksia järjestämme kahdesti lukuvuodessa kolmella eri kampuksella ja ne kokoavat yhteen koko kampuksen henkilökunnan. Lisäksi työyhteisön epäviralliset ”kahvipöytäkeskustelut” on useissa yhteyksissä nostettu tärkeäksi viestintäkanavaksi.

Merkittävää tiedonvaihtoa ja keskustelua käydään myös työryhmissä, jotka johto on linjannut virallisiin ja muihin työryhmiin. Virallisten työryhmien dokumentaatio on nähtävillä Heimossa ja Oivassa. Virallisia työryhmiä ovat hallitus, johtoryhmä, opintokollegiot, kampuskokoukset sekä yhteistoimintaneuvottelukunta. Työryhmissä käytävien keskustelujen kautta luomme yhteistä käsitystä asioista, mikä auttaa sitoutumaan yhteisiin päämääriin. Oamkin hallituksen jäsenillä ja keskeisillä opiskelijavaikuttajilla on Heimoon tunnukset.

Järjestämme lukuvuoden aikana kaksi kaikille avointa ajankohtaisiin asioihin liittyvää laatukoulutusta. Esimerkiksi sisäisen auditoinnin jälkeen olemme keskustelleet siitä, miten kehitämme toiminta-

tapojamme auditoinnin tulosten perusteella. Hyvien käytänteiden kierrätysaamut aloitimme vuonna 2016, ja niissä olemme nostaneet esille oamkilaisten hyviä toimintatapoja esimerkiksi osaamisen jakamisesta ja palautteiden keräämisestä.

Laatupolitiikka on pääasiassa Oamkin sisäinen linjaus. Ulkoisille sidosryhmille haluamme esitellä heitä kiinnostavat ja koskettavat asiat. Sidosryhmiltä on saatu palautetta viestinnästä muun muassa sisäisissä auditoinneissa, ja olemme kehittäneet viestintää sen perusteella. Tärkeänä on pidetty muun muassa sidosryhmien vaikuttamiskanavien selkeyttämistä. Keväällä uudistetussa sidosryhmäsunnitelmassa olemme linjanneet viestintää sidosryhmille (ks. luku 3).

Ulkoisille sidosryhmille suunnattu Aito-lehti ilmestyy sekä painettuna että verkkolehtenä neljä kertaa vuodessa. Lehdessä kerromme merkityksestämme alueelle ajankohtaisten asioiden kautta. Kerromme sidosryhmiä kiinnostavista asioista ja vaikuttamismahdollisuuksista, kuten osallistumisesta sisäiseen auditointiin, myös Oamkin uutiskirjeessä, joka ilmestyy yhdeksän kertaa vuodessa. Ammatillisen opettajakorkeakoululla on oma uutiskirje, ja se ilmestyy noin neljä kertaa vuodessa. Englanninkielisiä uutiskirjeitä teemme lähinnä koulutusten hakuaikoina, ja ne suunnataan mahdollisille opiskelijoille.

Julkaisemme vuosittain nettisivuillamme sähköisen Aluevastuuraportin, jossa kerromme edellisen vuoden tuloksista ja toiminnastamme alueella. Aluevastuuraportin tekemiseen osallistuu myös opiskelijoita ja sidosryhmien edustajia. Vuonna 2016 julkaisimme Oamkin 25-vuotishistoriikin, ja tämänkin sisällön tuotannossa oli mukana sekä opiskelijoita että sidosryhmien edustajia.

Arviointi laatupolitiikasta viestimisestä eri toimijoiden tiedontarpeiden kannalta

Viestinnässä käytettäviä kanavia on monipuolistettu ja niitä käytetään organisaatiossa luontevasti. Rooleista ja vastuista viestimisen on oltava aktiivista, jotta jokainen ymmärtää oman roolinsa ja toimintansa merkityksen osana kokonaisuutta. Tätä työtä on tehty erityisesti keväällä 2017 ja sitä jatketaan syksyllä.

Kehittämiskohteena toiminnassamme on esittää opiskelijoiden vaikuttamiskanavat entistä selvemmin. Olemme tuoneet näitä esille info-tv-nostojen lisäksi muun muassa opiskelijakyselyn yhteydessä tehtävillä laatukiertueilla. Tätä työtä jatkamme syksyllä.

Järjestämme säännöllisesti OSAKOn hallituksen kanssa tapaamisia, joissa pohditaan miten ja mistä asioista opiskelijoille viestitään ja suunnitellaan niihin liittyviä toimenpiteitä. Opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksista on kerrottu esimerkiksi Osakolainen-lehdessä ja vuosittain ilmestyvässä Uuden opiskelijan oppaassa.

Julkisilla www-sivuilla ja Oivassa on opiskelijoille tietoa siitä, mitä laatujärjestelmä heidän näkökulmastaan tarkoittaa. Viestintäkanavia hyödynnetään jatkossakin monipuolisesti, jotta tavoitamme opiskelijat mahdollisimman kattavasti.

Ulkoisille sidosryhmille suunnattavaa viestintää on yhtenäistetty, ja siihen on laadittu ohjeistus. Sidosryhmien vaikuttamiskanavista on syytä viestiä systemaattisesti sekä sidosryhmien edustajille että organisaation sisällä. Tällä hetkellä kaikilla kiinnostuneilla ulkoisten sidosryhmien edustajilla ei välttämättä ole selkeää käsitystä, millä tavalla Oamkin toimintaan voi vaikuttaa, vaikka intoa osallistua yhteiseen kehittämistyöhön löytyy.

d. Laatu­politiikan kyt­kentä korkeakoulun kokonaisstrategiaan

Kuvaus laatu­politiikan kyt­keytymisestä korkeakoulun kokonaisstrategiaan

Oamkin strateginen kehittäminen perustuu vuosien 2017–2020 strategiaan. Myös laatu­politiikka on määritelty strategian pohjalta. Laatu­politiikan mukaan laatu­järjestelmä tukee strategiassa asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä tuottamalla tietoa, jonka avulla toimintaa voidaan kehittää. Strategiassa määritellyt arvot näkyvät keskeisesti laatu­politiikan toteutuksessa.

Käytännössä kyt­kentä laatu­politiikkaan tapahtuu vuosittaisessa toiminta- ja taloussuunnitelmassa, jossa määritellään toimintakauden konkreettiset tavoitteet. Strategian seuranta puolestaan tehdään vuosittain osana TTS:n toimeenpanon seurantaa, ja sitä arvioidaan syksyisin johdon laatu­katsauksessa. Tilinpäätöksen toimintakertomuksessa kuvataan tilikauden olennaiset tapahtumat.

Arviointi laatu­politiikan kyt­keytymisestä korkeakoulun kokonaisstrategiaan

Laatu­politiikan strategiakytkentä on onnistunut hyvin: strategia antaa suunnan ja tavoitteita viedään konkreettisesti eteenpäin TTS:n kautta. Laatu­järjestelmä tuottaa tietoa, jota hyödynnämme työssämme ja toiminnan kehittämisessä. Se kuvaa roolit, vastuut ja yhteiset tavat toimia. Laatu­politiikan mukainen toiminta tukee strategisten tavoitteiden toteutumista ja monialaisten painoalojen kehittämistä.

Erityisen vahvana pidämme laatu­politiikan kyt­kentää strategiaan arvojen kautta. Esimerkiksi yhteisöllisyys konkretisoituu yhdessä tekemisen ja yhteisten toimintatapojen, ohjeiden ja sääntöjen kautta. Rakenteiden ja toimintatapojen uudistaminen edellyttää yhteistyötä ulkoisten sidosryhmien kanssa: hyviä esimerkkejä ovat Linnanmaalle suunniteltava yhteiskampus, Oulun Innovaatioallianssi -yhteistyö, pohjoisten korkeakoulujen kehittyvä koulutuspolkuyhteistyö sekä yksittäisten korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa toteutettava yhteistyö, esimerkiksi Oulun yliopiston, OSAOn ja Savonian kanssa.

Kehittymishalukkuus näkyy henkilöstön ja opiskelijoiden asiantuntijuuden ja osaamisen arvostamisena. Sisäisissä auditoinneissa olemme todentaneet, että henkilöstö on erittäin kehittämismyönteistä ja ulkoisten sidosryhmien edustajat osallistuvat mielellään toiminnan kehittämiseen. Opiskelijakyselyn mukaan opiskelijat suhtautuvat opintoihinsa varsin positiivisesti. Työelämäkumppanuus on todettu toimivaksi, ja sitä on edelleen systematisoitu erityisesti viimeisen lukuvuoden aikana sidosryhmäsuunnitelman, -palautejärjestelmän ja -viestinnän avulla. Tuloksellisuutta seuraamme kaikilla tasoilla tunnuslukujen avulla. Kaikessa toiminnassa huomioimme kustannustehokkuuden.

Yhteenveto kohde 1. Korkeakoulun laatu­politiikka

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Laatu­järjestelmä on avoimesti esillä henkilöstöintra Heimossa. Julkisilla www-sivuilla on kuvattu opiskelijoille ja ulkoisille sidosryhmille keskeiset asiat laadunhallinnasta.	Henkilöstö ymmärtää oman roolinsa merkityksen osana kokonaisuutta.
Vastuut on kuvattu selkeästi henkilöstöintra Heimossa.	Tietoa opiskelijoiden vaikuttamiskanavista jaetaan näkyvästi ja monikanavaisesti.
Laatukoordinaattoritoiminta on vakiintunutta ja kattaa koulutusosastot, palveluyksiköt ja opiskelijakunnan.	Ulkoiset sidosryhmät tuntevat vaikuttamiskanavansa ja käyttävät niitä tarkoituksenmukaisesti.

2. LAATUJÄRJESTELMÄN KYTKEYTYMINEN STRATEGISEEN JOHTAMISEEN

Sari Ahvenlampi, Anne-Maria Haapala, Marianne Isola, Marja Sarajärvi

a. Laatu järjestelmän tuottama tieto ja sen hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

Kuvaus, mitä tietoa laatu järjestelmä tuottaa strategisen johtamisen ja toiminnan-ohjauksen tarpeisiin. Millaisia menettelytapoja on järjestelmän tuottaman tiedon hyödyntämiseksi ja viestimiseksi?

Hyödynnämme laatu järjestelmän tuottamaa määrällistä ja laadullista tietoa johtamisessa ja päätöksenteossa sekä koulutusosastojen ja palveluyksiköiden toiminnassa. Määrällistä tietoa tuetaan raportointityökalun (Power BI) avulla ja laadullista tietoa pääsääntöisesti erilaisten palautteiden, kyselyjen, itsearviointien ja sisäisten auditointien välityksellä.

Seuraamme reaaliaikaisesti muun muassa rahoitusmittareita, kuten opintopistekertymiä. Raportit ovat saatavilla koulutusaloittain, koulutusosastoittain ja tutkinto-ohjelmittain. Käyttöä on laajennettu alkuvuonna 2017, ja katseluoikeuksia on kohdennettu henkilöstöryhmien tarpeiden mukaisesti. Esimerkiksi ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyn (AVOP) vuoden 2016 tuloksista on laadittu yhteenveto koulutusaloittain. Opiskelijoiden opintojen eteneminen on esitetty kootusti Heimossa kohdassa Tilastot ja tunnusluvut. Tunnuslukuja on kerätty pitkään, ja seuranta on kehitetty jatkuvasti tarpeiden mukaan. Rahoitusindikaattorien ajantasaisella seurannalla pyritään tuloksellisuuden parantamiseen.

Palveluiden toimivuudesta, koulutuksesta, työhyvinvoinnista ja osaamistarpeista on kerätty tietoa kyselyjen avulla. Itsearviointien ja sisäisten auditointien kautta olemme saaneet tietoa esimerkiksi tutkinto-ohjelmien suunnittelu-, toteutus- ja arviointimenettelyistä.

Vuosittain toteutettavien opiskelijakyselyjen avulla saamme tietoa palveluiden toimivuudesta ja koulutuksen kehittämistarpeista. Kyselyyn on vastannut vuosittain 2400–2600 opiskelijaa. Vuoden 2016 palvelukyselyn tuloksia hyödynnettiin palveluyksiköissä sekä muun muassa tasa-arvosuunnitelman laatimisessa ja kestävä kehityksen toimia suunniteltaessa. Vuonna 2017 kysely keskittyi koulutukseen, ja sen tuloksia hyödynnettiin kaikissa tutkinto-ohjelmissa. Opiskelijakyselyn vaikuttavuudesta keräämme tietoa vuorovuosin tutkintovastaavilta ja palveluyksiköiden johdolta.

Kehittämistoimista kerromme opiskelijoille ja henkilöstölle. Viime vuosina olemme järjestäneet useita info-tv-kampanjoita, joissa on kerrottu konkreettisista kyselyn perusteella tehdyistä toimenpiteistä. Opiskelijakyselyn tulokset käsitellään johtoryhmässä, ja tulosten hyödyntämistä arvioidaan johdon laatu katsauksessa.

Henkilöstön työtyytyväisyyden ja koko Oamkin toiminnan edistämiseksi keräämme henkilöstöltä tietoa säännöllisillä henkilöstökyselyillä, joiden tuloksia analysoimme esimerkiksi koulutusosasto-kohtaisissa kokouksissa. Kehittämiskohteet sovimme yhdessä, ja niiden vaikuttavuutta seuraamme seurantakyselyllä.

Vuoden 2016 henkilöstökyselyn tulosten perusteella sovittujen kehittämiskohteiden seuranta aloitetaan syyskuussa 2017. Kahdeksaa keskeistä kehittämiskohdetta seurataan kuukausittain tehtävällä viremittauksella. Esimiehet perehdytetään järjestelmän käyttöön ennen seurantakyselyjen aloittamista. Samalla sovitaan, miten tuloksia koulutusosastoilla ja palveluyksiköissä käsitellään. Näin pääsemme seuraamaan, miten kehittämiskohteet ovat edenneet ja pystymme tarvittaessa tekemään korjaavia toimenpiteitä.

Koko Oamkin tasolla henkilöstökyselyssä kehittämiskohteiksi nousivat tiedonkulku, osallistaminen ja työuran aikainen perehdyttäminen. Kehittämiskohteet ovat yhtenäisiä sisäisissä arvioinnissa esiin tulleiden kanssa, ja näitä asioita olemme kehittäneet erityisesti 2016–2017 (ks. tarkemmin luku 2c). Henkilöstöpalautejärjestelmää arvioimme osana johdon laatukatsausta.

Itsearviointit ja sisäiset auditoinnit ovat tuottaneet tietoa laatujärjestelmän kehittämiskohteista vuonna 2015 ja tutkinto-ohjelmien kehittämiskohteista vuonna 2016. Sisäisten auditointien avulla arvioidaan esimerkiksi koulutusosastojen laadunhallintaa sekä kehitetään laatujärjestelmää. Keskeiset kehittämisasiat olemme koonneet, aikatauluttaneet ja vastuuttaneet kehittämiskohde-talukoon. Kehittämiskohteet on hyväksytty johtoryhmässä, ja niiden toteutumista seurataan osana johdon laatukatsausta.

Laatujärjestelmän tuottamasta tiedosta viestimme introissa muun muassa ajankohtaistiedotteil-la, minkä lisäksi teemme intran etusivuille nostoja ajankohtaisista asioista. Olemme kertoneet esimerkiksi siitä, miten tunnusluvut muodostuvat ja mitä ne konkreettisesti tarkoittavat. Viestin-nässä hyödynnämme myös sosiaalista mediaa ja keskustelemme asioista yhteisesti kokouksissa, työryhmissä ja eri tilaisuuksissa.

Arviointi, miten hyvin laatujärjestelmä ja sen tuottama tieto palvelevat strategisen johtamisen ja toiminnanohjauksen tarpeita. Arviointi järjestelmän tuottaman tiedon merkittäväydestä toiminnan laadun kokonaisarvioinnissa

Laatujärjestelmän tuottaman tiedon avulla saamme kokonaiskuvan toiminnastamme. Tiedon seu-ranta on osa johtoryhmän työskentelyä ja johdon jokapäiväistä kehittämistyötä. Oamkin laatujär-jestelmä tuottaa riittävästi tietoa johtamisen ja toiminnanohjauksen tarpeisiin, ja tietoa hyödynn-tään strategisessa johtamisessa.

Laatujärjestelmän tuottamia mittaritietoja sekä kyselyjen ja arviointien tietoja vertaamme asetet-tuihin tavoitteisiin, ja niistä keskustellaan johtoryhmässä, ktki-johtajien tapaamisissa ja muissa johdon työtapaisissa sekä kehittämispäivillä, joita järjestetään tarpeen mukaan lukukausittain.

Laatujärjestelmän tuottaman tiedon hyödyntämisen seurannan tunnistimme Oamkissa kehittämis-kohteeksi, kun yksiköiden erilliset johdonkatselmukset lopetettiin vuonna 2012. Vuonna 2016 koko-simme seurantatiedot ensimmäistä kertaa yhtenäiseen sisäiseen arviointiraporttiin, Johdon laatukat-saukseen. Arviointiraportti tullaan kokoamaan ja käsittelemään jatkossa vuosittain. On todettu, että arviointiraportti palvelee Oamkia hyvin kootessaan seurantatiedon selkeäksi kokonaisuudeksi.

Huolimatta aktiivisesta ajankohtaistiedottamisesta, tieto ei aina saavuta koko kohderyhmää. Olemme tunnistaneet tiedonkulun kehittämiskohteeksi muun muassa sisäisten auditointien 2016 ja 2017 perusteella. Tämän mukaisesti viestintäkanavia, vuorovaikutusta ja sosiaalisen median kanavien käyttöä on lisätty lukuvuonna 2016–2017.

Tiedonkeruuta ja laatujärjestelmän tuottamaa tietosisältöä kehitetään jatkuvasti (ks. luku 3), jotta saamme käyttöömmemme ja seurantaamme korkeakoulun kehittämisen kannalta kulloinkin olennaiset tiedot. Tämä luo pohjaa Oamkin monipuoliseen kehittämiseen.

b. Laatujärjestelmän toimivuus organisaation eri tasoilla

Kuvaus, miten laatujärjestelmää käytetään johtamisessa organisaation eri tasoilla

Hyödynnämme laatujärjestelmää johtamisessa organisaation kaikilla tasoilla. Johdolle laatujärjes-telmä näkyy selkeimmin sen tuottaman tiedon kautta, kuten tunnuslukuina, kyselyjen tuloksina sekä itsearviointien ja auditointien avulla.

Johto seuraa säännöllisesti tavoitteisiin pääsemistä ja kehittää toimintaa. Laatujärjestelmän tuottamaa tietoa hyödynnetään esimerkiksi resurssien kohdentamisessa. Toiminta- ja taloussuunnitelman lähtökohtana ovat Oamkin strategia sekä OKM:n kanssa tehty sopimus. Keskeisimmät TTS:ssa asetetut tavoitteet muodostuvat rahoitusmittareista, joiden toteutumista seurataan kuukausittain. OKM seuraa sopimukseen sisältyvien suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumista määrävällein raportointien ja vierailujen avulla.

Tunnuslukujen perusteella on yhdeksi kehittämiskohteeksi otettu julkaisujen määrän nostaminen. Olemme lisänneet henkilöstön tietoisuutta julkaisuista muun muassa vierailujen, info-tv-nostojen, tiedotteiden ja Viestinnän klinikka -tapahtumien kautta. Syksyllä 2017 järjestetään Kysy julkaisemisesta -kohtaamisia kampusten taukotiloissa. Blogikirjoituksia varten on luotu ePookiin uusi asiantuntijablogi, jonne kootaan muista blogeista mielenkiintoisia, julkaisukriteerit täyttäviä kirjoituksia.

Koulutusosastoilla on määritelty toimet, joilla tuloksellisuutta parannetaan. Esimerkiksi Luonnonvara-alan koulutusosastolla henkilöstöä on osallistettu tuloksellisuuden parantamiseen jakamalla heidät 2–4 hengen tiimeihin, joille annettiin pohdittavaksi yksi tunnusluku erityisosaamisen ja kiinnostuksen mukaan. Seuraavassa kokouksessa tiimit esittelivät ideat, niistä keskusteltiin ja kehitettiin edelleen. Toimenpiteet arvioitiin, ja niistä vaikuttavimmat valittiin toteutettaviksi.

Kulttuurin koulutusosastolla kehittämiskohteena henkilöstökyselyn 2016 pohjalta ovat omaan osaamiseen ja työn jatkuvaan kehittämiseen panostaminen sekä perehdytys tiimiopettajuuteen. Oman osaamisen kehittäminen ja työn jatkuva kehittäminen on huomioitu työaikasuunnittelussa. Työnkiertoa toteutetaan osaston sisällä, ja vahva hanketoiminta mahdollistaa kehittämistehtävät. Tavoitteena on toteuttaa työn vaihtoa sidosryhmien kanssa. Osastokokouksessa maaliskuussa esiteltiin onnistuneita tiimiopettajuuden esimerkkejä jokaisesta koulutusosaston tutkinto-ohjelmasta ja Oamk LABsista sekä suunniteltiin alustavasti pienryhmissä syksyn 2017 opintojaksojen toteutuksia. Lukuvuoden 2017–2018 työaikasuunnittelua on tehty esimieslähtöisesti tiimiopettajuuden näkökulmasta. Kehittäminen jatkuu syksyllä: opettajia muun muassa perehdytetään elokuussa digitaalisten työkalujen käyttöön Moodlerooms-työpajoissa.

Arviointi järjestelmän toimivuudesta, vaikuttavuudesta ja kuormittavuudesta johtamisen kannalta organisaation eri tasoilla ja yksiköissä

Laatujärjestelmä kattaa kaiken toimintamme ja kytkeytyy strategiaamme, vastaa tarpeita ja palvelee toimintaa hyvin. Ohjeet, säännöt, toimintamallit ja vastuukuvaukset tukevat yhteisiä tavoitteitamme ja ovat hyvin näkyvillä. Suunnittele-toteuta-arvioi-kehitä-malli toimii tukena niin opiskelijoille kuin henkilökunnallekin.

Vuoden 2015 itsearvioinnissa arvioitiin, miten laatujärjestelmä palvelee koulutusosastojen tarpeita sekä mitkä ovat sen vahvuudet ja kehittämiskohteet. Tuolloin vahvistui, että laatujärjestelmässä oli useiden organisaatiomuutosten vuoksi vanhentunutta tietoa. Tunnuksien seuranta ja säännöllinen arviointitoiminta, kuten sisäiset auditoinnit koettiin vahvuuksiksi. Kehittämiskohteeksi nostettiin esimerkiksi dokumentaatio ja Heimon kehittäminen. Samat asiat nousivat esille myös itsearvioinnissa 2016. Olemme kehittäneet Heimoa ja siellä näkyvää laatujärjestelmää sekä dokumentaatiota aiempaa selkeämmäksi, jotta se palvelisi oamkilaisia joka tasolla.

Aiemmin erillistä laatudokumentaatiota oli melko paljon, esimerkiksi toimintasuunnitelmia ja -kertomuksia, raportointeja ja koonteja. Kokonaisuutta on yhtenäistetty, ja se on systemaattisempi kuin aiemmin. Laadimme raportteja vähemmän ja ne ovat informatiivisempia ja selkeämpiä kuin ennen. Tämä on kokonaisuutena vähentänyt kuormittavuutta, karsinut päällekkäisyyksiä ja selkeyttänyt toimintaa.

Esimerkiksi Luonnonvara-alan koulutusosastolla laatujärjestelmä nähdään nykyisellään hyvänä: kokonaiskuva aukeaa aiempaa paremmin ja tunnuslukujen seuranta koetaan toimivaksi. Asiat löytyvät helposti, mikä osaltaan vähentää kuormittavuutta. Toiminnassa on kuitenkin edelleen kehitettävää, esimerkiksi hanketietojen kirjaamisessa.

Opiskelijapalvelujen laadunhallinta on nykyään helpompaa, kun henkilöstö sijoittuu samaan palveluyksikköön hajautetun organisaation sijasta. Keskittämisen seurauksena toimintatapoja on pystytty selkeyttämään ja yksinkertaistamaan. Tuloksia on saavutettu esimerkiksi todistusten hallinnassa ja varahenkilöjärjestelmän ylläpidossa.

c. Korkeakoulun laatukulttuuri

Kuvaus Oamkin laatukulttuurista. Millaisten konkreettisten keinojen avulla Oamk edistää laatukulttuurin syntymistä ja kehittymistä?

Olemme Oamkissa määritelleet laatukulttuurin seuraavasti:

Parasta laatua yhdessä

Oamkissa laatukulttuuri tarkoittaa yhteisiä arvoja, henkilöstön ja opiskelijoiden osaamisen, asiantuntijuuden ja työtapojen jatkuvaa kehittämistä ja niiden kehittämisen tukemista. Selkeät ja yhteiset toimintaperiaatteet sujuvoittavat työtä ja opiskelua sekä varmistavat, että henkilökuntaa ja opiskelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti. Työskentelemme yhdessä ja jaamme hyviä käytänteitä. Sitoutumista tuetaan vuorovaikutteisen viestinnän avulla.

Haluamme edistää tasavertaista työskentely- ja opiskelukulttuuria sekä yhteisöllistä ilmapiiriä. Oamkissa on julkaistu hyvän käytöksen pelisäännöt ”Oamk – mukava tulla, hyvä olla”. Työryhmän valmistelemat pelisäännöt on tarkoitettu kaikille oamkilaisille. Olemme tehneet myös muita yhteisöllisyyttä korostavia toimenpiteitä, esimerkkinä siirtyminen tiimiohjaajuuksiin vuonna 2017.



Kuva 2. Yhteiskampuksen pop up -workshop Kotkantien kampukselta.

Yhteisöllinen toimintatapamme konkretisoituu henkilöstön ja opiskelijoiden yhteisenä suunnitteluna. Hyvänä esimerkkinä toimii Linnanmaan kampukselle sijoittuvien toimitilojen suunnittelu (kuva 2). Olemme pääsuunnittelijan johdolla järjestäneet tulevista työ- ja oppimisympäristöistä kyselyn henkilöstölle ja opiskelijoille sekä avoimia pop up -workshopeja, joissa henkilöstö ja opiskelijat ovat saaneet kommentoida tulevien tilojen luonnoksia. Kyselyjen ja tilaisuuksien tuloksia hyödynnetään hankesuunnittelutyössä. Tiedon jakamiseksi on laadittu omat www-sivut, jonne dokumentoidaan kattavasti suunnitteluun liittyvää materiaalia, kuten kyselyjen tuloksia, tietoa työryhmistä ja tiedotteita.

Laatukulttuurin kehittymistä tuemme monipuolisella viestinnällä. Heimossa sisältövastuut on jaettu: Heimolla on päätoimittaja, ja jokaisella sivulla on oma vastuhenkilö. Uusittu Heimo on otettu käyttöön maaliskuussa 2017, ja tarkoituksenmukaisen käytön varmistamiseksi on kampuksilla järjestetty käyttökoulutuksia. Käyttöäön aikana on kerätty palautetta, jonka pohjalta järjestelmää on edelleen kehitetty. Hyvistä kehittämisideoista on palkittu. Julkiset www-sivut sekä intranetit on keskeisiltä osin käännetty englanniksi, jotta vieraskieliset opiskelijat ja henkilökunnan edustajat voivat mahdollisimman laajasti olla mukana kehittämisessä.

Keväällä 2017 valmistui kolme lyhyttä humoristista videota, joissa kerrotaan henkilökunnan, opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien vaikuttamismahdollisuuksista Oamkin toiminnan kehittämiseen. Videoita käytetään opiskelijoiden perehdyttämisessä sekä koulutuksissa ja muissa tilaisuuksissa.

Järjestimme keväällä 2017 toista kertaa koko Oamkin yhteisen kansainvälisen vaihtoviikon (International Teacher and Staff Exchange Week), johon osallistui tänä vuonna opettajien lisäksi myös muuta henkilökuntaa, yhteensä 146 henkilöä. Tarjosimme viikolle myös laadunhallintaan liittyvän ohjelman, ja "Quality Assurance Trackiin" osallistui seitsemän henkilöä. Yhteisten keskustelujen, työpajojen ja hyvien käytäntöjen vertailun avulla kehitimme omaa laadunhallintaamme. Kyselyn perusteella ITSEW-viikko onnistui hyvin.



Honestly, you can be proud about your organization. This week should be considered as the perfect example of how staff exchange week should be. Thank you very much for your effort. As you said, "Stay for a week, remember for a lifetime", it's absolutely true ;-)
(Participant)

The planning was excellent and precise, I was very impressed with how well planned the entire week was and could tell how much time, effort and money went into making us feel welcome and involved which kept the week busy and fun. (Participant)

Jokainen oamkilainen on tärkeä viestijä omalla vastualueellaan. Järjestimme kampuksilla huhtikuussa 2017 Viestinnän klinikoita, joissa opastimme oamkilaisia esimerkiksi sosiaalisen median hyödyntämisessä, www-sivujen ja introjen päivittämisessä sekä blogien kirjoittamisessa. Palaute klinikoiden järjestämisestä on ollut erittäin positiivista ja niitä jatketaan syksyllä.

Oamkissa on myös ulkomaisia ja suomalaisia brändilähettiläitä, opiskelijoita, jotka osallistuvat muun muassa messuille ja eri opiskelijarekrytointitilaisuuksiin sekä vierailevat lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa kertoen Oamkissa opiskelusta.

Yhdessä työskentelemällä hyödynnämme monipuolisesti osaamistamme ja saamme aikaan paremman lopputuloksen. Teemme tutkinto-ohjelmatiimeissä arvokasta valmistelutyötä opiskelijoiden, henkilökunnan ja ulkoisten sidosryhmien yhteistyönä. Tutkinto-ohjelmatiimien toiminnan

näemme sekä vahvuutena että kehittämiskohteena: osa tiimeistä toimii hyvin, kun taas toisaalla opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien mukaan saaminen on todettu haasteelliseksi. Toimintamallia tullaan lukuvuonna 2017–2018 kehittämään yhdessä tutkintovastaavien kanssa, jotta saamme tutkinto-ohjelmien toimintaa yhtenäisemmäksi.

Toiminnan kehittämiseen liittyvistä asioista keskustelemme myös yhteisissä tilaisuuksissa, työryhmissä sekä Heimon ja Oivan kautta. Oamkin henkilöstön ja opiskelijoiden kokemaa laatukulttuuria kuvaavat hyvin myös Oamkin arvot kehittymishalukkuus ja yhteisöllisyys. Lähityöyhteisöt koetaan henkilöstökyselyn 2016 mukaan omaa työtä tukeviksi ja positiivisiksi.



"Oamkissa on paljon hyvää ja moni asia toimii hyvin. Aamulla on kiva tulla töihin ja tekeminen on mielekästä."

"Työyhteisössä tehdään aitoa yhteistyötä ja työntekijät osallistetaan kehittämään työtä ja työssä kehittymistä."

Toki kehittämistäkin löytyy. Samassa kyselyssä nousivat haasteina esille uusien pedagogisten toimintamallien käyttöönotto, tiedonkulku ja henkilöstön perehdyttäminen erityisesti uusien järjestelmien käyttöön. Nämä kehittämiskohteet ovat entuudestaan tuttuja myös sisäisten auditointien pohjalta, ja ne olemme huomioineet koulutusosastojen laatimissa toimenpidesuunnitelmissa ja sisäisen auditoinnin kehittämiskohteissa.



"Uusien pedagogisten toimintamallien käyttöönotossa ja tiimityöskentelyn oppimisessa sekä työelämäyhteistyössä".

"Tiedonkulku, henkilökunnan kouluttaminen uusiin tietojärjestelmiin ja verkko-opetuksen työkaluihin liittyen, yhteistyö eri koulutusalojen välillä, mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun/ aikataulutukseen."

Opiskelijakyselyssä 2017 pyysimme kuvailemaan asioita, jotka ovat erityisen onnistuneita. Moni opiskelija nosti oma-aloitteisesti esille oman ryhmänsä kannustavan ilmapiirin ja hyvän luokkahengen.



