KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Vesa Taatila, Samuli Kaikkonen, Katri Ojasalo, Riitta Paalanen, Sirpa Moitus & Hilla Vuori Poliisiammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Marika Puputti & Tuire Salmi-Hiltunen**

Auditointivuosi **2024**, Karvin julkaisu **8:2024**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-842-2**

Poliisiammattikorkeakoulun auditointi

Tiivistelmä

Julkaisun nimi

Poliisiammattikorkeakoulun auditointi

Tekijät

Vesa Taatila, Samuli Kaikkonen, Katri Ojasalo, Riitta Paalanen, Sirpa Moitus & Hilla Vuori

Poliisiammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Marika Puputti & Tuire Salmi-Hiltunen

Korkeakoulujen arviointijaoston päätös

Poliisiammattikorkeakoulun auditointi on hyväksytty 1.3.2024.

Laatuleima on voimassa 1.3.2030 asti.

Auditointiryhmän arvio arviointialueista I-III

I: Osaamista luova korkeakoulu: *hyvä* taso

II: Vaikuttava ja uudistava korkeakoulu: *hyvä* taso

III: Kehittyvä ja hyvinvoiva korkeakoulu: *hyvä* taso

Oppiva korkeakoulu – Poliisiammattikorkeakoulun valitsema arviointialue

Ennakoiva toimintaympäristön seuranta

Vertaisoppimisen teema ja kumppani

Teema: Yhteisopettajuus

Kumppani: Hämeen ammattikorkeakoulu

Keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Poliisin (AMK/YH ja ylempi AMK/högre YH) ja pelastusalan päällystötutkinnoista (AMK) valmistuneiden osaaminen vastaa hyvin tämänhetkisiä työelämän tarpeita.
- Poliisiammattikorkeakoulun yhteiskunnallisella vuorovaikutuksella ja vaikuttavuudella on selkeä rooli ammattikorkeakoulun strategiassa. Rooli perustuu Poliisiammattikorkeakoulun

ainutlaatuiseen asemaan poliisihallinnon ja korkeakoulutuksen rajapinnassa.
- Poliisiammattikorkeakoululla on vahva kyky systemaattisen laatutyön perusteella tunnistaa omat kehittämistarpeensa ja kehittää toimintaansa niiden pohjalta.
- Ennakoiva toimintaympäristön seuranta yhdistää uudella tavalla Poliisiammattikorkeakoulun ja koko poliisihallinnon tilannekuvatoiminnon.

Kehittämissuositukset

- Systemaattista yhteistyötä ja hyvien käytäntöjen jakamista Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston välillä tulee vahvistaa kaikilla tasoilla ammattikorkeakoulututkintojen suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen liittyen.
- Poliisiammattikorkeakoulun tulee selkeyttää omaa rooliaan poliisin jatkuvan oppimisen kehittämisessä niin, että täydennyskoulutuksella pystytään tarkoituksenmukaisesti vastaamaan poliisialan henkilöstön osaamisen kehittämisen määrällisiin ja laadullisiin tarpeisiin.
- TKI-hanketoiminta tulee liittää vahvemmin poliisitoiminnan kehittämiseen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisäämiseksi.
- Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön osaamisen johtamista tulee systematisoida ja tehdä nykyistä paremmin näkyväksi.
- Toimintaympäristön ennakoivaa seurantaa ja ennakointiprosessin hyödyntämistä tulee systematisoida ja laajentaa sekä koulutus- että TKI-toiminnassa.

Sammandrag

Publikationens namn

Poliisiammattikorkeakoulun auditointi (Auditering av Polisyrkeshögskolan)

Författare

Vesa Taatila, Samuli Kaikkonen, Katri Ojasalo, Riitta Paalanen, Sirpa Moitus & Hilla Vuori

Polisyrkeshögskolans självvärdering (red.) Marika Puputti & Tuire Salmi-Hiltunen

Beslutet av sektionen för utvärdering av högskolorna

Auditeringen av Polisyrkeshöskolan godkändes den 1 mars 2024.

Kvalitetsstämpeln är i kraft till och med den 1 mars 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: *god* nivå

En lärande högskola, utvärderingsområdet som Polisyrkeshögskolan valde

Förutseende övervakning av verksamhetsmiljön

Tema och partner för kollegialt lärande

Tema: Samlärarverksamhet

Partner: Hämeen ammattikorkeakoulu

Centrala styrkor och rekommendationer

Styrkor

- Färdigheterna hos utexaminerade från polis (AMK/YH och ylempi AMK/högre YH) och befälsexamen för räddningsbranschen (YH) motsvarar väl arbetslivets behov i nuläget.
- Samverkan med samhället och verksamhetens genomslag i samhället har en tydlig roll i yrkeshögskolans strategi. Denna roll baseras på dess unika position i gränssnittet mellan

polisförvaltning och högre utbildning.
- Tack vare ett systematiskt kvalitetsarbete har Polisyrkeshögskolan en mycket god förmåga att identifiera sina egna utvecklingsbehov och att utveckla sin verksamhet.
- Förutseende övervakning av verksamhetsmiljön sammanför på ett nytt sätt yrkeshögskolans och hela polisväsendets lägesbild.

Rekommendationer

- Det systematiska samarbetet och utbytet av god praxis mellan Polisyrkeshögskolan och Räddningsinstitutet bör stärkas på alla nivåer när det gäller planering, genomförande och utveckling av yrkeshögskoleexamina.
- Polisyrkeshögskolan bör klargöra sin roll i utvecklingen av polisens kontinuerligt lärande så att fortbildning på ett ändamålsenligt sätt tillgodoser de kvantitativa och kvalitativa behoven av kompetensutveckling hos polispersonal.
- FUI-projektverksamheten bör i högre grad kopplas till polisverksamhetens utveckling för att öka dess genomslag i samhället.
- Ledningen av kompetensutvecklingen hos Polisyrkeshögskolans personal bör systematiseras och göras mer synlig än i nuläget.
- Den förutseende övervakning av verksamhetsmiljön och användningen av framsynsprocessen bör systematiseras och utvidgas både i undervisnings- och i FUI-verksamheten.

Abstract

Title of publication

Poliisiammattikorkeakoulun auditointi (Audit of the Police University College)

Authors

Vesa Taatila, Samuli Kaikkonen, Katri Ojasalo, Riitta Paalanen, Sirpa Moitus & Hilla Vuori

Self-assessment of the Police University College (eds.): Marika Puputti & Tuire Salmi-Hiltunen

The Higher Education Evaluation Committee’s decision

The Police University College passed the audit on 1 March 2024.

The Quality Label is valid until 1 March 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: *good* level

HEI as a learning organisation – evaluation area chosen by the Police University College

Proactive monitoring of the operational environment

Theme and partner for benchlearning

Theme: Co-teaching

Partner: Häme University of Applied Sciences

Key strengths and recommendations

Strengths

- The skills of graduates from the Bachelor and Master of Police Services degrees (provided in Finnish and Swedish) and Bachelor of Rescue Services degrees are well suited to current workplace needs.

- The societal interaction and impact of the Police University College has a clear role in the UAS strategy. This role is based on its unique position at the interface between police administration and higher education.
- Based on systematic quality work, the Police University College has a strong ability to identify its own development needs and to develop its activities accordingly.
- Proactive monitoring of the operational environment brings together in a new way the UAS and the whole police service’s situation awareness function.

Recommendations

- Systematic cooperation and sharing of good practices between the Police University College and the Emergency Services Academy Finland should be strengthened at all levels in the planning, implementation and development of UAS degrees.
- The Police University College should clarify its role in the development of continuing police learning so that further training can be used to meet the quantitative and qualitative needs for the competence development of police personnel.
- RDI project activities should be more strongly linked to the development of police activities in order to increase societal impact.
- The competence management of the Police University College staff should be systematised and made more visible.
- The proactive monitoring of the operational environment and the use of the foresight process should be systematised and extended in both education and RDI activities.

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:

- rehtori **Vesa Taatila**, Turun ammattikorkeakoulu
- opiskelija **Samuli Kaikkonen**, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
- vararehtori **Katri Ojasalo**, Laurea-ammattikorkeakoulu
- erityisasiantuntija **Riitta Paalanen**, Tulli.

Auditoinnin projektipäällikkönä toimi arviointineuvos **Sirpa Moitus** ja hänen apunaan arviointiasiantuntija **Hilla Vuori** Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta. Auditointi perustuu korkeakoulun toimittamaan aineistoon, itsearviointiraporttiin, pyydettyyn lisäaineistoon sekä auditointiryhmän vierailuun korkeakoulussa 8.-9.11.2023. Poliisiammattikorkeakoulun turvallisuusverkko on vahvasti suojattu, joten auditointiryhmällä ei ollut pääsyä korkeakoulun intranettiin. Auditointiryhmä sai kuitenkin käyttöönsä pyytämänsä lisäaineiston kirjallisessa muodossa, joten näin sillä oli käytössään auditoinnin kannalta keskeinen aineisto.

Sopimusneuvottelu	7.6.2022
Auditointiryhmän nimeäminen	16.11.2022
Auditointiaineiston ja itsearviointiraportin toimittaminen	16.8.2023
Tiedotus- ja keskustelutilaisuus korkeakoulussa	26.10.2023
Auditointivierailu	8.-9.11.2023
Korkeakoulujen arviointijaoston päätös auditoinnin tuloksesta	1.3.2024
Raportin julkaiseminen	1.3.2024
Auditoinnin päätösseminaari Poliisiammattikorkeakoulussa	13.3.2024
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

Poliisiammattikorkeakoulu (Polamk) on Suomen ainoa poliisioppilaitos – poliisin koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämisen osaaja

Kaikki uudet poliisit valmistuvat Polamkista Tampereelta. Vastaamme myös poliisin jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Lisäksi tarjoamme opintoja esimerkiksi sidosryhmille ja yksityiselle turva-alalle.

Olemme Suomen ainoa poliisitutkimukseen erikoistunut korkeakoulu. Teemme soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä, joka palvelee poliisitoiminnan ja sisäisen turvallisuuden suunnittelua ja kehittämistä. Tuottamaamme tietoa hyödynnetään myös poliisikoulutuksessa.

Vuodesta 2017 alkaen pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) opiskelijat ovat olleet opiskelijoitamme: tutkinnonanto-oikeus on Polamkilla ja järjestämisvastuu on Pelastusopistolla (PeO).

Meillä on erityislaatuinen asema korkeakoulukentässä: Olemme ammattikorkeakoulu, mutta myös poliisin yksikkö. Muista ammattikorkeakouluista poiketen olemme sisäministeriön alainen toimija, jota Poliisihallitus ohjaa.

Organisaatiomme uudistuu vuoden 2024 alussa

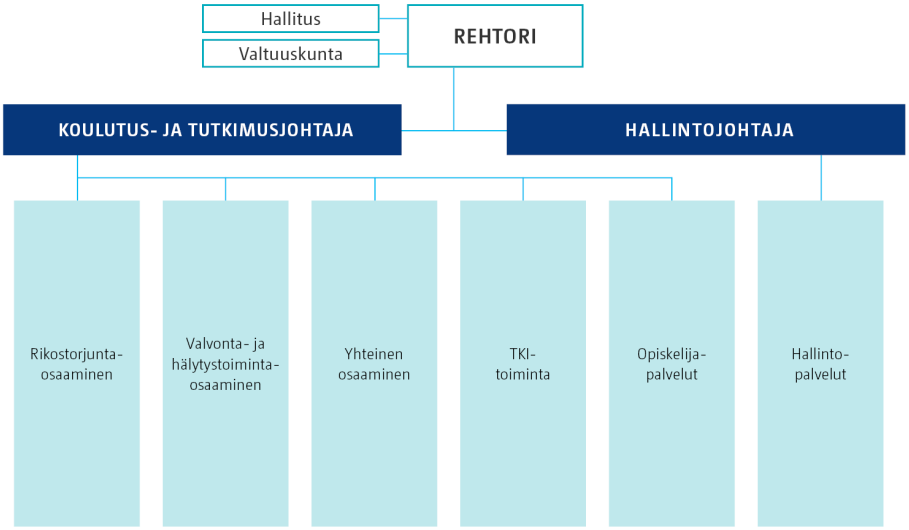
Toimintaamme johtaa rehtori yhdessä Polamkin hallituksen kanssa. Heidän apunaan on valtuuskunta, joka auttaa suunnittelemaan ja kehittämään toimintaamme sekä arvioimaan toimintaympäristömme muutoksia.



Kuva. Nykyinen organisaatiomme, voimassa 31.12.2023 asti.

Organisaatiomme on tällä hetkellä matriisiorganisaatio, joka rakentuu sekä ydinprosesseista että seitsemästä osaamisalueesta, joille henkilöstö on organisoitu. Lisätietoja nykyisestä organisaatiostamme saa Toimintakäsikirjasta.

Organisaatiomme uudistuu 1.1.2024 alkaen (katso 3.1).



Kuva. Organisaatiomme 1.1.2024 alkaen.

Strategiamme: Tulevaisuuden turvallisuutta

Tuotamme tietoa ja osaamista sisäisen turvallisuuden asiantuntija- ja johtamistehtäviin sekä yhteiskunnan turvallisuuden kehittämiseen.

Rakennamme perustan Suomen poliisin ammattitaidolle. Olemme huipputasoinen ja arvostettu kansainvälinen turvallisuusalan korkeakoulu.

Strategisiset painopisteemme ovat

- tulevaisuuteen tähtäävä toiminta
- osaava korkeakouluyhteisö
- vahvat kumppanuudet
- yhteiskunnallinen vastuu.

Toimimme poliisin yhteisten arvojen mukaisesti. Arvot ovat oikeudenmukaisuus, osaaminen, palvelu ja henkilöstön hyvinvointi.

Strategiaa tarkentavat pedagogiset ja TKI-linjaukset.

1 Osaamista luova korkeakoulu

- Auditointiryhmän arvio

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

- Poliisin (AMK/YH ja ylempi AMK/högre YH) ja pelastusalan päällystötutkinnoista (AMK) valmistuneiden osaaminen vastaa hyvin tämänhetkisiä työelämän tarpeita.
- Monialaisen yhteisopettajuuden kehittäminen on kytketty uuden poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelman toteutukseen. Opetussuunnitelmauudistusta on tuettu kattavalla opetushenkilöstön pedagogisella tuella ja koulutuksella.
- Henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeet otetaan huomioon monipuolisesti tukipalveluiden kehittämisessä.

Kehittämissuositukset

- Systemaattista yhteistyötä ja hyvien käytäntöjen jakamista Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston välillä tulee vahvistaa kaikilla tasoilla ammattikorkeakoulututkintojen suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen liittyen.
- Opintojen sujuvaa etenemistä tulee edistää opiskelijalähtöisesti sekä opintojaksojen sisällä että koko opiskelupolun aikana. Opiskeluilmapiirissä on tarpeen vahvistaa psykologisen turvallisuuden tunnetta, jotta opiskelijat uskaltavat tuoda esille opintoihin ja hyvinvointiinsa liittyviä haasteitaan.
- Poliisiammattikorkeakoulun tulee selkeyttää omaa rooliaan poliisin jatkuvan oppimisen kehittämisessä niin, että täydennyskoulutuksella pystytään tarkoituksenmukaisesti vastaamaan poliisialan henkilöstön osaamisen kehittämisen määrällisiin ja laadullisiin tarpeisiin.

1.1 Koulutuksen suunnittelu

- Korkeakoulun itsearviointi

Tuotamme osaamista sisäisen turvallisuuden asiantuntija- ja johtamistehtäviin

Laki Poliisiammattikorkeakoulusta määrittelee tehtävämme: annamme sisäisen turvallisuuden alan korkeakouluopetusta asiantuntija- ja johtamistehtäviin sekä tuemme ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista. Poliisiammattikorkeakoulussa (Polamk) voi asetuksen mukaan suorittaa seuraavat tutkinnot:

1. poliisi (AMK), polis (YH)
2. pelastusalan päällystötutkinto (AMK)
3. poliisi (ylempi AMK), polis (högre YH).

Pelastusopisto (PeO) toteuttaa pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -koulutuksen. Yhteistyösopimuksen mukaan pelastusalan koulutus noudattaa sekä Polamkista että PeOsta annettua lakia ja asetusta sekä Polamkin tutkintosääntöä. Muilta osin hyödynnetään PeOn menettelyohjeita.

Täydennyskoulutustarjontaamme kuuluvat

- 30–60 opintopisteen laajuiset erikoistumisopinnot
- kurssit ja seminaarit poliisihallinnolle ja yhteistyöviranomaisille
- maksulliset koulutukset, jotka ovat liiketaloudellisia, julkisoikeudellisia tai viranomaisten yhteistoimintaa.

Poliisihallituksen Osaamisen kehittämisen koordinaatiotyöryhmä (OSAKE) varmistaa, että osaamisen kehittäminen poliisissa on koordinoitua, työelämän tarpeet tunnistavaa ja vaikuttavaa. Ryhmä valmistelee poliisin vuosittaisen täydennyskoulutussuunnitelman.

Oppilaitoksilla on omat strategiat (Polamk, PeO). Polamkissa pedagogiset ja TKI-linjaukset täsmentävät strategiaa. Pelastusalan päällystökoulutus noudattaa PeOn pedagogisia linjauksia ja toimeenpano-ohjelmaa. Strategiat ja linjaukset on luotu yhdessä henkilöstön, opiskelijoiden ja kumppanien kanssa.

Osaamisperustaiset opetussuunnitelmamme ovat työelämäläheisiä

Ammatilliset ja yleiset kompetenssit ovat tutkintokoulutustemme suunnittelun lähtökohta. Varmistamme, että tutkinnot ovat oikealla osaamistasolla. Järjestämme suunnittelua tukevia työpajoja ja koulutusta.

Työelämävastaavuutta varmistavat

- palautejärjestelmät
- Polamkin valtuuskunta ja PeOn neuvottelukunta
- työryhmiemme työelämäedustajat
- alan työryhmät ja verkostot
- henkilökierrot
- asiantuntijat työelämästä
- harjoittelun yhdyshenkilöt ja ohjaajat työelämästä
- poliisin muunto-, ylempi AMK- ja täydennyskoulutusten opiskelijat
- lausuntopyynnöt (esimerkiksi opetussuunnitelmauudistukset).

Palautejärjestelmä ja työryhmien opiskelijajäsenet tuovat poliisikoulutuksen suunnitteluun opiskelijanäkökulmaa. PeOlla opiskelijat osallistuvat antamalla palautetta.

Käsittelemme tutkintokoulutusten ja erikoistumisopintojen opetussuunnitelmat Opetussuunnitelmien kehittämisryhmässä (Ops-kehittämisryhmä) ja Koulutustoiminnan ohjausryhmässä (Koto ohry) ennen niiden hyväksymistä Polamkin hallituksessa. Koulutuspäälliköt hyväksyvät poliisin tutkintokoulutusten toteutussuunnitelmat ja täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmat. PeOlla vastuuopettajat hyväksyvät toteutussuunnitelmat.

Kansainvälisyys ja oppimaan oppiminen ovat yleisiä kompetensseja

Koulutuksiimme sisältyy kansainvälisyysopintoja. Olemme lisänneet kansainvälisen kirjallisuuden osuutta poliisikoulutuksissa. Toimimme kansainvälisissä verkostoissa.

Poliisikoulutuksessa lähteviä ja saapuvia opiskelija- ja henkilökuntavaihtoja mahdollistavat

- Erasmus
- Nordcop
- Kansainväliset viikot.

Pelastusalan päällystökoulutuksen opiskelija- ja henkilökuntavaihdot ovat käynnistymässä.

Hyödynnämme Euroopan unionin lainvalvontakoulutusvirasto CEPOLin koulutuksia poliisikoulutuksen opintojaksoilla ja henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Koulutuksemme perustuu elinikäiseen ja tutkivaan oppimiseen. Opiskelija hankkii koulutuksen aikana valmiudet jatkuvaan oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun.

Täydennyskoulutus ja erikoistumisopinnot tukevat jatkuvaa oppimista. Työntekijällä on vastuu osaamisestaan ja työnantaja tukee osaamisen kehittämistä eri tavoin (katso 3.2). Verkko- ja hybriditoteutukset edistävät jatkuvaa oppimista ja lisäävät osallistumismahdollisuuksia.

Tavoitteemme on linjakas suunnittelu ja TKI-toiminnan (tutkimus, kehittäminen ja innovaatio) sisällyttäminen koulutukseen

Koulutuksen periaatteet on kirjattu pedagogisiin linjauksiin ja Ops-oppaaseen. PeOlla on omat pedagogiset linjaukset ja Opettajan opas. Olemme lisänneet käänteistä oppimista. Käytämme monipuolisesti oppimisympäristöjä ja simulaatioita. Opetusmenetelmiä on hyödynnettävä jatkossa monipuolisemmin.

Vahvistamme moniammatillista yhteisopettajuutta poliisikoulutuksessa (katso 5), ja opetussuunnitelmatyö on jaetusti johdettua ja yhteisöllistä. Henkilöstö saa käyttää työaikaa osaamisensa kehittämiseen.

Opiskelija vahvistaa TKI-taitojaan erityisesti opinnäytetyössä, TKI-opintojaksoilla ja opiskelijaprojekteissa. Polamk on ottanut käyttöön TKI-palvelukonseptin, jonka tavoitteena on kerätä työelämäläheisiä opinnäytetyö- sekä TKI- ja opiskelijaprojektien aiheita (katso 2.3). Yksi TKI-hanketoiminnan kriteeri on koulutuksen kehittäminen.

Opettajamme, tutkijamme ja muut asiantuntijamme osallistuvat opinnäytetöiden ja opiskelijaprojektien ohjaamiseen. Osa TKI-henkilöstöstä opettaa. TKI-hankkeet ovat pääosin TKI-osaamisalueemme vastuulla. Henkilöstön nykyistä laajempi osallistuminen vahvistaisi hanketoimintaa ja kehittäisi osaamista. TKI-toiminnan ja koulutuksen yhteistyössä sekä tutkimustiedon hyödyntämisessä on kehitettävää.

