KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilammi, Oulun ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen**
Publikationsår **2024**, NCU:s publikation **18:2024**
Språk **Finska**
ISBN **978-952-206-877-4 pdf**

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi

Tiivistelmä

Julkaisun nimi

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi

Tekijät

Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilammi

Oulun ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen

Korkeakoulujen arviointijaoston päätös

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi on hyväksytty 14.6.2024.

Laatuleima on voimassa 14.6.2030 asti.

Auditointiryhmän arvio arviointialueista I-III

I: Osaamista luova korkeakoulu: *hyvä* taso

II: Vaikuttava ja uudistava korkeakoulu: *hyvä* taso

III: Kehittyvä ja hyvinvoiva korkeakoulu: *erinomainen* taso

Oppiva korkeakoulu – Oulun ammattikorkeakoulun valitsema arviointialue

Korkeakoulukonsernin yhteiset koulutuspalvelut oppijan sujuvan opintopolun tukena

Vertaisoppimisen teema ja kumppani

Teema: Jatkuva oppiminen

Kumppani: Hämeen ammattikorkeakoulu

Keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Oulun ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmatyö on systemaattista ja perustuu strategisiin tavoitteisiin ja työelämän tarpeisiin. Koulutuksen opiskelijalähtöisyyttä ja

osaamisperustaisuutta tuetaan järjestelmällisesti kehittämällä pedagogiikkaa yhteistyössä ammatillisen opettajankoulutuksen kanssa.
- Oulun ammattikorkeakoulun laaja TKI-toiminta ja taiteellinen toiminta vastaavat hyvin alueen tarpeisiin ammattikorkeakoulun strategian mukaisesti.
- Laatujärjestelmä tukee erinomaisesti Oulun ammattikorkeakoulun strategisten ja perustehtävien tavoitteiden toimeenpanoa palvellen sekä ammattikorkeakoulun että alueen kehittämistä. Korkeakoululla on avoin, osallistava ja yhteisöllinen laatukulttuuri. Laatujärjestelmän kehittäminen on järjestelmällistä ja pitkäjänteistä.
- Oulun ammattikorkeakoululla on vahva tahtotila kehittää yhteisiä koulutuspalveluita yhteistyössä Oulun yliopiston kanssa.

Kehittämissuositukset

- Oulun ammattikorkeakoulun tulee edelleen kehittää opiskelijapalautekulttuuria ja varmistaa, että opiskelijoille annetaan palautetta saavutetusta osaamisesta osana opetusta ja opintoja. Lisäksi opiskelijoiden tulee saada antamastaan palautteesta vastapalautetta.
- Oulun ammattikorkeakoulun tulee viestiä entistä vahvemmin onnistumisistaan korkeakoulun sisällä, alueellisesti ja kansallisesti.
- Oulun ammattikorkeakoulun tulee jatkaa strategisten kehittämistavoitteiden seurannan tehostamista ja koota seurantatiedot selkeämmin näkyväksi esimerkiksi intranettiin.
- Oulun ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston tulee ajantasaistaa Koulutuspalveluita koskeva yhteistyösopimus ja huolehtia sen säännöllisestä päivittämisestä vastaamaan palvelutarpeiden muutoksiin.

Sammandrag

Publikationens namn

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi (Auditering av Oulun ammattikorkeakoulu)

Författare

Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilammi

Oulun ammattikorkeakoulu självvärdering (red.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen

Beslutet av sektionen för utvärdering av högskolorna

Auditeringen av Oulun ammattikorkeakoulu godkändes den 14 juni 2024.

Kvalitetsstämpeln är i kraft till och med den 14 juni 2030.

Auditeringsgruppens omdöme för utvärderingsområdena I-III

I: En kompetensskapande högskola: *god* nivå

II: En nyskapande högskola med genomslagskraft: *god* nivå

III: En utvecklingsorienterad och välmående högskola: *utmärkt* nivå

En lärande högskola, utvärderingsområdet som Uleåborgs yrkeshögskola valde

Högskolekoncernens gemensamma utbildningstjänster för att stödja en smidig inlärningsväg för de studerande

Tema och partner för kollegialt lärande

Tema: Häme yrkeshögskola

Partner: Kontinuerligt lärande

Centrala styrkor och rekommendationer

Styrkor

- Läroplansarbetet vid Uleåborgs yrkeshögskola är systematiskt och utgår från strategiska mål och arbetslivets behov. Den studerandecentrerade och kompetensbaserade utbildningen stöds systematiskt genom att utveckla pedagogiken i samarbete med yrkespedagogisk lärarutbildning.
- Uleåborgs yrkeshögskolas omfattande FUI-verksamhet och konstnärliga verksamhet svarar väl mot regionens behov, i linje med yrkeshögskolans strategi.
- Kvalitetssystemet ger utmärkt stöd för genomförandet av Uleåborgs yrkeshögskolas strategiska och grundläggande uppgifternas mål och tjänar utvecklingen av både yrkeshögskolan och regionen. Yrkeshögskolan har en öppen och inkluderande kvalitetskultur som bygger på gemenskap. Kvalitetssystemet utvecklas på ett systematiskt och långsiktigt sätt.
- Uleåborgs yrkeshögskola har en stark vilja att utveckla gemensamma utbildningstjänster i samarbete med Uleåborgs universitet.

Rekommendationer

- Uleåborgs yrkeshögskola bör vidareutveckla sin responskultur till de studerande och se till att de studerande får respons om sina kompetenser som en del av undervisningen och studierna. Dessutom bör studerandena få återkoppling på den respons de ger.
- Uleåborgs yrkeshögskola behöver kommunicera sina framgångar starkare inom yrkeshögskolan, regionalt och nationellt.
- Uleåborgs yrkeshögskola bör fortsätta att förbättra uppföljningen av de strategiska utvecklingsmålen och göra uppföljningsinformationen mer synlig, till exempel på intranätet.
- Uleåborgs yrkeshögskola och Uleåborgs universitet ska uppdatera samarbetsavtalet om utbildningstjänster och se till att det uppdateras regelbundet så att det motsvarar förändringar i servicebehovet.

Abstract

Title of publication

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi (Audit of Oulu University of Applied Sciences)

Authors

Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilammi

Self-assessment of Oulu University of Applied Sciences (eds.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen

The Higher Education Evaluation Committee’s decision

Oulu University of Applied Sciences passed the audit on 14 June 2024.

The Quality Label is valid until 14 June 2030.

The audit team’s evaluation of evaluation areas I-III

I: HEI creates competence: *good* level

II: HEI promotes impact and renewal: *good* level

III: HEI enhances quality and well-being: *excellent* level

HEI as a learning organisation – evaluation area chosen by Oulu University of Applied Sciences

Shared Academic Affairs services within the higher education consortium to support the learner’s smooth learning path

Theme and partner for benchlearning

Theme: Häme University of Applied Sciences

Partner: Continuous learning

Key strengths and recommendations

Strengths

- The curriculum work at Oulu University of Applied Sciences is systematic and based on strategic goals and the needs of working life. The student-centred and competence-based approach to education is systematically supported by pedagogical development in cooperation with the School of Professional Teacher Education.
- Oulu University of Applied Sciences' extensive RDI and artistic activities respond well to the needs of the region, in line with the UAS's strategy.
- The quality system provides excellent support for the implementation of the objectives of the UAS's strategic and basic mission, serving the development of both the UAS and the region. The UAS has an open, inclusive and community-based quality culture. The development of the quality system is conducted systematically and in the long term.
- Oulu University of Applied Sciences has a strong will to develop joint education services in cooperation with the University of Oulu.

Recommendations

- Oulu University of Applied Sciences should further develop the student feedback culture and ensure that students are given feedback on their learning as part of the teaching and studies. In addition, students should receive feedback on the feedback they give.
- Oulu University of Applied Sciences needs to communicate its successes more strongly within the UAS, regionally and nationally.
- Oulu University of Applied Sciences should continue to improve the monitoring of its strategic development goals and make the monitoring information more clearly visible, for example on the intranet.
- Oulu University of Applied Sciences and the University of Oulu should update the Cooperation agreement on the joint education services and ensure that it is regularly updated to meet changes in service needs.

Auditoinnin lähtökohdat ja toteutus

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) toiminta perustuu kehittävän arvioinnin periaatteeseen ja vaikuttavan tiedon tuottamiseen koulutuksen kehittämiseksi.

Auditointimallin tehtävänä on

- arvioida, vastaako korkeakoulun laatutyö eurooppalaisia laadunvarmistuksen periaatteita,
- arvioida, tuottaako laatujärjestelmä strategian toteuttamisen ja toiminnan jatkuvan kehittämisen kannalta tarkoituksenmukaista tietoa ja johtaako se vaikuttaviin kehittämistoimenpiteisiin
- rohkaista korkeakouluja kansainvälisyyteen, kokeiluihin ja luovaan ilmapiiriin sekä
- kerryttää avointa ja läpinäkyvää tietoa suomalaisten korkeakoulujen laatutyöstä.

Auditointimallin periaatteet on kuvattu tarkemmin auditointikäsikirjassa.

Auditoinnin toteutus

Auditoinnin toteutti nelihenkinen ryhmä:

- Vararehtori emerita **Päivi Karttunen,** auditointiryhmän puheenjohtaja
- Projektipäällikkö **Tauno Kekäle**, Merinova Oy
- Opiskelija **Lauri Kujala**, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Opetuksen kehittämispäällikkö **Tuija Vasikkaniemi**, Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Auditoinnin projektipäällikkönä toimi arviointineuvos Sirpa Moitus ja hänen työparinaan arviointineuvos Marja-Liisa Saarilammi Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta. Auditointi perustuu korkeakoulun toimittamaan aineistoon, itsearviointiraporttiin, pyydettyyn lisäaineistoon sekä auditointiryhmän vierailuun korkeakoulussa 20.-21.3.2024. Auditointiryhmällä oli myös pääsy auditoinnin kannalta keskeisiin sähköisiin aineistoihin ja järjestelmiin. Auditoinnin keskeiset vaiheet ja aikataulu olivat:

Auditoinnin sopimusneuvottelu Oulun ammattikorkeakoulun ja Karvin kesken	4.4.2023
Auditointiryhmän nimeäminen	24.11.2023
Auditointiaineiston ja itsearviointiraportin toimittaminen	27.12.2023
Auditoinnin tiedotus- ja keskustelutilaisuus Oulun ammattikorkeakoulussa	28.2.2024
Auditointivierailu	20.–21.3.2024
Korkeakoulujen arviointijaoston päätös auditoinnin tuloksesta	14.6.2024
Auditointiraportin julkaiseminen	14.6.2024
Auditoinnin päätösseminaari Oulun ammattikorkeakoulussa	16.8.2024
Kehittämistyön seuranta	2027

Arviointikriteerit

Arviointialueet I–III arvioitiin kokonaisuuksina käyttäen tasoja *erinomainen, hyvä, riittämätön*.

Erinomainen taso edellyttää näyttöä pitkäjänteisestä ja tuloksellisesta kehittämistyöstä. Lisäksi kehittämistoimet tuottavat erityistä lisäarvoa korkeakoululle, sidosryhmille tai molemmille. Korkeakoulu osoittaa vakuuttavia esimerkkejä onnistuneista kehittämistoimista.

Hyvän tason kriteerit on kuvattu tämän raportin liitteessä 1.

Riittämätön taso tarkoittaa, että korkeakoululta puuttuvat arviointialueessa (I–III) kokonaan tai keskeisiltä osin systemaattiset, toimivat ja osallistavat menettelytavat eikä laadunhallinnan vaikuttavuudesta toiminnan kehittämiseen ole selkeää näyttöä.

Arviointialueiden I-III tulee olla vähintään tasolla *hyvä*, jotta korkeakoulu läpäisee auditoinnin.

Korkeakoulun organisaatio ja strategia

Oulun ammattikorkeakoulu (Oamk) lyhyesti:

- 9 600 tutkinto-opiskelijaa
- 580 opiskelijaa ammatillisessa opettajankoulutuksessa
- 500 työntekijää
- Vuosittain valmistuvia asiantuntijoita
    - 1 300 AMK-tutkintoa
    - 220 YAMK-tutkintoa
    - 210 opettajaksi pätevöityvää
- Liikevaihto 56 M€ (2022)
- Yli 30 000 alumnia

Oamkissa voi opiskella kuudella eri koulutusalalla AMK- ja YAMK-tutkintoja, ja opintoja voi tehdä suomen ja englannin kielellä. Tarjoamme ammatillisen opettajan, opinto-ohjaajan ja erityisopettajan pedagogisia pätevöitymiskoulutuksia. Jatkuvan oppimisen tarjontaamme kuuluvat avoin ammattikorkeakoulu, erikoistumiskoulutukset sekä erilaiset tilaus- ja täydennyskoulutukset.

Opetusta annamme kolmella kampuksella (kuva 1). Digitaalisilla oppimisympäristöillä takaamme opiskelijoillemme joustavat oppimismahdollisuudet.



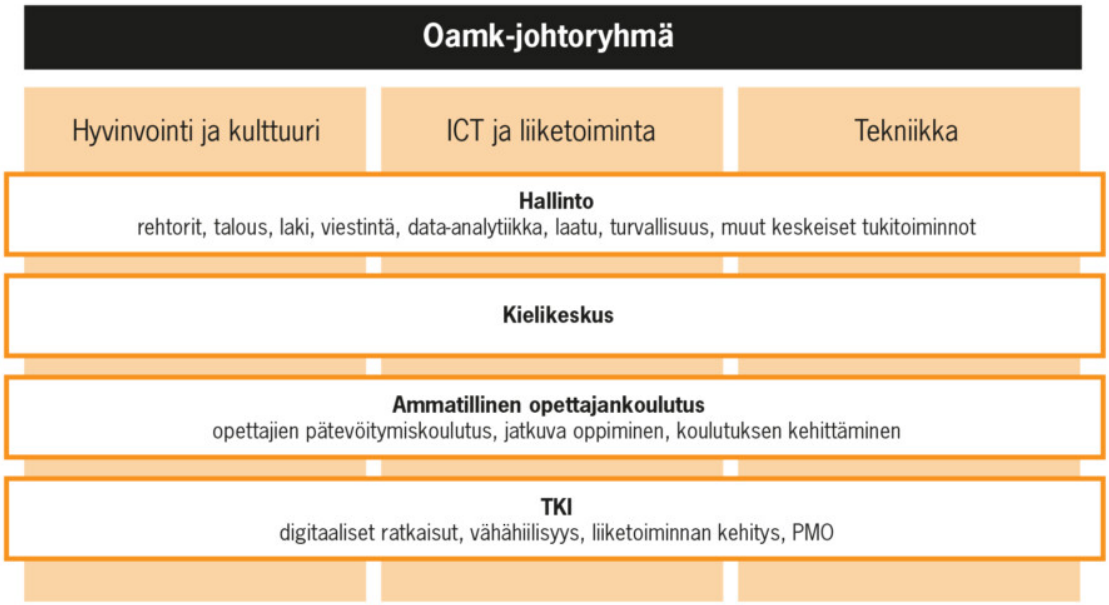
Kuva 1. Opetusta annamme fyysisesti kolmella kampuksella, minkä lisäksi toimimme digitaalisessa oppimisympäristössä.

Organisaatio

Osaamisalamme ovat Hyvinvointi ja kulttuuri, ICT ja liiketoiminta sekä Tekniikka. Tutkintokoulutusta tukevat yksikkömme ovat Hallinto, Kielikeskus, Ammatillinen

opettajankoulutus ja TKI. (Kuva 2.)

Oulun yliopisto tuottaa talous-, henkilöstö- ja tietohallinnon, koulutuspalvelut, kirjaston, tutkimusrahoituksen sekä kiinteistö- ja tilapalvelut.



Kuva 2. Oamkin organisoituminen ja johtamismalli.

Strategiset tavoitteet

Visiomme on olla Pohjois-Suomen monialainen, yhteisöllinen ja kansainvälinen ammattikorkeakoulu, jonka tiivis yhteistyö yritysten ja yhteisöjen kanssa luo pohjan korkeatasoiseen ja ajantasaiseen osaamiseen. Arvomme ovat vaikuttavuus, vastuullisuus ja avoimuus.

- Olemme hyvinvoiva korkeakouluyhteisö, ja tarjoamme puitteet henkilöstön ja opiskelijoiden osaamisen kasvulle.
- Kehitämme ja toteutamme koulutustarjontaa yhdessä työelämän kanssa.
- Toimintamme on opiskelijakeskeistä. Sujuvoitamme oppijan polkua.
- Hyödynnämme toteutuksissa digitaalisia oppimisympäristöjä.
- Lisäämme jatkuvan oppimisen mahdollistavaa tarjontaa.
- Näemme YAMK-tutkinnot osana kasvavaa jatkuvaa oppimista.
- Nojaudumme kansainvälistymisessä erityisesti Eurooppa-yliopisto-yhteistyön edistämiseen ja englanninkielisen koulutuksen tarjonnan lisäämiseen.

Koulutus

- Kaikkiin tutkinto-ohjelmiimme sisältyy työelämässä suoritettavia projektiopintoja.
- Pedagogiikkamme rakentuu vahvasti osaamisperustaisuudelle.
- Kehitämme opettajan roolia strategisen Osuva-kehityshankkeen avulla enenevässä määrin ohjaukseen painottuvaksi.
- Haemme kasvua lisäämällä aloituspaikkoja erityisesti sosiaali- ja terveysalalla ja tekniikan alalla.
- Selvitämme logistiikan koulutusedellytyksiä tekniikan koulutuksen tarjonnassa ja osana Pohjoisen Suomen kasvun ohjelmaa kumppanina Oulun Kauppakamari.

TKI-toiminta

- Kasvatamme osaamistamme TKI-toiminnassa lisäämällä laajempaa rahoituspohjaa, kilpailtua rahoitusta ja kv-hankkeita.
- Tärkeät kumppanimme TKI-toiminnassa ovat Oulun yliopisto ja Oulun innovaatioallianssi (OIA).

1 Osaamista luova korkeakoulu

- Auditeringsgruppens bedömning

Arviointialueella I arvioidaan niitä menettelytapoja, jotka tukevat opiskelijakeskeistä, työelämälähtöistä ja tutkimukseen tai taiteelliseen toimintaan perustuvaa koulutuksen suunnittelua, toteutusta ja kehittämistä.

Arviointialue I on auditointiryhmän arvion mukaan tasolla *hyvä*.

Auditointiryhmän tunnistamat keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Oulun ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmatyö on systemaattista ja perustuu strategisiin tavoitteisiin ja työelämän tarpeisiin. Koulutuksen opiskelijalähtöisyyttä ja osaamisperustaisuutta tuetaan järjestelmällisesti kehittämällä pedagogiikkaa yhteistyössä ammatillisen opettajankoulutuksen kanssa.
- Kokonaisvaltaista opinto-ohjausta on kehitetty systemaattisesti ja hyvin tuloksin. Ohjauksen toimijat vastuualueineen on määritelty selkeästi.
- Oulun ammattikorkeakoulu kehittää laajaa koulutustarjontaansa jatkuvasti työelämän ja sidosryhmien palautetta ja muuttuvia tarpeita kuunnellen.

Kehittämissuositukset

- Oulun ammattikorkeakoulun tulee edelleen kehittää opiskelijapalautekulttuuria ja varmistaa, että opiskelijoille annetaan palautetta saavutetusta osaamisesta osana opetusta ja opintoja. Lisäksi opiskelijoiden tulee saada antamastaan palautteesta vastapalautetta.
- Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) yhteyttä koulutukseen tulee vahvistaa.
- Opinnollistamisen periaatteita ja käytäntöjä tulee kehittää kaikissa tutkinto-ohjelmissa monipuolistamaan opintojen suoritustapoja.

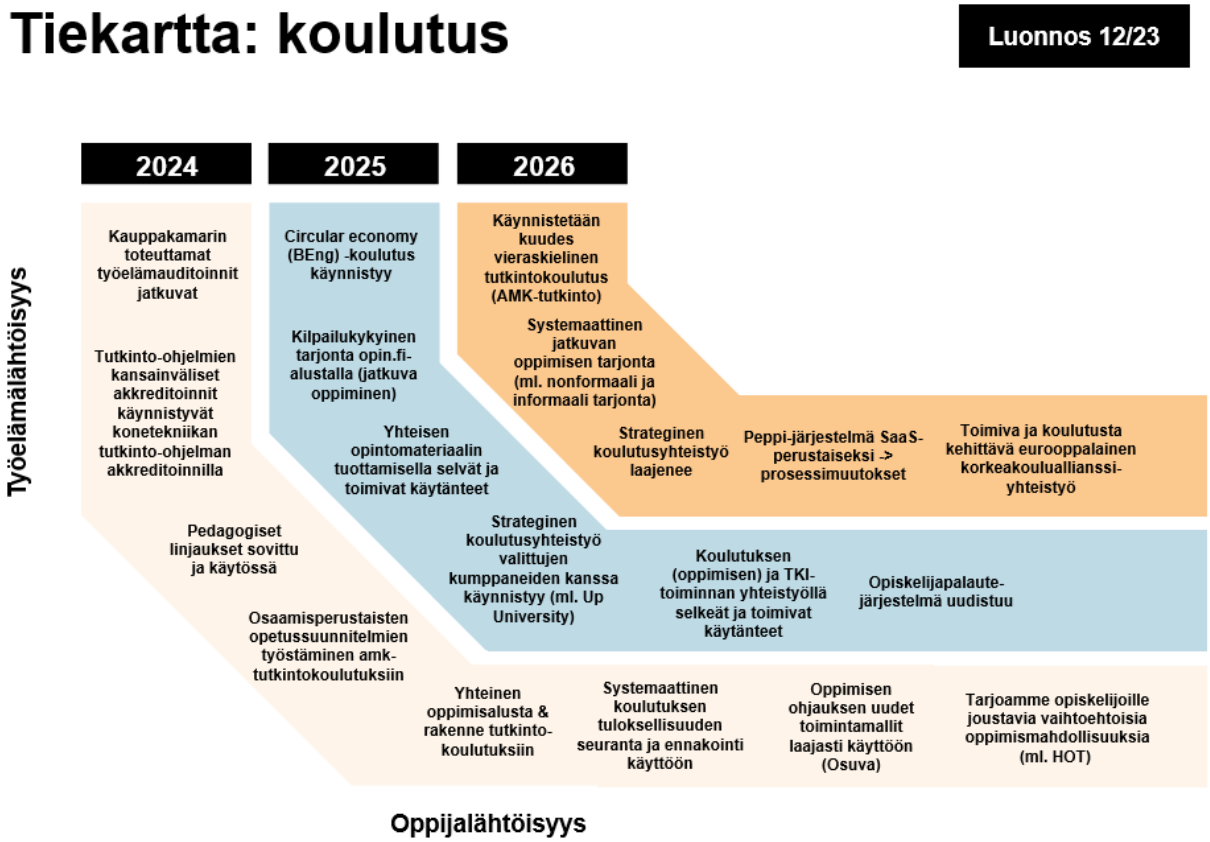
1.1 Koulutuksen suunnittelu

- Högskolans självvärdering

Koulutuksen tiekartta suuntaa koulutusta

Oamkissa on laaja strategiaan pohjautuva koulutustarjonta. Oman strategiamme ohella koulutuksen kehittämisen taustalla on vahvasti OKM:n korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030 ja korkeakoulujen yhteinen Digivisio 2030 -hanke. Tiekartan (kuva 3) mukaan esimerkiksi

- teemme strategista koulutusyhteistyötä valittujen kumppaneiden kanssa
- kehitämme tutkinto-ohjelmiamme kansainvälisten akkreditointien ja työelämäauditointien avulla
- vastaamme kansainvälisillä tutkintokoulutuksilla työelämän tarpeisiin.



Kuva 3. Koulutuksen keskeiset tavoitteet on kuvattu tiekarttana.

Kehittämiskohteista keskeisin on ollut vuonna 2022 käynnistämämme opetussuunnitelmien kokonaisvaltainen uudistaminen:

- Sisällytimme ammattikorkeakoulututkintojen opetussuunnitelmiin kaikille tutkinto-ohjelmille yhteisiä opintoja.

- Vahvistimme osaamisperustaisuutta.
- Huomioimme Arene ry:n suosituksen mukaiset ammattikorkeakoulujen yhteiset kompetenssit.
- Lisäsimme eurooppalaisen viitekehyksen (European Qualifications Framework, EQF) mukaiset arviointikriteerit.

Oamkissa toteutettu PedaComp-prosessi (ks. luku 3.4) lisäsi tietoisuutta henkilöstön pedagogisesta osaamisesta ja kehittämistarpeista. Samalla tunnistimme tarpeen kehittää osaamisperustasuutta edelleen. Olemme käynnistäneet ammatillisen opettajankoulutusyksikön toteuttamana opetussuunnitelmien osaamisperustaisten käytänteiden yhdenmukaistamisen ja tarkennamme opiskelijoille näkyviä toteutusten kuvauksia informatiivisemmiksi.

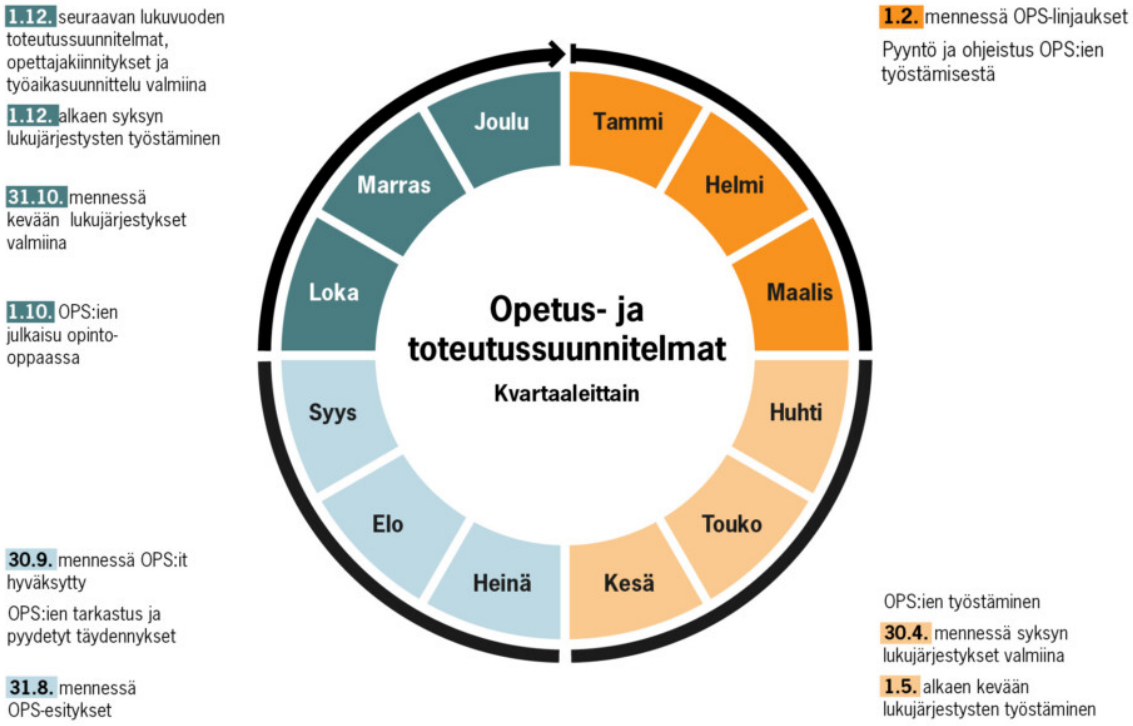
Työelämä on ollut mukana suunnittelemassa ja kehittämässä koulutuksiamme tutkinto-ohjelmatiimeissä, jotka koostuvat opettajista, opiskelijoista ja työelämän edustajista. Tiimien tehtävänä on ollut kehittää tutkinto-ohjelmien sisältöä ja rakennetta. Tutkinto-ohjelmia kehitetään jatkossa osana sidosryhmäfoorumia, jonka puheenjohtajuus on osaamispäälliköllä.

Koulutustarjontamme kokoamme vuosittain laadittavaan tutkinto-ohjelmaportfolioon, jonka Oamkin hallitus vahvistaa keväisin seuraavalle kalenterivuodelle. Nykyinen strateginen linjauksemme on lisätä muun muassa englanninkielisen koulutuksen tarjontaa työperäisen maahanmuuton vahvistamiseksi. Englanninkielisiä AMK- ja YAMK-tason tutkinto-ohjelmia täydentämään on suunnitteilla kaksi uutta ohjelmaa. Ammattikorkeakoulun kaikkien tutkintojen opetussuunnitelmissa on huomioitu saapuville vaihto-opiskelijoille tarjottava englanninkielinen koulutus.

Olemme päättäneet tiivistää koulutuksen ja TKI-toiminnan yhteyttä siten, että jatkossa koulutuksen kehittämisestä lähtevät ideat siirtyvät hankevalmisteluun mahdollisimman sujuvasti ja vastaavasti TKI-hankkeiden havainnot tuodaan osaksi koulutuksen kehittämistä. Tätä varten on tarpeen rakentaa ja ylläpitää kokonaiskuvaa koulutuksen kehittämishankkeista.

Opetussuunnitelmien keskiössä on ydinosaaminen

Valmistelemme osaamisaloilla opetussuunnitelmia yhteisten linjausten ja vuosikellon (kuva 4) mukaisesti. Opetussuunnitelmamme ovat osaamisperustaisia, ja niissä olemme määritelleet ydinosaamiset ja osaamisprofiilit. Tarkennettujen osaamistavoitteiden ja arviointikriteereiden määrittämistä ohjaavat Oamkin yleiset AMK- ja YAMK-tutkintojen arviointikehikot, joiden taustalla on eurooppalaisen (EQF) ja kansallisen (NQF) viitekehyksen tasojen 6 ja 7 osaamiskuvaukset.



Kuva 4. Opetussuunnitelmatyön vuosikello jäsentää kokonaisuuden.

Opetussuunnitelmien suunnittelussa huomioimme:

- yksilölliset osaamisista koostuvat opintopolut
- oman korkeakoulun ulkopuolelta hankittavat toteutukset
- yhteistyössä muiden korkeakoulujen kanssa toteutettavat opinnot
- opintojakson toteuttamisen erilaisilla pedagogisilla ratkaisuilla
- työelämän kanssa yhdessä toteutettavat opinnot
- työn opinnollistamisen
- opintojen suorittaminen osana TKI-toimintaa

- jatkuvan oppimisen tarjonnan
- joustavan kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden ja opiskelijoiden kotikansainvälistymisen.

Olemme tukeneet opetussuunnitelmatyötä säännöllisillä vararehtorin johtamilla tutkintovastaavien kokouksilla. Niissä olemme keskustelleet opetussuunnitelmalinjauksista, yhteisistä pakollisista opinnoista ja osaamisperustaisuudesta, jonka mentoreina toimivat ammatillisen opettajankoulutuksen asiantuntijat. Opetussuunnitelmatyön prosessivastuu on täsmennetty syksyllä 2023 osaamispäällikön tehtävänkuvaan. Opetussuunnitelman toteutuminen tutkinto-ohjelmissa on opintovastaavan (ent. tutkintovastaava) vastuulla 2024 alkaen.

Opetussuunnitelman opintojaksoja täsmentävät toteutussuunnitelmat. Toteutussuunnitelmia meidän on kehitettävä kattavammin informatiivisemmiksi, koska niiden sisällöissä on

vaihtelevuutta. Työaikasuunnittelu ja lukujärjestystyö käynnistyy, kun vararehtori on vahvistanut opetussuunnitelmat.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Huomioimme koulutuksen suunnittelussa näkemykset tulevaisuuden oppimisesta. Osallistumme aktiivisesti Digivisio 2030 -hankkeeseen.	Yhdenmukaistamme opetussuunnitelmien osaamisperustaisuutta ja tarkennamme opiskelijoille näkyviä toteutusten kuvauksia informatiivisemmiksi.
Opetussuunnitelmatyö on systemaattista koko Oamkissa.	Jatkuvassa oppimisessa kehitämme ajasta ja paikasta riippumatonta opintotarjontaa.
Mahdollistamme vuorovaikutuksen koulutuksen suunnittelussa järjestämällä säännöllisesti yhteisiä kokoontumisia.	Kehitämme ja vahvistamme yhteyttä koulutuksen ja TKI-toiminnan välillä.

1.1 Koulutuksen suunnittelu

- Auditeringsgruppens bedömning

Strategia ja työelämätarpeet ohjaavat koulutustarjonnan kehittämistä

Oulun ammattikorkeakoululla on merkittävä rooli työelämää palvelevana kouluttajana ja pohjoisen Suomen elinvoiman edistäjänä. Ammattikorkeakoulun koulutustarjonnan yhteys strategiaan käy ilmi muun muassa kansainvälisen tutkintokoulutuksen lisäämisenä, sairaanhoitaja- ja bioanalyytikkokoulutuksen aloituspaikkojen kasvattamisena sekä jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittämisenä. Työelämärelevanssi nousi esille auditointiaineistoissa monipuolisina sidosryhmäyhteistyön muotoina ja työelämäauditointien hyödyntämisenä koulutuksen kehittämisessä. Uutena avauksena Pohjoisen kasvun ohjelmaa tukemaan Oulun ammattikorkeakoulu on päättänyt hakea koulutusvastuuta logistiikan koulutukseen, jota koskeva selvitys on tehty yhteistyössä Oulun Kauppakamarin kanssa.

Oulun ammattikorkeakoulun koulutustarjonnan suunnittelulle on selkeät koulutuksen ajantasaisuutta ja työelämärelevanssia varmistavat menettelytavat. Opetuksen suunnittelua, toteutusta ja arviointia ohjaa vuosittain päivitettävä strategiaan perustuva koulutuksen tiekartta. Vararehtorin johtama koulutuksen kehittämisryhmä valmistelee ja koordinoi tiekartan laatimista ottaen huomioon muun muassa Digivision toteuttamisen vaatimat kehittämistoimet. Tulosyksiköiden laatimat toimintasuunnitelmat toteuttavat tiekarttaa. Oulun ammattikorkeakoulun tulosyksiköt tekevät ehdotuksen tutkinto-ohjelmaportfoliosta eli koulutustarjonnasta ennakointityön perusteella. Tämän jälkeen esitys etenee ammattikorkeakoulun hallituksen hyväksyttäväksi ja rehtorin päätettäväksi.

Opettajilla on mahdollisuus osallistua tutkintokoulutusten ja avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnan kehittämiseen Proof of Concept (PoC)- ja OPStart-lisäresurssien kautta. PoC-kriteerit on määritelty selkeästi. Koulutuksen kehittämisryhmä käsittelee hakemuksia kuukausittain ja seuraa opetustarjonnan kehittämisen edistymistä. OPStart on vuosittainen kilpailu, jolla ideoidaan opintojakson tai osaamiskokonaisuuden toteuttamista uudella tavalla. Auditointihaastattelujen mukaan uudet PoC ja OPStart ovat tuottaneet hyviä tuloksia henkilöstön osallistamisen ja kehittämismyönteisyyden lisäämisen sekä opintojen joustavoittamisen näkökulmasta.

Haastattelujen perusteella myös opiskelijat kokevat, että heidän palautettaan ja näkemyksiään kuullaan koulutuksen suunnittelussa. Opiskelijat voivat osallistua koulutuksen kehittämiseen ammattikorkeakoulun eri työryhmien ja tutkinto-ohjelmatiimien opiskelijajäseninä sekä opiskelijakunta OSAKOn kautta.

Jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan suunnittelua ohjaa ammattikorkeakoulussa auditointihaastattelujen mukaan merkittävästi Digivisio 2030 -hanke. Osaamisaloilla ja yksiköissä on käynnissä runsas opintojaksotarjonnan kehittäminen, jolla vastataan työelämän ja jatkuvan

oppimisen tarpeisiin. Jatkuvan oppimisen tarjontaa syntyy jonkin verran myös TKI-toiminnan tuloksena. Auditointiryhmän havaintojen mukaan tietoa jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista koulutuksen loppuvaiheessa opiskelijoille esitellään vaihtelevasti. Taiteen ja kulttuurin alalla jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien esittely opiskelijoille vaikutti auditointihaastattelujen perusteella olevan erityisen vahvaa.

Auditointihaastattelujen mukaan jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan määrittelyä ohjaa pitkälti jatkuvan oppimisen ansaintalogiikka. Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua hyödyntämään jatkuvan oppimisen tarjonnan suunnittelussa Oulun yliopiston kanssa tehtyä jatkuvan oppimisen kartoitusta, verkostojaan sekä myös muita toiminta-alueensa yhteistyömahdollisuuksia.

Opetussuunnitelmatyö noussut uudelle tasolle osaamisperustaisuuden tarkastelussa

Oulun ammattikorkeakoulu oli itsearviointiraportin ja auditointihaastattelujen mukaan käynnistänyt vuonna 2022 opetussuunnitelmien kokonaisvaltaisen uudistamisen ja merkittävän pedagogisen kehittämistyön. Pedagogisten linjausten uudistamisen lähtökohtana on ollut PedaComp-prosessi, jossa kartoitettiin opetushenkilöstön pedagogisen kehittämisen tarpeet. Opetushenkilöstöä on osallistettu laajasti pedagogisten linjausten laatimiseen. Ammattikorkeakoulussa toimii pedagogisia linjauksia työstävä PeLi-porukka, joka valmistelee linjausten käyttöönottoa opiskelijat ja työelämä huomioon ottaen. Oulun ammattikorkeakoulun pedagogiset linjaukset vahvistetaan vuonna 2024. Auditointiryhmä pitää pedagogista kehittämisprosessia ja sen osallistavaa toteutustapaa erinomaisena ja suosittelee pedagogisten linjausten vaikuttavuuden arviointia käyttöönoton jälkeen.

Oulun ammattikorkeakoululla on selkeä ja systemaattinen opetussuunnitelmaprosessi, joka on kuvattu ja ohjeistettu vaihe vaiheelta ammattikorkeakoulun intrassa. Menettelytavat kattavat osaamisperustaisten osaamistavoitteiden laadinnan sekä sen varmistamisen, että tutkinnot vastaavat Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien kansallista viitekehystä. Menettelytavat sisältävät myös opiskelijoiden työmäärän määrittelyn ECTS-periaattein. Auditointihaastatteluissa nousi esille työmäärän määrittelyyn liittyviä haasteita, mutta mitoitusta on pyritty korjaamaan opintojaksopalautteiden perusteella tai lukujärjestysten työviikkoja seuraamalla. Joissakin opintojaksoissa työmäärä on ilmoitettu selkeästi myös opiskelijan työtunteina. Opetussuunnitelmatyön ja linjakkaan koulutuksen tueksi on laadittu arviointikehikot sekä AMK- että YAMK-tutkinnoille.