"Luokassamme on ollut hyvä ryhmähenki ja toisten auttamisen halu, jota myös henkilökunta on edistänyt."

"Vertaistuki opiskelutovereiden kanssa toimii hyvin, viestintä on aktiivista keskenämme."

Opiskelijakunnan edustajat ovat olleet keskeisissä työryhmissä, kuten johtoryhmässä sekä laatukoordinaattoreissa ammattikorkeakoulun alkuvaiheista lähtien. Opiskelijat valitsevat keskuudestaan myös yhden jäsenen Oamkin hallitukseen. Kampuskohtaiset, sekä opiskelijoille että henkilökunnalle suunnatut laatukiertueet eri teemoista ovat meillä vakiintunutta toimintaa. OSAKOn edustajat tapaavat Oamkin johtoa säännöllisesti.

Laatujärjestelmän tutuksi tekemisessä käytämme Onnistuja-teemaa. Tarkoituksena on tuoda esille, että jokaisen työllä on merkitystä. Onnistumisen osatekijöiden kautta olemme tuoneet tutuksi muun muassa jatkuvan kehittämisen sykliä: henkilöstö on kertonut, mitä se konkreettisesti heidän työssään tarkoittaa. Heidän tarinoitaan on esitelty Heimossa ja info-tv:ssä. Hyvästä työstä on pal-

kittu, esimerkiksi opiskelijat, jotka ovat suorittaneet vähintään 55 opintopistettä lukuvuoden aikana, ovat saaneet rehtorin kiitosviestin ja haalarimerkin. Toiminnan kehittämiseen osallistuminen on huomioitu, esimerkiksi Oamkin Prinsessa ja villijoutsenet -satuoopperaan kutsuttiin muun muassa Heimon kehittämiseen, ITSEW-viikkoon ja sisäiseen auditointiin osallistuneet. Myös säästöideoista on palkittu henkilöstöä pienimuotoisilla palkinnoilla. Laatukoulutuksiin osallistujat ovat puolestaan saaneet mukaansa tuoreen Onnistujan leivän.

Arviointi laatukulttuurista ja sen kehitysvaiheesta Oamkissa sekä laatutyön vastuun- ja onnistuneisuudesta ja eri toimijoiden sitoutumisesta laatutyöhön

Laatukulttuuri tarkoittaa Oamkissa yhteisiä toimintatapoja ja yhdessä tekemistä. On tarpeellista käydä jatkuvaa keskustelua yhteisestä kulttuurista ja alakohtaisista omaleimaisista työskentelytavoista. Oamkissa on olemassa käytänteitä, jotka tukevat laatukulttuurin kehittymistä, kuten henkilöstölle ja opiskelijoille avoimet yhteiset pop up -workshopit, joita järjestetään eri teemoista.

Sisäisessä auditoinnissa 2016 nousi esille erityisesti viestinnän ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä henkilöstön ja opiskelijoiden osallistaminen. Myös johtamisjärjestelmän tunnettuudessa ja strategian jalkauttamisessa on tunnistettu kehittämistarpeita. Näihin kehittämiskohteisiin olemme kiinnittäneet erityistä huomiota vuosina 2016 ja 2017.

Opiskelijat ja alumnit ovat esimerkiksi olleet mukana ideoimassa kahdella kampuksella samaan aikaan järjestettyä Avoimet ovet -tilaisuutta, jossa yliopiston Abi-päiville osallistuneet ovat voineet tutustua Oamkin opintotarjontaan ja tki-toimintaan. Lisäksi Avoimiin oviin kutsuttiin oululaisia, ja heille järjestettiin bussikyyti keskustasta kampuksille. Yhteiset avajaiset suunnitellaan opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien yhteistyönä. Avajaisiin rakennettavassa Oamk-kylässä opiskelijoille palveluja tarjoavat tahot saavat mahdollisuuden esitellä toimintaansa.

Avoimien ovien, avajaisten sekä yhteisten valmistajaisten suunnittelu ja toteutus ovat lisänneet yhteisöllisyyttä ja edistäneet vuorovaikutusta sekä parantaneet tiedonkulkua. Yhtenäisiä toimintatapoja ja yhteistyön kehittämistä Oamkin sisällä on kuitenkin edelleen syytä kehittää. Alojen välisen yhteistyön onnistuminen on avaintekijä monialaisen oamkilaisen laatukulttuurin kehittämisessä. Hyvät edellytykset tähän on olemassa, sillä sisäisissä auditoinneissa on todennettu, että henkilöstön kehittämismyönteisyys on vahvaa ja opiskelijat suhtautuvat opintoihinsa pääsääntöisesti positiivisesti ja antavat palautetta aktiivisesti.



Kuva 3. Joukon viikolla vararehtori Jyrki Laitinen osallistui pintavesiekologian laboratoriotunnille.

Laatukulttuurin kehittämiseen osallistuvat sekä henkilöstö että opiskelijat. Yhteistyö on muutoinkin mutkatonta. Oamkilaisten tasa-arvosta sekä johdon ja opiskelijakunnan yhteishengestä kertoo vuosittain järjestettävä Joukon viikko. Viikon aikana ylimmän johdon edustajat osallistuvat opintoihin ja muihin tapahtumiin opiskelijoiden mukana (kuva 3).

Laatukulttuuri nousi esille myös Kun koulu loppuu -tutkimuksessa (2017), johon vastasivat sekä yläkoululaiset että lukiolaiset. Sen mukaan Oamkin vetovoimaa nostaa tällä hetkellä eniten mielikuva Oamkin erinomaisesta ilmapiiristä, joka oli toiseksi paras Suomen ammattikorkeakouluista.

Vastuunjaon läpinäkyvyys nousi itsearvioinnissa 2015 ja sisäisessä auditoinnissa 2016 kehittämiskohteeksi, joten vastuiden kuvaamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Laadunhallinnan vastuunjako on tällä hetkellä selkeä, ja muutoinkin vastuut ovat nyt kattavasti ja selkeästi määritelty Heimoon. Koulutusosastojen ja palveluyksikköjen laatukoordinaattorien pitkäjänteinen työ on tunnustettu hyväksi käytänteeksi.

Yhteenveto kohde 2. Laatujärjestelmän kytkeytyminen strategiseen johtamiseen

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Laatujärjestelmä tuottaa kattavasti tietoa johtamisen tueksi.	Laatujärjestelmän tuottamaa tietosisältöä on kehitettävä jatkuvasti tarkoituksenmukaisuuden varmistamiseksi.
Laatujärjestelmää voidaan hyödyntää omaan opiskeluun tai työnteekoon.	Kehittämistoimenpiteiden seuranta ja vaikuttavuutta on terävöitettävä.
Vuorovaikutusta on kehitetty aktiivisesti.	Laatukulttuuria on kehitettävä edelleen osallistamalla ja hyödyntämällä oamkilaisten asiantuntijuutta.

3. LAATUJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Sari Ahvenlampi, Marianne Isola, Marja Sarajärvi

a. Laatujärjestelmän kehittämismenettelyt

Kuvaus laatujärjestelmän arvioinnista ja kehittämisestä

Laatujärjestelmämme kehittämismenettelyitä ovat sisäiset auditoinnit, itsearvioinnit ja johdon laatukatsaus. Jatkuvaa arviointia ja kehittämistä teemme laatukoordinaattori-verkostossa. Henkilöstö, opiskelijat ja ulkoisten sidosryhmien edustajat vaikuttavat laatujärjestelmän kehittämiseen sisäisen arviointitoiminnan kautta, antamalla palautetta sekä osallistumalla tutkinto-ohjelmamiin ja muiden työryhmien toimintaan.

Laatujärjestelmän eri osioita arvioimme säännöllisesti sisäisten auditointien avulla. Sisäiset auditoinnit ovat Oamkissa vertaisarviointia, ja niitä on järjestetty tähän mennessä viisi kertaa. Sisäisiin auditointeihin osallistuu henkilöstöä, opiskelijoita ja ulkoisten sidosryhmien edustajia sekä auditointiryhmien jäsenenä että haastateltavina. Kolmesti sisäistä auditointia on edeltänyt itsearviointi, jota on hyödynnetty vertaisarvioinnin lähtökohtana. Sisäisten auditointien pohjalta olemme tehneet koonnit ja kirjoittaneet julkaisuja muun muassa ePooki-julkaisusarjaan. Koontien perusteella



"...auditointiprosessi on selkeytynyt, tehostunut ja parantunut vuosien varrella. ... Yksi mielenkiintoisimmista asioista auditoinnissa on, että sitä kautta pääsee tutustumaan syvemmälle organisaation toimintaan ja erilaisiin toimintamalleihin eri kampuksilla ja tutkinto-ohjelmissa. Tuo on arvokas tapa löytää kehittämiskohteita ja auttaa organisaatiota uudistumaan."
(Lehtori, auditointi 2017.)

Oamkissa on valittu keskeiset laatujärjestelmän kehittämiskohteet.

Teemme laatujärjestelmästä 3–4 vuoden välein SWOT-analyysin. Alkuvuonna 2016 tekemämme analyysi tuki juuri valmistuneen sisäisen auditoinnin tuloksia. Tämän vuoksi kehittämiskohteet liitettiin samaan kehittämiskohdetaulukkoon sisäisen auditoinnin tulosten kanssa. Taulukon pohjalta laatujärjestelmän kehittämistä jatkettiin eteenpäin, esimerkiksi laatujärjestelmän rakennetta selkeytettiin ja dokumentaatio ajantasaistettiin.

Johdon laatukatsauksessa arvioimme, tuottaako laatujärjestelmä riittävästi tietoa johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen ja miten kuluvan vuoden aikana tehdyt arvioinnit ovat vaikuttaneet toimintaamme ja tukeneet johtamista. Raportissa käsittelemme myös prosesseja ja palautejärjestelmiä. Katsauksen tavoitteena on tehdä Oamkin toimintatapoja näkyväksi, arvioida ja yhtenäistää niitä sekä seurata sovittujen toimenpiteiden etenemistä. Johdon laatukatsauksen perusteella suunnitamme laatujärjestelmän kehittämistoimia. Johdon laatukatsauksen teimme ensimmäisen kerran syksyllä 2016 ja se kootaan jatkossa vuosittain. Katsaus löytyy Heimosta ja Oivasta.

Laatukoordinaattorit-työryhmä on keskeinen kehittäjä- ja arvioijajoukko, joka käy jatkuvaa keskustelua laatujärjestelmän sisällöistä ja tarpeellisista kehittämisasioista. Laatukoordinaattorit-työryhmän toiminta on kuvattu tarkemmin luvussa 1b.

Laatujärjestelmän kehittämistoimenpiteet suunnittelimme aiemmin osana toimintasuunnitelmaa ja arvioimme osana toimintakertomusta. Nykyisin työvälineenä on laadunhallinnan aikajana, joka päivitetään puolivuositain. Sitä varten laatukoordinaattorit arvioivat osana normaalia työtään keskeiset kehittämiskohteet, jotka aikataulutetaan lukukausille. Myös edellisen ulkoisen auditoinnin kehittämissuosituksen on aikataulutettu toimenpiteiksi laadunhallinnan aikajanalle. Aikajanalla näkyy kolmen vuoden sykli, joten kehittämistoimia peilataan sekä menneeseen että tulevaan. Aikajanaa käsitellään ylimmän johdon kanssa puolivuositain. Toiminnan toteutuminen kirjataan vuosittain laadittavaan laatukatsaukseen. Laadunhallinnan aikajana ja laatukatsaus käsitellään laatukoordinaattoriryhmässä.

Palautejärjestelmien kautta saamme tietoa henkilöstölle, opiskelijoille ja ulkoisille sidosryhmille tärkeistä asioista. Palautteen pohjalta suunnitamme kehittämistoimintaamme. Huolehdimme parhaamme mukaan, että palautteenantajat tietävät, miten heidän antamansa palaute on vaikuttanut toimintaamme. Palautteen käsittelystä ja kehittämistoimista viestiminen on tunnistettu kuitenkin meillä kehittämiskohteeksi, ja sitä on parannettu. Esimerkiksi keväällä 2016 ja 2017 opiskelijakyselyn tuloksista ja kehittämistoimenpiteistä viestittiin tiedotteiden lisäksi kampuksilla.

Saamme palautetta myös epävirallisissa yhteyksissä. Opiskelijat esittävät toiveita kurssien sisällöistä, henkilöstö keskustelee yhteisen kahvipöydän ääressä tai ulkoisten sidosryhmien edustajat kertovat työelämän tarpeista. Epävirallinen palaute voi myös johtaa toimenpiteisiin. Dokumentointi tehdään tarpeen mukaan, se on palautteen saajan vastuulla ja voidaan dokumentoida esimerkiksi työryhmämuistioihin. Myös sosiaalisen median kautta tuleviin palautteisiin reagoidaan nopeasti. Nopea reagointi epäviralliseen palautteeseen on osa Oamkin strategiassa mainittua kokeilukulttuuria.

Opiskelijapalautejärjestelmä koostuu vuosittain järjestettävästä opiskelijakyselystä, opintojaksoilta kerättävästä oppimispalautteesta sekä ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselystä (AVOP). Opiskelijakyselyn teemana on vuorovuosin koulutus ja palvelut. Tämä ”Jouko wants to know” -kysely (kuva 4) toteutetaan keväisin Oivan kautta, ja sen tuloksia käsittelevät Oamkin johto, tutkinto-ohjelmat ja palveluyksiköt. Raportit laadimme keskeisistä kehittämiskohteista ja toimenpiteistä. Palautekoonnit ovat introissa kaikkien oamkilaisten hyödynnettävissä. Opintojaksoilta keräämme oppimispalautetta Oivan kautta, ja monesti palautetta annetaan molempiin suuntiin myös tunneilla yhdessä keskustellen. Palautekoonteja käsitellään sekä tutkinto-ohjelmatilaisuuksissa että erillisissä palautetilaisuuksissa.



Kuva 4. Opiskelijakyselyä markkinoidaan kampuksilla eri tavoin.

Oivan oppimispalautte on nostettu vuonna 2016 laadittujen itsearviointien ja vuoden 2017 sisäisen auditoinnin perusteella kehittämiskohteeksi; järjestelmän halutaan vastaavan paremmin tutkinto-ohjelmien tarpeisiin. Päivitämme kysymyksiä, laadimme ohjeet palautteen käsittelystä sekä mietimme yhdessä OSAKOn kanssa keinoja motivoida opiskelijoita vastaamaan nykyistä aktiivisemmin.

Valmistumisvaiheen opiskelijapalauttekyselyn (AVOP) tulokset ovat reaaliaikaisena kaikille nähtävissä Vipusessa. Oamkissa vuoden 2016 vastausprosentti oli 76%. Koska tulokset voi suodattaa tutkintonimiketasolle asti, saamme kyselystä hyvää informaatiota toimintamme kehittämiseen. Seuranta AVOP-kyselyn tulosten hyödyntämisestä ei ole vielä tehty.

Tutkinto-ohjelmissamme toimivat koulutuksen kehittämisen tiimit, joiden jäseninä on niin henkilökuntaa, opiskelijoita kuin ulkoisia sidosryhmiäkin. Tutkinto-ohjelmatiiimit vievät laadunhallinnan ruohonjuuritasolle asti. Tiimejä vetävät tutkintovastaavat, ja ne toimivat Oamkin yhteisen tutkinto-ohjelmatiiimien toimintamallin mukaisesti kokoontuen säännöllisesti ja käsitellen opetussuunnitelmia, keskustellen palautteesta ja ehdottaen toimenpiteitä. Palautteiden perusteella päätetyt toimenpiteet dokumentoidaan muistioihin. Tällä hetkellä osa dokumentaatiosta puuttuu vielä Heimosta ja Oivasta lähinnä järjestelmien uudistumisen vuoksi. Sovimme sisäisen auditoinnin 2017 tulosten käsittelyn yhteydessä, että mallia päivitetään lukuvuoden 2017–2018 aikana yhdessä tutkintovastaavien kanssa ja dokumentointi laitetaan ajan tasalle.

Esimerkiksi Kulttuurin koulutusosastolla opiskelijapalautteen perusteella on tehty toimenpiteitä ja seurattu niiden toteutumista seuraavasti:

Kiinnitetty systemaattisesti huomiota opintojen kuormittavuuteen ja opetussuunnitelmien ajoitusten suunnitteluun	»»	Tilanne on kehittynyt selvästi parempaan suuntaan muutamassa vuodessa.
Pohdittu opintojen kuormittavuutta opintojen integroimisen näkökulmasta	»»	Pieniä edistysaskelia on otettu.
Kiinnitetty paljon huomiota lukujärjestyksen stabiloimiseen	»»	Kehittyy hitaasti.
Panostettu itsenäisen opiskelun tiloihin ja laitteisiin	»»	Näky tuloksissa.
Otettu opetusjärjestelyt ja niistä tiedottaminen kehittämislistalle	»»	Niiden eteen tehdään työtä tälläkin hetkellä. (Tutkintovastaavat maaliskuu 2017.)

Henkilöstöpalautejärjestelmän osa-alueet ovat henkilöstö-, turvallisuus- ja työterveyskyselyt, työryhmät ja arviointitoiminta sekä oman työyhteisön keskustelut ja kokoukset. Palautetta käsittelemme yhteisesti koulutusosasto- ja kampustasolla järjestettävissä tilaisuuksissa. Henkilöstöpalautejärjestelmä nostettiin kehittämiskohteeksi SWOT-analyysin yhteydessä ja sitä on kehitetty erityisesti vuonna 2016.

Laadunhallinnan, kestäväen kehityksen, turvallisuuden ja tietoturvan kanssa työskentelevät henkilöt kokoontuvat ylimmän johdon kanssa puolivuositain arviointipalaveriin, jossa käsitellään järjestelmissä tehtyä kehitystyötä ja suunnitelmia seuraavaksi lukukaudeksi muun muassa laadunhallinnan aikajanan avulla. Arviointipalaverien keskustelut ovat hyödyllisiä järjestelmien kehittämisen kannalta. Myös järjestelmien integroinnista on keskusteltu, erityisesti laatu- ja ympäristöjärjestelmän osalta, mutta toimenpiteistä ei ole vielä päätetty.

Sidosryhmäpalautetta saamme luontevasti koulutus- ja hanketoiminnan yhteydessä sekä yhteisissä tapahtumissa ja tilaisuuksissa. Näiden lisäksi teemme kyselyjä tarpeen mukaan. Sidosryhmäpalautteen systematisointi on nostettu kehittämiskohteeksi laatujärjestelmän SWOT-analyysin yhteydessä, ja siihen on paneuduttu erityisesti lukuvuonna 2016–2017. Sidosryhmille teetimme kyselytutkimuksen kesällä 2017, ja sen toteutti Taloustutkimus. Saimme tietoa yhteistyön toimivuudesta ja korkeakoulun yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta. Kehittämiskohteet määrittelemme syksyllä 2017, ne hyväksytään johtoryhmässä ja seurataan aikanaan johdon laatuksaissa.

Arviointi järjestelmän kyvystä vastata sille asetettuihin tavoitteisiin ja järjestelmän kehittämistyön systemaattisuudesta

Laatujärjestelmän tavoitteena on tukea strategisten tavoitteiden saavuttamista ja tuottaa tietoa johtamiseen sekä koulutuksen ja tki-toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Laatujärjestelmä vastaa mielestämme asetettuihin tavoitteisiin hyvin. Järjestelmää on kehitetty viime vuosina erityisesti tunnuslukujen osalta. Niiden kautta saamme tietoa siitä, mihin suuntaan olemme menossa. Lisäksi järjestelmätasolla on ollut tuntuvia uudistuksia, kun olemme ottaneet käyttöön uusia tietojärjestelmiä. Laatujärjestelmän kehittäminen perustuu yhteisiin toimintamalleihin, joita on kehitetty pitkäjänteisesti eteenpäin. Tehokkaat toimintamallit auttavat tuloksellisuuteen pääsemisessä.

Laatujärjestelmää suunnitellaan ja seurataan jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti osana laatukoordinaattoreiden työskentelyä. Tehokkaaksi kehittämisvälineeksi olemme todenneet sisäisen arviointitoiminnan, jonka avulla olemme saaneet hyvin näkemyksiä valittujen asioiden nykytilasta, vahvuuksista ja kehittämistarpeista.

Palautejärjestelmien toimivuus on vaihdellut, ja erityisesti henkilöstö- ja sidosryhmäpalaute nousi kehittämiskohteeksi 2016. Omat henkilöstökyselyt ovat korvanneet työolobarometrin, joten kysymyksiä on nyt helppo suunnata ajankohtaisiin asioihin. Tällä hetkellä henkilöstöpalautteen osa-alueet ovat kattavat: henkilöstö vaikuttaa kyselyiden lisäksi aktiivisin toimijoina työyhteisön keskusteluissa, työryhmissä ja sisäisessä arviointitoiminnassa.

Opiskelijoilta olemme saaneet kerättyä hyvin näkemyksiä ja palautteita esimerkiksi kaikille tutkinto-opiskelijoille tarkoitetun opiskelijakyselyn kautta. Kehittämiskohteena on edelleen opintojaksokohtaisen oppimispalautteen systemaattinen käyttö, tehokas hyödyntäminen ja kyselyjen vastausprosentin nostaminen. Seuranta valmistumisvaiheen kyselyn tulosten hyödyntämisestä olisi myös paikallaan. Hyödyntäminen on tehty oamkilaisille helpoksi, sillä olemme tehneet vuoden 2016 tuloksista yhteenvedon koulutusaloittain ja samalla verranneet tilannetta muihin ammattikorkeakouluihin.

Osa laatujärjestelmään liittyvistä kehittämismenettelyistä on vakiintuneita ja toimintaan hyvin integroituneita, esimerkiksi opiskelijakyselyt ja sisäiset arvioinnit. Osa menettelyistä on luotu viime vuosien aikana, kuten esimerkiksi johdon laatukatsaus ja sidosryhmäpalaute, joten niistä ei ole vielä paljon kokemuksia. Jatkamme kehittämistyötä saatujen kokemusten perusteella eteenpäin: seuraavaksi keskitymme palautetiedon vaikuttavuuden seurantaan ja kehittämistoimenpiteistä viestimiseen.

Yhteenveto kohde 3. Laatujärjestelmän kehittäminen

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Sisäiset arvioinnit osallistavat laajasti sekä henkilöstöä, opiskelijoita että ulkoisia sidosryhmiä.	Viime vuosina luodut toimintamallit, kuten johdon laatukatsaus ja sidosryhmäpalaute on vakiinnutettava osaksi päivittäistä toimintaa.
Laatujärjestelmää kehitetään säännöllisesti ja se toimii luontevasti koulutuksen ja tki-toiminnan tukena.	Uusien tietojärjestelmien käyttöönotto ja yhteensovittaminen vaatii työtä.
Palautejärjestelmät on määritelty selkeästi.	Laatu- ja ympäristöjärjestelmän yhteensovittamista on kartoitettava.

b. Laatujärjestelmän kehitysvaiheet

Kuvaus laatujärjestelmän keskeisistä kehitysvaiheista

Oamkin laatujärjestelmää on kehitetty vuodesta 2005 lähtien. Nykyinen järjestelmä on muovattu arviointien ja palautteiden perusteella sekä organisaatiomuutosten seurauksena. Ulkoisessa auditoinnissa saamamme kehittämispalaute on ohjannut järjestelmää kevyempään suuntaan. Keskeiset kehitysvaiheet on koottu Laadun portaat -kuvaan (kuva 5).

Viime vuosina olemme keskittyneet erityisesti prosessien keventämiseen sekä tunnuslukujen ja tietojärjestelmien kehittämiseen. Olemme kehittäneet palautejärjestelmiämme ja tehneet palautekyselyitä henkilöstölle, opiskelijoille ja sidosryhmille. Tuloksia olemme hyödyntäneet kehittämistyössä. Laatujärjestelmän kehitystyö todentuu hyvin uudistetussa henkilöstöintra Heimossa kohdassa Näin toimimme: intra on erityisen tärkeä laatujärjestelmän kokonaisuuden hahmottamisessa ja yhteisen dokumentoinnin paikkana. Heimon aiempi prosesseihin perustunut rakenne on korvattu käyttäjäystävällisemmällä ulkoasulla, loogisemmalla tietorakenteella ja hyvillä hakutoiminnoilla. Ulkoasu on muutettu tekstipohjaisesta visuaalisemmaksi. Opiskelijaintra Oivan käyttöliittymä on myös uusittu ja runsaasti tietoa on siirretty julkisille www-sivuille. Opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksista kerrotaan edelleen laajasti ja palautteisiin sekä tutkinto-ohjelmien kehittämiseen liittyvät dokumentit löytyvät helposti.

Laadun portaat 2012–2017



Kuva 5. Laadun portaisiin on tiivistetty viime vuosina tehtyä kehittämistyötä.

Kuvaus edellisen auditoinnin kehittämissuosituksista ja miten niihin on reagoitu

Oamkin laatujärjestelmä auditointiin viimeksi vuonna 2011, ja raportissa kehittämissuosituksiksi nostettiin seuraavat asiat:

1. *Korkeakoulun kehittämiskohteiden priorisointi edistäisi laadunvarmistusjärjestelmän kokonaisuuden arviointia ja kehittämistä. Samalla voitaisiin hyödyntää myös sidosryhmien asiantuntemusta nykyistä paremmin laadunvarmistusjärjestelmän kehittämisessä.*

Kehittämistoimenpiteet: Kävimme kehittämistoimenpiteet läpi edellisen auditoinnin jälkeen. Niiden priorisointia on tehty vuositason toimintasuunnitelma- ja palveluyksiköissä ja itsearviointia tehtiin syksyllä 2015 koulutusosastoilla ja palveluyksiköissä ja itsearviointia hyödynnettiin sisäisessä auditoinnissa 2016. Laatujärjestelmän SWOT:n teimme talvella 2016, ja se tuki sisäisen auditoinnin tuloksia. Johdon laatuksatseaus 2016 pohjalta priorisoimme kehittämiskohteita edelleen. Sidoryhmien asiantuntemusta saamme muun muassa palautejärjestelmien ja sisäisten arviointien kautta ja ne huomioimme kehittämisessä.

2. *Oamkin oma laatuileipäsovellus yleisesti käytetystä PDCA-mallista, jossa kehittämisen katsotaan kuuluvan jokaiseen vaiheeseen, heikentää korkeakouluyhteisön ymmärrystä kehittämisen roolista laadunvarmistuksessa. Laatuileipäkonseptiin liittyvää kehittämissosiota pitäisi selkiyttää ja vahvistaa.*

Kehittämistoimenpiteet: Muutimme jatkuvan kehittämisen mallin vuonna 2012 suositusten mukaan niin, että kehittäminen on oma osionsa. Laatuypyrämme koostuu lohkoista: suunnittele, toteuta, arvioi ja kehitä. Dokumentointi on keskeinen osa laadunhallintaa.

3. *Laadunvarmistusjärjestelmä on osin raskas ja siinä on havaittavissa muun muassa avainkäsitteisiin liittyvää horjuvuutta. Tämä heikentää vastuiden selkeyttä.*

Kehittämistoimenpiteet: Aloitimme laatujärjestelmän keventämisen heti edellisen ulkoisen auditoinnin jälkeen. Ensi vaiheessa kevensimme prosessitietokantaa ja dokumentaatiota ja otimme käyttöön arkistointityökalun. Heimo-uudistuksen yhteydessä vuonna 2013 kokosimme laatujärjestelmän yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, kun se oli aiemmin hajautettu. Vuonna 2016 selkeytimme prosessitietokantaa huomattavasti, esimerkiksi prosessien sanallisessa kuvauksessa tiivistimme kenttiä alle puoleen alkuperäisestä, yksinkertaistimme prosessien dokumentaation vastaamaan suunnittele-toteuta-arvioi-kehitä-sykliä ja kuvasimme prosessit ainoastaan Oamkin tasolla, kun niissä vuonna 2011 oli myös yksikkökohtaisia täydennyksiä. Käsitteitä olemme uudistaneet kahden kertaan ulkoisen auditoinnin jälkeen, viimeisen kerran Heimon uudistuksen yhteydessä 2017. Ylimmän johdon lisäksi myös koulutusosastojen ja palveluyksiköiden keskeiset vastuut on kuvattu Heimoon, mutta lisäksi henkilökohtaiset vastuut voidaan merkitä Heimossa näkyvään henkilökorttiin. Olemme tyytyväisiä laatujärjestelmän keventämiseen. Se näyttäytyy tällä hetkellä helpotajuisena kokonaisuutena, joka toimii tehokkaasti.

- 4. Työryhmätyöskentelyllä on laadunvarmistusjärjestelmän kehittämisen ja yhtenäistämisen yhteydessä toimijoita sitouttava merkitys, mutta toisaalta työryhmien runsas määrä kuormittaa henkilöstöä ja tekee tiedonhallinnasta haastavaa. Korkeakoulun tulisi selkiyttää työryhmäkokonaisuutta sekä korkeakoulu-, yksikkö- että yksilötasolla.*

Kehittämistoimenpiteet: Työryhmätoimintaa olemme käyneet läpi vuoden 2011 auditoinnin jälkeen useampaan otteeseen. Organisaatiomuutokset ovat aiheuttaneet tarvetta muuttaa aiempia toimintamalleja. Työryhmien arkistoinnin otimme käyttöön pian ulkoisen auditoinnin jälkeen, joten työryhmän perustaja pystyy itse arkistomaan työryhmän toiminnan päätyttyä. Viimeisimmät muutokset työryhmätoimintaan teimme henkilöstöintra Heimoon käyttöönoton yhteydessä keväällä 2017, jaoimme Oamkin työryhmät virallisiin työryhmiin ja muihin työryhmiin. Virallisten työryhmien on oltava tiedonkulun avoimuuden vuoksi oamkilaisten nähtävissä. Työryhmien dokumentaatio voi olla työryhmälle soveltuvalla alustalla, kunhan se on linkitetty Heimoon ja Oivaan. Olemme saaneet työryhmätoimintaa selkeytettyä merkittävästi viime vuosina.

- 5. Laadunvarmistuksessa näkyvät vielä selvästi eri yksiköiden erilaiset toimintakulttuurit. Toimintojen yhtenäistäminen edellyttäisi yksiköiden välisen yhteistyön lisäämistä. Tämä tukisi hyvien käytänteiden systemaattista levittämistä ja tavoitteellisen toiminnan vaatimaa synergiaa korkeakoulun sisällä.*

Kehittämistoimenpiteet: Edellisen auditoinnin jälkeen Oamkissa on ollut kaksi organisaatiouudistusta. Yksiköiden tilalla on nyt koulutusosastoja ja palveluyksiköitä. Näin olemme yhtenäistäneet toimintatapoja ja -kulttuuria sekä selkeyttäneet organisaatiota. Prosessien kuvaaminen ainoastaan Oamkin tasolla on myös yhtenäistänyt toimintatapoja. Koulutusosastojen ja palveluyksiköiden yhteistyön lisääminen ja hyvien käytänteiden levittäminen nousi uudemman kerran esiin sisäisessä auditoinnissa vuonna 2016. Tätä varten loimme Hyvien käytänteiden kierrätysaamut, joissa tuomme esiin korkeakoulun hyviä toimintatapoja. Hyviä käytänteitä olemme aiemmin jakaneet osana laatukoulutuksia. Hyvien käytäntöjen levittämistä on edelleen tehostettava, sillä koulutusosastojen sisällä on paljon hyviä toimintatapoja, joita toisten alojen tutkinto-ohjelmat voisivat hyödyttää.

- 6. Tukipalvelujen kokonaisuuden hahmottumiseksi korkeakoulun voisi olla hyödyllistä harkita kaikki tukipalvelut kattavan arviointi- ja palautekäytännön kehittämistä. Myös koulutuskuntayhtymän tuottamien tukipalvelujen laadunvarmistuksen tulisi tukea korkeakoulun laadutavoitteiden saavuttamista.*

Kehittämistoimenpiteet: Edellisen auditoinnin jälkeen Oamk on yhtiötetty eikä se enää toimi kuntayhtymän alla. Tukipalvelut olemme koonneet Palvelut-kokonaisuudeksi. Palveluiden toimivuudes-

ta kysymme joka toinen vuosi opiskelijakyselyssä. Ensimmäisen kerran palveluja koskeva kyselyn teimme talvella 2016 ja seuraava kierros on talvella 2018. Palveluja kehitetään myös henkilöstökyselystä saadun palautteen perusteella.