Olemme laatineet poliisin tutkintojen ja erikoistumisopintojen suunnitteluun mitoitussuosituksen. PeO päivittää mitoitusohjeistustaan ja ottaa käyttöön Polamkin ohjeen. Saamme tietoa kuormittavuudesta opintojaksopalautteesta.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Pedagogiset linjaukset ja ohjeet määrittelevät suunnittelun periaatteet.	Opetusmenetelmäosaamista on kehitettävä.
Kaikki opettajat osallistuvat opetussuunnitelmatyöhön.	Kansainvälisyyttä on tuettava kehittämällä sisältöjä, liikkuvuutta ja asenteita.
Työelämäläheisyys on vahva.	TKI:n ja koulutuksen yhteistyötä on tiivistettävä edelleen.
Opiskelijoiden työmäärän mitoitus on ohjeistettu.	Henkilökiertoja on hyödynnettävä enemmän.
Palautejärjestelmä tuottaa monipuolista tietoa.	Opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuudet on varmistettava.
Pedagogisen osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista.	

1.1 Koulutuksen suunnittelu

- Auditointiryhmän arvio

Koulutustarjonnan suunnittelulla on selkeä yhteys strategiaan

Poliisiammattikorkeakoulun koulutustarjonnan suunnittelulla on selkeä yhteys ammattikorkeakoulun strategiaan. Poliisihallituksen ohjauksella on keskeinen rooli Poliisiammattikorkeakoulun koulutuksen suunnittelussa.

Poliisiammattikorkeakoulun tarjoamista tutkinnoista poliisi (AMK) ja ruotsinkielinen polis (YH) -tutkintojen opetussuunnitelma oli auditointiajankohtana juuri uudistettu. Lisäksi poliisi (ylempi AMK) ja polis (högre YH) -tutkintojen opetussuunnitelmaa oltiin parhaillaan uudistamassa. Samoin pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) opetussuunnitelmaa oltiin uudistamassa vuosina 2023-2024. Pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) järjestämisvastuu on Pelastusopistolla ja tutkinnonantovastuu Poliisiammattikorkeakoululla. Pelastusopisto toimii Kuopiossa, ja Poliisiammattikorkeakoulu toimii Tampereella.

Auditointivierailun perusteella sekä poliisin (AMK/YH ja ylempi AMK/högre YH) että pelastusalan päällystötutkinnoista (AMK) valmistuneiden osaaminen vastaa hyvin tämänhetkisiä työelämän tarpeita. Koulutusten työelämälähtöisyys on vahvaa. Sekä Poliisiammattikorkeakoulun että Pelastusopiston vahvuuksia ovat monipuolinen verkostoituminen viranomaisten ja yhteiskumppaneiden kanssa, tiivis työelämäyhteistyö sekä jatkuva kommunikointi sidosryhmien kanssa työelämän tarpeista ja valmistuneiden osaamisesta.

Auditointivierailulla nousi esiin keskustelu tulevaisuuden poliisin osaamistarpeista. Keskeinen kysymys on, tulisiko Poliisiammattikorkeakoulun keskittyä yleispoliisikoulutukseen vai aiempaa selkeämmin jo opiskelijavalinnoista alkaen eriytyviin poliisin urapolkuihin, kuten tutkintaan ja kyberturvallisuuteen. Auditointiryhmä jakaa useissa auditointihaastatteluissa nousseen näkemyksen, jonka mukaan poliisikoulutuksen tulee varautua yhä haastavampiin toimintaympäristön ja erityisesti turvallisuusympäristön muutoksiin. Auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulu ottaa aktiivisen roolin tulevaisuuden poliisista käytävässä keskustelussa ja varautuu aiempaa dynaamisempien opetussuunnitelmien kehittämiseen.

Poliisiammattikorkeakoulun tutkintokoulutusten osaamistavoitteet on määritelty selkeästi opetussuunnitelmissa. Lisäksi tutkintojen vastaavuus *Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien kansallisen viitekehyksen* kanssa on kuvattu selkeästi opetussuunnitelmaoppaassa.

Auditointivierailun perusteella Poliisiammattikorkeakoulun koulutuksia kehitetään monipuolisen tiedon perusteella. Sen sijaan TKI-hankkeista nousevaa tutkittua tietoa hyödynnetään koulutusten kehittämisessä melko vähän. Auditointiryhmä suosittelee, että opetuksen suunnittelussa varmistetaan nykyistä järjestelmällisemmin TKI-hankkeissa saadun uuden tiedon kytkeytyminen

opetussisältöjen kehittämiseen.

Pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) opetussuunnitelma kaipaa päivittämistä

Pelastusalan päällystötutkintoon (AMK) liittyvä Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston välinen yhteistyö on koulutusjohdon tasolla toimivaa. Sen sijaan koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen osalta yhteistyössä ja käytäntöjen yhtenäistämisessä olisi vielä runsaasti kehittämisen varaa. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua ja Pelastusopistoa vahvistamaan systemaattista yhteistyötään kaikilla tasoilla ammattikorkeakoulututkintojen ja jatkuvan oppimisen tarjonnan suunnittelussa ja hyvien käytänteiden yhtenäistämiseksi.

Auditointivierailulla nousi esiin useita pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) opetussuunnitelmaan liittyviä päivittämistarpeita. Opetussuunnitelmaa kuvattiin työpajoissa joustamattomaksi, ja siihen on tehty viime vuosina vain lakimuutosten edellyttämiä pakollisia muokkauksia. Opiskelijoiden mukaan insinöörisisällöt painottuvat nykyisessä tutkinnossa liiaksi johtuen siitä, että tutkinto oli aiemmin Savonia-ammattikorkeakoulun insinööritutkinto. Tutkinnon osaamistavoitteiden määrittäminen on kunkin vastuuopettajan omalla vastuulla ja riippuvainen yksittäisten opettajien mahdollisuuksista seurata omatoimisesti alan kehitystä. Pelastusopiston opettaja- ja opiskelijaedustajat toivat työpajoissa esiin myös opetuksen suunnitteluprosessien puutteita, mikä näkyy esimerkiksi opetettavien sisältöjen epäloogisena järjestyksenä. Lisäksi kaikkea opetusta pelastusalan päällystötutkinnossa ei koeta ammattikorkeakoulutasoiseksi.

Auditointiryhmä suosittelee, että pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) käynnissä oleva opetussuunnitelman uudistustyö tehdään huolellisesti osallistaen siihen laajasti henkilöstöä, opiskelijoita ja sidosryhmiä. Suunnittelussa tulee varmistaa osaamistavoitteiden korkeakoulutasoisuus ja opintojen looginen eteneminen. Auditointiryhmä pitää hyvänä auditointihaastatteluissa kuvattua lähestymistapaa, jonka mukaan opetussuunnitelmauudistuksen yhteydessä Pelastusopistossa koko tutkintoa, osaamisia ja kyvykkyyksiä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti suhteessa pelastuslaitosten tarpeisiin. Poliisiammattikorkeakoululla on systemaattiset menettelyt kaikkien tutkintokoulutusten opetussuunnitelmien hyväksymiseksi, kattaen myös pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -opetussuunnitelman.

Pedagogiikkaa kehitetään suunnitelmallisesti ja osallistavasti

Poliisiammattikorkeakoulun koulutus suunnitellaan siten, että opetusmenetelmät, oppimisen arviointi ja oppimisympäristöt tukevat osaamistavoitteiden saavuttamista. Auditointivierailu vahvisti auditointiryhmän näkemystä siitä, että opettajien opetusmenetelmäosaamista ja pedagogista osaamista kehitetään suunnitelmallisesti. Selkeänä Poliisiammattikorkeakoulun vahvuutena on, että monialaisen yhteisopettajuuden kehittäminen on kytketty uuden poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelman toteutukseen. Opetussuunnitelmauudistusta on tuettu kattavalla opetushenkilöstön pedagogisella tuella ja koulutuksella sekä Poliisiammattikorkeakoulussa että Pelastusopistossa. Opettajien pedagogisen osaamisen koulutus on keskittynyt muun muassa osaamisen arvioinnin kehittämiseen, käänteisen opetuksen (flipped learning) hyödyntämiseen sekä verkko-opetuksen tukemiseen.

Sekä auditointihaastatteluissa että opetushenkilöstön työpajoissa hyvänä käytänteenä nousivat esiin opetuksen kehittämispäivät, joissa Poliisiammattikorkeakoulun opettajat saavat käytännön tukea opetusmenetelmien kehittämiseen. Pelastusopiston opettajat puolestaan toivoivat, että tiimien välistä yhteistyötä ja yhteistä jakamista hyvistä opetusmenetelmistä lisättäisiin. Auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulun opettajia laajasti osallistava opetuksen kehittämispäiväkäytänne otetaan käyttöön myös Pelastusopistossa.

Opiskelijat ja muut sidosryhmät osallistuvat koulutusten suunnitteluun

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoilla on useita mahdollisuuksia osallistua koulutusten suunnitteluun. Opiskelijoiden osallistuminen kehittämisryhmiin, kuten opetuksen kehittämisryhmään, on opinnollistettu, ja osallistumisesta saa opintopisteitä. Lisäksi poliisi (AMK) -opiskelijoiden aloitteesta on perustettu yhteistyökokous, jossa opiskelijoilla on mahdollisuus tavata Poliisiammattikorkeakoulun ylintä johtoa vähintään kerran lukukaudessa. Erityisen hyvänä auditointiryhmä pitää poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden osallistamista koulutuksen suunnitteluun. Tutkinnosta valmistuneet kutsutaan seurantapäiville, jotka tuottavat palautetietoa poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon työelämävastaavuudesta. Seurantapäivien ideoita viedään opetussuunnitelmaan, toteutussuunnitelmaan ja lukujärjestykseen. Sen sijaan pelastusalan päällystötutkinnon opiskelijat pitävät osallistumismahdollisuuksiaan koulutuksen kehittämiseen vähäisinä.

Sidosryhmillä on auditointivierailun perusteella monipuoliset mahdollisuudet osallistua Poliisiammattikorkeakoulun koulutusten suunnitteluun. Poliisiyksiköt ovat voineet osallistua opetussuunnitelmatyöhön monin eri tavoin. Työelämän edustajilta pyydetään systemaattisesti lausuntoja opetussuunnitelmaluonnoksesta ja täydennyskoulutuksesta. Lisäksi ammattikorkeakoulu pyytää poliisilaitoksilta runsaasti erityisosaamisiin liittyvää kontribuutiota niin opetussuunnitelman sisältöihin kuin myös opetuksen toteutukseen. Sidosryhmien ja yhteistyökorkeakoulujen kanssa on toteutettu useita hankkeita koulutuksen sisältöjen suunnittelemiseksi. Lisäksi Poliisiammattikorkeakoulu on toteuttanut Viron Sisekaitseakadeemian kanssa runsaasti koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvää yhteistyötä ja vertaisoppimista.

Auditointivierailulla nousi esille, että harjoittelun ohjaajien näkemyksiä ja harjoittelujen kautta saatavaa palautetietoa opiskelijoiden työelämäosaamisesta voitaisiin hyödyntää vielä enemmän koulutuksen suunnittelun tukena. Harjoittelun ohjaajat toivoivat, että heille luotaisiin järjestelmällinen kanava viestiä Poliisiammattikorkeakoululle harjoittelujen toteutumisesta ja käytännön poliisityön tarpeista. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua kehittämään mallin harjoittelupalautteen systemaattiselle keruulle, analyysille ja hyödyntämiselle koulutusten suunnittelussa.

TKI-toiminnan ja opetuksen integroitumisessa on vielä kehitettävää

Poliisiammattikorkeakoulu on tunnistanut kehittämiskohteekseen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) integroimisen koulutukseen. Ammattikorkeakoulun organisaatiouudistuksella pyritään tukemaan TKI-toiminnan ja koulutuksen tiiviimpää kytkentää.

Haastatteluissa kävi ilmi, että yksittäiset Poliisiammattikorkeakoulun tutkijat käyvät luennoimassa opiskelijoille. TKI-henkilöstöä voitaisiin kuitenkin hyödyntää nykyistä enemmän menetelmäopetuksessa ja erityisesti opinnäytetöissä tarvittavan menetelmäosaamisen vahvistamisessa. Auditointivierailun mukaan Poliisiammattikorkeakoulun TKI-hankkeissa on tuotettu runsaasti opetusmateriaalia, kuten kymmeniä verkkokoulutuspaketteja työelämän käyttöön. Opiskelijoiden osallistuminen TKI-hankkeisiin on toistaiseksi vielä jäsentymätöntä. Auditointiryhmä suosittelee jatkamaan TKI-toiminnan ja opetuksen välisen integraation kehittämistä.

Poliisiammattikorkeakoulun mitoitussuosituksessa on kuvattu, miten opiskelijoiden työmäärät määritellään ECTS-järjestelmän periaatteita käyttäen. Opiskelijoiden kokema työmäärä ja kuormitus vaihtelevat kuitenkin paljon. Erityisesti pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) opiskelijat toivat esiin, että opintojen kuormitus ja ajoittuminen lukukausille on heidän mielestään epätasapainossa, sillä syyslukukaudelle ajoittuu opintoja huomattavasti enemmän kuin kevätlukukaudelle. Myös Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat, että tehtävien määräajat ja tentit kasaantuvat ajoittain päällekkäin. Myönteistä on se, että opettajat ovat poliisi (AMK) -tutkinnon opiskelijoiden toiveiden mukaisesti siirtäneet tenttejä eteenpäin ja purkaneet näin ruuhkahuippuja. Auditointiryhmä kannustaa seuraamaan opiskelijoiden työmäärää ja sen tasaista jakautumista eri viikoille ja lukukausille.

Koulutusten kansainvälistämisessä olisi vielä potentiaalia

Poliisiammattikorkeakoulu on mukana kansainvälissä verkostoissa, ja yhteistyö esimerkiksi Viron Sisekaitseakadeemian ja Norjan poliisikorkeakoulun kanssa on tiivistä. Pohjoismainen yhteistyö näkyy erityisesti ruotsinkielisen polis (YH) -tutkinnon opiskelijoille. Samoin Pelastusopisto on mukana yhteispohjoismaisessa pelastusoppilaitosten verkostossa, jossa on muun muassa jaettu hyviä käytänteitä simulaatioiden käytöstä opetuksessa.

Poliisiammattikorkeakoulu on itsearvioinnissaan tunnistanut kehittämiskohteekseen vahvistaa edelleen koulutuksen kansainvälistymistä ja siihen liittyviä opetussisältöjä, liikkuvuutta ja asenteita. Haaste koskee sekä henkilökuntaa että opiskelijoita. Poliisi (AMK) -opiskelijoiden mukaan heitä kannustetaan kansainvälisiin vaihtoihin, ja opintosuunnitelmia ollaan valmiita henkilökohtaistamaan. Opiskelijoiden paineet pysyä opiskeluryhmänsä tahdissa ja valmistua nopeasti rajoittavat kuitenkin heidän halukkuuttaan lähteä kansainvälisiin vaihtoihin.

Pelastusalan päällystötutkintoa (AMK) suorittaville ei ole tarjolla vaihto-ohjelmaa. Heille kansainvälisyys ilmenee lähinnä yksittäisten verkostohankkeiden kautta. Auditointihaastattelujen perusteella pohdinnassa on ollut, tulisiko pelastusalan päällystötutkinnon opiskelijoille avata vaihtomahdollisuuksia Poliisiammattikorkeakoulun kautta.

Auditointivierailun mukaan kansainvälinen kehitys haastaa myös sisältöjen, oppimisympäristöjen ja menetelmien kehittämistä. Yksi haastatteluissa esiin noussut teema oli kansainvälinen rikollisuus. Poliisi (ylempi AMK) -opiskelijat ehdottivat työpajassaan kokonaisvaltaista analyysia siitä, mitä poliisin kansainvälisyysosaaminen tarkoittaa ja opetuksen kehittämistä tältä pohjalta. Auditointiryhmä pitää hyvänä sitä, että poliisi (AMK) -tutkinnon uudessa opetussuunnitelmassa

kansainvälisyysosaaminen on aiempaa vahvemmassa roolissa. Auditointiryhmä kannustaa Poliisiammattikorkeakoulua jatkamaan koulutusten kansainvälistämistä.

1.2 Koulutuksen toteutus

- Korkeakoulun itsearviointi

Haku- ja valintaprosessimme ovat ohjeistettuja ja läpinäkyviä

Poliisin tutkintokoulutusten valintaperusteet ja testien suoritusohjeet ovat verkkosivuillamme (poliisi (AMK), poliisi (ylempi AMK). Pelastusalan päällystötutkinnon valintaperusteet julkaisemme PeOn verkkosivulla. Pelastusalan mallivastaukset ovat saatavilla valintakokeen jälkeen. Poliisi (AMK) -hakijakysely 2022 tulosten mukaan 98 % hakijoista koki saaneensa riittävästi tietoa hakuvaiheessa. Poliisikoulutusten valintakokeiden kirjalliseen ja soveltuvuuskokeeseen vastataan osin anonyymisti hakijanumerolla, joka turvaa hakijoiden yhdenvertaisuutta. Poliisi (AMK) -valintatoimikunta valmistelee valintapäätökset, valintaperusteet ja soveltuvuuteen kohdistuvien oikaisuvaatimusten lausunnot.

Hakija voi pyytää henkilökohtaista palautetta valintapäätökseen ja tarvittaessa hakea siihen oikaisua Polamkin hallitukselta.

Osaamistavoitteet luovat perustan hyväksiluvulle ja opetuksen toteutukselle

Noudatamme tutkintokoulutuksillemme yhteistä ohjetta aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta. Hyväksiluku on osa opintojen suunnittelua. Tyytyväisyys hyväksilukujen ohjaukseen on opiskelijabarometrin mukaan parantunut. Opiskelijat selkeyttäisivät ja laajentaisivat AHOT-menettelyjä. Tarvetta on edelleen myös henkilökohtaiselle tuelle.

Opintojaksojen alussa esittelemme muun muassa osaamistavoitteet, arvioitavat suoritukset ja sen, miten opintojakso tukee ammatillista kasvua. Syvennämme teoriaopintoja harjoituksilla ja simulaatioilla. Autenttiset oppimisympäristöt, kuten harjoitusalueet ja kohdekäynnit tukevat oppimista, jota arviointi ohjaa. Opetushenkilöstön pedagogiset koulutukset ja käänteinen oppiminen edistävät osaamistavoitteiden toteutumista.

Tavoitteemme on edistää moniammatillista yhteistyötä ja vertaisoppimista, monipuolistaa opetusmenetelmiä ja poistaa opetussuunnitelman päällekkäisyyksiä muun muassa yhteisopettajuuden avulla.

Opiskelijat haluavat muutakin palautetta kuin arvosanan

Oppimistehtävien, harjoitusten ja tenttien arvioinnit tuottavat opiskelijalle tietoa osaamisen kehittymisestä. Opintosuorituksensa arviointiin tai opintojen hyväksilukemiseen tyytymätön opiskelija voi hakea oikaisua Polamkin tutkintolautakunnalta. Palautejärjestelmämme mukaan opiskelijat haluavat lisää palautetta suorituksistaan ja oppimisestaan. Opetushenkilöstö on käsitellyt aihetta useasti.

Opiskelijabarometrin tulosten mukaan valtaosa vastaajista tuntee osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, kokee oppilaitoksen kannustavan osallistumaan sekä tietää, miten avointa palautetta voi antaa. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyn (AVOP) -tulosten mukaan suurin osa kokee, että kannustamme oppimistilanteissa aktiiviseen osallistumiseen.

Opettajien osaaminen ja verkostot ovat työelämäyhteyden edellytys

Varmistamme työelämäyhteyttä erilaisilla keinoilla:

- Pidämme opetussisältömme ajan tasalla.
- Sidomme oppimistehtävät ja harjoitukset työelämän tilanteisiin.
- Poliisikoulutuksen opettajat voivat osallistua henkilökiertoon.
- Hyödynnämme ulkopuolisia luennoitsijoita, tuntiopettajia ja määräaikaisia kouluttajia.
- Poliisi- ja pelastuslaitoksilla on harjoittelun yhdyshenkilöt.
- Harjoittelijalla on poliisilaitoksella nimetty ohjaaja. Tapaamme heidät molemmat harjoittelun aikana.
- Keräämme opinnäytetyö- ja opiskelijaprojektiaiheita työelämästä.

Harjoittelun ohjaajat tuntevat opiskelijoiden osaamisen, ja tämän tiedon nykyistä systemaattisempi analyysi hyödyttäisi opetussuunnitelmatyötä.

Opintopolkumme eivät juuri jousta

Polamkissa on kaksi koulutusohjelmaa, poliisi- ja pelastusala. Tutkinnot ovat strukturoituja ja valinnaisuutta on vähän. Poliisi (AMK) -koulutuksessa joustoa tuo neljä aloitusta vuodessa. Ristiinopiskelusopimus Tampereen korkeakouluyhteisön kanssa ja Campus Online laajentavat opiskelijan vaihtoehtoja. Lisäksi poliisi (AMK) -opiskelijat voivat lähteä kansainväliseen vaihtoon, ja opetussuunnitelmauudistus tuo uutena suuntautumisvaihtoehdot.

Ohjaamme opintopolkumallilla

Poliisikoulutuksen opinto-ohjauksen periaatteet on kuvattu Opiskelijan ohjaus Poliisiammattikorkeakoulussa -ohjeessa.

Pelastusalan päällystötutkintokoulutuksen opiskelijat saavat HOPS-ohjausta. Kurssinjohtaja antaa opinto-ohjausta, ja opiskelija saa neuvontaa opiskelijapalveluista. Mahdollistamme erityisjärjestelyt oppimisvaikeuksien perusteella. Opiskelijat organisoivat tutortoimintaa. PeO myös tukee oppilasyhdistyksen toimintaa.