Koulutuksen tiekartan mukaan vuonna 2024 työstetään osaamisperustaiset opetussuunnitelmat ammattikorkeakoulututkintojen koulutuksiin. Auditointivierailulla vahvistui näkemys siitä, että opetussuunnitelmatyössä vuonna 2024 on edetty systemaattiseen kaikkien AMK-tutkintokoulutusten osaamisperustaisuuden kartoitukseen ja sen pohjalta tehtävään kehittämistyöhön. YAMK-tutkinnoissa osaamisperustaisuuden tarkastelu on tehty jo aiemmin.

Osaamisperustaisuuden vahvistamista tukee ammatillisen opettajankoulutuksen toteuttama opettajille suunnattu koulutus. Opettajatyöpajan perusteella opettajat ovat sisäistäneet hyvin

osaamisperustaisen opintojakson laatimisen periaatteet ydinosaamisen määrittämisestä alkaen. Opettajatyöpajan perusteella myös arviointikehikot, kansalliset kompetenssit ja kansainväliset linjaukset otetaan huomioon tutkinto-ohjelmatiimeissä laadittaessa koulutusten työelämälähtöisiä osaamistavoitteita.

Kaikkiin tutkinto-ohjelmiin on opetussuunnitelmauudistuksen myötä laadittu yhteiset opinnot, jotka selkeyttävät opetussuunnitelman rakennetta. Tutkintojen yhteiset osaamiset on myös määritelty, ja niihin sisältyy muun muassa kansainvälisyys, monikulttuurisuus sekä kestävä kehitys. Yhteiset osaamiset on sisällytetty osaksi tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman osaamistavoitteita.

Koulutuksen suunnittelua koskevissa ohjeissa on linjauksia myös opetusmenetelmiin ja oppimisympäristöihin liittyen. Niiden mukaan opetussuunnitelmien tulee mahdollistaa muun muassa erilaiset pedagogiset ratkaisut, opinnollistaminen, työelämän kanssa yhteistyössä toteutetut opinnot, TKI-hankkeissa oppiminen ja kansainväliset oppimisympäristöt. Opettajien haastattelujen mukaan oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien valinta tapahtuu opiskelijaryhmien tarpeiden perusteella. Tästä esimerkkeinä ovat harjoitukset, projektit, erilaiset suoritustavat ja monipuoliset arviointimenetelmät.

Auditointihaastatteluiden perusteella vastuuhenkilöt tietävät tehtävänsä opetussuunnitelmaprosessissa. Organisaatiomuutoksen myötä pedagogisen kehittämisen toimijoiden vastuissa on kuitenkin tapahtunut muutoksia, joiden merkitys ei vielä ole kattavasti avautunut koko henkilöstölle. Auditointiryhmä suositteleekin, että koulutusta ja pedagogista kehittämistä koskevassa viestinnässä ja keskusteluissa kiinnitetään edelleen huomiota vastuuroolien kirkastamiseen ja kehittämistä koskevien merkitysten avaamiseen koko henkilöstölle.

TKI-toiminnan yhteyttä koulutukseen tulee vahvistaa – taiteellisessa toiminnassa TKI-yhteys toimii jo hyvin

Auditointivierailu osoitti, että Oulun ammattikorkeakoulussa on vahva tahtotila vahvistaa koulutuksen ja TKI-toiminnan yhteyttä. Osaamisalojen ja yksiköiden vuosittaisten toimintasuunnitelmien mukaan koulutuksen kehittäminen toteuttaa strategian mukaisia tavoitteita. Toimintasuunnitelmat sisältävät toimenpiteitä, joilla TKI-toiminnan ja koulutuksen integraatiota vahvistetaan.

Auditointihaastatteluiden mukaan Thinking Portfolio -työkalu tarjoaa hyväksi havaitun menetelmän edistää TKI-toiminnan ja koulutuksen välistä yhteistyötä. TKI-toiminnan ja koulutuksen yhteistyöhön kaivattiin kuitenkin korkeakoulutasoista toimintamallia. Itsearviointiraportin ja auditointivierailun perusteella TKI-toiminnan ja koulutuksen synkronointi on meneillään, ja erityisesti resursoinnin ja työaikasuunnittelun kehittäminen on nostettu keskiöön. Koulutuksen kehittämisryhmän roolia pidettiin tärkeänä sovittaessa yhteisistä pelisäännöistä ja tavoiteltaessa osaamisalat ja yksiköiden rajat ylittävää yhteistyötä.

Haastatteluun osallistuneilla oli yhteinen näkemys siitä, että opiskelijoiden roolia hanketyössä ei ole vielä hyödynnetty täysimääräisesti. Auditointihaastatteluiden mukaan myös opiskelijat kaipasivat lisää tietoa osallistumismahdollisuuksistaan TKI-hankkeisiin. Auditointiryhmä pitää hyvänä sitä, että TKI-tiekartan mukaan vuoden 2024 aikana opiskelijoiden osallistumiselle hankkeissa asetetaan tavoitteet.

Taiteellisessa toiminnassa TKI-toiminnan ja koulutuksen yhteys oli haastattelujen mukaan vahva ja edelleen kehittyvä. Kulttuurialan koulutuksissa opiskelijoiden osallistuminen hankkeisiin ja tapahtumiin on nivottu luontevaksi osaksi opintoja. Tätä taiteellisen toiminnan toimintamallia TKI-toiminnan ja koulutuksen tiiviistä vuorovaikutuksesta on hyvä jakaa myös muihin tutkinto-ohjelmiin.

Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu jatkaa alkanutta kehittämistyötään TKI-toiminnan ja koulutuksen yhteyksien vahvistamiseksi. Samoin opiskelijoiden oppimismahdollisuuksia TKI-hankkeissa on edelleen hyvä laajentaa ja tuoda selkeämmin opiskelijoiden saataville kaikilla osaamisaloilla.

1.2 Koulutuksen toteutus

- Högskolans självvärdering

Koulutuksen olemme kuvanneet Oamkissa oppijan polkuna (kuva 5). Se perustuu korkeakoulujen OPI-viitearkkitehtuuriin, jonka avulla voidaan jäsentää korkeakouluille yhteisiä toimintoja. Opiskelijat ovat keskiössä, kun suunnittelemme, toteutamme ja kehitämme koulutusta. Laadukas oppijan polku tukee opiskelumotivaatiota, opintojen etenemistä ja loppuunsaattamista. Se näkyy hyvissä oppimistuloksissa ja työllistymisessä koulutusta vastaavalle alalle.



Kuva 5. Oppijan polku toteutuu opiskelijalähtöisesti ja siinä huomioidaan yksilölliset valinnat.

Tunnistamme oppijoiden erilaiset taustat, tarpeet ja tavoitteet. Kehitämme opiskelijalähtöisyyttä lisäämällä jatkuvia ja joustavia oppimismahdollisuuksia. (Ks. luku 5). Koulutuksen toteutusten kehittämisessä näemme jatkossa tärkeäksi huomioida kansallisesti linjattuja laatukriteereitä, esimerkiksi Digivisio 2030 hanke.

Ohjaus tuo sujuvuutta oppijan polkuun

Opintojen ohjaussuunnitelma pohjautuu holistiseen malliin (kuva 6). Näemme opiskelijan itseohjautuvana ja vastuullisena oman osaamisensa kehittämisestä.

- Opettajatuutori ja opettaja ovat opiskelijalle tärkeitä sujuvan oppimisen ja opiskelun ohjaajia läpi opintojen.
- Opiskelija saa urasuunnittelun ja ammatillisen kasvun tukea koko opintojen ajan. Sen tueksi olemme kehittäneet Urasuunnittelun työkalun.
- Persoonalliseen kasvuun ja hyvinvointiin opiskelija saa tukea kampus-opolta, opintopsykologilta sekä muilta ohjaustoimijoilta. Yhden kampus-opon eritysvastuualueena on psyykkinen hyvinvointi, riippuvuus- ja kriisiohjaus.



Kuva 6. Oppimisen ja opiskelun ohjauksessa, urasuunnittelun ja ammatillisen kasvun ohjauksessa sekä persoonallisen kasvun ja hyvinvoinnin tukemisessa periaatteitamme ovat tasa-arvon,

yhdenvertaisuuden sekä moninaisuuden kunnioittaminen ja edistäminen.

Panostamme ohjauksen kehittämiseen ja täsmennämme ohjauksen toimintatapoja Osuva-hankkeessa. Tällä parannamme esimerkiksi tavoiteajassa valmistumista, minkä olemme tunnistaneet kehittämiskohteeksi osassa tutkinto-ohjelmia.

Opiskelijan hyvinvointia tuemme monin eri tavoin (kuva 7). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, opiskeluhyvinvointiryhmät ja Puuttuminen on välittämistä -ohje ovat esimerkkejä käytännön toimintamalleista.



Kuva 7. Opiskelijan hyvinvointi muodostuu monista eri tekijöistä.

Opiskelijaksi voi tulla monta eri reittiä

Hakijalla on useita vaihtoehtoja tulla opiskelemaan Oamkiin. Hakija näkee opiskelijavalintaperusteet avoimesti Oamkin kotisivuilta ja Opetushallituksen Opintopolku-palvelusta. Toisen asteen opiskelijoille on luotu erilaisia väyliä korkeakouluopintoihin siirtymiseen. Maahanmuuttajataustaisten hakijoiden pääsyä korkeakouluopiskelijaksi tuemme osana Suomen korkeakoulujen SIMHE-verkostoa, jossa olemme vastuukorkeakoulu.

Osaamisperustainen oppiminen toteutuu osana korkeakouluyhteisöä

Opintojen alussa tuemme opiskelijaa korkeakoulukouluyhteisöön kiinnittymisessä.

- Opettajatuutori auttaa opintojen sujuvassa aloituksessa.
- Study Group -mallin mukaiset vertaisoppimisryhmät toimivat kiinnittymisen tukena (ks. luku 3.3, study group – SG).
- Opiskelijoiden ryhmäytymisestä, opintoihin sitoutumisesta ja viihtyvyydestä huolehtivat myös OSAKOn kouluttamat opiskelijatuutorit.

Opiskelijoiden opinnot etenevät osaamisperustaisesti opetussuunnitelman mukaan. Opiskelija laatii joko opintojen alussa tai tarvittaessa myöhemmin opintojen aikana opettajatuutorin tukemana henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS), joka vahvistaa motivaatiota opintoihin. Samalla tunnistamme ja tunnustamme osaamista (HOT), jolloin yksilöllinen oppiminen mahdollistuu. Opintojen sujuvaa etenemistä ja osaamistavoitteiden saavuttamista varmistamme esimerkiksi lähtötason kartoituksilla.

Opiskelija voi suunnata osaamisensa kehittymistä monin tavoin:

- opetussuunnitelman mukaisilla suuntautumisvaihtoehdoilla
- vaihtoehtoisilla opinnoilla
- vapaasti valittavilla opinnoilla laaja-alaisesta koulutustarjonnastamme
- hankkimalla osaamista Oamkin tarjonnan ulkopuolelta, esim. CampusOnline
- osallistumalla kansainväliseen opiskelu- ja harjoitteluvaihtoon
- opiskelemalla kaksoistutkinnon (osassa tutkinto-ohjelmia).

Osaaminen rakentuu työelämäläheisesti

Useiden tutkinto-ohjelmien opinnoissa on työelämäläheisiä projektiopintoja, jotka tukevat opiskelijan aktiivista roolia oppimisessa ja heidän työllistymistään. Sosiaali- ja terveysalalla työelämäläheisyys toteutuu laajoina harjoitteluina. Simulaatiot ja autenttiset oppimisympäristöt vahvistavat niin ikään opiskelijan aktiivisuutta ja työelämätaitoja. Työelämään suuntautumistaan

opiskelija voi lisäksi kohdentaa harjoitteluilla ja opinnäytetyön aiheella. Yleensä opinnäytetyöt tehdään yhteistyössä työelämän kanssa. Opintoihin sisältyy yrittäjyyskasvatusta.

Olemme luoneet opiskelijalle joustavia mahdollisuuksia tehdä ja raportoida opinnäytetyö, jotta opintojen loppuun saattaminen toteutuisi mielekkäästi opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet huomioiden. Tätä tulee tehdä tutummaksi henkilöstölle, opiskelijoille ja työelämälle.

Opiskelijalla on mahdollisuus osallistua opetukseen eri tavoin ja hyödynnämme siinä digipedagogista osaamistamme. Kampuksilla on hyvät valmiudet järjestää lähi-, hybridi- ja etäopetusta. Olemme myös yhtenäistäneet opiskelijoiden käytössä olevia tietojärjestelmiä ja ohjeita. Opinto-oppaassamme on avoimesti ja kattavasti opiskeluun liittyvät linjauksemme. Henkilöstölle ne ovat osa intrassa olevaa oppijan polkua.

Opiskelijoiden yhdenvertaista kohtelua varmistavat arviointiohjeet sekä tarvittaessa tutkintolautakunta. Opintojaksojen osaamisperustainen kuvaus ja arviointikriteerit auttavat opiskelijaa osaamistavoitteiden saavuttamisessa (ks. luku 1.1). Opiskelija saa palautetta osaamisestaan opettajalta vähintään numeerisella tai sanallisella asteikolla. Itse- ja vertaisarvioinnin roolia on vahvistettava entisestään.

Opiskelijan henkilökohtaista osaamispolkua tuemme mahdollisuudella valmistua joustavasti eri aikoina. Sähköinen tutkintotodistus on luotettava tapa osoittaa osaamista työelämässä. Opiskelija on automaattisesti osa Oamkin alumniverkostoa, joka tarjoaa mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen ja verkostojen laajentamiseen.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Opiskelijamme voivat kartuttaa osaamistaan laaja-alaisen koulutustarjontamme avulla.	Kehitämme joustavia oppimismahdollisuuksia, esimerkiksi ajasta ja paikasta riippumattomia toteutuksia huomioiden ohjauksen tarve.
Opiskelijoillemme on vaihtoehtoisia opiskelu- ja oppimismahdollisuuksia.	Tunnistamme tulevaisuuden mahdollisuutena yhteistoteutukset. Kartoitamme mahdollisuuksia tutkinto-ohjelmien yhteistoteutuksiin muiden korkeakoulujen kanssa.
Tuemme opiskelijoiden hyvinvointia monipuolisilla toimintamalleilla.	Koulutuksen toteutusten kehittämisessä huomioimme kansallisesti linjattuja laatukriteereitä.

1.2 Koulutuksen toteutus

- Auditeringsgruppens bedömning

Opiskelijavalintaa ja tutkinnon suorittamista koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan hyvin

Oulun ammattikorkeakoulun koulutuksen toteutusta jäsentää itsearvioinnissa ja henkilöstöintra Heimossa selkeästi kuvattu oppijan polku, joka luo hyvän perustan opiskelijalähtöiseen koulutukseen.

Oulun yliopiston ylläpitämät koulutuspalvelut vastaavat Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijavalinnan toteuttamisesta. Opiskelijavalinta on valtakunnallisesti vahvasti ohjattu ja säännelty, ja sen toteutukseen liittyy valtakunnallista valintayhteistyötä. Oulun ammattikorkeakoulu ottaa ammattikorkeakoululain mukaisesti opiskelijat. Koulutuspalveluiden ohjeet opiskelijavalinnan ja opintojen etenemistä sekä tutkintojen suorittamista koskien ovat selkeät ja varmistavat opiskelijavalinnan läpinäkyvyyden. Auditointiryhmä suosittelee kuitenkin, että Oulun ammattikorkeakoulu arvioi opiskelijavalintaan liittyvää tarkoituksenmukaista vastuunjakoa yhteistyössä koulutuspalveluiden kanssa. Lisäksi ammattikorkeakoulun on tarpeen arvioida opiskelijavalintaprosessin sujuvaa toteuttamista. Luvussa 4 esitetään lisää arvioita opiskelijavalintaprosessia koskien.

Koulutuksen toteutus tukee tavoitteellista oppimista ja opiskelijoiden aktiivista roolia omassa oppimisprosessissaan

Auditointiaineistojen mukaan Oulun ammattikorkeakoululla on monipuolisia tapoja tukea ja ohjata opiskelijan tavoitteellista oppimista ja hänen aktiivista rooliaan omassa oppimisprosessissaan. Opiskelussa tärkeänä tukena ja motivaattorina toimivat asiantuntevat opettajatuutorit, jotka saivat opiskelijatyöpajassa opiskelijoilta paljon kiitosta. Opettajatuutorit ovat tärkeässä roolissa muun muassa aktivoitaessa opiskelijoita tunnistamaan, minkälaisia oppijoita he ovat. Opettajatuutorin tehtäväkenttä on laaja, hyvin ohjeistettu ja he saavat tehtäväänsä myös koulutusta. Opettajatuutoritoiminnan tavoitteet ja kehittäminen tapahtuu Oulun ammattikorkeakoulun toimintana. Oulun yliopiston koulutuspalvelut tukevat opettajatuutorointia haastatteluiden mukaan lähinnä konsultaationa.

Oulun ammattikorkeakoulussa on tehty runsaasti kehittämistyötä opintojen joustavoittamiseksi. Itsearviointiraportin mukaan opetussuunnitelmien suunnittelun tavoitteena on mahdollistaa yksilölliset opintopolut, joissa voidaan hyödyntää esimerkiksi oman korkeakoulun ulkopuolelta hankittavia toteutuksia, opinnollistamista, kansainvälistä vaihtoa tai kansainvälisiä kaksoistutkintoja.

Opintojen joustavuus toimii hyvin, mikä ilmeni opiskelijatyöpajassa lukuisina opiskelijoiden

mainintoina mahdollisuuksista suorittaa opintoja monella tavalla tai osoittaa osaamisensa eri tavoin. Opiskelijat arvostivat myös sitä, että opintoja voi tehdä omaan tahtiin ajasta ja paikasta riippumattomasti ja sovittaa niitä kohtuullisen hyvin omaan elämäntilanteeseen.

Monimuotoisista koulutuksen toteuttamistavoista nousivat esiin esimerkkeinä flipped-learning-menetelmä ja erilaiset opiskelijoiden aktiivista osallistumista ja oppimista edistävät yksilö- ja ryhmätyöt sekä teorian ja käytännön hyvät kytkennät. Moni opiskelija antoi kiitosta hyvästä ja kannustavasta oppimisilmapiiristä. Useat opiskelijat nostivat esiin opiskelijoiden keskinäisen vertaistuen merkityksen opintojen suorittamisen vauhdittajana. YAMK-opiskelijat korostivat monialaisten opintojaksojen mahdollistamaa verkostoitumista ja sen lisäarvoa omalle osaamiselle.

Opiskelijatyöpajan mukaan Moodle-oppimisympäristö koettiin pääosin toimivana. Erityistä kiitosta opiskelijoilta saivat monimuoto-opetuksessa tallennetut etäluennot. Paikoin Moodlen kehittämiskohteeksi nostettiin materiaalien löydettävyys ja laatu.

Myös monipuoliset mahdollisuudet valita opintojaksoja osaksi omia tutkinto-opintoja ja siten rakentaa yksilöllisiä osaamisprofiileja saivat opiskelijoilta myönteistä palautetta. Opiskelijatyöpajassa esiin nousseet koulutuksen haasteet koskivat erityisesti aikatauluja, äkillisiä aikataulumuutoksia, luennon muuttamista etäluennosta lähiluennoksi, myöhään julkaistuja lukujärjestyksiä tai monimuoto-opintojen epäonnistuneita aikataulutuksia.

Auditointiaineistojen mukaan sekä opetusta että oppimisympäristöjä on kehitetty opiskelijoiden palautteen pohjalta. Opettajien toiminta sai myös pääsääntöisesti myönteistä palautetta. Opintojaksojen kuvaukset toteutussuunnitelmineen on kuvattu hyvin opinto-oppaassa. Opiskelijoiden mukaan osaamistavoitteita ei ollut kuitenkaan esitelty riittävästi kaikissa opintojaksoissa. Auditointiryhmä kannustaa ammattikorkeakoulua varmistamaan systemaattisen osaamistavoitteista keskustelun kaikilla opintojaksoilla.

Kokonaisvaltainen opintojen ohjauksen suunnitelma tukee opiskelijan sujuvaa opiskelua ja hyvinvointia

Oulun ammattikorkeakoulussa on tehty ansiokasta kehittämistyötä opiskelijan ohjaukseen liittyen. Kattava opintojen ohjaussuunnitelma huomioi lainsäädännön ja kansalliset linjaukset. Se määrittelee ohjaustoiminnan järjestelmällisesti opiskelijan polun eri vaiheissa aina hakuvaiheesta opintojen päättymiseen. Opintojen ohjaussuunnitelmasta käyvät ilmi kaikki toimijat ja heidän ydintehtävänsä ohjauksessa. Ohjauksen keskeisyys näkyy ammattikorkeakoulussa monimuotoisina menettelytapoina, järjestelmällisenä opintojen ohjauksena ja opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämisenä. Henkilöstöintra Heimossa ja opinto-oppaassa ohjauksen eri muodot on tuotu hyvin esiin, ja opinto-oppaasta löytyvät linkit eri palveluihin. Oppimisen ja opiskelun ohjauksen osa-alueita ovat hyvin ohjeistettu opettajatuutoritoiminta ja HOPS-ohjaus sekä kampusopo-toiminta ja opintopsykologien toiminta, joka on Oulun yliopiston koulutuspalvelujen tuottamaa.

Esimerkki ohjauksen järjestelmällisestä kehittämisestä on urasuunnittelun työkalun kehittäminen. Vuodesta 2019 alkaen ansiokkaasti kehitetty ja urasuunnittelun käyttöön integroitu työkalu tukee opiskelijan opiskelua ja ammatillista kasvua. Urasuunnittelu ja ammatillinen kasvu on liitetty ohjauksen yhdeksi poluksi, kuten myös hyvinvoinnin tukeminen sekä tukipalvelujen (esimerkiksi kirjasto ja ICT-palvelut) hyödyntäminen. Oulun yliopiston työelämä- ja ohjauspalvelut tarjoavat opiskelijoille urasuunnitteluun, työnhakuun ja työllistymiseen liittyviä monipuolisia palveluita muun muassa järjestämällä työhakua tukevia työpajoja.

Itsearvioinnissa opiskelijan hyvinvointiin vaikuttavat tekijät on kuvattu selkeästi. Auditointiaineiston perusteella opiskelijan hyvinvointia tukevat osa-alueet otetaan huomioon niin koulutuksen suunnittelussa kuin toteutuksessa. Auditointivierailulla hyvinvointipalvelut saivat opiskelijoilta pääosin hyvää palautetta.

Keväällä 2023 on aloitettu vuoteen 2025 ulottuva ammatillisen opettajankoulutuksen toteuttama Osuva-hanke, joka on auditointihaastattelujen mukaan jo tuottanut hyviä tuloksia ja edistänyt opintojen suorittamista määräajassa. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jakamaan eri tutkinto-ohjelmissa havaittuja toimivia menettelytapoja.

Oulun ammattikorkeakoulussa on 2023 päivitetty opiskelijoita koskeva kattava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältäen esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät selvitykset, tavoitteet ja toimenpiteet. Lisäksi opinto-opas sisältää tasa-arvoa koskevat säännöt, ohjeet ja tiedot asiaa koskevista yhteystahoista.

Tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä käsitellään muun muassa tutkinto-ohjelmatiimeissä, opiskeluhyvinvointiryhmissä, opinto-ohjaajien työryhmässä ja auditointihaastatteluissa esiin tulleessa uudessa työryhmässä, jossa opiskelijoiden ja henkilöstön tasa-arvoa koskevia asioita käsitellään yhdessä. Opinnoissa tasa-arvo on otettu huomioon esimerkiksi tarjoamalla tukea lukihäiriöissä ja muissa oppimisen vaikeuksissa. Opiskelijatyöpajan ja haastattelujen mukaan suurin osa opiskelijoista koki, että opiskelijoiden moninaisuus huomioidaan ammattikorkeakoulussa entistä paremmin ja että opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu toteutuu. Opiskelijatyöpajassa nousi kuitenkin muutamia huomioita liittyen kansainvälisen koulutuksen edellyttämiin kielitaitokysymyksiin. Kansainvälisten opiskelijoiden määrän lisääntyessä auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu kiinnittää huomiota kansainvälistymisen edellyttämiin osaamisiin niin henkilöstön kuin opiskelijoiden osalta.

Opintojen joustavoittaminen osaamista tunnustamalla ja opinnollistamista kehittämällä

Osana opiskelun joustavien ja motivoivien opintopolkujen toteutusta on hankitun osaamisen tunnustamisen HOT-prosessi. Se on Oulun ammattikorkeakoulun auditointimateriaalien perusteella selkeä, ja sitä koskevat ohjeet ovat helposti löydettävissä opinto-oppaassa ja henkilöstöintra Heimossa. Auditointihaastattelujen ja opiskelijatyöpajan mukaan moni opiskelija kaipasi kuitenkin parempaa ja käytännönläheistä opastusta osaamisen tunnustamiseen heti opintojen alussa. YAMK-koulutuksissa aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen vaikutti

toimivalta ja sai opiskelijoilta hyvää palautetta.

Opinnollistaminen on yksi tapa joustavoittaa opintoja. Oulun ammattikorkeakoulu on sopimuksessaan opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa kaudelle 2021–2024 todennut kehittävänsä YAMK-tutkintojen monialaista ja työn opinnollistamiseen pohjautuvaa mallia. Osassa tutkinto-ohjelmia opinnollistaminen oli jo käytössä, ja sille on laadittu ohjeet. Esimerkiksi taiteen ja kulttuurin alalla korostettiin opinnollistamista tärkeänä menettelytapana tavoiteltaessa määräajassa valmistumista. Auditointihaastattelujen ja opiskelijatyöpajan mukaan opinnollistamista hyödynnetään vielä melko vähän eikä se käsitteenä ole täysin konkretisoitunut opiskelijoille tai opetushenkilöstölle. Auditointiryhmä suositteleekin jatkamaan keskustelua opinnollistamisen mahdollisuuksista ja merkityksestä opintojen läpäisyssä, laatimaan sille ammattikorkeakoulutasoisen prosessin sekä tiedottamaan opiskelijoita kattavasti.

Opiskelijat toivovat oppimisestaan enemmän palautetta

Opettajat hyödyntävät osaamisen arvioinnissa Oulun ammattikorkeakoulun yhteisiä arviointikehikkoja ja arviointiohjeita, mikä luo auditointiryhmän mukaan hyvän perustan osaamisen arviointiin. Samoin auditointiaineistossa on kuvattu monia tapoja osaamisen osoittamiseen ja niiden toimivuuteen.

Auditointivierailun perusteella henkilöstö koki antavansa opiskelijoille runsaasti palautetta heidän oppimisestaan, kun taas opiskelijat kaipasivat opiskelijatyöpajan mukaan enemmän henkilökohtaista ja konkreettista palautetta oppimisestaan. Osa opiskelijoista toivoi arviointikriteerien kehittämistä, koska he kokivat, etteivät arviointikriteerit ole aina tasapuolisia eri opintojaksojen vaatimusten suhteen. Muutamat kriittiset palautteet koskivat toisinaan myöhässä annettuja arviointeja. Opiskelijat tunnistivat työpajassa myös ryhmätöiden oikeudenmukaiseen arviointiin liittyvän haasteen tilanteissa, joissa ryhmän osaamisen lähtötasossa on eroja tai kun ryhmän jäsenillä on erilainen motivaatio oppimiseen. Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua edelleen kehittämään toimintatapoja, joilla varmistetaan opiskelijoille oppimista koskeva monipuolinen palaute kiinteänä osana opetusta ja opintoja.

1.3 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen

- Högskolans självvärdering

Koulutuksen kehittämisellä vastaamme työelämän uudistuviin tarpeisiin

Koulutuksen kehittämistä koordinoimme koulutuksen kehittämisryhmässä (luku 1.4), joka järjestää lukukausittain opetuksen kehittäminen -keskustelutilaisuuksia. Tilaisuudet ovat avoimia koko henkilöstölle.

Opettajat kehittävät koulutusta keskeisesti omassa arjessaan Oamkin linjausten mukaisesti, yhteistyössä toistensa kanssa sekä opiskelijapalautteiden pohjalta. Opettajatiimeissä jaetaan myös hyviä käytänteitä. Olemme määritelleet koulutuksen kehittämisvastuita organisaatiouudistuksen yhteydessä (taulukko 3).

Taulukko 1. Koulutuksen kehittämisen vastuut ja tehtävät.

Rooli	Vastuut ja tehtävät
Opiskelija	Tekee huomioita oman osaamisensa kehittymisestä ja osallistuu opintojaksojen ja tutkinto-ohjelman kehittämiseen palautteen antajana ja kehittäjänä.
Opettaja	Kehittää omaa ja tiiminsä opetusta. Hyödyntää opiskelijapalautteet. Osallistuu tutkinto-ohjelman kehittämiseen.
Opintovastaava	Vastaa tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman toteutumisesta. Osallistuu tutkinto-ohjelman palautteiden läpikäyntiin. Seuraa tutkinto-ohjelman tunnuslukuja.
Tiimipäällikkö	Osallistuu opetussuunnitelmien kehittämiseen. Vastaa opetussuunnitelman mukaisesta toiminnasta. Vastaa myös muun kuin tutkintoon johtavan koulutuksen toteutumisesta suunnitelman mukaisesti.
Kehittämispäällikkö	Osallistuu koulutuksen kehittämisryhmän toimintaan. Toimii TKI-yhteyshenkilönä. Koordinoi oman koulutusalansa koulutuksen kehittämishankkeita.
Osaamispäällikkö	Vastaa opetussuunnitelmatyöstä. Vastaa osaamisen kehittämisestä omilla koulutusaloilla. Kehittää ja soveltaa yhteistyössä ammatillisen opettajankoulutuksen kanssa pedagogiikkaa.
Osaamisala-/ yksikönjohtaja	Vastaa tulosyksikön kehittämisestä, alan investointien toteuttamisesta ja seurannasta.
Koulutuksen kehittämisryhmä	Koordinoi koulutuksen kehittämistä Oamkin tasolla.
Vararehtori	Vastaa koulutuksesta ja sen kehittämisestä Oamkissa.

Tutkinto-ohjelmat ovat tehneet vertaisoppimista. Tavoitteena on ollut kannustaa

arviointitoimintaan, saada vertaispalautetta tutkinto-ohjelman nykytilasta ja uusia ideoita kehittämistyöhön. Esimerkiksi tietojenkäsittely ja terveydenhoitajakoulutus sopivat yhteisestä palvelumuotoilun toteutuksesta, ja opintojakso on nyt osa kummankin tutkinto-ohjelman opetussuunnitelmia. Vertaisoppiminen on koettu hyväksi tavaksi verkostoitua, jakaa kokemuksia ja hyviä käytäntöjä.

Työelämän edustajat ovat mukana rakentamassa ajantasaista, laadukasta ja työelämää palvelevaa koulutustamme (ks. luku 1.1 ja 1.2 ja 2.3). Syksyllä 2023 Oulun kauppakamari auditoi viiden tutkinto-ohjelmamme työelämäläheisyyttä. Auditoitavissa tutkinto-ohjelmissa on tarkasteltu:

- miten työelämäyhteistyötä teemme ja mittaamme
- miten huomioimme opiskelijat suhteessa työelämäyhteistyöhön
- kuinka tuloksellista ja vaikuttavaa työelämäyhteistyömme on.

Työelämäauditointeja jatkamme eri tutkinto-ohjelmissa keväällä 2024. Aloitamme lisäksi vuonna 2024 tutkinto-ohjelmien kansainväliset akkreditoinnit.

Jatkuvan oppimisen kehittämiseksi selvitimme loppuvuonna 2023 sidosryhmiemme tarpeita yhdessä Oulun yliopiston kanssa verkkoaivoriihimallilla. Näkökulmana on, miten voimme tukea osaamisen kehittämistä ja tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan elämänmittaiseen oppimiseen.

Ennakointi luo perustan koulutustarjonnan uudistamiselle

Koulutuksen ennakointityötä olemme kartoittaneet edellisen auditoinnin jälkeen. Ennakointia teemme tutkinto-ohjelmissa pääsääntöisesti osallistumalla oman alan kehittämistyöhön ja sidosryhmäyhteistyön sekä kartoitusten ja analyysien avulla. Ennakoinnin pohjalta olemme käynnistäneet esimerkiksi uusia englanninkielisiä tutkinto-ohjelmia.

Erilaisten hajallaan olevien aineistojen ja tietolähteiden hyödyntäminen haastaa ennakoinnin tekemistä. Ennakointityötä on tarpeen vahvistaa ja tehdä näkyväksi osaamisaloilla.

Hyödynnämme palautteita koulutuksemme kehittämisessä

Opiskelijapalautejärjestelmämme osa-alueet ovat

- opintojaksoilta kerättävä palaute (kuva 8)
- vuosittain järjestettävä yleinen opiskelijakysely
- valtakunnalliset kyselyt
    - ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely (AVOP)
    - uraseurantakysely.

Opintojaksopalautetta keräämme kaikilta opintojaksoilta yhtenäisellä järjestelmällä. Otimme vuonna 2022 kehittämiskohteeksi toteutusten loppupalautteen vastausaktiivisuuden nostamisen. Tällä hetkellä noin 25 % opiskelijoista antaa toteutuksilta loppupalautetta aiemman noin 10 %:n sijaan. Vaihtelu opintojaksojen välillä on kuitenkin suurta, ja palautteen antamiseen on edelleen kannustettava opiskelijoita. Valmistuvat opiskelijat arvioivat, että säännöllinen palautteen antamisen mahdollisuus on toteutunut Oamkissa suurimmalla osalla opintojaksoista.



Kuva 8. Opintojaksopalautteen avulla opiskelijat arvioivat oman osaamisensa kehittymistä ja opettajat saavat palautetta opintojakson sisällöistä ja toteutuksesta. Järjestelmän kautta opettajat voivat antaa opintojaksoista vastapalautetta.

Vuosittaisessa opiskelijakyselyssä selvitämme muun muassa opintojen sujuvuutta ja etenemistä. Valmistumisvaiheessa opiskelijat vastaavat AVOP-kyselyyn ja viiden vuoden kuluttua valmistumisesta valtakunnalliseen uraseurantakyselyyn. Näiden kautta saamme tietoa opetuksen ja tutkintojen kehittämiseen.

Palautteiden käsittely ja hyödyntäminen ovat osa ammattikorkeakoulun tiedolla johtamista. Tuomme esille opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksia ja teemme opiskelijapalautteiden vaikutuksia näkyväksi. Tavoitteenamme on kehittää palautekulttuuria niin, että palautteen anto ja sen käsittely ovat luonteva ja jatkuva osa opintoja.

Seuraamme kehittämistyön onnistumista

Seuraamme koulutuksen kehittämisryhmässä, osaamisaloilla ja tutkinto-ohjelmissa koulutuksen tunnuslukuina

- tutkintojen kokonaismäärää ja tavoiteajassa suoritettuja tutkintoja
- avoimen amk:n opintopisteitä
- opiskelutyytyväisyyttä
- ammattikorkeakoulun vaikutusalueelle työllistymistä ja sen laatua
- tutkinto-ohjelman suositteluhalukkuutta.

Yhtenä tavoitteenamme on parantaa tavoiteajassa valmistuneiden määrää. Siinä meidän on hyödynnettävä vahvemmin oppimisanalytiikkaa oppimisprosessien seuraamisen, analysoinnin ja parantamisen tueksi. Esimerkiksi analysoimalla oppijoiden suorituksia ja tunnistamalla varhaisia merkkejä heidän haasteistaan tai tarpeistaan tarjoaisimme oppijoille opintojen etenemisen kannalta nykyistä paremmin oikea-aikaista tukea ja ohjausta.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Koulutuksen kehittämisvastuut on määritelty selkeästi.	Koulutuksen ennakointityötä on kehitettävä ja tehtävä näkyväksi osaamisaloilla.
Koko henkilöstö voi vaikuttaa koulutuksen kehittämisen linjauksiin säännöllisten yhteisten keskustelujen kautta.	Oppimisanalytiikkaa ja siitä saatavan tiedon hyödyntämistä on kehitettävä koulutuksen tueksi.
Opiskelijapalautejärjestelmä on kattava. Opiskelijat voivat sitä kautta vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen.	Yhteistä palautekulttuuria opiskelijoiden kanssa on kehitettävä vuorovaikutteisemmaksi ja keskustelevammaksi.

1.3 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen

- Auditeringsgruppens bedömning

Opiskelijapalautetta hyödynnetään koulutuksen kehittämisessä

Oulun ammattikorkeakoululla on monipuoliset menettelytavat koulutuksen arviointiin ja kehittämiseen. Ammattikorkeakoulussa seurataan kuukausittain opintojen etenemistä sekä koulutusten ja jatkuvan oppimisen toteutumista raportointityökalu Power BI:n avulla ja useilla eri palautemekanismeilla.

Opiskelijapalautejärjestelmä koostuu opintojaksopalautteesta, vuosittaisesta opiskelijakyselystä sekä valtakunnallisista AVOP- ja uraseurantakyselystä. Oulun ammattikorkeakoulu arvostaa opiskelijapalautetta, ja opiskelijapalautejärjestelmän suunnitelmat opiskelijapalautteen paremmaksi hyödyntämiseksi käyvät ilmi vuosittaisista laatukatsauksista. Palautejärjestelmän uudistaminen on opetuksen tiekartassa merkitty vuodelle 2025.