7. Korkeakoulu on tunnistanut, että yhteiskunnallinen vuorovaikutus ja sidosryhmätoiminta ovat yksi kriittisistä menestystekijöistä. Tämä edellyttäisi kaiken sidosryhmätoiminnan kattavaa laadunvarmistusta, kuten seuranta-, arviointi- ja kehittämistoiminnan systematisointia.

Kehittämistoimenpiteet: Sidosryhmätoimintaa aloimme kehittää heti edellisen ulkoisen auditoinnin jälkeen. Sidosryhmätoiminnan kartoituksesta julkaisimme artikkelin ”Sidosryhmäyhteistyö Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Nykytila ja laadunhallinnan kehittäminen” ePooki-julkaisusarjassa (13/2013). Työpaja ”Improving stakeholder participation to the quality assurance in the higher education institutions – Sharing the best practices” Göteborgissa European Quality Assurance Forum -tapahtumassa syksyllä 2013 onnistui hyvin. Tavoitteenamme oli etsiä parhaita käytänteitä eri korkeakouluista ja hyödyntää niitä Oamkin sidosryhmätoiminnassa, mutta työ keskeytyi vuonna 2014 yhteistoimintaneuvotteluiden ja Oamkin yhtiöittämisen vuoksi. Vuonna 2015 organisaatiota uudistettiin toistamiseen, ja sidosryhmätoiminnan kehittämistä pääsimme jatkamaan vuonna 2016. Tuolloin kartoitimme koulutusosastojen sidosryhmätilaisuuksia ja toimintamalleja. Kartoitusta hyödynsimme sidosryhmäsuunnitelmassa, johon on luokiteltu ulkoiset sidosryhmämme ja linjattu toimintaa sekä sidosryhmäviestintää.

Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen seuranta on selkeytetty keväällä 2017. Tuolloin päätimme myös tehdä sidosryhmille kyselyn Oamkin vaikuttavuudesta ja sidosryhmäyhteistyöstä alueella. Taloustutkimus teki kyselyn alkukesällä 2017 ja tulokset olemme saaneet käyttöön elokuussa. Näiden pohjalta voimme jatkaa kehittämistoimia.

Amk-päivillä 18.5.2017 pidimme työpajan ammattikorkeakoulujen näkyvyydestä. Työpajassa pohdittiin, miten ammattikorkeakoulu edistää näkyvyyttä ulkoisille sidosryhmille, varsinkin yrityksille: millaisia keinoja ja toimenpiteitä on näkymisen tehostamiseksi ja miten sidosryhmät voidaan osallistaa toimintaan. Hyödynnämme työpajan materiaalia sidosryhmäyhteistyön kehittämisessä. Kumppanuudenhallintarekisterin käyttöönoton myötä sidosryhmäyhteistyö systematisoituu entisestään. Syksyllä 2017 testikäyttöön tulee MS Dynamics. Lisäksi käyttöön on tulossa järjestelmä, johon kootaan harjoitteluihin ja opinnäytteisiin liittyviä tietoja. Myös sidosryhmäpalauttejärjestelmä on uudistettu, mutta sen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta ei ole vielä tarpeeksi kokemuksia, jotta sitä voisi arvioida. Yhteiskunnallista vuorovaikutusta käsitellään myös luvussa 4c.

Arviointi järjestelmän kehitystyön onnistuneisuudesta ja järjestelmän kehitystarpeista

Laatujärjestelmän kehitystyö on mielestämme onnistunut hyvin. Olemme saaneet hiottua tärkeiksi katsomiamme kohteita selkeiksi kokonaisuuksiksi. Näitä ovat esimerkiksi työskentelyä hyvin palvelevat tietojärjestelmät ja palautejärjestelmät. Laatujärjestelmän keventäminen palvelee koko henkilöstöä, vähentää kuormittavuutta ja auttaa kokonaisuuden hahmottamisessa. Keventämisen lisäksi olemme systematisoineet tavoitteiden asettamista ja seuranta. Vuonna 2017 olemme ottaneet käyttöön myös uusia järjestelmiä, kuten MoveOn-kv-liikkuvuusjärjestelmän ja Peppi-perusrekisterin. Tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvää työtä ja yhteensovittamista tehdään parhaillaan.

Laatujärjestelmän kehitystarpeiksi olemme tunnistaneet viime vuosina luotujen toimintamallien vakiinnuttamisen ja yhtenäistämisen. Oamkissa on hyviä käytänteitä, joiden toimivuudesta ei ole vielä pitkällä aikajänteellä näyttöä. Kehittämistoimenpiteiden seuranta on myös tunnistettu kehittämiskohteeksi – tosin sitä on parannettu Johdon laatukatsauksen avulla.

Opiskelijakyselyä olemme kehittäneet ja tiivistäneet, mutta opintojaksokohtaista oppimispalautetta ja tutkinto-ohjelmatiimien toimintamallia on tarpeellista arvioida lähiaikoina ja kehittää niitä

eteenpäin. Tämä tulee tapahtumaan lukuvuonna 2017–2018 riippuen muun muassa Peppi-perusrekisterin kehittämisen aikatauluista. Muut palautejärjestelmät arvioimme, kun niiden toiminnasta saamme enemmän kokemusta.

Oamkin kestävä kehityksen työn ja laatu-järjestelmän rajapintaa, eri käytänteiden yhdistämistä mahdollisuuksien mukaan tullaan arvioimaan. Oamkin kestävä kehityksen työ on aiemmin sidottu ISO14001-ympäristöstandardin vaatimukseen, mutta siitä on luovuttu 1.6.2017 alkaen. Siirtymävaiheessa (2018–2020), ennen Linnanmaan kampukselle muuttamista Oulun yliopiston kanssa, on perusteltua tarkastella, miten Oamkin kestävä kehityksen työtä ja laatu-järjestelmää kehitetään siten, että molemmat korkeakoulut voivat valittuihin ratkaisuihin sitoutua. Tavoitteena on, että yhteisesti hyväksytyt toimintamallit hyödyntävät molempia korkeakouluja.

4. KORKEAKOULUN PERUSTEHTÄVIEN LAADUNHALLINTA

a. Tutkintotavoitteinen koulutus

Johanna Huttunen, Kaarina Närhi, Allan Perttunen

Kuvaus, mitä tavoitteita toiminnalle on asetettu ja mitkä ovat laadunhallinnan keskeiset menettelytavat niiden saavuttamiseksi. Miten eri toimijat osallistuvat laatu-yöhön ja miten osallistumista tuetaan?

Oamkin strategisia (2017–2020) linjauksia ovat tki-toiminnan fokuointi (ks. luku 4b), digitaalisuus ja kansainvälisyys. eKampus-toimintamallimme tavoitteena on opetuksen, opiskelun ja ohjauksen digitalisaation tukeminen. Kansainvälinen toimintamme tukee korkeakoulu-yhteisön ja erityisesti opiskelijoiden valmiuksia toimia kansainvälisissä tehtävissä.

Oamkin koulutusprosessin tavoitteena on edistää opiskelijan osaamisen kehittymistä, turvata laadukkaat oppimisedellytykset sekä tarjota opintojen ohjausta niin, että opinnot on mahdollista suorittaa niiden laajuutta vastaavassa ajassa.

Opiskelijarekrytointi suunnitellaan ja toteutetaan säädösten edellyttämällä tavalla niin, että aloituspaikat saadaan täytettyä motivoituneilla opiskelijoilla. Opetuksen ja opintojen järjestämisessä huomioidaan työelämän ja opiskelijoiden tarpeet. Tutkinto-ohjelman sisältö kuvataan ja opinnot järjestetään osaamisperustaisesti. Yhteneväiset opiskeluoikeuden menettelytavat turvaavat opiskelijoiden tasavertaisen kohtelun. Opintoja ohjataan siten, että opiskelija pystyy valmistumaan tavoitteellisessa suorittamisajassa, hänen opintonsa etenevät säännön mukaisesti ja ammatillinen kasvu mahdollistuu. Tutkinto vahvistetaan tutkintovaatimusten ja säädösten edellyttämällä tavalla.

Tavoitteidemme saavuttamista tukevat prosessikuvaukset, joissa kuvataan muun muassa toimijat, ohjaavat normit ja päätökset sekä toiminnan suunnittelun ja ohjauksen järjestelmät. Toiminnan suunnittelun ja ohjauksen järjestelmiä on uudistettu kokonaisuudessaan valtakunnallisessa yhteistyössä viimeisten vuosien aikana ja kehittämistyö jatkuu edelleen.

Arvioimme ja kehitämme tutkintotavoitteista koulutusta henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien yhteistyönä. Keskeisiä työryhmiä tässä ovat koulutus- ja tki-johtajien kokoukset, opinto-kollegiot, tutkinto-ohjelmatiimit sekä tiettyyn teemaan keskittyvät työryhmät, kuten esimerkiksi Master-kehittämistiimi.

Arviointi laadunhallinnan menettelytapojen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämisessä

Oamkin tunnuslukujen ylläpitäminen ja parantaminen sekä rahoituksen väheneminen edellyttävät toiminnan jatkuvaa tehostamista. Oamkin kankeaksi koettu yksikkörakenne purettiin vuonna 2015. Tuolloin perustettiin 11 koulutusosastoa, joita kutakin johtaa koulutus- ja tki-johtaja. Hän vastaa osastonsa tutkinto-ohjelmien kehittämisestä sekä opintojen ja opetuksen järjestämisestä. Uudessa organisoitumalla annoimme vastuuta lähemmäksi koulutuksen toteutusta. Koulutus- ja tki-johtajilla on yhteistyöryhmä, jota johtaa vararehtori. Yhteistyöryhmä mahdollistaa monialaisen kehittämistyön ja yhteisten linjausten luomisen, esimerkiksi pedagogisten linjausten uudistaminen, osaamisperustaisuuden kehittäminen ja kansainvälisyyden vahvistaminen. Organisaatiouudistuksen yhteydessä palveluyksiköiden toimintoja keskitettiin, mikä vahvistaa palvelujen yhdenvertaisuutta opiskelijoiden näkökulmasta.

Koulutusprosessia täsmennettiin organisaatiouudistuksen yhteydessä. Yhdenmukaiset vuosikellot havainnollistavat toimintoja ja tehtäviä sekä selkiyttävät vastuuta ja aikatauluja (kuva 6). Vuosikelloja käytetään esimerkiksi opintokollegioiden asialistojen laadinnassa. Opintokollegiot edistävät opiskelijapalveluiden ja koulutusosastojen yhteistyötä sekä varmistavat tiedonkulkua.



Kuva 6. Vuosikello: Opetus- ja toteutussuunnitelmat.

Oamkissa kehitämme erityisesti opetuksen ja oppimisen digitaalisuutta, Master-tutkintoja, Oamk LABseja (ks. luku 4d) ja yrittäjyyttä. Kehittämisteemojen toiminnan suunnittelu ja raportointi on nimetty tietylle koulutusosastolle, mutta kehittämiseen osallistuu monialaisesti useita toimijoita. Kehittämistöimiin sisältyvät muun muassa osaamisperustaisuuden, kansainvälisyyden, monialaisuuden ja ympärivuotisen opiskelun edistäminen.

eKampus tarjoaa tukea opetukseen, opiskeluun ja ohjaukseen. Keskeisenä tehtävänä on ohjata opettajia verkkopedagogiikkaan ja laitteisiin liittyvissä asioissa. Digitalisaation lisäämiseksi Oamkille tehdään ePortaali, joka tukee sekä opiskelijoiden että henkilökunnan digitaalista osaamista ja mahdollistaa opiskelun, opettamisen ja ohjauksen ajasta ja paikasta riippumatta. Digimentorijärjestelmä luotiin madaltamaan kynnystä digitaalisen opettamiseen. Digimentoroinnista on saatu sekä myönteistä palautetta että kehittämisehdotuksia.



"Digimentorointi on hyvä palvelu ja siinä mielessä erittäin hyvä tapa suhtautua ettei ei ole tarvinnut kokea itseään tyhmäksi. Jäi itselleni sellainen tunne, että voin kysyä apua vastaisuudessaakin. Vierihoidona annettu mentorointi tehokasta. Sain lisäksi suht' nopeasti tuen. ... saatu apu on kiinni mentorin ja mentoroitavan aikataulusta; saadaanko ne kuinka nopeasti toimimaan yhteen. Vielä parempi ratkaisu olisi se, että mentorilla ei olisi kovin paljon muuta tehtävää, jolloin häntä voisi käyttää vielä enemmän ja tehokkaammin."
(Lehtori 20.4.2017.)

Tekemämme selvityksen perusteella eKampusessa aloitettiin Verkko-ohjaaja -hanke (2015 - 2017), jossa kehitetään monimuotoisia, verkkoviestintävälineitä hyödyntäviä opintoneuvonnan ja opintojen ohjauksen toimintamalleja ja koulutetaan mallin ja työvälineiden käyttöön. Kehittämistyötä tehdään monialaisena yhteistyönä.



"Oamkissa nähtiin selkeä tarve löytää uudenlaisia ratkaisuja opiskelijan ohjaus- ja neuvontapalveluiden saavutettavuuteen opiskelijan polun eri vaiheissa, sekä päivä- että monimuoto-opiskelijoille. Oamkissa ei ollut käytössään verkko-ohjauksen menetelmien ja käytäntöjen osalta toimiviksi todettuja toimintamalleja eikä myöskään ohjeita tai linjauksia verkko- tai digiohjauksen toteuttamiseen." (Verkko-ohjaaja-hankkeen toimija 16.3.2017.)

Master-tutkintojen haasteeksi Oamkissa on tunnistettu muun muassa opiskelijoiden rekrytointi ja tutkintojen valmistuminen (ks. luku 5b). Kehittämispalautetta on saatu opiskelijapalautteesta, opetuksen kehittäjäopiskelijoilta, tunnusluvuista ja sidosryhmiltä. Hyvää palautetta saanut kehittäjäopiskelija-toimintamalli on laajennettu sosiaali- ja terveystieteiden kaikille koulutusaloille. Kokoamansa palautteen perusteella kehittäjäopiskelija etsii ja esittää ratkaisuvaihtoehtoja opintojen sisällöllisiin ja menetelmällisiin asioihin.

Oamkissa kehitämme yrittäjyyttä ja uuden liiketoiminnan syntymistä sekä tuemme alueen yritystoiminnan uudistumista. Aktiivista yhteistyötä yrittäjyyden kehittämisessä tehdään Oulun innovaatioallianssin toimijoiden kanssa (ks. luku 4c), minkä tuloksena on syntynyt korkeakoulujen kasvu-yrittäjyyskeskus Business Kitchen. Oamk LABseissä monialaiset ja kansainväliset opiskelijatiimit kehittävät uusia tuotteita tai palveluja oikeissa työelämän projekteissa (ks. luku 4d). Demola Oulu kokoaa sekä Oamkin että Oulun yliopiston opiskelijoita monialaisiin ja kansainvälisiin tiimeihin innovaatiovoimaan ratkaisuja alueen yritysten nimeämiin haasteisiin. Yrityshautomossa opiskelijat kehittävät omia ideoitaan liiketoimintasuunnitelmaksi ja edelleen toimivaksi uudeksi yritykseksi asiantuntijoiden sparraamana. Lisäksi opiskelijat voivat kehittää yrittäjyystaitojaan liiketalouden Terwa-akateмиassa, opiskelijayritys Trapestissa ja Kulttuuriosuuskunta Osumassa. Jokaisen tutkinto-ohjelmamme opetussuunnitelmassa on yrittäjyyden opintoja.

Oamkissa on laadittu eurooppalaisen tutkintojen ja muun osaamisen viitekehyksen perustalta amk- ja Master-tutkinnoille yhtenäiset osaamisen arviointikehikot. Ne yhtenäistävät osaamisen kehittämisen suunnittelua ja arviointia sekä toimivat valmistuvien opiskelijoiden osaamisen laadunhallinnan välineinä. Olemme kehittäneet osaamisperustaisuutta vuodesta 2008 alkaen. Opetussuunnitelmien kehittämisen lisäksi tarvitaan myös pedagogisten ja hallinnollisten toimintatapojen muuttamista, jotta osaamisperustaisuus toteutuu aidosti. Osaamisperustaisuus saavutetaan muun muassa laajoissa osaamiskokonaisuuksissa, tiimiopettajuudessa ja opiskelijoiden yksilöllisissä osaamispoluissa. Tavoitteena on kehittää opiskelijan oman osaamisen tunnistamisen, arvioinnin ja osoittamisen taitoja. Osaamisperustaisuus edellyttää meiltä osaamisen arvioinnin ja hyväksi lukemisen käytänteiden kehittämistä. Arvioinnin toimivuudesta kertoo myös tutkintolautakunnan saamien oikaisujen vähäinen määrä (ks. taulukko 2.).

Taulukko 2. Tutkintolautakunnan saamat oikaisut vuosina 2006–2016.

Vuosi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Oikaisujen lkm	4	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0

Kansainvälisyyden edistämiseksi amk-tutkintojemme opetussuunnitelmiin sisältyy 30 opintopistettä englanninkielistä opetustarjontaa. Se joustavoittaa Oamkiin tulevien vaihto-opiskelijoiden opiskelua ja antaa valmiuksia vaihtoon lähteville opiskelijoille. Toisaalta 30 opintopisteen englanninkielinen opetus on herättänyt huolta opettajien valmiuksista ja suomenkielisten opiskelijoiden opintojen etenemisestä. Tähän on vastattu tarjoamalla henkilöstölle kielikoulutusta.

Monialaisuuden tukemiseksi kannustamme opiskelemaan oman tutkinto-ohjelman ulkopuolella. Oamk haluaa edistää opiskelijoiden ympärivuotista opiskelua ja on mukana 21 ammattikorkeakoulun yhteisessä kesälukukausi.fi -portaalissa. Opiskelijat käyttivät mahdollisuutta hyväkseen aktiivisesti kesinä 2016 ja 2017.

Oamk on ottanut käyttöön vuonna 2014 uuden toiminnan suunnittelun ja ohjauksen järjestelmän (Peppi), jonka avulla on yhdenmukaistettu ja sujuvoitettu eri koulutusalojen käytänteitä. Opetus- ja vuosisuunnittelusta järjestelmän käyttöä laajennetaan opiskelijatietojen rekisteröintiin. Jatkossa myös opiskelijat siirtyvät käyttämään uutta järjestelmää. Oamk osallistuu aktiivisesti järjestelmän valtakunnalliseen kehittämistyöhön.

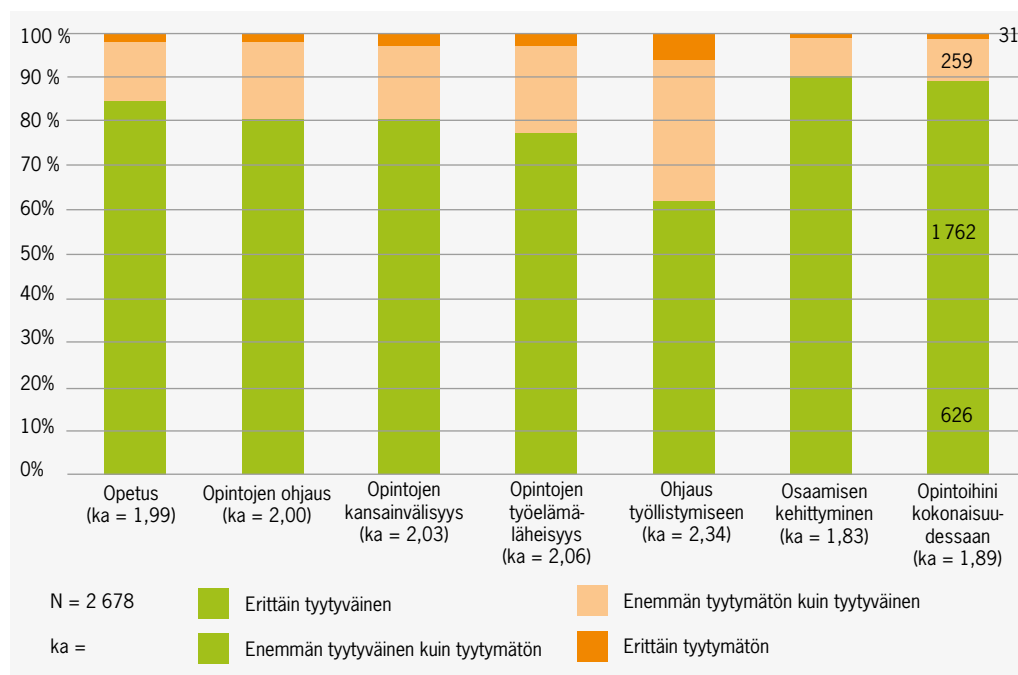
Arviointi laatujärjestelmän tuottaman tiedon kattavuudesta, käytettävyydestä ja hyödyntämisestä perustehtävien kehittämisessä

Tutkinto-ohjelmien itsearvioinnit toteutettiin viimeksi vuonna 2016. Osa tutkinto-ohjelmista myös ristiinarvioi toisiaan. Itsearvioinnin perusteella priorisoitiin kehittämiskohteita ja suunniteltiin

toimenpiteitä niiden toteuttamiseksi. Master-tutkinnoissa kehittämiskohteeksi nimettiin verkko-pedagogiikka, osaamisperustaisuus, opinnäytetyöprosessi ja kansainvälisyys, joita kehitetään suunnitelmallisesti opettajille järjestetyissä työpajoissa vuoden 2017 aikana. Tutkinto-ohjelmien itsearvioinneissa toivottiin, että isompia opetussuunnitelmamuutoksia tehtäisiin harvemmin, jotta opetussuunnitelmien vaikuttavuutta on helpompi seurata. Palaute huomioidaan seuraavan ops-kierroksen suunnittelussa.

Opiskelijapalautejärjestelmämme on kattava. Palautetta kootaan ja käsitellään systemaattisesti (ks. luku 3). Opiskelutyytyväisyydestä saimme hyvää palautetta opiskelijakyselyssä 2017 (ks. taulukko 3.). Jopa lähes 90 % oli tyytyväisiä opintoihinsa kokonaisuudessaan. Eniten kehitettävää on työllistymiseen ohjauksessa. Meillä on käytössä ammatillisen kasvun arviointikehikko, jonka avulla opiskelijat muun muassa pohtivat omia urasuunnitelmiaan ja päivittävät henkilökohtaisia opintosuunnitelmiaan läpi opintojen. Olemme mukana tällä hetkellä esimerkiksi Uranoste-hankkeen yhteistyöverkostossa, jonka palveluita voivat käyttää kaikkien alojen opiskelijat. Lisäksi osallistumme myös valtakunnalliseen AMKista uralle! -hankkeeseen, jossa luodaan toimintamalleja uraseurantatiedon keräämiseen ja vertailuun koko ammattikorkeakoulukentälle. On keskusteltu myös siitä, millaiset asiat opiskelijat kokevat työllistymiseen ohjaavaksi.

Taulukko 3. Opiskelijakysely 2017: Opiskelutyytyväisyys Oamkissa.



Raportointi ja intrat helpottavat laatu järjestelmän tuottaman tiedon käytettävyyttä ja hyödyntämistä. Luovuimme tunnuslukutietokannan käytöstä sisäisen palautteen perusteella, koska sen ylläpito todettiin liian työlääksi ja teknisesti vanhanaikaiseksi. Vuoden 2016 aikana otettiin käyttöön kattava Microsoft Power BI -raportointi. Tietoja voidaan tarkastella tutkinto-ohjelmatasolta opiskelijatasolle saakka. Raporttien visuaalisuus helpottaa tietojen hyödyntämistä. Uudessa Heimossa säännöt ja ohjeet ovat aiempaa helpommin käyttäjien löydettävissä ja hyödynnettävissä. Rehtorin ja vararehtorin päätöksistä tiedotetaan asianosaisille ja julkaistaan kattavasti henkilöstö- ja opiskelijaintroissa. Tarvittaessa niistä laaditaan intratiedotteet. Olemme huomanneet, että muuttuvassa ympäristössä viestintä vaatii jatkuvaa kehittämistä.



”Rehtori vahvisti opiskelijoita koskevan tasa-arvosuunnitelman syksyllä 2016. Valmistelu työtä tehtiin palveluyksiköiden, opiskelijakunnan sekä koulutusosastojen yhteistyönä. Valmistelussa huomioitiin myös opiskelijakyselyn vastaukset esimerkiksi opiskeluympäristön esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Suunnitelmasta tiedotettiin keskeisissä työryhmissä, joissa asiaa pyydettiin edelleen jalkauttamaan. Lisäksi suunnitelmasta tiedotettiin opiskelija- ja henkilöstöintroissa sekä kampusten aulanäytöillä.” (Koulutussuunnittelija 20.4.2017.)

Arviointi eri toimijoiden roolista ja osallistumisesta laatutyöhön sekä laatutyön kuormittavuudesta

Laatutyö kuuluu kaikille oamkilaisille toimenkuvasta ja tehtävästä riippumatta. Tavoitteena on edistää laadun parantamisen toimenpiteitä ja arvioida niiden onnistumista.

Monet laadunhallinnan tehtävät, esimerkiksi opintojakso- ja opiskelijapalautteiden käsittely sekä tutkinto-ohjelmien itsearviointit, kuuluvat nimetyille vastuuhenkilöille tai työryhmille. Toiminta on selkeästi ohjeistettu ja aikataulutettu. Tiedotamme tuloksista avoimesti. Opiskelijakyselyä on saadun palautteen perusteella kevennetty kysymysten määrää vähentämällä.

Koulutus- ja tki-johtajat vastaavat koulutusosastonsa toiminnasta ja kehittämisestä. Ammatillinen opettajakorkeakoulu tukee ja konsultoi pedagogisissa ja ohjaukseen liittyvissä asioissa. Tutkintovastaavat koordinoivat tutkinto-ohjelman pedagogista suunnittelua, toteutusta ja kehittämistä. Opettajia sitoutetaan yhteiseen kehittämiseen esimerkiksi tiimiopettajuus-mallin avulla. Monialaisen opettajatuutor-koulutuksen avulla on usean vuoden ajan kehitetty ohjauksen laatua ja arvostusta. Kampus-opot tukevat opiskelijoiden persoonallista kasvua ja hyvinvointia sekä ohjaavat oppimista, opiskelua, urasuunnittelua ja ammatillista kasvua. Olemme aktiivisia opiskelijarekrytoinnin valtakunnallisessa kehittämistyössä. Tällä hetkellä meillä on edustus muun muassa Korkea-koulujen yhteishaun toteuttamisen ja Opintopolku.fi -palvelujen kehittämisen ohjausryhmissä.



”Tki-johtajien opetussuunnitelmien kehittämistä vastuu talousvastuun ohella auttaa osaston eri tutkinto-ohjelmien yhtenäistä kehittämistä tarkoituksenmukaisella tavalla. Tutkintovastaavilla on merkittävä rooli käytännön opetussuunnitelmakehityksessä yhdessä opettajien kanssa, mutta toki koulutus- ja tki-johtajien linjausten mukaan. Haasteena on ollut sovittaa kehitystyö muiden osastojen kanssa järkevän synergian aikaan saamiseksi opetusjärjestelyissä. Haasteena on myös joidenkin toimijoiden irrallisuus muusta opetustoiminnasta.” (Koulutus- ja tki-johtaja 15.3.2017.)

Opiskelijoilla on merkittävä rooli laatutyössä. He ovat mukana keskeisissä kehittämistyöryhmissä ja toimivat aktiivisesti korkeakoulun kehittämiseksi. OSAKO tekee läheistä yhteistyötä koulutusosastojen ja palveluyksiköiden kanssa. Opiskelijoiden osallistuminen ja sen myötä karttuva osaminen tunnustetaan usein osaksi tutkintoa, esimerkiksi tutkinto-ohjelmatiimeihin, sisäisiin auditointeihin ja Oivan kehittämistyöpajoihin osallistuneet opiskelijat ovat saaneet opintopisteitä. Opetustarjontaan sisältyy opiskelijakunnan organisoimia tuutorointiin liittyviä opintojaksoja.

Sidosryhmät osallistuvat koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin tutkinto-ohjelmatiimeissä ja muissa työryhmissä ja tapaamisissa. Sidosryhmien kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä erityisesti harjoitteluissa, projekteissa ja opinnäytetöissä.

Arviointi keskeisten tukitoimintojen laadunhallinnan toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta

Palvelutoimintojen keskittämisen ansiosta samaa työtä tekevien henkilöiden tiivis yhteistyö mahdollistaa laadukkaampien palveluiden tarjoamisen ja kehittämisen. Keskittäminen lisäsi joustavuutta ja vähensi kuormittavuutta. Palveluja arvioidaan muun muassa opiskelijakyselyn kautta joka toinen vuosi.

Opiskelijapalveluiden johtotiimi kokoontuu viikoittain. Tapaamisissa käsitellään asiakaspalvelupalautetta ja reagoidaan niihin. Opiskelijoilla on mahdollisuus antaa välitöntä palautetta saamastaan palvelusta Happy or Not -laitteella. Erityisenä painopistealueena on etäneuvonnan kehittäminen muun muassa monimuoto-opiskelijoiden tarpeisiin. Hakijapalveluissa kiinnitetään erityistä huomiota hakijoilta ja sidosryhmiltä saatuihin palautteisiin, joiden avulla voidaan kehittää www-sivujen tiedon selkeyttä ja sisältöä. Oulun korkeakoululiikunta (OKKL) käsittelee opiskelijoilta, ohjaajilta ja yhteistyökumppaneilta saadut palautteet. Palautteiden yhteenveto ja niihin annetut vastaukset käsitellään kerran lukukaudessa sekä opiskelijajärjestöjen kanssa että OKKL:n johtoryhmässä. Palautteen perusteella esimerkiksi liikuntamaksujen maksaminen on siirretty verkkopankkiin ja www-sivut on uudistettu.

Oamkissa on viisi kokopäiväistä kampus-opoa, joille kullekin on nimetty eritysvastuualue (verkko-ohjaus, erityistuki, hyvinvointityö, vieraskielisten opiskelijoiden ohjaus) sekä opintopsykologi. Osalla kampus-opoista on myös erityisopettajan pätevyys. Järjestämme myös opintojen edistymistä tukevia monialaisia Valtti-ryhmiä, esimerkiksi Esteet pois opintieltä! ja Potkua oppariin lähi- tai verkkoryhminä. Ohjauksen toimijat tapaavat säännöllisesti lukuvuoden aikana arvioiden ohjauksen toimivuutta ja vaikuttavuutta.

Kansainväliset palvelut saavat palautetta opiskelijoilta ja henkilöstöltä Erasmus-ohjelman loppukyselystä sekä opiskelijoilta myös henkilökohtaisissa lähtö- ja paluukeskusteluissa. International Teacher and Staff Exchange Week (ITSEW) tapahtumasta kerätään palautetta sekä vierailijoilta että oamkilaisilta. Palautteen perusteella on esimerkiksi uudistettu ITSEW-tapahtuman viestintää ja kehitetty vaihtoon lähtevien lähtö- ja paluorientaatioiden sisältöjä.

Kirjasto kokoaa asiakaspalvelutilanteissa, verkossa, valtakunnallisessa kirjastoalan asiakaskyselyssä ja Oamkin asiakaskyselyissä saadut palautteet. Ne käsitellään viikkopalavereissa, kokouksissa ja työryhmissä. Palautteen perusteella on esimerkiksi selkiytetty e-aineistojen löydettävyyttä ja lisätty ryhmätyöskentelytiloja.