Poliisi- ja pelastusalalla hyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen tärkeää. Opiskelija hankkii valmiuksia fyysisen ja psyykkisen hyvinvointinsa edistämiseen. Poliisilla on lakiperusteinen velvoite huolehtia kunnostaan. Uuteen poliisi (AMK) -opetussuunnitelmaan sisältyy läpileikkaavana teemana hyvinvoiva poliisi. Kampuksillamme on hyvät liikuntatilat. Opintojen keskeyttämisiä on vähän, tavoiteajassa valmistutaan hyvin ja opiskelijabarometrin tulosten

mukaan opiskelijoidemme opiskelukyky on vahva.

Oppilaitoksillamme on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat (Polamk, PeO), joiden päivittämisessä hyödynnämme palaute- ja arviointitietoa. Hyödynnämme poliisikoulutuksessa Erilaiset oppijat ja saavutettavuus Poliisiammattikorkeakoulussa –ohjetta. Molemmissa oppilaitoksissa on digitaalisen saavutettavuuden ohjeet (PeO). Haluamme olla syrjintä- ja häirintävapaa ja olemme laatineet yhdessä opiskelijoiden kanssa epäasiallisen kohtelun vastaiset toimintaohjeet (Polamk, PeO).

Johto tapaa säännöllisesti opiskelijakunnan (Polamk) ja oppilasyhdistyksen (PeO) edustajia. PeOlla kurssinvanhimmat ovat tärkeä yhteys opiskelijoihin.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Koulutustemme työelämäyhteys on vahva.	Monialaisen yhteisopettajuuden toimintatapoja on kehitettävä edelleen.
Haku- ja valintaprosessimme ovat läpinäkyviä.	Opetus- ja aktivointimenetelmiä on lisättävä ja monipuolistettava.
Opiskelijamme ovat motivoituneita ja heidän opiskelukykynsä on vahva.	Opintopolut eivät juuri jousta.
Oppimisympäristömme ovat monipuolisia.	PeOlle tarvitaan opinto-ohjaaja.
Opiskelijat tuntevat palautekanavamme.	Opintopsykologille on tarvetta.
Olemme oivaltaneet monialaisen yhteisopettajuuden tärkeyden.	Uraohjausta on kehitettävä.
Poliisikoulutukseen sisältyvä harjoittelu tukee erinomaisesti osaamisen kehittymistä ja ammatillista kasvua.	PeOn henkilökierron menetelmiä kehitetään.

1.2 Koulutuksen toteutus

- Auditointiryhmän arvio

Opiskelijavalinnat tunnistettu keskeiseksi kehittämiskohteeksi

Poliisiammattikorkeakoulu soveltaa johdonmukaisesti ja avoimesti opiskelijavalinnan menettelytapoja. Ohjeistus hakijoille sekä vuonna 2024 käyttöön otettava valintakoekirja ovat avoimesti saatavilla ammattikorkeakoulun verkkosivuilta.

Poliisiammattikorkeakoulun poliisi (AMK) ja polis (YH) -tutkintojen opiskelijavalinnat on tunnistettu kehittämiskohteeksi. Poliisihallitus on nostanut opiskelijavalinnan kehittämisen ammattikorkeakoulun vuoden 2024 tulostavoitteisiin. Valintaperusteisiin ja hakuprosessiin on suunnitteilla merkittäviä muutoksia. Auditointivierailun perusteella opiskelijavalintojen kehittämisen taustalla olevia vaateita on tunnistettu kattavasti kuulemalla monipuolisesti sekä opiskelijoiden että poliisiyksiköiden ja -hallinnon palautetta. Yhtenä haasteena on se, että opiskelijapaikkoja ollaan lisäämässä, vaikka nykyisiäkään aloituspaikkoja ei ole saatu täytettyä suuresta hakijamäärästä huolimatta. Haasteena on myös neljä kertaa vuodessa järjestettävien valintakokeiden sujuvuus ja ruotsinkielisten haastattelijoiden riittävyys. Lisäksi on käyty keskustelua valintaperusteiden painotuksista tiettyjen erityisosaamisten, kuten rikostutkinnan osalta. Valintaperusteiden kehittämiseen liittyy myös kysymys eritaustaisten opiskelijoiden rekrytoinnista sekä ylipäänsä fyysisen testin painoarvosta valinnassa.

Poliisiammattikorkeakoulun johto korosti, että opiskelijavalintojen uudistus liittyy edellä mainittuun keskusteluun tulevaisuuden poliisista – mitä poliisin tulee osata kymmenen vuoden kuluttua, millaisia osaajia tarvitaan jatkossa ja mitkä hallinnon tehtävät vaativat nimenomaisesti poliisin tutkintoa. Usealla poliisilaitoksella on omaksuttu yleispoliisimalli, eli yksi poliisi hoitaa monentyyppisiä yleisosaajan tehtäviä. Toisaalta hallinnon tehtäviin tarvitaan myös erityisosaajia. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua käymään aktiivista keskustelua poliisihallinnon toimijoiden kanssa mahdollisuuksista kehittää opiskelijavalintoja siten, että niiden tuottama opiskelija-aines vastaa tulevaisuudessa tarvittaviin poliisin osaamisprofiileihin. Opiskelijatyöpajan perusteella poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon valintakoe on toimiva.

Opiskelijoilla on aktiivinen rooli oppimisprosessissaan

Poliisiammattikorkeakoululla ja Pelastusopistolla on käytössä yhteinen AHOT-ohje. Opiskelijatyöpajan perusteella pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) -opiskelijat kokevat AHOT-menettelyt työläiksi ja epäyhdenmukaisiksi. Myös Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijakunta on todennut aiemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelyt kehittämiskohteeksi. Auditointiryhmä suositteleekin noudattamaan laadittuja AHOT-ohjeita systemaattisella tavalla.

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuksen toteutus tukee tavoitteellista oppimista ja opiskelijoiden aktiivista roolia omassa oppimisprosessissaan. Auditointiryhmä vakuuttui vierailulla siitä, että

opiskelijat ovat motivoituneita ja heidän opiskelukykynsä on pääosin vahva. Opiskelijat toivat esiin auditointihaastatteluissa ja työpajoissa, että heille annetaan suuri vastuu omasta oppimisestaan. Opiskelijat kokevat toisilta opiskelijoilta saadun palautteen ja tuen tärkeäksi oppimista edistäväksi tekijäksi. Sekä Poliisiammattikorkeakoulun että Pelastusopiston opiskelijat toivovat saavansa opettajilta vielä enemmän osaamistavoitteiden saavuttamista tukevaa palautetta.

Opiskelijoiden toiveena oli, että opintojen joustavuutta vahvistettaisiin lisäämällä monimuoto- ja verkko-opiskelun mahdollisuuksia. Erityisesti pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) opiskelijat korostivat tarvetta kehittää opetusmenetelmiä, koska heidän kokemuksensa mukaan luentotyyppistä opetusta on liikaa, eikä osaamistavoitteiden saavuttamista seurata riittävästi. Myös Pelastusopiston opettajat haluaisivat vahvistaa opetuksen vuorovaikutteisuutta opiskelijoiden kanssa. Auditointiryhmä suosittelee vahvistamaan opetusmenetelmien järjestelmällistä kehittämistyötä erityisesti pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) koulutuksessa.

Opiskelijoiden ohjauksessa on vielä kehitettävää

Poliisiammattikorkeakoulussa on selkeä opiskelijaohjauksen malli ja ohjeistus, jossa on otettu huomioon opiskelijoiden aktiivinen rooli omassa oppimisprosessissaan. Opiskelijatyöpajojen mukaan kaikki poliisitutkinnon opiskelijat eivät kuitenkaan koe saavansa tarpeeksi ohjausta ja tukea opintojensa etenemiseen ja valmistumiseen. Pelastusalan päällystötutkinnon opiskelijat kokevat opinto-ohjaajan puuttumisen merkittäväksi haasteeksi opintojensa etenemisen kannalta. Paikoin opettajat ovat heidän mukaansa myös heikosti tavoitettavissa. Myös poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijat kertoivat esimerkkejä opinnäytetyöohjaajista, jotka eivät ole riittävästi opiskelijoiden tavoitettavissa. Poliisi (ylempi AMK) -opiskelijoiden ehdotuksen mukaan opinnäytetyön ohjauksen tulisi olla johdonmukainen ja toimiva prosessi, johon ohjaajalla on käytössään soveltuva raportointityökalu.

Haastatteluissa ja työpajoissa nousi esille opiskelijoiden kokemus siitä, että opiskelutahdista ei voi jäädä jälkeen, vaikka siihen olisi henkilökohtaisia syitä. Auditointiryhmä suosittelee kehittämään käytännön menettelyitä, joilla tuetaan yksittäisten opiskelijoiden opintojen sujuvaa etenemistä sekä yksittäisten opintojaksojen sisällä että koko opiskelupolun aikana.

Auditointivierailulla saatiin laajasti näyttöä Poliisiammattikorkeakoulun itsearviointiraportissa mainitusta vahvuudesta, jonka mukaan poliisikoulutukseen sisältyvä harjoittelu tukee erinomaisesti osaamisen kehittymistä ja ammatillista kasvua. Auditointiryhmä suosittelee edelleen kehittämään harjoittelun ohjaajien perehdytystä ja koulutusta, koska vaihtelu harjoittelun ohjaajien ohjausosaamisessa vaikuttaa harjoittelun yhdenvertaiseen toteutumiseen.

Pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) harjoittelujen suunnittelu ja toteutus kaipaavat erityistä kehittämistä. Auditointiryhmä suosittelee, että harjoittelut integroidaan selkeämmin opintoihin. Lisäksi opiskelijoita tulee tukea paremmin harjoittelupaikkojen löytämisessä.

Poliisiammattikorkeakoulun ohjeistusten mukaan opiskelijoiden hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta tuetaan läpi opiskelijan opintopolun. Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuustyöryhmässä on

opiskelijajäsen, ja opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia heille tärkeisiin asioihin on muutenkin pyritty lisäämään. Opiskelijat nostivat esille tuoreen esimerkin onnistuneesta vaikuttamistyöstään opiskelijoiden hyvinvointiin liittyen: kuntosalin ja urheilutilojen käyttöoikeutta on opiskelijoiden aloitteesta saatu laajennettua.

Toisaalta opiskelijatyöpajoissa nousi esille tarve kiinnittää vahvempaa huomiota erityisesti psyykkisen kuormittavuuden ennaltaehkäisyyn sekä luoda mahdollisuuksia ja madaltaa kynnystä keskustella alaan liittyvistä rankoistakin aiheista. Auditointiryhmä suosittelee, että opiskeluilmapiirissä vahvistetaan psykologisen turvallisuuden tunnetta, jotta opiskelijat uskaltavat tuoda esille opiskeluhyvinvointiin liittyviä haasteitaan.

1.3 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Opintojaksopalautejärjestelmässämme on kehitettävää

Keräämme opintojaksoista palautteet vähintään kerran lukuvuodessa. Myös täydennyskoulutuksista kerätään palautteet. Palaute annetaan nimettömänä ja käsitellään luottamuksellisesti. Opettaja voi lisätä myös omia kysymyksiään.

Poliisikoulutuksessa vastuuopettajan on annettava kirjallinen vastauspalaute. PeOlla opettaja antaa vastauspalautteen haluamallaan tavalla. Koostamme poliisikoulutusten palautteet ja vastauspalautteet lukuvuosittain, ja käsittelemme yhteenvedot koulutuksen työryhmissä sekä Polamkin ja opiskelijakunnan yhteistyökokouksessa. Julkaisemme koosteet intranetissä. Koontien perusteella nostamme esiin kehittämiskohteita, joita painotamme opetussuunnitelmatyössä.

Koto ohry seuraa poliisikoulutuksen opintojaksopalautejärjestelmän toimivuutta. Olemme havainneet kehitettävää vastausaktiivisuudessa ja vastauspalautteen annossa. Koosteista on käynyt ilmi, että kaikista opintojaksoista ei ole kerätty palautetta lukuvuoden aikana. Poikkeamatilanteissa esihenkilö on yhteydessä vastuuopettajaan.

Opintojaksopalautejärjestelmä on kehityskohde Polamkissa ja PeOlla. Palaute on automatisoitava, kytkettävä tiiviimmin opintojaksojen toteutukseen, ja vastausaktiivisuutta on nostettava.

AVOPin mukaan suurin osa AMK-opiskelijoista kokee, että opiskelijapalautetta hyödynnetään opetuksen kehittämisessä jonkin verran, melko paljon tai paljon. Noin neljännes arvioi, että opiskelijapalaute otetaan huomioon vain vähän tai ei lainkaan.

Koulutuksen palautejärjestelmä tuottaa hyödyllistä tietoa

Opintojaksopalautteen lisäksi saamme tietoa useista muista arvioinneista. Kiinnitimme edellisen auditoinnin jälkeen huomiota palautejärjestelmän tuottaman tiedon hyödyntämiseen. Käsittelemme arviointien tulokset koulutuksen työryhmissä ja yhteistyökokouksissa opiskelijoiden kanssa. Työryhmät edistävät arvioinneista nousevia kehittämiskohteita. Seuraavan arvioinnin yhteydessä tarkistamme, miten kehittämissuositukset ovat toteutuneet.

Tarvittaessa toteutamme täsmäarviointeja. Esimerkiksi koronapandemian alettua keräsimme poliisikoulutusten opiskelijoilta ja opettajilta tietoa verkko-opiskelusta ja hyödynsimme sitä muun muassa opetushenkilöstön koulutuksissa ja Moodle-työtilojen kehittämisessä. Parhaillaan on käynnissä poliisikoulutuksen tilaa koskeva selvitys, jonka Poliisihallitus on tilannut HAUSilta.

Saamme tietoa osaamistavoitteiden toteutumisesta monesta eri lähteestä

Opintojaksopalautteessa opiskelija arvioi, miten hyvin hän saavuttaa osaamistavoitteet. Harjoittelu tuottaa tietoa opiskelijoiden osaamisen tasosta, mutta tätä tietoa pitäisi hyödyntää paremmin.

Opintojakson arviointi kertoo, miten opiskelijan osaaminen vastaa osaamistavoitteisiin. Haluaisimme tarkastella opintojaksojen arvosanajakaumia, mutta nykyinen tietojärjestelmämme ei mahdollista sitä.

Toteutamme säännöllisesti arvioinnit tutkintokoulutustemme vaikuttavuudesta (poliisikoulutus) ja työelämävastaavuudesta (pelastusalan päällystökoulutus). Vuonna 2022 teimme ensimmäisen kerran poliisi (ylempi AMK) -koulutuksen vaikuttavuusselvityksen. Lisäksi fasilitoimme seurantapäivän, jossa valmistuneet arvioivat koulutusta. Vakiinnutamme molemmat menettelyt osaksi palautejärjestelmää.

Myös muut säännölliset arviointimenettelymme tuottavat tietoa osaamistavoitteiden saavuttamisesta. Muun muassa AVOP-kyselyssä on opintojen sisältöä ja opetusta koskevia väittämiä, joiden tuottamaa tietoa hyödynnämme. Seuraamme koulutuksen tulosmittareita osavuosiarvioissa, toimintakertomuksissa (Polamk) ja tilinpäätöksissä (PeO).

Vastaamme yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin osaamisella ja tiedolla

Tiivis työelämä- ja verkostoyhteistyö on välttämätöntä koulutusten ajantasaisuuden varmistamiseksi. Toiminnan suunnittelun ja ennakoinnin tukena ovat valtuus- ja neuvottelukunnat. Sisäministeriön asettama Polamkin valtuuskunta ei ole toistaiseksi ollut mukana suunnittelussa ja ennakoinnissa. Kehitämme ennakoivaa toimintaympäristön seurantaa (katso 4).

Koulutuksen kyky vastata työelämän ja yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin perustuu henkilöstön osaamiseen. Täydennyskoulutuksemme auttaa osaltaan arvioimaan poliisin, pelastusalan ja yhteistyökumppanien osaamistarpeita ja kehittämään koulutuksia. Täydennyskoulutus tukee jatkuvaa oppimista.

Tutkimus ja kehittämistoimintamme tuottaa uutta tietoa koulutuksen kehittämiseen. Tiedon hyödyntämistä koulutuksessa on lisättävä.

Sisäisten palveluiden tukena on avoin palautekanava ja mahdolliset omat arvioinnit

Toimintamme tukena on palveluita, joiden kehittäminen kytkeytyy ydinprosessien tarpeisiin. Opiskelijapalvelut tuottaa osan opetuksen ja oppimisen palveluista. Osa palveluistamme hyödyntää systemaattisia arviointimenetelmiä.

Toteutimme Polamkissa vuosina 2008–2016 sisäisen palvelun kyselyn joka toinen vuosi.

Korvasimme kyselyn kehittämällä avointa palautekanavaamme ja markkinoimalla sitä myös palveluiden palautekanavana.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Opiskelijapalautejärjestelmä on kuvattu, kattava ja tuottaa monipuolista tietoa.	Opintojaksopalauteprosessimme ei toteudu suunnitellusti kaikilla opintojaksoilla.
Opiskelijoilla on mahdollisuus antaa jatkuvasti palautetta.	Opiskelijapalautteen merkitystä ei kaikilta osin tunnisteta.
Opiskelijat tuntevat palautekanavat ja kannustamme heitä vaikuttamaan.	Tietojärjestelmät eivät tuota tarvittavaa tietoa kattavasti.
Opiskelijat ja johto kokoontuvat säännöllisesti yhteistyökokouksiin.	Polamk ja PeO ovat erillisiä oppilaitoksia, joiden yhteiset toimintatavat hakevat muotoaan.
Täydennyskoulutus vastaa työelämän tarpeisiin joustavasti.	Täydennyskoulutuksen osaamistarpeiden selvittäminen ei ole systemaattista.
	Palautteen vaikutusten arviointia ja näkyväksi tekemistä on jatkettava.

1.3 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen

- Auditointiryhmän arvio

Opiskelijoilla on paljon mahdollisuuksia antaa palautetta

Poliisiammattikorkeakoululla on toimivat menettelyt kerätä ja hyödyntää palautetietoa opiskelijoiden tarpeista sekä opintojen toteutuksesta ja etenemisestä koulutuksen kehittämiseksi.

Kuten itsearvioinnissa on todettu, opintojaksopalauteprosessit eivät aina toteudu suunnitellusti kaikilla opintojaksoilla. Auditointivierailun mukaan tähän ollaan puuttumassa. Peppi-järjestelmän käyttöönoton myötä opintojaksopalautteen keruu pyritään kytkemään aiempaa selkeämmin koulutusprosessiin. Toisaalta Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijat nostivat esille konkreettisia esimerkkejä siitä, millaisia muutoksia heidän palautteensa perusteella on tehty. Vastapalautteen antamiseen on Poliisiammattikorkeakoulussa ohjeet, mutta sekä Poliisiammattikorkeakoulun että Pelastusopiston opiskelijat kokevat saavansa liian vähän tietoa antamansa palautteen käsittelystä ja vaikutuksista. Auditointiryhmä suosittelee systematisoimaan vastapalautteen antamisen arjen käytänteitä sekä Poliisiammattikorkeakoulussa että Pelastusopistossa.

Opiskelijoiden epämuodollisella palautteella on tärkeä rooli Poliisiammattikorkeakoulun kehittämisessä. Opiskelijat kertoivat esimerkkejä matalan kynnyksen keskustelevista palautehetkistä opintojaksojen aikana ja lopuksi. Myös poliisi (ylempi AMK) -koulutuksissa lähiopetusviikkojen päätteeksi käydään tällaisia palautekeskusteluja, mikä koettiin hyvänä käytänteenä. Kaikki poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijat eivät tunnistaneet näitä palautteenkeruutilanteita ja kokivat, että palautetta pyydetään liian myöhään, jotta sen hyödyntäminen näkyisi palautteenantajalle. Epämuodollisen palautteen haasteena on henkilöstön mukaan se, että se ei rekisteröidy palautejärjestelmään.

Harjoittelujen ohjaajilta kerättävässä palautteessa systematisoitavaa

Auditointivierailun perusteella Poliisiammattikorkeakoulun kehittämiskohteena on harjoittelujen ohjaajilta kerättävän palautteen analysointi ja kytkeminen palautejärjestelmään. Harjoittelun ohjaajien mukaan joillakin poliisilaitoksilla järjestetään harjoittelun päätteeksi palautetilaisuus, mutta tieto siitä ei aina kulje Poliisiammattikorkeakoululle. Harjoittelun ohjaajat ehdottivat, että harjoittelun arviointilomake digitalisoitaisiin, mikä edistäisi palautteen systemaattista viestintää harjoittelupaikoilta korkeakoululle. Auditointiryhmä suosittelee sähköistämään arviointilomakkeen ja kehittämään mallin harjoittelupalautteen keräämiseksi ja hyödyntämiseksi.

Poliisiammattikorkeakoulu seuraa ja arvioi koulutuksia järjestelmällisesti varmistaakseen niiden ajantasaisuuden sekä vastaavuuden yhteiskunnan ja työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tässä tukena käytetään muun muassa koulutuksen vaikuttavuusanalyysejä. Poliisiammattikorkeakoulun menettelytavat tukevat analyysiä siitä, miten koulutuksille asetetut osaamistavoitteet saavutetaan. Palaute- ja arviointitietoa hyödynnetään pääosin järjestelmällisesti

poliisikoulutuksen kehittämisessä.

Sen sijaan pelastusalan päällystötutkinnon opettajien kokemus on se, että kyseistä tutkintoa ei riittävästi koordinoida kokonaisuutena. Auditointiryhmä suosittelee varmistamaan systemaattiset menettelytavat, joilla varmistetaan pelastusalan päällystötutkintokoulutuksen kehittyminen ja osaamistavoitteiden saavuttaminen.