Opintojaksopalautejärjestelmän osalta haasteena on ollut alhainen vastausprosentti. Laatukatsauksessa 2023 tavoitteeksi on asetettu, että vähintään 50 % opintojaksoille ilmoittautuneista antaa opintojaksopalautteen. Syksyn 2023 aikana palauteprosentti oli saatu nousemaan keskimäärin 24 %:iin aikaisemmasta 10 %:sta. Auditointiaineiston mukaan palautteenantoa on tehostettu järjestämällä tiedotustilaisuuksia ja kehittämällä tutkinto-ohjelmakohtaista seurantaa. Hyvinä käytäntöinä ovat ajan varaaminen palautteen annolle opintojakson viimeisellä tunnilla sekä opiskelijoiden tehostettu motivointi vastaamiseen. Keväällä 2023 tehtiin kaksi videota, joita opettaja voi hyödyntää motivoidessaan opiskelijoita vastaamaan palautekyselyyn. Opintojaksopalautteen vastausprosentti on nostettu opettajien kanssa käytävien kehityskeskusteluiden teemaksi, ja asiasta on keskusteltu myös koulutuksen kehittämisryhmässä. Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan yhteisten linjausten kehittämistä opintojaksopalautteen vastaamisaktiivisuuden lisäämiseksi, joita kukin tutkinto-ohjelma voi toteuttaa itselleen sopivalla tavalla. Lisäksi auditointiryhmä suosittelee jatkamaan eri tutkinto-ohjelmien hyväksi todettujen käytäntöjen jakamista ja käymään keskustelua niistä tutkinto-ohjelmatiimeissä.

Auditointiryhmä pitää hyvänä käytäntönä vuosittain järjestettävää Oulun ammattikorkeakoulun omaa kaikille opiskelijoille kohdennettua opiskelijakyselyä, joka täydentää valmistuneiden AVOP-kyselyä. Opiskelijakyselyn vastausprosentti oli AMK-opiskelijoilla 32 % ja YAMK-opiskelijoilla 25 %. Vuosittainen opiskelijakysely tuottaa tutkinto-ohjelmakohtaista tietoa muun muassa koetusta koulutuksen työelämäläheisyydestä, opintojen sisällöistä ja toteutuksesta sekä niiden etenemisestä. Kysely tuottaa myös arvokasta tietoa opiskelijoiden kokemasta palvelujen laadusta, yhteisöllisyydestä ja yhdenvertaisuudesta. Laatukatsauksessa 2023 todettiin opiskelijakyselyn tilastollisestikin merkitsevät erot eri tutkinto-ohjelmien välillä. Auditointiryhmän mielestä opiskelijakysely luo hyvän pohjan yhteiselle keskustelulle verrattaessa ja jaettaessa

korkeakoulun sisäisiä hyviä käytänteitä ja kehitettäviä asioita, jotka ovat eri aloilla erilaisia.

Ammattikorkeakoulu tekee vuosittaisesta uraseurantakyselystä koosteen, joka on saatavilla intrassa. Uraseurantaa, AVOP-kyselyä ja vuosittaista opiskelijakyselyä koskevat tutkintokohtaiset aineistot välitetään jatkoanalysoitavaksi opintovastaaville tutkinto-ohjelmatiimeihin. Näin ollen tutkinto-ohjelmissa on voitu arvioida parhaillaan opiskelevien, valmistuneiden ja viisi vuotta sitten valmistuneiden kokemuksia koulutuksesta. Tämän perusteella tutkinto-ohjelmat ovat asettaneet itselleen 1–3 kehittämiskohdetta. Kaikkien tutkinto-ohjelmien raporteista on laadittu korkeakoulutasoinen yhteenveto kaikille intraan nähtäväksi.

Vastapalautetta eli tietoa opiskelijapalautteen perusteella tehdyistä muutoksista annetaan vaihtelevasti

Auditointivierailun perusteella opiskelijat kokivat palautteenannon kanavana vaikuttamiseen, ja heillä oli hyviä kokemuksia nopeasti vaikuttaneesta palautteesta. Opiskelijoiden palautteen pohjalta oli tehty muutoksia esimerkiksi opetusmenetelmiin, arviointikriteereihin, opintojen suoritustapoihin sekä aikatauluihin. Lisäksi opiskelijat kertoivat, että opettaja oli parantanut opetustaan heidän palautteensa perusteella tai heidän palautteensa oli johtanut jopa opettajan vaihtamiseen. Toisaalta opiskelijat kuvasivat tilanteita, joissa heille ei ollut annettu tietoa heidän antamansa palautteen vaikutuksista. Opettajat voivat pyytää opiskelijalta välipalautetta opiskelijapalautejärjestelmässä, mitä opiskelijat pitivät hyvänä. Kevään 2024 opiskelijapalautekoosteessa oli seurantaa myös vastapalautteen määrästä.

Laatukatsauksissa 2022–2023 opiskelijapalautteeseen liittyvänä kehittämiskohteena on palautekulttuurin kehittäminen, joka sisältää muun muassa opiskelijapalautteiden nykyistä näkyvämmäksi tekemisen. Auditointivierailulla haastatellut opiskelijat toivat esiin, että palautteen näkyväksi tekemisen rinnalla he toivovat opettajan kertovan, miten opintojaksoa on muutettu opiskelijapalautteen perusteella. Auditointiryhmä kehottaakin korkeakoulua kehittämään menettelytapoja, joilla opiskelijoille suunnattua viestiä palautteiden aikaansaamista muutoksista voidaan tehostaa. Auditointiryhmä suosittelee ammattikorkeakoulua arvioimaan myös menettelytapoja, joilla opintojaksokohtaisen vastapalautteen antamisen merkitystä voitaisiin vahvistaa. Lisäksi auditointiryhmä suosittelee ammattikorkeakoulua jatkamaan laatukatsauksissa esille nostettua, opiskelijat ja henkilöstö huomioon ottavaa palautekulttuurin kehittämistyötä.

Koulutuksia kehitetään palautteiden perusteella vastaamaan työelämätarpeita muuttuvassa yhteiskunnassa

Koulutusten osaamistavoitteita suunnitellaan järjestelmällisesti työelämän muutokset ja ajantasainen tieto huomioiden. Koulutuksia kehitetään systemaattisesti ja työelämälähtöisesti eri tutkinto-ohjelmissa. Opetussuunnitelman mukaisten osaamistavoitteiden kriteerit on kirjattu opetussuunnitelmiin, joiden avulla osaamista arvioidaan opintojakson päätyttyä. Auditointiaineistojen mukaan opetushenkilöstö seuraa työelämän tarpeiden muutoksia. Opettajat kuvasivat opettajatyöpajassa ajantasaisen tutkitun tiedon hankkimista oman opetuksen kehittämiseksi. Opiskelijat antoivat pääsääntöisesti myönteistä palautetta koulutuksen

ajantasaisuudesta.

Oulun ammattikorkeakoulun syksyllä 2023 aloittamat työelämäauditoinnit yhdessä Oulun Kauppakamarin kanssa ovat hyvä esimerkki työelämälähtöisyyden arvioinnista ja sen huomioon ottamisesta koulutuksen suunnittelussa. Syksyllä 2023 auditoitiin viisi tutkinto-ohjelmaa. Henkilöstöintra Heimossa saatavilla olevat työelämäauditointien perusteelliset raportit kuvaavat monipuolisesti tutkinto-ohjelmien työelämälähtöisyyden nykytilaa ja kehittämistarpeita. Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua harkitsemaan työelämäauditointien ottamista pysyväksi työelämälähtöisen ja ajantasaisen koulutuksen kehittämisen välineeksi.

Oulun ammattikorkeakoulussa on toteutettu myös tutkinto-ohjelmien keskinäistä vertaisoppimista, mitä auditointiryhmä pitää erinomaisena keinona jakaa alojen hyviä käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysalan YAMK-koulutus oli toteuttanut vertaisoppimista Laurean kanssa ja sisäisesti kulttuurialan kanssa, mistä oli noussut esille tarve vahvistaa YAMK-tutkinnon kansainvälisyyttä.

Henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeet otetaan huomioon tukipalveluiden kehittämisessä

Oulun yliopiston tuottamina digipalvelujen ja kirjaston tuottamien palveluiden tarjonta oli auditointihaastattelujen mukaan selkeä henkilöstölle ja opiskelijoille. Esimerkiksi kirjastopalvelut tekevät aineistohankintoja myös ammattikorkeakoululle ja huolehtivat julkaisupalveluista, joka on tärkeä osa TKI-toimintaa. Lisäksi kirjastopalvelut antavat tiedonhankinnan opetusta niin opiskelijoille kuin henkilöstölle. Auditointiaineistojen perusteella tukipalveluja kehitetään henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeita kuunnellen.

Oulun yliopiston ja Oulun ammattikorkeakoulun yhteisten ICT-palvelujen yhteistyö vaikuttaa toimivan joustavasti. ICT-palveluja on kehitetty muun muassa opiskelijapalautekyselyn vastausten ja digimentoreiden tuottaman palautetiedon perusteella. ICT-palveluiden palautekyselyiden lisäksi palvelut hyödyntävät tikettipalautteita ja kuukausittaisissa palavereissa reflektoidaan ICT-palvelujen tilaa ja kehitystarpeita. Auditointihaastattelun perusteella Oulun ammattikorkeakoulun oma data-analytiikkatiimi koettiin hyvin toimivana käytäntönä, ja yhteistyössä ICT-palvelujen kanssa on toteutettu muun muassa tiedolla johtamisen kehittämistä.

Auditointihaastatteluissa nousi esille kehittämistoiveita palveluiden tuottajien ja Oulun ammattikorkeakoulun keskinäisen tarkoituksenmukaisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi. Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu vahvistaa koulutuspalveluiden suunnitteluun, toteutukseen ja laadun arviointiin liittyvää yhteistyötä Oulun yliopiston kanssa. Oulun ammattikorkeakoulun koulutuspalvelujen järjestämistä arvioidaan tarkemmin luvussa 4.

1.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

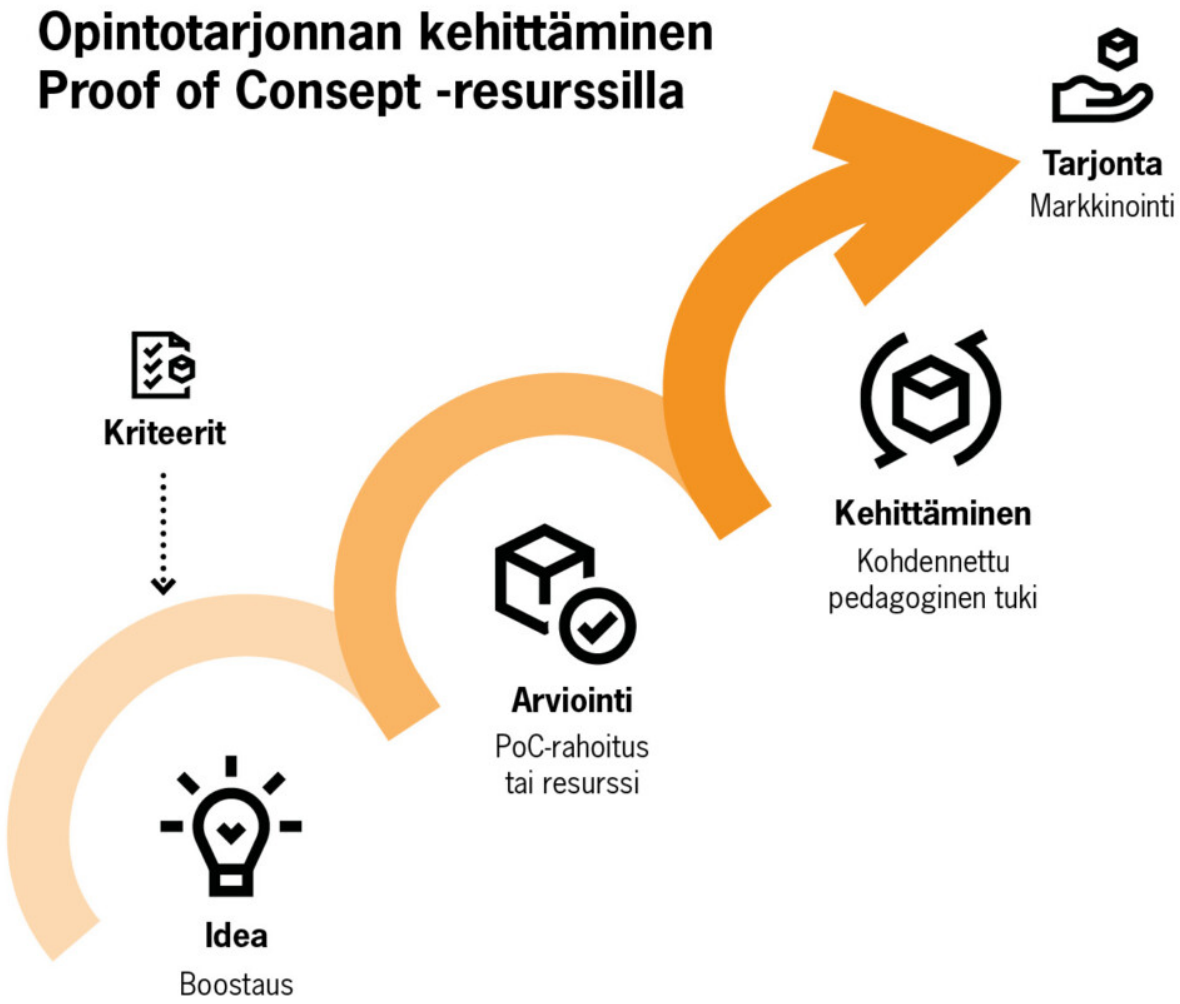
- Högskolans självvärdering

Koulutuksen kehittämisryhmä osallistaa ja kannustaa

Koulutuksen kehittämistä koordinoi vararehtorin johdolla kokoontuva koulutuksen kehittämisryhmä. Työskentelytapa on ideoiva ja siinä hyödynnetään erilaisia työpaja- ja design sprint -menetelmiä.

Ryhmä järjestää koko henkilöstölle pedagogisia koulutuksia ja keskustelutilaisuuksia, joihin liittyy virtuaalialustalla käytävä teemoitettu keskustelu. Lisäksi Koulutuksen kehittämisryhmä valmistelee linjauksia johtoryhmälle.

Erityisesti työryhmä on vauhdittanut kehittämistyötä kohdentamalla resurssia erilaisten ideakilpailujen (OPStart) ja Proof of Concept (PoC)-tyyppisten prosessien kautta (kuva 9). Kehittämisessä on huomioitu avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnan lisäksi pienet osaamiskokonaisuudet sekä ajasta ja paikasta riippumattomuus. Yksi hyvä esimerkki tästä on Kulttuurin törmäyskurssi. OPStart-kilpailussa palkinnon ja kunniamaininnan on saanut yksi idea vuosittain. Kaikki esitetyt ideat saavat huomioita ja niiden tukemiseen voi löytyä myös muita mahdollisuuksia. PoC-resurssoinneista päätetään kuukausittain.



Kuva 9. Proof of Concept kannustaa opettajia luomaan uudenlaista opintotarjontaa.

Konkreettisia kehittämisesimerkkejä ovat jatkuvan oppimisen tarjonnan alusta ja brändi (Oamk Boost) sekä sähköiset taustaprosessit avoimen ammattikorkeakoulun ilmoittautumisille ja maksujen keräämiselle.

Uusilla englanninkielisillä tutkinto-ohjelmilla vastaamme työelämän tarpeisiin

Oamk on vastannut tulevaisuuden osaajapulaan alueella aloittamalla uusia englanninkielisiä tutkinto-ohjelmia. Syksyllä 2023 aloitti Degree Programme in Mechanical Engineering, Option of

Sustainable Product Development, joka on perustettu Oulun alueen tuotekehitystä tekevien yritysten ja suunnittelutoimistojen tarpeisiin. Tutkinto-ohjelman sisältöä on kehitetty yhdessä työelämäsidosryhmien kanssa samalla tulevista harjoittelupaikoista ja yritysyhteistyössä tehtävistä laajoista projektiopinnoista keskustellen. Tutkinto-ohjelman suunnittelussa on tarkasti huomioitu kestävä kehitys ja vihreä siirtymä.

Syksyllä 2022 aloittaneessa Degree Programme in Nursing -ohjelman suunnittelussa ja valmistelussa on alusta asti ollut mukana sosiaali- ja terveysalan sekä julkisen että yksityisen puolen edustajia. Kaikki osapuolet tunnistivat työvoimapulan ja kysynnän eri kulttuuritaustoista tulevien sairaanhoitajien kouluttamiselle. Keskustelimme etukäteen eri foorumeilla, tiedotimme tulevasta ja rohkaisimme alueen työelämää suhtautumaan avoimesti lisääntyvän maahanmuuton edellyttämän englanninkielisen sairaanhoitajakoulutuksen aloittamiseen.

Kehitämme yhteistä opetustarjontaa

Olemme kehittäneet kaikkien koulutusalojen yhteistä opetustarjontaa. Tunnistimme useissa monialaisissa työryhmissä, mitä yhteistä osaamista kaikissa tutkinto-ohjelmissa on. Valmistelun pohjalta määrittelimme seuraavat amk-tutkintojen yhteiset opintojaksot lukuvuoden 2023–2024 opetussuunnitelmiin:

- Ammatillinen kehittyminen ja työelämätaidot 5 op
- Digi- ja tietotekniset taidot 3 op
- English for Working Life 3 op
- Innovoidaan yhdessä 3 op
- Svenska för arbetslivet 3 op
- Työelämän viestintätaidot 3 op
- Viestintä tutkimus- ja kehittämistyössä 3 op.

Työryhmät määrittelivät opintojaksojen toteutusajankohdat. Osa opintojaksoista toteutuu nonstop-periaatteella. Toteutuksissa huomioimme koulutusalojen erityistarpeet ja opiskelijoiden mahdollisuuden monialaiseen tiimityöskentelyyn.

Opiskelija ja selkeät toimintatavat ovat Kielikeskuksen kehittämistyön keskiössä

Vuonna 2021 Oamkissa aloitti toimintansa Kielikeskus, joka yhdisti samaan yksikköön noin 25 kielten ja viestinnän opettajaa. Uudessa yksikössä kehitämme kielten opetusta ja parannamme toimintatapoja monialaisessa yhteistyössä.

Kielikeskuksen työtä ohjaa systemaattisesti strategian toimenpidesuunnitelma, joka kytkee

yksikön kehitystyön Oamkin strategiaan. Opiskelijoiden näkökulma on keskeinen toiminnan kehittämisessä. Opiskelijapalautteen käsittelyn olemme systematisoineet, ja opiskelijajäsen osallistuu Kielikeskuksen johtoryhmätyöskentelyyn.

Opetussuunnitelmatyössä olemme uudistaneet kielten ja viestinnän opintojaksot tukemaan opiskelijan sujuvaa opintopolkua. Olemme lisänneet verkko-opintoja ja tehostamme ohjausta joustaviin opintovalintoihin esimerkiksi kieliopintoinfoilla.

Yhteistyössä työelämäkumppaneiden kanssa kehitämme jatkuvan oppimisen tarjontaa. Verkostoitumalla muiden oppilaitosten kanssa ja osallistumalla hanketyöhön olemme luoneet uutta opintotarjontaa sekä kehittäneet henkilöstömme osaamista.

2 Vaikuttava ja uudistava korkeakoulu

- Auditeringsgruppens bedömning

Arviointialueella II arvioidaan menettelytapoja, joilla johdetaan ja kehitetään yhteiskunnallista vuorovaikutusta, edistetään korkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan ja taiteellisen toiminnan vaikuttavuutta sekä tuetaan kokeilevaa toimintakulttuuria.

Arviointialue II on auditointiryhmän arvion mukaan tasolla *hyvä*.

Auditointiryhmän tunnistamat keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Oulun ammattikorkeakoulu on laatinut selkeät tavoitteet ja systemaattiset menettelytavat yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistämiseksi. Yhteiskunnallista vaikuttavuutta tukee kattava toimintaympäristöanalyysi.
- Oulun ammattikorkeakoulun laaja TKI-toiminta ja taiteellinen toiminta vastaavat hyvin alueen tarpeisiin ammattikorkeakoulun strategian mukaisesti.
- Alumnitoiminta on hyvin organisoitua, ja Oulun ammattikorkeakoulu pystyy hyödyntämään alumniensa osaamista monipuolisesti toimintansa kehittämisessä.

Kehittämissuositukset

- Oulun ammattikorkeakoulun tulee viestiä entistä vahvemmin onnistumisistaan korkeakoulun sisällä, alueellisesti ja kansallisesti.
- TKI-toiminnan painoalojen rinnalle on mahdollista muotoilla erilliset painoalat taiteelliselle toiminnalle.
- Oulun ammattikorkeakoulun tulee syventää strategisia kansainvälisiä kumppanuuksiaan tiekarttojen tavoitteiden mukaisesti.

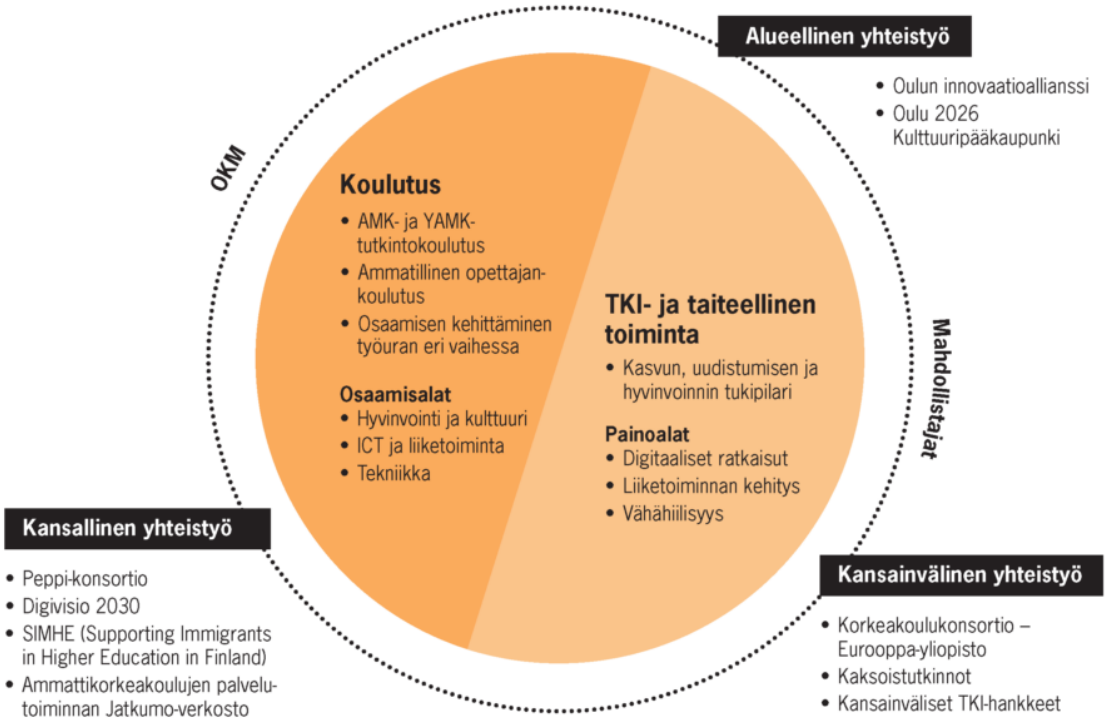
2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

- Högskolans självvärdering

Yhdessä muutamme maailmaa

Tavoittelemme keskeisten tehtäviemme koulutuksen sekä TKI- ja taiteellisen toiminnan avulla vaikuttavuutta, elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. Strategiassa on asetettu toiminnallemme tavoitteet. Strategian lisäksi yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja vaikuttavuutta ohjaa OKM:n kanssa solmittu sopimus. Kun johdamme ja toteutamme strategiaa, etenemme keskeisten tehtäviemme avulla kohti tavoitteitamme (ks. luvut 1.1, 2.2 ja 3.1).

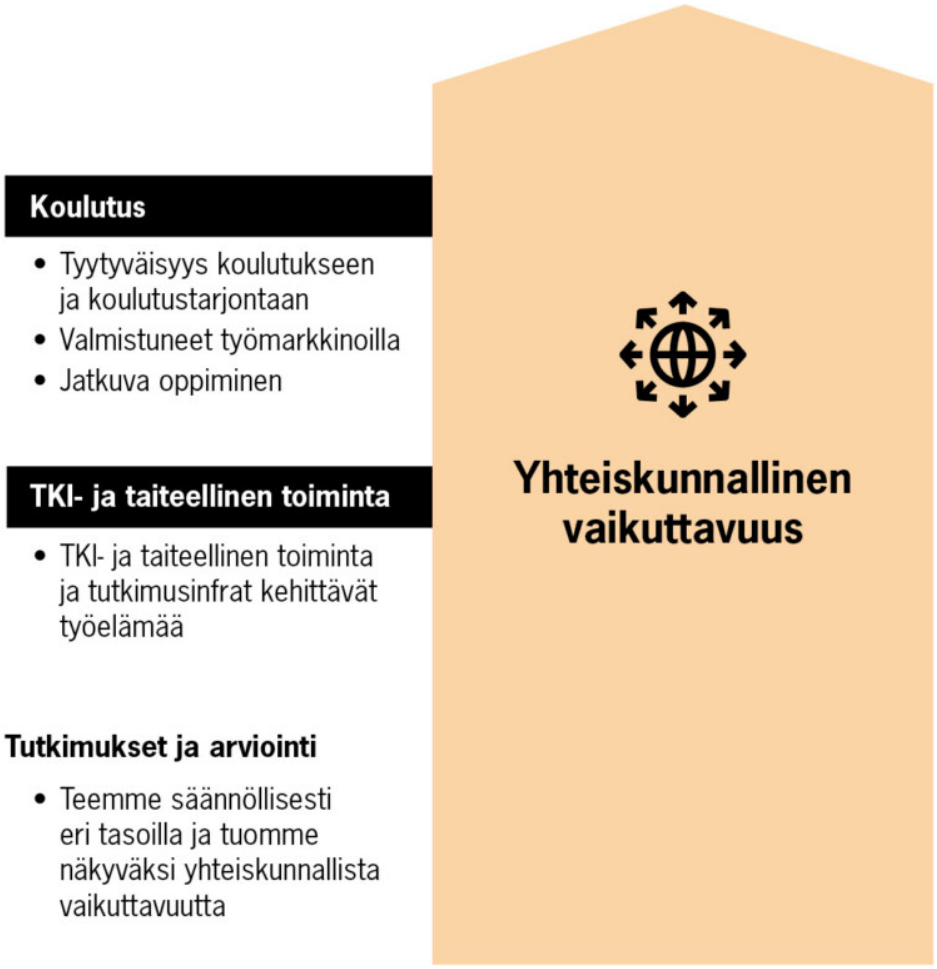
Luomme osaamista, hyvinvointia ja kestävää kehitystä sekä uudistamme työelämää. Uuden tiedon ja osaamisen asiantuntijoina osallistumme yhteiskunnalliseen vuoropuheluun ja vaikutamme ottamalla kantaa ajankohtaisiin haasteisiin (ks. luku 2.2). Näkökulma Oamkista yhteiskunnallisena toimijana on kuvassa 10.



Kuva 10. Oamk yhteiskunnallisena toimijana. Toimimme aktiivisesti erityisesti osaamisaloillamme ja painoaloillamme.

Olemme määritelleet yhteiskunnalliseen vaikuttavuuden seurannan koulutuksessa sekä TKI- ja

taiteellisessa toiminnassa (kuva 11). Määritellyt mittarit ovat kaikkien nähtävillä henkilöstöintrassa.



Kuva 11. Yhteiskunnallista vaikuttavuutta seuraamme keskeisissä tehtävissämme. Tutkimukset ja arviointi avaavat vaikuttavuutta säännöllisesti toteutettuna.

Esimerkiksi alumnien integroituminen työmarkkinoille, tyytyväisyys ja koulutuksen suositteluhalukkuus kertovat koulutuksen merkityksestä. Oamkista valmistuneilla on merkittävä vaikuttavuus alueellisessa osaamisessa.

Syksyllä 2023 olemme aloittaneet selvitykset tutkinto-ohjelmiemme työelämäläheisyydestä Oulun kauppakamarin tekemillä työelämäauditoinneilla (ks. luku 1.3). Hyödynnämme tuloksia kehittämistyössä.

Soveltava TKI-toimintamme uudistaa ja tukee elinkeinoelämää sekä edistää aluekehitystä. Hankkeiden avulla kehitämme kilpailukykyä (ks. luku 2.2). Meillä on osaamista eri tutkimusalueilla, joihin olemme panostaneet usean vuoden ajan. Kehitämme valittuja tutkimusryhmiä systemaattisesti ja rakennamme pysyviä hankekumppanuuksia. Pitkällä tähtäimellä tavoitteemme on, että TKI-työmme on profiloitunut tutkimuskärkien kautta. Tällä tavalla vahvistamme vaikuttavuuttamme.

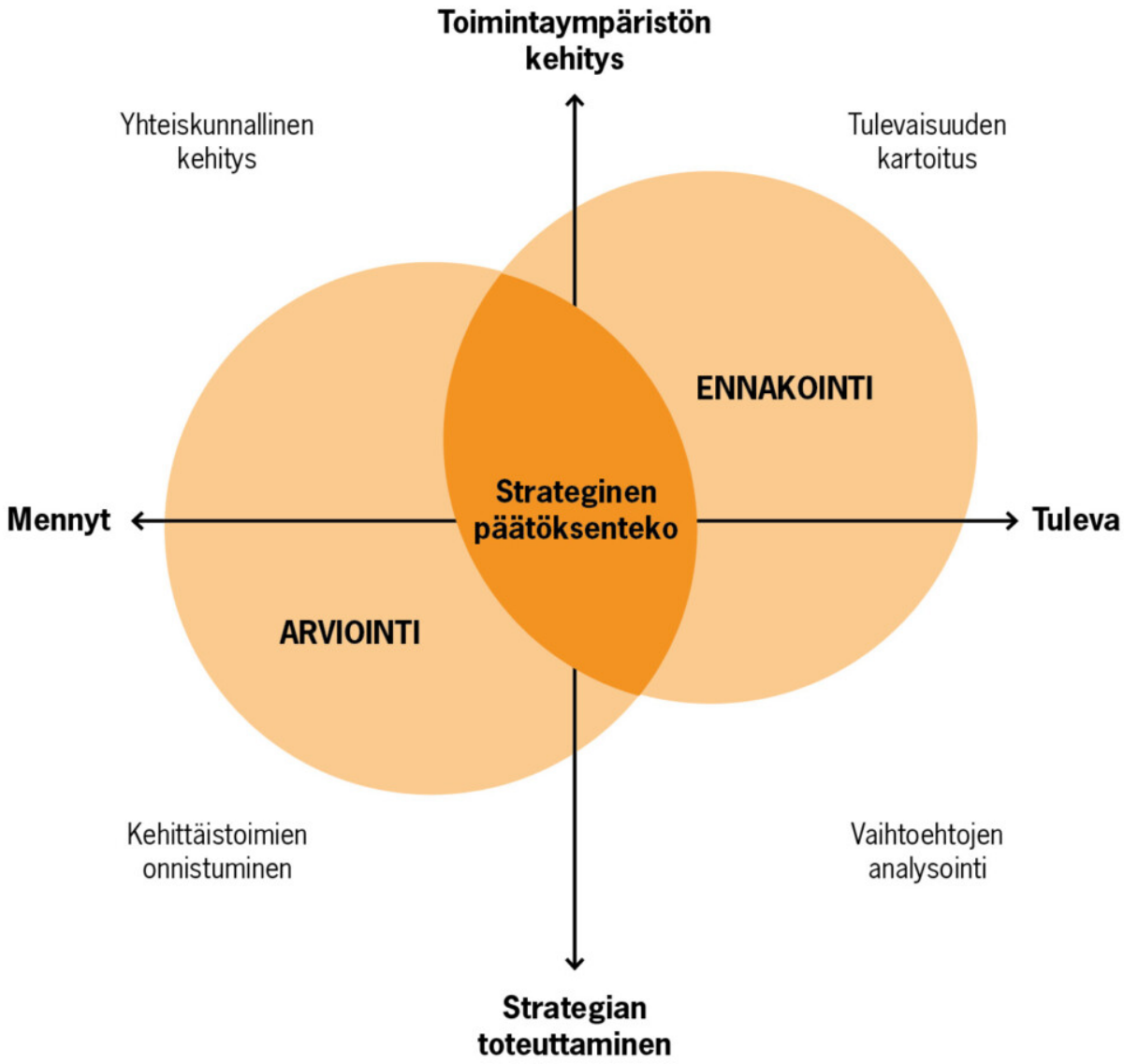
Yhteiskunnallista vaikuttavuuttamme tuomme näkyviin vuosittain yhteiskuntavastuuraportissa ja raportoimme laatukatsauksessa (ks. luku 3.3). Alueellista vaikuttavuutta tarkastelemme Oulun innovaatioallianssin (OIA, ks. luku 2.3) vaikuttavuusarvioinnin yhteydessä. Väliarvioinnissa 2023 todettiin muun muassa allianssiyhteistyön olleen erityisen vaikuttavaa TKI-yhteistyön lisäämisessä ja rakenteiden synnyttämisessä sekä osaamisen ja kyvykkyyksien kehittämisessä. Merkittävänä lisäarvotekijänä on tunnistettu yhteisen ymmärryksen vahvistaminen alueen kehittämiskärjistä. Yhtenä OIA:n vastuutoimijoista Oamk on ollut tukemassa myönteistä aluekehitystä.

Näiden lisäksi teemme tutkimuksia, joiden pohjalta voimme arvioida toimintaamme. Esimerkiksi vuonna 2023 selvitimme kumppanitutkimuksella organisaatioiden tarpeita sekä odotuksia korkeakouluyhteistyölle. Vahvuuksinamme nousi esiin uudistuminen, yritysmaailman lähellä oleminen, yhteiskehittäminen ja avoin yhteistyö sekä TKI-toimintaan panostaminen. Yhteistyössä on kiinnitettävä huomiota esimerkiksi jatkuvuuteen.

Käymme läpi tuloksia ja niiden pohjalta nousevia kehittämistoimia johtoryhmässä, koulutuksen kehittämisryhmässä ja TKI-johtotiimissä. Tulosten pohjalta on myös asetettu toimintasuunnitelmiin tulosyksiköille numeerisia tavoitteita.

Verkostoyhteistyöllä saamme tietoa uudistamiseen

Verkostoituminen antaa tietoa ajankohtaisista asioista ja avaa tulevaisuuden näkymiä. Tämä toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten arvioinnin kanssa tukee johtamista sekä toiminnan uudistamista (kuva 12).



Kuva 12. Ennakointi ja arviointi ovat osa strategista päätöksentekoa.

Osallistumme kumppaniorganisaatioiden ja aluetoimijoiden kanssa alue-ennakointityöhön. Lisäksi seuraamme OKM:n ja hankerahoittajien linjauksia, koska nämä suuntaavat osaltaan hanketoimintaa. Ennakointitiedon hyödyntämistä on tarpeen systematisoida. Tämä vahvistaa Oamkin kykyä sopeutua ympäristön muutoksiin ja valmiuksia reagoida tarvittaessa ketterämmin.

Yhdessä tuotetulla tiedolla ja keskustelulla sidosryhmiemme kanssa saamme laaja-alaisesti eri näkökulmia koulutuksemme, TKI-toimintamme ja taiteellisen toimintamme kehittämiseksi.

- Teemme yhteistyötä kansainvälisissä verkostoissa ja meillä on kv-kumppanuuksia, joissa tavoittelemme systemaattista ja pitkäjänteistä toiminnan kehittämistä. Kv-kumppanuudet palvelevat esimerkiksi hankehakemusten valmistelussa. Näitä ovat muun muassa Eurooppa-yliopisto ja UAS4Europe.

- Toimimme kansallisissa verkostoissa, ja teemme esimerkiksi alakohtaista valtakunnallista yhteistyötä.
- Meillä on alueen toimijoiden kanssa yhteisiä foorumeita. Tapaamme esimerkiksi kuukausittain Pohjois-Pohjanmaan yrittäjien edustajia ja teemme yhteistyötä Oulun Kauppakamarin, Oulun Kauppakamarin valiokuntatoiminnan ja Oulu2026:n sekä Business Oulun kanssa. Tämä tukee yhteisen tilannekuvan rakentamista ja yhteisten, alueellisesti vaikuttavien aloitteiden käynnistämistä.
- Alueen yritykset ja organisaatiot tarjoavat opiskelijoillemme harjoittelupaikkoja ja opinnäytetyömahdollisuuksia. Opiskelijat voivat olla mukana kehittämässä yritysten toimintaa opintojensa kautta. Tätä kautta erityisesti opettajat käyvät vuoropuhelua sidosryhmien kanssa ja ovat näin mukana ennakointityössä.
- Yritykset ja julkisorganisaatiot ovat vahvasti mukana TKI-hankkeissamme ja niiden ohjausryhmissä. Laaja verkottuminen vahvistaa osaamispohjaa ja toimijoiden välistä arvotuottoa.
- Alumnineuvottelukunnalta saamme tietoa työelämän uusimmista tarpeista ja palautetta koulutuksen kehittämiseksi (ks. luku 2.4).

Työskentelemme useilla eri tasoilla, mikä osin haastaa verkostotyön tiedonhallintaa ja -jakamista, mutta toisaalta tämä kuuluu luontaisesti verkostotyöhön.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Toimintamme on strategiapohjaista ja tuottaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta keskeisten tehtäviemme avulla.	Ennakointitiedon hyödyntämistä on tarpeen systematisoida.
Olemme määritelleet yhteiskunnallisen vaikuttavuuden mittarit ja niiden pohjalta voimme analysoida vaikuttavuuttamme.	TKI-työn tutkimuskärkiä ja -ryhmiä on selkeytettävä ja kehitettävä.
Meillä on monipuolisia foorumeita, joissa käymme keskustelua alueen tarpeista eri toimijoiden kanssa.	Hyödynnämme jatkossa koulutustemme työelämäläheisyyden ja vaikuttavuuden kehittämisessä tutkinto-ohjelmien työelämäauditointeja.

2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

- Auditeringsgruppens bedömning

Vaikuttavuus on strategisessa keskiössä ja vaikuttavuustavoitteet on määritelty selkeästi

Strategian mukaan kaikkea Oulun ammattikorkeakoulun tekemistä ohjaa vaikuttavuus. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus toteutuu koulutuksen ja TKI-toiminnan sekä tavoitteellisen viestinnän ja vuorovaikutuksen kautta. Strategiassa ja itsearvioinnissa on esitetty selkeä kuvaus ammattikorkeakoulusta yhteiskunnallisena toimijana.