IT- ja tietohallintopalveluissa saadaan palautetta helpdesk-tukipyyntöjen kautta ja asiakaspalvelutilanteissa. Palautteet käsitellään IT-johtoryhmässä ja viikkopalavereissa. Palautteiden perusteella esimerkiksi luokkien videoprojektoreita on vaihdettu tehokkaammiksi ja luokkiin on lisätty sähköpistokkeita. Tietokoneluokkia on vähennetty niiden alhaisen käyttöasteen vuoksi. It.oamk.fi -ohjesivuston käyttäjäystävällisyys on ollut erityisenä kehityskohteena viime vuosina. IT-palvelut käyttävät tarkistuslistaa luovuttaessaan tietokoneen asiakkaalle. Menettelyllä varmistetaan, että kaikki tarpeellinen tieto laitteesta ja oheispalveluista (esimerkiksi OneDrive, turvatulostus, it.oamk.fi) on kerrottu asiakkaalle yhden käynnin aikana.

Yhteenveto kohde 4a. Tutkintotavoitteinen koulutus

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Opiskelijapalautejärjestelmä on kattava ja vakiintunut.	Digitaalisuutta hyödynnetään ja kehitetään opetuksessa ja ohjauksessa.
Palaute-, arviointi- ja seurantatietoa käsitellään järjestelmällisesti. Niiden perusteella tunnistetaan ja päätetään kehittämistoimia.	Kansainvälisyyttä vahvistetaan.
Monialainen toimintatapa on hyvää vauhtia kehittymässä.	Osaamisperustaisuutta edistetään entisestään.
Henkilöstön kehittymishalukkuus on hyvällä tasolla ja osaamisen kehittämistä tuetaan.	Opintojen työelämäläheisyyttä ja työllistymistä edistävää ohjausta kehitetään.

b. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta

Sirpa Ahvenlampi, Saija Luonuansuu, Riitta Tötterström

Kuvaus toiminnalle asetetuista tavoitteista ja laadunhallinnan keskeisistä menettelytavoista niiden saavuttamiseksi

Tavoitteenamme on vahvistaa aluetta palvelevaa tki-toimintaa ja taiteellista toimintaa. Oamkin tki-toiminta jakautuu hanketoiminnan ja julkaisutoiminnan prosesseihin. Innovaatiotoiminnan osalta on keskitytty erityisesti keksintöihin ja innovaatioiden kaupallistamiseen. Taiteellinen toiminta näkyy esimerkiksi erilaisina produktioina ja toteutuu suurimmaksi osaksi Kulttuurin koulutusosastolla.

Tki-toimintaa toteutetaan pääosin hankkeiden kautta. Niiden tavoitteena on tukea laajasti alueen kehittämistä ja työ- ja elinkeinoelämän vahvistumista. Strategiassa määritellyt painoalat ovat tki-toiminnan keskiössä. Näitä ovat terveyttä ja hyvinvointia edistävät palvelut ja teknologia, energiatehokas rakentaminen pohjosiin olosuhteisiin, monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjyysvalmiudet sekä uudistuva ammattikorkeakoulun opettajuus ja opettajankoulutus. Lisäksi aktivoimme toimintaa seuraavien kehittämisteemojen suuntaan: Oamk LABs, yrittäjyys, opetuksen ja oppimisen digitaalisuus ja Master-tutkinnot. Ulkopuolisella rahoituksella toteutettavissa hankkeissa myös rahoittajien asettamat tavoitteet vaikuttavat toimintaamme.

Julkaisutoiminnan tavoitteena on edistää Oamkin aluevaikuttavuutta, välittää tietoa tki-toiminnan tuloksista sekä henkilöstön, opiskelijoiden ja yhteistyökumppaneiden osaamisesta ja asiantuntijuudesta. Taiteellisen toiminnan tavoitteena on luoda inspiroiva kulttuurin ekosysteemi, jossa sekä henkilöstön että opiskelijoiden osaaminen kasvaa, kansalliset ja kansainväliset verkostot kehittyvät, erilaiset yleisöt pääsevät nauttimaan tuotoksista ja Oamk saa positiivista näkyvyyttä. Taiteellinen toiminta tuottaa vuosittain yli puolet Oamkin julkaisuista, ja se toteutuu niin osana koulutusta kuin henkilöstön omien taiteellisten ambitioiden tuloksena.

Tärkeä yhteistyöareenamme on Oulun Innovaatioallianssi, jonka rooli koulutuksen, tutkimuksen ja liike-elämän sekä julkisen sektorin välisessä yhteistyössä on alueellisesti merkittävä. Tarkemmin OIA-yhteistyötä on kuvattu luvussa 4c. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö.

Tki-toiminnan tavoitteet linjataan vuosittain toiminta- ja taloussuunnitelmassa (TTS). Tavoitteena on lisätä kansainvälistä hanketoimintaa erityisesti strategisesti valittujen kumppaneiden kanssa ja jatkaa yhteistyötä Oulun Innovaatioallianssin kumppaneiden kanssa. Euromääräisen hankevolyymin tavoite on vuonna 2017 kuusi miljoonaa euroa.

Hanketoiminnan tukena on vaiheittain rakennettu hankeprosessi, joka ohjaa hankkeiden valmistelua, toteutusta sekä päättämistoimia (kuva 7). Hankeprosessin eri vaiheisiin on linkitetty asiaan liittyvät lomakkeet ja muu tukimateriaali. Innovaatiotoiminnan ja kaupallistamisen tukena ovat erillinen keksintöohjeistus, keksintötietokanta sekä strukturoidut lomakkeet.

Hanketoiminta

Osaprosessin toiminnot ja niiden tehtävät		Kuukausi « 2017 »											
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Tunnistusvaihe													
→ Keskustele ideastasi oman osastosi tki-johtajan kanssa		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Selvitä mahdollinen rahoittaja		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Selvitä hankkeeseen mukaan tulevat partnerit/osatoteuttajat ja kohderyhmä		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Tuo esitys käsittelyyn TKI-kokoukseen		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Pyydä Repo yhteyshenkilöä tai pääkäyttäjää avaamaan suunnittelualusta Reportroniciin ja antamaan käyttöoikeudet hanketyöryhmälle		ei tarkennettua ajoitusta											
Muotoiluvaihe													
→ Valmistele budjetti ja hyödynnä budjetointityökaluja		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Tuo esitys tarvittaessa uudelleen käsittelyyn tki-kokoukseen		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Valmistele tarvittaessa esitys hankkeesta Oamk Oy:n hallituksen käsittelyyn		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Tee hankearviointi		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Valmistele mahdolliset sopimukset		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Viimeistele rahoitushakemus ja lähetä allekirjoitettavaksi		ei tarkennettua ajoitusta											
→ Tallenna asiakirjat Reportroniciin		ei tarkennettua ajoitusta											

Kuva 7. Hankeprosessi on jaettu Heimossa tunnistus-, muotoilu-, toteutus- ja arviointivaiheisiin.

Yhteiskunnallisesti merkittävänä hankkeena nostamme esiin Hillan (High-tech ICT Leverage from Long-term Assetization), jossa olemme verkostokumppanina yhdessä Oulun yliopiston, VTT:n, Business Oulun ja Tekesin kanssa kehittämässä ja pilotoimassa uudenlaisten digitalisaatiota edistävien yritystutkimus-liiketoimintaekosysteemien luomista. Hilla rakentaa liiketoiminta-alueiden tarpeisiin innovaatioita suoraan markkinoille. Verkostomainen liiketoimintapotentiaaliin ja erikoistumiseen perustuva toimintatapa luo osallistuville yrityksille merkittävän voimavaran tutkia, kehittää ja myydä haluttuja kokonaisuuksia kansainvälisille asiakkaille.

Julkaisutoiminnan prosessi on kuvattu Heimossa, mutta julkaisutoiminnan ohjeistus, siihen liittyvät päätökset ja palveluiden kuvaukset yhteystietoineen ovat avoimuuden periaatteita noudattaen julkisilla www-sivuilla, jonne on linkit myös Heimosta. Oamkillä on oma verkkojulkaisusarja ePooki, joka on aloitettu vuonna 2008 ja siitä lähtien julkaisuihin liittyviä toimintatapoja on kehitetty Oamkissa.

Kuvaus eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön ja osallistumisen tukemisesta

Tki-toiminnasta vastaa rehtori. Koulutus- ja tki-johtajat vastaavat koulutusosastojen tki-toiminnasta. Tki-toiminnan palveluista sekä hanke- ja julkaisutoiminnan prosesseista vastaa vararehtori. Keksintötoiminnasta ja keksintöjen kaupallistamisesta vastaa keksintö- ja yrityshautomovastaava.

Tki-toiminnan laadunhallinnan työskentelyalustana toimivat kuukausittaiset tki-kokoukset. Kokousta johtaa vararehtori ja sen jäseninä ovat tki-johtajat. Kokouksessa käsitellään ajankohtaiset hankeideat ja muut tki-asiat, ja tavoitteena on keskittää koulutusosastojen hankeideoita soveltuvien osin yhteisiin hankekokonaisuuksiin sekä karsia päällekkäisyyksiä. Tki-kokouksen kaikki kokousmateriaalit liitteineen ovat Heimossa.

Julkaisu toiminnan ja sen laadunhallinnan kehittämisen työryhmänä toimii vuonna 2008 perustettu tk-julkaisuneuvosto, johon kuuluu henkilöitä eri koulutusosastoilta ja palveluyksiköistä. Julkaisuneuvoston kokousdokumentit ovat Heimossa.

Henkilöstö vastaa julkaisujen tuottamisesta ja niiden raportoinnista julkaisurekisteriin. Oamkissa kirjoittamisesta kiinnostuneiden henkilöiden on mahdollista saada omaan työaikaosuunitelmaansa kirjoittamisresurssia 40 - 140 tuntia lukuvuodessa.

Taiteellinen toiminta liittyy aina henkilön perustehtävään. Opettajalla on vapaus toteuttaa omaa taiteellista toimintaansa kiinnostuksensa ja verkostojensa kautta. Taiteelliseen toimintaan varataan henkilökohtainen resurssi lukuvuosittaisen työaikaosuunnittelun yhteydessä. Osa toiminnasta nivoutuu opiskelijoiden opintoihin, jolloin suunnittelu tapahtuu opintokokonaisuuksien toteutussuunnitelmien yhteydessä.

Arviointi laadunhallinnan menettelytapojen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämisessä

Hankeprosessin ohjeet ja muu tukimateriaali on vaiheistettu ja siten helposti hallittavissa. Ajantasaiset menettelytavat sekä pääosa tarvittavista lomakkeista löytyy Heimosta. Hankeprosessin seurantaan on kehitetty laskuri, mutta sen tuottama tieto ei ole luotettavaa yksikköjaon muutoksen jälkeen. Laskuri päivitetään lukuvuoden 2017–2018 aikana.

Henkilöstön asiantuntemusta ja osaamista on tarpeen hyödyntää nykyistä paremmin hanketoiminnassa ja koko Oamkin kehittämisessä. Eri työryhmien ja koulutusosastojen välisen toiminnan aktivointi edistää ja tehostaa tki-toimintaa sekä tuo vaikuttavuutta perustehtävien kehittämiseksi.

Opiskelijoiden osaamista kehitetään koulutuksen kehittämishankkeissa, projektiopinnoissa ja opinnäytetöissä. Yritystoimintaa ja aluekehitystyötä tukevilla hankkeilla yhteys koulutukseen on usein löyhempi. Tavoitteenamme on jatkossa tunnistaa ja hyödyntää yhä paremmin mahdollisuudet opiskelijoiden osaamisen kartuttamiseksi kaikissa hankkeissa. Tämä koskee erityisesti Master-koulutusta, mutta soveltuvin osin myös amk-tutkintoja.

Keksintötoiminnan ja siihen liittyvän innovaatioiden kaupallistamisen ohjeet vastaavat pääosin tarkoitustaan. Kehitettävää on erityisesti henkilöstön aktivoimisessa muun muassa viestinnän ja mahdollisesti kannustimien avulla. Lisäksi on tarpeellista pyrkiä löytämään polkua keksinnöstä yritykseksi tai keksinnön kaupallistamiseen. Hanketoimintaa ja muuta innovaatiotoimintaa on pyritty liittämään nykyistä tehokkaammin toisiinsa muun muassa mittarointia ja tavoitteita kehittämällä. Ammattikorkeakoulun lukuisat hankkeet eivät ole tuottaneet uusia keksintöilmoituksia tai muita IPR-aiheita. Tämän ratkaisemiseksi tullaan muun muassa selvittämään muiden korkeakoulujen hyviä innovaatiokäytänteitä ja ottamaan niitä soveltuvin osin Oamkin käyttöön.

Julkaisujen laatiminen on tehty Oamkissa sujuvaksi. Verkkosivuilla olevan ohjeistuksen perusteella on helppo etsiä tietoa julkaisukanavan valinnasta aina julkaisujen raportointiin. Kehittämiskohteita ovat työryhmien välinen yhteistyö, tiedonkulku sekä henkilökunnan ja opiskelijoiden yhteistyön lisääminen julkaisujen laadinnassa. Potentiaalia julkaisujen tuottamiselle on paljon. Julkaisujen määrän lisäämiseksi on keväällä 2017 aloitettu vierailut koulutusosastoille ja toimintaa jatketaan syksyllä.

Taiteellista toimintaa suunnittelemme osana työaikaosuunnittelua, mutta varsinkin taiteellisen työn ideointi tapahtuu ensisijaisesti informaaleissa yhteyksissä ja toteutuu henkilöstön itsenäisenä toimintana sekä Oamkin opiskelijaproduktioissa (kuva 8). Opettajiimit ja tapahtumatuottaja ovat opiskelijaproduktioiden tukena. Produktioita arvioidaan ja toimintaa kehitetään opiskelijapa-

lautteen perusteella. Henkilöstön itsenäisen taiteellisen työn toteutumista arvioimme kehityskeskusteluissa ja julkaisurekisteriin kertyneiden julkaisujen määrän perusteella. Taiteellista toimintaa arvioidaan myös mahdollisen mediakritiikin kautta.

Opintoihin liittyvän taiteellisen työn laadunhallinta toimii, mutta siinä riittää vielä kehitettävää. Opiskelijatuotantojen järjestämisestä olisi syytä systematisoida kokemusten pohjalta, esimerkiksi kokoamalla taulukko perustehtävistä toimintojen, vastuiden, aikataulujen ja resurssien suunnittelun tueksi. Henkilöstön itsenäisen taiteellisen työn luonteeseen liittyy kuitenkin myös taiteellinen vapaus.



Kuva 8. Henkilöstön taiteellinen toiminta voi opiskelijatuotantoihin liittyen olla esimerkiksi toimimista kapellimestarina, muusikkona, koreografina, visuaalisena suunnittelijana tai kokonaisuuden tuottajana. Kuvassa lehtori Outi Rahko säestää sopraano Wenhao Zhangia Oamkin gaalassa.

Arviointi laatujärjestelmän tuottaman tiedon kattavuudesta, käytettävyydestä ja hyödyntämisestä perustehtävien kehittämisessä

Oamkin tki-työn vaikuttavuutta mittaamme rahoitusmallin mukaisilla kriteereillä, joista yksi on tki-toiminnan rahoitus. Raportoimme hallitukselle kuukausittain hanketoiminnan tunnuslukuja, kuten rahoituspäätösten ja hankkeiden määrää, ja tilanteen osastoittain sekä valmistelussa olevat hankkeet. Lisäksi käymme tunnuslukuja säännöllisesti läpi Oamkin johtoryhmän kokouksissa, koulutus- ja tki-johtajien kokouksissa, osastokokouksissa ja tki-kokouksissa sekä tk-julkaisuneuvoston kokouksissa.

Keräämme hankkeisiin osallistuneilta tahoilta palautteita, joiden perusteella kehitämme ja tarvittaessa suuntaamme hanketoimintaa. Lokakuussa 2016 havaitsimme hankkeiden toteutuksiin liittyvää palautekoostetta tehtäessä, että arviointia ei ollut tehty kattavasti. Aiemman paperisen hankearviointilomakkeen tilalle on nyt kehitteillä sähköinen työkalu, ja tavoitteena on saada se osaksi arviointityöskentelyä kaikissa hankkeissa.

Keksintöilmoituksilla ja haetuilla patenteilla arvioituna Oamk ei ole hanketoimintansa volyymin ja resurssinsa mukaisella tasolla. Erityisesti keksintöilmoituksia pitäisi olla merkittävästi nykyistä

enemmän. Henkilöstön tietoisuuden lisääminen keksintöilmoituksista on todettu kehittämis-kohteeksi.

Julkaisuutoiminta ja taiteellinen toiminta dokumentoidaan julkaisurekisteriin OKM:n julkaisuluokituksen mukaisesti. Haasteena on julkaisujen kirjaaminen rekisteriin ja niiden reaaliaikainen seuranta. Mikäli julkaisut merkittäisiin rekisteriin reaaliaikaisesti, jolloin tietoa voisi hyödyntää laajemmin toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä sekä koulutusosastoilla että johtotasolla.

Arvioimme julkaisuutoimintaa tk-julkaisuneuvoston kokouksissa, joissa keskustelemme julkaisu- toiminnan ajankohtaisista teemoista sekä ePookin julkaisutilanteesta. Tarkastelemme myös vuosittain Oamkin julkaisumääriä ja vertaamme niitä muiden ammattikorkeakoulujen julkaisumääriin. Henkilökorteissa on linkit henkilöstön julkaisurekisterissä oleviin julkaisuihin taiteellinen toiminta mukaan luettuna. Opintoihin liittyvät taiteelliset tuotannot löytyvät Oamkin tapahtumakalenterista. Taiteellisen toiminnan laadunhallinnan dokumentointi olisi hyvä keskittää yhteiselle alustalle. Laatu- järjestelmä tuottaa tällä hetkellä määrällistä tietoa julkaisu- toiminnasta ja taiteellisesta toiminnasta.

Arviointi eri toimijoiden rooleista ja osallistumisesta laatutyöhön sekä laatutyön kuormitavuudesta

Tki-toiminnasta ja sen resursoinnista vastaavat ktki-johtajat omilla koulutusosastoillaan. Eri koulutusosastoilla on sisäisiä tiimejä tai työryhmiä hankevalmistelussa. Tki-palveluiden projektikoordinaattorit osallistuvat valmisteluun tarvittaessa ja huolehtivat hakemusten hallinnolliset menettelyt. Hankkeen alkaessa projektikoordinaattorit järjestävät starttipalaverin käynnistämisen tueksi. Tki-palveluiden osalta kuormitus näkyy erityisesti hankehakuaikojen umpeutuessa, jolloin työtehtävät voivat kasaantua ja menettelytavat ovat aikatauluun suhteutettuna haasteellisia.

Ktki-johtajat ovat vastuussa myös innovaatiotoiminnan edistämisestä ja koulutusosastonsa henkilöstön julkaisu- toiminnasta ja sen resursoinnista. Innovaatiotoimintaa on saatava nykyistä näkyvämmäksi, esimerkiksi kytkemällä hankkeiden tavoitteisiin julkaisujen lisäksi myös velvoite pohtia mahdollisia hankkeissa syntyviä innovaatioita (muu kuin patentoitava, esimerkiksi ohjelmisto) tai keksintöilmoituksia. Tämä edellyttää kuitenkin nykyistä parempaa ohjeistusta sekä muuta tukimateriaalia.

Julkaisuihin resursoiminen vaihtelee koulutusosastoittain. Nykyisin julkaisujen ilmoittaminen julkaisurekisteriin tapahtuu pääosin vuoden alussa, jolloin prosessi ruuhkautuessaan kuormittaa kaikkia osapuolia. Julkaisujen reaaliaikainen ilmoittaminen julkaisurekisteriin jakaisi kuormitusta tasaisesti pitkin vuotta.

Tk-julkaisuneuvoston toiminta on vakiintunutta ja sen jäsenet ovat sitoutuneet toimintaan. He viestittävät julkaisu- toimintaan liittyvistä asioista omilla koulutusosastoillaan. Tk-julkaisuneuvoston jäsenten vuosittaista resurssia nostettiin vuoden 2016 alusta lähtien 40 tunnista 80 tuntiin lukuvuodessa työmäärän lisääntyessä. Tk-julkaisuneuvoston jäsenten mukaan myös 80 tuntia on julkaisujen määrän noustessa käymässä resurssina pieneksi.

Esimiehet johtavat taiteellista toimintaa, jota henkilöstö toteuttaa itsenäisesti tai opintoihin liittyen. Henkilöstö, opiskelijat ja yhteistyökumppanit antavat palautetta. Toimintaa kehitetään kehityskeskusteluissa sekä opiskelijatuotantojen ja opintokokonaisuuksien suunnittelun ja toteutusten yhteydessä. Eri toimijoiden yhteistyö on sujuvaa ja laatutyö nivoutuu toimintaan kitkattomasti. Taiteellisista opiskelijatuotannoista käydään lopuksi palautekeskustelu.

Arviointi keskeisten tukitoimintojen laadunhallinnan toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta

Hanketalous tekee yhteistyötä henkilöstöpalveluiden kanssa maksatushakemuksissa. Aktiivista yhteistyötä tehdään myös tietotuotannon kanssa etenkin raportointiin liittyvissä asioissa sekä Reportronic-tehtävissä. Yhteistyö henkilöstöpalveluiden ja tietotuotannon kanssa on joustavaa ja nopeaa.

Julkaisutoiminnassa tehdään yhteistyötä kirjaston kanssa erityisesti julkaisujen rekisteröinnin osalta ja tietohallinnon kanssa tilastoinnin osalta. Viestinnän kanssa tehdään yhteistyötä julkaisujen visualisoinnissa ja esimerkiksi julkaisualustojen kehittämistyössä. Yhteistyö on tiivistä ja vakiintunutta.

Merkittävin taiteellisen toiminnan palvelu on viestintä, joka tuottaa erilaisille tapahtumille markkinointimateriaalia. Tapahtumille saadaan näkyvyyttä Oamkin tapahtumakalenterin, kampusten infotaulujen, mediatiedotteiden ja sosiaalisen median kautta. Viestintä vastaa siitä, että eri tuotantojen visuaalinen ilme on Oamkin ohjeistuksen mukainen. Yhteistyö on luonteva osa toimintaa. Haasteena on yhdistää tapahtumien markkinoinnin rakentamisessa opiskelijatyö, erityisyyden ja henkilökohtaisten näkemysten vaateet, tiukat aikataulut ja Oamkin brändi.

Yhteenveto kohde 4b. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta

Vahvuus	Kehittämiskohde
Tki-toiminta (hanke- ja julkaisutoiminta) on selkeästi vaiheistettu ja ohjattu.	Tki-toimintaa hyödynnetään opiskelijoiden osaamisen kehittämisessä.
Työnantaja tukee henkilöstön julkaisutoimintaa ja taiteellista toimintaa.	Tunnistamme henkilöstön osaamisen, hyödynnämme sitä hanketoiminnassa ja Oamkin kehittämisessä.
Oamkin taiteellinen toiminta näkyy vahvasti Oulun seudulla.	Hankkeiden toteutuksen arviointia on kehitettävä ja aktivoitava ohjausryhmäpalautteen kautta.

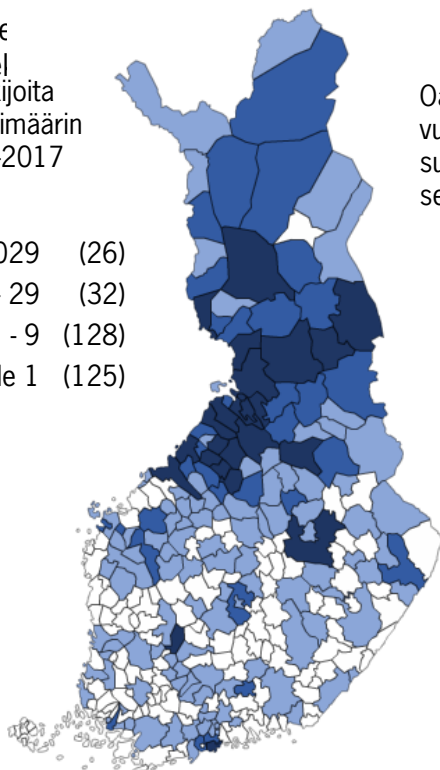
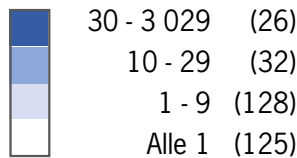
c. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö

Anne-Maria Haapala, Jouko Isokangas, Ismo Kinnunen, Kati Koutonen

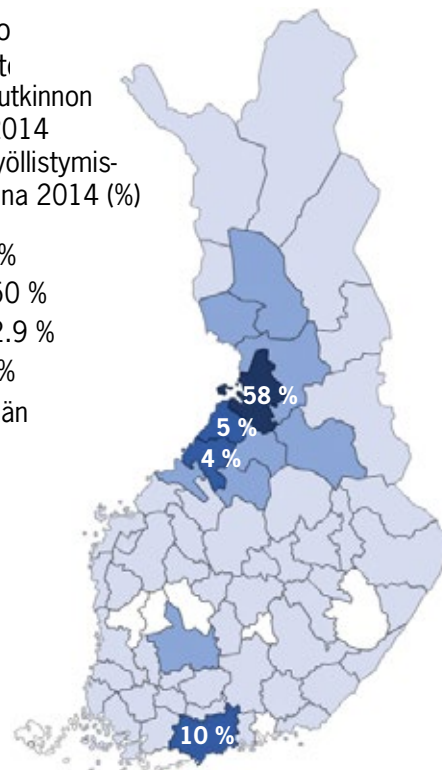
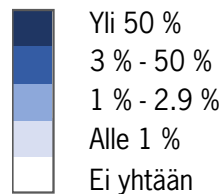
Kuvaus toiminnalle asetetuista tavoitteista ja laadunhallinnan keskeisistä menettelytavoista niiden saavuttamiseksi sekä eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön ja osallistumisen tukemisesta

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö näkyy vahvana Oulun ammattikorkeakoulun toiminnassa ja profiilissa: ”Oamk luo elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen”. Vahvuutemme on Oulun seudun ICT-osaaminen, jonka avulla uudistamme ja kehitämme aluetamme. Toiminnallemme on luonteenomaista työ- ja elinkeinoelämää uudistava ketterä kokeilukulttuuri sekä tarkoituksenmukai-

sesti hyödynne
nen opetus sel
Ensisijaisia hakijoita
kunnittain keskimäärin
vuosina 2015–2017
(kuntien lkm)



tteenamme o
a taiteellista t
Oamkissa amk-tutkinnon
vuosina 2010–2014
suorittaneiden työllistymis-
seutukunta vuonna 2014 (%)



Kuva 9. Oamkin alueellinen vetovoima ja rekrytoituminen (Data: Oamk ja Tilastokeskus; karttapohjat: Tilastokeskus).

Oamkin keskeisin opiskelijarekrytointialue käsittää 26 kuntaa (81 % ensi sijalla hakeneista tältä alueelta) ja ensi sijalla Oulusta hakeneiden osuus on yli puolet (kuva 9). Oamkissa suoritetaan vuosittain keskimäärin 1 300 amk-tutkintoa. Valmistuneiden keskeisin työllistymisalue on Oulun seutu, jonne lähes 60 % valmistuneista työllistyy. Tämä tarkoittaa, että meiltä työllistyy joka vuosi Oulun seudulle noin 750 ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta työelämän osaajaa.

Pidämme koulutustarjonnan Pohjoisen Suomen kannalta laadukkaana ja koko alueen tarpeisiin vastaavana. Oamkilla on ainoana pohjoissuomalaisena ammattikorkeakouluna vastuu 13 koulutuksesta. Tanssinopettajan ja optometrian koulutusta tarjotaan ainoastaan kahdessa muussa ammatikorkeakoulussa koko maassa.

Eri koulutusalojen ja koulutusasteiden osaajia yhdistävillä toimillamme edistämme monialaisten ja moniammatillisten ryhmien ja kehityshankkeiden syntymistä. Näitä ovat esimerkiksi opetussuunnitelmien yhtenäistäminen ja eri koulutusasteiden yhteiset oppimisympäristöt. Oamkin ainoassa alueellisessa yksikössä Oulaisten hoitoalan koulutus on perusteltu Oulun Eteläisen alueen tarpeiden ja harjoituspaikkojen saatavuuden näkökulmasta. Siellä kehitetään myös monimuotototeutuksia, joiden tuloksia voimme hyödyntää laajemmin opetuksen kehittämisessä.

Yrittäjyys ja työelämäyhteistyö on ollut pitkään Oamkin strateginen kehittämisteema. Olemme systemaattisesti vahvistaneet erityisesti yrittäjyyskoulutusta ja työelämäyhteistyötä. Toteutamme opetusta monialaisissa ryhmissä, joissa oppiminen ja työelämän kehittäminen integroidaan. Tavoitteena on ketterä reagointi alueen työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin sekä tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Tästä hyvinä esimerkkeinä ovat Demola ja Oamk LABsit, joissa on mukana myös yliopisto-opiskelijoita.

Kansainvälistymiseen tähtäävällä toiminnalla vahvistamme koulutuksen sekä tutkimus- ja kehitystyön laatua, yhteiskuntasidonnaisuutta ja näkyvyyttä. Valmennamme opiskelijoita ja henkilöstöä kulttuurien väliseen kohtaamiseen sekä kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimiseen. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoidemme harjoittelujaksot linkitetään alueelliseen työelämään esimerkiksi yrityksille tehtävien selvitys- ja lopputöiden avulla. Syksyllä 2016 käynnistimme kaksivuotisen SIIMA-hankkeen (siirtymävaiheen koulutusmalli maahanmuuttajille), jonka tavoitteena on parantaa maahanmuuttajien valmiuksia ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opintoihin sekä tukea heidän työllistymismahdollisuuksiaan.

Oamkin järjestämä ammatillinen opettajankoulutus (Amok) tukee osaamisperusteisen ammatillisen opettajankoulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen kehittämistä Pohjois-Suomessa. Amokin ensisijaisella toiminta-alueella on yli 4 000 ammatillista opettajaa ja yli 1 000 ammattikorkeakouluopettajaa. Opiskelijahausta tehty vertailu vuodelta 2016 osoittaa opiskelijoidemme alueellisen jakauman: noin 90 % ensisijaisista hakijoista opettajankoulutukseen sekä opinto-ohjaajan ja erityisopettajan koulutuksiin tulee Pohjois-Pohjanmaalta, Lapista ja Kainuusta. Huomioimme pohjoisen vastuualueemme vaatimukset koulutusteknologiassa sekä joustavissa opetusjärjestelyissä. Amokilla on toimipiste Rovaniemellä ja alueelliset opintoryhmät Kemi-Torniossa, Koillismaan ja Länsi-Lapin alueella sekä Kajaanissa.

Oamkin strategiassa toteamme, että ammatillisen kompetenssin ylläpitämiseksi tarjoamme sekä yksittäisiä opintojaksoja että opintokokonaisuuksia avoimen ammattikorkeakoulun ja erikoistumis-koulutusten kautta. Avoimen ammattikorkeakoulumme toiminnan yhtenä tavoitteena on vastata yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin lisäämällä elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia (OKM-sopimus 2017–2020).

Koulutusosastot päättävät avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnasta. Avoimen opintopolkuopin-toja olemme tarjonneet muutaman vuoden ajan lähes kaikista ammattikorkeakoulun ja ylempään ammattikorkeakoulun tutkinto-ohjelmista. Lisäksi olemme tarjonneet kaikilta aloilta yksittäisiä opintojaksoja. Avoimen opiskelijoille voimme tarvittaessa räätälöidä opinnot, jotka palvelevat opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymistä tai siirtymistä myöhemmin tutkinto-opiskelijaksi.

Reagoimme alueen työ- ja elinkeinoelämän erityisiin koulutustarpeisiin ennakoivasti järjestämällä tutkintoon johtavia muuntokoulutuksia, täydennys- ja työvoimapolitiittisia sekä muita maksullisia koulutuksia. Erikoistumis- ja täydennyskoulutukset ovat korkeakoulututkinnon suorittaneille ja työelämässä jo toimiville suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä opintoja. Suunnittelemme ja toteutamme koulutukset yhteistyössä alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa.