Jatkuvan oppimisen tarjonta on laajaa mutta ei riittävää

Auditointivierailun aikana saatiin paljon näyttöä siitä, että Poliisiammattikorkeakoulussa pyritään kehittämään jatkuvan oppimisen tarjontaa. Poliisihallituksen osaamisen kehittämisen koordinaatioryhmä eli OSAKE-ryhmä valmistelee poliisin vuosittaisen täydennyskoulutussuunnitelman. Vaikka OSAKE-ryhmän tehtäviä modifioitiin vuoden 2023 alussa, Poliisihallituksen haastattelun mukaan ryhmän rooli on jäänyt epämääräiseksi. Auditointihaastattelussa nostettiin esille, että Poliisihallituksen sisäistä vastuunjakoa selkeyttämällä voitaisiin vähentää tarvetta OSAKE-ryhmälle.

Sidosryhmien mukaan koulutustarjonta on laaja ja kattava, mutta ei kaikilta osin riittävää. Poliisihallituksen edustajien haastattelussa ilmeni, että täydennyskoulutuksen ulkopuolelle jää edelleen ammattiryhmiä, joille ei ole tarjolla osaamisen kehittämistä. Erityisesti poliisilaitoksilla toimivien siviilien täydennyskoulutuksessa olisi laajentamismahdollisuuksia. Toisaalta poliisilaitokset tarjoavat samantyyppistä täydennyskoulutusta kuin Poliisiammattikorkeakoulukin, minkä todettiin tuottavan päällekkäisyyttä. Auditointihaastatteluissa nousi esiin kehittämisehdotuksena poliisi- ja pelastusalan yhteisen täydennyskoulutuksen kehittäminen liittyen esimerkiksi pelastusalan johtamisen tilannekuvaan ja moniuhkatilanteiden hoitamiseen.

Poliisiammattikorkeakoulun toivottiin nostavan profiiliaan valtakunnallisena yksikkönä lisäämällä jatkuvan oppimisen tarjontaa ja tuottamalla enemmän helposti saavutettavaa koulutusmateriaalia verkossa. Lisäksi sidosryhmähaastattelussa nousi esille ehdotus, että korkeakoulu kehittäisi täydennyskoulutusta kansainvälisessä yhteistyössä. Auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulu selkeyttää omaa rooliaan poliisin jatkuvan oppimisen kehittämisessä niin, että täydennyskoulutuksella pystytään tarkoituksenmukaisesti vastaamaan poliisialan henkilöstön osaamisen kehittämisen määrällisiin ja laadullisiin tarpeisiin.

Henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeita kuullaan kattavasti tukipalveluiden kehittämisessä

Auditointivierailulla kuultiin useita esimerkkejä siitä, miten henkilöstön ja opiskelijoiden tarpeet huomioidaan tukipalveluiden kehittämisessä. Esimerkiksi intraa on kehitetty sekä henkilöstön että opiskelijoiden toiveiden perusteella. Samoin kirjaston meluisuudesta saadun palautteen perusteella kirjastoa remontoitiin koronapandemian aikana. Opiskelijoiden palautteen pohjalta ammattikorkeakoulussa on yhdessä opiskelijoiden kanssa kehitetty opiskelutaidon verkkokurssi.

Kaikilla tukipalveluilla on omat toimivat mallinsa kerätä palautetta ja hyödyntää sitä palvelujen kehittämisessä. Sen sijaan itsearviointiraportissa mainittua avointa palauteväylää ei tunnistettu

tai koettu hyödylliseksi. Auditointiryhmä suositteleekin arvioimaan kyseisen avoimen palauteväylän tarvetta. Mikäli avoin palauteväylä nähdään tarpeellisena ja se halutaan säilyttää, tästä palautteenantomahdollisuudesta tulisi viestiä kattavammin sekä henkilöstölle että opiskelijoille.

1.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Valintakoekirja tukee opiskelijarekrytointia ja -valintaa

Poliisi (AMK) -tutkinnon valintakokeen lukumateriaalina on julkaisu ”Kun isolla kengällä astuu, jää iso jälki”, joka esittelee 18 näkökulmaa poliisin työhön. Kirja on tähän mennessä julkaistu viisi kertaa ja sen sisältöä on uudistettu vaihtamalla aina osa artikkeleista tuoreisiin. Eri painoksissa on julkaistu yhteensä 50 artikkelia. Uusi versio ilmestyy vuonna 2024. Toimituskuntaan kuuluu opiskelijoita, henkilökuntaa ja poliisiyksiköiden edustajia.

Hakijakyselymme tulosten mukaan valintakoekirja on tärkeä kiinnostuksen herättäjä, tiedonsaantikanava ja hakupäätöksen vahvistaja. Valtaosa opiskelee kirjaa mieluiten painettuna ja äänikirjana. Näiden lisäksi se on saatavilla sähköisenä versiona.

Opetussuunnitelmauudistukset ovat yhteisiä oppimisprosesseja

Käynnistimme poliisi (AMK) -opetussuunnitelmauudistuksen vuonna 2019. Opetussuunnitelma oli ollut käytössä vuodesta 2014 ja siihen oli tehty pieniä päivityksiä. Opiskelijapalautteen mukaan muun muassa sisällöissä oli päällekkäisyyttä ja pirstaleisuutta. Uudistuksen reunaehdot olivat

- opiskelijakeskeisyys
- osaamisperustaisuus
- kriteeriperustainen arviointi
- korkeakoulutasoisuuden varmistaminen
- poliisi (AMK) on yleistutkinto, 180 op
- verkossa opiskelua vähintään 20 %
- kestävä kehitys ja muut yleiset kompetenssit osaksi opetussuunnitelmaa
- lukujärjestyssuunnittelun joustavuus.

Työskentelemme yhteisöllisesti ja pyrimme varmistamaan, että kaikki opettajat osallistuvat suunnitteluun. Uudistus on yhteisöllinen muutos, joka mahdollistaa oppimisen.

Poliisi (AMK) -opetussuunnitelma hyväksyttiin vuonna 2022 ja koulutus alkaa uuden suunnitelman mukaan vuonna 2024. Suunnittelemme parhaillaan toteutuksia moduuli- ja opintojaksovastaavien johdolla. Yhteisopettajuus on kehittänyt kykyämme keskustella ja suunnitella toteutuksia yhdessä.

Uudistuksen aikana luomme yhdessä toimintatapoja ja -kulttuuria, jotka toteuttavat koulutustoimintamme periaatteita opiskelijakeskeisyyttä, yhteisöllisyyttä, osaamisperustaisuutta ja jaettua pedagogista johtajuutta. Ohjesääntöömme on määritelty moduulivastaavien ja

vastuuopettajien tehtävät.

Poliisi (ylempi AMK) -opetussuunnitelmauudistus on parhaillaan käynnissä.

Opiskelijatuutorit vahvistavat turvallista oppimisympäristöä

Turvallinen oppimisympäristö kuuluu jokaiselle. Perehdytämme poliisikoulutuksen opiskelijatuutorit uusimman opiskelijabarometrin tuloksiin, ja he käsittelevät ne edelleen oman ryhmänsä kanssa. Käsittelyn yhteydessä opiskelijat pohtivat, miten vahvistaa yhteisöllisyyttä. Opiskelijatuutorien mukaan teema sopii hyvin heidän tehtäviinsä ja tapaamiset on koettu mielekkäiksi.

Pedagogisen osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista

Poliisikoulutuksessa pedagogisen osaamisen kehittäminen perustuu etenkin

- pedagogisiin linjauksiin
- ops-oppaassa määriteltyihin periaatteisiin
- henkilöstösuunnitelmaan (katso 3.2)
- tunnistettuihin kehittämiskohteisiin (palautteet ja arvioinnit).

Opetuksen kehittämisryhmä (Opeke) vastaa pedagogisen osaamisen kehittämisestä ja määrittelee vuosittaiset toimenpiteet osaamisen kehittämisen suunnitelmaan.

Olemme kytkeneet ajankohtaiset pedagogisen osaamisen kehittämistoimet opetussuunnitelmauudistukseen. Toteutamme ja hankimme koulutusta, joka on sidottu kulloinkin meneillään olevan ops-työn vaiheeseen. Näin tuki on tarjolla oikeaan teemaan ja aikaan. Moduulien suunnittelu etenee eri tahtiin ja toteutammekin koulutukset verkossa, jotta niihin voi osallistua oman aikataulun mukaan.

TKI-hankkeet näkyvät koulutuksessa

TKI-hankkeilla on yhteys koulutuksen sisältöihin, toteutukseen ja kehittämiseen. Hankkeissa on tuotettu oppimateriaaleja esimerkiksi metsäpaloaltistumisen, rakennuspalon sammutuksen, haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien kohtaamisen ja kyberrikostorjunnan teemoista. TKI-hankkeiden tuloksia hyödyntämällä varmistamme, että opetuksemme perustuu tutkittuun tietoon ja parhaisiin käytäntöihin. (Katso 2.4)

Yhteistyö opiskelijoiden kanssa on tiivistä

Haluamme varmistaa opiskelijoiden mahdollisuuden vaikuttaa oppilaitoksen toimintaan. Poliisiopiskelijoiden toiveesta perustimme vuonna 2019 yhteistyökokouksen, jossa koulutuksen johto tapaa opiskelijakunnan edustajia säännöllisesti. Kokoonnumme vähintään kerran lukukaudessa keskustelemaan ja edistämään opiskelijoille tärkeitä asioita. Yhteistyömme käytännönläheisinä tuloksina esimerkiksi

- järjestimme opiskelijoille poliisiyksiköiden esittelytilaisuuden
- liitimme opiskelijakunnan infokirjeen valintapäätöksiin
- hankimme opiskelijakunnalle infonäytön
- avasimme opiskelijakulun päärakennukseen lauantaisin
- lisäsimme hybriditoteutuksia.

Pelastusopistolla johto ja oppilasyhdistys tapaavat kerran kuukaudessa. Tapaamisissa käymme läpi opiskelijoiden ajankohtaisia asioita ja edistämme oppilaitoksen ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä. Yhteistyön tuloksina muun muassa

- esittelimme oppilasyhdistyksen toimintaa uusille opiskelijoille
- osallistimme opiskelijat strategiaprosessiin
- opiskelijoiden yhteinen tila (Letkupub) on toiminnassa
- tuemme oppilasyhdistystä ostamalla palveluja (esimerkiksi alkusammutuskoulutus).

2 Vaikuttava ja uudistava korkeakoulu

- Auditointiryhmän arvio

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

- Poliisiammattikorkeakoululla on vahva kyky systemaattisen laatutyön perusteella tunnistaa omat kehittämistarpeensa ja kehittää toimintaansa niiden pohjalta.
- TKI-prosessi ja sen johtamisen työkalut edistävät tiedon jakamista projektien parhaiden käytäntöjen välillä.
- Poliisiammattikorkeakoululla on vahvat, toimivat ja korkeakoulun kehittämiselle lisäarvoa tuottavat kansalliset ja kansainväliset verkostot muiden turvallisuusalan toimijoiden kanssa.

Kehittämissuositukset

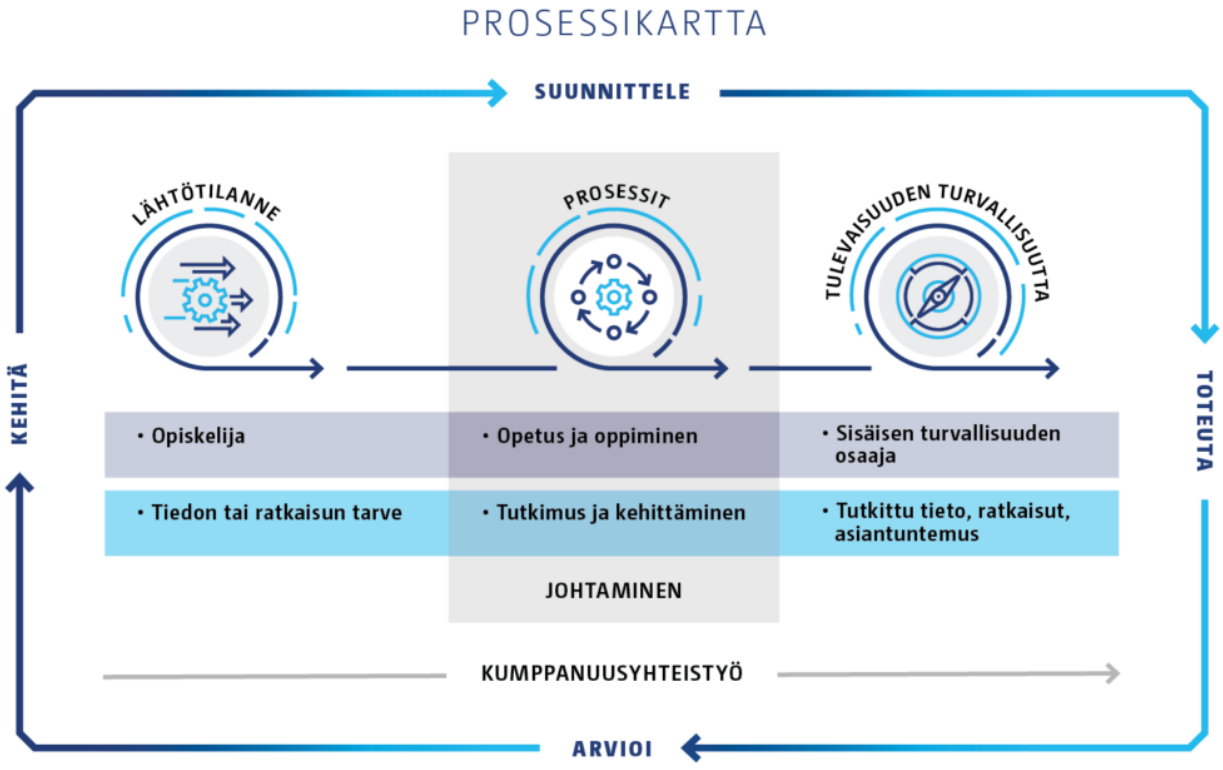
- Poliisiammattikorkeakoulun tulisi vahvistaa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden laadullista ja määrällistä mittaamista.
- TKI-hanketoiminta tulisi liittää vahvemmin poliisitoiminnan kehittämiseen.
- Perustoimintoja integroivaa toimintakulttuuria tulisi kehittää sekä Poliisiammattikorkeakoulussa että Pelastusopiston toteuttamassa pelastusalan päällystökoulutuksessa. Organisaatiot voisivat hyötyä toistensa hyvistä käytänteistä integroidun toimintakulttuurin kehittämisessä.

2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Yhteiskunnallinen vaikuttavuutemme näkyy turvallisuutena nyt ja tulevaisuudessa

Voimakkain vaikuttavuustekijämme on tarjoamamme opetus, joka keskeisiltä osin varmistaa Suomen poliisin osaamisen ja etiikan. Sisäisen turvallisuuden, poliisitoimen ja -koulutuksen tarpeita palveleva TKI-toimintamme luo pohjan yhteiskunnalliselle vaikuttavuudelle (kuva 1).



Kuva 1. Polamkin prosessikartta.

Yhteiskunnallisen vaikuttavuutemme perusta on selkeästi määritelty perustehtävä, jonka kuvaa laki Poliisiammattikorkeakoulusta. Koulutamme kaikki suomalaiset poliisit ja pelastusalan päällystön. Polamk on muista ammattikorkeakouluista poiketen myös valtakunnallinen poliisiyksikkö, jota Poliisihallitus tulosohjaa. Poliisimuseo on osa Polamkia.

Strategiamme osoittaa suunnan yhteiskunnalliselle vuorovaikutukselle ja vaikuttavuudelle. Strategiaa tarkentavat pedagogiset ja TKI-linjaukset. Sisäisen turvallisuuden ja poliisin strategiat ja tavoitteet huomioimme tulossopimuksessamme omien strategisten tavoitteidemme lisäksi

(katso 3.1).

Koulutustemme tuottama osaaminen on tärkeä osa yhteiskunnallista vaikuttavuuttamme. Opetussuunnitelmamme hyväksyy Polamkin hallitus, jossa on edustus sisäisen turvallisuuden viranomaisista ja korkeakouluyhteisöstä. Tutkintokoulutuksen lisäksi tarjoamme täydennyskoulutusta, joka tavoittaa koko poliisihallinnon henkilöstön. Teemme koulutukseen liittyvää yhteistyötä muun muassa CEPOLin, Hätäkeskuslaitoksen, Rajavartiolaitoksen, Syyttäjälaitoksen, Tullin ja korkeakoulujen kanssa. Järjestämme myös maksullista koulutusta, jossa kohderyhminä ovat muun muassa muut viranomaiset, yksityinen turva-ala sekä yritykset ja yhteisöt.

Johdamme TKI-projektikokonaisuutta strategialähtöisesti ja suunnitelmallisesti. Salkkuryhmä arvioi projektiehdotukset ja varmistaa, että hankkeet edistävät tavoitteitamme. Olemme aktiivisesti mukana perustehtäviimme liittyvissä alueellisissa, kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimus- ja kehittämishankkeissa.

Vaikuttavuustavoitteemme ja -mittarimme perustuvat strategiaan. Analysoimme ja seuraamme yhteiskunnallista vaikuttavuutta osana vuosittaista toiminnan seurantaa. Koostamme toimintakertomukseen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden analyysin ja osallistumme poliisin vastuullisuusraportin tuottamiseen.

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus syntyy vuorovaikutuksessa (kumppanuuksistamme ja verkostoistamme katso 2.3). Kehitämme yhteiskunnallisen keskustelun ja vaikuttamisen tapoja jatkuvasti. Viestimme kohderyhmillemme toiminnastamme suunnitelmallisesti ja aktiivisesti.

Toimintaympäristön seuraaminen ja analysointi on strateginen valinta

Painotamme kaikissa strategisissa asiakirjoissamme toimintaympäristön seurannan, analyysin ja ennakoinnin tärkeyttä (Polamkin strategia, pedagogiset ja TKI-linjaukset, poliisin strategia, Laatupolitiikka).

Polamkin valtuuskunnan tehtävä on tukea toimintaympäristön muutosten arvioinnissa. Valtuuskunta ei ole toiminut suunnitellusti. Sisäministeriö on asettanut ryhmän ja sen toiminta on käynnistymässä.

Polamkin ohjesäännössä johtoryhmän yhdeksi tehtäväksi on määritelty toimintaympäristöön liittyvien asioiden käsittely. Laatupolitiikan mukaan toimintaympäristön muutosten seuranta kuuluu jokaiselle.

Toimintaympäristön tilasta tuottavat tietoa muun muassa seuraavat toimintomme:

- strategiatyö ja toiminnan suunnittelu
- systemaattiset arviointi- ja palautemenetelmät
- poliisin tilannekuvatoiminto (katso 4)
- kumppanuus- ja verkostoyhteistyö (katso 2.3)

- koulutustoiminnan suunnittelu (katso 1.1)
- koulutustilaisuudet, tapahtumat ja tulevaisuustyöpajat
- TKI-toiminnan suunnittelu ja hankkeiden tuotokset (katso 2.2)
- osaamisen kehittäminen (katso 3.2).

Olemme mukana kehittämässä sisäasiainhallinnon yhteistä strategista ennakointia. Järjestimme henkilöstöllemme työpajan poliisin toimintaympäristöanalyysin mallista, joka vaikuttaa sopivalta myös Polamkin tarpeisiin. Olemme integroimassa mallia toimintaamme ja aloittaneet tiedon tuottamisen poliisin tilannekuvaan (katso luku 4).

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Perustehtävämme on selkeä ja maineemme erittäin hyvä.	Polamkin valtuuskunnan toiminta on vakiinnutettava.
Olemme ammattikorkeakoulu ja poliisin yksikkö, mikä lisää yhteiskunnallista vaikuttavuuttamme.	Johtamisessa on haettava tasapainoa ammattikorkeakoulu- ja poliisiyksikkörooliemme välillä.
Olemme kytkeneet yhteiskunnallisen vaikuttavuuden strategiaamme ja määritelleet sille tavoitteet, joita seuraamme.	Toimintaympäristöanalyysiä ja -tiedon hyödyntämistä on tehostettava.
Valitsemme TKI-projektit strategialähtöisesti.	Osallistumistamme yhteiskunnalliseen keskusteluun on vahvistettava.

2.1 Yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden johtaminen

- Auditointiryhmän arvio

Poliisiammattikorkeakoulun yhteiskunnallinen vaikuttavuus pohjautuu selkeän perustehtävän toteuttamiseen ja poliisin hallinnonalan hyvään maineeseen. Korkeakoulun strategia määrittelee suunnan yhteiskunnalliselle vuorovaikutukselle ja vaikuttavuudelle. Strategiaa yksityiskohtaisemmat ja tulossopimuksessa määritellyt konkreettiset tavoitteet perustuvat sisäisen turvallisuuden ja laajemman poliisiorganisaation strategioihin. Johtoryhmä seuraa tavoitteiden toteutumista systemaattisesti. Auditointiryhmän arvion mukaan johtamisjärjestelmä ja 1.1.2024 aloittanut uusi organisaatiomalli tukevat yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden kehittämistä.

Poliisiammattikorkeakoulu on määritellyt yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoitteet strategiansa pohjalta ja jokaiselle strategiselle painopisteelle on vahvistettu omat tavoitteet ja mittarit. Auditointiryhmä kiinnittää huomionsa yhteiskunnallisen vastuun tavoitteisiin, jotka ovat 1) koulutuksemme, julkaisumme ja opinnäytetyömme lisäävät osaamista ja ymmärrystä yhteiskunnassa ja 2) tuotettua tietoa seurataan ja hyödynnetään. Nykyiset mittarit eivät kohdistu näistä ensimmäiseen näkökulmaan siltä osin, mihin Poliisiammattikorkeakoulun olisi mahdollista vaikuttaa. Mittarit tukevat lähinnä jälkimmäisen tavoitteen seuraamista.

Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua ottamaan käyttöön uusia mittareita, joilla Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan vaikutusta yhteiskunnallisen vastuun vaikuttavuustavoitteen ensimmäiseen näkökulmaan voisi seurata systemaattisesti. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi TKI-toiminnan vaikuttavuuteen liittyvät mittarit, kuten hankkeen jälkeen tehdyt vaikuttavuusarviot, hankkeissa tuotettujen kansallisten prosessimuutosten määrä ja eri poliisiorganisaatioissa toimintaa kehittäneiden opinnäytetöiden määrä.

Useissa haastatteluissa tuli esille, että Poliisiammattikorkeakoulun osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun on vielä melko vähäistä poliisihallinnon ulkopuolella. Auditointiryhmän mielestä Poliisiammattikorkeakoululla olisi sekä mahdollisuus että kansallinen tilaus ottaa nykyistä näkyvämpi rooli turvallisuusalan yhteiskunnallisena keskustelijana. Poliisille kehitteillä oleva mediapooli voi edistää osaltaan tämän tavoitteen saavuttamista. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulun oman näkyvyyden lisäämistä suhteessa laajempaan poliisitoiminnan näkyvyyteen. Etenkin kansallisesti merkittävien TKI-hankkeiden tulosten viestintää ja vaikuttavuutta tulee vahvistaa.

Toimintaympäristön ennakoivasta seurannasta ja analyysistä on selkeästi kehittymässä toiminnan kehittämiselle lisäarvoa tuottava prosessi. Auditointiryhmän tarkastelee asiaa laajemmin luvussa 4.

Poliisiammattikorkeakoulun yhteydessä Tampereella toimivalla Poliisimuseolla on merkittävä rooli poliisin työn tekemisessä tutuksi laajalle käyttäjäkunnalle. Auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulu hyödyntää Poliisimuseota yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisäämisessä. Auditointiryhmä suosittelee selvittämään mahdollisuuksia laajentaa Poliisimuseon alueellista toimintaa määräaikaisten tapahtumien ja näyttelyiden avulla.

Poliisiammattikorkeakoulun johto asettaa uudelle valtuuskuntatoiminnalle yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden suhteen merkittäviä odotuksia. Valtuuskunnan vahvuutena johto pitää sen monialaista osaamista ja yhteiskunnallisia vaikuttamismahdollisuuksia. Itsearviointiraportin mukaan valtuuskunnan toiminta on vakiinnutettava. Auditointiryhmä yhtyy tähän näkemykseen ja kehottaa määrittelemään valtuuskunnan lähivuosien toiminnalle selkeät tavoitteet, jotta sen toiminta kohdistuu yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen ja vaikuttavuuden kannalta oleellisiin asioihin.

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

- Korkeakoulun itsearviointi

TKI-toimintamme on niin avointa kuin mahdollista ja niin suojattua kuin tarpeellista

Sitouduimme vuonna 2020 avoimen tieteen ja tutkimuksen (ATT) julistukseen 2020–2025. Moniammatillinen työryhmä laati yhdessä henkilöstön kanssa Polamkin ATT-mallin, joka kuvaa toimintatapamme ja kehittämiskohteet. Seuraamme ATT-mallissa eriteltyjen kehittämiskohteiden toteutumista ATT-työryhmässä, osavuosiarvioissa ja toimintakertomuksessa.

TKI-projektiemme tiedot ovat avoimesti saatavilla verkkosivuillamme. Projektien aloituskokouksissa avoin tiede ja tutkimus on yksi kokousaiheista. Kaikki julkaisusarjojemme julkaisut ovat avoimia ja ilmaisia. Muista julkaisufoorumeista osa on avoimia ja osa maksullisia. Tiedejatutkimus.fi kokoaa julkaisujemme tiedot ja ATT-raportoinnin. Opinnäytteemme ovat pääosin avoimesti saatavilla Theseuksessa.

Kannustamme raportoimaan hankkeiden tuloksista myös Open access (OA) -tiedelehdissä. Budjetoimme avoimeen julkaisemiseen. Olemme mukana useiden avoimien tiedelehtien toimitustyössä.

Tallennamme yksittäisiä aineistojamme Tietoarkistoon. Kannustamme avaamaan aineistoja mahdollisuuksien mukaan. Poliisimuseon näyttelyissä on esillä osa kokoelmista.

Hyvän tieteellisen käytännön ja tutkimusetiikan tukena ovat toimikunta, tukihenkilöt, ohjeet ja koulutukset

Noudatamme hyvän tieteellisen käytännön (HTK) periaatteita ja toimimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) periaatteiden mukaan. Työtä ohjaavat tukihenkilöt ja tutkimuseettinen toimikunta. Arvioimme eettisen ennakkoarvioinnin tarpeen ennen projektin käynnistymistä.

Erikoistutkija ja yliopettaja toimivat tutkimusetiikan tukihenkilöinä ja antavat matalan kynnyksen neuvontaa. Lisäksi kokeneet tutkijamme tukevat ja ohjeistavat nuorempia tutkijoita tutkimuseettisissä asioissa. Jaamme osaamista myös projektikumppaneiden kesken.

Käsittelemme hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimusetiikkaa TKI-opintojaksoilla ja opinnäyteohjaajien valmennuksessa. Intranetissä on tutkimusetiikkaan liittyviä sisältöjä ja ohjeistuksia.

Projektikäsikirjassamme on HTK:n ja tutkimusetiikan kuvaukset. Käsikirjan laati moniammatillinen

ryhmä, johon kuului tutkijoita, opettajia sekä projekti- ja yhteisten palveluiden edustajia.

Poliisissa on käytössä yhtenäiset tutkimuslupakäytännöt. Opinnäytetöihin liittyviä tutkimuslupia käsittelee tutkimuslupien esikäsittelyryhmä. Nykyiset tutkimuslupakäytännöt koetaan työläiksi ja hitaiksi, ja ne on tunnistettu kehittämiskohteeksi. Lupaprosessien kehittäminen on käynnistetty yhteistyössä Poliisihallituksen kanssa keväällä 2023.

Vaikuttavuus syntyy pitkällä aikavälillä tavoitteidenmukaisesta toiminnasta

Salkkuryhmämme varmistaa, että projektit edistävät sisäisen turvallisuuden sekä poliisin ja Polamkin strategisia tavoitteita. Salkkuryhmällä on projektien arviointikriteeristö. Salkkuryhmä seuraa myös Polamkin kansainvälisten ja maksullisten koulutusten tilannetta. Projektin käynnistäminen edellyttää ennakoitua vaikuttavuutta.

Tutkimusjohtaja päättää kansallisiin ja rehtori kansainvälisiin projekteihin osallistumisesta. Informoimme poliisin kehittämisryhmää projektin käynnistymisestä. Yli 100 000 euron projektit viemme ryhmän käsittelyyn.

Kirjaamme viestinnän projektisuunnitelmaan ja käsittelemme sitä projektin aloituskokouksessa. Joissakin projekteissa rahoittaja edellyttää erillistä viestintäsuunnitelmaa.

Vakiintuneita viestintäkäytäntöjämme ovat

- yleisesittelyt, kuten polamk.fi, tki.fi ja tiedejatutkimus.fi
- TKI-hankkeiden esittelysivut
- julkaisut ja muut tuotokset
- seminaarit ja tapahtumat
- toiminta ja viestintä asiantuntijaverkostoissa
- muu tutkimusviestintä.

Vuorovaikutus on yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edellytys. Osallistamme hankkeissamme monipuolisesti eri toimijoita ja ruokimme yhteiskunnallista keskustelua. Laajan kumppanuusverkostomme kautta saamme hankkeillemme näkyvyyttä. Selvitykset, lausunnot, kuulemiset ja työryhmätyö lisäävät toimintamme vaikuttavuutta. Vierailevilla tutkijoilla on mahdollisuus tehdä poliisi- ja turvallisuusalan tutkimusta yhteisössämme.

Valmistuvien opiskelijoiden TKI-osaaminen tukee poliisin tietojohtoista toimintaa ja vahvistaa kyvykkyyttä. TKI-toimintamme näkyvyyttä tulisi edelleen lisätä. Poliisissa TKI-osaamisen tärkeyttä ja mahdollisuuksia ei vielä täysin tunnisteta. TKI-osaamisessa ja tiedonhankintataidoissa onkin kehitettävää.

TKI-toimintamme vaikuttavuudelle on tavoitteet ja mittarit

Olemme määritelleet yhteiskunnalliselle vaikuttavuudellemme tavoitteet ja mittarit, joihin sisältyy myös TKI-näkökulmia (katso 2.1).

Seuraamme toimintakertomuksessa seuraavia TKI-vaikuttavuusmittareita:

- Poliisimuseon kävijämäärät
- ”Poliisi (AMK) -opinnäytetyö vahvisti osaamista.” (AVOP-kysely)
- henkilöstön julkaisujen määrä
- projektirahoituksen määrä milj. €
- Polamkin opinnäytetöiden ja julkaisujen lataukset
- sosiaalisen median kanavien seuraajat
- mediaosumien määrä.

Pyydämme projektien päättyessä projektikumppaneilta palautetta. Järjestämme säännöllisesti TKI-tilaisuuksia, ja hyödynnämme hankkeissamme osallistavia menetelmiä kuten työpajoja.

Tunnistimme Poliisin yhteiskunnallinen viestintä -hankkeessa viestinnän kehittämiskohteet, jotka vastuutettiin vuoden 2023 tulossopimuksessa kaikille poliisiyksiköille. Jatkohankkeessa kartoitimme kansainvälisiä viestinnän malleja ja laadimme käytännönläheisen ideakirjan poliisin johdon ja viestijöiden työn tueksi.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
TKI-toiminnan rakenteita on vahvistettu kattavalla ja yhdessä luodulla ATT-mallilla ja projektiohjeistuksella.	Olemme ATT-toimintatapojen kehittämisessä alkuvaiheessa.
Sitoudumme hyvään tieteelliseen käytäntöön ja tuemme sen toteutumista.	TKI-toimintamme näkyvyys voisi olla parempi.
Salkkuryhmä arvioi projektiehdotuksia monipuolisen kriteeristön avulla.	Tutkimuslupaprosesseja on selkeytettävä.
Kehitämme TKI-viestintäämme jatkuvasti.	TKI-osaamisen merkitystä ei täysin tunnisteta opiskelijoiden keskuudessa ja poliisissa.
Projektiemme tuotokset ovat monipuolistuneet ja niitä hyödyntävät monet toimijat.	Projektimainen työtapa ja hallinnolliset vastuut kuormittavat projekteissa työskenteleviä.

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

- Auditointiryhmän arvio

TKI-hankkeilla kehitetään alaa

Auditointiryhmä sai auditointivierailulla näyttöä useiden Poliisiammattikorkeakoulun yksittäisten tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeiden yhteiskuntaa uudistavasta vaikutuksesta esimerkiksi lähisuhdeväkivaltaan ja ihmiskaupan torjumiseen liittyen. Ammattikorkeakoulun TKI-toiminta pystyy selvästi reagoimaan ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin, kuten katujengiytymiseen ja verkossa tapahtuvaan häiriökäyttäytymiseen. Poliisiammattikorkeakoulussa ei ole kuitenkaan määritelty selkeitä projekti- tai salkkukohtaisia mittareita TKI-toiminnan yhteiskunnallisen merkityksen seurantaan ja johtamiseen. Auditointiryhmä suositteleekin, että Poliisiammattikorkeakoulu vahvistaa TKI-projektien vaikuttavuustiedon keruuta ja analyysiä kehittääkseen niin omaa kuin koko poliisihallinnonkin yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden määrällisten mittareiden kehittämisen ohella auditointiryhmä suosittelee laadullisten mittareiden käyttöönottoa TKI-hankkeiden yhteiskunnallisen vaikuttavuuden näkyväksi tekemiseksi. Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden näkökulmaa tulee vahvistaa hankkeita valittaessa ja hankesalkkua kehitettäessä.

TKI-projektien valinta ja hallinta perustuvat systemaattiseen strategiseen analyysiin. TKI-projektiprosessi, salkkuryhmän toimintamalli, projektikäsikirja ja projektitoimijoiden pyöreä pöytä ovat hyviä käytäntöjä, jotka luovat Poliisiammattikorkeakoululle selkeät ohjaus- ja tiedonjakomenettelyt ja varmistavat hyvän tieteellisen käytännön toteutumisen. Auditointiryhmä pitää projektitoimijoiden pyöreän pöydän toimintamallia erinomaisena esimerkkinä tietoa jakavasta ja jalostavasta työskentelymallista.

TKI-toiminta voisi olla nykyistä vaikuttavampaa, jos kaikki sidosryhmät osallistuisivat siihen aktiivisesti

Useissa haastatteluissa nousi esille tarve kohdentaa TKI-hankkeita aiempaa enemmän kansallisen tason poliisitoiminnan kehittämiseen. Haastatteluiden perusteella Poliisiammattikorkeakoulun TKI-työn tulokset eivät välity riittävästi poliisilaitosten ja muiden niiden potentiaalisten hyödyntäjien käyttöön. Poliisiammattikorkeakoulun olisi mahdollista saattaa TKI-työ kiinteämmin osaksi poliisitoiminnan päivittäistä operatiivista kehittämistä keräämällä TKI-hankkeiden aiheet vahvemmin poliisiorganisaation kehitystarpeista sekä varmistamalla niiden tulosten käytäntöön vienti. Auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulu systematisoi menettelyjään TKI-hankeaihioiden keräämiseksi erilaisista poliisiorganisaatioista ja varmistaa, että hankkeiden tulokset viedään käytäntöön.

Poliisiammattikorkeakoulu ja Pelastusopisto eivät tee TKI-projektien kehittämisessä juurikaan yhteistyötä. Auditointivierailun perusteella molemmilla on hyviä käytäntöjä, joista järjestelmällisen vertailutoiminnan kautta olisi mahdollista oppia uusia toimintatapoja. Esimerkiksi tapa, jolla Pelastusopiston TKI-projektien tuloksia viedään kansallisen tason ohjausdokumentteihin ja kehityssuunnitelmiin, saattaisi tukea myös Poliisiammattikorkeakoulun TKI-projektien yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Vastaavasti kokemukset Poliisiammattikorkeakoulun TKI-projektien tulosten vaikutuksista opetussuunnitelman ja -menetelmien kehittämiseen voisivat olla hyödyllisiä pelastusalan päällystötutkinnon kehittämiselle.

Poliisiammattikorkeakoulun projektisalkku on pääosin kansallinen ja perustuu kansalliseen rahoitukseen tilanteessa, jossa yhteiskunnan prosessit kansainvälistyvät nopeasti. Auditointiryhmä suosittelee lisäämään kansainvälistä TKI-yhteistyötä etenkin niillä toiminnan alueilla, joilla toimintakenttä on monikansallistunut viime vuosina.

Opiskelijat eivät osallistu TKI-toimintaan kattavasti. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua vahvistamaan opiskelijoiden järjestelmällistä roolia TKI-toiminnassa. Se tukisi tavoitetta suunnata TKI-työtä nykyistä enemmän poliisiorganisaation sisäisen kehittämisen tueksi. Samalla se vahvistaisi opiskelijoiden ymmärrystä tutkimukseen perustuvan tiedon hyödyntämisestä tulevassa poliisin työssään.

Poliisiammattikorkeakoulu toimii niin pitkälti avoimen tieteen ja tutkimuksen periaatteiden mukaan kuin tällä erikoisalalla on mahdollista. Avoimen tieteen ja tutkimuksen periaatteiden käytäntöön vienti on vielä alkuvaiheessa, mutta auditointiryhmän saaman käsityksen mukaan työ etenee mallikkaasti.

Poliisiammattikorkeakoululla on systemaattiset menettelytavat, joilla se varmistaa hyvän tieteellisen käytännön toteutumisen. Useissa haastatteluissa nousi kuitenkin esille tutkimuslupaprosessin kankeus ja päätösten epäjohdonmukaisuus. Tutkimuslupaprosessi on yhteinen koko poliisiorganisaatiolle, mikä ei tue Poliisiammattikorkeakoulun tyyppisessä erikoisorganisaatiossa syntyviä tarpeita. Osa Poliisiammattikorkeakoulussa tehdystä TKI-työstä perustuu salaisiin tai luottamuksellisiin aineistoihin, jolloin selkeä tutkimuslupaprosessi on välttämätön. Toisaalta osa TKI-työstä taas ei vaatisi tällaista tiukkaa lupakäsittelyä, vaan päätöksiä olisi mahdollista tehdä joustavammin. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua selkeyttämään tutkimuslupaprosessia TKI-toiminnan joustavoittamiseksi.

2.3 Uudistumista edistävä toimintakulttuuri

- Korkeakoulun itsearviointi

Strategia ja linjaukset kannustavat tutkivaan ja kokeilevaan toimintatapaan

Polamkin strategia ja ydinprosessien linjaukset rohkaisevat tutkivaan työotteeseen ja kokeilukulttuuriin. Henkilöstösuunnitelma linjaa toimintatavaksemme valmentavan johtamisen, jota tuemme esimerkiksi henkilöstökoulutuksella.

TKI-hankkeemme tukevat kokeiluja sekä tuottavat ratkaisuja ja uutta tietoa. Valtaosa hankkeistamme on ulkoisesti rahoitettuja ja niissä on mukana runsaasti kumppaneita.

Olemme kuvanneet ja ottaneet käyttöön Polamkin TKI-palvelukonseptin. Sen vaiheet ovat

1. tiedonkeruu (projekti-ideat)
2. ideapankin päivitys kvartaaleittain
3. toteutuksen ja aiheiden valinta (idea voidaan toteuttaa opinnäytetyönä, opiskelijaprojektina, TKI-projektina, palvelutoimintana tai näiden yhdistelmänä)
4. viestintä (julkaisut ja muut tulokset sekä tulosten tiivistäminen jatkokäyttöön).

Projekti-idealomakettamme ei vielä tunneta riittävästi Polamkissa, poliisissa ja muiden yhteistyökumppanien keskuudessa. Projekti-ideoiden keruun tehostaminen on kehittämiskohteemme.

Asiantuntijamme seuraavat vastuualueensa kehitystä. He osallistuvat sisäisen turvallisuuden ja korkeakoulutuksen kansallisiin ja kansainvälisiin verkostoihin, seminaareihin, koulutustilaisuuksiin ja muihin tapahtumiin. Uutta tietoa kerryttävät myös henkilökierrot ja asiantuntijavaihdot sekä muu osaamisen kehittäminen. Projektityöskentely ja yhteisopettajuus tukevat ryhmässä oppimista ja osaamisen jakamista.

Moniammatillinen yhteistyö tukee uudistumista

Yhteisöllisyys on yksi koulutustoimintamme periaatteista. Laadimme yhdessä henkilöstömme ja opiskelijoidemme kanssa Polamk-yhteisön etiketin vuorovaikutuksemme tueksi. Henkilöstö- ja opiskelijakyselyiden tulosten perusteella yhteisöllisyys on hyvällä tasolla.

Vahvistamme avoimuutta ja tuemme osallistumista suunnitelmallisesti. Hyödynnämme toiminnassa fasilitointimenetelmiä ja avoimia sähköisiä työskentelyalustoja. Tarjoamme mahdollisuuksia ja työkaluja monitasoiselle vaikuttamiselle ja osallistumiselle. Henkilöstön tyytyväisyys valmistelun avoimuuteen on henkilöstöbarometrin tulosten perusteella kasvussa, joskin kehitettävää on edelleen.

Toimijoiden tehtävät kuvataan ohjesäännössä ja sitä tarkentavissa osaamisalueiden työjärjestyksissä. Tavoitteemme on vahvistaa yhteisopettajuutta ja jaettua pedagogista johtajuutta. Opetussuunnitelmatyö on organisoitu siten, että se tukee jokaisen osallistumista ja moniammatillista yhteistyötä. Tiimirajat ylittävä yhteisopettajuus ja jaettu pedagoginen johtajuus on vielä uutta, ja toimintatavat ovat muotoutumassa (katso 5).

Työryhmä- ja verkostotyöskentely kokoaa asiantuntijat yhteen ja luo uutta. Työryhmissämme on mukana myös opiskelija- ja työelämäedustajia. Henkilöstömme työskentelee turvallisuus- ja korkeakoulunäkökulmia käsittelevissä kansallisissa ja kansainvälisissä ryhmissä ja verkostoissa, jotka edistävät sisäistä turvallisuutta, poliisitoimintaa, korkeakoulutusta, tutkimusta ja kriisinhallintaa. Yhteiskehittämisen muotoja ovat muun muassa

- TKI-hankkeet
- oppimisympäristön kehittämisprojektit, esimerkiksi harjoitusalueen digitaalinen kaksonen
- kumppanuustoiminta, esimerkiksi Scottish Institute for Policing Research (SIPR) ja Master Networkin kanssa
- poliisihistorian vaaliminen
- valmius- ja varautumisharjoitukset.

Järjestämme säännöllisesti opetuksen kehittämispäivän, jota Opetuksen kehittämisryhmä (Opeke) koordinoi. Kehittämispäivän järjestämisvastuu kiertää koulutuksen johdon sekä opetuksen ja TKI-osaamisalueiden välillä. Ohjelma rakentuu ajankohtaisteemojen, asiantuntijapuheenvuorojen sekä kokemusten ja hyvien käytäntöjen jakamiselle. Kehittämispäivistä on muodostunut Polamkin asiantuntijoiden yhteistoimintapäivä.