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoitteet on määritelty strategiassa selkeällä ja mitattavalla tavalla. Koulutuksen keskeinen vaikuttavuusmekanismi ovat valmistuneet asiantuntijat ja alueelle syntyvä uusi osaaminen ja TKI-toiminnassa vaikuttavuutta tavoitellaan uusilla ratkaisuilla, ideoilla ja innovaatioilla. Taiteellisessa toiminnassa vaikuttavuus tarkoittaa rikasta ja hyvinvoivaa kulttuurielämää seudulla. Kansainvälisyydessä vaikuttavuutta tavoitellaan keskeisesti eurooppalaisen yliopistoallianssi -yhteistyön edistämisen avulla ja lisäämällä englanninkielisen koulutuksen tarjontaa.

Tiekartoissa on laadittu konkreettisia tavoitteita, joissa tavoitetaso on vuosittain nouseva. Vaikuttavuuden mittareita ovat muun muassa tutkintojen määrä, määräajassa suoritetut tutkinnot ja opiskelijoiden työllistyminen, ulkopuolisesti kilpailtu TKI-rahoitus, TKI-hankesalkun koko sekä TKI-toiminnan vuosittainen kokonaisvolyymi, toimintaan osallistuvien yritysten lukumäärä, rahoitus ja hankkeet.

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoitteiden seurannassa ja kommunikoinnissa keskeisiä ja hyvin toimivia välineitä ovat yhteiskuntavastuuraportti, laatukatsaukset ja tiekartat. Ammattikorkeakoulun toiminnan vaikuttavuutta seurataan ja arvioidaan systemaattisesti johtoryhmässä, koulutuksen kehittämisryhmässä ja TKI-toiminnan johtotiimissä sekä ammattikorkeakoulun hallituksessa.

Tiekarttojen ja vaikuttavuusmittarien lisäksi vaikuttavuuden seurannan tukena käytetään monipuolisesti erilaisia selvityksiä. Sidosryhmätutkimus täydentää kumppanipalautetta, suositteluindeksin (NPS) avulla ammattikorkeakoulu arvioi onnistumistaan työelämäyhteistyössä ja Oulun innovaatioallianssin (OIA) arviointi tehdään kolmen vuoden välein. Myös työelämäedustajilta pyydetään palautetta heidän osallistuessaan ammattikorkeakoulun koulutus- tai TKI-toiminnan yhteistyöhön.

Oulun ammattikorkeakoulun strategia tarkistetaan kahden vuoden välein, ja sitä uudistetaan joka neljäs vuosi. Kattava toimintaympäristöanalyysi on tukenut erinomaisesti strategiatyötä, mikä

todentui myös auditointivierailulla. Osana strategiaprosessia ammattikorkeakoulu toteutti vaikuttavan ja osallistavan toimintaympäristön analyysin, joka kattoi koko pohjoisen Suomen alueen demografisen analyysin, työelämän keskeiset muutostrendit ja osaamistarpeet, rahoitusmalliin tulossa olevat muutokset sekä Oulun alueen ja OIA-allianssin tulevaisuuden näkymät. Arviointiryhmä suosittelee yhtä perusteellista toimintaympäristön analyysia ja tiedon keruuta toimintaympäristöstä myös jatkossa strategiaa päivitettäessä ja suunnattaessa toimintaa yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin.

Yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja vaikuttavuutta koskeva kehittäminen on systemaattista ja vaikuttavaa

Laatukatsausten perusteella Oulun ammattikorkeakoulu on tehnyt järjestelmällistä työtä kehittäessään yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen vaikuttavuuden johtamista ja menettelytapoja vaikuttavuuden seuraamiseksi. Määrittelyä on tehty yhteistyössä ja osallistaen.

Erityisenä kehittämisen kohteena on ollut sidosryhmäyhteistyö. Sidosryhmäyhteistyön tehostamista koskevat tavoitteet ja toimenpiteet on kirjattu vuosittaisiin laatukatsauksiin. Yhteistyömallien kehittämisessä on myös järjestelmällisesti hyödynnetty edellisen auditoinnin suosituksia. Sidosryhmäyhteistyön systematisointia tukee sen organisatorinen vahvistaminen ammattikorkeakoulun sisällä. Tehtävässä oli juuri hiljattain ennen auditointivierailua aloittanut sidosryhmäyhteistyöstä vastaava kehittämispäällikkö. Lisäksi osaamisaloille on nimetty sidosryhmäyhteistyöstä vastaavat yhteyshenkilöt. Systemaattista toimintatapaa osoittaa myös tavoitteellisen kumppanuusmallin täsmentäminen. Vuosittaisen arvioinnin kohteeksi on nostettu kumppanuussopimuksiin kirjattujen tavoitteiden saavuttamisen arviointi.

Oulun ammattikorkeakoulun yhteiskunnallinen vaikuttavuus käy ilmi muun muassa työelämän tarpeisiin vastaavana koulutuksena, johon myös sidosryhmäedustajat viittasivat auditointihaastatteluissa. Valmistuneet työllistyvät hyvin ja sijoittuvat laatukatsauksen mukaan alueelle varsin hyvin. Sidosryhmät ja TKI-toimijat arvioivat auditointihaastatteluissa, että Oulun ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vaikuttavuus vaikuttaa olevan kasvussa, ja että uudet tutkimusohjelmavalinnat ja tiekartta kasvattavat vaikuttavuutta edelleen. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että OIA-innovaatioallianssin toimintaa pidetään Oulun seudulla erittäin onnistuneena TKI-toiminnan vaikuttavuuden kannalta. Laatukatsauksessa esitetyn arvion mukaan monipuolinen taiteellinen toiminta on ollut vaikuttavaa, ja katsaukseen nostetut tunnusluvut sekä haastatteluissa esitetyt näkemykset tukevat tätä.

Laatukatsauksen 2023 mukaan yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen systemaattinen kehitystyö jatkuu vuonna 2024. Valitut toimenpiteet koskevat TKI-toiminnan mittariston kehittämistä, jatkuvan oppimisen palautetta, kumppanuustyön toimintamallin täydentämistä, vastuuhenkilöiden tukea ja koulusta sekä CRM-työkalun käyttöönottoa. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulun ammattikorkeakoulua jatkamaan hyvin edennyttä kehittämistyötä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja vuorovaikutuksen edistämiseksi.

Verkostoitumisella vaikuttavuutta

Oulun ammattikorkeakoulu pyrkii strategiansa ”Yhdessä muutamme maailmaa”, tiekarttojen ja itsearvioinnin mukaan vahvistamaan verkostoitumistaan lähivuosina. Itsearvioinnissa on kuvattu Oulun ammattikorkeakoulun monipuolisia verkostoja ja alueellisia foorumeita eri toimijoiden kanssa. Yhteistyötä tehdään alueen kehittämisessä ja siihen liittyvässä ennakoinnissa sekä yliopiston, Oulun kaupungin, että muiden toimijoiden kanssa. Alueellinen verkostoituminen ja yhteistyörakenteet ohjaavatkin kokonaisstrategian toteutumista.

TKI-toiminnan tiekartan mukaan tavoitteena on kasvattaa kansainvälistä hanketoimintaa strategisten kumppanien kanssa. Oulun ammattikorkeakoulu tekee tavoitteellista yhteistyötä erityisesti Eurooppa-yliopistoyhteistyön edistämiseen liittyen. Tavoitteena on myös englanninkielisen koulutuksen tarjonnan lisääminen. Auditointiryhmän haastatteluissa sekä Oulun ammattikorkeakoulun johto että opetuksen kehittämisestä vastaavat henkilöt pitivät alumnineuvottelukuntaa ja Kauppakamarin kanssa yhteistyössä tehtäviä työelämäauditointeja hyvinä liittymäpintoina ympäröivään yhteiskuntaan.

Oulun ammattikorkeakoululla on noin neljä vuotta toiminut ja jatkuvasti laajeneva alueellisten kumppanuussopimusten käytäntö, jossa sitoudutaan pitkäjänteiseen ja monipuoliseen yhteistyöhön. Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI:n toteuttamassa OIA-allianssin väliarvioinnissa todettiin allianssiyhteistyön olleen erityisen vaikuttavaa TKI-yhteistyön rakenteiden synnyttämisessä, TKI-yhteistyön lisäämisessä sekä osaamisen ja kyvykkyyksien kehittämisessä. Tämän yhteistyörakenteen merkittävänä lisäarvotekijänä on tunnistettu alueen yhteisen ymmärryksen vahvistaminen alueellisista kehittämiskärjistä. Taiteellinen toiminta on vahvasti verkostoitunut sekä alueellaan että kansallisesti.

Ammattikorkeakoulun sisällä vaikuttavuutta ja yhteyttä alueen työelämään pyritään kehittämään tuomalla sidosryhmäfoorumit osaksi jokaisen koulutusalan säännöllistä johtamista. Auditointihaastattelujen perusteella ensimmäisistä kehitystiimeistä on jo hyviä kokemuksia. Osaamisen ennakointifoorumi on myös käyttökelpoinen yhteistyömuoto vaikuttavuuden ja työelämäyhteyden kehittämiseen.

Viestintä on toimivaa, mutta onnistumisista voisi viestiä laajemminkin

Oulun ammattikorkeakoulu jäsentää yhteiskunnallista vuorovaikutustaan paitsi opetus- ja tutkimustehtäviensä, myös tavoitteellisen viestinnän kautta. Ammattikorkeakoulun sisällä pyritään varmistamaan avainmittarien reaaliaikainen näkyvyys ja toiminnan suunnittelu mittaritiedon pohjalta. Oulun ammattikorkeakoulu on asettanut tavoitteekseen tehdä yhteiskunnallista vaikuttavuuttaan säännöllisesti näkyväksi.

Viestintästrategia oli uudistettu lokakuussa 2023, ja siinä avataan tarkemmin sekä viestinnän keskeisiä menettelytapoja että viestinnän kehittämisen tavoitteita, kuten vaikuttavuuden seurantaa kuukausittain, kvartaaleittain ja vuosittain. Strategian toteutumista seurataan viestinnän osalta muun muassa mediaseurannalla ja internetin analytiikkatyökaluilla. Laatukatsauksessa on asetettu vuodelle 2024 selkeät kehittämiskohteet, jotka kohdistuvat verkkosivujen uudistamiseen, henkilöstöintran ja opiskelijaviestinnän kanavien ja sisältöjen

uudistamiseen sekä TKI-viestintään.

Oulun ammattikorkeakoulu voisi haastateltujen sidosryhmäedustajien mielestä ja sidosryhmätutkimuksen 2023 mukaan viestiä vaikuttavuudestaan ja onnistumisistaan nykyistä vahvemmin sekä alueellisesti että kansallisesti. “Yhdessä Muutamme Maailmaa” -webinaarisarja on hyvä avaus tähän suuntaan. Viestinnän ohjeita on jo muutettu tukemaan tuloksista ja vaikuttavuudesta raportointia.

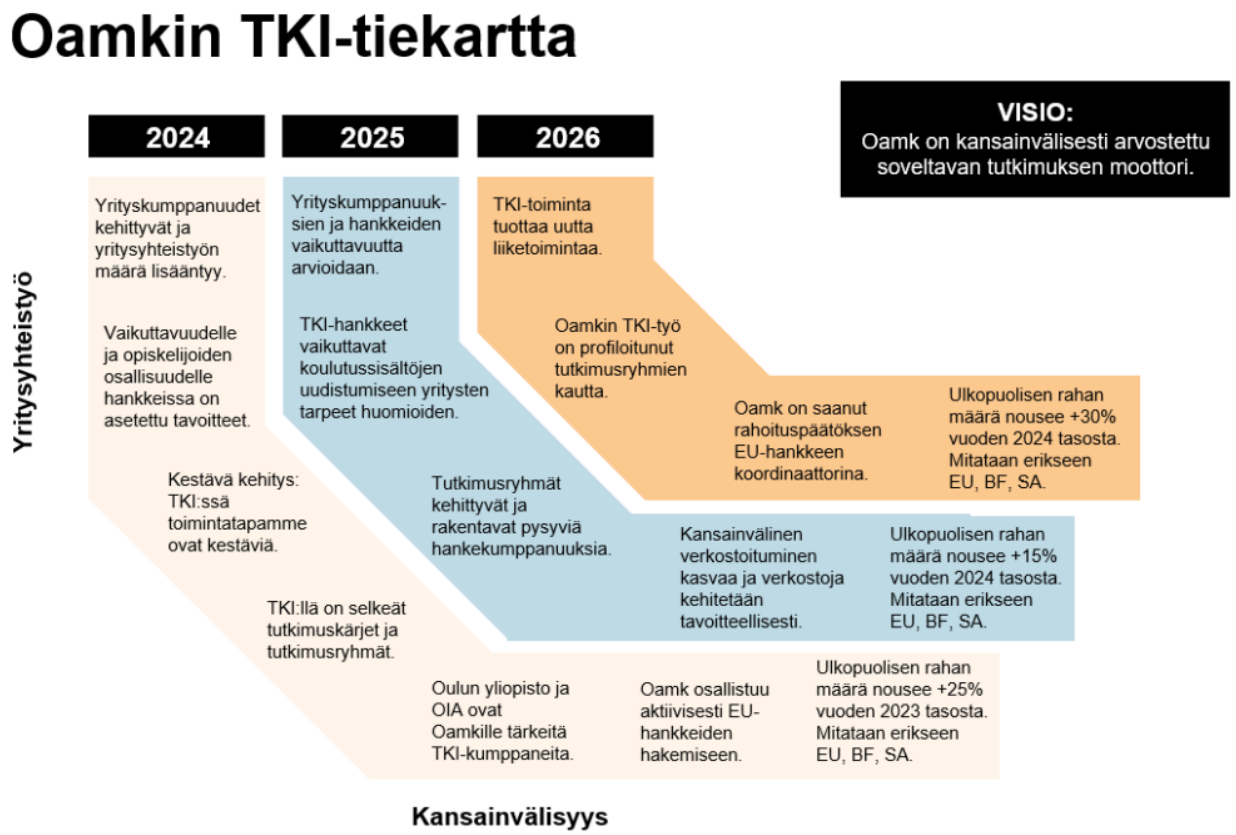
Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan käynnissä olevaa viestintää koskevaa kehittämistä. Viestiä ammattikorkeakoulun vaikuttavuudesta ja toiminnan onnistumisista tulee tuoda nykyistä vahvemmin esille eri kohderyhmien tietoisuuteen niin sisäisesti, kansallisesti kuin kansainvälisesti.

2.2 Vaikuttava tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta

- Högskolans självvärdering

Puhallamme elinvoimaa pohjoiseen

TKI-toimintamme strategiset tavoitteet kiteytyvät konkreettisesti tiekartassa (kuva 13). TKI-toimintaa teemme erityisesti hankkeiden avulla. Vahvistamme alueellista elinvoimaa esimerkiksi luomalla uusia tuotteita ja palveluja yhdessä yritystoimijoiden ja julkisorganisaatioiden kanssa sekä kehittämällä menetelmiä, prosesseja ja uusia teknologioita.



Kuva 13. TKI-toiminnan tiekartassa näkyy strateginen tahtotilamme.

Vahvistamme TKI-toimintamme vaikuttavuutta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi painotamme toiminnassamme sisällöllistä ja osaamisen kehittämistä sekä rahoituspohjan laajentamista erityisesti kilpailtuihin kotimaisiin ja kansainvälisiin rahoituksiin.

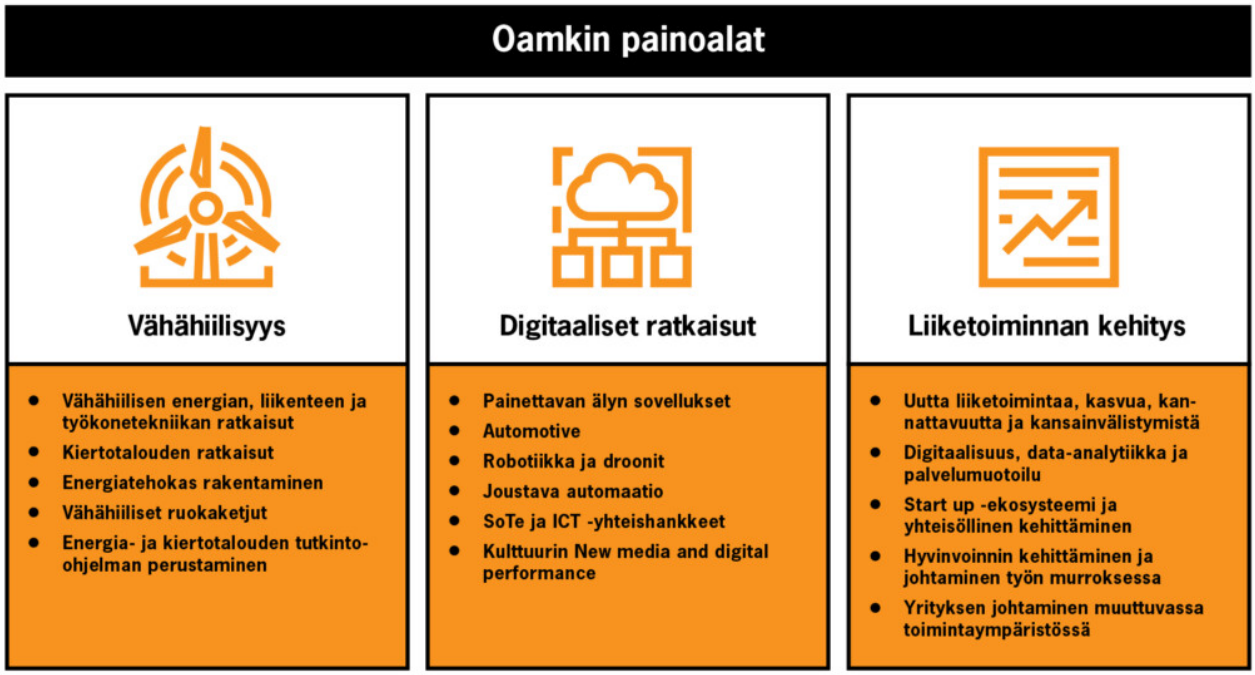
TKI-johtotiimimme on käynyt läpi valmennusohjelman, joka keskittyy muun muassa TKI-toiminnan ja projektitoiminnan johtamiseen ja salkunhallintaan. Henkilöstöä on puolestaan koulutettu

esimerkiksi projektijohtamiseen ja viestintään.

TKI-toiminnan avainmittarit on tunnistettu. Niiden viestintää henkilöstölle on parannettava. Tavoitteena on reaaliaikainen näkyvyys, joka vahvistaa TKI-toiminnan tiedolla johtamista ja avoimuutta. Vaikuttavuuden seurannassa hyödynnämme tietoja esimerkiksi toimintaan osallistuvien yritysten lukumääristä, rahoituksista ja hankkeista, esimerkiksi Oulu2026-kulttuuripääkaupunkihankkeista.

TKI-työmme tuottaa ratkaisuja monialaisesti

Toimintaympäristömme muuttuu tavalla, joka edellyttää uusien ratkaisujen etsimistä eri alojen asiantuntijoiden tiiviin yhteistyön kautta. Etsimme uusia ratkaisuja haasteisiin hyödyntämällä hankkeissa usein samanaikaisesti kolmen painoalamme (kuva 14) osaamista.



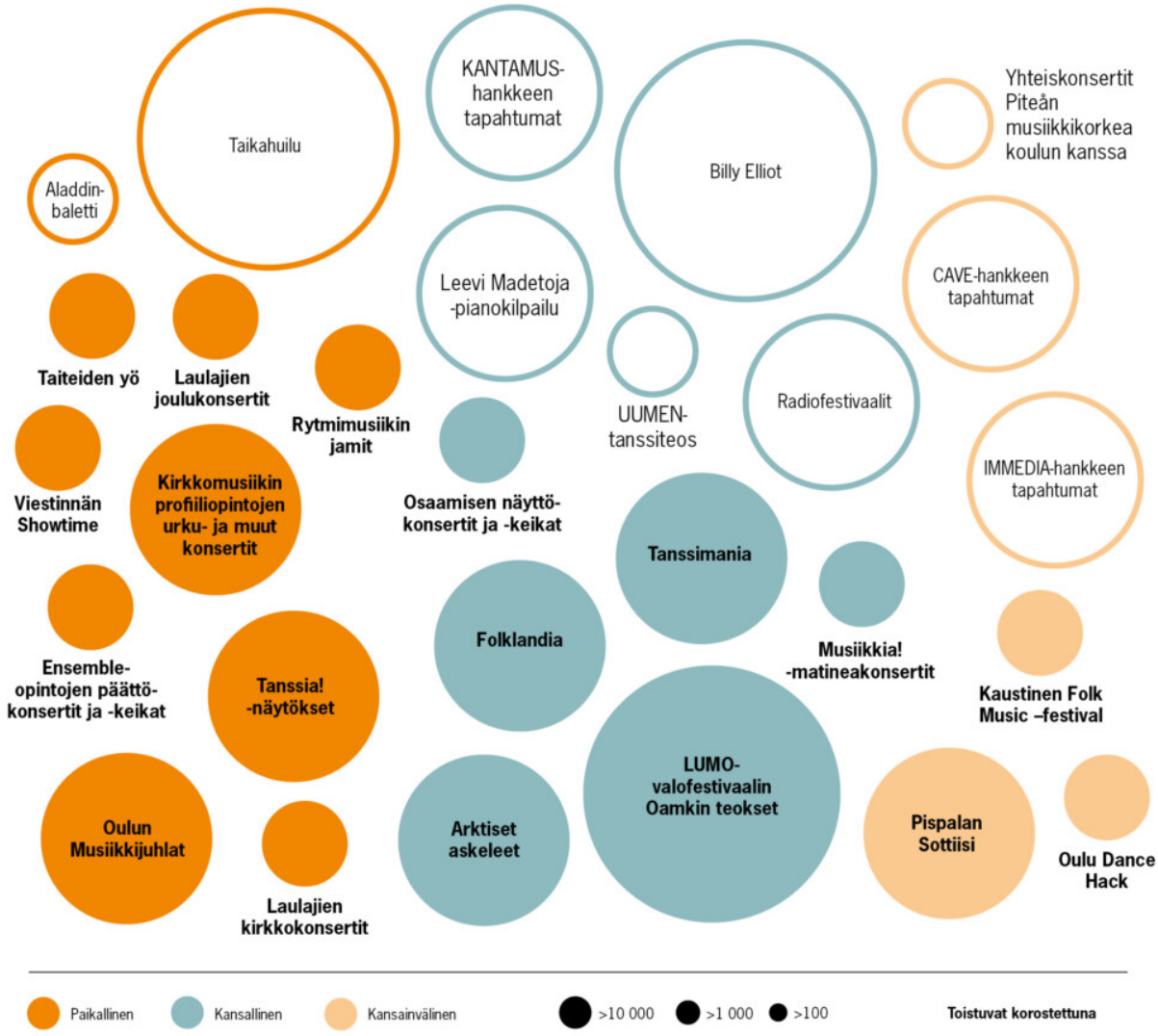
Kuva 14. Painoalat huomioimme Oamkin hanketoiminnassa, koulutuksessa ja julkaisutoiminnassa.

Sekä TKI:n että taiteellisen toimintamme avulla henkilöstömme ja opiskelijamme voivat kehittää osaamistaan. Teemme soveltavaa tutkimusta ja kokeilemme hankkeissa erilaisia toimintatapoja. Hanketoiminnalla tuemme esimerkiksi uusien kehittämis- ja yrittäjyysympäristöjen rakentamista tiiviissä yhteistyössä muiden alueellisten toimijoiden kanssa (ks. luku 2.4). Hanketoiminnassa loppuarviointia on systematisoitava esimerkiksi vaikuttavuusarvioinnilla ja tehostettava viestintää. Tavoitteena on parantaa näin hankkeiden tuloksien hyödyntämistä.

Taiteellinen toimintamme rikastaa alueen kulttuurielämää

Taiteellinen toimintamme kehittää kulttuurielämää, luo hyvinvointia, lisää alueellista pitovoimaa, luo positiivista näkyvyyttä Oamkille ja kehittää koulutustamme. Taiteellinen toiminta synnyttää myös uusia hankkeita.

Henkilöstö ja opiskelijat tekevät yhdessä taiteellisia produktioita musiikkipedagogin, tanssinopettajan ja viestinnän tutkinto-ohjelmissa. Taiteellinen yhteistyö saavuttaa jopa kymmeniä tuhansia kävijöitä (kuva 15).



Kuva 15. Taiteellinen toimintamme tavoittaa yleisöjä laajasti sekä oman toimintamme että yhteistyön kautta. Kuvioon on valikoitu esimerkkejä taiteellisen toimintamme vaikuttavuudesta 2020-luvulla.

Erilaisissa tanssiproduktioissa ja musiikkikonserteissa korkealaatuinen taiteellinen sisältö ja tekninen toteutus kehittävät opiskelijoidemme ammatillista osaamista (ks. luku 2.4). Keräämme dataa taiteellisten produktioiden lukumäärästä, kävijämääristä ja niiden avulla suoritetuista

opintopisteistä.

Oman toimintamme lisäksi teemme yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Tulevaisuudessa on tarpeellista lisätä yhteistyötä kulttuurialan koulutusta tarjoavien ammattikorkeakoulujen kanssa.

Vaikutamme viestimällä

Välitämme tietoa tutkimustemme tuloksista, kehitystoimenpiteistä ja taiteellisista saavutuksista. Ulkoisia viestintäkanaviamme ovat verkkosivujemme, uutiskirjeemme ja sosiaalisen median ohella esimerkiksi Oamk Journal -julkaisumme ja Yhdessä muutamme maailmaa -webinaarimme.

Oamk Journal on vapaasti luettavissa oleva Open Access -julkaisusarja, jonka avulla henkilöstö voi osallistua ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Julkaisusarja tuo esille koulutusta, tutkimus- ja kehitystyötä, asiantuntijatyötä sekä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa.

Yhdessä muutamme maailmaa -webinaarisarja käsittelee ajankohtaisia teemoja, joista viimeisimpiä olivat luontokato ja kyberturvallisuus. Puhujina ovat kansalliset asiantuntijat. Sidosryhmäyhteistyötä juhlistamme vuosittaisella Oamk-gaalalla, jossa esittelemme tärkeimmille sidosryhmillemme toimintaamme.

Syksyn 2023 aikana olemme kouluttaneet henkilöstöämme hyödyntämään entistä paremmin sosiaalista mediaa asiantuntijanäkyvyyden parantamisessa sekä tuottamaan julkaisuja.

Avaamalla aineistoja toimimme eettisesti kestävästi

Avoimen tieteen ja tutkimuksen tulosten mukaan olemme onnistuneet erityisesti julkaisujen avoimuudessa. Oppimisen kohdalla olemme samalla tasolla muiden ammattikorkeakoulujen kanssa. Kehittämiskohteiksi olemme tunnistaneet erityisesti erilaisten aineistojen, kuten tutkimusdatan ja oppimateriaalien avoimuuden edistämisen.

Meidän tulee entistä paremmin tunnistaa sellaisia tutkimus- ja data-aineistoja, jotka voidaan tarjota avoimesti hyödynnettäviksi, minkä lisäksi haasteena on oikeiden julkaisukanavien ja menetelmien kehittäminen sekä käyttäminen. Oppimateriaalien osalta meillä on parannettavaa ohjeissa ja suosituksissa. Vuonna 2023 olemme käynnistäneet toimenpiteitä, joilla ohjaamme TKI-toimintaa ja opetusta entistä avoimempaan suuntaan.

Avoimessa oppimisessa ja avointen oppimateriaalien tuottamisessa keskitymme suosittelemaan opettajia jakamaan tuottamansa oppimateriaalin lähtökohtaisesti CC-lisenssillä tai muutoin avoimesti.

Olemme määritelleet linjaukset tekoälyn käytöstä opetuksessa. Järjestämme henkilöstölle koulutuksia ja keskustelutilaisuuksia tekoälyn soveltamisesta.

Olemme sitoutuneet hyvään tieteelliseen käytäntöön. Meillä on nimetyt tutkimuseettiset tukihenkilöt. Oamkin, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Centrian yhteinen ihmistieteiden eettinen toimikunta aloittaa toimintansa alkuvuodesta 2024.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
TKI-toiminnan tiekartta on työstetty yhdessä henkilöstön kanssa. Tiekartta ja painoalat tekevät näkyväksi kehittämisvalintamme.	Hanketoiminnassa loppuarviointia on systematisoitava. Tavoitteena on parantaa hankkeiden tuloksien hyödyntämistä.
TKI-johtotiimi on käynyt läpi valmennusohjelman, joka keskittyy muun muassa TKI-toiminnan ja projektitoiminnan johtamiseen ja salkunhallintaan. Henkilöstöä on koulutettu esimerkiksi projektijohtamiseen ja viestintään.	TKI-toiminnan vaikuttavuusmittareita on tarkennettava ja niiden näkyvyys henkilöstölle on varmistettava.
Taiteellinen toimintamme luo hyvinvointia, rikastaa alueen kulttuurielämää ja lisää alueellista pitovoimaa sekä kehittää koulutuksiamme.	Tutkimusaineistojen ja oppimateriaalin avoimuutta on lisättävä esimerkiksi ohjeita ja suosituksia kehittämällä.

2.2 Vaikuttava tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta

- Auditeringsgruppens bedömning

TKI-hankkeet ovat vaikuttavia ja uudistavat aluetta

Oulun ammattikorkeakoulu on tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassaan (TKI) kiinnittynyt hyvin alueensa työelämään ja uudistaa sitä monilukuisten hankkeiden kautta. Vuoden 2024 alussa hankkeita oli käynnissä yli 110, ja pääosa niistä tehdään yhteistyössä alueen työelämän kanssa. Hankevolyymi oli noin 20 miljoonaa, ja Oulun ammattikorkeakoulun tavoitteena on puolitoistakertaistaa hankkeiden alueelle tuoma rahamäärä viidessä vuodessa. Tavoitteita koskevat tarkemmat toimenpiteet olivat auditointiajankohtana vielä suunnitteluvaiheessa.

TKI-hankesalkun johtamisen menettelytavat vaikuttavat auditointiaineiston mukaan olevan toimivia. TKI-toimintaa koskevat tavoitteet, menettelytavat, prosessit sekä toimintaa koskevat ohjeet on selkeästi kuvattu henkilöstöintra Heimossa. TKI-toiminnassa on käytössä systemaattinen prosessi, jota toteutetaan Thinking Portfolio -ohjelmiston avulla. Uusien hankeideoiden ehdottaminen on haastattelujen perusteella helppoa. Kuka tahansa henkilökunnan jäsen pystyy intranetissä olevien ohjeiden mukaisesti ehdottamaan hanketta Thinking Portfoliossa. Sen jälkeen kun hankeideasta on kerätty riittävät perustiedot, päätetään keskitetysti, aloitetaanko ja resursoidaanko hanke. Haastattelujen perusteella käytännössä hankkeen aloittamista koskevat päätökset kestävät kuitenkin melko pitkään, kun taas ammattikorkeakoulun toiminnan suunnittelu vaatisi tiiviimpää yhteensovittamista TKI-toiminnan ja koulutuksen resurssoinnin välillä. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua ideoimaan menettelytapoja, joilla hanketoiminnan suunnittelu saadaan sujuvaksi osaksi ammattikorkeakoulun vuosittaista työaikasuunnittelua.

Tiekartat ovat hyvä keino johtaa systemaattista ja tavoitteellista kehitystyötä

TKI-toiminnalle on strategiassa asetettu selkeät ja mitattavissa olevat tavoitteet. Näiden lisäksi Oulun ammattikorkeakoulussa on käytetty systemaattisesti kehitettyjä tiekarttoja välineenä toiminnan strategisessa johtamisessa. Seuraavalle kolmelle vuodelle itsearviointiraportissa ja 2023 hyväksytyssä TKI-tiekartassa on seitsemän avaintavoitetta. Auditointihaastattelujen mukaan valmisteilla oli auditointiajankohtana TKI-toimintasuunnitelma. TKI-johtotiimissä on suunniteltu käytävän läpi joka kuukausi toimenpiteiden jalkautumista. TKI-tiekartan ensimmäiset tavoitteet oli asetettu vuodelle 2024, joten niiden tuloksia ei vielä auditointivierailuun mennessä ollut saatavilla.

TKI-tiekartan vuoden 2024 tavoitteena on, että TKI-toiminnalle on määritelty selkeät tutkimuskärjet ja tutkimusryhmät. Auditointihaastattelujen mukaan Oulun ammattikorkeakoulu

pyrkii valitsemaan kerrallaan muutaman tutkimuksellisen kärjen, jossa pyritään olemaan alan kehityksen keskeinen toimija. TKI-toiminnan tutkimuskärkien valintaan on olemassa toimiva prosessi ja kriteerit. Auditointihaastattelujen mukaan prosessi oli automaattisten itseohjautuvien työkoneiden tutkimuskärjen osalta edennyt Plan–Do–Check–Act (PDCA) -syklin mukaisesti, ja tätä toimivaa prosessia pyritään käyttämään myös jatkossa. Uusien tutkimusympäristöjen kehittäminen alueellisen tarpeen mukaan keskeisten tutkimustehtävien alustoiksi on myös toteutettu laajan yhteistoiminnan ja kokeilujen kautta. Tuloksia näiden tutkimuskärkien vaikuttavuudesta ei automaattisten koneiden tutkimusaluetta lukuun ottamatta vielä ole, mutta tämän ensimmäisen kärjen perusteella tutkimuskärkiprosessilla on varsin paljon potentiaalia.

Oulun ammattikorkeakoulun kehitysalusta ja laboratoriot tarjoavat työelämälle tilat ja tukea kehitystyötä varten. Monialaisten kehittämisympäristöjen kehittämisen prosessi on osoitus TKI-kehittämistyön hyvästä käyntiin lähdöstä.

Tiedon keruu on systemaattista ja tarkoituksenmukaista

Oulun ammattikorkeakoulu kerää tarkoituksenmukaista tietoa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan sekä taiteellisen toiminnan yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta, ja tietoa hyödynnetään toiminnan kehittämisessä PDCA-syklin mukaisesti. TKI-toiminnan hankevolyymi ja hankkeiden edistyminen pysyvät TKI-johtotiimin ajantasaisessa hallinnassa Thinking Portfolio -projektisalkun avulla. Hanketoimintaa seurataan säännöllisesti myös TKI-johtotiimin kokouksissa. Muutoinkin toimintatiedon keruu vaikuttaa haastatteluiden perusteella systemaattiselta ja tarkoituksenmukaiselta.

Tiekartat tarjoavat hyvän systemaattisen työkalun TKI-toiminnan johtamiseen ja arviointiin. Eri alojen tavoitteet ovat selkeitä ja realistisia, mutta riittävän kunnianhimoisia. TKI-tiekarttaan liittyvät tavoitteet ja toimintasuunnitelmat olivat vasta alkaneet vuoden 2024 alussa. Tiekartat on ajoitettu kalenterivuosille 2024–2026. Auditointiryhmä kiinnitti huomiota siihen, että laatukatsauksissa on raportoitu vähän TKI-toiminnan tuloksista ja vaikuttavuudesta. Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu kiinnittää jatkossa enemmän huomiota TKI-toiminnan vaikuttavuuden raportointiin.

Taiteellinen toiminta uudistaa Oulun seutua

Oulun ammattikorkeakoulun taiteellinen toiminta on näkyvää ja uudistaa Oulun seutua. Oulun ammattikorkeakoulun taiteellisella toiminnalla on vahva yhteys Oulun seutuun ja omien koulutusten alumneihin. Erilaisia produktioita on paljon, ja niillä on ollut keskeinen merkitys Oulun saamaan vuoden 2026 Euroopan Kulttuuripääkaupunkistatukseen. Erityisen merkittävänä onnistumisena mainittiin LUMO Light Festival, jossa laskettiin käyneen yhden viikonlopun mittaan yli 20 000 kävijää. Oulun ammattikorkeakoulun Centre for Arts Innovation (CAI) perustettiin vuonna 2022 edistämään innovatiivisia ja poikkitieteellisiä taiteen alan kokeiluja uusien teknologioiden parissa. Tavoitteena on ollut kehittää uusia käytäntöjä ja tapoja luoda taiteellista sisältöä. Toiminta on sittemmin laajentunut kansalliseksi, ja Oulun ammattikorkeakoulu tekee säännöllistä yhteistyötä Sibelius-Akatemian kanssa.

Auditointihaastattelujen mukaan taiteellisille toiminnan vaikuttavuudelle on luotu mittarit, joissa käytetään hankekohtaisia ”fiilismittareita”, kävijämääriä ja tapahtumapalautteita. Oulun ammattikorkeakoulu tekee vuosittain koonnit tapahtumista, joiden pohjalta arvioidaan tapahtumien vaikuttavuutta alueellisesti ja kansallisesti. Myös tapahtumissa suoritettuja opintopisteitä ja opintojaksopalautetta seurataan systemaattisesti. Auditointihaastattelussa taiteen ja kulttuurin alan toimijat korostivat, että taiteellisen toiminnan tavoitteet ovat luonteeltaan erilaisia kuin muussa ammattikorkeakoulun toiminnassa lukuun ottamatta valmistumistavoitetta. Haastattelun mukaan taiteen vaikuttavuuden oleellisimmat tavoitteet eivät ole numeerisia, vaan pitkälti fiilispohjaisia. Oulun ammattikorkeakoulun taiteellinen toiminta näkyy paikallisessa mediassa lähes päivittäin.

Auditointihaastattelujen perusteella taiteen ja kulttuurin alan toimijat pitivät TKI-toiminnan painoaloja liian laveina taiteellisen toiminnan hankkeille, vaikka taiteellinen toiminta liittyykin kaikkiin Oulun ammattikorkeakoulun tämänhetkisiin TKI-painoaloihin. Taiteen toimijoiden mielestä taiteelle voisi olla omat erilliset, taiteen tuottamiseen kohdistuvat painoalat. Haastatteluiden mukaan taiteellisessa toiminnassa on ollut esillä alueen hyvinvointiin liittyvä kehittämisidea.

Ammattikorkeakoulussa on sitouduttu eettisiin suosituksiin ja hyviin tieteellisiin käytäntöihin

Oulun ammattikorkeakoulussa on sitouduttu hyvään tieteelliseen käytäntöön. Hyvää tieteellistä käytäntöä koskevat menettelytavat ja kattavat ohjeet on selkeästi kuvattu opinto-oppaassa osana opiskelijoiden opinnäytetyöprosessia. Henkilöstölle suunnatut vastaavat ohjeet löytyvät henkilöstöintra Heimosta.