Seuraamme aktiivisesti työvoimapolitiittisen koulutuksen tarpeita ja kilpailutuksia ja reagoimme niihin mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi keskustelemme säännöllisesti työvoimaviranomaisten sekä alueen yritysten kanssa mahdollisista tulevaisuuden koulutustarpeista.

Oulussa on pitkä perinne eri tahojen välisestä tki-toiminnan yhteistyöstä. Keskeisten sidosryhmiemme tarpeet ovat tki-toimintamme perusta. Sidosryhmäyhteistyömme tavoitteena on toteuttaa ammattikorkeakoululain mukaista tehtävää eli olla erityisesti omalla alueella yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa sekä tehdä yhteistyötä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.

Nykyisin monenkeskisen yhteistyön tärkein areenamme on Oulun Innovaatioallianssi (OIA), jonka rooli koulutuksen, tutkimuksen ja liike-elämän sekä julkisen sektorin välisessä yhteistyössä on hyvin merkittävä. Allianssin sopijaosapuolet ovat Oamkin lisäksi Luonnonvarakeskus, Oulun kaupunki, Oulun seudun koulutuskuntayhtymä, Oulun yliopisto, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Technopolis Oyj ja Valtion Teknologian tutkimuskeskus OY. Keskinäisen yhteistyön tavoitteena on

toteuttaa vuodelle 2020 määritettyä visiota: ”Kansainvälinen Oulu on Suomen nopeimmin kasvava kaupunkiseutu ja huippupaikka liiketoiminnan kasvulle ja uusille avauksille”. Innovaatiotoiminnan painopistealueita hahmotetaan tulevaisuudessa viitenä ekosysteeminä, joiden kasvuun ja kehittymiseen Oamk on sitoutunut (kuva 10).



Kuva 10. OIA:n viisi ekosysteemiä, niiden koordinaattorit ja tavoitteet.

Ekosysteemisyydellä korostetaan yhteistyön, kumppanuuden ja verkostojen roolia toiminnassa. Oamk on vetovastuussa OIA:n Ketterän kaupallistamisen ekosysteemin toiminnasta, jonka rooli innovaatioallianssissa on keskeinen, kun tarkastelemme uuden sopimuskauden mukaisia painotuksia. Toisaalta ekosysteemin toiminta edellyttää, että muista ekosysteemeistä syntyy kaupallistettavia tuote- ja palveluinnovaatioita.

Kaupallistamisen ekosysteemin on tarkoituksenmukaista tukea yrittäjyyttä ja uutta liiketoimintaa laajemminkin kuin innovaatioallianssille määritetyillä painoaloilla. Oamkissa yrittäjyys- ja työelämätaitoja kehittäviä koulutus- ja tki-toimintoja onkin hyvin kattavasti:

- Business Kitchen yhteisö on korkeakoulujen kasvuyrittäjyyskeskus, jossa korkeakoulujen resursseja käytetään uuden liiketoiminnan luomiseen ja yrittäjyyden kehittämisen ja uudistamisen tukena.
- Yrityshautomossa luodaan liiketoimintaideoista uutta liiketoimintaa osana opintoja.
- Oamk LABsissä monialaiset ja kansainväliset tiimit kehittävät uusia konsepteja, tuotteita ja palveluita ja uutta liiketoimintaa valituille kohdetoimialoille.
- Avanto Accelerator on yritysideokehittäjä korkeakouluopiskelijoille ja henkilöstölle. Tehtävänä on yrittäjyysvalmiuksien kehittäminen, ideoiden kaupallistamispotentiaalini arviointi ja tiimiyrittäjyyden tukeminen.
- Terwa-Akatemiassa yrittäjyyden oppimisympäristönä toimivat opiskelijoiden omat tiimiyritykset.
- Demolassa tuotetaan monialaisissa opiskelijatiimeissä uusia ratkaisuja/demoja alueen yrityksille ja muille toimijoille.
- Arctic Business Corridorissa edistetään liiketoimintaosaamista ja yrittäjämäistä toimintaa yritysten toimeksiantojen pohjalta. Se on uudenlainen tapa verkottaa pk-yritykset, opiskelijat ja liiketoiminnan kehittämisen tukiorganisaatiot hyödyntäen korkeakoulujen kansainvälisiä verkostoja; eOppiminen ja digitaaliset ratkaisut ovat avainasemassa, koska opiskelijatiimit toimivat eri alueilla (Oulu, Tromssa, Fontys, Luulaja).

- RIPA-palvelussa varmistetaan, että Oamkin palvelut ovat yrityksen ulottuvilla.
- Opiskelijayrityksissä (Trapesti Oy ja Kulttuuriosuuskunta Osuma) opiskelijoiden omat yritykset toimivat palvelujen tuottajina.

OuluHealth on kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävä terveyden ja hyvinvoinnin ekosysteemi, johon kuulumme yhdessä Oulun kaupungin, Oulun yliopistollisen sairaalan, Oulun yliopiston sekä lukuisten yritysten kanssa. OuluHealth-yhteisöön kuuluva OuluHealthLabs on kansainvälisestikin ainutlaatuinen terveys- ja hyvinvointialan tuotteiden ja toimintamallien testaus- ja kehittämissym- päristö. Oamkin painoalalla ”Terveyttä ja hyvinvointia edistävät palvelut ja teknologiat” olemme muodostaneet OuluHealthLabs-kokonaisuuteen kuuluvan Oamk SimLabin. Sen testausympäris-töt tarjoavat yritys- ja yhteistyökumppaneillemme upeat puitteet tuote- ja palvelukehitykseen. Oppimisen lisäksi simulaatio-ympäristössämme on kehitetty ja testattu uusia terveys- ja hyvinvointiteknologian tuotteita ja palveluja. Yritykset ja yhteistyökumppanimme ovat vuokranneet simulaatioympäristöämme myös omien palveluprosessiensa testaukseen ja kehittämiseen sekä koulutuskäyttöön.

Hammaslääketieteen ja suun terveydenhoidon yhteinen Dentopolis aloitti toimintansa vuonna 2017. Hammaslääketieteen opetuksen, tutkimuksen ja hoidon modernia keskittymää käyttävät sekä Oulun kaupungin suunterveydenhuolto, Oamkin suuhygienistikoulutus että Oulun yliopiston hammaslääketiede.

Sitran Ratkaisu 100 -haastekilpailussa Oamkin ”Tytöt ja teknologia” -innovaatioehdotus on valittu 15 finalistin joukkoon 231 tulleesta ehdotuksesta. Suomalaiset tytöt ovat OECD-maista kaikkein vähiten kiinnostuneita hakeutumaan tekniikan ja luonnontieteiden aloille, vaikka heidän oppimis- tuloksensa ovat maailman kärkeä. Oamkin tiimi ratkaisee sitä, miten matemaattisluonnontieteelli- sesti lahjakkaiden tyttöjen osaamispotentiaali saadaan käyttöön.

Oamkin taiteellinen toiminta kehittää ja rikastuttaa alueen kulttuurielämää. Oamkillä on lukuisia yhteistyöproduktioita eri kulttuuritoimijoiden kanssa, esimerkiksi Kulttuurin koulutusosaston 100 tapaa kokea kulttuuri -tapahtumasarja on myös hyväksytty osaksi Suomi 100 -valtakunnallista ohjelmaa. Juhlavuoden aloitti oululaisissa peruskouluissa kiertänyt tanssiteos Sirkka Suomalainen, jonka näki 1 050 lasta. Tanssiteoksen lisäksi alkuvuonna olemme esittäneet osana Oulun Musiik- kijuhlia satuoopperan Prinsessa ja villijoutsenet. Myös tanssitapahtuma Arktiset askeleet on osa tapahtumasarjaa. Sen järjestämme vuosittain yhdessä Oulun läänin Tanssialan Tuki ry:n kanssa. Vuoden 2017 maaliskuussa järjestetty tapahtuma oli 32. ja osallistujamäärä on ollut tyypillisesti noin 500.

Oulun kaupunginteatterin kanssa olemme tehneet yhteistyöproduktioina oopperan Neljäntienris- teys sekä Rakastakaa! -esityksen. Limingan kunnan 540-vuotisen historian kunniaksi puolestaan esitettiin elokuussa 2017 ooppera Abraham Ojanperä, jossa olimme myös mukana. Oulun Musiik- kijuhlien kanssa teemme yhteistyötä myös mestarikurssien parissa, joissa huippuluokan peda- gogit opettavat Oamkin tiloissa. Oppimistilaisuudet ovat opiskelijoillemme ainutlaatuisia. Muita yhteistyökumppaneitamme ovat muun muassa Oulu Sinfonia, Oulun juhlatiimat, tanssikoulut ja JoJo Oulun tanssin keskus.

Arviointi laadunhallinnan menettelytapojen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta perus- tehtävien kehittämisessä

Oamkin strategiassa sitoudumme alueen elinvoimaisuuden vahvistamiseen. Olemme osallistuneet myös alueelliseen strategiatyöhön, kuten maakuntaohjelman valmisteluun, ja teemme konkreet- tista aluekehitysyhteistyötä eri tahojen, kuten Oulun kaupungin ja OIA:n sopijaosapuolten kanssa. Yhteistyö ja vuoropuhelu on antoisaa ja toimivaa.

Yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja aluekehitystyötä tehdään koulutuksen (luku 4a), tki-toiminnan ja taiteellisen toiminnan (luku 4b) kautta. Laadunhallinta ei ole irrallista, vaan toteutuu luontevasti osana koulutusta ja tki-toimintaa sekä taiteellista toimintaa. Strategian painoalat ja kehittämisteemat on integroitu koulutusosastojen toimintaan. Yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja aluekehitystä seurataan seuraavien tunnuslukujen ja tutkimusten avulla:

- vetovoima (hakijamäärä)
- työllistyminen (valmistumisvaiheen oma kysely, AVOP-kysely)
- hankkeet (ulkopuolisen rahoituksen määrä hankkeissa)
- syntyneet yritykset ja yrityshautomo-opintopisteet
- OIA:n indikaattorit
- imago- ja vaikuttavuustutkimukset.

Mittareita on seurattu Oamkissa tähän asti pääasiassa erillisinä. Esimerkiksi johtoryhmässä käymme läpi seurantamittareita ja sovimme toimenpiteitä kehittämiskohteista. Keväällä 2017 on uudistettu sidosryhmäsuunnitelma, jotta voimme vastata entistä paremmin strategisiin tavoitteisiin sekä sidosryhmäpalautejärjestelmä, jotta saamme keskeisiltä yhteistyökumppaneilta paremmin palautetta kehittämistyöhön. Yhteiskunnallista vaikuttavuutta arvioidaan jatkossa johdon laatututkimuksissa syksyisin, ja helmikuussa julkaistavassa Aluevastuuraportissa tehdään toimenpiteitä näkyväksi myös ulkoisille sidosryhmille.

Imago- ja vaikuttavuustutkimuksilla seuraamme Oamkin yhteistyön toimivuutta ja vaikuttavuutta sekä kartoitamme mahdollisia kehittämiskohteita. Edellisen Imagotutkimuksen pohjalta kehitimme sidosryhmäviestintää: tuloksena syntyi uutiskirje ja Aito-lehteä kehitettiin selkeämmin sidosryhmille suunnatuksi. Keväällä 2017 olemme linjanneet, että imago- ja vaikuttavuustutkimus vuorottelevat jatkossa vuorovuosina.

Oulun alueen tuotantorakenteen äkillinen ja raju rakennemuutos on synnyttänyt alueelle virkeän start up -yritystoiminnan lisäksi runsaasti yritystoimintaa tukevia toimintoja. Myönteisen kehityksen jatkamiseksi ja kiihdyttämiseksi tarvitsemme tulevaisuuden yrittäjyyskasvatukseen vahvoja strategisia linjauksia. Alueen tilanteen muutokseen olemme koulutusorganisaationa vastanneet onnistuneesti. Haasteita tietysti on, sillä toimintaamme vaikuttavat niin alueen työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän muutokset kuin niukkenevat resurssimme.

Olemme laatineet yrittäjyyskasvatusstrategian 2020, jolle teemme Oamkin yhteisessä yrittäjyyden ja uuden liiketoiminnan asiantuntijatiimissä vuositason toimintasuunnitelman. Suunnitelmassa on yrittäjyystoiminnoittain vastuuhenkilöt, toiminnalliset kehittämistavoitteet, tulostavoitteet sekä toiminnan tuloksellisuuden arviointia varten käytettävät mittarit (taulukko 4).

Taulukko 4. Monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjyysvalmiudet -painoalan tuloksia vuosilta 2015 (suluissa) ja 2016.

TOIMINTO	Opiskelijat lkm	Opinto-pisteet	Uudet yritykset/liiketoiminta	MAPA €	Julkaisut	IPR ja demot	Avoimen opinto-pisteet	Muut tulokset
Es- ja yrityshautomo	115 (94)	962 (620)	18 (11)					(Labeissa 297 op)
Terwa-Akatemia	41 (23)	1708 (578)	7 (2)					Liikevaihto osuuskunnissa 87 100 € (14 000 €)
Oamk Labs	269 (168)	5380 (5040)	1 (1)	5 000 €	8	33 (13)	1340	
Demola	90 (51)	340 (225)	2 (0)	31 000 €		18	72	Opiskelijat saaneet lisensointituloja 30 000 €
Avanto Accelerator	56 (40)	280 (60)	6					Sisältää sekä Oamkin että yliopiston opiskelijat
Arctic Business Corridor	51 (20)	255 (30)	0	9 000 €				Sisältää kaikkien maiden opiskelijat (5 maata) Sisältää sekä Oamkin että yliopiston opiskelijat
Kauppias-yrittäjyysopinnot	40 (32)	55 (50)	0 (0)					
Ripa palvelut				2 492 €				Toimeksiantoja 570 (507)
Keksintöasiat						0 (1 patenti)		Keksintöilmoitukset 1 kpl (4 kpl)
Muut esim. Innovaatioasetelit				24 800 €	6			
Yhteensä	648 (430)	9472 (6704)	28 (18)	72 292 €	14 (2)	51 (14)	1412	

Strategiassamme yhtenä painoalana olevan ja alueen tarpeita erityisesti huomioivan ”Monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjyysvalmiudet” kehittämisen olemme saaneet tuloksellisesti hyvään vauhtiin. Yrittäjyyskasvatusstrategian laatiminen, vastuutukset ja mitattavat tulostavoitteet ovat selkeästi jämäköittäneet ammattikorkeakoulun toimintaa yrittäjyyden kehittämisessä.

Koordinointivastuu OIA:n ketterän kaupallistamisen ekosysteemistä osoittaa, että ammattikorkeakoulu toimii vaikuttavalla tavalla edistäessään alueen yrittäjyyden ja liiketoiminnan kehittämistä. Ekosysteemin toimintaa arvioidaan yhteisesti sovitulla mittareilla: yritysrajoituksen aktiivisuus (palvelutapahtumien lkm ja osallistuneiden yritysten lkm), viestintä ja tapahtumat (tapahtumien lkm, osallistuneiden yritysten lkm ja viestintätapahtumien lkm), hanketoiminta (ekosysteemien yhteiset hankkeet, fasilitoidut hankkeet yritysten rajapinnassa), uusien arvoketjujen aktivointi ja kehittäminen sekä menestystarinat. Arviointitiedon perusteella suunnataan strategisia painotuksia ja toimintasuunnitelmia.

Työelämäyhteistyöllä saamme opiskelijoistamme valmiimpia työntekijöitä työ- ja elinkeinoelämän tehtäviin. Esimerkiksi Talenomin ja Oamkin yhteisesti toteuttaman taloushallinnon Työelämälähtöinen projekti -opintojaksolle keväällä 2016 osallistuivat taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdon toisen vuoden opiskelijat. Kokemukset yhteisestä opintojaksosta olivat todella hyviä. Hyvistä kokemuksista huolimatta opintojen työelämäläheisyys ja ohjaus työllistymiseen olivat vastikään toteutetun opiskelijakyselyn mukaan ne osa-alueet opiskelussa, joihin Oamkin toivotaan panostavan vielä enemmän.

Amokin rooli ammatillisen kouluttamisen kehittämisessä on alueellisen vaikuttavuuden ohella myös valtakunnallisesti merkittävä. Hyvä esimerkki valtakunnallisesta vaikuttavuudesta on Amokin, Hämeen ammattikorkeakoulun ja Omnia Koulutuksen toteuttama Oppiminen Online -palvelu, jossa oli helmikuussa 2017 suoritettu jo 10 000 digitaalista osaamismerkkiä. Myös näyttötutkintomestari -koulutuksessa Amok on ollut valtakunnallinen edelläkävijä ja suunnannäyttäjä. Amokin toteuttama näyttötutkintomestarikoulutus on Opetushallituksen toteuttamissa vaikuttavuusmitauksissa todettu valtakunnan ykköseksi.

Avoimessa ammattikorkeakoulussa suoritettujen opintopistemäärät ovat kasvaneet joka vuosi, mutta monet muut ammattikorkeakoulut ovat pystyneet kasvattamaan suoritettujen opintopisteiden osuutta Oamkia enemmän. Erikoistumis- ja työvoimapolitiittiset koulutukset ovat avanneet osallistujille uusia työllistymismahdollisuuksia ja edesauttaneet yrittäjyyttä. Varsinkin ohjelmistoteknologiaan liittyvät koulutuksemme ovat herättäneet työnantajissa mielenkiintoa ja tiedusteluja kesken koulutuksen mahdollisuuksista rekrytoida osallistujia. Koulutukseen osallistujilta olemme saaneet hyvää palautetta muun muassa käytännönläheisestä opetuksesta.

Arviointi laatujärjestelmän tuottaman tiedon kattavuudesta, käytettävyydestä ja hyödyntämisestä

Oamk seuraa systemaattisesti valmistuneiden työllistymistä (koulutusta vastaava työllistyminen ja kaikki työlliset) ja opiskelijoiden perustamien yritysten lukumäärää ja toimintaa. Hankkeisiin osallistuneilta yhteistyötahoilta kerättyjen palautteiden perusteella kehitämme ja tarvittaessa suuntaamme hanketoimintaa.

Sidosryhmien kanssa tehtävä yhteistyö ja sen kehittäminen on ollut erityistarkastelussa viime aikoina. Muun muassa vuoden 2017 ammattikorkeakoulupäivillä haettiin Oamkin vetämässä työpajassa ideoita sidosryhmäyhteistyön kehittämiseen. Useat sidosryhmien edustajat ovat ilmaisseet olevansa innokkaasti mukana kehittämisessä. Palautetta olemme saaneet runsaasti sekä vahvuuksista että kehittämiskohteista. Esimerkiksi sisäisessä auditoinnissa 2017 sidosryhmien edustajilta saimme erittäin hyviä ideoita tutkinto-ohjelmien kehittämiseksi ja yhteistyön parantamiseksi.



”Teollisuudesta tarvittaisiin iskuryhmä, jonka kanssa käydään läpi opetussuunnitelman ja kurssien sisältö, jotta ne vastaavat työelämän tarpeita.”

”Kehitettävä palautesysteemi, löytyy varmasti ihmisiä jotka tulevat talkoilla mukaan työryhmiin, ei mukaan vanhoja hallitusten puheenjohtajia. Kehitystiimi syventävien ammatillisten kurssien sisältöjen päivitykseen. Pitää kestää että tulee kriittistä palautetta! Työelämäkynnys matalammaksi.”

Opetussuunnitelmia olemme uudistaneet osaamis pohjaisiksi työelämäläheisiksi kokonaisuuksiksi, joissa opettajat toimivat tiimeissä ja yhteistyössä opiskelijoiden ja alueen yritysten kanssa. Tämä tarkoittaa sidosryhmäyhteistyön lisäämistä ja siten opintojen työelämäläheisyyden vahvistamista sekä projektityö-, harjoittelu- ja opinnäytetyömahdollisuuksien kasvamista. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijapalautteen perusteella olemme kehittäneet ilmoittautumisjärjestelmää, järjestäneet uusien opiskelijoiden alakohtaisia infoja useamman kerran lukuvuoden aikana sekä perehdyttäneet opiskelijatuutoreita avoimen käytänteisiin.

Tekesin innovaatioasetelikeilussa pienet ja keskisuuret yritykset voivat ostaa asiantuntijapalveluitamme esimerkiksi innovaatio toimintansa kehittämiseksi. Oamk tarjoaa yrityksille korkeatasoista

osaamista ja toimia, joilla yritykset voivat kehittää tuotteitaan ja palvelujaan. Oamk on keskeisesti mukana järjestämässä vuosittaista tki-toimintaan liittyvää Polar Bear Pitching -tapahtumaa.

Yhteiskunnalliseen ja alueelliseen vaikuttamiseen olemme luoneet paljon hyviä käytänteitä. Yhtenä esimerkkinä on Oamkin ja Oulun yliopiston yhteinen yrittäjyyskeskus, Business Kitchen, jossa tarjotaan Oamkin resursseja alueen yritysten käyttöön.

Arviointi eri toimijoiden rooleista ja osallistumisesta laatutyöhön sekä laatutyön kuormittavuudesta

Yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja aluekehitystyötä johdetaan strategian ja linjausten mukaisesti. Henkilöstö toteuttaa yhteiskunnallista vuorovaikutusta etenkin työelämän kehittämisen ja sidosryhmäyhteistyön kautta. Opiskelijoiden rooli liittyy eniten opinnäyte-, harjoittelu- ja kehittämisprojekteilla tehtävään aluekehitykseen. Ulkoiset sidosryhmät osallistuvat kehittämiseen esimerkiksi kyselyiden ja eri työryhmien kautta sekä antamalla palautetta toiminnasta. Näiden lisäksi ulkopuolisilta sidosryhmiltä saadaan tietoa henkilökohtaisissa tapaamisissa.

Yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen liittyvä työ sisältyy ammattikorkeakoulun perustehtävään ja sitä tehdään koulutuksen, tki-toiminnan sekä taiteellisen toiminnan kautta. Siitä ei aiheudu erillistä kuormittavuutta organisaatiolle.

Arviointi keskeisten tukitoimintojen laadunhallinnan toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja aluekehitystyön keskeisimpiä tukitoimintoja ovat viestintä ja tietotuotanto. Viestintä koordinoi ammattikorkeakoulun tiedottamista, järjestää sidosryhmätilaisuuksia sekä toimittaa erilaisia julkaisuja. Myös sosiaalinen media on yhä tärkeämpi yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kannalta. Tietotuotanto kerää, visualisoi ja julkaisee mittaritietoja johdon ja koulutusalojen käyttöön. Viestinnän ja tietotuotannon toiminta on joustavaa ja asiantuntevaa.

Vuosittain julkaistavassa kattavassa aluevastuuraportissa arvioimme Oamkin tekemää työtä alueen tulevaisuuden, kilpailukyvyn, oppimisen, kansainvälistymisen, talouden ja ympäristön, yhteisön ja opinnäytetöiden merkityksen näkökulmista. Ääneen pääsevät niin opiskelijoiden, henkilökunnan kuin sidosryhmienkin edustajat. Aluevastuuraportissa kerromme Oamkin alueellisesta merkityksestä, vaikuttavuudesta ja vastuun ottamisesta ja sen kehittymisestä.

Alumnitoiminta sisällytetään vuonna 2018 osaksi sidosryhmä- ja vaikuttajaviestintäämme. Näin alumnitoiminta tulee paremmin osaksi strategiaamme, brändin rakentamista ja laadunhallintaa. Samalla syvennämme työelämäyhteistyötä, mikä toivottavasti näkyy lisääntyneinä harjoittelupaikoina, yrityslähtöisinä projekteina, opinnäytetöiden voimakkaampana linkittymisenä työelämään sekä opiskelijoiden parempana työllistymisenä.

Yhteenveto kohde 4c. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Oamk on vetovoimaisin korkeakoulu Pohjois-Suomessa.	Oamkissa on lukuvuonna 2016–2017 uudistettu sidosryhmäsunnitelma ja -palautejärjestelmä. Toimintatapoja on vakiinnutettava.
Oamk on aktiivisesti mukana Oulun vetovoimaisuutta lisäävässä innovaatioekosysteemitöinnässä (OIA-malli).	Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja aluekehitystyön seurantamalli on vakiinnutettava.
Aluevastuullisuutta tehdään näkyväksi, esimerkiksi digitaalisen Aluevastuuraportin, Oamkin uutiskirjeiden ja Aito-sidosryhmälehdien kautta.	

d. Valinnainen auditointikohde: Oamk LABs

Jussi Haukkamaa, Kari-Pekka Heikkinen, Ulla-Maija Seppänen

Oamkin valinnainen auditointikohde on Oamk LABs, joka on yhden tai kahden lukukauden mittainen englanninkielinen koulutuskokonaisuus. Oamk LABsissa tarjotaan 30–60 opintopisteen laajuisia ilmiölähtöisen projektikehittämisen opintoja. Oamk LABs koostuu kolmesta LABista:

- GameLAB tekee peliprojekteja (syksystä 2012)
- DevLAB kehittää tuotteita terveyteen, hyvinvointiin, ympäristöön ja teknologiaan (syksystä 2015)
- EduLAB luo koulutusteknologiatuotteita ja -ratkaisuja (tammikuusta 2016).

Opiskelijat kehittävät opintojensa aikana tuotteita, jotka mahdollistavat opiskelijatiimien omien yritysten syntymisen. Opiskelijat ovat opintojensa loppuvaiheissa olevia korkeakouluopiskelijoita sekä eri alojen työttömiä ammattilaisia ja avoimessa ammattikorkeakoulussa opiskelevia. LABseissa on noin 150 opiskelijaa lukukaudessa, joista 30–40% on kansainvälisiä.

Oamk LABs tukee tutkinto-ohjelmia kehittymishaluisten ja -kykyisten tulevaisuuden osaajien kouluttamisessa (kuva 11). Opetussuunnitelman perustana on tarve vahvistaa monialaista ja kansainvälistä opintotarjontaa. Suunnittelun lähtökohtana ovat työelämän tarpeet ja oppiminen tapahtuu projekteissa, joiden aiheet tulevat yrityksiltä tai muilta työelämän kumppaneilta.



Kuva 11. Oamk LABsissa opittavat kompetenssit.

Kuvaus toiminnalle asetetuista tavoitteista

Tavoitteet perustuvat Oamkin strategiaan ja teemat tulevat Oulun Innovaatioallianssin kehittämis-kohteista. Yhteisinä oppimisen osa-alueina Oamk LABsissa ovat tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sekä ICT-osaamisen sekä kansainvälisyys- ja yrittäjyystaitojen vahvistaminen. Tavoitteiden toteutumista varten Oamk LABsissa on kehitetty laaja paikallinen, kansallinen ja kansainvälinen verkosto.

Oamk LABsin perustehtävät ovat:

1. monialaisen ja kansainvälisen oppimisen toteuttaminen
2. LAB-mallin ja Oamk LABs toiminnan pedagoginen ja menetelmällinen kehittäminen sekä tutkimus
3. kansainvälisen yhteistyön kehittäminen ja LAB-mallin koulutusviesti.

LAB-mallin (eng. LAB Studio Model) jatkuva pedagoginen ja menetelmällinen kehittäminen varmistaa oppimisen sisältöjen ja menetelmien vastaavuuden työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tki-työn tavoitteena on kehittää uutta osaamista ja tapoja työllistymiseen. Kansainvälisen yhteistyön ja tutkimuksen sekä koulutusviennin kehittäminen ja toteuttaminen tukevat jatkuvaa kehittymistä sekä hyvien käytänteiden levittämistä. Oamk LABsin toimintatavassa yhdistyvät opetus ja tki-toiminta.

Kuvaus laadunhallinnan keskeisistä menettelytavoista

Oamk LABsin laadunhallinnan keskiössä on määriteltävien tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja vastaaminen tavoitteisiin. Laadunhallintaa toteutamme soveltaen suunnittele-toteuta-arvioi-kehittä-sykliä (kuva 12).



Kuva 12. Oamk LABsin laadun kehittäminen ja dokumentointi.

Opetussuunnitelma, toteutussuunnitelmat ja opettajien työaika-suunnitelmat kirjaamme Peppiin. Osaamisen kehittymisen ja siihen liittyvät arviointimenetelmät olemme kuvanneet opetussuunnitelmissa ja mittaamisessa käytämme Oamkin arviointikehiköitä. Oamk LABsin projektioppimisessa osaamisen kehittymistä seuraamme eri tavoin. Käytössä on itsearviointeja, vertaisarviointeja ja erilaisia palautetilanteita, joita varten olemme tehneet oppimista mittaavat laadulliset ja määrälliset kriteerit. Nämä palautteet dokumentoidaan ja niitä käytämme oppimisen arvioinnin lisäksi opetuksen kehittämisessä.

LAB-mallin ja siihen sopivien oppimismenetelmien kehittäminen tapahtuu tiimityönä ja menetelmiä testaamme opiskelijoiden kanssa. Palautetiedon avulla kehitämme mallia ja menetelmiä. Kehittämisestä ja tuloksista julkaisemme artikkeleita, pidämme erilaisia esityksiä ja järjestämme koulutusta.

Oamk LABsissa käytetään työelämän projektihallinnan työkaluja. Aikataulut ja dokumentit jaamme käytössä olevissa projektihallinnan työvälineissä, kun taas opintojaksotiedot, opintojaksopalautteen ja opintopisteiden seurannan teemme Oamkin järjestelmillä.

Oamk LABsin tki-toiminta on sekä alueellisesti että kansainvälisesti asiantuntijuutta ja osaamista lisäävää. Tki-toimintaa mitataan ulkopuolisen tki-rahoituksen ja julkaisujen määrällä. Kv-liikkuvuudessa tarjottava opetus on aina opetussuunnitelman mukaista. Koulutusvientiä varten Oamkissa ei ole vielä määriteltynä laadunhallinnan kriteereitä, tavoitteita tai menetelmiä.

Muita Oamk LABsissa käytettyjä ja/tai kehitettyjä laadunhallinnan menettelytapoja ovat 1) dokumentointia ja tiedon jakamista varten Oamk LABs henkilöstön yhteinen pilvipalvelu 2) säännölliset kokoukset ja muut tapaamiset 3) laadullinen opiskelijapalaute opintojaksojen päättyessä (2x/lukukausi) 4) koulutuksen laatua mittaavat opetusmenetelmät mm. gatet 5) tiimiopettajuuden mahdollistama palaute opettajalta opettajalle sekä 6) työelämän käyttämien järjestelmien hyödyntäminen opetuksessa ja dokumentoinnissa.

Kuvaus eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön ja osallistumisen tukemisesta

Oppimisen suunnittelussa olemme hyödyntäneet eri alojen opiskelijoiden, henkilöstön, työelämäkumppaneiden sekä kumppanikorkeakoulujen osaamista. Opetusta suunnitteleva ja toteuttava tiimi on monialainen. Opetusmenetelmätyöhön ovat vaikuttaneet työelämän tarpeet sekä opiskelijoiden ja yhteistyökumppaneiden antama palaute. Eri toimijat ja heidän keskeisin osallistumisensa laatutyöhön on kuvattu taulukossa 5.

Taulukko 5. Oamk LABsin eri toimijat ja heidän osallistumisensa laatutyöhön.

		Opiskelijat	Opettajat / Oamk		Työelämä ym. paikalliset kumppanit	Kumppani- korkeakoulut ja muut kv-toimijat
SUUNNITTELE	Oppiminen	x	LAB mestari	Valmentaja- opettaja	x	x
	Malli ja menetelmät		x			
	Kv-toiminta ja koulutusvienti		x		x	x
TOTEUTA	Oppiminen	x	x	x	x	x
	Malli ja menetelmät	x	x	x		
	Kv-toiminta ja koulutusvienti	x	x			
ARVIOI	Oppiminen	x	x	x	x	x
	Malli ja menetelmät		x	x		x
	Kv-toiminta ja koulutusvienti		x			x
KEHITÄ	Oppiminen	x	x	x	x	x
	Malli ja menetelmät		x			x
	Kv-toiminta ja koulutusvienti		x		x	x

Laatutyön dokumentointiin osallistuvat eniten LAB Mestarit ja opettajat. Opiskelijat dokumentoivat palautetta opintoja tehdessään.