Muista korkeakouluista poiketen Polamkin alumnit ovat lähellä. Alumnit ovat tärkeitä kumppaneitamme. Opintohallintajärjestelmissämme on poliisissa työskentelevien koulutustiedot. Tavoitamme valtaosan meiltä valmistuneista opiskelijoista poliisihallinnon intranetin ja sisäisten viestintäkanavien kautta. Yhteistyömuotojamme alumniemme kanssa ovat esimerkiksi

- temaattiset verkostot (esimerkiksi valintakoehaastattelijat, harjoittelun ohjaajat, rekrytointiyhdyshenkilöt, täydennyskoulutuksen yhdyshenkilöt)
- osaamisen kehittäminen (täydennyskoulutukset)
- koulutussisältöjen arviointi ja kehittäminen (seurantapäivät, työpajat, työryhmät)
- alumnit luennoitsijoina ja kouluttajina.

Kumppanuusverkosto on toiminnan ja oppimisen voimavara

Polamkin perustehtävä ja strategia ohjaavat kumppanuuksiamme. Muodostamme kumppanuuksia roolimme mukaisesti myös valtion ja poliisihallinnon ohjauksessa.

Jäsennämme kumppanimme

- asiakkaisiin
- palveluntuottajiin

- julkisyhteisöihin
- koulutus- ja tutkimusyhteisöihin
- verkostoihin.

Ohjesäännön mukaisesti johtoryhmä käsittelee strategiset kumppanuudet ja sidosryhmäyhteistyön. Laadimme ja testasimme kansainvälisten kumppanuuksien arviointia koskevan kriteeristön, minkä tuloksena olemme kehittäneet kumppanitoimintaa muutaman toimijan kanssa. Esimerkiksi Sisekaitseakadeemian kanssa kumppanuusyhteistyö on tiivistä. Seuraamme ja arvioimme yhteistoimintaa säännöllisesti. Yhteistyösopimusten arviointi on käynnissä.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Tutkiva ja kokeileva työote on kirjattu Polamkin strategiaan ja linjauksiin.	Jaetun pedagogisen johtajuuden ja yhteisopettajuuden toimintatapoja ja rooleja on selkeytettävä.
TKI-toiminta on kokoomme nähden monipuolista.	Valmentavaa johtamisotetta on vahvistettava edelleen.
Hyödynnämme laajasti verkostoja.	Projekti-ideoiden keruuta on tehostettava.
Tiedonjakamisen ja yhteiskehittämisen foorumeita on vakiinnutettu osaksi TKI-toimintaamme.	Kumppanuudet on kytkettävä nykyistä tiiviimmin perustehtävään ja strategiaan.
Yhteisöllisyys on voimavaramme, jota ylläpidämme ja vahvistamme.	Alumnitoimintamme tavoitteet on määriteltävä.

2.3 Uudistumista edistävä toimintakulttuuri

- Auditointiryhmän arvio

Johtamisjärjestelmä antaa vapautta, mutta vaatii henkilökohtaista aktiivisuutta

Poliisiammattikorkeakoulun johtamisjärjestelmä ja toimintakulttuuri pyrkivät tukemaan luovaa ilmapiiriä ja tarjoamaan henkilöstölle mahdollisuuksia kokeiluihin kumppaneiden kanssa. Auditointivierailun perusteella kokeilut perustuvat kuitenkin enemmän yksilöiden aktiivisuuteen kuin systemaattiseen toimintatapaan. Kokeiluihin ei erikseen kannusteta, mutta jos sellaisia esittää, niitä ei myöskään kielletä.

Poliisiammattikorkeakoulun rooli yhden hallinnonalan erikoiskorkeakouluna erottaa sen suurimmasta osasta muita suomalaisia korkeakouluja. Haastatteluissa korostettiin Poliisiammattikorkeakoulun tärkeää roolia ja vaikuttamismahdollisuuksia poliisityön arvopohjan kehittäjänä. Auditointivierailulla ilmeni, että Poliisiammattikorkeakoulun kehittämisessä tasapainoillaan kahden roolin välillä: yhtäältä poliisihallinnon yksikkönä ja toisaalta korkeakouluna. Haastatteluiden perusteella toimintakulttuuri perustuu ensisijaisesti koulutustehtävän laadukkaaseen toteutukseen ja koulutustoiminnan jatkuvaan kehittämiseen, mikä muodostaa vahvan yhteisöllisen kokemuksen.

Kokeilukulttuuria ja toiminnan vaikuttavuutta olisi mahdollista vahvistaa lähentämällä koulutus- ja TKI-toimintaa toisiinsa. Käytännössä tämä vaatii selkeämmin TKI-painotteisella profiililla tehtäviä henkilöstörekrytointeja sekä TKI-toiminnasta kiinnostuneiden opetushenkilöstön johdonmukaista tukemista opetuksen ja TKI-toiminnan integroinnissa.

Auditointihaastatteluiden perusteella Poliisiammattikorkeakoulun organisaatiomuutos 1.1.2024 alkaen antaa hyvät mahdollisuudet vahvistaa omaleimaista ja yhteisöllistä toimintakulttuuria toiminnan eri osa-alueilla. Koulutuksen ja TKI-toiminnan välisten toiminnallisten yhteyksien vahvistaminen sekä Poliisiammattikorkeakoulun ja muiden poliisiorganisaatioiden yhteistyön suunniteltu tiivistäminen vaikuttaa auditointiryhmän mukaan perustellulta etenemissuunnalta.

Toimintakulttuuria kehitetään monipuolisten verkostojen avulla

Poliisiammattikorkeakoulu on määritellyt selkeitä toimintatapoja henkilöstön ja opiskelijoiden osaamisen hyödyntämiseen. Auditointivierailun perusteella niiden käytäntöön vienti on kuitenkin vielä kesken. Poliisiammattikorkeakoululla ja Pelastusopistolla ei ole nähtävissä systemaattista, koko henkilöstöä ja opiskelijoita verkostoitumaan ohjaavaa toimintamallia. Opiskelijahaastattelussa ja henkilöstön työpajoissa nousi vahvasti esille tarve näiden kahden organisaation henkilöstön ja opiskelijoiden nykyistä tiiviimmälle verkostoitumiselle, koska kenttätehtävissä poliisi ja pelastusalan henkilöstö toimivat joka tapauksessa yhteistyössä. Moniulotteisella yhteistyöllä organisaatioiden kesken olisi mahdollista vaikuttaa molempien alojen toimintakulttuurin kehittymiseen. Auditointiryhmä suosittelee vahvistamaan yhteistä

uudistumista edistävää toimintakulttuuria Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston henkilöstön ja opiskelijoiden kesken.

Poliisiammattikorkeakoulun on poikkeuksellisen helppo pitää yhteyttä alumneihinsa, koska merkittävä enemmistö työllistyy poliisiorganisaatioon. Korkeakoululla on laaja-alaista yhteistyötä alumniensa kanssa, mutta haastatteluiden perusteella alumnit ja sidosryhmät eivät tunnista omaa alumnistatustaan. He eivät myöskään koe osallistuvansa alumnitoimintaan muulla tavoin kuin osallistumalla jatko- ja täydennyskoulutuksiin. Poliisiammattikorkeakoulun olisi mahdollista vahvistaa kehittämistoimintansa vaikuttavuutta lisäämällä alumnien yhteyksiä myös TKI-toimintaan. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua asettamaan alumnitoiminnalle tavoitteet, vahvistamaan alumniviestintää, selkeyttämään alumneille tarjoamiaan palveluita sekä hyödyntämään alumneja systemaattisesti toimintansa kehittämisessä.

Poliisiammattikorkeakoulun Toimintakäsikirja määrittelee selkeät suuntaviivat sidosryhmäsuhteiden ja yhteistyöverkostojen hallintaan ja uudistamiseen. Toimintakäsikirjassa esitetty jäsennys Poliisiammattikorkeakoulun strategisista kumppanuuksista on hyvä käytäntö.

Poliisiammattikorkeakoulun yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten verkostojen kanssa tukee toiminnan kehittämistä. Poliisiammattikorkeakoululla on toimivat yhteistyöverkostot toimintansa kehittämiseen sekä kotimaisten turvallisuusorganisaatioiden että alan ulkomaisten toimijoiden kanssa. Yhteistyön osana on myös tehty aktiivisesti uudistumista mahdollistavaa kehittämis- ja kokeilutyötä. Hyviä esimerkkejä ovat pitkään jatkunut kansallinen Poliisin, Tullin ja Rajavartiolaitoksen PTR-koulutusyhteistyö sekä yhteistyön tiivistyminen ja kahdenväliset sopimukset Maanpuolustuskorkeakoulun ja Pelastusopiston kanssa. Tärkeä yhteiskumppani Poliisiammattikorkeakoululle on Viron Sisekaitseakadeemia, jonka kanssa on toteutettu perustoimintaa koskevia benchmarking- ja kehittämishankkeita sekä yhteisiä Twinning-hankkeita kolmansiin maihin. Samoin ammattikorkeakoulu on mukana Euroopan unionin lainvalvontakoulutusviraston (CEPOL) ja Kriisinhallintakeskuksen (CMC Finland) toiminnassa. Monialainen verkostoyhteistyö on selkeästi yksi Poliisiammattikorkeakoulun vahvuuksista.

Haastatteluiden perusteella kansainvälisessä ja kotimaisessa yhteistyössä olisi kuitenkin edelleen merkittävää kehittämispotentiaalia sekä henkilöstö- ja opiskelijavaihtojen lisäämiseksi että aiempaa konkreettisempien oppimis- ja TKI-hankkeiden toteuttamiseksi. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua vahvistamaan yhteistyö- ja kehittämisverkostojaan poliisialan kansainvälisten korkeakoulujen kanssa sekä kansallisten toimijoiden kanssa muilla hallinnonaloilla.

2.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Yhteisöllinen työskentely parantaa laatua

Painotamme toiminnassamme valmentavaa otetta, yhteisöllisyyttä ja avoimuutta. Hyvin valmisteltu ja suunniteltu työprosessi tukee tavoitteellista työskentelyä, yhdessä ajattelua, osallistumista ja avoimuutta. Laadimme yhdessä Polamk-yhteisön etiketin ohjaamaan vuorovaikutustamme. Olemme opetelleet osallistavia menetelmiä ja hankkineet fasilitointiosaamista.

Yhteisöllinen työskentely on monella tapaa hyödyllistä:

- Saamme kaikkien osaamisen käyttöön ja uusia oivalluksia.
- Erilaiset näkökulmamme haastavat ajattelua.
- Tutustumme paremmin toisiimme.
- Työskentelymme on tavoitteellista ja innostavaa.
- Vahvistamme keskinäistä luottamusta ja sitoudumme työhön.
- Työmme ja tuotostemme laatu paranee.

Lopputuloksen ohella prosessi on tärkeä. Suunnitelmia ja linjauksia ei tarvitse erikseen jalkauttaa, kun huolehdimme yhteisöllisestä työprosessista ja vaikuttamisen mahdollisuuksista. Yhteisopettajuuden vahvistaminen poliisikoulutuksessa on merkittävä keino kytkeä yhteisöllisyys käytäntöön. Myös TKI-hankkeissa hyödynnämme entistä enemmän yhteisöllisiä menetelmiä.

Olemme saaneet tunnustusta yhteisöllisten työtapojemme tuloksista. Esimerkiksi kestävän kehityksen toimenpidesitoumuksemme palkittiin vuonna 2021 yhtenä vuoden parhaista. Sitoumuksen monipuolisuuteen ja laatuun vaikutti laajasti henkilöstöä, opiskelijoita ja kumppaneitamme osallistanut työtapa.

Tutkimus- ja kehittämishankkeemme kouluttavat

TKI-hankkeissamme on viime vuosina luotu useita koulutuspaketteja, joilla vastaamme ajankohtaisiin osaamistarpeisiin. Koulutuksemme ovat tarjolla laajoille kohderyhmille, ja osa sisältyy tutkinto-, täydennys- ja henkilöstökoulutuksiin. Esimerkkejä viime vuosien TKI-hankkeissa kehittämistämme koulutuskokonaisuuksista:

- Loimme BuildERS-hankkeessa verkkokoulutuksia haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien kohtaamiseksi. Testasimme koulutukset tutkinto-opiskelijoillamme ja ne saivat hyvää palautetta. Koulutukset ovat tarjolla Euroopan unionin lainvalvontakoulutusvirasto CEPOLin verkkokoulutusalustalla, jolle on rekisteröitynyt

yhteensä yli 45 000 eurooppalaista lainvalvojaa.

- Kyberrikollisuushankkeemme CYBERDI tuotti opiskelumoduuleita ja kyberrikostorjunnan oppaan. Kyberosake-hankkeessa pilotoimme ja kehitämme kyberrikostorjunnan erikoistumiskoulutusta. Hyödynnämme hankkeen tuloksia kyberrikostorjunnan erikoistumisopintojen kehittämisessä.
- Olemme sisällyttäneet koulutuksiimme stressinhallinnan ja kehomielitilan säätämisen toimintamallin (iPrep), joka tukee tilannetietoisuutta ja vähentää stressiä vaativissa operatiivisissa tilanteissa. Kehitämme toimintamallia yhdessä Toronton yliopiston kanssa.
- Toteutimme kumppaniemme kanssa EUPCST -hankkeessa (European Union Police and Civilian Services Training) verkkokoulutuksen eri uskontojen sisällöistä lainvalvontaviranomaisten osaamisen kehittämiseksi. Koulutus julkaistiin Euroopan unionin Euroopan turvallisuus- ja puolustusakatemian (ETPA) verkkokoulutusalustalla.
- Tuotimme EU-rahoitteisessa Tiedolla vihaa vastaan -hankkeessa Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -koulutuksen, jonka kaikki poliisissa työskentelevät suorittavat. Tulli ja Rajavartiolaitos ovat hyödyntäneet koulutusta omassa toiminnassaan.
- PROOSA-hankkeemme tuottavat projektiosaamisen koulutusta koko sisäasiainhallinnon henkilöstölle.
- AKUUTTI-E -koulutushankkeessa teemme verkko- ja lähikoulutuksen, joka lisää poliisin ja muiden viranomaisten analyysin ja rikostorjunnan perusosaamista.
- HAAVA-hankkeessa selvitimme poliisin mielenterveysosaamista ja tuotimme interaktiivisen verkkokoulutuksen itsemurhien ehkäisystä ja mielenterveyden edistämisestä koko poliisihallinnolle. Hyödynnämme koulutussisältöjä poliisi (AMK) -koulutuksessa.

TKI-hankkeemme kehittävät viranomaisten ja muiden kumppanien toimintaa

Kehitämme yhteistyökumppaniemme kanssa käytännönläheisiä toimintatapoja, jotka parantavat viranomaisyhteistyötä ja luovat uusia työkaluja. Esimerkkejä ovat

- IMPRODOVA-hankkeessa kehitetty lähisuhdeväkivallan riskinarviointimalli
- Procsead-hanke, jossa luotiin pedofiileille suunnattu omahoito-ohjelma
- Moniviranomaistoiminta-hanke, jossa luotiin ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön vastaisen työn tueksi mobiilisovellus Suomeen tulijoille ja toimintamalli viranomaisyhteistyöhön.
- poliisin yhteiskunnallisen viestinnän kehittämisen hankkeet, joissa valmisteltiin poliisin yhteiskunnallisen viestinnän konsepti ja ideakirja. Yhteiskunnallisen viestinnän kehittäminen sisältyy kaikkien poliisiyksiköiden vuoden 2023 tulossopimuksiin ja yksiköiden päälliköt vastaavat tavoitteen edistämisestä. Yhteiskunnallisen viestinnän edistymistä arvioidaan poliisiyksiköiden toimintakertomuksissa.
- Kyberturvallisuushankkeessa laadimme oppaan kyberrikoksista yrityksille.

3 Kehittyvä ja hyvinvoiva korkeakoulu

- Auditointiryhmän arvio

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 *hyvä*.

Auditointiryhmän tunnistamat keskeiset vahvuudet ja kehittämissuositukset

Vahvuudet

- Poliisiammattikorkeakoulun verkkopohjainen Toimintakäsikirja tiivistää konkreettisella tavalla laatujärjestelmän ja strategisen johtamisen välisen yhteyden.
- Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön osaamisen kehittämiselle on varattu runsaasti aikaresurssia ja osaamisen kehittämisessä on käytössä laaja keinovalikoima.
- Poliisiammattikorkeakoululla on systemaattinen laatujärjestelmä, joka tukee perustehtävien jatkuvaa kehittämistä.

Kehittämissuositukset

- Poliisiammattikorkeakoulun tulee luoda ja toteuttaa selkeä tiekartta johtamisen tietojärjestelmien kehittämiseksi.
- Henkilöstön osaamisen johtamista tulee systematisoida ja tehdä nykyistä paremmin näkyväksi. Henkilöstön kansainvälistymisosaamista tulee vahvistaa.
- Laatutyön organisointi tulee päivittää Poliisiammattikorkeakoulun organisaatiouudistuksen yhteydessä.

3.1 Laatujärjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

- Korkeakoulun itsearviointi



Kuva 2. Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmä perustuu jatkuvaan kehittämiseen.

Laadunhallinta on osa kaikkea toimintaamme, ei erillinen toimintatapa

Laatujärjestelmämme perustuu PDCA-malliin (suunnittele, toteuta, arvioi, kehitä). Se jäsentää toimintatapamme ja varmistaa, että tietojohtoisuus ja jatkuva kehittäminen kytkeytyvät kaikkeen toimintaamme.

Yhteisöllisesti valmisteltu ja verkossa avoimesti nähtävissä oleva laatupolitiikkamme kuvaa laatujärjestelmän periaatteen, tavoitteet ja vastuut. Polamkin strategian painopisteet ovat myös laadunhallinnan tavoitteitamme. Pedagogiset ja TKI-linjaukset tuovat strategian ydinprosessien tasolle, mikä kirkastaa kokonaisuutta ja yhteistä suuntaa.

Poliisilla on koko poliisiorganisaatiota koskeva yhteinen strategia. Polamkin strategia ja ydinprosessien linjaukset tukevat poliisin strategian toteutumista.

Strategian toteuttamisessa keskeisiä prosesseja ovat

- tulosohjaus
- toimintasuunnittelu ja -seuranta
- opetussuunnitelmatyö
- tutkimus- ja kehittämisprojektien suunnittelu ja ennakkoarviointi.

Strategia, linjaukset, toimintaohjeet ja -kuvaukset sisältyvät kaikille avoimeen Toimintakäsikirjaamme.

Organisaatiomme uudistuu vuoden 2024 alussa

Projektiryhmät selvittivät nykyisen organisaatiomme (kuva 3) kehittämistarpeita vuosina 2019 ja 2023.

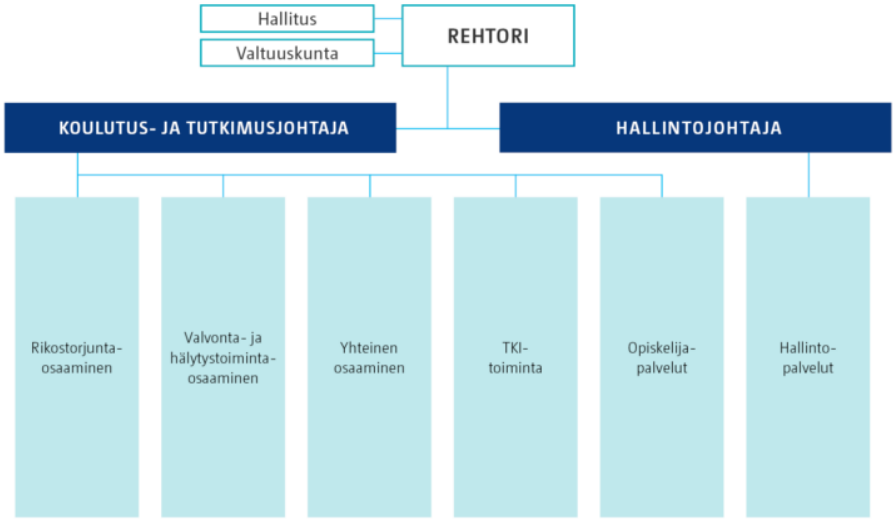


Kuva 3. Nykyinen organisaatiomme.

Uudistuksen tavoitteena on

- selkeyttää johtamisjärjestelmää, rooleja ja vastuita
- vahvistaa koulutuksen ja TKI-toiminnan työelämäläheisyyttä
- selventää koulutusrakenteita poliisiyksiköiden suuntaan
- syventää koulutuksen ja TKI-toiminnan integraatiota.

Selvitysten pohjalta laadimme uuden rakenteen (kuva 4), jonka Polamkin hallitus hyväksyi kesäkuussa 2023.



Kuva 4. Organisaatiomme 1.1.2024 alkaen.

Datan analysointia ja hyödyntämistä on kehitettävä

Seuraamme ja arvioimme toimintaamme monipuolisilla menetelmillä ja kannustamme antamaan palautetta (katso 1.3 ja 3.3). Haluaisimme seurata nykyistä paremmin esimerkiksi opintojen etenemistä, mutta nykyiset tietojärjestelmäratkaisumme eivät tue sitä. Tunnuslukuraportointi on vielä pääosin manuaalista. Tarkoituksemme on parantaa koulutuksen raportointia samalla, kun vaihdamme opintohallintajärjestelmämme. Tekoälyn käyttö tiedon analysoinnin ja koostamisen tukena kiinnostaa ja edellyttää perehtymistä.

Tietojärjestelmien kehittämishankkeet ovat vaativia toimintamme edellyttämän korkean tietoturvan ja tietosuojan vuoksi. Lisähaasteita tuovat käytössämme olevat kaksi toisistaan erillistä tietoverkkoa sekä tietohallintopalveluiden resurssipula ja tuottajien määrä (Valtori, POL IT ja Polamkin tietohallinto).

Strategiset tavoitteet ohjaavat toimintaa ja opetussuunnitelmatyötä

Johto on sitoutunut laatujärjestelmän mukaiseen toimintaan. Olemme kehittäneet esihenkilötyötä viime vuosina johtamiskoulutuksilla.