Oulun ammattikorkeakoulu on sitoutunut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan avoimen tieteen menettelytapoihin ja -ohjeisiin. Hyvää tieteellistä käytäntöä koskevat menettelyt ja kattavat ohjeet ovat osa hanketoiminnan kriteereitä. Ohjeet tukevat hankkeiden aineistojen avoimuutta. Tämä koskee myös itsearvioinnissa kuvattuja avoimia oppimateriaaleja. Tutkimusetiikan tukihenkilöjärjestelmä käynnistyi 2017, ja Pohjoisten ammattikorkeakoulujen tutkimuseettinen yhteistyö on alkamassa vuonna 2024. Oulun yliopiston julkaisuyksikkö ja kirjasto edistävät palvelusopimuksen mukaisesti myös Oulun ammattikorkeakoulun avoimen tieteen käytäntöjä järjestämällä koulutuksia osaamisaloilla.

2.3 Uudistumista edistävä toimintakulttuuri

- Högskolans självvärdering

Pidämme tärkeänä lisätä korkeakouluyhteisömme pedagogista ja kansainvälisyysosaamista, syventää työelämäyhteyksiä ja sidosryhmäyhteistyötä. Olemme kehittäneet uusia toimintamalleja vauhdittamaan etenemistä kohti tavoitteitamme.

Kehittävät ja innostavat oppijakeskeiset toimintamallit

Tavoitteemme on lisätä oppijakeskeisyyttä ja jatkuvan oppimisen tarjontaa. Lähtökohtana on, että opiskelija voi kehittää osaamistaan joustavasti valitsemalla moduuleja tai opiskelemalla laajempia kokonaisuuksia. Kannustamme opiskelijoitamme luovaan ajatteluun. Tavoitteenamme on, että jokainen opiskelija perehtyy innovaatioihin. Esimerkkinä tämänkaltaisesta opintojaksosta on Innovoidaan yhdessä -opintojakso, jonka suorittavat kaikki opiskelijat.

Opettajia kannustamme uudenlaisiin kokeiluihin OPStart tulevaisuuteen -kilpailuilla ja jatkuvasti auki olevalla Proof of Concept (PoC) -resurssihaulla (ks. luku 1.4 ja 5). PedaComp-prosessilla olemme lisänneet tietoisuutta henkilöstön pedagogisesta osaamisesta ja kehittämistarpeista (ks. luku 1.1 ja 3.4). Toimintamallit ovat vielä aika uusia ja tuemme niiden vakiintumista.

PoC (Proof of Concept) -rahoituksella tuemme sekä henkilöstön että opiskelijoiden uudenlaisten ideoiden testaamista. Lisäksi Oamkin koordinoimissa Kickstart-liikeideakilpailussa ja Startup Weekendissä opiskelijoillamme on mahdollisuus kilpailla liikeideoilla.

TKI-toiminta uudistaa teknologioita ja toimintamalleja

TKI-hankkeissa työskentelee hankehenkilöstöä ja opettajia. Tavoitteemme on, että hankkeissa syntyvä uusi tieto vahvistaa opettajien ammattitaitoa. Hanketyössä syntyneitä sisältöjä pitää jatkossa hyödyntää nykyistä laajemmin opetuksessa. Myös opiskelijoiden määrää hankkeissa tulee lisätä tarjoamalla heille mahdollisuuksia esimerkiksi työharjoitteluihin ja opinnäytetöihin.

Olemme verkottuneet alueelliseen ja kansainväliseen toimintaympäristöömme. Yhteistyössä ekosysteemitoimijoiden kanssa parannamme koulutuksen työelämäläheisyyttä ja TKI-toimintaa. Elinkeinoelämän alueellista uudistumista tuemme painoaloihimme liittyvillä hankkeilla. Nämä hankkeet

- edistävät uusien start up -yritysten syntymistä
- luovat yhteistyömalleja alueellisten uutta liiketoimintaa synnyttävien toimijoiden välille
- hyödyntävät vihreän siirtymän mahdollisuuksia
- ovat vastanneet koronapandemian yrityksille aiheuttamiin haasteisiin.

Olemme tunnettu kumppani hanketoimijoille, mutta olemme tunnistaneet, että hanketoimintaan

on saatava lisää yrityksiä mukaan yhteistyöhön kanssamme.

Verkostot kokoavat toimijat yhteen

TKI:n ja taiteellisen toiminnan vaikuttavuus edellyttää meiltä aktiivista osallistumista eri tapahtumiin ja toimintaa eri foorumeilla, esimerkkinä Oulu2026. Pidämme tärkeänä sitä, että hankkeita tehdään alueellisissa verkostoissa.

Oulu Innovation Alliance (OIA) -innovaatioverkostoon osallistuu lisäksemme muita alueen merkittäviä toimijoita, esimerkiksi Oulun kaupunki, Oulun yliopisto, OSAO, Luke, VTT, Pohde ja Technopolis. Yhteistyö on tuottanut rahoituksia, onnistuneita hankkeita ja arvokkaita verkostoja alueen toimijoille. OIA:n visio on rakentaa Oulusta Euroopan paras digitaalisuudesta globaalia lisäarvoa tuottava ekosysteemi. Johdamme Oulun startup-ekosysteemin koordinaatioryhmää.

Olemme mukana UP University -konsortiossa, jossa on tavoitteena uudistaa opetusta ja TKI-työtä sekä opiskelijoiden joustavia mahdollisuuksia suorittaa osia opinnoistaan ulkomaisissa korkeakouluissa. Konsortiossa tavoittelemme samalla Euroopan komission kilpailuttamaa Eurooppa-yliopisto-statusta.

Kansainvälisten opiskelijoiden ja maahanmuuttajien työllistyminen alueelle on haasteellista. Helpotamme yritysten ja opiskelijoiden kohtaamista sekä kehitämme työharjoittelun ja opinnäytetyön tekemisen tukimuotoja yhdessä yritysten kanssa. Tätä työtä olemme tehneet Oulu Talent Hub -hankkeessa. Tällä hetkellä jatkamme toimintaa Oamkin ja Oulun yliopiston yhteisen urapalvelukeskuksen, Career Centren ja Oulun kaupungin perustaman kv-palveluiden keskuksen International House Oulu kautta. SIMHE Oamk ohjaa ja kouluttaa maahanmuuttajia, jotta opiskelu korkeakoulussa ja työllistyminen Suomessa helpottuisi.

Kumppanuusmalli perustuu yhteistyösopimukseen

Kumppanuusmallimme perustuu yhteistyöhön, joka tuottaa molemminpuolisesti lisäarvoa. Arvioimme kumppanuuksiamme koulutus- ja TKI-toimintamme näkökulmista. Tällä hetkellä meillä on valitut noin 30 kumppanuutta. Rajattu lukumäärä mahdollistaa laadukkaan yhteistyön.

Nykyinen kumppaniverkostomme on syntynyt vuosien mittaan ja rakentunut koulutukseen liittyvän yhteistoiminnan pohjalta. Lisäksi meillä on laaja yhteistyöverkosto, joista voi syntyä uusia kumppanuuksia.

Laadimme kumppaneiden kanssa vuosikohtaisen toimintasuunnitelman, jonka toteutumista arvioimme vuosittain. Jokaiselle kumppanille on nimetty Oamkista yhteyshenkilöt, joiden työtä tuemme koulutuksilla sekä kehittämällä työvälineitä. Yhteyshenkilöt muodostavat tiimin, jonka toimintaa ohjaa ja tukee sidosryhmäyhteistyöstä vastaava kehittämispäällikkö. Yhteyshenkilöt käyttävät Microsoft Dynamicsin CRM-järjestelmää, jonka hyödyntäminen on tässä vaiheessa aloitettu. Tavoitteena on tehdä kumppaniyhteistyö näkyväksi käyttäjille.

Olemme kehittäneet sidosryhmäyhteistyötä ja toimintamallia ohjatusti henkilöstöä osallistamalla. Yli vuoden kestäneen kehittämisprosessin aikana on järjestetty yli 20 kokoontumista, kaksi toiminnallista työpajaa sekä useita koulutustilaisuuksia.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Opiskelijoillamme on mahdollisuudet kehittää omia yritysideoitaan, tukena ovat esimerkiksi yrityshautomotoiminta ja PoC-rahoitus, jonka olemme aloittaneet ensimmäisten joukossa Suomessa.	Kumppanuustyötä on kehitettävä pitkäjänteisesti. Vastuuhenkilöitä on tuettava ja koulutettava.
Olemme verkostoituneet alueen ekosysteemiin. Olemme esimerkiksi mukana Oulun Innovaatioallianssissa.	CRM-työkalun hyödyntäminen on aloitettu, ja se on saatava tehokkaasti käyttöön.
Olemme kehittäneet sidosryhmäyhteistyötä ja toimintamallia ohjatusti henkilöstöä osallistamalla.	Hanketyössä syntyneitä sisältöjä pitää jatkossa hyödyntää nykyistä laajemmin opetuksessa. Myös opiskelijoita on saatava nykyistä enemmän mukaan TKI-hankkeisiin.

2.3 Uudistumista edistävä toimintakulttuuri

- Auditeringsgruppens bedömning

Monipuolisia menettelytapoja ideoiden kehittämisen tukemiseksi

Oulun ammattikorkeakoulun vahvuutena on avoin ja osallistava toimintakulttuuri, joka kannustaa kokeiluihin kumppaneiden kanssa ja vahvistaa edellytyksiä luovaan ilmapiiriin. Auditointiryhmä sai auditointiaineistosta ja vierailulla runsaasti esimerkkejä kokeilukulttuurista ja luovasta ilmapiiristä.

Haastatteluiden mukaan henkilöstön osallistumisen mahdollisuuksia on lisätty merkittävästi viimeisten neljän vuoden aikana. Työpajassa opettajat kuvasivat lukuisia mahdollisuuksia tiedon ja osaamisen jakamiseen yli yksikkörajojen. Esimerkkejä olivat opetussuunnitelmien kehittäminen, Osuva-hanke, yhteinen pedagoginen kehittämistyö, kehittämistiimit ja sisäiset koulutukset. Lisäksi hankeideoita voi esittää kuka tahansa henkilöstön jäsen esittää ja saada tukea niiden valmisteluun. Samoin PoC-resurssi ja OpStart-kilpailu ovat osoittautuneet hyviksi tavoiksi, joilla henkilöstö on voinut tuoda ideoitaan erityisesti jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittämiseen ja TKI-toiminnan ja koulutuksen yhteyden vahvistamiseen. Lisäksi ammattikorkeakoulu järjestää vuosittain lukuisan määrän erilaisia läsnätyöpajoja ja hankepajoja. Myös työkiertoa on mahdollistettu sekä korkeakoulun sisällä että työelämän kanssa.

Itsearvioinnin ja verkkosivujen mukaan Oulun ammattikorkeakoulun kehitysalustat ja laboratoriot ovat tutkimus- ja kehittämisympäristöjä, joita hyödynnetään sekä opiskeluun että yritysten käyttöön ja joissa muun muassa uusia ideoita voidaan työstää yhdessä opiskelijoiden ja työelämän kanssa. Myös taiteen alalla on paljon alumnien aloitteista kasvavia tuotantoja, joissa opiskelijoiden työtä on opinnollistettu. Oulun ammattikorkeakoululla on pyrkimyksenä edelleen lisätä eri koulutusalojen ja eri taiteenalojen välistä yhteistyötä ja kiinnittää enemmän opiskelijoita TKI-hankkeisiin.

Opiskelijoiden kannustamista luovaan ajatteluun ja innovaatioihin on kuvattu itsearvioinnissa. Keväällä 2024 järjestettiin kuukausittain useita tapahtumia, joissa opiskelijoilla oli mahdollista kehitellä omia ideoitaan tai yrityssuunnitelmiaan eteenpäin. Osa näistä tapahtumista oli yhteisiä Oulun yliopiston tai työelämän kanssa. Myös opiskelijoiden monet mahdollisuudet rakentaa omaa opintopolkuaan mahdollistavat osaamisen syventämisen ja verkostoitumisen.

Yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten verkostojen kanssa ja kumppanuusmalli tukevat toiminnan kehittämistä

Oulun ammattikorkeakoululla on laajaa sidosryhmäyhteistyötä ja selkeä kumppanuusmalli yhteistyöverkostojen hallintaan. Ammattikorkeakoulu pitää kumppanuusmalliin kuuluvien 30 yhteistyösopimuksen määrää tällä hetkellä riittävänä. Jokaisen ydinkumppanin kanssa arvioidaan

vuosittain yhteistyön vaikuttavuutta. Koska kumppanuusmalli on otettu käyttöön vasta hiljattain, sen vaikuttavuuden arviointi on vielä aikaista. Kumppanuussopimusten määrä ja alueen merkittävien toimijoiden halukkuus solmia ydinkumppanuuksia kuvastaa sitä, että yhteistyötä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa pidetään arvokkaana. Ydinkumppanitoiminnan lisäksi ammattikorkeakoulu tekee TKI-toiminnassaan laajaa yhteistyötä seudun työelämän kanssa.

Oulun ammattikorkeakoulu uudisti laatukatsauksen mukaan sidosryhmäpalautejärjestelmänsä vuonna 2023. Laajan sidosryhmien tarvekartoituksen perusteella tehtävät toimenpiteet ja sidosryhmätoiminnan kehittäminen täsmentyvät vuonna 2024. Sidosryhmien mukaan Oulun ammattikorkeakoulun vahvuuksia ovat yhteiskehittäminen ja uudistuminen. Tarvekartoituksen mukaan Kauppakamari, yrittäjäjärjestöt ja Oulun kaupunki pitävät Oulun ammattikorkeakoulua merkittävänä toimijana alueella.

Oulun ammattikorkeakoulu on asettanut kansalliselle koulutusyhteistyölle muiden ammattikorkeakoulujen kanssa paljon odotuksia, ja tiekartan mukainen strateginen koulutusyhteistyö valittujen kumppaneiden kanssa on käynnistynyt. Valmisteilla on tradenomikoulutusyhteistyö Savonian ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa, ja koulutukset alkavat vuonna 2025. Yhteistyö Sibelius-Akatemian kanssa taiteellisessa toiminnassa on kansallisesti merkittävää.

Uusitun strategiansa mukaan Oulun ammattikorkeakoulu tavoittelee kansainvälisyyden kasvattamista, josta esimerkkinä on osallistuminen eurooppalaiseen yliopistoallianssiin UP University. Strategisten kansainvälisten yhteistyökumppanien, kuten kansainvälisten vaihto- ja TKI-kumppaneiden valinta vaikutti auditointihaastattelujen perusteella olevan vielä kesken. Auditointihaastattelun mukaan erityisesti taiteen ja kulttuurialan hankkeista yli puolet on jo kansainvälisiä. Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu syventää strategisia kansainvälisiä kumppanuuksiaan tiekarttojen tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi auditointiryhmä kannustaa ammattikorkeakoulua selkiyttämään kansainvälisen yhteistyön tavoitteita ja tuloksia.

Yhteistyö alumnien kanssa kehittää korkeakoulua ja toiminta-aluetta

Alumnitoiminta on Oulun ammattikorkeakoulussa erityisen toimivaa ja aktiivista. Alumnit ovat mukana useissa hankkeissa kulttuurialalla, tekniikan alalla ja liiketaloudessa. Tutkinto-ohjelmat hyödyntävät alumnien näkemyksiä työelämän osaamistarpeista. Alumnien rooli on merkittävä ja näkyy kaikilla ammattikorkeakoulun koulutusaloilla ja TKI-toiminnassa hanke- ja koulutusyhteistyönä ja taiteellisten produktioiden kehittämisessä.

Toimiva ja aktiivinen alumnitoimikunta tukee myös merkittävällä tavalla koulutussisältöjen kehittämistä ja työelämärelevanssin varmistamista. Alumnineuvottelukunnasta on saatu merkittävää palautetta ja toiveita yhteisistä opinnoista esimerkiksi työlainsäädäntöä koskien. Tämä on tärkeää ammattikorkeakoululle, jonka alumneista merkittävä osa toimii alueella ja osallistuu alueen kehittämiseen. Myös ammattikorkeakoulun tutkimuskärkien suunnittelu ja koulutuksen kehitys perustuu vahvasti alumnitoimintaan.

2.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Högskolans självvärdering

Alumnit ovat tärkein sidosryhmämme

Alumnitoimintamme missiona on olla alumniemme kumppani heidän työuransa varrella. Tavoitteena on, että tiedämme, keitä alumnimme ovat ja mihin he ovat työurallaan sijoittuneet. Oamk on alumneillemme ensisijainen jatkokouluttautumisen paikka, ja meillä on vakiintuneet konseptit, joilla saamme heidät aktivoitua.

Olemme kehittäneet alumnitoimintaamme viimeisen parin vuoden aikana. Alumnimme tuntevat nyt paremmin yhteistyön edut ja mahdollisuudet ja sekä osallistuvat aktiivisemmin toimintaan.

- Kutsumme alumnit toimimaan mentoreina, pitämään vierailuluentoja, kehittämään koulutusta ja tekemään TKI-yhteistyötä.
- Alumnimme osallistuvat YAMK-hakumarkkinointiin toimimalla asiantuntijoina koulutusinfo-webinaareissa.
- Tarjoamme ja viestimme säännöllisesti alumneillemme mahdollisuuksista osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen.
- Järjestämme tapahtumia, joissa alumneillamme on mahdollisuus laajentaa verkostojaan ja tavata eri alojen ammattilaisia.

Perustimme vuonna 2022 alumnineuvottelukunnan, jonka tehtävänä on muun muassa tuoda työelämän näkemyksiä toimintamme kehittämiseen. Neuvottelukunnan jäsenet ovat eri koulutusaloiltamme valmistuneita, ja työskentelevät omassa organisaatiossaan johtajina tai suunnittelu- ja kehitystehtävissä.

Keväästä 2023 lähtien olemme alumnirekisterimme avulla viestineet alumneillemme kohdennetusti sekä seuranneet heidän aktiivisuuttaan. Rekisteriä rikastamme alumnien uratiedoilla ja heidän kiinnostuksen kohteillaan. Alumnitoimintaa kehitämme myös yhteistyössä valtakunnallisessa alumnitoimijoiden verkostossa.

Teemme alumniyhteistyötä näkyväksi niin sisäisille kuin ulkoisille sidosryhmille. Esimerkiksi alumnien opiskelu- ja uratarinoita tuomme esille nettisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Valitsemme vuosittain Vuoden alumnin, joka on toiminnallaan luonut positiivista kuvaa ammattikorkeakoulustamme. Vuoden alumni on edustustehtävä, joten kutsumme hänet seuraavan vuoden ajan kunniavieraana tilaisuuksiimme. Hän voi olla mukana opiskelija- ja alumnirekrytoinnissa sekä lehtijutuissa.

TKI-ympäristöt kokoavat yhteistyöhön

TKI-ympäristömme (kuva 16) palvelevat sekä opiskelijoita, opettajia, tutkijoita että yrityksiä. Opiskelijoilla on mahdollisuus hyödyntää osaa TKI-ympäristöistä 24/7. Ympäristöt toimivat innovaatioalustoina, jotka mahdollistavat ihmisten kohtaamisen, opetustilanteet ja rohkeat kokeilut sekä palvelutoiminnan. Ympäristöjen kehittäminen on vaatinut strategista suunnittelua, monialaista yhteistyötä, hankerahoitusta ja myös Oamkin omia investointeja.



Kuva 16. Oamkin TKI-ympäristöt toimivat innovaatioalustoina ja kokoavat yhteistyöhön opiskelijoita, opettajia, tutkijoita ja yrityksiä.

TKI-ympäristöt mahdollistavat uusien kokeilujen tekemisen yhdessä yritysten kanssa. Yksi onnistunut esimerkki yrityslähtöisestä ja kansainvälisesti ainutlaatuisesta innovaatioympäristöstä on NUVE-LAB, joka on autonomisten, energiatehokkaiden ja nollapäästöisten työkoneiden tutkimus- ja kehitysympäristö. Laboratorio sisältää alustan todellisten ympäristöjen mallintamiseen virtuaalitodellisuudessa. NUVE-LAB on merkittävä ympäristö Pohjoismaiden tasolla, ja toiminta on vahvasti yritysten tarpeeseen perustuvaa.

Hybridilaboratorion tiloihin rakennettujen sähkö- ja kaukolämpöverkkojen avulla voidaan tutkia ja kehittää sähkö-, automaatio-, energia- ja talotekniikan järjestelmiä. Yritykset voivat hyödyntää laboratoriossa kerättyä dataa esimerkiksi sähkön kulutusjouston, älykkään kunnossapidon, energiaennusteiden sekä päästöjen CO2-resurssiviisautta ja vähähiilisyyttä huomioiden. Tällä hetkellä käynnissä olevia hankkeita ovat esimerkiksi Nopsa ja kOPPI. Onnistunut esimerkki on

MicroGrid-hanke.

Olemme parhaillaan kehittämässä myös monipuolista kulttuurialan Centre for Arts Innovation -toimintaympäristöä (CAI) alueellisten, valtakunnallisten ja kansainvälisten kulttuurialan toimijoiden kanssa. Tämä on näkyvä yhteistyö Oulu2026-kulttuuripääkaupunkihankkeessa. CAI on kokeilu- ja kehitysympäristö taiteellisille produktioille, niiden digitalisoinnille ja luoville ratkaisuille, ja sen myötä taiteen ja teknologian välisiä rajapintoja tutkivan työmme vaikuttavuus kasvaa entisestään. CAI:n toimintamalli ja kumppanuudet tulevat olemaan laajasti kansainvälisiä ja pohjautuvat meneillään oleviin EU-rahoitteisiin hankkeisiin.

Monialainen yhteistyö Lumo-projekteissa luo uudenlaisia opetuksen toimintamalleja

Musiikin, tanssin ja viestinnän tutkinto-ohjelmat ovat toteuttaneet yhteisteoksia osaksi Lumo Light Festivalia jo seitsemänä peräkkäisenä vuonna. Festivaali järjestetään vuosittain syksyn pimeimpään aikaan Oulussa.

Lumo-projekteissa teosten toteutus on osa olemassa olevia opintokokonaisuuksia, ja työtehtävät ovat sidottu opintojaksoilla toteutettaviin aiheisiin ja tavoitteisiin. Mukana ovat nimettyjen opintojaksojen opiskelijat ja henkilöstö.

Toteutustavat ovat vaihdelleet kulloisenkin festivaalin teeman mukaisesti. Esimerkiksi syksyllä 2022 toteutettu teos REBUILD THE KNOWLEDGE toteutettiin tyhjillään olevaan Oulun pääkirjaston 2. kerrokseen. Tila herätettiin eloon valolla, tanssilla, musiikilla, animaatiolla ja visuaalisella lavastuksella. Remontin vuoksi suljetun kirjaston tyhjät hyllyt ja käytävät antoivat erinomaisen näyttämön teokselle, jossa vieraili noin 15 000 katsojaa koko festivaaliviikonlopun aikana. Teos toteutettiin läpikävelynä, jossa yleisö pystyi kulkemaan ohjatusti teoksen läpi, pysähtelemään ja seuraamaan matkan varrella näkemäänsä tarvittaessa pidempäänkin.

Lumo-yhteistyö on lisännyt monialaisuuden näkökulmaa tulevien tanssinopettajien, musiikkipedagogien ja visuaalisten suunnittelijoiden työskentelymenetelmissä. Opetukseen on kehittynyt toimintamalleja, joissa pedagogisia ratkaisuja ohjaavat taiteidenvälisyys, erilaiset työskentelykulttuurit sekä moninaiset verkostoitumisen mahdollisuudet. Tutkinto-opetuksessa on myös opittu huomioimaan Lumo-festivaalin kohdeyleisön tarpeet ja teosten toteutuslokaatioiden vaikutus sisällöllisiin ratkaisuihin. Tuotantomalli on hioutunut vuosien saatossa selkeäksi konseptiksi, jota pystymme jakamaan opiskelijoillemme toimivana tapausesimerkkinä esittävän taiteen tilaustyöskentelystä.

3 Kehittyvä ja hyvinvoiva korkeakoulu

- Auditeringsgruppens bedömning

Arviointialueella III arvioidaan laatujärjestelmän toimivuutta ja kehittämistä sekä järjestelmän hyödyntämistä strategisessa johtamisessa. Lisäksi arvioidaan niitä menettelytapoja, joilla tuetaan henkilöstön osaamisen kehittämistä ja hyvinvointia.

Arviointialue III on auditointiryhmän arvion mukaan tasolla *erinomainen*.

Auditointiryhmän tunnistamat keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Laatujärjestelmä tukee erinomaisesti Oulun ammattikorkeakoulun strategisten ja perustehtävien tavoitteiden toimeenpanoa organisaation eri tasoilla palvellen sekä ammattikorkeakoulun että alueen kehittämistä.
- Oulun ammattikorkeakoulun henkilöstön osaamista kehitetään ja työhyvinvointia tuetaan monipuolisilla ja toimivilla menettelytavoilla.
- Oulun ammattikorkeakoululla on avoin, osallistava ja yhteisöllinen laatukulttuuri. Laatujärjestelmän kehittäminen on järjestelmällistä ja pitkäjänteistä.

Kehittämissuositukset

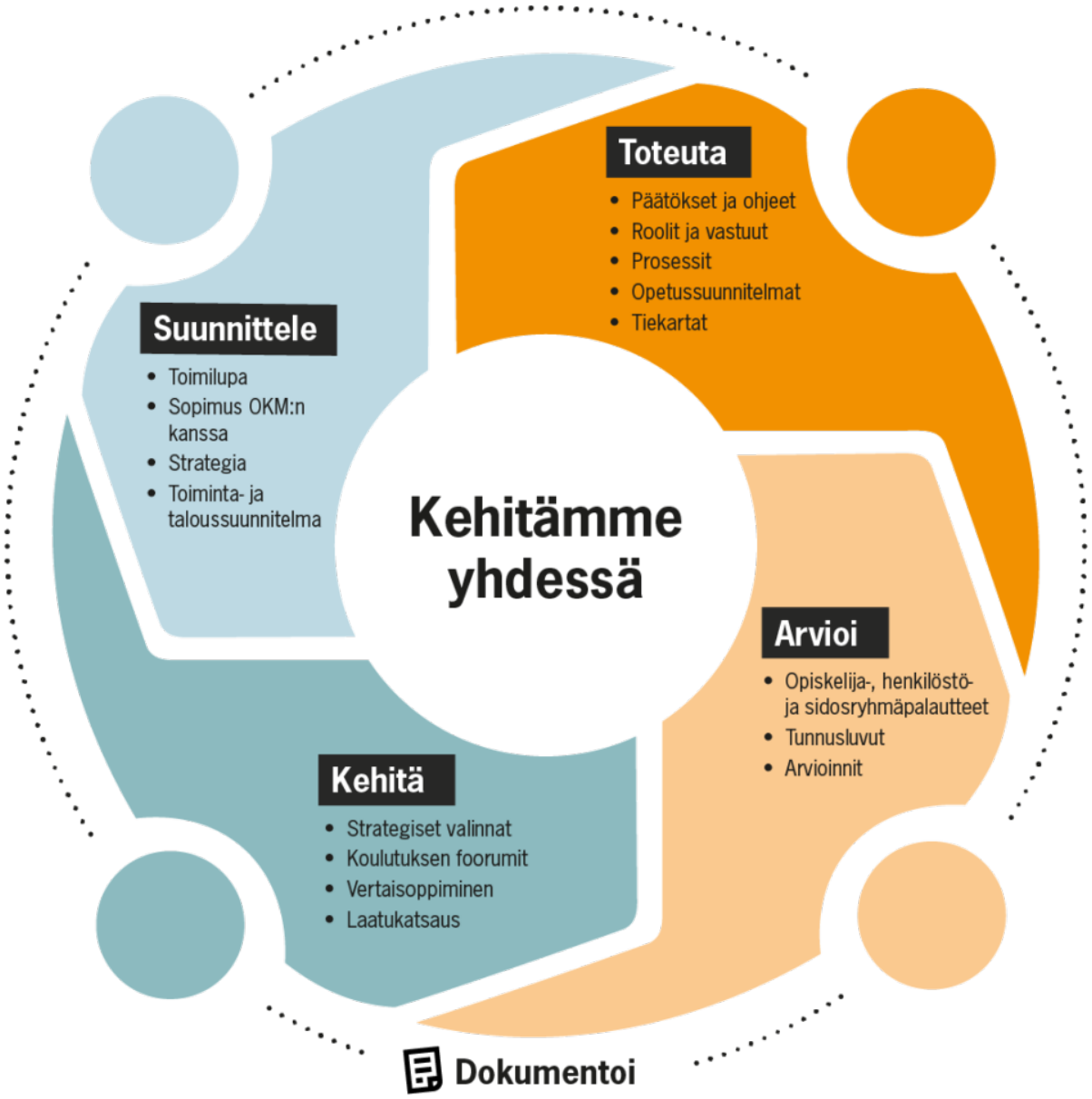
- Oulun ammattikorkeakoulun tulee jatkaa strategisten kehittämistavoitteiden seurannan tehostamista ja koota seurantatiedot selkeämmin näkyväksi intranettiin.
- Lähiesihenkilötyön kehittämistä tulee jatkaa vahvistamaan henkilöstön jaksamista ja osaamisen uudistamista.
- Oulun ammattikorkeakoulun tulee jatkaa aktiivista vuoropuhelua henkilöstön kanssa, jotta organisaatiomuutoksen vuoksi tehdyt uudet linjaukset ja vastuunjaot sekä niiden perustelut avautuvat koko henkilöstölle.

3.1 Laatujärjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

- Högskolans självvärdering

Laatujärjestelmä on johtamisen tuki strategian toteuttamisessa

Oamkin laatujärjestelmän pohjana on PDCA-sykli (kuva 17), ja sen sisältö on avattu intran laatukäsikirjassa. Olemme määritelleet laatutyön osana johtosääntöä. Laatupolitiikka eli laatujärjestelmän periaatteet, tavoitteet ja vastuut on tässä yhteydessä selkeästi tuotu esille. Johtosäännön mukaisesti laadukkuus ohjaa kaikkea oamkilaisten toimintaa ja on keskeinen osa johtamista.



Kuva 17. Oamkin laatujärjestelmän lähtökohtana on strategia, joka antaa suunnan toiminnalle. Hyödynnämme laatujärjestelmän tuottamaa tietoa johtamisessa.

Oamkin strategia suuntaa toimintaamme kohti visiota ja tavoitteita. Strategiaa tarkastelemme kahden vuoden välein ja uudistamme neljän vuoden välein OKM:n sopimuskauden mukaisesti toimintaympäristön muutokset huomioiden. Strategian ja siihen liittyvät uudistukset hyväksyy Oamkin hallitus.

Strategiset tavoitteet viemme operatiiviselle tasolle seuraavasti:

- tarvittavilla osastrategioilla, esimerkiksi viestintä
- tiekarttojen avulla sekä koulutuksessa (ks. luku 1.1) että TKI-toiminnassa (ks. luku 2.2)
- toiminta- ja taloussuunnitelmalla
- tulosyksikkökohtaisilla strategian toimenpidesuunnitelmilla.

Toimintaa linjaavat suunnitelmat kytkemme vuositasolla Toiminta- ja taloussuunnitelmaan, jossa kohdennamme resurssit eri tulosyksiköille ja toiminnoille (kuva 18).

Tiimit toteuttavat tulosyksiköissä strategian toimenpidesuunnitelmia yhteisesti sovituilla tavoilla. Esihenkilön ja työntekijän välisissä keskusteluissa tarkastelemme tavoitteita henkilökohtaisella tasolla.



Kuva 18. Strategian toteuttaminen Oamkissa.

Prosesseilla ohjaamme tekemistä yhtenäiseksi. Linjaukset ja ohjeistukset vievät strategian käytäntöön. Näin strategiset tavoitteet konkretisoituvat esimerkiksi koulutuksen sekä TKI-toiminnan tiekartoissa, OPS-työn linjauksissa ja TKI-toiminnassa painoaloille suunnatussa

hanketoiminnassa.

Johtamista tukevat monipuoliset seurantajärjestelmät

Strategian, tulosyksiköiden toimenpidesuunnitelmien ja toiminta- ja taloussuunnitelman, esimerkiksi budjetin, toteutumista seuraamme säännöllisesti johtoryhmän ja tulosyksiköiden kokouksissa ja koulutuksen kehittämisryhmässä. Seurannan pohjalta arvioimme strategian toteutumista ja suuntaamme tarvittaessa toimia uudestaan. Keväällä 2022 teimme strategiakatsauksen OKM:n sopimuskauden välitarkastelun yhteydessä.

Tuotamme määrällistä tietoa johtamisen tueksi raportointityökalu Power BI:n avulla ja laadullista opiskelija-, henkilöstö- ja sidosryhmäpalautejärjestelmien ja arviointitoiminnan avulla (ks. luku 3.3 ja 3.4).

Power BI -raportointia on kehitetty tuottamaan tietoa reaaliaikaisesti määräajassa valmistuneista opiskelijoista ja jatkuvasta oppimisesta verrattuna muihin ammattikorkeakouluihin. Voimme hyödyntää työkalua sekä rahoituksen ennakoinnissa että mahdollisten kehittämistoimien suunnittelussa. Power BI toimii työvälineenä johto- ja päällikkötasoilla, mutta raportointia on upotettu myös osaksi henkilöstöintran sisältöjä, jotta olennaiset tiedot ovat avoimesti esillä ja koko henkilöstön saavutettavissa.

Laadullisten ja määrällisten seurantatietojen esille tuomista, yhteistä keskustelua niistä ja systemaattista käyttöä on tarpeen tehostaa organisaation eri tasoilla.

Keskustelu ja yhteinen työskentely sitouttaa strategiaan

Strategiasisältöä on päivitetty syksyllä 2023. Strategiaa on lähdetty uudistamaan yhteisissä tilaisuuksissa nousseiden keskusteluiden pohjalta. Yhteistä näkemystä olemme rakentaneet johdon työpajatyöskentelyssä ja kokonaisuutta käsittelimme Oamkilaisten päivässä marraskuussa, jolloin henkilöstö pystyi tuomaan näkökulmansa strategian pääkohtiin.

Henkilöstö on keskeinen strategian toteuttaja. Tulosyksiköiden johtajien ja esihenkilöiden rooli on merkittävä tavoitteiden käsittelyssä organisaation eri tasoilla. On tärkeää tehdä Oamkin tavoitteet näkyväksi ja konkretisoida niitä esimerkiksi tiekarttojen avulla sekä keskustella oman työn merkityksestä tavoitteiden saavuttamisessa. Tätä teemme esimerkiksi tulosyksiköiden omissa kehittämistilaisuuksissa sekä TKI-toiminnan ja koulutuksen kehittämisfoorumeissa.

Päälliköille olemme aloittaneet lisäksi loppuvuonna tilaisuudet Laatu arjen työssä, joissa he ideoivat muun muassa sitä, miten päivitetty strategia saadaan tulosyksiköissä arkistettua ja henkilöstö tunnistaa työnsä yhteyden tavoitteisiin. Tätä työtä jatkamme vuonna 2024.

Koulutuksessa haemme kasvua strategian mukaisesti. Olemme perustamassa vuoden 2024 alusta opettajien kasvuryhmää, joka tekee esitykset toimenpiteiksi ja kasvun mahdollistamiseksi. Yhteinen työskentely ja toimenpiteiden suunnittelu sitouttaa henkilöstöä strategiaan.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Tiekartat avaavat strategian operatiiviselle tasolle ja konkretisoivat asiat, joita teemme eri vuosina, kun suuntaamme kohti tavoitteita.	Strategiaa on vietävä jatkossakin eteenpäin yhteisesti keskustellen.
Laatutyö on määritelty selkeästi osana johtosääntöä.	Tietoisuutta on lisättävä siitä, miten oma työ sijoittuu osaksi suurempaa kokonaisuutta ja Oamkin tavoitteita.
Laatujärjestelmän tuottamia tietoja hyödynnämme johtamisessa.	Seurantatietoja on aktiivisesti ja systemaattisesti otettava käyttöön organisaation eri tasoilla.

3.1 Laatujärjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

- Auditeringsgruppens bedömning

Laatupolitiikka luo hyvän perustan koko korkeakoulun yhteiselle laatutyölle

Oulun ammattikorkeakoulun johtosääntöön kirjattu laatupolitiikka ja laatujärjestelmän periaatteet, tavoitteet ja vastuut muodostavat hyvän ja toimivan perustan korkeakoulun yhteiselle laatutyölle sekä korkeakoulun johtamiselle ja kehittämiselle. Laatutyötä koskevat kuvat ja kuvaukset, jotka ovat intrassa niin henkilöstön kuin opiskelijoiden saatavilla, ovat pitkälle kehiteltyjä, selkeitä ja viestivät systemaattisesta laatutyöstä koko korkeakouluyhteisön vastuisiin kuuluvana asiana.

Oulun ammattikorkeakoulun strategian päivittäminen vuoden 2024 alusta ja viime vuonna tehdyt muutokset organisaatiossa ovat vaikuttaneet myös laatujärjestelmään. Toiminnan kokoaminen kolmeen osaamisalaan ja uuden TKI-yksikön muodostaminen ovat johtaneet vastuiden ja toimintatapojen muutoksiin, mikä on otettu huomioon korkeakoulun laatutyön dokumentaatiossa. Muutoin laatujärjestelmä on auditointihaastattelujen mukaan pysynyt pitkään samanlaisena, mikä on toiminut hyvänä tukena muutosten toteuttamisessa ja luonut jatkuvuutta toiminnan kehittyessä organisaatiossa.

Laatujärjestelmän selkeät menettelytavat mahdollistavat strategian toimeenpanon

Oulun ammattikorkeakoulun strategian päivittäminen perustui monipuolisiin analyyseihin. Siihen sisältyi strategian, toimintaympäristön, ennakointitiedon ja tulevaisuuden tarkastelua eri näkökulmista. Strategiaa valmisteltiin hyvässä vuorovaikutuksessa ammattikorkeakoulun hallituksen ja henkilöstön kanssa. Auditointihaastattelujen perusteella myös opiskelijoilla oli mahdollisuus tuoda näkemyksensä uudistukseen.