Oamk LABsin toimintaan osallistuu vapaaehtoisina joukko ammattikorkeakoulun ulkopuolisia asiantuntijoita, jotka tukevat oppimista mm. opiskelijatiimien valmentajina, tuomareina gate-tapahtumissa sekä LABien alkuvaiheessa tarjoamalla erilaisia ajankohtaisia ongelmia tiimien työn lähtökohdaksi. Heiltä saatu palaute ja kehittämissuhteet tarkentavat opintojaksojen sisältöjä ja niiden työelämävastaavuutta.

Mallin ja menetelmien kehittämisen suunnittelu ja menetelmien pilotointi tapahtuu pääasiassa DevLABissa. Kehittämisen ja ensimmäisten kokeilujen jälkeen toimivaksi todetut menetelmät siirtyvät kokeiltaviksi muihin LABeihin. Mallia ja menetelmiä on benchmarkattu muutamien muiden eurooppalaisten korkeakoulujen ja yrityshautomo-ohjelmien kanssa. Projekteissaan onnistuneita tiimejä on arvioitu erilaisissa yrityskiihdyttämöissä, kuten esimerkiksi Nestholmassa, xEdussa ja Game Breweryssä.

Kaikki Oamk LABsin opettajatiimin jäsenet ovat mukana kv-toiminnassa. Kansainvälisen toiminnan ja koulutusviennin kehittämiseen on olemassa oma tiimi. Koulutusvientiin on määritelty vastuuhenkilöt ja koulutusviennissä on verkostoiduttu muiden paikallisten koulutustoimijoiden ja alueen koulutusvientiyritysten kanssa.

Arviointi laadunhallinnan menettelytapojen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämisessä

Oamk LABsin laadunhallinnan keskiössä on opetuksen ja opetussuunnitelmatyön tarkoituksenmukaisuus ja tavoitteisiin vastaaminen. Opetus- ja toteutus suunnitelmien laadun arvioinnissa keskeistä on suunnitelman realistisuus siten, että opiskelijat voivat suorittaa opintonsa opetussuunnitelman mukaisesti ja tehokkaasti luvatussa ajassa. Lisäksi keskeistä on oppimisen sisällön vastaavuus työelämän tarpeisiin. Taulukoissa 6–8 arvioidaan Oamk LABsin perustehtävien mukaiset laadunhallinnan menetelmät. Kuva 13 on yhteenveto, jossa taulukoissa esitellyt menetelmät on järjestetty niiden vaikuttavuuden ja toimivuuden mukaan.

Taulukko 6. Perustehtävä 1: Monialaisen ja kansainvälisen oppimisen toteuttaminen - laadunhallinnan menetelmien vahvuudet ja kehittämisen kohteet.

#	Vahvuudet	#	Kehittämiskohteet
1	Vastaavuus OKM:n rahoitusmittareihin	2	Käytössä olevien järjestelmien sovittaminen Oamkin järjestelmien kanssa
3	Henkilökohtaistettu oppiminen	4	Opiskelijoiden ja muiden sidosryhmien osallistuminen opetussuunnitelmatyöhön
5	Aito kansainvälisyys (30–40% kv-opiskelijoita, englanninkieliset opinnot)	6	Yhteistyö tutkinto-ohjelmien kanssa
7	Työelämän taitoja ja oppimisen tarkoituksenmukaisuutta mittaavat palautemenetelmät	8	Työn suunnittelu suhteessa oman työn tavoitteisiin ja kehittämiskohteisiin
9	Käytössä työelämän käyttämät oppimis- ja muut menetelmät	10	Jatkuvan palautteen kerääminen Oamkin virallisessa palautejärjestelmässä
11	Vahva prosessi, opiskelijat tekevät suunnittelemansa opinnot, yleensä 30 ECTS/lukukausi.		
12	Monialaisen opetustyön ja tiimiopettajuuden toimintatapojen ja työkalujen kehittäminen (mm. oppimisen laatua mittaavat opetusmenetelmät)		

Oamk LABsin toiminta perustuu jatkuvaan kehittämiseen ja tutkimukseen. Tutkimuksen ja kehittämisen laatuun olemme kiinnittäneet erityistä huomiota viime vuosina ja esimerkiksi julkaistut tutkimusartikkelit ovat olleet kansainvälisesti vertaisarvioituja. Oamk LABs -toiminnan laadullista onnistumista on haluttu selvittää osallistamalla erilaisiin ulkoisiin asiantuntija-arviointeihin. Esimerkiksi vuonna 2017 Oamk LABS valittiin maailman parhaaksi nuorten innovatiiviseen yrittäjyyteen valmentavaksi koulutukseksi (The Innovative Youth Incubator Award).

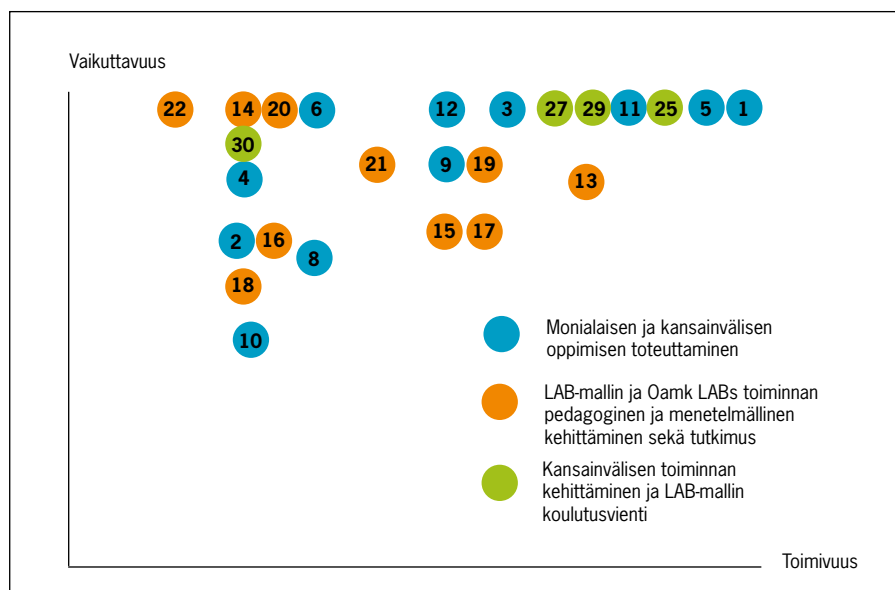
Taulukko 7. Perustehtävä 2: LAB-mallin ja Oamk LABs toiminnan pedagoginen ja menetelmällinen kehittäminen sekä tutkimus -laadunhallinnan menetelmien vahvuudet ja kehittämisen kohteet.

#	Vahvuudet	#	Kehittämiskohteet
13	Hankkeisiin liittyvä tki-toiminta on hyvin organisoitua	14	Menetelmien tuotteistaminen
15	Aktiivinen julkaisutoiminta	16	Ulkoisten arviointien (esim. Awards) monipuolistaminen
17	Asiantuntijuuden ja hyvien käytänteiden levittäminen mm. esitysten kautta	18	Pieni ryhmä vastuussa julkaisutoiminnasta
19	Ulkoisten asiantuntija-arviointien käyttäminen	20	Opetuksen kehittämiseen liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan selkiyttäminen
21	Valmentajakoulutus: uusien toimijoiden perehdyttämiseen	22	Työnjako ja toimintamalli kehittämiseen ja sen jalkauttamiseen Oamk LABsissä

Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus on mahdollistanut aktiivisen yhteistyön partnerikorkeakoulujen kanssa. Laadukkaiden tuotteiden kehittäminen on koulutusviennin keskeisin menestystekijä.

Taulukko 8. Perustehtävä 3: Kansainvälisen yhteistyön kehittäminen ja LAB-mallin koulutusvienti - laadunhallinnan menetelmien vahvuudet ja kehittämisen kohteet.

#	Vahvuudet	#	Kehittämiskohteet
25	Kansainvälisen toiminnan selkeät mittarit	26	Koulutusvientityön suunnitteleminen, palkitsevuus ja joustavuus
27	Kansainvälisesti vahva verkostoituminen ja keskeiset kumppanit	28	Koulutusvientiin ei ole mittareita eikä laatujärjestelmää
29	Aktiivinen kansainvälinen liikkuvuus	30	Koulutusviennin organisointi



Kuva 13. Yhteenveto käytettyjen laadunhallintamenetelmien toimivuudesta ja vaikuttavuudesta.

Arviointi laatujärjestelmän tuottaman tiedon kattavuudesta, käytettävyydestä ja hyödyntämisestä perustehtävien kehittämisessä

Ala- tai ammattikohtaiset laadun arvioinnin menetelmät eivät sellaisenaan sovellu Oamk LABsin opetuksen arviointiin, koska Oamk LABs ei ole tutkinto-ohjelma. Projektimaisessa oppimisessa opetuksen toteutumisen ja oppimisen tulosten seuranta tapahtuu jatkuvasti eikä LAB-koulutuksessa ole perinteisiä kokeita. Oamk LABsin opetuskokonaisuudet ovat koko lukukauden pituisia ja laatua arvioidaan jatkuvasti. Oppimisen muokkaamista tarkoituksenmukaiseksi tehdään jatkuvasti opiskelijoiden, opettajien tai kumppaneiden antaman suullisen palautteen pohjalta.

Oamk LABsin opintosuoritukset kirjataan opiskelijatietojärjestelmään. Osa opiskelijoista tekee Oamk LABsissa opintoja, jotka hyväksiluetaan oman tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman mukaan. Tällöin Oamk LABs -opintojaksot muutetaan toisiksi opintojaksoiksi. Näin Oamk LABsissa tehdyistä opintojaksoista ei pystytä luotettavasti keräämään tilastotietoja.

Mallin ja menetelmien kehittämistä on tehty lähinnä hankerahoituksella ja siihen on ollut riittävästi resursseja. Myös kansainväliseen yhteistyöhön on riittävästi resursseja, kun prioriteetit on tunnistettu. Niiden tunnistaminen on ollut tärkeää, koska mahdollisia yhteistyökumppaneita on enemmän kuin toiminnan kannalta on tarpeellista. Kansainvälisen toiminnan, tki-toiminnan – erityisesti julkaisu-toiminnan – ja koulutusviennin lisääntyessä koko ajan tavoitteiden toteutumiseksi ja laadun kehittämiseksi edelleen tarvitaan lisää toimijoita ja selkeämpää työnjakoa.

Arviointi eri toimijoiden rooleista ja osallistumisesta laatutyöhön sekä laatutyön kuormittavuudesta

Oamk LABsin opiskelijat ovat toiminnan keskeinen voimavara ja heidät haastatellaan ennen opintojen alkamista. Tällä varmistetaan se, että opinnot ovat vaatimuksiltaan ja ajoitukseltaan opiskelijan osaamista tukevia. Opiskelijoiden hyvinvointia tuetaan laadukkailla opetussuunnitelmilla, sisältäen LAB-kohtaiset toteutussuunnitelmat, hyvin järjestetyllä opetuksella, monipuolisilla oppimismenetelmillä sekä riittäväillä ja sujuvilla tukipalveluilla.

Opettajat tulevat eri koulutusosastoilta ja heillä on eri esimiehet. Oamk LABsissa tehtyyn työhön ei osalla opettajia tule systemaattista osaamisen tunnistamista ja kehittämistarpeita. Työn tavoitteiden määrittelyn ja niiden saavuttamisen arvioinnin menettelytapoja tulisi kehittää. LAB Mestareiden ja kansainvälisyydestä sekä koulutusviennistä vastaavien henkilöiden vastuut ja velvollisuudet vaativat erittäin korkealaatuista osaamista ja laajoja henkilökohtaisia verkostoja. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on kansainvälisyyden ja koulutusviennin keskeinen menestystekijä. Siksi esimerkiksi käytäntöjä kannustavaan palkitsemiseen ja joustavuuteen tulisi kehittää osana näiden osa-alueiden laatutyön kehittämisen kokonaisuutta.

Henkilökunnan LAB-malliin perehdytyksessä käytämme valmentajakoulutusta, jossa uusi tulokas oppii tuntemaan oman työnsä Oamk LABsissa; oppimismallin, oppimisyhteisön, sekä odotukset ja arvot. Valmentajakoulutuksella perehdytämme uuden valmentajan tiimiopettamiseen, kehitämme opetuksen laatua ja työn sujuvuutta ja tuemme työssä jaksamista. Valmentajakoulutuksen avulla jokainen mukana oleva opettaja kokee kuuluvansa yhteisöön, mikä lisää myönteistä suhtautumista työhön, sitoutumista työyhteisöön ja vähentää opettajien vaihtuvuutta. Valmentajakoulutukselle on asetettu tavoitteet, suunniteltu toimintatavat ja aikataulu.

Opetussuunnitelmatyötä teemme yhdessä pienessä opettajatiimissä. Tällainen toimintatapa sopii tiimiopettajuuteen, dialogin ja reflektion kautta tapahtuvaan yhteisössä kehittämiseen. Vastuiden selkeämpi määrittäminen mahdollistaisi suunnitelmallisemman työskentelytavan.

Oamk LABsissa kehittämiseen ja kokeiluihin osallistuvat henkilökunta ja opiskelijat. Kaikissa hankkeissa kehitetään uusia innovatiivisia malleja, menetelmiä ja/tai ympäristöjä sekä tutkitaan menetelmien toimivuutta. Verkostotyöskentelyssä Oamk LABsin vahvuutena on opettajatiimin monialaisuus ja laajat henkilökohtaiset verkostot, jotka helpottavat tehtävästä suoriutumista.

Kehittäminen ja tutkiminen on integroitu kaikkeen Oamk LABsin toimintaan, ja se on tunnustettu olennaiseksi osaksi Oamk LABsia. Tutkimuksen avulla haluamme levittää kehitettyjä hyviä käytänteitä ja tarkastella kriittisesti sitä mikä toimii ja mitä tulee kehittää.

Arviointi keskeisten tukitoimintojen laadunhallinnan toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta

Viestinnässä käytämme Oamkin omia kanavia ja LABs toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia muita kanavia. Tieto pyritään dokumentoimaan hyvin ja se on saatavilla kaikkialla missä internet-yhteys toimii. Oamk LABsin viestintä ja tiedottaminen tapahtuu pääasiassa LAB Mestareiden ja valmentajien toimesta. Toimivan tiedonvälityksen kehittäminen on jatkuvaa ja vaatii resursseja.

Oamk LABsin opiskelijoista keskimäärin 40 % on kansainvälisiä opiskelijoita. Oamkin kansainvälisten palveluiden toimintamallit ovat erittäin selkeät ja hyvin toimivat. Kansainväliset palvelut viestivät tehokkaasti www-sivujen, henkilökohtaisten viestien sekä kv-webinarien avulla. Oamk LABsissa kansainvälinen vierailija-, opettaja- ja henkilöstöliikkuvuus on aktiivista, joten haasteena ovat suurehkot kansainväliset opettaja- ja vierailijamäärät. Nykyinen liikkuvuusjärjestelmän vaatima dokumentointi on raskas ja joiltakin osin epätarkoituksenmukainen etenkin ajatellen lyhyitä (päivän tai muutaman tunnin) vierailuja.

Opiskelijapalvelut hoitaa viestinnän ja perehdytyksen avoimen ammattikorkeakoulun kautta tuleville. Opiskelijapalvelut on yhdessä Oamk LABsin kanssa kehittäneet paremmin toimivaa prosessia, jota pilotoimme syksyllä 2017. Kirjastopalvelut tukevat Oamk LABsia esimerkiksi julkaisuhankinnoillaan.

Yhteenveto kohde 4d. Oamk LABs

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Toiminta on aidosti kansainvälistä. 30–40 % opiskelijoista tulee kansainvälisistä partnerikouluista ja kaikki oppiminen tapahtuu englanniksi.	Yhteistyötä tutkinto-ohjelmien kanssa tulee kehittää, esimerkiksi työnjakoa ja toimintaperiaatteita on selkeytettävä.
Opiskelijoita tuetaan opinnoissa vahvasti ja he tekevät opintonsa suunnitellun aikataulun mukaisesti.	Opetuksen kehittämiseen liittyvää tki-toimintaa pitää selkeyttää esimerkiksi julkaisutoiminnan työnjaossa ja toimintatavoissa.
Kansainvälinen liikkuvuus on aktiivista, ja keskeiset kumppanit on määritelty. Toiminnan tueksi on käytössä selkeät mittarit.	Opiskelijoiden ja sidosryhmien osallistumista opetussuunnitelmatyöhön on kehitettävä.
Oamk LABsin toiminta on OKM:n rahoitusmittarien mukaista.	Oamk LABsin koulutusviennin organisointia on selkeytettävä ja koulutusvientituotteiden tuotteistamista on kehitettävä.

5. TUTKINTOTAVOITTEISEN KOULUTUKSEN NÄYTÖT

a. Konetekniikan tutkinto-ohjelma

Janne Ilomäki, Tauno Jokinen, Jukka Säkkinen, Timo Väyrynen

Konetekniikan tutkinto-ohjelma on yksi Oamkin tekniikan alan tutkinto-ohjelmista. Konetekniikan opetus Oulussa on alkanut keisarillisella käskykirjeellä vuonna 1894 Åhlströmin nahkatehtaan tarpeisiin samaan aikaan kemian koulutuksen kanssa. Tämän koulutuksen pohjalta perustettiin Oulun Teknillinen oppilaitos ja myöhemmin Oulun ammattikorkeakoulu. Opiskelijoita konetekniikassa on 500–600, ja vuosittain opintonsa meillä aloittaa noin 120 opiskelijaa. Opiskelijat valitsevat ensimmäisen vuoden loppuksi autotekniikan, koneautomaation tai tuotantotekniikan suuntautumisvaihtoehdon.

Konetekniikalla on pitkä ja monipuolinen historia Oulussa ja haluamme olla jatkossakin oululaisen opetuksen roolimalli. Visiossa ilmaisemme asian seuraavasti: ”Oamkin konetekniikan tutkinto-ohjelma haluaa olla opiskelijoiden, elinkeinoelämän ja yhteiskunnan näkökulmasta Pohjois-Skandinavian yhteistyökykyisin tutkinto-ohjelma vuonna 2020.”

Viimeisin kehityssuunnituksemme koskee koko opetussuunnitelman ja siihen liittyvien työskentelytapojen uudistamista ja yhtenäistämistä (2016–2017). Toimintamme lähtökohtana ovat Oamkin pedagogiset linjaukset. Perustamme opetustyömme tiimiopettajuuteen, työelämälähtöiseen oppimiseen ja ennen kaikkea elinikäiseen oppimiseen, jossa vastuu oppimisesta kuuluu opiskelijalle itselleen.

Tutkinto-ohjelman suunnittelu

Kuvaus, miten seuraavien asioiden laadukkuus varmistetaan

Opetussuunnitelmat ja niiden laadinta

Opetussuunnitelmien kehittäminen on jatkuva prosessi. Työryhmät kehittävät suuntautumisvaihtoehtojen opseja alakohtaisten osaamistarpeiden sekä työelämäyhteistyön näkökulmasta. Tutkintovastaava kokoaa työryhmien esitykset ja suuntautumiskohtaiset tarpeet yhdenmukaiseksi ja toteutettavissa olevaksi kokonaisuudeksi. Työryhmien tulokset katselmoimme suuntautumisvaihtoehtokohtaisesti tutkinto-ohjelmatiimin kokouksessa, jossa on edustettuina sekä työelämä että opiskelijat. Ops-työtä tehdään Oamkin vuosikellon mukaisesti.

Opetussuunnitelman kehittäminen on ensisijaisesti opettajien työtä. Jotta opiskelijoiden ja sidosryhmien näkökulmat ja tarpeet tulevat riittävästi huomioiduksi, tutkinto-ohjelma painottaa opetushenkilökunnan jatkuvaa yhteistyötä opiskelijoiden, elinkeinoelämän ja yhteiskunnan eri toimijoiden kanssa. Tästä esimerkkinä on tutkinto-ohjelmatiimi, joka kokoontuu useita kertoja vuodessa. Työelämälähtöinen projektiharjoittelu (30 opintopisteen opintojakso kolmannen vuoden tuotantotekniikan suuntautuman opiskelijoille) on osoittautunut hyväksi tavaksi ylläpitää opetushenkilökunnan ymmärrystä työelämän tarpeista. Projektiharjoittelusta ja opiskelijoidemme osaamisesta saadaan myös suoraa palautetta elinkeinoelämältä.

Oppimistavoitteet ja niiden määrittely sekä oppimistavoitteita tukeva oppimisen arviointi

Opintojaksokohtaiset osaamistavoitteet olemme määrittelleet suuntautumisvaihtoehtokohtaisten osaamistarpeiden arvioinnin avulla osana ops-kehitystyötä. Osaamistavoitteet on laadittu siten, että ne muodostavat riittävän pohjaosaamisen, jonka kautta opiskelija pystyy kehittämään osaamistaan työelämässä. Konetekniikan opiskelijat sijoittuvat erittäin laajasti erilaisiin työelämän tehtäviin ja osaamistavoitteissa on pyritty huomioimaan riittävä laaja-alaisuus. Osaamistavoitteet katselmoidaan samalla tavalla osana tutkinto-ohjelmatiimien työtä kuin opetussuunnitelmat. Arviointi on kuvattu kohdassa ”Tutkinto-ohjelman toteutus”.

Tutkinto-ohjelmassamme hyödynnämme eri suuntautumisvaihtoehtojen luomia hyviä käytänteitä. Esimerkiksi opsin kehittämistyössä on tehty laajamittaista yhteistyötä ja projektiharjoittelukäytännö on otettu käyttöön kaikissa suuntautumisvaihtoehdoissa. Projektiharjoittelu on työelämän kanssa yhteistyössä toteutettava opiskelumuoto, jossa opiskelijat työskentelevät yrityksessä ja ratkaisevat projektimuotoisesti työelämän todellisia insinööritason ongelmia. Opetushenkilöstö toimii projekteissa tuutoreina yhdessä työelämän edustajien kanssa. Vuosittainen strategia-tapaaminen on järjestetty Neittävällä vuodesta 2015 alkaen. Koko henkilökunnan yhteinen tapahtuma lukuvuoden päättyessä on osoittautunut hyväksi tavaksi jakaa lukuvuoden onnistumiskokemuksia ja valmistautua seuraavan lukuvuoden haasteisiin.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kytkeytyminen koulutukseen

Konetekniikan koulutusosaston hankekanta on kasvanut voimakkaasti. Strategisena tavoitteena on tiivis ja laajamittainen yhteistyö teollisuuden kanssa siten, että ulkopuolisen rahoituksen osuus voi olla jopa 50 % koulutusosaston budjetista. Lukuvuonna 2016–2017 käynnistyneet ULTRA-, TEHOJA- ja Autokoulu-hankkeet nostivat ulkopuolisen rahoituksen muutamasta prosentista noin neljänneksen koulutusosaston kokonaisbudjetista. Hanketoiminnan valmisteluun olemme kiinnittäneet erityistä huomiota ja tätä varten on ensimmäistä kertaa osoitettu resursseja. Hankekannan kasvattaminen on onnistunut elinkeinoelämän vahvan tuen ansiosta. Sekä hankkeisiin että projektiharjoitteluun halukkaiden yritysten määrä on jatkuvasti suurempi kuin koulutusosaston kyky vastata yritysten tarpeisiin.

Henkilökunta ohjaa ja tukee opiskelijoiden hankkeissa tekemää työtä. Esimerkiksi kuluneena vuonna kaikki kolmannen vuoden opiskelijat ja iso joukko muiden vuosikurssin opiskelijoita ovat osallistuneet käynnissä olevia hankkeita tukeviin projekteihin osana opintojaksoja. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että hankekantaa kasvatetaan niin, että kaikki opettajat ja muu henkilökunta pääsevät osalliseksi jostain hankkeesta. Näin saadaan opiskelijatkin osallistettua niihin kattavasti.

Elinikäinen oppiminen

Tutkinto-ohjelman suunnittelussa osaamistavoitteet on määritelty yllä kuvatulla tavalla sellaisiksi, että ne antavat perusedellytykset elinikäiseen oppimiseen. Suunnittelussa lähdemme siitä, että opiskelija on oman oppimisen subjekti ja motivaatiota oppimiseen vahvistetaan toiminnallisilla opetusmenetelmillä. Esimerkkeinä ovat mm. oman tuoteidean kehittäminen, valmistaminen ja toiminnallisuuden todentaminen Innovative Product Development -opintojaksolla ja prototyypin sekä tulosten esittely kansainvälisille vieraille ITSEW-viikolla. Laboratorioissa tehtävät demonstraatiot ovat perinteinen osa konetekniikan toiminnallisia opetusmenetelmiä, joissa konkreettisesti muun muassa porataan, hitsataan ja sorvataan.

Tutkintojen työelämärelevanssi

Tutkinto-ohjelman opinnoista vähintään neljäsosan toteutamme yhteistyössä työelämän kanssa. Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa ammatillisten projektiopintojen kautta myös valinnaisia työelämäprojekteja missä tahansa opintojensa vaiheessa. Lisääntyneen hankekannan kautta opiskelijoiden ja henkilökunnan mahdollisuudet työelämäyhteistyöhön lisääntyvät edelleen. Henkilökunnan aktiivinen osallistuminen työelämälähtöisten opintojen toteutukseen ja ohjaamiseen pitää yllä henkilöstön substanssiosaamista, jota hyödynnämme opetuksen suunnittelussa.

Kuvaus, miten eri henkilöstöryhmät, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat koulutuksen suunnitteluun liittyvään laatutyöhön

Ops-kehitysryhmiin on kutsuttu koko tutkinto-ohjelman henkilöstö ja kaikilla on mahdollisuus osallistua. Kehitystyön katselmoinnin teimme tutkinto-ohjelmatiimissä, jossa oli kaksi elinkeinoelämän edustajaa, neljä opiskelijaa ja kuusi henkilökunnan edustajaa. Tutkinto-ohjelmatiimissä on otettu yhdeksi kehittämiskohteeksi opiskelijoiden osallistamisen parantaminen.

Lisäksi tuotantotekniikan projektiharjoittelu -opintojakson yhteydessä on systemaattisesti ja säännöllisesti kerätty palautetta sekä yrityksiltä että opiskelijoilta. Toimintatapaa on tarkoitusta laajentaa muillekin suuntautumisvaihtoehdoille, jotta saamme kattavampaa palautetta kehitystyöstä sidosryhmiltä ja opiskelijoilta. Konetekniikan tutkinto-ohjelma hyödyntää säännöllisesti myös Oamkin tasolla kerättävää opiskelijapalautetta. Tällä hetkellä ajankohtaisimpana ongelmana ovat sähköisten oppimisympäristöjen kirjavuus ja erityisesti Moodlen käyttöönottoon liittyvät puutteet. Opetushenkilökunta on järjestänyt useita tilaisuuksia, joissa on yhdessä pohdittu sähköisten oppimisympäristöjen selkeyttämistä ja Moodlen kehittämistä erityisesti opiskelijoiden näkökulmasta.

Arviointi koulutuksen suunnitteluun liittyvien menettelytapojen toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta sekä eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön

Opetussuunnitelmat ja niiden laadinta

Opetussuunnitelman kehittäminen uudella tavalla on vaatinut henkilökunnalta paljon. Haasteena on ollut yhteisten palaveriaikojen löytyminen opetustyön ohessa. Uusi toimintatapa on pakottanut ainakin osittain luopumaan vanhasta ja työstämään asiaa yhdessä yhteiseksi hyväksi. Olemme onnistuneet hyvin suunnittelutyössä käytettävissä olleisiin resursseihin nähden ja oppineet, miten jo ennestään hyvää opetusta voidaan yhteistyöllä kehittää vieläkin paremmaksi. Kehitystyötä tehdään hyvässä hengessä. Opettajilla sekä muulla henkilökunnalla on hyvä motivaatio parantaa sekä kehittää toimintaa.

Oppimistavoitteet ja niiden määrittely sekä oppimistavoitteita tukeva oppimisen arviointi

Osaamistavoitteiden määrittäminen on toteutettu huolellisesti alueen yrityselämän tarpeet huomioiden. Kun suunnittelutyöhön on saatu mukaan koko koulutusosaston henkilökunta, on henkilöstön valtava pedagoginen kokemus ja ajanmukainen työelämäkokemus voitu yhdistää osaamistavoitteiden määrittämisessä.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kytkeytyminen koulutukseen

Hanketoiminta on pirstänyt tutkinto-ohjelman toimintaa. Hankkeiden myötä henkilökunnan ammatillinen osaaminen on kehittynyt ja yhä useampi on saanut mielenkiintoisen lisäsisällön työelleen. Kolmasosalle osaston henkilökunnasta on resursoitu hanketyöaikaa. Lisäksi toinen kolmannes henkilökunnasta on välillisesti mukana hankkeissa ohjaamalla niihin liittyviä opiskelijoiden tekemiä harjoitustyötä. Hankkeissa työskentely on lisännyt opiskelijoiden motivaatiota ja ammatillista kasvua. Hankkeiden kuormittavuus jakautuu tällä hetkellä eri osallistujille epätasaisesti.

Elinikäinen oppiminen

Elinikäisen oppimisen oppiminen on tutkinto-ohjelmamme keskeisin oppimistavoite ja tästä syystä sen elinikäisen oppimisen oppimisjuonne on sisäänrakennettuna opintojaksojen arviointimatriisiin. Vuosi vuodelta opiskelijoiden rooli on oman oppimisensa suunnittelijoina ja ohjaajina lisääntynyt. Esimerkkinä tästä on projektiharjoittelu ja opinnäytetyö, jotka nousujohteisesti edistävät opiskelijan kykyä ratkoa työelämän todellisia ongelmia ja hankkia ongelmanratkaisussa tarvittavia tietoja ja taitoja.

Tutkintojen työelämärelevanssi

Konetekniikan opintojen työelämälähtöisyydellä on pitkät perinteet, jotka ankkuroituvat jatkuvaan ja monimuotoiseen yhteistyöhön elinkeinoelämän kanssa. Opintojen työelämälähtöisyys on kehittynyt voimakkaasti viimeisten vuosien aikana. Uudessa opsissa työelämälähtöiset opinnot koskevat jatkossa kaikkia opiskelijoita. Teemme yhteisiä kehitysprojekteja, jotka edistävät paikallisen teollisuuden kilpailukykyä, ylläpitävät opetushenkilökunnan osaamista ja ammattitaitoa sekä tarjoavat opiskelijoille tilaisuuden soveltaa oppimaansa aidossa teollisuusympäristössä. Oma merkittävä osuutensa työelämälähtöisyydessä on tekniikan alalle tunnusomainen tapa tehdä opinnäytetyöt teollisuuden tarjoamista aiheista.

Uuden opintosuunnitelman työstämisen aloitimme osaamistavoitteiden eli kompetenssien määrittelyllä. Eri tavoin kuvattiin ammatteja, joihin opiskelijat ovat valmistuneet/valmistumassa ja näissä ammateissa tarvittavaa osaamista suhteessa opetustarjontaan. Pääosin kompetenssin määrittely pohjautui opetushenkilökunnan omaan kokemukseen työelämän tarpeista. Osittain kompetenssitarpeita selvitimme myös ottamalla yhteyttä potentiaalsiin työnantajiin.

Käytettävissä olevien resurssien puitteissa panostus työelämälähtöisten kompetenssitarpeiden tunnistamiseen oli riittävää, joskin työtä voitaisiin jatkossa edelleen kehittää järjestelmällisempään suuntaan ja samalla lisätä suoraa yhteydenpitoa työelämän edustajiin. Järjestelmällisyyden avulla saadaan koko henkilökunta osallistumaan työelämälähtöisyyden kehittämiseen aiempaa laajemmin.