Käsittelemme strategisia tavoitteitamme yhdessä säännöllisesti esimerkiksi

- henkilökohtaisissa ja ryhmissä käytävissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa
- moniammatillisessa työryhmätyöskentelyssä
- opintojaksojen toteutussuunnittelussa
- säännöllisissä tilaisuuksissa, kuten henkilöstöiltapäivissä, opetuksen kehittämispäivissä ja osaamisaluepalavereissa.

Strategisen johtamisen tukena ovat yhteisölliset työtavat, poliisin yhteinen intranet ja

henkilöstölle avoimet sähköiset työtilat. Olemme siirtyneet pääosin sähköiseen asioiden käsittelyyn ja hallintaan. Työtilat ovat rakentuneet ja muuttuneet vuosien kuluessa, mikä tekee tiedon löytämisestä välillä hankalaa. Alustojen käytettävyys ja esimerkiksi hakutoimintojen parantaminen ovatkin kehittämiskohteitamme.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Strategiassa, linjauksissa ja laatupolitiikassa on tiivis yhtenäinen rakenne.	Strategiatyötä on kehitettävä yhteistyössä Poliisihallituksen, korkeakouluyhteisön ja muiden kumppanien kanssa.
PDCA-malli tukee ydintoimintoja, jatkuvaa kehittämistä ja tietojohtoisuutta.	Sähköisten työtilojen käytettävyyttä on parannettava.
Toimintakäsikirja on kaikille avoin ja avautuu molemmista käytössämme olevista tietoverkoista.	Tunnuslukujen tavoiteasetantaa on selkeytettävä ja saadun tiedon hyödyntämistä vahvistettava.
Sähköinen asiankäsittely ja sähköiset työtilat tukevat yhteisöllistä työskentelyä ja avoimuutta.	Tunnuslukujen raportointia on automatisoitava toimintamme reunaehdot huomioiden.
Laatujärjestelmä tuottaa runsaasti tietoa johtamisen tueksi.	Ammattikorkeakouluroolimme edellyttämiin tietojärjestelmätarpeisiin on haettava määrätietoisesti ratkaisuja.

3.1 Laatujärjestelmän hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

- Auditointiryhmän arvio

Poliisiammattikorkeakoulun vahva ja yhteinen strateginen tahtotila kiteytyy Toimintakäsikirjaan

Poliisiammattikorkeakoulun strateginen asema perustuu sen ainutlaatuiseen tehtävään ja rooliin osana poliisihallintoa. Ammattikorkeakoulun strategia kytkeytyy selkeästi koko hallinnonalan toimintaan. Poliisin yhteinen tilannekuva välittyy Poliisiammattikorkeakoulun toiminnanohjausjärjestelmän sekä palautekulttuurin kautta niin henkilöstölle kuin opiskelijoillekin. Auditointiryhmän mukaan käynnissä oleva Poliisiammattikorkeakoulun organisaatiouudistus mahdollistaa jatkossa aiempaa vahvemman strategisen ohjauksen.

Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmän periaatteet, tavoitteet ja vastuut muodostavat korkeakoululle toimivan laatupolitiikan. Laatupolitiikka on julkinen. Jatkuvan kehittämisen tavoitteisiin perustuvan laatujärjestelmän hyvänä käytänteenä on Toimintakäsikirja, joka on saatavilla avoimesti verkossa. Toimintakäsikirja luo yhteisen perustan laatutyölle.

Haastatteluiden perusteella Toimintakäsikirja ohjaa selkeästi henkilöstön toimintaa. Opiskelijoiden keskuudessa Toimintakäsikirjaa ei vielä tunneta laajasti. Auditointiryhmä suosittelee pohtimaan, missä määrin opiskelijoiden tulisi tuntea Toimintakäsikirjassa kuvatut yhteiset toimintatavat ja tarvittaessa varmistamaan, että käsikirja tulee opiskelijoille tutuksi.

Poliisihallitus ohjaa Poliisiammattikorkeakoulun toimintaa

Poliisihallituksen ohjaus ja tavoiteasetanta ovat keskeisessä roolissa Poliisiammattikorkeakoulun strategisessa johtamisessa. Organisaatioiden välillä on selkeä prosessi, jolla varmistetaan Poliisihallituksessa määriteltyjen painopisteiden siirtyminen Poliisiammattikorkeakoulun tehtäviksi ja tavoitteiksi. Prosessi perustuu nykyisellään konkreettisiin ja määrällisesti mitattavissa oleviin tavoitteisiin. Haastatteluissa nousi esille tarve keskittyä enenevästi toiminnan vaikuttavuuteen, jonka mittaaminen nykyisillä mittareilla on haastavaa. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua käymään keskustelua Poliisihallituksen kanssa mahdollisuudesta kehittää mittareita toiminnan vaikuttavuuden seurantaan.

Auditointihaastatteluiden perusteella yhteydet Poliisiammattikorkeakoulun ja Poliisihallituksen välillä toimivat pääsääntöisesti hyvin, mutta mitä konkreettisemmasta toiminnasta on kyse, sitä enemmän molemmat osapuolet kokevat, että ohjauksessa on kehittämistarpeita. Auditointiryhmä suosittelee Poliisihallitusta ja Poliisiammattikorkeakoulua kehittämään avointa tiedonkulkua ja viestintää, jotta tieto siirtyy ketterästi kaikille sitä tarvitseville tahoille niin Poliisiammattikorkeakoulussa kuin Poliisihallituksessakin.

Palautejärjestelmien tuottama tieto tukee Poliisiammattikorkeakoulun strategista johtamista

Laatujärjestelmää ja sen tuottamaa tietoa hyödynnetään systemaattisesti Poliisiammattikorkeakoulun strategisessa johtamisessa. Järjestelmä tukee Poliisiammattikorkeakoulun profiilia, perustehtäviä koskevien tavoitteiden saavuttamista sekä strategian toteuttamista.

Tietoa laatujärjestelmän toiminnan tueksi kerätään erittäin laajasti keskeisiltä sidosryhmiltä. Esimerkkejä tällaisista menettelyistä ovat opiskelijapalautejärjestelmä, opiskelijoiden ja johdon yhteistyökokoukset, verkossa olevat palautekanavat, useat sisäiset työryhmät sekä yhteistyö valtuuskunnan, Poliisihallituksen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Lisäksi Poliisihallitus tuottaa säännöllisesti Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan kehittämistä tukevia arviointeja, kuten arvion poliisikoulutuksen tilasta, joita käsitellään korkeakoulun johtoryhmässä ja henkilöstön kesken. Monitasoinen yhteistyö laatujärjestelmän kehittämisessä on yksi Poliisiammattikorkeakoulun vahvuuksista.

Tiedon keruun ja hyödyntämisen pullonkaulana on kuitenkin toimivien sähköisten järjestelmien puute. Poliisiammattikorkeakoululla onkin auditoinnin perusteella akuutti tarve uudistaa johtamisen tietojärjestelmiään. Haasteena on, että poliisihallinnon osana Poliisiammattikorkeakoulun salassa pidettävän tiedon ja korkean tietoturvan vaatimukset ovat selvästi eri tasolla kuin muilla korkeakouluilla. Samoin haasteena on Poliisiammattikorkeakoulun tietojärjestelmien kytkeytyminen hallinnonalan yleiseen tietojärjestelmäkehitykseen. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua luomaan ja toteuttamaan selkeän tiekartan johtamisen tietojärjestelmien kehittämiseksi.

Poliisiammattikorkeakoululla ja Pelastusopistolla on mahdollisuuksia vahvempaan strategiseen yhteistyöhön

Moniviranomaisnäkökulma ja sisäisen turvallisuuden näkökulma ovat auditointivierailun perusteella tärkeitä Poliisiammattikorkeakoulua ja Pelastusopistoa yhdistäviä tekijöitä, jotka luovat hyvän perustan yhteistyön kehittämiselle. Lisäksi molemmat ovat sisäministeriön ohjauksessa olevia koulutusorganisaatioita, joista valmistuneet tekevät tiivistä yhteistyötä kenttätehtävissä. Pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) ohjaus näyttää auditointiryhmälle kuitenkin monimutkaiselta, koska Pelastusopistoa ohjaa sisäministeriön pelastusosasto ja Poliisiammattikorkeakoululla on vastuu pelastusalan päällystötutkintojen myöntämisestä. Vastuunotto tutkinnosta ja sen laadusta ei haastatteluiden ja työpajojen perusteella näy riittävästi opiskelijoille ja henkilökunnalle. Auditointiryhmä suosittelee selkeyttämään pelastusalan päällystötutkinnon ohjaukseen ja kehittämiseen liittyviä vastuita.

Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun yhteistoiminnassa noudatetaan lainsäädännöllistä perustaa, ohjausmekanismia, vastuita ja vuonna 2016 sisäministeriön ohjauksessa sovittuja yhteistoiminnan periaatteita. Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston yhteistyösopimuksen päivittäminen tarjoaisi hyvän mahdollisuuden pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) ohjauksen ja kehittämisen vastuiden kirkastamiseen. Nykyinen sopimus olisi perusteltua läpikäydä nyt, kun

yhteisestä toiminnasta on saatu kokemusta ja kehittämistarpeet ovat selkiytyneet.

Hallituksen rooli ilmenee lähinnä hallinnollisena

Poliisiammattikorkeakoulun hallituksen keskeiseksi tehtäväksi on määritelty Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan kehittäminen. Hallituksella on myös muita lakisääteisiä tehtäviä, kuten tutkintokoulutusten opetussuunnitelmien hyväksyminen ja oikaisuvaatimusten käsittely. Auditointivierailulla hallituksen rooli ilmeni lähinnä hallinnollisena ja lakisääteisenä toimijana. Merkittävä osa hallituksen kokousajasta näyttää kuluvan rutiininomaisiin hallinnollisiin päätöksiin.

Auditointiryhmän näkemyksen mukaan Poliisiammattikorkeakoulun hallituksessa tulisi käsitellä nykyistä enemmän laatujärjestelmän tuottamaa tietoa yhteisen strategisen tilannekuvan selkeyttämiseksi ja yhteisen kehittämissuunnan määrittelemiseksi. Auditointiryhmä suosittelee, että ammattikorkeakoulun hallituksessa vahvistetaan tietoperusteista strategista ja toiminnan kehittämistä tukevaa keskustelua.

Strategian vaikuttavuus henkilöstön toimintaan on vielä kesken

Auditointivierailun perusteella sekä Poliisiammattikorkeakoulun että pelastusalan päällystötutkinnon henkilöstö tunnistaa työnsä yhteyden strategisiin tavoitteisiin. Henkilöstön tunnistamat strategiset painotukset ovat kuitenkin rajatut. Molemmissa organisaatioissa koulutustehtävään liittyvät strategiset tavoitteet ovat henkilöstölle selvästi tutumpia kuin TKI-tehtävään liittyvät tavoitteet. Poliisiammattikorkeakoulun tuntiopettajien yhteys strategisiin tavoitteisiin on päätoimista henkilöstöä vähäisempää. Pelastusalan päällystötutkinnon henkilöstön yhteys Pelastusopiston strategisiin tavoitteisiin on vahvaa, mutta Poliisiammattikorkeakoulun tavoitteisiin heikompaa. Voimassa olevan yhteistyösopimuksen mukaan pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -koulutuksessa noudatetaan Pelastusopiston strategisia asiakirjoja ja menettelyohjeita.

Auditointiryhmä suosittelee vahvistamaan strategisten tavoitteiden näkyvyyttä ja niihin sitoutumista koko henkilöstön keskuudessa. Tähän voitaisiin päästä esimerkiksi vahvistamalla kehityskeskustelujen strategista osuutta sekä käymällä säännöllisiä ylimmän johdon vetämiä strategiaan ja sen seurantaan liittyviä pienryhmäkeskusteluita henkilöstön kanssa.

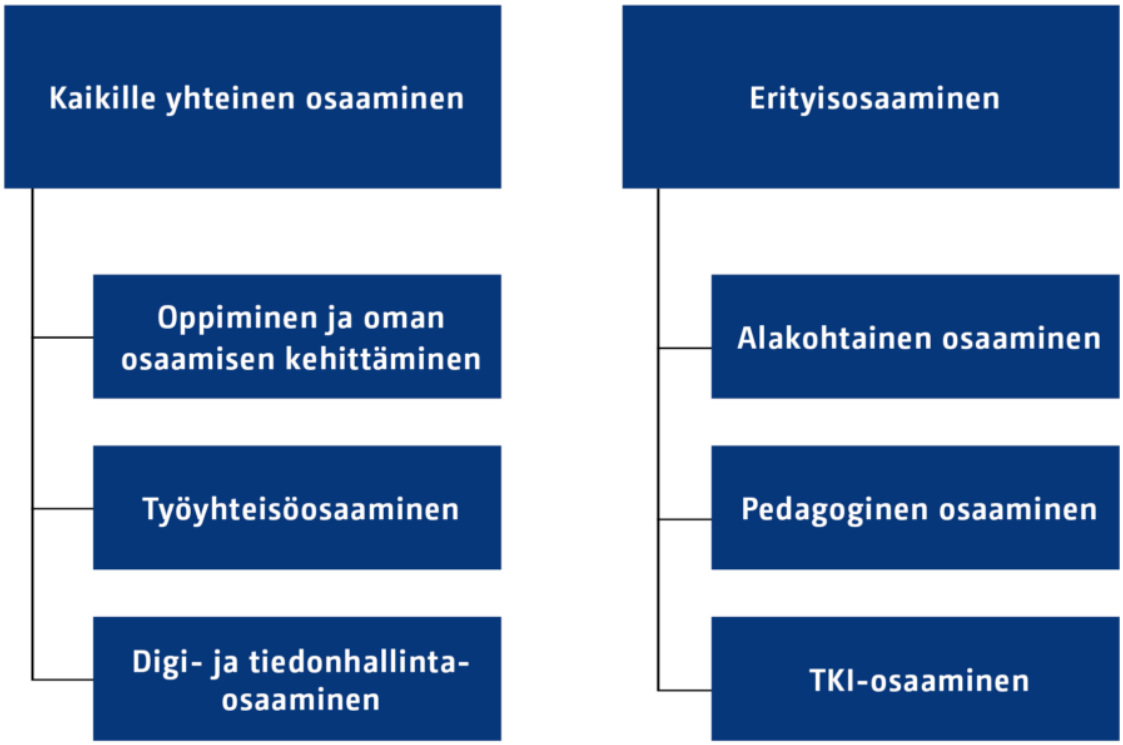
3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Tunnistamme osaamistarpeita erilaisilla menetelmillä

Osaava korkeakouluyhteisö on yksi strategiamme painopisteistä ja osaaminen on yksi arvoistamme. Asetus Poliisiammattikorkeakoulusta säätelee opetushenkilöstön kelpoisuutta ja tehtäviä.

Jäsennämme osaamistamme henkilöstösuunnitelmassa (kuva 5). Hyödynnämme jäsennystä osaamistarpeiden tunnistamisessa ja osaamisen kehittämissuunnitelmassa. Osaamisen johtamisessa on strateginen ja henkilökohtainen näkökulma.



Kuva 5. Jaamme osaamisen kaikille yhteiseen ja erityisosaamiseen.

Osaamisen johtaminen on osa toiminnan suunnittelua. Peilaamme osaamistarpeita strategiaan, linjauksiin, tavoitteisiin ja toimintaympäristön muutoksiin.

Suunnittelun vastuut ovat

- pedagoginen osaaminen: Opetuksen kehittämisryhmä
- TKI-osaaminen: Opinnäytetyö- ja TKI-työryhmä
- kaikille yhteinen osaaminen: hallintojohtajan johtama ryhmä
- alakohtainen osaaminen: tavoite- ja kehityskeskustelut.

Tunnistamme henkilöstön osaamistarpeet vuosittain tavoite- ja kehityskeskusteluissa, joille Poliisihallitus määrittelee pääteemat. Esihenkilöiden tehtävä on koota oman henkilöstönsä kaikille yhteiset osaamistarpeet ja toimittaa ne henkilöstöpalveluihin. Keskusteluihin sisältyy paljon asioita, eikä osaamistarpeiden tunnistamiselle välttämättä jää aikaa. Tietoa osaamistarpeista tulee henkilöstöpalveluihin vähän.

Päivitämme osaamisen kehittämisen suunnitelman vuosittain. Kokoamme siihen strategiset ja tavoitekeskusteluista nousevat henkilökohtaiset osaamistarpeet.

Olemme kytkeneet osaamisen johtamisen aiempaa vahvemmin toiminnan suunnitteluun. Kokonaiskuva on selkeytynyt, ja moniammatillinen yhteistyö on lisääntynyt. Toimintatapojen kehittäminen jatkuu. (katso 3.4)

Osaamisen kehittäminen on elinehto

Henkilöstöbarometrin mukaan olemme tyytyväisiä osaamisen kehittämistoimiin (3,7 asteikolla 1–5). Omaehtoisen osaamisen kehittämistä linjaa Poliisihallituksen ohje.

Tuemme osaamisen kehittämistä seuraavasti:

- työssä oppiminen
    - perehdyttämissuunnitelma
    - työtehtävissä oppiminen
    - osaamisen jakaminen ja yhdessä oppiminen
- työajalla opiskelu
    - koulutukset ja seminaarit
    - poliisin tutkintokoulutukset ja erikoistumisopinnot
    - pedagogiset opinnot
- henkilökierto
- koulutusmaksujen korvaaminen.

Mentorointiohjelman perustamisesta on keskusteltu. Käytännön suunnitelmia ei vielä ole.

Opetushenkilöstöllemme on varattu 250 tuntia vuodessa osaamisen kehittämiseen. Ajankäyttöä ei seurata systemaattisesti ja avoimesti.

Henkilöstön rekrytointi on säädeltyä, systemaattista ja avointa

Rekrytointiamme ohjaa valtion virkamieslaki ja valtionhallinnon ohjeistus. Avoimuus on määritelty säädöstasolla ja tehtävät on avattava julkiseen hakuun tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta.

Valintapäätökset on perusteltava ja niistä on pääsääntöisesti valitusoikeus.

Polamkin rekrytointiohje tarkentaa valtionhallinnon ohjeistuksia. Rekrytointiprosessimme on julkinen, ja viestimme sen vaiheista hakijoille aktiivisesti.

Johtoryhmä käsittelee virantäyttöasiat. Ilmoitamme avoimet virkamme valtiolle.fi-palvelussa. Määrittelemme hakuilmoitukseen vertailukriteerit. Valitsemme haastatteluun hakijat, jotka täyttävät parhaiten hakuilmoituksen vaatimukset. Haastattelujen oikeudenmukaisuuden ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi olemme laatineet haastattelurungon, jota päivitetään kunkin rekrytoinnin valintakriteereillä. Valituksi tulee vertailun perusteella ansioitunein henkilö.

Laadimme nimityspäätöksen liitteeksi perustelumuistion, jonka jaamme pyynnöstä virkaa hakeneille. Nimityspäätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen, jos kyseessä on yli kahden vuoden mittainen määräaikainen virkasuhde tai vakinainen virka.

Henkilöstön hyvinvointi on yksi arvoistamme

Käytössämme on erilaisia henkilöstöetuja, kuten

- liukuva työaika ja etätyökäytännöt
- monipuoliset liikuntatilat ja viikkoliikunta työajalla
- kattava työterveyshuolto
- työantajan tukema työpaikkaruokailu
- virkistystoiminnan tuki.

Omasta terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen on jokaisen tehtävä. Esihenkilöt tukevat ja seuraavat henkilöstönsä työkykyä ja ryhtyvät toimenpiteisiin, mikäli he havaitsevat työkyvyn alenemista tai sen uhkaa. Hyödynnämme työkyvyn tuen toimintamallia, ja työterveys toimii esihenkilöiden kumppanina tuen eri vaiheissa.

Saamme henkilöstöbarometrista monipuolista tietoa työhyvinvoinnista ja -kyvystä. Kysely toteutetaan noin kolmen vuoden välein. Hyödynnämme työhyvinvoinnin kehittämisessä myös työpaikkaselvityksiä, työyhteisövalmennuksia ja työnohjausta. Henkilöstömme on toivonut nykyistä kattavampaa työnohjausta.

Polamkissa on epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi. Käytössämme on epäasiallisen kohtelun vastaiset ohjeet henkilöstölle ja opiskelijoille.

Tuemme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kattavasti

Oikeudenmukaisuus on yksi arvoistamme. Käytössämme on erilaisia menetelmiä, joilla varmistamme tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun:

- anonyymi rekrytointi
- henkilöstöhallinnollista päätöksentekoa koskeva ohjeistus

- yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma
- nimetyt toimijat ja toimielimet, kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, palkkatyöryhmä, työsuojelutoimikunta, yt-toimikunta ja työsuojeluvaltuutettu
- Polamk-yhteisön etiketti
- avoin palautekanava ja eettinen kanava
- systemaattiset arviointimenetelmät ja kerätyn tiedon analysointi, raportointi ja avoin käsittely.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Osaamisen johtaminen on kytketty toiminnan suunnitteluun.	Osaamisen johtamisen toimintamalleja ja resursseja on vahvistettava.
Tuemme osaamisen kehittämistä monipuolisesti.	Osaamistarpeiden keruuta on systematisoitava.
Tuemme työhyvinvointia monin tavoin.	Osaamisen laajentaminen ja sijaisuudet on varmistettava.
Rekrytointimme on ohjeistettua ja avointa.	Perehdytyssuunnitelmaa ei hyödynnetä kattavasti ja perehdytyksen laatu vaihtelee.
Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma perustuu analysoituun tietoon.	Emme seuraa järjestelmällisesti osaamisen kehittämiseen käytettyä aikaa.
	Henkilöstön työhyvinvointia pitää seurata säännöllisesti henkilöstöbarometrin rinnalla.