Oulun ammattikorkeakoululla on laajat verkostot ja toimivat menettelytavat strategista päätöksentekoa tukevan ennakointitiedon keräämistä ja hyödyntämistä varten. Edellisen auditoinnin kehittämissuositusten perusteella ennakointitiedon käyttöä on systematisoitu erityisesti tutkinto-ohjelmissa. Auditointiaineiston perusteella ennakointi- ja palautetietoa kootaan kattavasti monista eri lähteistä ja sitä myös hyödynnetään. Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua kiteyttämään ja dokumentoimaan ennakointitietoa edelleen siten, että se olisi entistä paremmin hyödynnettävissä koko organisaatiossa ja eri toiminnoissa päätöksenteon tukena.

Ammattikorkeakoulun strategian toimeenpanon monipuolisia menettelytapoja ja prosessia on kuvattu hyvin itsearviointiraportissa ja auditointiaineistossa. Strategian toimeenpano ylimmästä johdosta operatiivisen tason konkreettisiksi toimenpiteiksi muodostaa loogisen ja toimivan ketjun,

mikä mahdollistaa henkilöstön sitoutumisen strategian tavoitteisiin ja toimeenpanoon.

Laatujärjestelmä tukee korkeakoulun profiilia sekä strategian ja perustehtäviä koskevien tavoitteiden saavuttamista

Oulun ammattikorkeakoulun strategian toimeenpanossa koulutuksen ja TKI-toiminnan tiekarttoja pidettiin auditointihaastattelujen mukaan hyvinä menettelytapoina. Auditointihaastatteluissa korostettiin tiekarttojen merkitystä ohjaavana tekijänä päätettäessä investoinneista ja suurimmista hankkeista.

Strategian toimeenpanon ja sen seurannan tukena ovat selkeät yksikkökohtaiset toimenpidesuunnitelmat, joissa on erinomaisella tavalla otettu huomioon henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi sekä TKI-integraatio ja tulostavoitteiden saavuttamista koskevat toimenpiteet. Toiminta- ja taloussuunnitelman tehtävä on puolestaan kohdentaa resursseja strategian tiekartoissa ja toimenpidesuunnitelmissa priorisoituun toimintaan.

Strategian toteutusta tukevien tavoitteiden ja määrällisten mittareiden seurantaprosessi on selkeästi kuvattu itsearvioinnissa ja intranetissä. Ammattikorkeakoulussa on auditointiaineiston mukaan strategian toimeenpanoa ja sen seurantaa koskevat menettelytavat sekä työryhmät ja foorumit, joilla on selkeät tehtävät tässä prosessissa. Laatujärjestelmän tuottamaa tietoa seurataan hallituksessa, johtoryhmässä, koulutuksen kehittämisryhmässä, TKI-johtotiimissä sekä tulosyksiköissä ja tiimeissä, mikä todentui myös auditointihaastatteluissa. Seurantaa koskevat johtopäätökset ja toimenpiteiden eteneminen on kuitenkin kirjattu eri työryhmien lukuisiin muistioihin. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan kehittämistavoitteiden seurannan tehostamista ja kokoamaan seurantatiedot selkeämmin näkyväksi intranettiin.

Henkilöstö tunnistaa työnsä yhteyden ammattikorkeakoulun tavoitteisiin

Laatujärjestelmässä on määritelty menettelytavat, joilla strategiaa toteutetaan organisaation eri tasoilla ja eri työryhmissä. Ammattikorkeakoulun strategiaa on työstetty yhteisöllisyyttä ja avoimuutta korostavin menettelyin. Tästä hyvä esimerkki on henkilöstön kanssa yhdessä toteutettu projekti, jossa ammattikorkeakoulun arvoja – avoimuus, vastuullisuus ja vaikuttavuus – sanoitettiin ja määriteltiin käytännön toteutuksina. Tässä määrittelytyössä arvojen käytännön toteutusta konkretisoitiin muun muassa sidosryhmäyhteistyön jatkamisena, opettajien osaamisen kehittämistyönä ja huomion kiinnittämisenä henkilöstön jaksamiseen sekä opiskelijoiden ohjaukseen.

Itsearvioinnissa todetaan, että henkilöstö on keskeinen strategian toteuttaja. Tulosyksiköiden johtajien ja esihenkilöiden rooli on merkittävä tavoitteiden käsittelyssä. Yhteiset keskustelut, kehityskeskustelut ja esihenkilöiden toiminta tukevat sitä, että tavoitteiden merkitys ja yhteys henkilöstön omiin tavoitteisiin avautuu.

Viime vuosina ammattikorkeakoulussa on kiinnitetty erityistä huomiota esihenkilöiden

koulutukseen, jossa teemana on ollut strategian arkistaminen. Lisäksi auditointihaastatteluissa korostettiin strategian merkityksestä käytävää keskustelua. Hyvinä foorumeina tehdä strategiaa tutuksi pidettiin rehtorin kahvitilaisuuksia, tulosyksiköiden, koulutuksen ja TKI-toiminnan kehittämistilaisuuksia sekä henkilöstöintra Heimon aineistoja. Auditointiaineiston perusteella Oulun ammattikorkeakoululla on erinomaisia menettelytapoja, joilla strategia tuodaan arjen käytännöiksi.

Auditointivierailu osoitti, että henkilöstö tunnistaa pääosin strategian merkityksen työssään, mutta opettajien työpajassa tuotiin esiin myös joitakin kriittisiä näkökulmia johdon ja työntekijöiden vuorovaikutusta koskien. Oulun ammattikorkeakoulun johdon tulee jatkaa aktiivista vuoropuhelua henkilöstön kanssa, jotta viimeaikaisten organisaatiossa tehtyjen muutosten linjaukset, vastuunjaot ja niitä koskevat perustelut ammattikorkeakoulun kehittämisessä avautuvat koko henkilöstölle.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Högskolans självvärdering

Kehitämme osaamista laajennetun oppimisen mallin mukaisesti

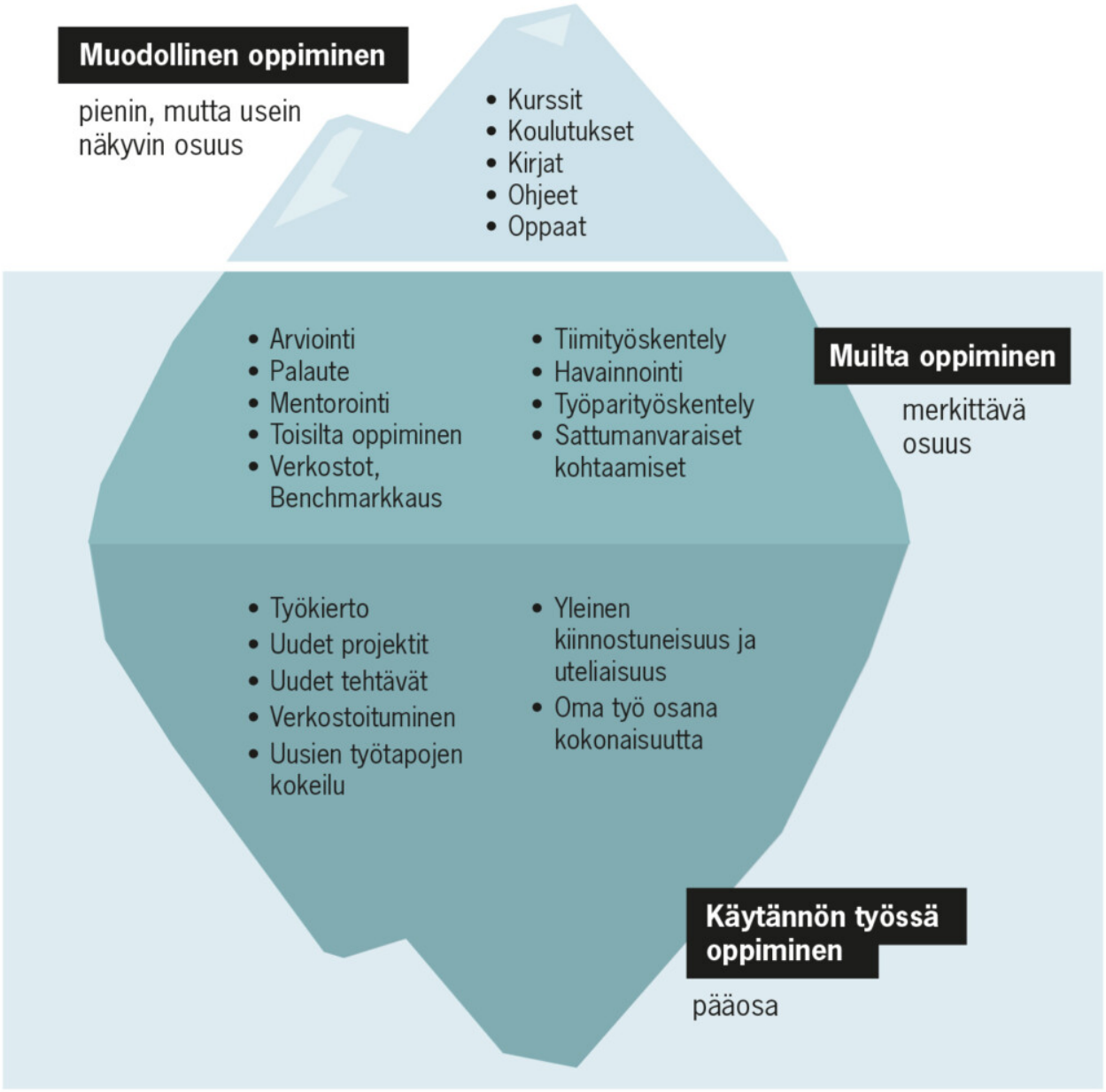
Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu arvioon osaamistarpeista ja toiminnan vaatimuksista. Johdon tehtävänä on luoda olosuhteet, jossa huomioidaan Oamkin tarpeiden lisäksi henkilöstön kehittyminen. Lähtökohtana on kehittää ammatillista osaamista työtehtävien vaatimusten ja odotettavissa olevien muutosten mukaisesti.

Oamkissa on työyhteisön kehittämissuunnitelma, jossa nostamme esiin tärkeimmät osaamisen kehittämiskohteet. Suunnitelmaa seuraamme sekä johtoryhmässä että henkilöstön kanssa. Kehittämissuunnitelma on dokumentti, jota päivitämme aina tarvittaessa. Jatkossa toimenpiteiden toteutumista on seurattava järjestelmällisesti.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen näemme laajennetun oppimisen mallin mukaisesti (kuva 19). Osaaminen kehittyy pääsääntöisesti kolmella eri tavalla:

- työssä oppimalla
- muilta oppimalla sekä
- koulutuksiin osallistumalla.

Työssä oppiminen tapahtuu soveltamalla uusia menetelmiä ja kehittämällä niitä työyhteisössä. Muilta oppiminen puolestaan tapahtuu esimerkiksi tiimityöskentelyllä tai tutoroinnilla. Tarjoamme omia ja yliopiston kanssa yhteisiä koulutuksia kohdennetusti eri henkilöstöryhmille. Sisäisistä koulutuksista tiedotamme intrassa. Tuemme myös koulutuksiin osallistumista.



Kuva 19. Osaaminen kehittyy käytännön tekemisen lisäksi muilta oppimalla ja kouluttautumalla.

Kehityskeskusteluissa sovimme henkilökohtaiset tavoitteet ja osaamisen kehittämistarpeet. Niitä seuraamme välikeskusteluissa, jotka olemme ottaneet käyttöön syksyllä 2023. Vuodesta 2024 alkaen käytämme kehityskeskusteluista nimitystä tavoitekeskustelut korostaaksemme yhteisiä tavoitteita, joihin palaamme säännöllisesti.

Kehityskeskusteluiden ja henkilöstöpalautteiden perusteella olemme havainneet, että erityisen hyvin toimii käytännön työssä oppiminen, kuten osaamisen kehittäminen hankkeissa. Osaamisen johtamista ja rekrytointia varten on tarpeellista luoda osaamiskartta. Lisäksi on tuettava henkilöstön mahdollisuuksia kehittää substanssiosaamistaan.

Kehitämme rekrytointiamme

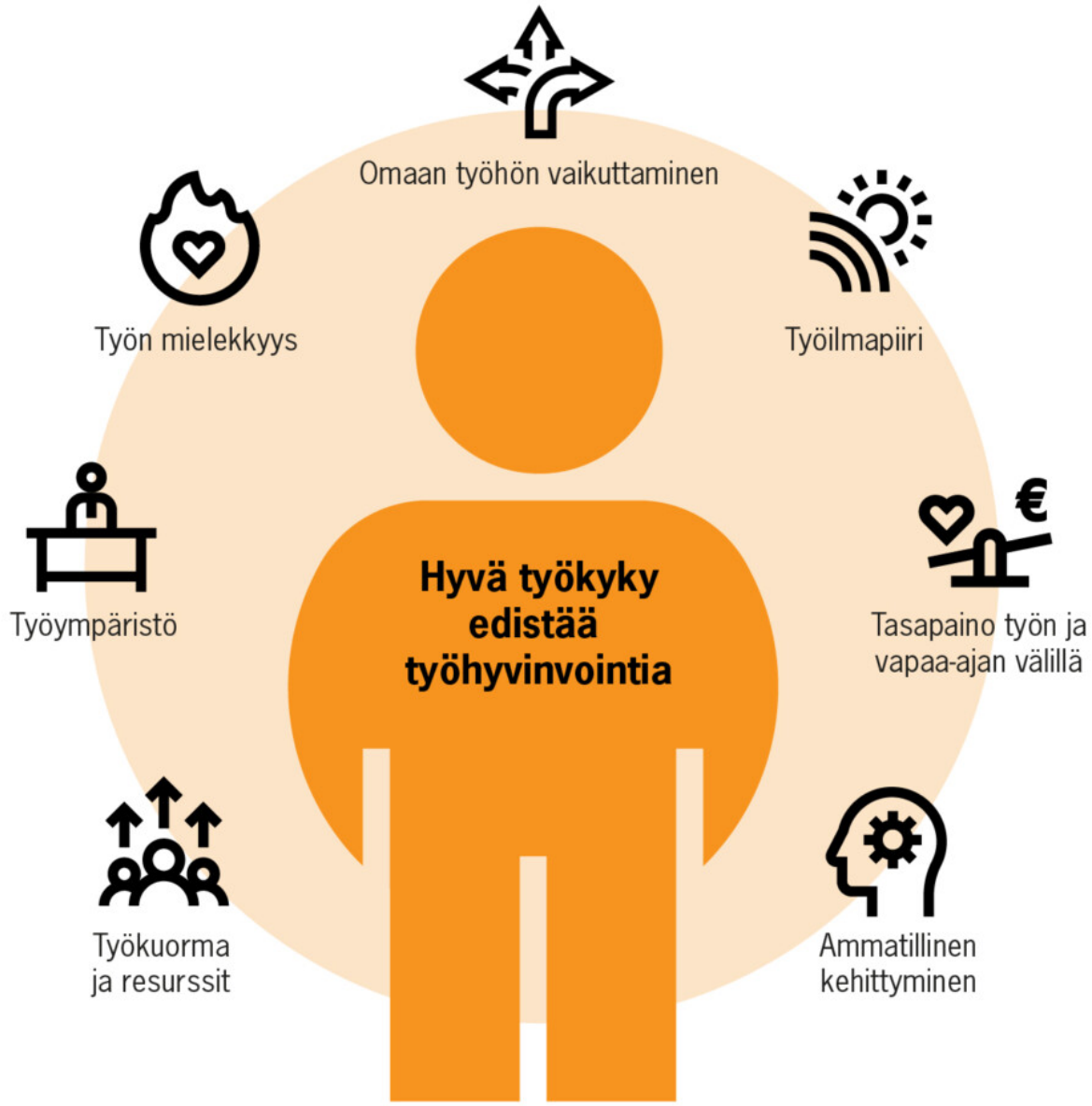
Vuosittaisessa henkilöstösuunnitelmassa otamme huomioon tulevan rekrytointitarpeen koko organisaation osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstöpalvelut ovat mukana rekrytoinnin eri vaiheissa ohjaamassa ja tukemassa rekrytoivia esihenkilöitä.

Olemme kehittäneet rekrytointiprosessia ja uudistaneet sitä myös tietojärjestelmätasolla. Kokonaisprosessia on selkeytetty ja hakijoille lähtevään palautteeseen tehty parannuksia. Läpinäkyvyys on parantunut.

Rekrytointi alkaa täyttölupamenettelyllä, jossa varmistamme, että suunniteltu rekrytointi vastaa Oamkin henkilöstösuunnitelmassa määriteltyjä tavoitteita ja tarpeita. Huolehdimme yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti sekä informoimme hakijoita rekrytoinnin eri vaiheissa hakemuksen saapumisesta lopulliseen päätökseen. Tällä rakennamme myönteistä työantajamielikuvaa.

Rakennamme työhyvinvointia vuorovaikutuksessa

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut sekä osaamisensa että koko organisaation kehittämiseen, ja hyvinvoiva työyhteisö houkuttelee osaavia työntekijöitä. Työhyvinvointi muodostuu erilaisista osa-alueista, kuten yksilöstä ja hänen työkyvystään, työyhteisöstä, työn sisällöstä, johtamisesta ja organisaatiosta. Jokainen vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. (Kuva 20).



Kuva 20. Työhyvinvointi muodostuu yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa työntekijän, esihenkilön ja työyhteisön välillä.

Esihenkilötyöskentely ja tulevaisuuskuvan rakentaminen vaikuttavat työhyvinvointiin ja näkyvät myös työyhteisön kehittämissuunnitelman tavoitteissa. Järjestämme esihenkilökoulutusta säännöllisesti.

Tarjoamme henkilöstölle erilaisia palveluita ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi:

- Meillä on käytössä ePassi, jota voi hyödyntää monipuolisesti kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluissa. Olemme ottaneet käyttöön työsuhdepolkupyöräedun syksyllä 2023.
- Yhdessä työterveyspalvelujen kanssa järjestämme mahdollisuuksia erilaisiin työkykyä parantaviin ja ylläpitäviin hyvinvointivalmennuksiin ja sparrauksiin.

- Turvallisuus on tärkeä osa työhyvinvointia. Järjestämme säännöllisesti turvallisuuteen liittyviä tapahtumia, koulutuksia ja harjoituksia. Lisäksi olemme investoineet ympäristön turvallisuuteen ja turvallisuusosaamiseen. Lukuvuosi 2023–2024 on turvallisuuden teemavuosi.
- Koko henkilöstö voi tehdä ja kommentoida työhyvinvointiin liittyviä kehittämisehdotuksia Oivalluksia-kanavan kautta.
- Henkilöstö on kokenut työhyvinvointia lisäävänä esimerkiksi yhteisöllisyyttä tukevat tilaisuudet ja työnantajan tarjoaman kahvin.

Oamkissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Jokaisella on vastuu ja oikeus puuttua rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti havaitsemiinsa epäkohtiin. Kelpo-ohjeessa (Kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy ja siihen puuttuminen Oamkissa) otamme huomioon erilaiset tilanteet, joissa voi olla mukana niin henkilöstön jäseniä kuin opiskelijoitakin.

Henkilöstön työhyvinvointia ja työoloja seuraamme ja kehitämme henkilöstötutkimusten, riskien ja vaarojen arvioinnin, varhaisen tuen toimintamallin ja sairauspoissaolojen hallinnan sekä työterveyshuollon toteuttamien työpaikkaselvitysten avulla.

Työhyvinvointia tukevat menettelytapamme ovat monipuoliset ja toimivat varsin hyvin. Eri menetelmien toimivuutta seuraamme säännöllisesti ja keskustelemme niistä yhteisesti henkilöstön kanssa.

Tuemme yhdenvertaisuutta

Kaikessa toiminnassa ja viestinnässä kiinnitämme erityistä huomiota yhdenvertaisuuteen.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty sekä henkilöstölle että opiskelijoille ohjaamaan yhdenvertaista työskentelyä ja opiskelua. Työskentelemme aktiivisesti suunnitelmissa asetettujen tavoitteiden eteen.
- Saavutettavuussuunnitelma tukee osaltaan yhdenvertaisuutta. Olemme esimerkiksi teettäneet esteettömyysselvityksen keväällä 2023 Linnanmaan kampukselle.
- Teemme palkka- ja tasa-arvotarkastelun hallituksessa vuosittain.
- Olemme luoneet monikulttuurisuutta tukevia kuvastoja ja tekstejä Brändikäsikirjamme mukaisesti: “Luonteeseemme kuuluu olla avoin maailmalle, ihmisille ja erilaisille toimintatavoille. Toivotamme ihmiset tervetulleeksi yhteisöömme sellaisina kuin he ovat.”

Kannustamme ja rohkaisemme oamkilaisia kommunikoimaan persoonansa ja arvojensa mukaisesti korostaen yhteisöllisyyttä ja kannustaen ihmisiä löytämään vahvuutensa. Lähtökohtanamme on ihmisten keskinäinen kunnioitus. Jokaisen oamkilaisen on voitava tuntea itsensä arvostetuksi, jotta kaikilla olisi tänne mukava tulla ja hyvä olla.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**

Oamkissa on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työ- ja opiskeluyhteisö. Seuraamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiemme toteutumista säännöllisesti.

Toimintakulttuurimme on kehittämismyönteinen. Tarjoamme monipuolisesti mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.

Tuemme henkilöstön hyvinvointia monipuolisesti.

Osaamisen johtamista ja rekrytointia varten on luotava osaamiskartta.

Lähiesihenkilötyötä on kehitettävä vahvistamaan henkilöstön jaksamista ja osaamista. Esimerkiksi mahdollisuuksia henkilöstön substanssiosaamisen kehittämiseen on tuettava entistä paremmin.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman toimenpiteiden toteutumista on seurattava järjestelmällisesti.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Auditeringsgruppens bedömning

Oulun ammattikorkeakoululla on monipuoliset ja toimivat menettelytavat henkilöstön osaamistarpeiden tunnistamiseksi

Oulun ammattikorkeakoulu on strategiassaan asettanut tavoitteeksi henkilöstön osaamisen kehittämisen vastaamaan 2020-luvun haasteisiin. Auditointiaineiston mukaan ammattikorkeakoululla on systemaattiset ja monipuoliset menettelytavat koota tietoa henkilöstön osaamisen tarpeista. Tiedon lähteitä ovat muun muassa opiskelijapalautteet, työelämäyhteistyö, opetuksen kehittämishankkeet ja vuosittaiset tavoitekeskustelut.

Yleinen ohjeistus ja tavoitekeskusteluja koskeva prosessi on kuvattu hyvin intrassa niin ammattikorkeakoulun tavoitteiden jalkauttamiseksi, osaamisen kehittämiseksi kuin myös tuloksellisuuden edistämiseksi. Tavoitekeskusteluissa Mepco-järjestelmään kirjatut osaamistarpeet kootaan osaamisaloilta johtoryhmän käsiteltäväksi, josta tieto välittyy HR-toimintoon yhteisten koulutusten järjestämisen pohjaksi.

Kehittämishankkeet ovat auditointihaastattelujen perusteella tuottaneet tietoa myös henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamisen tueksi. Erinomaisia esimerkkejä tavoitteellisesta kehittämiseen johtavasta toiminnasta ovat ohjausosaamista edistävä Osuva-hanke sekä PedaComp, joka tuotti tietoa pedagogisista osaamistarpeista. Osaamisperustaista opetussuunnitelmatyötä ja opetuksen toteutusta on tuettu merkittävällä tavalla. Lisäksi PedaComp-prosessin tuloksena luotiin osaamisalojen osaamistimantit. Oulun ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen kehittäminen on auditointiryhmän mukaan pitkäjänteistä ja tavoitteellista.

Hyvänä työvälineenä työyhteisön tavoitteellisessa kehittämisessä on työyhteisön kehittämissuunnitelma, josta käyvät ilmi kehittämiskohteiden lisäksi vastuut ja aikataulut. Osaamisalojen omat henkilöstösuunnitelmat kuvaavat tilannetta yksiköiden erityistarpeisiin vastaamisessa. Itsearvioinnissa mainittu osaamiskarttojen laadinta oli auditointihaastattelujen mukaan meneillään auditointiajankohtana. Ammatillisen opettajankoulutuksen tuella hyvinvointi- ja kulttuurialalla käyttöön otetut osaamiskartat on auditointihaastattelujen mukaan todettu hyvin toimivaksi ja jaettavaksi käytännöksi.

Laajennettu oppimisen malli luo toimivan perustan henkilöstön osaamisen kehittämiseen

Oulun ammattikorkeakoulun henkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään laajennetun oppimisen mallia. Malli luo toimivan ja monipuolisen perustan henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Laajennettu oppimisen malli ja osaamisen kehittämisen keinot ovat monipuolisia,

mitä myös auditointivierailun havainnot tukivat.

Auditointivierailun ja itsearvioinnin perusteella henkilöstö hyödyntää laajennetun oppimisen mallin mukaisesti eri keinoja oman osaamisensa kehittämiseen, johon opettajien työaikasuunnitelmissa on varattu aikaa. Hyvinä oman osaamisen kehittämisen keinoina auditointivierailun perusteella pidetään esimerkiksi työkiertoa, yhdessä tekemistä, tiimityöskentelyä, julkaisujen kirjoittamista, kansainväliseen yhteistyöhön osallistumista, työelämäkäyntejä, mentorointia sekä TKI-hankkeissa oppimista. Lisäksi osaamisen kehittämisen tukena toimivat muun muassa hankkeet, osaamisperustaisuuden kehittäminen, OPStart- ja PoC-resurssit. Ammatillisen opettajankoulutusyksikön pedagogisen osaamisen hyödyntämistä henkilöstön osaamisen kehittämisessä pidettiin auditointivierailulla merkittävänä voimavarana. Auditointiryhmä yhtyy tähän näkemykseen ja kannustaa ammattikorkeakoulua jatkamaan tämän vahvuuden hyödyntämistä myös jatkossa.

Ammattikorkeakoulu järjestää monipuolisesti henkilöstön tarpeisiin vastaavia koulutuksia. Lisäksi hyviä esimerkkejä yhteistyöstä Oulun yliopiston kanssa ovat yhteiset kieli-, esihenkilö- ja TKI-osaamista tukevat koulutukset. Digitalisaatioon on tarjolla monipuolista henkilöstökoulutusta ja kehittymismahdollisuuksia. Hyvänä voimavarana ja tukena tässä työssä ovat myös yksiköissä toimivat digimentorit. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan jo suunniteltua esihenkilökoulutusta, jossa tavoitteena on ammattikorkeakoulun yhteisten käytäntöjen kehittäminen, organisaatiouudistuksen tarpeiden huomioiminen sekä henkilöstön jaksamisen ja osaamisen vahvistaminen.

Oulun ammattikorkeakoululla on läpinäkyvät ja toimivat menettelytavat henkilöstön rekrytoimiseksi

Henkilöstön rekrytointiprosessia koskeva intran ohjeistus on kattava. Esihenkilöt saavat tukea rekrytointien toteutukseen yliopiston tuottamista HR-palveluista. Henkilöstösuunnittelua ohjaa vuosittain laadittava henkilöstösuunnitelma, jonka toimeenpanossa rekrytointeja koskeva täyttölupamenettely on auditointihaastattelujen mukaan toimiva käytäntö. Auditointihaastatteluissa nousi esiin ehdotus, että henkilöstösuunnitelmaa voisi jatkossa kehittää osaamisen ennakointia palvelevaan suuntaan. Auditointiryhmä pitää tätä ideaa kannatettavana ja toteaa, että osaamisen ennakoinnin näkökulma henkilöstösuunnittelussa edistäisi koulutuksen ja TKI-toiminnan muuttuviin tarpeisiin vastaamista.

Rekrytointiprosessia on viime vuosina uudistettu. Auditointihaastattelujen mukaan rekrytointiohjelma on nyt aiempaa helppokäyttöisempi, ja siihen on lisätty prosessin avoimuutta ja ajantasaisen tiedon välittämistä hakijoille.

Työhyvinvointi on strateginen fokus ja sille on monipuoliset tukimuodot

Oulun ammattikorkeakoulun strategiassa hyvinvoiva korkeakouluyhteisö on teema, jota tukevat monipuoliset keinot korostuivat itsearvioinnissa ja auditointivierailulla. Työhyvinvointiin on liitetty hyvä työkyky, jota tukevia työkykyjohtamisen keinoja kuvataan myös Heimossa.

Työhyvinvointia seurataan vuosittain henkilöstötutkimuksissa, Vaarat-kyselyissä sekä varhaisen tuen toimintamallin ja sairauspoissalojen avulla. Auditointihaastattelujen perusteella myös sisäisillä työryhmillä koettiin olevan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Rehtorin ja HR-toimijoiden käynnistämä henkilöstökyselyn prosessi etenee johtoryhmästä osaamisyksiköihin ja tiimeihin, jotka tulkitsevat tuloksia ja laativat toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tiimien, yksiköiden ja osaamisalojen suunnitelmista muodostetaan korkeakoulutason suunnitelma, mikä tarjoaa hyvän mahdollisuuden muodostaa kokonaisnäkemys toimenpiteistä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Auditointihaastattelujen perusteella työhyvinvointia koskevat seurantamenettelyt ja toimenpiteet on otettu huomioon kaikilla organisaatiotasoilla hallituksen työskentelystä osaamisalojen ja yksiköiden toimintasuunnitelmiin. Työyhteisön kehittämissuunnitelmasta käyvät ilmi vuosille 2023–2025 asetetut työhyvinvoinnin tavoitteet, joissa korostetaan muun muassa osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien kehittämistä sekä esihenkilökoulutuksen lisäämistä vuosina 2023–2024. Opettajatyöpajassa nousi esiin työn kuormittavuus, aikapula sekä huoli työssä jaksamisesta. Myös opiskelijat tunnistivat heille järjestetyssä työpajassa opettajien jaksamishaasteen. Auditointihaastatteluissa kuitenkin ennakoitiin, että työhyvinvointiin liittyvien kehittämistoimien vaikutus näkyisi uusimmassa henkilöstökyselyssä parantuneena henkilöstön tyytyväisyytenä. Työhyvinvoinnin edistämisessä on hyödynnetty myös pulssikyselyitä yksiköissä, joissa henkilöstökyselyn perusteella on ollut kehittämistä. Pulssikyselyiden perusteella tehtyjä kehittämistoimia on seurattu muun muassa johtoryhmässä. Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan suunniteltuja työhyvinvointia ja henkilöstön jaksamista tukevia toimenpiteitä sekä arvioimaan niiden vaikuttavuutta.

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja kehitetään

Oulun ammattikorkeakoulu toteuttaa itsearviointinsa perusteella monipuolisia toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ammattikorkeakoulussa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä henkilöstöä että opiskelijoita koskien. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on sisällytetty osaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, jota on päivitetty keväällä 2024. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuvattu indikaattorit, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutusta seurataan vuosittain työyhteisön kehittämissuunnitelmassa ja henkilöstösuunnitelmassa. Henkilöstön rekrytointia koskevissa toimintaohjeissa korostetaan hakijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua.

Ammattikorkeakoulu on osallistunut aktiivisesti useisiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviin kehittämishankkeisiin, mikä osoittaa ammattikorkeakoulun sitoutumista näihin teemoihin. Lisäksi opiskelijat on auditointiaineiston perusteella osallistettu tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutukseen ja siihen liittyvään vuoropuheluun. Auditointihaastattelujen mukaan auditointiajankohtana oltiin parhaillaan perustamassa uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmää, joka on yhteinen opiskelijoille ja henkilöstölle.

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Högskolans självvärdering

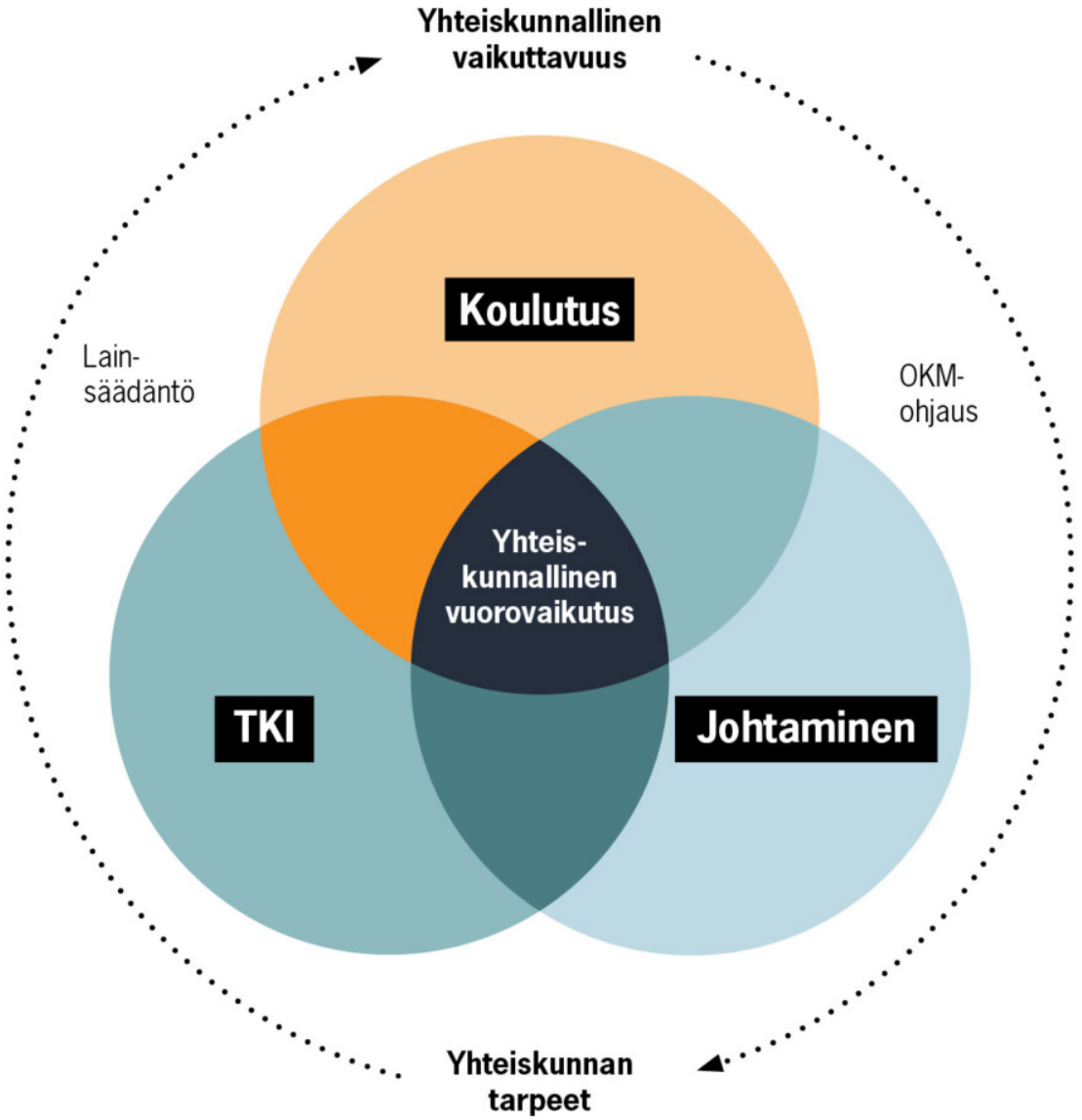
Laatujärjestelmä tukee perustehtävien tavoitteiden saavuttamista

Oamkin laatujärjestelmä on kuvattu luvussa 3.1 (kuva 17). Koulutuksen, TKI-toiminnan ja taiteellisen toiminnan lähtökohtina ovat yhteiskunnan tarpeet. Tavoitteitamme ovat seuraavat:

- Oamkista valmistuu hyvin työllistyviä työelämän osaajia ja asiantuntijoita erityisesti Pohjois-Suomeen.
- Tuotamme uutta tietoa, ratkaisuja, ideoita ja innovaatioita yhteistyössä työelämän kanssa.
- Luomme alueellemme rikasta ja hyvinvointia kehittävää kulttuurielämää.

Tavoitteisiin pääsyä ja toimintaa tukemaan olemme kuvanneet keskeiset tehtävämme koulutuksen ja TKI-toiminnan sekä johtamisen (kuva 21).

- Koulutuksen kuvaamme oppijan polkuna (luku 1.2).
- TKI-toiminnassa keskeisenä näemme erityisesti hanketoiminnan (luku 2.2).
- Tärkeä osa johtamisen kuvausta on toiminta- ja taloussuunnittelu (luku 3.1).
- Taiteellisen toiminnan olemme ohjeistaneet (luku 2.2).



Kuva 21. Oamkin prosessit. Olemme kuvanneet keskeiset tehtävämme koulutuksen ja TKI-toiminnan. Johtamisella ohjaamme toimintaa.

Laatujärjestelmä tuottaa johtamisen ja kehittämisen tueksi runsaasti seuranta-, palaute- ja arviointitietoa. Palautejärjestelmämme kattaa opiskelijat, henkilöstön ja sidosryhmät (ks. luku 3.4). Palautetietoa hyödynnämme toimintamme ja toimintatapojemme arvioinnissa ja kehittämisessä.

Opiskelijapalautetta hyödynnämme opintojaksojen, opetussuunnitelmien, koulutuksen ja ammattikorkeakoulun toiminnan kehittämisessä. Tapaamme myös opiskelijakunta OSAKOn johtoa kuukausittain ajankohtaisten asioiden tiimoilta ja saamme näin suoraa opiskelijapalautetta. Sidosryhmäpalautetta hyödynnämme sekä koulutuksen että TKI-toiminnan kehittämisessä. Henkilöstöpalaute on tärkeä erityisesti sisäisessä kehittämistyössä.

Olemme viime vuosina tiivistäneet palautejärjestelmiä, ja kiinnittäneet huomiota tiedon hyödyntämiseen ja palautteiden vaikuttavuuteen. Sidosryhmäpalautejärjestelmä on uudistettu viimeisimpänä, joten sen toimivuutta on arvioitava tulevaisuudessa.