Eri toimijoiden osallistuminen opintojen suunnitteluun

Henkilökunta on osallistunut kehittämistyöhön aktiivisesti käytettävissä olleet resurssit huomioiden. Olemme saaneet merkittäviä uudistuksia aikaan ja toimimme aikaisempaa selkeämmin yhtenä joukkueena yhteisten tavoitteiden eteen. Tutkinto-ohjelmatiimi on osallistunut kehittämistyöhön, mutta sieltä saatu lisäarvo ei ainakaan viimeisellä suunnittelukierroksella ollut tyydyttävällä tasolla. Tiimiin osallistui yksittäisiä opiskelijoita, jotka eivät ole saaneet aktivoitua muita opiskelijoita mukaan esittämään ideoita ja kehittämään tutkinto-ohjelmamme toimintaa. Toki yksittäisten opiskelijoidenkin panoksella on oma vaikutuksensa, mutta jollain keinolla tiimin toimintaa täytyy kehittää niin, että sen kautta useammat opiskelijat osallistuvat tutkinto-ohjelman kehittämiseen. Tutkinto-ohjelmatiimissä on ollut myös kaksi yritysjäsentä. Arvokkaat mielipiteet ja kehitysideat eivät kata koko kenttää: työelämän edustajia tarvittaisiin lisää. Tutkinto-ohjelmatiimin toiminta vaatii kehitystyötä, jotta siitä saadaan riittävä lisäarvo tutkinto-ohjelmalle.

Tuotantotekniikan suuntautumisvaihtoehdon työelämälähtöisessä opintojaksossa Projektiharjoittelu kerätään säännöllisesti ja systemaattisesti opiskelijoilta ja sidosryhmiltä palautetta. Näin eri osapuolet saadaan osallistumaan matalan kynnyksen keinoin opetuksen suunnitteluun ja kehittämiseen. Tätä palautteen keräämistä laajennetaan kaikkiin suuntautumisvaihtoehtoihin kaikille opiskelijoille. Palautteen keräämisen laajensimme kuluneen kevään aikana koskemaan myös koneautomaation kolmannen opintovuoden työelämälähtöisen Tuotekehitys-opintojakson opiskelijoita ja yritysedustajia. Auto- ja kuljetustekniikan opiskelijat aloittavat projektiharjoitteluopinnot uuden opsin mukaisesti, ja palautekyselyn laajennamme kevään 2018 aikana koskemaan myös heitä.

Tutkinto-ohjelman toteutus

Kuvaus, miten seuraavien asioiden laadukkuus varmistetaan

Opetusmenetelmät ja oppimisympäristöt

Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa hyödynnetään erilaisia opetusmenetelmiä ja kokemuksia niistä jaetaan yhä enemmän henkilöstön kesken. Uuden opsin laatiminen tiimiopettajuusmallia noudattaen on edistänyt myös menetelmien ja kokemusten jakamista henkilöstön kesken. Laboratoriotilat on varustettu nykyaikaisilla koneilla ja niitä hyödynnetään tehokkaasti osana opetusta. Useat sähköiset oppimisympäristöt aiheuttavat haasteita opiskelijoille ja henkilökunnalle. Päätös Optimasta luopumisesta on aiheuttanut ongelmia varsinkin projektimaisen oppimisen opintojaksoilla. Erilaisia simulaatioympäristöjä on kokeiltu useilla opintojaksoilla.

Tutkinto-ohjelmassa pidetään tärkeänä sitä, että opetushenkilöstö kehittää osaamistaan opetusmenetelmien ja oppimisympäristöjen hallinnassa jatkuvasti. Tästä esimerkkinä on pitkäjänteinen aktiivisuus kansainvälisessä henkilöstövaihdossa. Opettajamme ovat käyneet tutustumassa eri maiden käytäntöihin opetuksessa ja opetusympäristöjen hyödyntämisessä. Henkilökuntamme on myös toiminut aktiivisesti tänne saapuvien kansainvälisten vieraiden isännöinnissä, esimerkiksi ITSEW-viikolla. Toisena esimerkkinä laaja-alaisesta ja Euroopan laajuudesta oppimisympäristöjen ja

opetusmenetelmien kehittämistä ovat useiden oppilaitosten kanssa yhteistyössä toteutetut ja suunnitella olevat tki-hankkeet. Hankkeiden avulla on mm. kyetty varmistamaan oppimisympäristöjen ja välineiden ajanmukaisuus.

Pitkäjänteisen kansainvälisen yhteistyön seurauksena konetekniikan opiskelijat voivat hyödyntää laajaa vaihto-opiskelijaohjelmaamme, josta esimerkkinä on Hochschule Ulmin kanssa viimeistelyvaiheessa oleva kaksoistutkintosopimus.

Oppimisen arviointimenetelmät

Konetekniikan tutkinto-ohjelmissa hyödynnetään monipuolisesti erilaisia arviointimenetelmiä (mm. opettajan arviointi, itsearviointi, vertaisarviointi ja sidosryhmäarviointi). Kokemuksia erilaisista arviointimenetelmistä jaetaan henkilökunnan kesken. Varsinkin projektimaisessa oppimisessä arviointia ja ohjausta tehdään yhä enemmän pitkin opintojaksoa. Exam-järjestelmää hyödynnetään koko ajan enemmän sellaisilla opintojaksoilla, joihin se soveltuu. Exam-järjestelmä ei sovellu kokeisiin esimerkiksi suunnitteluohjelmistojen osalta, koska järjestelmä ei tue niiden käyttöä. Muissa oppilaitoksissa hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista on kehitetty ja se vastaa varsin hyvin tavoitteita. Työelämässä hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista on kehitettävä.

Opiskelijoiden oppiminen ja hyvinvointi

Opiskelijoiden oppiminen ja hyvinvointi kehittyvät parempaan suuntaan ops-työn, tiimiopettajuuden, osaamisperustaisuuden ja vielä monipuolisempien opetusmenetelmien myötä. Tuutor-opettajat ja OPO-käytänteet ovat olleet käytössä kauan. Ne ovat kehittyneet paljon viimeisen viiden vuoden aikana, esimerkiksi Neittävällä keväällä 2017 laaditun strategian mukaisesti koko henkilöstö osallistuu uusien opiskelijoiden vastaanottoon. Perekäytävävaiheessa tavoitellaan sitä, että opiskelijasta tulisi heti opintojen alusta lähtien oman oppimisen subjekti.

Työelämäyhteistyön lisääntymisellä on havaittu myönteistä vaikutusta opiskelijoiden motivaatioon, oppimiseen, hyvinvointiin ja työllistymiseen. Opiskelijoiden yhteydessä opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa työturvallisuus- ja tilityökortti sekä autosäköturvallisuuskortti.

Opettajien osaaminen ja työhyvinvointi

Opettajien osaamista ja työhyvinvointia on kehitetty muun muassa seuraavien toimenpiteiden avulla:

- työpaikkaselvitys toimenpiteineen (2016)
- henkilöstökysely toimenpiteineen (2016)
- itse järjestettyä koulutusta tiimiopettajuudesta ja tietojärjestelmistä
- substanssikoulutusta eri oppimisympäristöjen kehityksestä
- työturvallisuuskortti tulossa kaikille laboratoriotiloissa työskenteleville henkilöille.

Osastolla on uusia opettajia, joilla asioihin tutustuminen ja pedagoginen pätevytyminen on vielä osittain menossa. Henkilökunta pitää yllä ammatillista osaamistaan mm. osallistumalla aktiivisesti työelämälähtöisten opintojen toteuttamiseen ja ohjaamiseen.

Kuvaus, miten eri henkilöstöryhmät, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat koulutuksen toteutukseen liittyvään laatutyöhön

Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa opettajat ja laboratoriohenkilökunta ovat aktiivisia kehittämään opetusta. Yhteistyötä tehdään paljon ja kokemuksia jaetaan yhä enemmän. Opiskelijoilta kerätään palautetta opintojaksojen jälkeen. Opiskelijat voivat vaikuttaa opetuksen toteutukseen myös tutkinto-ohjelmatyöniin kautta. Opintojaksoissa, joissa on tehty yritys yhteistyötä, kerätään palaute myös sidosryhmiltä.

Useilla opintojaksoilla tehdään yritysvierailuja sekä hyödynnetään vierailijoita teollisuudesta. Erityisesti auto- ja kuljetustekniikan suuntautumisvaihtoehdossa vierailijoiden käyttö on laajamittaista. Insinööriopetuksessa keskiössä ovat todellisen elämän tekniset ongelmat, joten case-opetusta käytetään jokseenkin koko tutkinto-ohjelmassa.

Arviointi koulutuksen toteutukseen liittyvien menettelytapojen toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta sekä eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön

Konetekniikassa opetuksen toteutuksen kehitys on ollut hyvää ja aktiivista. Kehitys on vaatinut paljon työtä ja ponnisteluja, mutta henkilökunnan jaksamisesta ja hyvinvoinnista on pidetty huolta. Kehitystyö palkitsee onnistuneiden kokemusten ja virheistä oppimisen myötä. Palkintoja on luvassa lisää, kun pääsemme kokeilemaan uutta opsia ensi vuonna. Kehittäminen vaatii myös irtaantumista tutuista ja turvallisista rutiineista ja asettumista ainakin osittain epä mukavuusalueelle. Se on henkisesti kuormittavaa, mutta samalla voi tapahtua oppimista. Laboratoriotilojen tilanahtaus vaikeuttaa opiskelijoiden työskentelyä ja töiden säilytystä. Osittain tilanahtaus aiheuttaa työturvallisuusriskejä ja edellyttää erityistä tarkkuutta kaikessa toiminnassa.

Erialaisten sähköisten oppimisympäristöjen uudistaminen ja käyttöönotto on aiheuttanut sekaannusta ja ylimääräistä työtä niin henkilökunnalle kuin opiskelijoille. Tämä tulee palautekyselyistä ilmi toistuvasti. Päätöksenteko ja tiedottaminen niiden suhteen ei ole onnistunut erityisen hyvin. Henkilökunnalla ja opiskelijoilla on vaikeuksia hahmottaa miten ja missä ympäristössä erilaiset asiat tulisi toteuttaa. Esimerkiksi Moodle-ympäristössä vuorovaikutteisen verkko-opetuksen järjestäminen on haasteellista ja tallenteiden uudelleen hyödyntäminen toisille opintojaksoilla tai saman opintojakson eri opetusryhmille on toistaiseksi mahdotonta.

Laatutyön vaikuttavuus

Kuvaus, mitkä ovat tutkinto-ohjelmatasolla kehittämisen kannalta keskeisimmät arviointitavat ja seurantaindikaattorit

Konetekniikan tutkinto-ohjelman kilpailukykyä arvioidaan jatkuvasti rahoitusmittareiden ja muiden keskeisimpien seurantaindikaattoreiden avulla:

- opintojen eteneminen
- valmistuneiden määrä
- valmistuneet työllistyneet
- keskeyttäneiden määrä
- henkilöstö- ja opiskelijaliikkuvuus
- tki-hankevolyyymi ja ulkoisen rahoituksen määrä
- vetovoimaindeksi
- sidosryhmä- ja opiskelijapalaute
- henkilöstökyselyt.

Tutkinto-ohjelmassa tehdään kansainvälistä yhteistyötä esimerkiksi lähettämällä opiskelijoita ja henkilökuntaa vaihtoon, vastaanottamalla vaihto-opiskelijoita ja -henkilökuntaa muualta, valmistelemalla ja toteuttamalla hankkeita yhteistyöoppilaitosten kanssa sekä toteuttamalla yhteisiä opintojaksoja Eindhovenin Fontys-ammattikorkeakoulun kanssa. Kansainvälisen yhteistyön kautta saadaan erinomaista vertailutietoa siitä, millä tasolla Oamkin opiskelijoiden osaaminen on verrattuna kansainvälisiin kumppaneihimme. Varsinkin yhteistyö saksalaisten oppilaitosten kanssa on tuonut esiin merkittäviä kehittämismahdollisuuksia. Konkreettisenä esimerkkinä tästä on LEAN-teorian opetus Saksassa, jota olemme voineet hyödyntää omassa opetustyössämme ja joka on hyödyttänyt myös paikallisia teollisia yhteistyökumppaneitamme.

Kuvaus indikaattorien avulla toiminnan kehittymisestä viimeisen 3–5 vuoden ajalta

Pääosin rahoitusindikaattorit osoittavat, että konetekniikan kehitysmahdollisuudet ovat lisääntyneet viimeisinä vuosina. Lisääntyneestä laboratoriodien käytöstä työelämälähtöisistä opinnoista olemme saaneet positiivista palautetta viimeisimmässä opiskelijakyselyssä. Lähituntien väheneemisestä varsinkin matemaattisluonnontieteellisissä opinnoissa saimme negatiivista palautetta. Olemme huomioineet viimeisimmät palautteet uuden opsin ja sen toteutuksen suunnittelussa. Tuotantotekniikan suuntautumisessa projektiharjoittelusta opiskelijoilta ja sidosryhmiltä saadun palautteen avulla on selkeästi onnistuttu kehittämään toimintaa ja palautetta on hyödynnetty uuden opsin suunnittelussa ja tulevilla toteutuksissa.

Kuvaus, mitä toimenpiteitä on parhaillaan käynnissä koulutuksen laadun parantamiseksi

- Uuden opsin toteutussuunnittelu
- Opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen (tutkinto-ohjelmatiimi)
- Työelämälähtöisten opintojen kokeilut autotekniikan opiskelijoille
- Käynnissä olevat tki-hankkeet (ULTRA, TEHOJA, AutoKoulu)
- Uusien tki-hankkeiden aktiivinen hakeminen oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien kehittämiseksi sekä yritys yhteistyön laajentamiseksi (Potkua, PoraKone, CDIE)
- Kaksoistutkintosopimuksen valmistelu Hochschule Ulmin kanssa

Arvioni, miten laatutyö on vaikuttanut tutkinto-ohjelman tavoitteiden saavuttamiseen

Toimenpide-ehdotuksia tutkinto-ohjelman kehittämiseksi tulee paljon tutkinto-ohjelman ulkopuolelta eri tahoilta eikä niitä ole priorisoitu tärkeysjärjestykseen. Tutkinto-ohjelman sisällä kehitämme ensisijaisesti tärkeimpiä toimintojamme ja niiden avulla saadaan suurin hyöty rajallisesta kehittämisresurssista. Syksyllä 2016 ops-työtä aloitettaessa laadittiin osastolle seuraavat tavoitteet:

1. 75 % aloittavista opiskelijoista suorittaa tutkinnon loppuun ja löytää koulutustaan vastaavan työpaikan
2. 30 % osaston henkilökunnan tekemästä työstä kohdistuu alueen teollisuutta tukeviin hankkeisiin
3. kansainvälisen yhteistyöoppilaitosten verkoston luominen mahdollistaa tutkimuksellisen ja opetuksellisen yhteistyön.

Yllä olevat tavoitteet ovat kattavia, tarkoituksenmukaisia ja haastavia. Yksittäisiä toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi on käynnistetty, mutta kokonaisvaltainen toimintasuunnitelma kaipailee edelleen terävöittämistä. Osittain tavoitteet myös kaipaavat tarkentamista koko ammattikorkeakoulun tavoitteiden ja tulostittareiden kanssa.

Tavoitteen 1 osalta nykytila on tuntuvasti tavoiteltua heikompi. Erityistä huomiota on syytä kiinnittää tutkintojen loppuun saattamiseen. Tämän osalta on käynnistetty toimenpiteitä mm. tekemällä opintoihin suurempia opintokokonaisuuksia, lisäämällä tiimiopettajuutta ja tukemalla henkilökohtaista oppimista ”pullonkaulakursseilla”. Koulutusta vastaavan työn löytymiseen on panostettu ja ollaan panostamassa lisää mm. laajentamalla työelämälähtöistä projektiharjoittelua opetus- ja oppimismuotona.

Tavoitteen 2 kohdalla on kuluvan vuoden aikana käynnistetty TEHOJA-hanke ja ULTRA-hanke sekä lisätty resursointia uusien hankehakemusten tekemiseen. Tältä osin käynnistetyt toimenpiteet ovat tämän hetken käsityksen mukaan riittäviä ja oikean suuntaisia.

Tavoitteen 3 osalta yhteistyö Hochschule Ulmin kanssa on johtamassa sopimukseen kaksoistutkinnosta ja mahdollistamassa yhteisiä opintojaksoja. Tämän lisäksi valmisteilla on yhteinen hanke-

hakemus Hochschulen Ulmin sekä Fontyksen (Eindhoven) kanssa. Hankkeen yhtenä tavoitteena on, että osapuolten kesken pystytään yhteistyössä toteuttamaan opetusta. Kuluva vuosi on myös aloitettu yhteistyö Riga Technical Universityn kanssa. Kaiken kaikkiaan kansainvälisen yhteistyön voidaan katsoa olevan osaston vahvuus.

Tavoitteiden saavuttamisessa on otettu positiivisia askeleita. Kuitenkin opintojen edistymisen ja opiskelijoiden valmistumisen suhteen ponnisteluja on syytä lisätä. Tarvittavia toimenpiteitä tarkasteltiin koko henkilökunnan voimin 17.–18.5.2017 pidetyssä strategiatyöpajassa Neittävällä. Työpajan lähtökohdaksi oli lain, asetusten ja Oamkin strategian asettamat reunaehdot toiminnan kehittämiseksi. Oamkin strategiaan saimme oman toimintamme tavoitteet linkitettyä hyvin erityisesti arvojen (yhteisöllisyyden, työelämäkumppanuuden, kehittymishalukkuuden sekä tuloksellisuuden) näkökulmasta. Totesimme myös, että ammattikorkeakouluja koskevat lait ja asetukset antoivat hyvät lähtökohdat toiminnan suunnittelulle ja kehittämiselle.

Osaava ja sitoutunut henkilökunta on keskeisin menestystekijä perustehtävämme hyvään hoitamiseen. Henkilökunta toi esille tarpeen kehittää työympäristöämme siten, että se on turvallinen, terveellinen ja toimiva. Tällä hetkellä merkittävä osa henkilökunnasta kokee kärsivänsä sisäilman ongelmista. Autotekniikan laboratoriotiloissa ongelmat ovat niin merkittäviä, että tiloissa työskentely on jouduttu keskeyttämään. Ulkopuolisen tekemät analyysit osoittavat, että tilojen sisäilma-ongelmat ovat todellisia.

Olemme osallistuneet Oamkin yhteiseen kehittämiseen eri tavoin, esimerkiksi laatimalla itsearviointin sekä henkilöstökyselyn pohjalta laatimillamme toimenpide-ehdotuksilla. Itsearviointiraportin laatimisen yhteydessä olemme saaneet selkeytettyä toimintamme perusteita. Olemme hyödyntäneet oppimaamme esimerkiksi Neittävän strategiatyöpajassa kirkastamalla perustehtävämme, määrittämällä keskeiset tavoitteet ja luomalla keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhtenä keinona tuli esille tarve tuoda aiempaa paremmin näkyviin tutkinto-ohjelman erinomaisuutta ja sitä kautta nostaa ensisijaisten hakijoiden määrää.

Yhteenveto kohde 5a. Konetekniikan tutkinto-ohjelma

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Koulutusosastolla on laaja yritys yhteistyöverkosto ja sitä hyödyntävät työelämälähtöiset projektiopinnot sekä niistä kerättävä systemaattinen ja säännöllinen palaute.	Tutkinto-ohjelmaa täytyy kehittää selkeämmäksi ja yhtenevämmäksi siirtymällä suurempiin opintokokonaisuuksiin. Suuntautumisvaihtoehtojen välillä kehitetään hyväksi havaittujen toimintatapojen jakamista.
Tutkinto-ohjelman tki-toiminta on saavuttanut hyviä tuloksia ja on vahvistumassa.	Tutkinto-ohjelma tukee opiskelijan motivoitumista ja aktiivisuutta. Tavoitteena on lisätä valmistuvien opiskelijoiden osuutta.
Koulutusosastolla on ammattitaitoinen ja pitkän teollisuuskokemuksen omaava henkilöstö, joka on sitoutunut ja kehityssuuntautunut.	Tutkinto-ohjelman tunnettuutta ja vetovoimaa täytyy parantaa.
Tutkinto-ohjelma tekee aktiivisesti kansainvälistä yhteistyötä laajan korkeakoulujen yhteistyöverkoston kanssa	Tarvitaan terveelliset ja turvalliset tilat. Myös laboratoriorien tilantarve tulee huomioida.

b. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma (SKJ)

Helena Heikka, Liisa Kiviniemi, Kirsi Koivunen, Pirkko Sandelin

Master-koulutuksen suorittanut on sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden toiminnan kehittämisen ja johtamisen asiantuntija oman erityisalan mukaisesti. Hän kykenee taloudelliseen suunnitte-

luun ja toiminnan arviointiin sekä osaa toimia yrittäjänä. Hän osaa arvioida ja kehittää sosiaali- ja terveyspalveluiden laatua ja vaikuttavuutta. Koulutus syventää osaamista esimiestyöhön ja johtotehtäviin, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan, liiketoimintaan sekä palvelurakenteiden ja prosessien kehittämiseen.

Tutkinto-ohjelman suunnittelu

Kuvaus, miten seuraavien asioiden laadukkuus varmistetaan

Opetussuunnitelmat ja niiden laadinta

Master-koulutusta on kehitetty usean vuoden ajan erittäin intensiivisesti yhteistyössä Oamkin kaikkien tutkinto-ohjelmien kanssa OKM:n ja Oamkin strategian mukaisesti. Master-koulutus valittiin vuoden 2017 alusta Oamkin yhdeksi kehittämisteemaksi. Aiempien kehittämiskohteiden pohjalta määriteltiin toimintasuunnitelma vuodeksi 2017 sekä organisoitiin kehittämistyö uudelleen myös osaamisperustaisuuden vahvistamiseksi. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylemmän tutkinto-ohjelman (skj) keskeisiksi osaamisteemoiksi määriteltiin kolme kokonaisuutta: johtamisosaaminen, tki-osaaminen ja liiketoimintaosaaminen. Kaikkien Master-tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmat sisältävät nämä osaamisteemat, ja niihin sisällytetään muut opinnot, joiden kautta kokonaisuuksia voidaan arvioida.

Kokonaistavoitteena on parantaa Master-koulutuksen tuloksellisuutta ja tunnettuutta. Välitön tavoite 1. aikuisopiskelijoiden opintojen etenemistä ja tutkinnon suorittamista joustavoitetaan. Välitön tavoite 2. Oamkin Master-tutkinnot ovat vetovoimaisia sekä alueellisesti ja kansallisesti tunnettuja ja arvostettuja. Kumpaankin tavoitteeseen on asetettu toimenpiteet ja mittarit, jotka esitetään luvun lopussa.

Opetussuunnitelmia on työstetty Master-koulutuksessa tiiviissä yhteistyössä eri alojen opettajien ja erilaisten asiantuntijatiimien kanssa, kuten Master's of Master-ryhmässä, Master-asiantuntijatiimissä ja muissa foorumeissa. Master-asiantuntijatiimiin osallistuu eri alojen tutkinto-ohjelmien opiskelijoita, yhteistyökumppaneita sekä kaikki tutkintovastaavat. Asiantuntijatiimit ovat työstäneet työpajoissa esimerkiksi teemoja, mitä osaamista Master-tutkinnoilla tulisi saavuttaa ja miten työelämäyhteistyötä voitaisiin kehittää. Myös osaamisteemoja ja niiden tavoitteita on työstetty vastaamaan työelämän osaamistavoitteita tasolla EQF 7. Oamkin eKampus on aktiivinen toimija Master-koulutuksen kehittämisessä.

Opetussuunnitelmaa työstetään tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoiden, tutkimuksissa ja työelämässä nousseiden muuttuvien osaamistarpeiden mukaisesti. Opsia on suunniteltu, toteutettu ja arvioitu yhdessä eri yhteyksissä: laadullista tutkimusta on tehty opettajien kokemuksista tiimiopettajuudesta ja opiskelijoiden oppimisesta monialaisissa opintojaksoissa. Myös sidosryhmät ovat tuottaneet arviointitietoa Master-koulutukselle. Vuosina 2014 ja 2015 järjestettiin useita työpajoja, joissa yhdessä sidosryhmien ja yhteistyötahojen, opiskelijoiden ja opettajien kanssa tarkasteltiin ns. kolmikantayhteistyötä (opiskelija – työelämän edustus – opettaja) ja visioitiin Master-koulutuksen tulevaisuutta. Tämän kehittämistyön tuloksista on kirjoitettu artikkeleita Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisusarja ePookiin ja AMK-lehteen (UAS journal: journal of Finnish universities of applied sciences).

EQF osaamistaso 7 -tavoitteisiin skj-tutkinnon koulutuksessa on pyritty integroimalla opintoja opinnäytetyöhön tarkoituksenmukaisella tavalla. Esimerkiksi Tutkimus- ja tiedontuottamisen menetelmät -opintojakson aikana tietoperustan ja tutkimusmenetelmien osuus integroidaan opinnäytetyön suunnitelmaan ja myöhemmin raporttiin soveltuvin osin. Opintojaksoissa opittujen asioiden kriittinen ja tarkoituksenmukainen yhdistäminen opinnäytetyöhön on tärkeää. Opiskelijoita innostetaan tekemään teoriaopintoja ja opinnäytetöitään monialaisissa ryhmissä. Monialaisten opinnäytetöiden tekeminen on edelleen kuitenkin suuri haaste.

Tutkinto-ohjelmassa on vuodesta 2013 lähtien valittu opetuksen kehittäjäopiskelijoita, jotka ovat tiiviissä yhteistyössä opettajatiimin kanssa koonneet palautetta pedagogisista ratkaisuista ja opinnoista. Kehittäjäopiskelijat ovat analysoineet saadut palautteet ja kehittämisehdotukset. Tulosten perusteella on tehty muutoksia erityisesti oppimisalustan jäsentämiseen ja opintojaksojen aikatauluksiin. Kehittäjäopiskelijatoiminta on merkittävästi vahvistanut asiakas- ja käyttäjälähtöisyyttä Master-koulutuksessa. Vuodesta 2017 lähtien opetuksen kehittäjätoiminta on laajentunut niin, että opetuksen kehittämisessä on mukana monialainen opiskelijaryhmä, yhteensä 8 opiskelijaa eri tutkinto-ohjelmista.

Kehittäjäopiskelijatoiminnasta on kirjoitettu artikkeli Haaga-Helian toimittamaan julkaisuun: 21 tapaa tehostaa ammattikorkeakouluopintoja. (Koivunen Kirsi & Kiviniemi Liisa. 2015. Opiskelijat Master-pedagogiikka kehittämässä.) Toimintaa esiteltiin yhdessä opetuksen kehittäjäopiskelijoiden kanssa myös syksyllä 2016 Sairaanhoidajakoulutusta 120 vuotta Oulussa -konferenssissa (Ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia koulutukseen hakeutumisestaan ja opiskelustaan).

Oppimistavoitteet ja niiden määrittely sekä oppimistavoitteita tukeva oppimisen arviointi
Vuonna 2011 Oamkin Master-koulutuksissa aloitettiin yhteinen opetuksen kehittäminen ja lähes kaikki silloiset opettajat osallistuivat vuonna 2013–2014 Haaga-Helian järjestämään ”Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen” erikoistumisopintoihin (30 op), jossa kehitettiin myös osaamisperustaisuutta ja yhteisiä monialaisia opintoja. Kehittämistä on jatkettu siitä lähtien. Viime talvena kehitettiin verkkopedagogiikkaa opettajien kehittämishaasteiden arvioinnin perusteella.

Syksyllä 2016 aloitettiin Master-koulutuksen osaamisperustaisuuden ja verkkopedagogiikan vahvistaminen. Koulutus rakentuu osaamisperustaisuudelle, ja siihen sisältyy tällä hetkellä kolme osaamisteemaa: johtamisosaamisosaaminen, tutkimus- ja kehittämisosaaminen ja liiketoimintaosaaminen. Teemoille on yhdessä laadittu osaamistavoitteet, joihin Master-asiantuntijatiimin edustajat ja opiskelijat ovat ottaneet kantaa. Näistä opinnoista opiskelija rakentaa osaamisensa kehittymistä ja urakehitystään palvelevan kokonaisuuden. Osaamisteemoihin linkitettyjä monialaisia vaihtoehtoisia opintoja on lisätty, niitä on tällä hetkellä yhteensä kahdeksan.

Syksyllä 2017 opintonsa aloittavasta ryhmästä valitaan monialainen opiskelijapilottiryhmä, jota ohjataan osoittamaan osaamisensa uusin vaihtoehtoisin tavoin. Opiskelu aloitetaan opiskelijan osaamisen lähtötason arvioinnilla. Itsearviointi tehdään johtamisesta, tutkimus- ja kehittämisosaamisesta ja liiketoimintaosaamisesta. Opiskelijat laativat tuutor-opettajan ohjaamana henkilökohtaisen opintosuunnitelman, joka sisältää opiskelijan lähtötasoarvion, suunnitelman osaamisen hankkimisen tavoista, täydentävään koulutukseen osallistumisesta ja osaamisen osoittamisista. Tässä voi olla myös työelämän yhteistyökumppani mukana.

Tutkinto-ohjelmassa opettajat ovat kevään 2017 aikana konkretisoineet työpajoissa yhdessä osaamistavoitteita, laatineet arviointikriteerejä ja suunnitelleet vaihtoehtoisia osaamisen osoittamistapoja. Opetuksen kehittäjäopiskelijat ovat arvioineet niitä ja esittäneet muokkaus- ja korjaus-ehdotuksia. Opetuksen kehittäjäopiskelijat ovat antaneet positiivista palautetta siitä, että tavoitteet ja arviointikriteerit ovat aiempaa selkeämmät ja ymmärrettävät. Niiden perusteella on helpompi arvioida osaamistaan ja ylipäätään ymmärtää, mitä osaamista koulutuksessa tavoitellaan.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kytkeytyminen koulutukseen

Skj-tutkinnon opiskelijoita rekrytoidaan Oamkin hankkeisiin sekä työelämän yhteistyöprojekteihin tekemään opinnäytetöitä. Opettajat keräävät yhdessä hankkeet ja projektit kuvauksineen ja opinnäytetyöaiheineen uuden opiskelijan www-sivuille sekä Moodle-oppimisalustalle. Hankkeet esitellään uusille, syksyllä opintonsa aloittaville opiskelijoille myös aloituspäivillä ja kerrotaan, että

opiskelijoiden toivotaan osallistuvan näihin hankkeisiin. Kun opiskelijat ovat ilmoittaneet opinnäytetyön aiheet verkko-oppimisolustalle, heidät tiimiytetään ja nimetään ohjaajat. Kaikki hankkeet toteutetaan yhteistyössä erilaisten sidosryhmien kanssa. Hankkeissa on pääsääntöisesti ohjausryhmät, joissa opiskelijat esittelevät tutkimus- ja kehittämistyönsä vaiheet ja tulokset. Toimintamalli on syventänyt merkittävästi yhteistyötä eri osapuolien välillä, tehnyt sitä systemaattiseksi ja pitkäjänteiseksi sekä auttanut määrittelemään ajankohtaisia ja tarkoituksenmukaisia opinnäytetöiden aihealueita.

Toimintamalli vaatii opettajalta aktiivisuutta ja pitkäjänteistä työtä verkostojen synnyttämiseksi ja ylläpitämiseksi. Tällä hetkellä suurin osa skj-tutkinto-ohjelman opiskelijoista osallistuu näihin hankkeisiin ja projekteihin. Opettajien monialaisen yhteistyön tiivistyminen ja Oamkin hankkeet mahdollistavat opinnäytetyöt, jotka ovat monialaisia ja työelämän kehittämisen kannalta ovat mielekkäitä joten aiheiden tarjontaa ja valintaa tullaan tehostamaan. Haasteena on kuitenkin monialaisten opinnäytetöiden alulle saattaminen ja tekeminen. Opintojen alkuun ajoittuvissa monialaisissa tutkimus- ja kehittämismenetelmien opinnoissa opiskelijat jakautuvat ryhmiin valitsemiensa opinnäytetyön aiheiden mukaisesti. Lisäksi työelämän toimijoita tullaan kutsumaan keskustelemaan Master-tutkinnossa tehtävistä opinnäytetöistä. Työelämän toimijat voivat myös ehdottaa opiskelijoille aiheita. Kevääseen 2017 mennessä on valmistunut kaksi monialaista opinnäytetyötä.