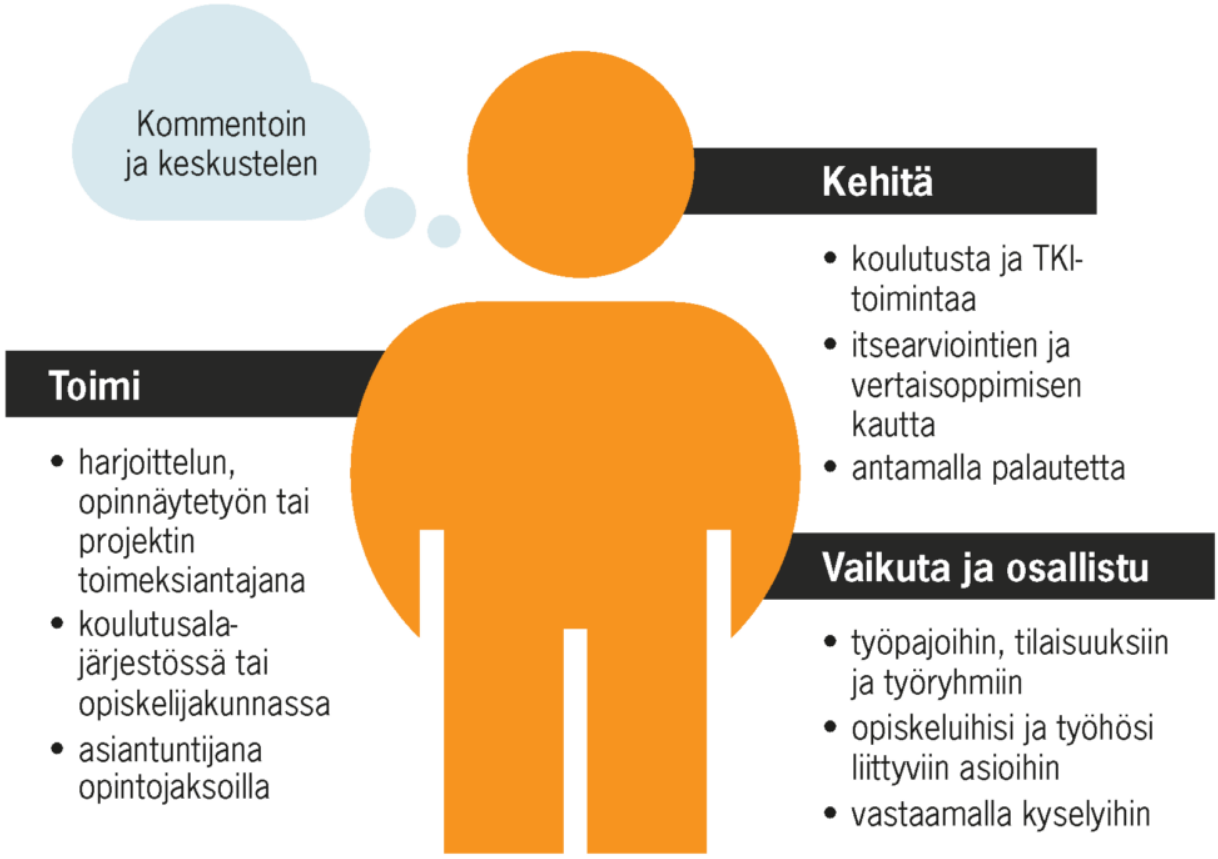
Työryhmissä käsittelemme laatujärjestelmän tuottamaa tietoa ja kehitämme toimintaamme. Koulutuksen kehittämisryhmä on keskeinen toimija, kun huolehdimme opetuksen ajantasaisuudesta ja laadusta. Hanketoimintaa seuraamme ja arvioimme TKI-johtotiimissä, mutta kehitämme sitä myös rahoittajien kanssa käytävien palautepalaverien pohjalta.

Taiteellisessa toiminnassa teemme yhteistyötä alueen muiden kulttuuritoimijoiden kanssa. Osa taiteellisesta toiminnasta arvioidaan julkisesti mediassa. Toimintaa kehitämme kritiikin, yhteisen keskustelun ja palautteiden avulla.

Arvioimme ja tarvittaessa uudistamme toimintatapojamme, kun menemme kohti tavoitteitamme. Haasteena on tiedon määrä ja sen järkevä hyödyntäminen. Kehittämisnäkökulmien priorisointi on tärkeää, jotta saamme vietyä olennaisia asioita eteenpäin.

Laatu on meidän kaikkien yhteinen juttu

Laatukulttuuri kuvaa Oamkissa kehittämisen ilmapiiriä sekä yksilöllistä ja yhteisöllistä sitoutumista laadukkaaseen toimintaan. Olemme sitoutuneet strategiassa määriteltyihin arvoihin: vaikutamme avoimesti ja vastuullisesti. Opiskelijoilla, henkilöstöllä ja sidosryhmillä on monia tapoja osallistua ja kehittää toimintaa (kuva 22).



Kuva 22. Oamkissa on monia mahdollisuuksia olla mukana kehittämässä toimintaa. Kuvassa on esitetty opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien keskeiset vaikuttamismahdollisuudet.

Näkökulmamme on, että laatu tehdään arjessa ja jokainen vastaa siitä omassa työssään. Tavoitteena on, että henkilöstö tuntee keskeiset omaa työtänsä ohjaavat asiat ja tietää, miten he voivat olla mukana kehittämässä toimintaa. Keväällä 2023 pelillistimme perehdyttämismateriaalin henkilöstölle laadusta ja vastuullisuudesta.

Osallistamme oamkilaisia yhteiseen kehittämiseen esimerkiksi keskusteluilla ja järjestämällä työpajoja, joissa hyödynnämme myös virtuaalisia alustoja. Järjestimme esimerkiksi Tulevaisuuden Oamk -tilaisuuden kesäkuussa 2023 koko henkilöstölle. Ennen tilaisuutta henkilöstö keskusteli virtuaalialustalla, ja sen pohjalta nostimme teemat yhteiseen kehittämistilaisuuteen. Yhteisen työskentelyn tulokset veimme esihenkilöstölle suunnattuun tilaisuuteen, jonka pohjalta toimia on jatkettu syksyllä, esimerkiksi tiimiytymispäivissä.

Opiskelijat vaikuttavat esimerkiksi antamalla palautetta, jonka avulla saamme tietoa koulutuksen kehittämiseksi. Keskustelemme säännöllisesti palautteista opiskelijoiden kanssa ja nostamme esiin niiden vaikuttavuutta. Näin kehitämme opiskelijapalautekulttuuria.

Sidosryhmät voivat vaikuttaa toiminnan kehittämiseen esimerkiksi asiantuntijoina ja antamalla palautetta yhteisissä keskusteluissa. Alumnit ovat tärkein sidosryhmämme, ja

alumnineuvottelukunta kokoontuu säännöllisesti. Kyselyt ja tutkimukset ovat myös yksi vaikuttamisen väline.

Olemme tunnistaneet, että keskustelun ja vuorovaikutuksen on oltava säännöllistä kaikilla organisaation tasoilla sekä opiskelijoidemme että henkilöstön kanssa. Olemme nostaneet viestinnässä esiin konkreettisia esimerkkejä vaikuttamistavoista.

Osallistumme ja jaamme hyviä käytänteitä

Jaamme hyviä käytänteitä esimerkiksi koulutuksen ja TKI-toiminnan yhteisissä kehittämis- ja koulutustilaisuuksissa ja tapahtumissa, julkaisuja tekemällä, yhteisissä kehittämistyöpajoissa ja tiimikokouksissa. Tutkinto-ohjelmien vertaisoppimisessa peruslähtökohtana on verkostoitua ja jakaa hyviä käytänteitä tutkinto-ohjelmien kesken. Ammattikorkeakoulun yhteiset työryhmät henkilöstö- ja opiskelijaedustajineen ovat yhteistä kehittämistä, mutta myös hyvien käytänteiden jakamista varten.

Esimerkkejä hyvien käytäntöjen laajemmasta käyttöönotosta:

- Tutkinto-ohjelmat ovat toistensa ideoimina ottaneet käyttöön Study Group -mallin, jossa korostuu vertaisoppiminen. Se on nykyaikaista sosiaalista oppimista, joka edistää oppimisen lisäksi opintojen etenemistä, työelämätaitoja ja opintoihin kiinnittymistä. Study Group -malli on käytössä kaikilla osaamisaloilla.
- Opettajat ovat kehittäneet digiosaamistamaan muun muassa digimentoritoiminnan avulla. Esimerkiksi HOPEDI-hankkeessa on pilotoitu erilaisia tapoja tarjota digipedagogista osaamista erityisesti opetushenkilöstölle. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat vaikkapa digipedagogiset vertaisryhmät kampuksilla ja digipedavarikot, seminaarit ja työpajat.
- TKI-toiminnan keskittäminen omaan yksikköönsä poisti tarpeen jakaa hankerahoitus eri koulutusalojen välillä, koska rahoitus kohdistetaan nykyisin TKI-yksikölle. Tämä johti siihen, että henkilöstö alkoi spontaanisti suunnitella yhteishankkeita hyviä käytänteitä hyödyntäen heti vuoden 2022 lopussa, kun TKI-organisaation muodostaminen oli julkistettu. Yhteishankkeiden toteutus mahdollistaa monialaiset hankkeet, eri osaamisalojen yhdistämisen sekä liiketoiminnan kehittämisen samanaikaisesti uuden teknologian soveltamisen kanssa.

Arvioimme laatujärjestelmän osa-alueet vuosittain

Laatujärjestelmää kehitämme erityisesti Laatu ja vastuullisuus -työryhmässä, joka ideoi ja valmistelee laatujärjestelmään ja kestävään kehitykseen liittyviä asioita sekä huolehtii niiden etenemisestä ja seurannasta. Työryhmän jäsenet vievät laadun ja kestävän kehityksen viestiä omiin yksiköihinsä. Lukuvuonna 2022–2023 keskityimme työryhmässä erityisesti opiskelijapalautejärjestelmään ja palautekulttuurin kehittämiseen opiskelijoiden kanssa.

Teemme vuosittain laatukatsauksen, joka on laatujärjestelmän itsearviointiraportti. Siihen sisältöä tuottavat eri osa-alueiden vastuuhenkilöt. Katsauksessa käymme läpi laatujärjestelmän keskeiset osa-alueet. Samassa yhteydessä nostamme näkyviin kehittämiskohteet seuraavaksi vuodeksi. Laatukatsaus käsitellään Laatu ja vastuullisuus -työryhmässä, johtoryhmässä ja hallituksessa, ja se on nähtävillä sekä henkilöstö- että opiskelijaintrassa. Systemaattinen läpikäynti varmistaa osaltaan sen, että laatujärjestelmä säilyy ajantasaisena ja toimiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Säännöllisin väliajoin toteutettava ulkoinen auditointi on myös yksi laatujärjestelmän kehittämisväline.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Käymme vuosittain systemaattisesti läpi laatujärjestelmän osa-alueet toiminnan jatkuvan kehittämisen varmistamiseksi.	Tiedon hallintaa ja jalostamista on tarpeen kehittää edelleen.
Hyödynnämme laatujärjestelmän tuottamaa tietoa toiminnan kehittämisen tueksi.	Palautteiden vaikuttavuuden näkyväksi tekemistä on jatkettava.
Laatukulttuurimme perustuu arvoihin ja on osallistavaa. Henkilöstö, opiskelijat ja sidosryhmät voivat monin eri tavoin vaikuttaa ja olla mukana kehittämistyössä.	Sidosryhmäpalautejärjestelmä on juuri uudistettu ja otettu käyttöön. Toimivuus on arvioitava tulevaisuudessa.

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Auditeringsgruppens bedömning

Ammattikorkeakoululla on kattava ja strategisten tavoitteiden saavuttamista tukeva laatujärjestelmä

Auditointiaineisto ja auditointivierailu osoittivat, että Oulun ammattikorkeakoululla on toimiva laatujärjestelmä, joka tukee strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamista sekä tuottaa tietoa johtamisen ja perustehtävien tavoitteellisen kehittämisen tueksi. PDCA-syklille rakentuvan laatujärjestelmä sekä seuranta-, arviointi- ja palautetiedon hyödyntäminen toimivat pääosin hyvin ammattikorkeakoulun toiminnan kehittämisessä. Henkilöstöintra Heimon rakenne noudattaa ammattikorkeakoulun laatujärjestelmän rakennetta. Heimossa oleva aineisto ja ohjeistukset tukevat erinomaisesti laatujärjestelmän käytännön toteutusta.

Koulutusta koskevat laadunhallinnan menettelytavat näkyvät auditointiaineistossa esimerkiksi järjestelmällisenä opetussuunnitelmatyönä, toimivana opiskelun ohjaussuunnitelmana sekä kattavana kehittämistyössä hyödynnettynä palautejärjestelmänä. Oulun ammattikorkeakoulun strateginen tavoite kouluttaa osaajia Pohjois-Suomeen konkretisoitui opettajatyöpajan vastauksissa sekä opetussuunnitelmatyössä ja koulutuksen kehittämisessä. Tässä hyödynnetään laajaa ennakointi- ja sidosryhmäyhteistyötä, mikä näkyy uusina aluetta palvelevina koulutusavauksina.

Auditointiaineiston mukaan TKI-toiminnan ja taiteellisen toiminnan tiivis tavoitteellinen vuorovaikutus työelämän ja sidosryhmien kanssa edistää ammattikorkeakoulun strategian toteuttamista. Alueelle lisäarvoa tuottava TKI-hanketoiminta sekä taiteellisen toiminnan toteutus ovat osoitus tavoitteellisesta ja tuloksellisesta sidosryhmäyhteistyöstä. Perustehtäviä tukevan laatujärjestelmän vaikuttavuus tulee esille lisäksi henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämistä tukevina toimenpiteinä.

Auditointiaineiston perusteella Oulun yliopiston Oulun ammattikorkeakoululle tarjoamat yhteiset palvelut ovat pääosin toimivia. Auditointiryhmä suosittelee kuitenkin, että yhteisten palveluiden laadunhallintaan, vastuunjaon selkiyttämiseen, toimijoiden väliseen vuoropuheluun sekä palveluiden tavoitteenasetteluun kehitetään menettelytavat.

Laatujärjestelmää kehitetään systemaattisesti ja kehittämistyön tuloksista on näyttöä

Oulun ammattikorkeakoulu tunnistaa laatujärjestelmänsä avulla kehittämisen kohteita. Laatujärjestelmä tukee erinomaisella tavalla ammattikorkeakoulun tavoitteellista kehittämistä. Auditointivierailun ja auditointiaineiston perusteella ammattikorkeakoulun perustehtäviä koskevia seuranta-, mittari- ja palautetiedon sekä laadunhallinnan menettelytapoja on arvioitu ja kehitetty edellisen auditoinnin palautteen perusteella järjestelmällisesti. Säännöllisesti kokoontuva laatu- ja

vastuullisuustyöryhmä huolehtii laatujärjestelmän kehittämisestä. Koska laatu- ja vastuullisuustiimi koostuu eri osaamisalojen edustajista, se edistää auditointihaastattelujen mukaan kehittämistä tukevaa vuoropuhelua ammattikorkeakoulun sisällä.

Laaturyhmän vuosikelloista ja vuosittaisista laatukatsauksista (2021, 2022, 2023) käy ilmi laatujärjestelmän systemaattinen kehittäminen. Vastaava katsaus on tehty jo kahdeksana vuonna. Siinä arvioidaan myös laatujärjestelmän tavoitteenmukaisuutta ja todetaan laatujärjestelmän kehittämiskohteet. Laatupäällikkö kokoaa tiedon laatukatsaukseen eri alojen vastuuhenkilöiltä ja kehittämisryhmistä. Vuoden 2023 laatukatsaus antaa hyvän kokonaiskuvan ammattikorkeakoulun kehittämistoiminnasta ja sen tuloksista. TKI-toiminnan tulosten näkyvyyttä voisi kuitenkin vahvistaa. Auditointiryhmä suositteleekin, että TKI-hankkeissa syntyneitä hyviä käytäntöjä ja kehittämistyön tuloksia tuodaan laatukatsauksessa PDCA-syklin mukaisesti esille nykyistä enemmän.

Auditointiaineiston mukaan laatujärjestelmän eri osia – kuten opiskelijapalautejärjestelmä, sidosryhmäkysely ja henkilöstökysely – on kehitetty järjestelmällisesti. Samoin monipuolista ennakointitiedon keruuta on systematisoitu. Auditointihaastatteluiden mukaan myös mittaritietoa on kehitetty yhteistyössä ammattikorkeakoulun johdon ja data-analytiikan kesken. Kehittämistyön tuloksena Heimossa on runsaasti saatavilla Power BI:n tuottamaa mittaritietoa niin strategiseen, koulutuksen kuin TKI-toiminnan johtamiseen liittyen. Mittaritietoa seurataan ja analysoidaan auditointihaastattelujen mukaan aktiivisesti osaamisalojen kokoontumisissa ja ammattikorkeakoulun yhteisissä työryhmissä. Yhteiset työryhmät hyödyntävät myös itsearviointeja työryhmätyöskentelyn kehittämisessä.

Lisäksi tukipalveluissa ja Heimon kehittämisessä käytössä olevaa Service Desk –tyyppistä toimintaa pidettiin auditointihaastatteluissa toimivana käytäntönä. Näin saadut palautteet arvioidaan kuukausittain.

Osallistaminen ja aktiivinen kehittämisen ilmapiiri heijastavat avointa laatukulttuuria

Auditointiaineistosta sekä laatukatsauksista käy ilmi Oulun ammattikorkeakoulun kehittämistä tukeva avoin toimintakulttuuri, joka yhdessä monipuolisten osallistamisen keinojen kanssa mahdollistaa opiskelijoiden, sidosryhmien ja henkilöstön osallistumisen toiminnan kehittämiseen. Avoimuus, osallistaminen ja aktiivinen kehittämisen ilmapiiri tulevat esille muun muassa strategian uudistamisessa, arvojen määrittelyssä ja tiekarttojen laadinnassa. Johtoryhmän kokouksista ja ajankohtaisista aiheista tietoa välitetään rehtorin kahvitilaisuuksissa. Auditointihaastattelujen mukaan eri työryhmät hyödyntävät aktiivisesti viestinnän kuukausikatsauksia.

Auditointiaineistossa korostui työryhmien merkitys tiedon välittämisen, kannustamisen, yhteisen keskustelun ja osallistamisen foorumeina. Avoimuutta ja osallistamista tukevat myös Oivallus-kanava ja monet kehittämisfoorumit. Henkilöstöintra Heimo sekä opiskelijoille suunnatut Oiva ja Tuudo toimivat hyvin aktiivisessa tiedon välittämisessä. Tapaamisista ja koulutuksista

intranetissä jaetut tallenteet palvelevat niin tiedon välittämisessä kuin osaamisen kehittämisessä. Laatu- ja vastuullisuusasioihin perehdyttämisessä hyödynnetään Heimossa olevaa Laatupeliä. Digitaaliset kanavat ovat auditointihaastattelujen mukaan viime vuosina selkeästi lisänneet osallistumismahdollisuuksia. Tästä hyvänä esimerkkinä on strategian, tiekarttojen ja pedagogisen ohjelman verkkopohjainen työstäminen vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa.

Opiskelijoilla on auditointihaastattelujen perusteella hyviä mahdollisuuksia vaikuttaa toiminnan kehittämiseen joko antamalla suoraa palautetta tai vastaamalla palautekyselyihin. Opiskelijoiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia on lisätty viime vuosina. Opiskelijakunta OSAKOn edustajat ja johto tapaavat kuukausittain. Opiskelijoiden edustajat kokevat tulevansa hyvin kuulluksi yhteisissä työryhmissä ja tutkinto-ohjelmatiimeissä. Opiskelijat kokivat, että heidän mielipiteistään ollaan kiinnostuneita ja niillä on vaikutusta.

Auditointivierailulla korostui sidosryhmien aktiivinen kuuleminen. Sidosryhmien edustajat kokevat voivansa vaikuttaa ammattikorkeakoulun uusiin koulutusavauksiin, toimimalla kouluttajina ja hankeyhteistyön osapuolina ja hyödynsaajina. Laatukatsauksen ja auditointivierailun mukaan vuonna 2023 uudistettu sidosryhmäkysely tukee hyvin toiminnan kehittämistä. Työelämäauditoinnit vahvistavat entisestään sidosryhmien kuulemista osana koulutusten kehittämistä.

Kehittämisen ilmapiiri näkyy osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakamisena

Itsearvioinnissaan Oulun ammattikorkeakoulu kuvaa monipuolisia tapoja jakaa osaamista niin korkeakoulun sisällä kuin sidosryhmien ja työelämän käyttöön. Monialaisen osaamisen hyödyntämistä ja jakamisen mahdollisuuksia ovat lisänneet Oulun ammattikorkeakoulun uudistukset koskien koulutusta, TKI-toimintaa ja eri työryhmiä. Auditointiaineistossa korostui yhteisten työryhmien, korkeakoulun yhteisten kehittämishankkeiden ja yhteisten foorumien sekä koulutuksessa hyödynnetyn vertaisarvioinnin merkitys hyvien käytäntöjen jakamisessa. Opettajatyöpajassa korostettiin myös hyvää yhteistyötä kollegoiden kanssa. Pedagogisessa kehittämisessä vahvuudeksi nostettiin ammatillisen opettajankoulutuksen osaamisen hyödyntäminen.

Hyviä esimerkkejä keinoista kehittää toimintaa ja jakaa osaamista yhdessä sidosryhmien kanssa ovat muun muassa hankkeiden järjestämät tapaamiset ja säännöllisesti toteutuvat sidosryhmä- ja alumnitapaamiset. Toimivia kanavia osaamisen jakamisessa ovat myös yhteiskuntavastuuraportti, julkaisutoiminta sekä Oamk Journal. Auditointiryhmä kannattaa laatukatsauksen johtopäätöstä, jonka mukaan hankkeiden tulosten julkaisemiseen tulee jatkossa kiinnittää enemmän huomiota.

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Högskolans självvärdering

Johtamista on vahvistettu

Organisaatiomuutoksen tavoitteena on ollut luoda uusia yhteisiä toimintamalleja, lisätä koulutusalojen välisiä yhteisiä opintoja ja parantaa TKI-toiminnan kasvuedellytyksiä.

Vahvistimme TKI-toimintaa keskittämällä sen omaan yksikköön. Siten voimme johtaa TKI-toimintaa paremmin, kasvattaa osaamista ja yhdenmukaistaa sekä monipuolistaa hanketoimintaa. Samalla olemme lisänneet TKI-henkilöstön välistä yhteistyötä ja koulutusalojen yhteisiä hankkeita.

Kesän 2023 aikana siirryimme koulutusalakohtaisista yksiköistä osaamisalakohtaiseen organisaatiomalliin. Näin saimme kolme samankokoista osaamisalaa, joissa voimme kehittää yhteisiä koulutustapoja ja etsiä synergiaetuja alojen kesken.

Pienentämällä tiimien kokoa paransimme

- lähiesihenkilötyöskentelyä
- yhtenäistimme organisaatiorakenteen
- muodostimme uusia rooleja, kuten esimerkiksi kehittämispäällikön toimen varmistamaan koulutuksen jatkuvaa kehittämistä.

Olemme vahvistaneet esihenkilöiden osaamista sisäisillä koulutuksilla muun muassa henkilöstö- ja lakiasioista, taloushallinnasta ja viestinnästä sekä ulkoisilla koulutuksilla, esimerkiksi johtamisesta ja esihenkilötoiminnasta.

Edistämme johtamisessa avoimuutta. Esimerkiksi rehtorin kahveilla kerromme koulutuksen ajankohtaisista tapahtumista, raportoimme hallituksen kokouksista ja taloustilanteesta. Henkilöstöintrassa meillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja käydä vuoropuhelua. Vastuuhenkilöt ja johto vastaavat niihin säännöllisesti.

Pedagogista osaamista on kehitetty monipuolisesti

Pedagogista osaamista on vahvistettu viime vuosina monin tavoin (kuva 23). Etäopetuksesta ja -työskentelystä on tehty useita kyselyitä, ja tulosten pohjalta kokosimme pedagogiikan kehittämistoimia yhteiseksi Digipedagogiikan teemavuodeksi. Käynnistimme muun muassa

- koko henkilöstölle suunnatut pedagogiset keskustelutilaisuudet
- koulutuksen kehittämistä tukevan ideakilpailun
- aiempaa systemaattisempaa koulutus- ja tukitoimintaa.

Kehittämistyötä koordinoi vararehtorin johtama koulutuksen kehittämisryhmä, joka järjestää säännöllisesti tilaisuuksia opetuksen kehittämisestä. Ammatillisella opettajankoulutuksella on aiempaa vahvempi rooli korkeakoulutasoisen pedagogiikan kehittämiseksi Oamkissa. Kehittämistyötä olemme myös nivoneet vahvasti yhteen Digivisio 2030 -hankkeen muutostavoitteiden kanssa.



Kuva 23. Poiminta Opetuksen kehittäminen -keskustelutilaisuuden työskentelystä, jonka tekoäly muodosti.

Olemme investoineet opetustilojen infrastruktuuriin merkittävästi niin, että lähes jokaisessa opetustilassa on hybridiopetusmahdollisuus. Digimentorit tukevat henkilöstöä uusien digitaalisten menetelmien käyttöönotossa.

Keväällä 2023 toteutimme Haaga-Helian konseptoiman PedaComp-prosessin, johon osallistimme koko opetushenkilöstön. Olemme luoneet keskustelujen avulla yhteistä ymmärrystä Oamkissa käytettävälle pedagogiselle terminologialle. Lisäksi tavoitteena on ollut löytää mahdollisia pedagogisen osaamisen katvealueita. Haluamme lisätä rohkeutta valita eri tilanteisiin sopivia pedagogisia ratkaisuja. Näillä toimenpiteillä vastaamme toimintaympäristön muutoksiin.

Opetushenkilöstön ohjausosaamista kehitämme omarahoitteisessa Osuva-hankkeessa, johon osallistuu henkilöstöä jokaiselta koulutusalalta. Syksyllä 2023 aloitimme uuden hankkeen, jossa varmistamme osaamisperustaiset opetussuunnitelmat kaikissa Oamkin tutkintoon johtavissa koulutuksissa.

Palautejärjestelmiä on kevennetty ja systematisoitu

Olemme keventäneet ja yhdenmukaistaneet opiskelija-, henkilöstö- ja sidosryhmäpalautejärjestelmämme viimeisen kolmen vuoden aikana (kuva 24). Aiemmin palautejärjestelmien kaikista osa-alueista ei saatu tietoja kootusti, mikä vaikeutti tiedon hallintaa. Uudistamisessa kiinnitimme huomiota palautejärjestelmien sisältöön ja näkökulmiin, joita seuraamme säännöllisesti ja huomioimme toiminnan kehittämisessä. Jokaisesta palautejärjestelmästä vastaava huolehtii siitä, että järjestelmä pysyy ajan tasalla ja sitä kehitetään.



Kuva 24. Oamkin palautejärjestelmäkokonaisuus.

Henkilöstötutkimuksen olemme toteuttaneet nykyisellä mallilla ensimmäisen kerran kaksi vuotta sitten. Jatkossa toteutamme sen vuosittain. Henkilöstötutkimuksen etuna on, että

- saamme tietoa henkilöstömme työhyvinvoinnista säännöllisesti
- voimme suunnata tarpeen mukaan toimenpiteitä
- voimme verrata tuloksiamme, esim. henkilöstön omistautuneisuutta, muihin koulutusorganisaatioihin.

Henkilöstön omistautuneisuutta seuraamme PeoplePower-indeksillä (PP). Vuonna 2023 PP-indeksimme oli 65,3, mikä on tyydyttävä (A). Tulos on noussut edellisestä mittauksesta (2021) välttävältä tasolta merkittävistä muutoksista huolimatta. PP-indeksi sisältää asioita henkilöstön

omasta työstä, yksikön toimivuudesta ja myös koko organisaation kokonaistoimivuudesta.

Opiskelijapalautejärjestelmä (ks. luku 1.3) antaa opiskelijoillemme mahdollisuuden vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen. Sen avulla huolehdimme koulutuksen laadusta. Opintojaksopalautejärjestelmässä:

- olemme linjanneet, että kaikki käyttävät samaa opintojaksopalautejärjestelmää, jotta palautteenanto on yhtenäistä kaikille opiskelijoille
- palautekanava on kaikille anonyymi, ja opiskelija voi antaa palautetta koska tahansa
- yhteisen loppupalautteen lisäksi opettaja voi myös tehdä omia kyselyitä
- palautteista voi tehdä koonteja ja loppupalautteen vastausprosentteja voi seurata
- palautteet ovat myös esihenkilöiden nähtävissä.

Sidosryhmäpalautejärjestelmän olemme uudistaneet syksyllä 2023. Teemme sidosryhmätutkimuksen jatkossa säännöllisesti kumppaneillemme, keräämme Alumnineuvottelukunnasta tietoa muun muassa työelämätarpeista sekä olemme lisänneet suositteluindeksin osaksi sidosryhmäyhteistyötä.

4 Oppiva korkeakoulu: korkeakoulun valitsema arviointialue

- Auditeringsgruppens bedömning

Arviointialueella IV arvioidaan korkeakoulun valitsemaa kohdetta, josta se haluaa ulkopuolista palautetta kehittääkseen toimintaansa. Korkeakoulun valitsemasta arviointialueesta ei anneta arviointiasteikon mukaista arvioita eikä sitä oteta huomioon auditoinnin läpäisyä arvioitaessa.

Auditointiryhmän tunnistamat keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Oulun ammattikorkeakoululla on halua kehittää yhteisiä koulutuspalveluita yhteistyössä Oulun yliopiston kanssa.
- Koulutuspalveluiden ammattitaitoinen henkilöstö sekä Oulun ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston laatujärjestelmät luovat hyvän perustan koulutuspalveluiden kehittämiselle.
- Lähipalveluiden tiimin sisäinen sujuva tiedonkulku ja sijaisjärjestelmä varmistavat joustavan vastaamisen opiskelijoiden palvelutarpeisiin.

Kehittämissuositukset

- Oulun ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston tulee ajantasaistaa Koulutuspalveluita koskeva yhteistyösopimus ja huolehtia sen säännöllisestä päivittämisestä vastaamaan palvelutarpeiden muutoksiin.
- Yhteisiä koulutuspalveluita koskevat tavoitteet ja palvelukohtaiset laatukriteerit tulee määritellä ja konkretisoida käytännön toiminnassa.
- Oulun ammattikorkeakoulun ja yhteisten koulutuspalveluiden välistä viestintää ja tiedonkulkua tulee parantaa ja luoda menettelytavat henkilöstön ja opiskelijoiden palautteenannolle koulutuspalveluista. Lisäksi yhteisten koulutuspalveluiden edustajien mahdollisuuksia osallistua ammattikorkeakoulun työryhmiin tulee vahvistaa.

4.1 Korkeakoulun valitsema arviointialue

- Högskolans självvärdering

Valinnaisena kohteena meillä on yhteiset koulutuspalvelut oppijan sujuvan opintopolun tukena strategian tavoitteiden mukaisesti. Oulun yliopisto on tuottanut konsernin yhteiset sopimuksella määritellyt palvelut vuodesta 2020 lähtien molemmille korkeakouluille.

Oulun yliopiston koulutuspalvelujen (KOPA) tavoite on olla aktiivinen kehittämiskumppani. Palvelut ovat vakiintumassa organisaatiomuutosten jälkeen. Arviointi on nyt ajankohdallisesti oikea, jotta palveluita voidaan jatkokehittää.

Koulutuspalvelut sisältyvät palvelusopimukseen. Laadunhallinnan kriteerejä, palvelujen tuottamisen linjauksia tai sisältöjä ei palvelusopimukseen ole kirjattu, eikä palvelusopimusta ole päivitetty. Yhteisesti hyväksytyt koulutuspalvelujen palvelukuvaukset puuttuvat.

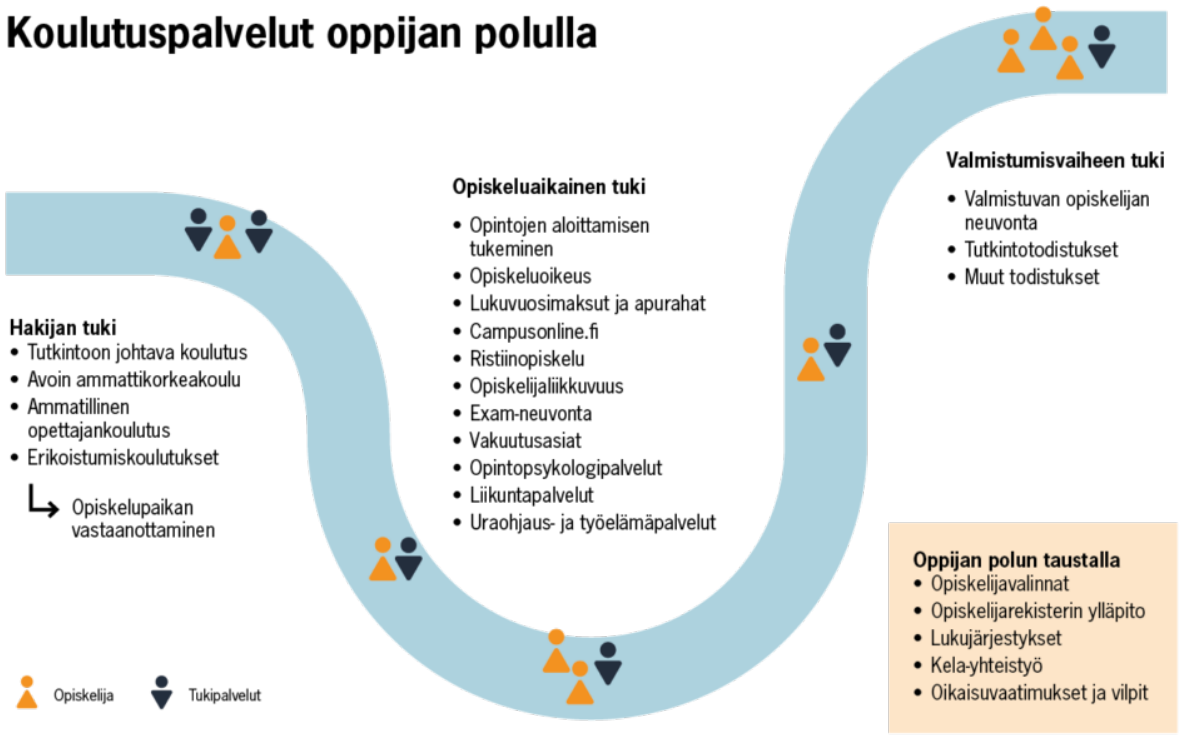
Koulutuspalvelut ovat tukena oppijan polulla

Koulutuspalvelujen tarjoama tuki osana oppijan polkua on olennainen tekijä, kun tavoitellaan onnistunutta opiskelijaksi hakeutumista, opintojen sujuvaa etenemistä ja hyvää opiskelijakokemusta.

Koulutuspalveluihin kuuluvat

- Oamk-lähipalvelut
    - opiskelijapalvelut
    - hakijapalvelut
    - lukujärjestyspalvelut
    - opiskelijaliikkuvuuden palvelut
    - ristiinopiskelun tuki
- Yhteiset keskitetyt palvelut Oamkille
    - opiskelijavalintapalvelut
    - kansainvälisen liikkuvuuden palvelut
    - ohjauspalvelut
    - jatkuvan oppimisen palvelut (ei maksullinen tai täydennyskoulutus)
    - koulutuksen järjestelmä- ja opintohallinnon palvelut (lukujärjestykset ja sähköinen tenttijärjestelmä EXAM).

Koulutuspalvelut kattavat opiskelijan koko opintopolun (kuva 25). Opiskelijalle palveluja tarjotaan pääsääntöisesti Oamk-lähitiimistä, mutta työtä tehdään myös yhteisissä keskitetyissä palveluissa.



Kuva 25. Koulutuspalvelut tukevat monella tapaa hakijoita ja opiskelijoita ennen opintoja, niiden aikana ja valmistumisvaiheessa.

Tukea on saatavilla Linnanmaan ja Kontinkankaan kampuksilla lähipalveluna ja etäpalveluna, sähköpostitse (service desk), puhelimitse ja chatin kautta. Palveluihin liittyvä ohjeistus on koottu Oamkin opinto-oppaaseen. Myös Tuudo ja opiskelijaintra Oiva ohjaavat palvelujen äärelle. Kehittämiskohteena on digitaalisten koulutuspalvelujen jatkuva kehittäminen vastaamaan opiskelijoiden tiedonsaannin ja palvelujen tarpeita.

Työryhmät ovat yhteistoiminnan keskiössä

Vuoden 2023 opiskelijakyselyssä kysyimme Oamkissa palveluista ensimmäisen kerran sitten palveluiden siirtymisen. Kyselyn mukaan opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä koulutuspalveluihin ja palvelun tarjoajien asiantuntijuuteen.

Lähipalvelut toimivat sujuvasti ja opiskelijat kokevat ne tärkeinä. Yhteiset liikuntapalvelut koetaan toimivina ja hyvinvointia tukevina. Kehittämiskohteina ovat esimerkiksi palvelujen tunnetuksi tekeminen ja palveluista tiedottaminen.

Koulutuspalvelut saavat palautetta hakijoilta ja opiskelijoilta päivittäisessä yhteistyössä ja tapahtumien yhteydessä sekä palautekyselyillä. Oamkissa tehtävien kyselyiden sisältöä on mietittävä yhteistyössä koulutuspalveluiden kanssa, jotta saamme olennaista tietoa palveluiden

kehittämiseen. Palautteen yhteinen käsittely koulutuspalveluiden, Oamkin henkilöstön ja opiskelijoiden kesken vahvistaisi yhteistä näkymää palveluiden toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Palveluiden ohjausryhmä kokoontuu kerran vuodessa, ja siinä näkökulma on yleistasolla. Oamkissa on työryhmiä, joissa on mukana koulutuspalvelujen edustajia:

- Koulutuksen kehittämisryhmä
- Opiskelijahyvinvoinnin työryhmä, mukana opiskelijaedustus
- Opintojen ohjaajien työryhmä, mukana opiskelijaedustus
- Kampus-opojen ja opintopsykologien yhteistyöryhmä
- Osaamispäälliköiden (osaamisalat), Kielikeskuksen ja Ammatillisen opettajankoulutuksen, Viestintä, markkinointi ja yhteiskuntasuhteiden sekä Koulutuspalvelujen työryhmä syksystä 2023 alkaen
- Oamkin johdon ja koulutuspalveluiden yhteistyöpalaverit on sovittu alkamaan vuoden 2024 alusta lähtien.

Työryhmissä sovimme käytännön työn toteuttamisesta sekä keskustelemme yhteisistä asioista.

Koulutuspalveluiden ja Oamkin välille tulisi sopia kehittämisen prosesseja, joihin henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat ja joissa voidaan tehdä aloitteita ja linjata toimintaa. Kehittämiskohteina ovat myös koulutuspalvelutoiminnan laadun systemaattinen seuranta sekä toiminnan yhteiskehittäminen Oamkin tavoitteiden ja opiskelijatyytyväisyyden saavuttamiseksi.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Koulutuspalveluiden toimijoilla on asiantuntijuutta.	Koulutuspalveluiden ja Oamkin välille tulee sopia kehittämisen prosesseja, joissa voidaan tehdä aloitteita, linjata tavoitteita ja toimintaa sekä sopia yhdessä palvelukuvaukset.
Opiskelijat kokevat lähipalvelut toimiviksi.	Digitaalisia palveluja tulee laajentaa ja kehittää kokonaisvaltaisesti tukemaan oppijan polkua.
Opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä koulutuspalveluihin.	Opiskelijoiden ja henkilöstön osallistumista palveluiden kehittämiseen on lisättävä. Opiskelija- ja palvelukyselyitä on käsiteltävä yhteisesti ja palautetta on hyödynnettävä yhteisessä kehittämistyössä.

4.1 Korkeakoulukonsernin yhteiset koulutuspalvelut oppijan sujuvan opintopolun tukena

- Auditeringsgruppens bedömning

Koulutuspalvelujen nykytila

Oulun ammattikorkeakoulu ja Oulun yliopisto ovat sopineet järjestelystä, jossa Oulun yliopisto järjestää säädösten puitteissa mahdollisimman laajasti yhteiset palvelut molemmille korkeakouluille. Oulun ammattikorkeakoulu on ostanut koulutuspalveluita Oulun yliopistolta jo vuodesta 2020 alkaen. Korkeakoulukonsernin yhteisistä koulutuspalveluista on sovittu Koulutuksen palveluiden yhteistyösopimuksessa. Auditointiaineiston perusteella Oulun ammattikorkeakoululla ja koulutuspalveluiden tuottajilla on vahva tahtotila kehittää yhteisiä palveluita.

Itsearvioinnissa kuvataan eri koulutuspalveluiden organisoitumista yhteisiin keskitettyihin palveluihin ja lähipalveluihin, jotka tekevät myös asiakaspalvelua kampuksilla. Lähipalveluiksi vuoden 2020 sopimuksessa on kirjattu 23 yksittäistä palvelua, joihin kuuluvat muun muassa opintohallinnon- ja opiskelijaliikkuvuuden palvelut. Koulutuksen yhteiset palvelut on jaettu kuuteen palvelukokonaisuuteen, joissa on palveluita liittyen jatkuvaan oppimiseen, ohjaukseen, opiskelijavalintaan ja kansainväliseen liikkuvuuteen.

Auditointiaineiston perusteella koulutuspalvelut toimivat pääsääntöisesti hyvin. Koulutuspalveluiden henkilöstön osaaminen ja sitoutuneisuus palvelujen laadun jatkuvaan kehittämiseen on vahvaa. Kuitenkin sekä itsearvioinnissa että auditointihaastatteluissa tunnistettiin selkeitä tarpeita kehittää koulutuspalveluita niin palvelusopimuksen, kehittämisprosessien, resurssien hallinnan kuin myös tiedonkulun suhteen. Yhtenä taustatekijänä on ammattikorkeakoulun opiskelijamäärien ja hakukohteiden määrän kasvu. Myös digitalisaatio on muuttamassa palveluiden tuottamisen tapaa. Koulutuspalveluihin kohdistuu osana sujuvaa oppijan polkua runsaasti ristikkäisiä haasteita yhtäältä opiskelijoiden tarpeiden moninaistuessa ja toisaalta koulutuksen läpäisyvaatimusten kasvaessa.

Koulutuspalveluja koskevan sopimuksen päivittäminen ja yhteisen toimintamallin kehittäminen

Auditointihaastatteluissa korostui tarve selkiyttää sitä, kenellä on kokonaisvastuu palveluiden kehittämisestä. Haastatteluissa nousi esiin, että tilaajan roolissa Oulun ammattikorkeakoululla on keskeinen vastuu asettaa palveluita koskevia tavoitteita ja tehdä aloitteita palveluiden kehittämiseksi. Auditointihaastatteluiden mukaan myös palvelukohtaisia vastuita sekä niihin liittyvää päätöksentekoa tulee selkiyttää. Ohjauspalveluiden suunnitelma on hyvä esimerkki selkeästi määritellyistä vastuista.

Auditointivierailun perusteella Koulutuspalveluita koskeva yhteistyösopimus – lyhyemmin palvelusopimus – on tarpeen ajantasaistaa. Nykyisestä palvelusopimuksesta puuttuvat itsearvioinnin mukaan yhteisesti hyväksytyt koulutuspalvelujen palvelukuvaukset, palvelujen tuottamisen linjaukset ja sisällöt. Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu ja Oulun yliopisto päivittävät palvelusopimuksen säännöllisesti ottaen huomioon Oulun ammattikorkeakoulun muuttuvat tarpeet. Auditointiryhmä suosittelee myös, että päivitettävään sopimukseen sisällytetään palveluita koskevat selkeät tavoitteet ja palvelukuvaukset.

Auditointihaastatteluiden perusteella koulutuspalveluiden ja Oulun ammattikorkeakoulun toimijoiden välistä vuoropuhelua tulee vahvistaa. Korkeakoulujen yhteistä palveluiden ohjausryhmää pidettiin keskeisenä toimijana palveluiden tavoitteiden ja linjausten sopimisessa. Lisäksi ammattikorkeakoulussa joissakin työryhmissä on mukana koulutuspalveluiden edustus. Yhteistyö oli tiivistynyt auditointiprosessin aikana, mitä pidettiin haastatteluissa erinomaisena. Yhteistyön ja tapaamisten koettiin lisänneen kokonaisnäkemystä Oulun ammattikorkeakoulun palvelutarpeista. Auditointihaastatteluissa korostettiin myös, että näiden rinnalla tarvitaan palvelukohtaisia tapaamisia.

Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua ja Oulun yliopistoa sopimaan koulutuspalveluiden kehittämiseksi yhteisen toimintamallin, joka perustuu opiskelijoiden ja henkilöstön tarpeisiin. Kehittämistyössä tulee arvioida säännöllisesti palveluiden järjestämisen tarkoituksenmukaisuutta, päätöksentekoa, vastuiden määrittelyä ja palvelukuvauksia. Kehittämistyössä tulee myös vahvistaa opiskelijoiden ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksia esimerkiksi palvelumuotoilua hyödyntämällä. Auditointihaastatteluissa nousi esille myös idea erillisen kehittämispäällikön palkkaamisesta määräajaksi koulutuspalveluiden toimintamallin kehittämiseksi.

Koulutuspalveluille tulee luoda selkeät yhteiset laadunhallinnan menettelyt

Itsearvioinnin ja auditointihaastatteluiden perusteella koulutuspalveluiden laadunhallintaa tulee selkiyttää. Kehittämiskohteena ovat palvelukuvauksia koskevien laatukriteerien määrittely, vastuiden viestiminen, mittareiden kehittäminen sekä palveluita koskeva palautejärjestelmä ja siihen perustuva jatkuva kehittäminen.

Auditointihaastattelujen mukaan hyvänä uutena laadunhallinnan avauksena ovat olleet Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijapalautteeseen sisällytetyt koulutuspalvelujen kysymykset. Niiden avulla koulutuspalvelut ovat saaneet palautetta palveluiden toimivuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta. Myös välitön asiakaspalaute palveluista sekä henkilöstöintra Heimon ja opiskelijaintra Oivan kehittämisestä toimivat hyvin. Auditointihaastattelujen perusteella opiskelijoiden tulisi saada vastapalautetta siitä, miten heidän antamansa palaute on vaikuttanut koulutuspalvelujen kehittämiseen. Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulun laatu- ja vastuullisuusryhmä sekä Oulun yliopiston koulutuspalveluista vastaavat toimijat selkiyttävät yhteistyössä tarkoituksenmukaiset koulutuspalvelujen laadunhallinnan menettelytavat.

Yhteisiä koulutuspalveluita koskevan viestinnän kehittäminen

Auditointihaastattelujen perusteella viestintää koulutuspalveluiden tarjonnasta tulee vahvistaa. Sekä opiskelijoiden että henkilöstön on organisaatiomuutoksen ja nimenvaihdoksen myötä ollut vaikea löytää koulutuspalveluita. Koulutuspalvelut ovat vastanneet tarpeeseen esittelemällä toimintaansa eri osaamisaloilla ja sosiaalisessa mediassa. Koulutuspalvelujen yhteistyö kahden eri viestintäyksikön kanssa koettiin haasteelliseksi sujuvan viestin välittämisessä. Opiskelijoiden haastatteluiden perusteella koulutuspalveluiden viestinnän tulisi huomioida entistä paremmin opiskelijoiden tarpeet ja heidän käyttämänsä viestintäkanavat.

Auditointihaastatteluissa tunnistettiin tarve parantaa molemminpuolista tiedonkulkua. Koulutuspalveluiden henkilöstö toivoi, että eri työryhmien muistiot olisivat nykyistä avoimemmin saatavilla. Samoin kokonaiskuvaa ja tiedonkulkua Oulun ammattikorkeakoulun toiminnasta ja tarpeista edistäisi se, jos ammattikorkeakoulun työryhmät, tapahtumat ja kehittämishankkeet olisivat avoimia myös koulutuspalveluiden henkilöstölle. Auditointiryhmä suosittelee, että Oulun ammattikorkeakoulu ja Oulun yliopisto kehittävät tarkoituksenmukaisia menettelytapoja, joilla koulutuspalveluita koskeva viestintä vastaa tehokkaasti niin opiskelijoiden kuin henkilöstön tarpeisiin.

Koulutuspalvelut oppijan polkua tukemassa

Auditointihaastattelujen perusteella opiskelijan sujuvan opintopolun kannalta keskeisiä ovat opiskelijan lähellä toimivat kasvokkain toteutuvat palvelut sekä se, että opiskelija kokee saavansa vastauksia kysymyksiinsä ja avun kulloinkin tarvitsemaansa tukeen.

Hakuvaiheen tuki. Auditointiaineiston mukaan koulutuspalvelut tarjoavat muun muassa opiskelijavalinnan ja -neuvonnan Oamk-lähipalvelutiimistä, kun taas yhteiset koulutuspalvelut koordinoivat yhteistyötä Opetushallituksen kanssa. Auditointivierailulla haastateltavat nostivat opiskelijavalinnat esimerkkinä tarkkaan määritellyistä ja hyvin aikataulutetuista prosesseista. Hakijoille suunnatun viestinnän suunnittelu yhdessä koettiin myös toimivana. Haastatteluiden mukaan opiskelijavalintaprosessiin liittyy kuitenkin monta toimijatahoa, jonka vuoksi prosessin toteuttamista kahdessa eri tiimissä (Oamkin lähipalvelut ja yhteiset koulutuspalvelut) ei välttämättä koettu tarkoituksenmukaiseksi. Tätä on auditointiryhmän mukaan tärkeä arvioida jatkossa opiskelijavalinnan palveluita kehitettäessä.

Opiskeluaikainen tuki. Auditointihaastatteluiden mukaan lukujärjestyspalveluiden palautteen anto ja vastaanotto koettiin toimivina. Oamk-lähipalvelutiimin sisäinen sujuva tiedonkulku ja sijaisjärjestelmä varmistavat sen, että opiskelijoiden palvelutarpeisiin pystytään vastaamaan joustavasti esimerkiksi palveluaikoja lisäämällä. Kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden palvelut koettiin toimivina Oulun ammattikorkeakoulun tarpeisiin nähden, joskin tunnistettiin tarve vahvalle yhteistyölle korkeakoulujen toimijoiden välillä. Haasteina pidettiin vähentynyttä kansainväliseen opiskelijavaihtoon lähtemistä sekä vaihtoon lähtemisen aikaikkunan heikkoa joustoa opetussuunnitelmarakenteessa opiskelijoiden elämäntilanteisiin nähden.

Yhteisten koulutuspalveluiden kehittäminen ja resursointi

Auditointihaastatteluiden mukaan vuosittaisen budjetoinnin yhteydessä on käyty keskustelua palveluiden kustannuksista. Haastatteluissa tunnistettiin tarve tehostaa ja arvioida resurssien käyttöä erityisesti opiskelijamäärien lisääntyessä. Tällä hetkellä kustannukset ovat pääosin henkilöstökustannuksia eikä kokonaiskehittämiseen ole varattu erillistä resurssia. Kokonaiskustannusten hallintaan liittyen on hyvä arvioida koulutuspalveluihin sisältyvien prosessien sujuvuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Palveluiden digitalisointia pidettiin yhtenä ratkaisuna parantaa resurssitehokkuutta. Auditointihaastattelujen mukaan haasteena on, että Oulun ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston palveluiden digitalisaatiossa on edetty erilaisin toimenpitein ja aikatauluin. Auditointiryhmä suosittelee Oulun ammattikorkeakoulua ja Oulun yliopistoa laatimaan yhteisen koulutuspalveluja koskevan digitalisaatiosuunnitelman, jossa digitalisaation mahdollisuudet ja synergiaedut hyödynnetään opiskelijoiden joustavaa opiskelua tukeviksi palveluiksi.

5 Vertaisoppimisen kuvaus

- Högskolans självvärdering

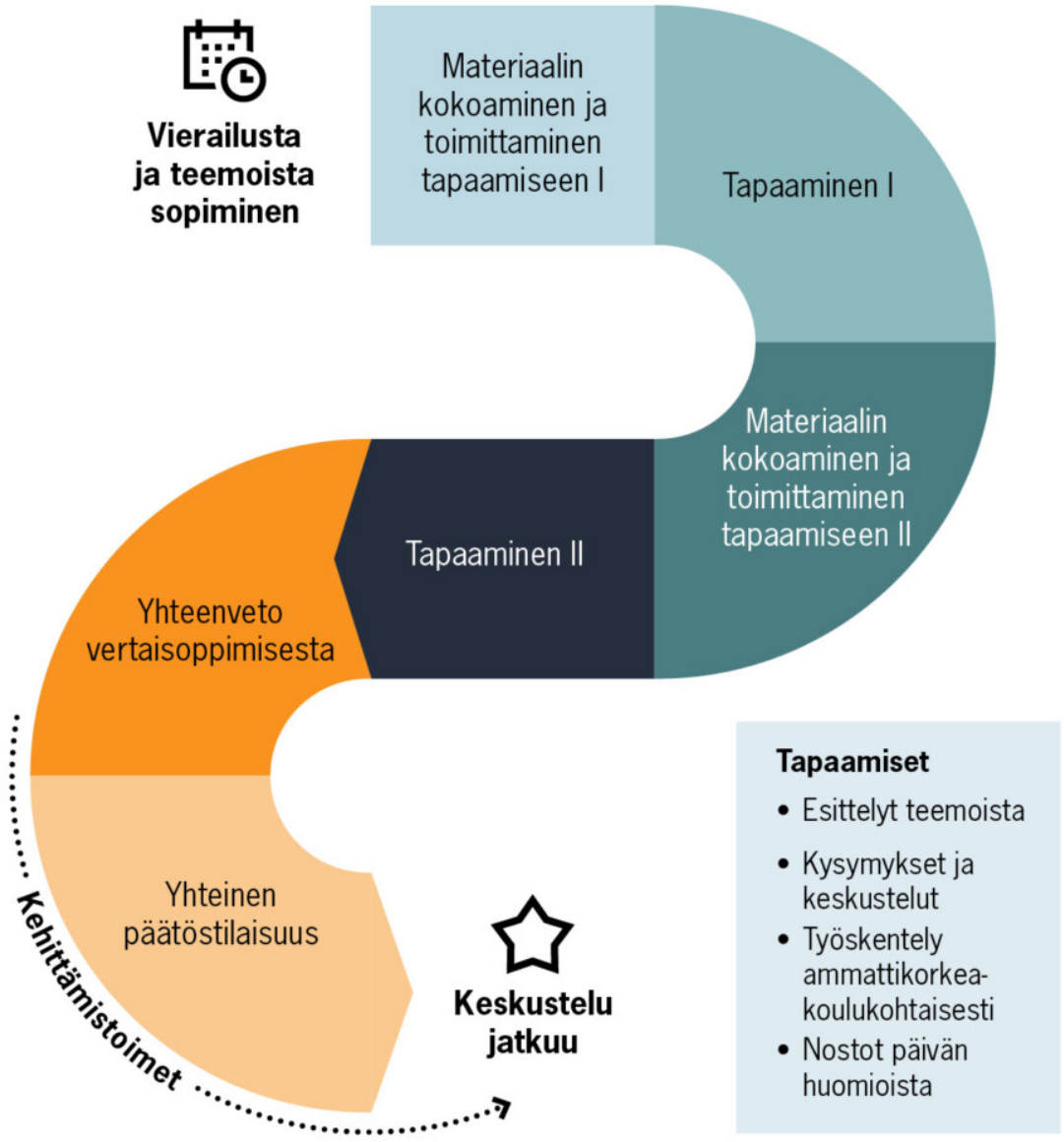
Valitsimme monipuolisesti näkökulmia tarkasteltavaksi

Jatkuvan oppimisen opintopistemäärä on korkeakoulumme kokoon nähden pieni, minkä vuoksi valitsimme jatkuvan oppimisen vertaisoppimisen kohteeksi (arviointialue I). Kartoitimme yhteistyömahdollisuuksia ammattikorkeakoulujen laatuverkostosta. Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) kanssa sovimme yhteistyöstä. Tavoitteemme oli saada monipuolisesti näkemyksiä jatkuvan oppimisen kehittämiseksi, joten sovimme näkökulmiksi seuraavat:

- markkinointi ja konseptointi
- koulutustarjonta
- organisointi
- tietojärjestelmät jatkuvan oppimisen tukena
- sidosryhmät jatkuvan oppimisen kehittämisessä
- jatkuva oppiminen suhteessa digivisioon.

Tapasimme etänä kolme kertaa keväällä 2022. Osallistujat vaihtuivat osittain eri kerroilla sen mukaan, kenen työtehtäviin valitut näkökulmat kuuluivat.

Kahteen ensimmäiseen tapaamiseen toimitimme etukäteen toisillemme tutustuttavaksi sisältömateriaalia sovituista aiheista. Kolmannessa tapaamisessa käsittelimme kevään aikana tehtyjä huomioita ja esille nousseita kehittämiskohteita. Lisäksi sovimme puolen vuoden päähän vielä yhden tapaamisen, jotta näemme, miten vertaisoppiminen on vaikuttanut. Vertaisoppimisen eteneminen on esitetty kuvassa 26.



Kuva 26. Vertaisoppimisen toteuttaminen Oamkissa 2022.

Tapaamisten aluksi esittelimme toisillemme toimintatapojamme sovituista teemoista ja kävimme yhteistä keskustelua. Loppuosa oli varattu korkeakoulukohtaiseen työskentelyyn. Hyödynsimme Oamkissa virtuaalista alustaa, jonne nostimme esille ajatuksia kahdesta näkökulmasta:

- millaista palautetta annamme HAMK:lle
- mitä ajatuksia on noussut esiin jatkuvan oppimisen kehittämiseksi Oamkissa.

Tapaamisten päätteeksi annoimme HAMK:lle alustavaa palautetta, ja lopullisen palautteen lähetimme myöhemmin. Kevään vertaisoppimistapaamisten jälkeen koostimme huomioistamme yhteenvedon, jonka pohjalta kehittämistoimia on viety eteenpäin.

Vertaisoppiminen toi uutta ja vahvisti aiempia valintoja

Vertaisoppiminen eteni selkeästi ja onnistui hyvin. Saimme uusia ajatuksia omaan kehittämistyöhön mutta myös vahvistusta tekemiimme valintoihin.

Markkinointi ja konseptointi: Pidimme HAMK Up -brändiä viestintää tukevana. Haasteena oli jatkuvan oppimisen tarjonnan esittäminen verkkosivuilla selkeästi ja ymmärrettävästi, kuten suurella osalla korkeakouluja.

Olimme aiemmin uudistaneet koulutuksen verkkosivuja käyttäjälähtöisemmäksi ja samassa yhteydessä päätyneet siihen, että emme ota käyttöön erillistä jatkuvan oppimisen brändiä. Keskustelujen pohjalta totesimme, että brändäystä on tarpeellista miettiä uudelleen. Jatkuvan oppimisen markkinointibrändin Oamk Boostin avasimme loppuvuonna 2022.

Koulutustarjonta: Jatkuvan oppimisen koulutustarjonta on HAMK:n vahvuus. Koulutustarjontaa on pohdittu tarvelähtöisesti, ja siinä on ajankohtaisia osaamisen kehittämiseksi suunnattuja kokonaisuuksia.

Kehitämme Oamkissa koulutustarjontaamme kokeilemalla uusia toimintatapoja. Esimerkiksi OPStart-kilpailussa (ks. luku 1.4) sai alkunsa Kulttuurin törmäyskurssi, joka on tarjolla avoimessa ammattikorkeakoulussa.

Tällä hetkellä kehitämme koulutustarjontaamme avoimeen ammattikorkeakouluun Proof of Concept -tyyppisellä resurssilla, jonka kriteereissä on vuonna 2023 ajasta ja paikasta riippumattomuus. Hyödynnämme myös digivision laatukriteereitä. Tavoite on saada monipuolisia ja joustavia opintokokonaisuuksia, joita voimme tarjota myös kansallisella alustalla.

Organisointi: HAMK:ssa oli vertaisoppimisen aikoihin laaja jatkuvan oppimisen organisaatio. Oamkissa jatkuvan oppimisen kokonaisuudesta vastaa vararehtori, avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnasta vastaavat osaamisalajohtajat ja toteuttajina ovat opettajat. Vertaisoppimisen yhteydessä ajatuksemme vahvistuivat siitä, että erillistä jatkuvan oppimisen organisaatiota ei ole tarpeen rakentaa.

Tietojärjestelmät jatkuvan oppimisen tukena ja jatkuva oppiminen suhteessa Digivisioon 2030: HAMK:ssa oli aloitettu keskustelu digivisiosta henkilöstön kanssa, mutta järjestelmien kehitystyössä odotettiin tuolloin digivision myötä tulevia alustoja. HAMK:n CRM-järjestelmä oli räätälöity heidän tarpeisiinsa.

Olemme käyneet henkilöstön kanssa säännöllisesti keskustelua koulutuksen ja pedagogiikan kehittämisestä, jatkuvasta oppimisesta sekä digivisiosta. Tietojärjestelmiämme olemme uudistaneet koulutuksen digitalisoinnin näkökulmasta ja tuoneet jatkuvan oppimisen tarjonnan digitaaliselle alustalle. Tämä hyödyttänee aikanaan myös siirtymistä kansalliseen koulutuksen tarjottimeen. Olemme tyytyväisiä tietojärjestelmävalintoihimme.

Sidosryhmät jatkuvan oppimisen kehittämisessä: HAMK:n vahvuutena nousi esiin säännöllisesti tehtävät systemaattiset selvitykset sidosryhmien osaamistarpeista ja CRM:n kautta saatava yhdenmukainen sidosryhmäpalaute.

Oamkissa pilotoimme huhtikuussa 2022 EDUsOULUtions-konseptia, joka toi sidosryhmien edustajat, opiskelijat ja henkilöstön Design sprint -menetelmällä toteutettuun työpajaan tunnistamaan osaamistarpeita ja kehittämään ratkaisuja.

Oamkin uudistettu sidosryhmäyhteistyön malli pohjautuu avainkumppaneiden kanssa tehtäviin tarvekartoituksiin. Olemme myös uudistaneet sidosryhmäpalautejärjestelmää ja lisänneet siihen nopean palautteen sidosryhmiltämme (NPS ja avoin kehittämispalaute) (ks. luku 3.4).

Taulukko 2. Oamkin ja HAMK:n hyvät käytänteet.

Oamkin hyvät käytänteet	**HAMK:n hyvät käytänteet**
Jatkuvan oppimisen tietojärjestelmätyötä on uudistettu koulutuksen digitalisoinnin näkökulmia huomioiden.	HAMK Up -markkinointibrändin avulla jatkuvaa oppimista voidaan nostaa helposti esille.
OPStart-kilpailujen avulla olemme kehittäneet uudenlaisia koulutuskokonaisuuksia, jotka ovat ajasta ja paikasta riippumattomia. Näiden tavoitteena on lisätä koulutuksen joustavuutta ja hyödynnettävyyttä jatkuvan oppimisen tarjonnassa. Tämän lisäksi meillä on haettavissa Proof of Concept -resurssi koulutustarjonnan kehittämiseksi.	HAMK:ssa on selkeitä osaamisen kehittämisen koulutuskokonaisuuksia, jotka eivät vaadi pohjaosaamista. Näitä ovat esimerkiksi osaajakoulutukset ja korkeakouludiplomit.
Oamkissa on käyty pedagogista keskustelua säännöllisesti viimeisen parin vuoden ajan koko henkilöstön, erityisesti opetushenkilöstön, kanssa. Mukana on jatkuvan oppimisen näkökulma.	HAMK:ssa tehdään systemaattisesti selvityksiä sidosryhmien osaamistarpeista ja kerätään yhdenmukaisesti sidosryhmäpalautetta.
Konkreettisia esimerkkejä, miten vertaiskumppanin hyviä käytäntöjä aiotaan hyödyntää tai on jo hyödynnetty	
Oamk Boost – jatkuvan oppimisen markkinointibrändi on otettu käyttöön loppuvuonna 2022.	
Oamkissa voidaan kehittää osaamisen kehittämisen laajoja koulutuskokonaisuuksia. Jos koulutus on ajasta ja paikasta riippumatonta, siihen on mahdollista hakea PoC-resurssia.	
Oamkin uudistettu sidosryhmäyhteistyön malli pohjautuu avainkumppaneiden kanssa tehtäviin tarvekartoituksiin. Loppuvuonna 2023 olemme lisänneet asiakasrekisteriimme ja osaksi sidosryhmäpalautejärjestelmäämme nopean sidosryhmäpalautteen (NPS-indeksi ja avoin kehittämispalaute). Sitä voimme kerätä ja hyödyntää tulevaisuudessa kehittämistyössämme.	

Auditointiryhmän palaute

Oulun ammattikorkeakoulun tavoitteena on strategian 2024–2028 mukaisesti lisätä jatkuvan oppimisen mahdollistavaa koulutustarjontaa eri oppimisympäristöissä ja vastata samalla yhteiskunnan ja työelämän uudistumisen haasteeseen. Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK) on monialaisena ammattikorkeakouluna perusteltu vertaisoppimisen yhteistyökumppani jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Oulun ammattikorkeakoulun valitsemat vertaisoppimisen näkökulmat olivat monipuoliset ja kattavat. Itsearviointiraportissa on kuvattu useiden esimerkkien avulla, miten vertaisoppimisesta saatuja oppeja on hyödynnetty jatkuvan oppimisen kehittämisessä.

Yhtenä teemana vertaisoppimisessa oli jatkuvan oppimisen markkinoinnin ja konseptoinnin uudistaminen. Oulun ammattikorkeakoulun verkkosivuille on Oamk Boost -markkinointibrändin alle koottu selkeällä tavalla koko jatkuvan oppimisen tarjonta, mikä auttaa hakijaa etsimään sopivia vaihtoehtoja oman osaamisensa päivittämiseen.

Oulun ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa laajennettiin vuonna 2023 kohdentamalla Proof of Concept (PoC) -erillisresurssia ajasta ja paikasta riippumattomien opintojen kehittämiseen. PoC-erillisresurssin hyödyntäminen sai kiitosta monissa auditointihaastatteluissa. Auditointiryhmä kannustaakin korkeakoulua harkitsemaan edelleen erillisresurssia ajasta ja paikasta riippumattomien opintojen suunnitteluun jatkuvan oppimisen tarjonnan lisäämiseksi.

Vertaisoppimisen aikana Oulun ammattikorkeakoulussa vahvistui näkemys, että erillistä jatkuvan oppimisen organisaatiota ei ole tarpeen perustaa. Oulun yliopiston tuottamat yhteiset koulutuspalvelut vastaavat Oulun ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen palveluiden järjestämisestä. Palveluihin sisältyy koulutustarjonnan ja sen markkinoinnin ohella koulutustarjonnan koordinointi, opiskelijaksi ottaminen ja opiskeluoikeuden hallinta asiaankuuluvine todistuksineen tai opintosuoritusotteineen. Auditointiryhmä suosittelee, että koulutuspalveluita koskevan palvelusopimuksen päivittämisen yhteydessä arvioidaan myös jatkuvan oppijan polun edellyttämät palveluiden kehittämistarpeet. Yksi tarkasteltava teema on yhteisten koulutuspalveluiden ja markkinoinnin välinen vuorovaikutus. Kehittämistyön yhteydessä on tärkeää ottaa huomioon jatkuvan oppimisen opiskelijoiden, kuten erikoistumiskoulutusta tai täydennyskoulutusta suorittavien, erilaiset tarpeet ja tavoitteet opiskelulleen. Opiskelijatyöpajan mukaan jatkuvan oppimisen opiskelijat kokevat, että heidän antamallaan palautteella on ollut vaikutusta opintojen kehittämiseen.

Yhtenä vertaisoppimisen teemana olivat tietojärjestelmät jatkuvan oppimisen tukena. Vertaisoppiminen vahvisti Oulun ammattikorkeakoulun näkemystä siitä, että tietojärjestelmiä ja pedagogisia menettelytapoja on syytä uudistaa koulutuksen digitalisoituessa. Jatkuvan oppimisen opiskelijat antoivat opiskelijatyöpajassa myönteistä palautetta hyvistä koulutuskokonaisuuksista ja toimivasta Moodlesta, mutta kaipasivat etäopiskelijoille lisää vertaisoppimisen mahdollisuuksia ja digitaalista tukea opintojen alkuun.

Oulun ammattikorkeakoulu sai vertaisoppimishankkeesta Hämeen ammattikorkeakoulun kanssa tukea sidosryhmätyön vahvistamiseen. Oulun ammattikorkeakoulussa toteutettiin 2022 EDUsOULUtions-innovaatiotyöpaja, jossa sidosryhmien edustajat ja Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijat ja henkilöstö pohtivat yhdessä osaamistarpeita ja ratkaisuja niihin. Auditointiryhmän mukaan Oulun ammattikorkeakoulun uudistettu sidosryhmäyhteistyön malli sekä hyvin toimiva alumnineuvottelukunta luovat erinomaiset mahdollisuudet vahvistaa jatkuvan oppimisen tarpeiden tunnistamista ja niihin vastaamista.

Auditointiryhmä kannustaa Oulun ammattikorkeakoulua jatkamaan jatkuvan oppimisen tarjonnan ja markkinoinnin vahvistamista sekä hyödyntämään aktiivisesti tässä kehittämistyössään niin kansallisia kuin kansainvälisiä korkeakouluverkostojaan ja kehittämisfoorumeita. Ammattikorkeakoulun aktiivinen osallistuminen korkeakoulujen yhteinen Digivisio 2030 –hankkeeseen tarjoaa hyvän mahdollisuuden kehittää jatkuvan oppimisen tarjontaa, toimintatapoja ja palveluita.

Liite 1. Arviointialueiden kriteerit tasolle hyvä

Arviointialue 1: Osaamista luova korkeakoulu

1.1 Koulutuksen suunnittelu

Koulutukset suunnitellaan siten, että niillä on selkeästi määritellyt osaamistavoitteet. Suunnittelussa varmistetaan koulutustarjonnan yhteys korkeakoulun strategiaan, koulutuksen työelämärelevanssi, kansainvälistyminen ja jatkuvan oppimisen tarpeet. Tutkintojen osalta varmistetaan niiden vastaavuus Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien kansalliseen viitekehykseen. Koulutus suunnitellaan siten, että opetusmenetelmät, oppimisen arviointi ja oppimisympäristöt tukevat osaamistavoitteiden saavuttamista. Opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat tarkoituksenmukaisella tavalla koulutuksen suunnitteluun. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta ja taiteellinen toiminta on sisällytetty koulutukseen siten, että tutkimukseen perustuva tieto kytkeytyy koulutukseen tarkoituksenmukaisella tavalla. Opiskelijoiden työmäärät määritellään ECTS-järjestelmän (European Credit Transfer and Accumulation System) periaatteita käyttäen. Korkeakoululla on systemaattiset menettelyt koulutuskokonaisuuksien suunnitelmien hyväksymiseksi.

1.2 Koulutuksen toteutus

Korkeakoulu soveltaa johdonmukaisesti ja avoimesti opiskelijavalintaa, osaamisen tunnustamista, opintojen etenemistä ja tutkintojen suorittamista koskevia säännöksiä ja määräyksiä. Koulutuksen toteutus tukee tavoitteellista oppimista ja opiskelijoiden aktiivista roolia omassa oppimisprosessissaan. Opiskelija saa oppimisestaan palautetta, joka tukee osaamistavoitteiden saavuttamista. Koulutuksen toteutukseen liittyvät menettelytavat tukevat opintojen sujuvaa etenemistä, opiskelijan valmistumista ja integroitumista työelämään. Opiskelijoiden hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta tuetaan läpi opiskelijan opintopolun. Korkeakoulu huolehtii riittävistä resursseista, ohjauksesta ja muista palveluista opintojen edistämisen ja oppimisen tukemiseksi.

1.3 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen

Korkeakoulu kerää ja hyödyntää systemaattisesti palautetietoa opiskelijoiden tarpeista sekä opintojen toteutuksesta ja etenemisestä koulutuksen kehittämiseksi. Vastapalautetta eli tietoa opiskelijapalautteen perusteella tehdyistä muutoksista annetaan opiskelijoille tarkoituksenmukaisella tavalla. Korkeakoulu seuraa ja arvioi säännöllisesti koulutuksia varmistaakseen niiden ajantasaisuuden suhteessa viimeisimpään tutkimustietoon sekä yhteiskunnan ja työelämän muuttuviin tarpeisiin. Koulutustoiminnassa varmistetaan jatkuvan oppimisen mahdollisuudet. Koulutuksissa analysoidaan, miten niille asetetut osaamistavoitteet saavutetaan. Palaute- ja arviointitietoa hyödynnetään systemaattisesti koulutuksen kehittämisessä. Henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeet huomioidaan tukipalveluiden

kehittämisessä.

Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

Korkeakoululla on esittää esimerkkejä onnistuneista kehittämistoimista.

Arviointialue 2: Vaikuttava ja uudistava korkeakoulu

2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

Korkeakoulu kehittää yhteiskunnallista vuorovaikutustaan ja vaikuttavuuttaan, ja sitä tuetaan johtamisjärjestelmällä. Korkeakoulu on määritellyt yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen tavoitteet sekä keinot niiden saavuttamiseksi. Korkeakoulun toimintaympäristöstään tekemän analyysin tuottamaa tietoa hyödynnetään toiminnan suuntaamisessa. Tarkoituksenmukaisilla menettelytavoilla varmistetaan, että yhteiskunnallinen vuorovaikutus tukee kokonaisstrategian toteuttamista.

2.2 Vaikuttava tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta

Korkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta uudistavat yhteiskuntaa. Korkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan sekä taiteellisen toiminnan vaikuttavuudelle on asetettu tavoitteet. Korkeakoulu kerää tarkoituksenmukaista tietoa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan sekä taiteellisen toiminnan yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta ja tietoa hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. Korkeakoululla on systemaattiset menettelytavat, joilla se varmistaa hyvän tieteellisen käytännön toteutumisen. Korkeakoulu edistää avointa tiedettä.

2.3 Uudistumista edistävä toimintakulttuuri

Korkeakoulun toimintakulttuuri kannustaa kokeiluihin kumppaneiden kanssa ja vahvistaa edellytyksiä luovaan ilmapiiriin. Korkeakoulu hakeutuu uudistumista ja kehittämistä mahdollistaviin kokeiluihin sidosryhmien kanssa. Korkeakoululla on toimivia menettelytapoja, joilla se tukee henkilöstön ja opiskelijoiden osaamisen hyödyntämistä ja verkostoitumista. Korkeakoululla on tavoitteellista yhteistyötä alumniensa kanssa ja se hyödyntää alumnejaan kehittämistyössään. Korkeakoulun yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten verkostojen kanssa tukee toiminnan kehittämistä. Korkeakoululla on toimivia menettelytapoja sidosryhmäsuhteiden ja yhteistyöverkostojen hallintaan sekä uudistamiseen.

Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

Korkeakoululla on esittää esimerkkejä onnistuneista kehittämistoimista.

Arviointialue 3: Kehittyvä ja hyvinvoiva korkeakoulu

3.1 Laatujärjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

Laatujärjestelmän periaatteet, tavoitteet ja vastuut muodostavat korkeakoulun laatupolitiikan, joka on julkinen. Laatupolitiikka luo yhteisen perustan laatutyölle. Laatujärjestelmän tuottamaa tietoa hyödynnetään korkeakoulun johtamisessa. Järjestelmä tukee korkeakoulun profiilia, perustehtäviä koskevien tavoitteiden saavuttamista sekä strategian toteuttamista. Korkeakoulu varmistaa, että korkeakoulun henkilöstö tunnistaa oman työnsä yhteyden korkeakoulun tavoitteisiin.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

Korkeakoululla on toimivat menettelytavat, joilla se tunnistaa henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet ja tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä. Korkeakoululla on läpinäkyvät menettelytavat henkilöstön rekrytoimiseksi. Korkeakoululla on systemaattiset menettelytavat, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

Korkeakoululla on toimiva ja sen perustehtävät kattava laatujärjestelmä. Korkeakoulu pystyy tunnistamaan laatujärjestelmän avulla kehittämistarpeensa ja kehittämään toimintaansa tavoitteellisesti. Laatujärjestelmän toimivuudesta ja vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämisessä on näyttöä. Järjestelmän kehittäminen on systemaattista. Korkeakoulun laatukulttuuri on osallistavaa ja avointa. Henkilöstö, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat toiminnan kehittämiseen tarkoituksenmukaisella tavalla.

Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

Korkeakoululla on esittää esimerkkejä onnistuneista kehittämistoimista.