Skj-tutkinto-ohjelman taustalla on Oamkin strategian mukaisesti yhteistoiminnallinen, tutkiva ja kehittävä pedagogiikka sekä osaamisperustainen oppiminen. Opiskelijat tekevät opinnäytetyönsä erilaisiin työelämän kanssa toteutettaviin yhteistyöhankkeisiin, jossa he tiiminä hakevat ratkaisuja todellisiin työelämän haasteisiin.

Elinikäinen oppiminen

Elinikäistä oppimista tuetaan skj-tutkinto-ohjelmassa arviointikäytännöillä, jotka harjaannuttavat arvioimaan omaa osaamista, ja tässä itse- ja vertaisarviointi on olennaista. Niiden lisääminen luontevaksi osaksi arviointikäytäntöjä on tärkeää opiskelijan osaamisen syventämisen ja kehittämisen, asiantuntijuuteen kasvun ja elinikäisen oppimisen tukemiseksi. Monialaisilla opintojaksoilla on määritelty oppimistehtäviksi vertais kommentoinnit ja -arviointit. Esimerkiksi projektin johtamisen opintojaksolla sekä tutkintokohtaisella Sosiaali- ja terveydenhuollon menetelmät -opintojaksolla opiskelijoiden oppimistehtävänä on myös oman oppimisen ja työskentelyn arviointi sekä opintojaksopalautteen antaminen. Samoin palvelumuotoilun opintojaksolla opiskelijat kirjoittivat oppimispäiväkirjaa edellä mainituista aiheista. Alla palvelumuotoilun ja projektin johtamisen opintojaksojen opiskelijoiden palautteita:



"Tämän kurssin myötä hehkutan ja hengitän palvelumuotoilun henkeä. Mahtava juttu, jota toivoisin käytettävän enemmänkin tulevaisuudessa. Palautteen saaminen muilta on tuntunut hyvältä. Toisilta opiskelijoilta on tullut myös sellaisia palautteita, jotka selventävät omaa ajatusta omasta aiheesta entisestäänkin."

"Blogi oli mielenkiintoista kirjoittaa, vaikka meidän ryhmä ei ollut kovin aktiivinen. Oli tosi mukava lukea toisten blogeja ja opin niistä monenlaisia uusia asioita. Oli aika työlästä kommentoida toisten blogeja."

Työelämärelevanssi

Kaikki skj-tutkinto-ohjelman opiskelijat tekevät opinnäytetyönsä työelämän tarpeisiin tai omiin organisaatioihinsa. Samoin oppimistehtäviä tarkastellaan työelämän kontekstissa tai opinnäytetyössä.

Opettajilla on erinomaiset työelämäsuhteet. Lähes kaikki soten Master-koulutuksen opettajat toimivat erilaisissa yhteistyöhankkeissa ja kuuluvat myös erilaisiin verkostoihin. Myös tätä kautta saadaan lisää työelämärelevanssia opintoihin. Seuraavassa erään työelämän yhteistyökumppanin palaute:



"Tiivistetysti voin sanoa, että olen erittäin tyytyväinen. Verkosto toimii ja meillä on yhteistä kehittämistä. Te tuotatte meille osaajia nopeassa tahdissa ja työntekijät ovat käsittääkseni hakeutuneet hyvin koulutukseen. Olemme myös saaneet palkattua heitä asiantuntija- ja esimies-tehtäviin." (Ppshp, tutkimusylivoittaja)

Valtakunnallisessa Yamk-koulutus vahvaksi tki-vaikuttajaksi -hankkeessa (2014–2015) lisättiin yhteistyötä opettajien, opiskelijoiden ja työelämän asiantuntijoiden kanssa. Tässä hankkeessa järjestettiin erilaisia yhteiskehittämisen työpajoja, joihin osallistuivat skj-tutkinnon opiskelijat, työelämän yhteistyökumppanit sekä opettajat. Tarkoituksena oli jatkaa tämän tyyppistä yhteistyötä jatkossakin. Master-koulutuksen asiantuntijatiimissä keskustellaan koulutustemme sisällöistä ja osaamistavoitteista, käydään läpi opiskelijapalautteita ja pohditaan yhdessä toimenpiteitä koulutuksen kehittämiseksi. Tämä tiimi on kokoontunut nyt parin vuoden ajan.

Kuvaus, miten eri henkilöstöryhmät, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat koulutuksen suunnitteluun liittyvään laatutyöhön

Master-koulutuksen kehittämistoiminta organisoitiin uudelleen kehittämiskohteeksi valitsemisen jälkeen. Alla on esitetty Master-kehittämisteeman työryhmät sekä kuvaus siitä, miten eri ryhmät osallistuvat koulutuksen suunnitteluun.

Taulukko 9. Master-kehittämisteeman työryhmien kokoonpanot ja tehtävät.

Master dream team , tiimipäällikkö, tutkintovastaavat, osaamisen kehittämistiimien vetäjät, eKampuksen tiimipäällikkö, koulutussuunnittelija	Toimintasuunnitelman suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi (yhteisen kehittämistyön, yhteisten periaatteiden ja pelisääntöjen suunnittelu, toteutus ja arviointi)
Laajempi Master-opettajien kehittämissyhmä , monialainen Master-opettajien ryhmä	Osaamisperustaisuuden ja verkkopedagogiikan suunnittelu ja toteutus
Johtamisosaamisen kehittämistiimi , johtamista ja esimiestyötä opettavat opettajat	Osaamisperustaisuuden ja verkkopedagogiikan suunnittelu ja toteutus johtamisosaamisen osalta
Liiketoimintaosaamisen kehittämistiimi , yrittäjyyttä ja liiketoimintaa opettavat opettajat	Osaamisperustaisuuden ja verkkopedagogiikan suunnittelu ja toteutus liiketoimintaosaamisen osalta
Tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittämistiimi , tki-toimintaa opettavat opettajat	Osaamisperustaisuuden ja verkkopedagogiikan suunnittelu ja toteutus tk-osaamisen osalta (opinnäytetyöprosessin kehittäminen)
Master-kehittämisteeman ohjausryhmä , Oamkin 5 tki-johtajaa	Koulutuksen kehittämisen seuranta ja ohjaus
Master-asiantuntijatiimi , Master-opettajien, opiskelijoiden ja työelämän yhteistyöelin	Master-koulutuksen sisällön ja rakenteen kehittäminen. Tiimi kokoontuu kerran lukukaudessa
Opetuksen kehittäjäopiskelijat monialainen, osallistuvat yllä mainittuihin tiimeihin omien mahdollisuuksiensa mukaisesti, soten Master-opiskelijoita 4	Master-koulutuksen suunnittelu, kehittäminen ja arviointi yhdessä opettajien kanssa
MasterSote-tiimi	Toimintasuunnitelman toteuttaminen soten tutkinto-ohjelmien osalta

Arviointi koulutuksen suunnitteluun liittyvien menettelytapojen toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta sekä eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön

Vuorovaikutus opetuksen kehittäjäopiskelijoiden kanssa on ollut tasapuolista ja kehittämistyötä on tehty tiiviisti ja asiakaslähtöisesti. Opiskelijoiden osallistuminen koulutuksen kehittämiseen on voimavara, sillä he ovat oman osaamisensa ja oppimisensa asiantuntijoita, joiden tieto ja osaaminen voidaan hyödyntää myös koulutuksen kehittämisessä. Viimeisenä kolmena vuonna koulutuksen kehittämisessä on ollut mukana yhteensä 19 skj-opiskelijaa. Viime vuonna opiskelijat esimerkiksi palvelumuotoilivat koulutuksen alkuprosessin (opiskelijaprofilit ja opiskelijapolkujen mallintaminen ja analysointi). Opiskelijat ovat jo aiempina vuosina ja keväällä 2017 kehittäneet koulutukseemme verkkoalustan rakennetta, opiskelijalähtöisiä aloituspäiviä ja uudelle opiskelijalle lähtevän kirjeen sisältöä. Opiskelijat ovat sitoutuneita kehittämiseen ja palaute toiminnasta on ollut positiivista.



"Toiminta on ollut antoisaa. Olemme todella saaneet asioita eteenpäin ja meidät on otettu tasavertaisina kumppaneina opetuksen kehittämiseen mukaan." (kehittäjäopiskelija)

"Arvostan suuresti sitä, että opiskelijoiden mielipide halutaan kuulla ja se otetaan tasavertaisesti huomioon. Tästä toimintaideologiasta haluan ottaa mallia myös tulevaan työhöni ja aktivoida omat asiakkaat tasavertaisina toimijoina mukaan kehittämistyöhön!" (kehittäjäopiskelija)

Skj-koulutus on kohtalaisen ketterä reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin, kuten meneillään olevaan sote-uudistusprosessiin. Opetussuunnitelmia on joustavasti muokattu työelämästä tulleiden tarpeiden perusteella. Sidosryhmämme ja yhteistyökumppanimme tuottavat monenlaista indikaattoritietoa, jonka perusteella koulutusta kehitetään ja arvioidaan vuosittainen aloituspaikkamäärä. Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri keräsi eläketiedot sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista Kuntien eläkevakuutukselta vuosien 2016–2035 ajalta. Tätä tietoa hyödynsimme aloituspaikkamäärien määrittelyssä. Myös Ely-keskus julkaisi keväällä 2017 Pohjois-Pohjanmaan ammattibarometrin, josta saimme tärkeää tietoa koulutuksen suunnitteluun. Lisäksi opiskelijat ovat tehneet oppimistehtävissään kartoituksia siitä, mitä osaamista tulevaisuuden sote-johtajilta ja esimiehiltä edellytetään. Master-asiantuntijatiimin kokouksissa on koulutuksen sisällöstä tullut hyvää palautetta: opinnot vastaavat hyvin työelämän tämänhetkisiä ja tulevaisuuden tarpeita.

Tutkinto-ohjelmassa edetään Oamkin strategian ja siitä johdetun Master-kehittämisteeman toimintasuunnitelman mukaisesti ja kaikki ovat sitoutuneita koulutuksen kehittämiseen. Jatkuva kehittämisen malli on kuitenkin välillä haasteellista ja kuormittavaa moninaisten työtehtävien tiimellyksessä.

Tutkinto-ohjelman toteutus

Kuvaus, miten seuraavien asioiden laadukkuus varmistetaan

Opetusmenetelmät ja oppimisympäristöt

Opetuksessa pyritään huomioimaan opiskelijoiden oma osaaminen. Oppimistehtävät sekä työpajat suunnitellaan siten, että opiskelijoita osallistetaan jakamaan osaamistaan keskenään esim. yhteisten keskustelujen ja reflektoinnin avulla. Tämän lisäksi opiskelijoita ohjataan jakamaan kokemuksiaan, näkemyksiään ja osaamistaan myös verkko-oppimisalustalla.

Oppimisympäristöt on rakennettu monipuolisiksi yhdessä monialaisessa yhteistyössä. Keskeisenä ympäristönä on verkko-oppimisympäristö, mutta tutkinto-ohjelman opiskelijat oppivat myös hankkeissa ja muissa työelämäprojekteissa sekä omassa työssään. Suurin osa opinnoista on rakennet-

tu tukemaan opinnäytetyön eli opiskelijan oman tutkimus- ja kehitysprosessin eteenpäin viemistä. Opiskelija rakentaa sitä koko koulutuksen ajan. Lähipäivät (1 krt/kk ja 1 pvä) ovat enimmäkseen työpajatyyppejä, jotka tukevat osaltaan yhteistä tiedon rakentumista.

Verkko-oppimisalusta ja opintojaksot on pääosin suunniteltu siten, että opiskelija voi joustavasti edetä ja valmistua opinnoissaan aikataulunsa mukaisesti (esim. vuodessa). Tämä on selvästi parantanut ja joustavoittanut aikuisopiskelijoiden opintojen edistymistä ja lisännyt opiskelijoiden tutkintojen suorittamista vuosien 2013–2016 aikana. Toisaalta opiskelijat ovat tuoneet haasteena esille sen, että verkko-työkaluja on paljon (Oiva, Moodle, Ac, Asio) eivätkä he aina ymmärrä työkalun tarkoitusta. Opiskelijat ovat myös antaneet palautetta siitä, etteivät he löydä esim. Moodlesta tarvittavia tietoja. Toiveena on, että alustaa edelleen yhtenäistettäisiin. Tätä kehittämistyötä on tehty myös keväällä 2017.

Kansainvälisen yhteistyön lisääminen niin koulutuksessa kuin tki-työssä on myös haasteena. Opettajilla on monipuolisia kansainvälisiä yhteyksiä, mutta niiden hyödyntämisessä ei ole vielä edetty esim. yhteisen opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa ja yhteisten hankkeiden valmistelussa.

Oppimisen arviointimenetelmät

Opiskelijan itsearvioinnin perusteella tarkastellaan osaamisen kehittymistä ja sitä, miten opiskelija voi osoittaa osaamisensa eri tavoin. Master-koulutuksessa arviointia tapahtuu koko oppimisprosessin ajan, mutta lopullinen arviointi annetaan opintojaksojen päätyttyä. Opintojaksoissa arviointiskaalana käytetään ”hyväksytty/täydennettävä”-asteikkoa. Tämä asteikko valittiin, koska ajateltiin, että aikuisopiskelijoiden kohdalla numeraalinen arviointi ei ole niin merkityksellinen, joten panostetaan sanalliseen arviointiin. Muualla suoritettujen saman alan tutkintojen vertailtavuuden näkökulmasta tämä koetaan joskus hiukan ongelmallisena.

Opiskelijat arvioivat oppimistaan usean opintojakson päätyttyä minkä lisäksi koko ryhmän oppimista arvioidaan yhdessä ohjelmallisen tutkinto-ohjelman opintojen päätyttyä, eli puolentoista vuoden kuluttua opintojen jälkeen. Haasteena on reaaliaikaisen työssä hankittavan osaamisen tunnustaminen sekä erilaisten vaihtoehtoisten suoritustapojen mahdollistaminen. Tätä kehittämistyötä tehdään osaamisperustaisuuden vahvistamisprojektissa vuoden 2017 ja 2018 aikana.

Opiskelijoiden oppiminen ja hyvinvointi

Opiskelijat on jaettu tuutor-ryhmiin, joilla on oma yliopettajatuutor. Tuutorointia on monipuolistettu, muun muassa verkkoalustalle on kerätty paljon tietoa käytännön asioista ja tuutorryhmillä on omat keskustelualustat. Lisäksi opetuksen kehittäjäopiskelijat toimivat syksyllä uusille opiskelijoille tuutoreina. Opiskelija-arviointien perusteella ohjauksen määrää ja kohdentuvuutta tulisi lisätä. Lisäksi tarvitaan lisää ohjausta ja informaatiota opiskelijoiden ja opettajien yhteydenpitokanavista. Tämä selkiyttää ja nopeuttaa myös opettajan vastaamista opiskelijan ohjaustarpeisiin.

Myös verkkoalustaa on kehitettävä siten, että se ohjaa opiskelijaa entistä paremmin ja hän löytää sieltä olennaisen tiedon. Keväällä 2017 järjestetyn opiskelijakyselyn tulosten ja toimenpiteiden käsittelyn yhteydessä sovittiin, että jatkossa tutkintovastaava ja tuutorit järjestävät videoteitse yhteisiä ajankohtaistapaamisia. Näissä tapaamisissa infotaan tehokkaammin Moodlesta olevasta tuutorointiin liittyvästä tiedosta ja yhteisestä keskustelumahdollisuudesta.

Opiskelijat kuvaavat ja arvioivat henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa mukaista osaamisen kehittymistä koulutuksen aikana. Opintojen loppuvaiheessa he kuvaavat ja arvioivat Master-koulutuksessa hankittua osaamista ja sen markkinointia (esim. LinkedIn ammattilaisyhteisössä). Tuutor-opettaja, opinnäytetyötä ohjaava opettaja ja mahdollisesti myös työelämän yhteistyökumppanit antavat palautetta opiskelijalle osaamisen edistymisestä ja kehittämiskohteista.

Oamkissa on uusittu viime vuosien aikana järjestelmiä (Moodle, Optima, Asio, Oiva, Adobe Connect, Lukkarikone), joihin perehtyminen vie opiskelijalta aikaa ja resursseja muutenkin kiireisessä työn, opiskelun ja perheen yhteensovittamisessa. Opiskelijat ovat antaneet tästä palautetta. Tämä voi olla yksi opiskelijan hyvinvointia heikentävä asia. Tavoitteena on jatkossa vielä enemmän yhtenäistää ja yksinkertaistaa opiskelijan verkko-oppimisalustaa.

Opettajien osaaminen ja työhyvinvointi

Master-koulutuksessa opetus ja ohjaus perustuvat tiimiopettajuuteen. Lähes kaikilla Master-koulutuksen monialaisilla opintojaksoilla on kaksi tai kolme opettajaa. Tämä mahdollistaa opettajien osaamisen ja vastuunoton jakamisen, jolloin ei tarvitse yksin vastata suurista opiskelijaryhmistä. Toisaalta tämä on myös haastavaa ja vie ainakin alussa paljon resursseja, kun erilaisia näkemyksiä ja osaamisia yhdistellään.

Master-opettajille on järjestetty omia verkkopedagogiikan koulutustilaisuuksia ja opettajille on hankittu verkkopedagogiikan toteutukseen liittyviä laitteita. Opettajille on järjestetty ja jatkuvasti järjestetään paljon mahdollisuuksia osallistua koko Oamkin yhteisiin koulutustilaisuuksiin. Opettajien osaamisesta on saatu positiivista palautetta mm. Oamkin opiskelijakyselyssä 2017.



"Ammattitaitoiset opettajat sekä laadukas koulutus." (Opiskelija)

"Opettajien asiantuntemus opetettavassa opintokokonaisuudessa" (Opiskelija)

Viime vuodet ovat olleet haasteellisia myös opettajien verkkopedagogiikan kehittämisen näkökulmasta, kun uusiin järjestelmiin perehtyminen vie aikaa ja resursseja muutenkin kiireisessä työtahdissa. Tämä voi olla yksi työhyvinvointia heikentävä asia.

Jatkuva kehittäminen voi välillä kuormittaa opettajia. Kaikki skj-tutkinto-ohjelmassa opettavat osallistuvat myös Oamkin amk-opetukseen, opetuksen kehittämiseen ja muuhun kehittämiseen. Soten Master-koulutuksessa on myös oma tiiminsä, jossa opettajat voivat välillä "huokaista" ja purkaa haasteellisia tilanteita luottamuksen ilmapiirissä. MasterSote-tiimissä on tiimin hyvinvoinnin ja keskinäisen viestinnän kehittämistyö menossa. Tiimissä on yhdessä laadittu yhteistoiminnan pelisäännöt sekä määritelty tehtäviä ja vastuita. Niiden toteutumista arvioidaan yhdessä tietyin väliajoin. Tarkoitus on syksyllä oppia tuntemaan toisten viestintä- ja reagoititapoja sekä osaamista ja osaamisen kehittämisen suunnitelmia.

Kuvaus, miten eri henkilöstöryhmät, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat koulutuksen toteutukseen liittyvään laatutyöhön

Opiskelijat osallistuvat koulutuksen suunnitteluun ja arviointiin erittäin kattavasti ja heiltä saadaan monipuolista ja arvokasta tietoa myös työelämän tarpeista. He ovat ammattilaisia ja tulevat koulutukseen hyvin monenlaisin taustoin. Eri alojen ja ammattikunnan opettajia on mukana koulutuksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Yhteistyö eri alojen opettajien kanssa on tiivistynyt viime vuosina merkittävästi.

Eri sidosryhmien ja yhteistyökumppanien osallistumista koulutuksen kehittämiseen ja toteutukseen on parannettava. Hyviä alkujia on jo olemassa, esim. Master-koulutuksen asiantuntijatiimi, hankkeiden ohjausryhmät ja erilaiset järjestetyt tilaisuudet. Tarkoituksena on järjestää asiantuntijana kehittämisen opintojakson puitteissa yhteistyöpaja, jossa koulutuksen sisältöjä, rakennetta ja oppinäytetyömahdollisuuksia tarkastellaan ja arvioidaan yhdessä opiskelijoiden, opettajien, työelä-

män edustajien ja alumnien kanssa. Tämän tyyppistä toimintaa voi toteuttaa myös monialaisesti Master-koulutuksessa. Verkkoalustan avaaminen työelämän edustajille mahdollistaa työelämän edustajien joustavan osallistumisen koulutuksen toteuttamiseen.

Arviointi koulutuksen toteutukseen liittyvien menettelytapojen toimivuudesta, kuormittavuudesta ja vaikuttavuudesta sekä eri toimijoiden osallistumisesta laatutyöhön

Koulutuksen joustava toteutustapa edellyttää erilaista opetuksen resursointia. Opintojakso ei toteudu muutaman viikon/kuukauden aikana vaan se on kokonaisuus, joka pilkotaan osatoteutuksina eri lukukausille, jotta opettajalla on resursseja toteuttaa sitä. Monialaiset opintojaksot on taas suunniteltu parin kuukauden mittaisiksi, koska haasteita toisi eri koulutusalojen opettajien resursointi.

Monialaisilla opintojaksoilla opettajan on toteutettava opetus/ohjaus siten, että hänen on otettava selvää myös toisen, itselle vieraan toimialan ajankohtaisista asioista kyseisen opintojakson sisällöissä. Lisäksi ryhmät ovat suuria, joten tämä haastaa opettajan eri tavalla kuin jos opiskelija-ryhmä olisi omalta toimialalta.

EQF7-taso on otettava huomioon eli opetus/ohjaus on aina pidettävä ylemmän korkeakoulututkinnon tasolla. Edellä mainitut asiat haastavat opettajat ja jos resursointi on vähäistä, on vaarana, ettei opetuksen laatua ja tasoa voida taata.

Tiimiopettajuus vaatii alussa aiempaa enemmän suunnittelua, ajatusten ja suunnitelmien yhteenhiomista. Kun yhdessä on opittu työskentelemään, helpottuvat myös ajankäytön haasteet. Tiimiopettajuuden vahvuutena on, että opettajat jakavat osaamistaan ja oppivat toisiltaan.

a) Laatutyön vaikuttavuus

Kuvaus, mitkä ovat tutkinto-ohjelmatasolla kehittämisen kannalta keskeisimmät arviointitavat ja seurantaindikaattorit

Tutkinto-ohjelman keskeisimmät arviointitavat ja seurantaindikaattorit ovat tutkintojen määrä, opiskelijoilta saatu palaute (opintojaksoittain ja kokonaisuutena), verkkokoulutuksen määrä sekä opinnäytetöiden saattaminen alkuun 90 %:lla opiskelijoista ensimmäisenä lukukautena ja valmistuneiden opinnäytetöiden määrä.

Kuvaus indikaattorien avulla toiminnan kehittymisestä viimeisen 3–5 vuoden ajalta

Tutkintoja on tuotettu vuosien 2013–2016 aikana ennätysmäärät: 53 tutkintoa vuonna 2013, 40 tutkintoa vuonna 2014, 50 tutkintoa vuonna 2015 ja 43 tutkintoa vuonna 2016. Lisäksi koulutus toteutuu 100 % verkossa, jolloin aikuisopiskelija pystyy opiskelemaan ajasta ja paikasta riippumattomasti.

Kuvaus, mitä toimenpiteitä on parhaillaan käynnissä koulutuksen laadun parantamiseksi

Oamkin strategiaan perustuvassa Master-kehittämisteeman toimintasuunnitelmassa on esitetty seuraavat toimenpiteet ja tavoitteet vuodelle 2017. Nämä koskevat myös skj-tutkintoa.

Tavoite 1. Välittöminä tavoitteina on joustavoittaa aikuisopiskelijoiden opintojen etenemistä ja tutkinnon saamista.

Toimenpiteet	Tavoitteet
Lisätään tutkintojen määrää	42 tutkintoa vuonna 2017.
Toteutetaan verkkopedagogiikkaa maksimaalisesti ja monipuolisesti	Kaikki opinnot ovat verkossa.

Sujuvoitetaan opinnäytetyöprosessia	Opinnäytetyö perustuu osasuorituksiin. Luodaan mahdollisuuksia tehdä opinnäytetyö sekä opiskelijan omassa organisaatiossa että Oamkin hankkeissa. 90 % aloittaa opinnäytetyön ensimmäisenä lukukautena - muut opinnot tukevat opinnäytetyön etenemistä.
Vahvistetaan osaamisperustaista oppimista	Kaikki opiskelijat tekevät osaamisen itsearvioinnin. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Pilottiryhmällä runsaasti vaihtoehtoisia tapoja osoittaa osaaminen. Opiskelijapilottiryhmän opinnot etenevät: 25–30 op/lukukausi.

Tavoite 2. Oamkin Master-tutkinnot ovat vetovoimaisia sekä alueellisesti ja kansallisesti tunnettuja ja arvostettuja.

Toimenpiteet	Tavoitteet
Parannetaan tutkintojen vetovoimaa markkinoinnin avulla	Vetovoima tutkinto-ohjelmassa: vähintään kaksi hakijaa / aloituspaikka.
Varmistetaan koulutuksen laatu ja taso	Opiskelijat mukana hankkeissa ja muissa yhteistyöprojekteissa. Monialaisia opintojaksoja yhteensä 8. Kansainvälisen opetusyhteistyön suunnittelu aloitetaan. Yhteisiä opintojaksoja kehitetään kansallisessa amk- ja yliopistoyhteistyössä.
Myydään ja markkinoidaan tutkinto-ohjelmien opintojaksoja täydennys- ja lisäkoulutuksena	Yksi monialainen opintojakso myyty täydennyskoulutuksena vuonna 2017.

Arviointi, miten laatutyö on vaikuttanut tutkinto-ohjelman tavoitteiden saavuttamiseen

Systemaattinen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi on merkittävästi vaikuttanut Master-koulutuksen tavoitteiden saavuttamiseen. Kun suunnittelua on nyt jo usean vuoden ajan tehty yhteiskehittämisen menetelmin, toteutettu yhdessä tiimiopettajuuden kantamana ja verkkopedagogiikkaa hyödyntäen sekä arvioitu monipuolisesti ja opiskelijälähtöisesti, on päästy sellaisiin tuloksiin tutkintojen tuottamisessa, jota ei varmasti olisi saavutettu ilman tätä systemaattista kehittämistyötä.

Yhteenveto kohde 5b. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Oppimisympäristöt ovat monipuolisia (verkko, hankkeet ja muut yhteistyöprojektit, työpajat lähiopetuspäivinä).	Osaamista tunnistetaan ja tunnustetaan tarkoituksenmukaisesti sekä vaihtoehtoisia osaamisen osoittamisen mahdollisuuksia kehitetään.
Opetus toteutetaan 100 % verkkopedagogiikan avulla.	Opiskelijoiden ohjausta tehostetaan.
Monialainen yhteistyö on toimivaa.	Kansainvälistä yhteistyötä lisätään.
Opinnot tukevat tki-prosessin (opinnäytetyön) eteenpäin viemistä.	Työelämäyhteistyötä ja alumnitoimintaa kehitetään edelleen.
Kehittäjäopiskelijat ovat mukana kehittämässä opetusta ja ohjausta.	Verkkopedagogiikkaa ja alustaa kehitetään, tavoitteena parempi käytettävyys ja saavutettavuus.

6. ITSEARVIOINNIN TOTEUTTAMINEN

Sari Ahvenlampi, Marianne Isola

Kuvaus, miten korkeakoulu toteutti itsearviointin ja tuotti itsearviointiraportin. Millaisia oivalluksia arviointiprosessi tuotti? Arviointi prosessin onnistuneisuudesta.

Ulkoisen auditointiin valmistautumisen aloitimme syksyllä 2016. Perustimme Ulkoisen auditointin ohjausryhmän marraskuussa 2016, jotta saisimme osallistettua henkilöstöä ja opiskelijoita mukaan työhön. Ryhmään valitsimme ehdotusten perusteella edustajat koulutus- ja tki-johtajista, muusta henkilökunnasta sekä OSAKOsta. Ohjausryhmässä on mukana myös vararehtori, hallintojohtaja (puheenjohtaja) sekä hallinnon laatukoordinaattorit (esittelijät).

Itsearviointiraportin laatimisen aikataulutimme syksyllä 2016, ja se hyväksyttiin ohjausryhmässä joulukuussa. Jokaiselle luvulle määrittelimme keskustelujen pohjalta kirjoittajatiimit. Heidän käyttöönsä perustimme Sharepointiin työtilan, jotta kaikki kirjoittajat pääsivät lukemaan ja kommentoimaan oman kirjoitustyönsä ohessa myös muiden lukujen rakennetta ja sisältöjä. Ratkaisu osoittautui onnistuneeksi ja vähensi päällekkäisyyksiä teksteissä vaikka kovin aktiivista kommentointia ei saavutettukaan.

Kirjoittajatiimeille pidettiin yhteinen keskustelutilaisuus 9.2.2017, minkä jälkeen he organisivat lukujen kirjoitustyön itsenäisesti. Tiimit osallistivat henkilökuntaa, opiskelijoita ja ulkoisten sidosryhmien edustajia kirjoitustyössään. Myös laatukoordinaattorit osallistuivat lukujen työstämiseen. Itsearviointiraportin luvut ja perusmateriaali valmistuivat aikataulun mukaisesti kevään aikana ja käsitelimme kaikki luonnokset ohjausryhmän kokouksissa. Ensimmäiset luvut olivat kommentoitavana 1.3.2017, seuraavat 11.4. ja viimeiset 10.5.2017. Kokouksissa kirjoittajatiimien edustajat esittelivät luvut ja saivat ohjausryhmän jäseniltä palautetta. Lukuja käsiteltiin myös laatukoordinaattorien kokouksissa. Palautteiden jälkeen kirjoittajatiimit työstivät lukuja eteenpäin. Itsearviointiraportin luvut sekä perusmateriaalin laitoimme luonnosvaiheessa kommentoitavaksi myös henkilöstöintra Heimoon ja opiskelijaintra Oivaan. Aktiivista keskustelua lukujen sisällöistä ei syntynyt, mutta saimme joitakin hyviä kommentteja ja jokaisella oamkilaisella on ollut mahdollista kommentoida lukuja.

Maaliskuussa rehtori teki päätöksen valittavista tutkinto-ohjelmista syksyllä tehtyjen itsearviointien ja tunnuslukujen perusteella. Nämä tutkinto-ohjelmat eivät olleet mukana sisäisessä auditoinnissa keväällä 2017, joten saamme ulkoisesta auditoinnista parhaan hyödyn. Tutkinto-ohjelmille järjestimme keskustelutilaisuuden, ja ne laativat tämän jälkeen omaleimaiset itsearviointit yhteistyössä henkilöstön, opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien kanssa.

Itsearviointiraportin ja perusmateriaalin luonnokset valmistuivat toukokuun lopussa. Ne käsiteltiin ulkoisen auditointin ohjausryhmässä ja Oamkin johtoryhmässä. Hyödyllisiä kommentteja itsearviointiin saimme myös opiskelijakunta OSAKOltä ja keskeisiltä ulkoisten sidosryhmien edustajilta. Itsearviointiraportti viimeisteltiin kommenttien perusteella elokuun alkuun mennessä.

Itsearviointiprosessi onnistui mielestämme hyvin: pysyimme aikataulussa ja aikaa jäi runsaasti kommenttien pyytämiseen ja raportin hiomiseen. Introissa kovin moni ei innostunut kommentoimaan. Työryhmissä itsearviointiraportti ja perusmateriaalit sen sijaan käsiteltiin tarkasti ja sisällöistä keskusteltiin aktiivisesti. Kokonaisuudessaan itsearviointin laatiminen oli antoisa kokemus, ja se osallisti tehokkaasti ison joukon ihmisiä.