3.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen

- Auditointiryhmän arvio

Poliisiammattikorkeakoulun strategialähtöinen osaamisen johtaminen vaatii vielä terävöittämistä

Poliisiammattikorkeakoulu on kuvannut selkeästi osaamisen johtamisen keinovalikoiman ja vastuut osana toiminnan suunnittelua. Poliisihallitus määrittelee vuosittaisten tavoite- ja kehityskeskustelujen pääteemat. Poliisin toimintasuunnitelman vaikuttavuustavoitteet ja mittarit ohjaavat korkeakoulun osaamisen kehittämisen painopisteiden valintaa. Auditointihaastatteluiden mukaan Poliisiammattikorkeakoulun muista poliisiorganisaatioista poikkeavat perusprosessit — koulutus, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus ja vaikuttavuus — tulisi huomioida paremmin näissä tavoitteissa.

Poliisiammattikorkeakoululla on vakiintunut menettely, jolla henkilöstön osaamistarpeita kartoitetaan osana vuosittaisia tavoite- ja kehityskeskusteluja. Auditointihaastatteluiden perusteella osaamisen kehittämistarpeet eivät kuitenkaan välity kaikilta osin tavoite- ja kehityskeskusteluista keskushallintoon. Myöskään kehityskeskusteluissa sovittuja osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ei seurata riittävästi. Auditointihaastatteluissa toivottiin lisää selkeyttä tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittelyyn strategiatasolta yksittäisen työntekijän tasolle sekä osaamistarpeiden kokoamista nykyistä kokonaisvaltaisemmin.

Poliisiammattikorkeakoulu tukee voimakkaasti henkilöstön osaamisen kehittämistä monin eri tavoin. Opetushenkilöstölle on varattu poikkeuksellisen suuri määrä, jopa 250 tuntia vuodessa, oman osaamisen kehittämiseen. Työajalla on ollut mahdollista suorittaa myös tutkintoja. Mentorointiohjelmankin käynnistäminen on ollut esillä, mutta asia ei ole toistaiseksi edennyt.

Tietyissä tehtävissä on tunnistettu osaamisvajetta tai haavoittuvuuksia, kuten silloin, kun aiheesta on vain yksi osaaja. Ratkaisuiksi on suunniteltu henkilöstön osaamisalueiden laajentamista, sijaisuuksien varmistamista ja rekrytointia.

Itsearviointiraportissa Poliisiammattikorkeakoulu on nostanut kehittämiskohteiksi osaamisen johtamisen toimintamallin ja resurssien vahvistamisen. Merkittävä uusi resurssi tulee olemaan henkilöstön kehittämispäällikkö, joka on aloittanut tehtävässään vuoden 2024 alusta. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua systematisoimaan henkilöstön osaamisen johtamisen ja tekemään sen nykyistä paremmin näkyväksi organisaatiossa. Osaamisen johtamisen prosesseja on mahdollista jäntevöittää esimerkiksi eriyttämällä osaamiskeskustelut tavoitekeskusteluista ja seuraamalla sovittuja osaamisen kehittämisen toimenpiteitä nykyistä systemaattisemmin.

Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston opettajien työn kehittämiseen lisää

voimaa opettajien ideoista ja työelämäjaksoista

Poliisiammattikorkeakoulun vahvuutena on motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö. Auditointivierailulla opettajatyöpajoissa nousi kuitenkin esiin kysymys, miten tasapainoilla ison työmäärän ja käynnissä oleviin uudistuksiin osallistumisen välillä. Opettajat ehdottivat auditointihaastatteluissa yhteisopettajuuden edelleen lisäämistä opetuksen päällekkäisyyksien vähentämiseksi, nykyistä joustavampia mahdollisuuksia etätyön tekemiseen ja opettajien ideoiden parempaa hyödyntämistä uudistuksia tehtäessä. Lisäksi opettajat ehdottivat Poliisiammattikorkeakoulun ja Pelastusopiston opettajien yhteistyön lisäämistä esimerkiksi ensiapukoulutusten järjestämisessä ja opettajavaihtojen ja työkiertojen toteuttamisessa.

Auditointiryhmä suosittelee opettajien työtehtävien, opetusvastuiden, opetusmenetelmäosaamisen ja osaamisen ylläpidon keinojen huolellista tarkastelua ja kehittämistä yhteistyössä opettajakunnan kanssa. Opettajien osaamisen kehittämisen keinoihin voisi esimerkiksi lisätä säännölliset työelämäjaksot, joilla ylläpidetään opetuksen ajantasaisuutta ja työelämävastaavuutta. Lisäksi auditointiryhmä suosittelee, että operatiivisessa työssä olevia henkilöitä kutsutaan nykyistä enemmän Poliisiammattikorkeakoulun tuntiopettajan tehtäviin.

Samoin auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulu varmistaa yhteistyössä Pelastusopiston kanssa menettelyt pelastusalan päällystötutkinnon opettajien ammatillisen ja pedagogisen pätevyyden systemaattiseksi kehittämiseksi ja tukemiseksi.

Poliisiammattikorkeakoulun ruotsinkielisen opettajaryhmän työpajassa korostui heidän hyvä keskinäinen yhteistyönsä. Työpajan perusteella ruotsinkielisiä opettajia kuormittavat kuitenkin kielivähemmistöstä johtuvat lisätehtävät, kuten ruotsinkielisten opetusmateriaalien tuottaminen ja suomenkielisiä opettajakollegoita laaja-alaisemmat koulutustehtävät.

Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön osallistuminen kansainvälisiin koulutuksiin ja henkilökiertoihin on ollut vähäistä. Auditointiryhmä suosittelee vahvistamaan opettajakunnan kansainvälisyysosaamista ja tukemaan opettajien osallistumista kansainväliseen toimintaan.

Vahvuutena selkeät henkilöstön rekrytoinnin menettelytavat, mutta yhteiskuntavastuullisessa rekrytoinnissa vielä kehitettävää

Poliisiammattikorkeakoulun vahvuuksiin kuuluu selkeä ja läpinäkyvä rekrytointiprosessi. Poliisiammattikorkeakoulussa on käytössä anonyymi rekrytointi. Pelastusopistossa ei käytetä anonyymiä rekrytointia.

Toimintansa luonteen takia Poliisiammattikorkeakoululla on muita poliisiyksiköitä paremmat mahdollisuudet yhteiskuntavastuulliseen rekrytointiin. Suunnittelu on jo käynnissä. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua laajentamaan kansallista rooliaan yhteiskuntavastuullisen rekrytoinnin toimintamallin suunnittelussa ja käynnistämisessä. Poliisiammattikorkeakoulu voi toimia tässä poliisihallinnon rekrytointien suunnannäyttäjänä ja edelläkävijänä.

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnansuunnittelussa yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi on nostettu opettajien ja opiskelijoiden hyvinvointi. Vuoden 2024 alussa työnsä aloittavan henkilöstön kehittämispäällikön vastuisiin kuuluu myös työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen. Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön työtyytyväisyyttä mitataan noin kolmen vuoden välein toteutettavalla Poliisihallituksen yleisellä henkilöstöbarometrilla. Korkeakoulussa on todettu, että nykyinen mittari on liian hidassyklinen vastatakseen ammattikorkeakoulun johtamisen kehittämisen tarpeisiin. Auditointiryhmä suosittelee korkeakoulua ottamaan käyttöön nopeasyklisemmän työtyytyväisyyden mittausjärjestelmän, tulosten systemaattisen analyysin ja hyödyntämisen työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Henkilöstöbarometrin tulosten perusteella Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstöjohtamisen taso on noussut viimeisten mittausten välillä. Esimerkkejä henkilöstöbarometrien tulosten perusteella tehdyistä toimenpiteistä ovat esihenkilötyön kehittäminen, toimenkuvien kirjausten yhtenäistäminen, Polamk-yhteisön etiketin laadinta, henkilöstötilaisuuksien suunnittelun ja aikataulutusten jäntevöittäminen ja sopiminen Poliisihallituksen kanssa tulosohjausprosessin toimintatapojen kehittämisestä. Sen sijaan henkilöstön kuormittuneisuuden kokemuksen hallintaan ei tulosten perusteella ole vielä löydetty toimivaa ratkaisua.

Poliisiammattikorkeakoulun vahvuutena on henkilöstöbarometrin tulosten käsittelyn avoin prosessi, jonka tuloksena laaditaan hyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Suunnitelman seuranta on kytketty osavuosiarviointiin ja toimintakertomuksiin. Tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä on lisäksi käytössä lomake, jolla työhyvinvoinnin tilaa voidaan seurata ja raportoida henkilöstöhallinnolle. Auditointihaastatteluissa havaittiin kuitenkin, että kyseinen lomake on hyvin harvoilla aktiivisessa käytössä.

Poliisiammattikorkeakoulussa on nollatoleranssi epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Henkilöstölle häirintäasioiden käsittely on kuvattu ohjeessa Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta poliisihallinnossa. Tietoa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksista kerätään henkilöstöbarometrilla. Häirintäkokemusten määrät ovat pysyneet alhaisina.

Itsearviointiraportin mukaan ammattikorkeakoulun vahvuutena on ajantasainen yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma. Auditointiryhmän mukaan tämä suunnitelma täyttää hyvin sille asetetut vaatimukset. Lisäksi suunnitelman toimeenpanoon ja seurantaan on nimetty toimijat, toimielimet ja selkeät menettelytavat. Korkeakoululla on avoin palautekanava ja eettinen kanava poikkeamien raportointia varten. Saatua palautetta kerätään ja käsitellään avoimesti. Auditointihaastattelussa esimerkkinä nostettiin esiin tilanne, jossa opettaja oli kohdellut opiskelijaa epäasiallisesti. Asiaan oli puututtu heti.

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Kaikille avoin Toimintakäsikirja kokoaa kuvaukset ja ohjeet yhteen

Toimintamme perustan luovat lainsäädännön sekä strategian ja linjausten lisäksi

- poliisin strategia ja suunnitelmat
- sisäisen turvallisuuden alan strategiat ja suunnitelmat
- korkeakoulutuksen strategiat ja suunnitelmat.

Olemme poliisin valtakunnallinen yksikkö ja ammattikorkeakoulu, ja tehtävämme eroavat muista poliisiyksiköistä ja ammattikorkeakouluista. Olemme kehittäneet suunnittelun tapoja ja sisältöjä: Keskitymme ydintehtäviimme, joita korkeakoulumme muut toiminnot tukevat. Toiminnan suunnittelu ja seuranta on avointa ja osallistavaa.

Valtionhallinnon prosessit ja Poliisihallituksen tulosohjaus määräävät suunnittelu- ja seurantasyklimme. Toimintatavat ovat osin raskaat. Vähintään kaksivuotinen tuloskausi toisi joustavuutta toimintaan. Kehitämme tulossuunnittelua ja -seurantaa yhdessä Poliisihallituksen kanssa.

Kevensimme palautejärjestelmää edellisen auditoinnin kannustamana, ja vahvistimme tulosten analysointia, raportointia ja tiedon hyödyntämistä. Tarkastamme ennen jokaista arviointia, että se tuottaa hyödynnettävää tietoa. Käsittelemme tulokset keskeisissä ryhmissä, ja priorisoimme kehittämiskohteet yhdessä. Analysoimme ja koostamme palaute- ja arviointitiedon tiiviiksi yhteenvedoiksi. Hyödynnämme koosteita esimerkiksi toiminnan suunnittelussa, opetussuunnitelmatyössä ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.

Laatujärjestelmämme on kuvattu Toimintakäsikirjassa, joka on avoimesti saatavilla verkkosivuillamme suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Verkkomuotoinen Toimintakäsikirja tukee kumppanuusyhteistyötä ja helpottaa tiedon löytämistä myös Polamkissa.

Yhteisöllisyys tukee hyvien käytäntöjen jakamista

Henkilöstöbarometrin tulosten perusteella voimavarojamme ovat työkaverit ja yhteishenki, mielekäs ja tärkeä työ sekä työn itsenäisyys ja joustavuus.

Keinojamme tunnistaa ja jakaa hyviä käytäntöjä ovat muun muassa

- säännölliset henkilöstötilaisuudet
- työ-, projekti-, moduuli- ja opintojaksoryhmät
- koulutukset ja infot
- kokeneemman tuki TKI-projekteissa ja opinnäytetyöskentelyssä

- yhteisopettajuus
- avoimet sähköiset työskentelyalustat
- julkaisut ja opinnäytetyöt
- työyhteisöviestintä
- poliisin historia- ja perinnetoiminta sekä näyttelyt.

Olemme ottaneet käyttöön esimerkiksi seuraavia hyviä käytäntöjä:

- Laadimme Polamk-yhteisön etiketin osallistamalla laajasti henkilöstöä ja opiskelijoita vuosina 2019–2020. Käsittelemme etikettiä kaikkien uusien tutkinto-opiskelijoiden kanssa ja he voivat sitoutua siihen allekirjoituksellaan.
- Käsittelemme arviointien ja palautteiden tulokset osana suunnittelua. Esimerkiksi opiskelijarekrytointiryhmä otti Hakijakysely 2022 -tulokset huomioon toimintasuunnitelmassaan.
- Jaamme tutkimustietoa ja kehittämistuloksia sisäisissä, kansallisissa ja kansainvälisissä tilaisuuksissa.
- Tallennamme poliisin perinnettä ja autamme ymmärtämään historiaa. Vuoden museoksi vuonna 2022 valittu Poliisimuseomme esimerkiksi kouluttaa poliisiopiskelijoita ja kehittää poliisilaitosten museoyhdyshenkilöverkoston toimintaa.

Osallistava laatukulttuuri syntyy arjen toimintatavoista

Johto ja esihenkilöt ovat sitoutuneet valmentavaan johtamiseen. Yhteisöllisyys ja jaettu pedagoginen johtajuus on kytketty opetussuunnitelmatyöhön. Hyödynnämme yhteisöllisiä menetelmiä.

Henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat valmisteluun. Kiinnitämme huomiota avoimuuteen: käsittelemme esimerkiksi merkittävät asiat yt-toimikunnassa sekä Polamkin ja opiskelijakunnan yhteistyökokouksessa ennen kuin johtoryhmä tai hallitus linjaa ne.

Säännöllisten arviointien lisäksi käytössämme on avoin palautekanava, jolle tulleet palautteet julkaisemme vastauspalautteineen intraneteissä.

Työelämäyhteytemme on tiivis. Johdamme ydintoimintaamme liittyviä verkostoja. Sisäisissä työryhmissämme on mukana opiskelijoiden lisäksi kumppaneidemme edustajia. Vastavuoroiset tapaamiset poliisiyksiköiden kanssa ylläpitävät ja vahvistavat työelämäläheisyyttä. Koulutuksen ja TKI-toiminnan kumppanuudet tukevat ydintehtävissämme. Yhteistyön suunnitelmallisuudessa on vielä parannettavaa.

Laatujärjestelmä koostuu toimintatavoista, joita kehitämme yhdessä

Jatkuvan kehittämisen malli on hyvä perusta toimintatapojemme jäsentämiselle. Laatutyö on päivittäistä suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä.

Laatupolitiikan mukaisesti laatu on jokaisen vastuulla. Prosessien vastuuhenkilöt kehittävät

toimintatapoja yhteistyössä muiden kanssa. Tarkistamme Toimintakäsikirjan sisällöt kahden vuoden välein ja päivitämme sen aina, kun ohjeet tai toimintatavat muuttuvat.

Laatujärjestelmämme vastaa pääosin sille asetettuihin tavoitteisiin. Ajankohtaisia kehittämistarpeitamme ovat palautekulttuuri ja tunnuslukujen raportointi. Palautteiden ja arviointien vastausaktiivisuus on osin alhainen, vastauspalautteita ei aina anneta ja henkilöstön asenne opiskelijapalautteeseen on paikoin kriittinen. Tunnuslukujen määrittelyä, seurantaa ja raportointia on edelleen kehitettävä.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Jatkuvan kehittämisen PDCA-malli kytkee laadunhallinnan arkeen.	Poliisin strateginen johtaminen painottuu operatiiviseen poliisitoimintaan eikä täysin palvele Polamkia.
Ydintoiminnot ohjaavat suunnitteluamme.	Toiminnan suunnittelu on osin raskasta, lyhytjänteistä ja siiloutunutta.
Yhteisölliset työtavat parantavat tuloksia ja laatua.	Kumppanuusyhteistyön suunnitelmallisuutta on parannettava.
Olemme tehostaneet palautetiedon arviointia, analyysiä ja hyödyntämistä.	Palautejärjestelmän vastausaktiivisuutta ja vastauspalautteen varmistamista on kehitettävä.
Toimintakäsikirja edistää avoimuutta ja kumppanuusyhteistyötä sekä tukee kahdessa tietoverkossa toimimista.	Palautemenettelyjen tarkoituksenmukaisuutta on arvioitava säännöllisesti.

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Auditointiryhmän arvio

Toimivaa laatujärjestelmää kehitetään aktiivisesti

Poliisiammattikorkeakoululla on toimiva ja perustehtävät kattava laatujärjestelmä. Poliisiammattikorkeakoulu pystyy laatujärjestelmän avulla tunnistamaan kehittämistarpeensa ja kehittämään toimintaansa tavoitteellisesti. Intranetin kehittäminen, yhteisen tilannekuvan luominen ja jalkauttaminen sekä opetussisältöjen jatkuva uudistaminen ovat hyviä esimerkkejä systemaattisen kehittämistoiminnan onnistumisista. Auditointivierailun perusteella jatkuvan kehittämisen PDCA-kehä toimii hyvin ja kattavasti korkeakoulun perustoimintojen kehittämisessä.

Haastatteluiden perusteella koulutus- ja TKI-toiminnan välillä on kuitenkin havaittavissa siiloutumista paitsi toiminnan, myös laatujärjestelmän osalta. Näiden kahden perustoiminnon tavoitteet ja mittarit sekä toimintaympäristöt ovat erillisiä, joten luonteva perusta yhteiskehittämiselle puuttuu. Auditointiryhmä suosittelee laatujärjestelmän säätämistä organisaatiouudistuksen yhteydessä siten, että koulutus- ja TKI-toiminta tukevat toisiaan ja että korkeakoulussa järjestetään säännöllisiä kohtaamisia eri alojen asiantuntijoiden välillä.

Haastatteluiden perusteella Poliisiammattikorkeakoulussa ymmärretään laajasti tarve laatujärjestelmän jatkuvalle kehittämiselle. Auditointiaineiston ja haastatteluiden perusteella Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmän kehittämistyöhön sisältyy runsaasti hyviä käytänteitä ja toimivia palautejärjestelmiä.

Laatukulttuuri perustuu avoimeen keskusteluun, johon kaivattaisiin lisää ääniä

Korkeakoulun laatukulttuuri on luonteeltaan osallistavaa ja avointa. Henkilöstöllä, opiskelijoilla ja ulkoisilla sidosryhmillä on mahdollisuuksia osallistua laatujärjestelmän ja toiminnan kehittämiseen. Esimerkiksi säännöllinen yhteydenpito Poliisiammattikorkeakoulun johdon, hallituksen ja opiskelijoiden välillä edistää näiden ryhmien osallisuutta yhteiseen laatukulttuuriin. Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon seurantapäivät, jotka tuottavat konkreettista kehittämispalautetta, ovat hyvä esimerkki osallistavista toimintamalleista. Samoin ammattikorkeakoulu on tehnyt yhteistyötä opiskelijakunnan kanssa opiskelijabarometrin tulosten tulkinnassa ja toimenpiteiden suunnittelussa. Valtuuskuntatoiminta voi vakiintuessaan edistää merkittävällä tavalla ammattikorkeakoulun yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Vaikka Poliisiammattikorkeakoulun verkostoituminen on vahvaa, ulkoisten sidosryhmien osallistumista erityisesti laatujärjestelmän kehittämiseen on vielä mahdollista vahvistaa. Auditointiryhmä suositteleekin selvittämään uusia tapoja, joilla korkeakoulu voi lisätä sidosryhmien osallistumista toimintatapojen kehittämiseen. Esimerkiksi ammattikorkeakoulun kehittämiskohteisiin liittyvät työpajat ja asiantuntijoiden avoimet Teams-kanavat voisivat mahdollistaa ulkoisten asiantuntijoiden uudenlaisen osallistamisen toimintatapojen ideointiin.

Myös opiskelijoiden osallistumista laatujärjestelmän kehittämiseen tulee vahvistaa. Kehittämiskohteena auditointivierailulla nousi esiin nykyinen opintojaksopalautejärjestelmä. Opiskelijoita tulee kuulla palautejärjestelmää uudistettaessa. Uuden opintojaksopalaute- ja vastapalautejärjestelmän piiriin tulee saada kaikki tarvittavat henkilöt riittävän tiedonkulun varmistamiseksi. Palautejärjestelmien tarpeellisuutta tulee selventää aika ajoin opiskelijoille ja henkilökunnalle, jotta opettamisen ja johtamisen kehittämisen suunta pysyy kaikille selkeänä.

Pelastusopiston päällystökoulutuksen henkilökunnan ja opiskelijoiden palautejärjestelmistä saatava tieto tulee integroida nykyistä selkeämmin osaksi Poliisiammattikorkeakoulun prosesseja. Yhteismitallinen arviointiviitekehys tukee yhteisten kehittämishaasteiden ratkaisemista sekä vahvistaa Poliisiammattikorkeakoulun mahdollisuuksia ohjata tutkinnonantovastuullaan olevan pelastusalan päällystötutkintokoulutuksen kehittämistä.

Yhteisen laatukulttuurin vahvistamiseksi auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua varmistamaan, että tietojärjestelmäkehityksessä huomioidaan koko henkilöstön, opiskelijoiden ja keskeisten sidosryhmien mahdollisuudet osallistua tietojärjestelmien käyttöön. Auditointiryhmä suosittelee myös vahvistamaan tietojärjestelmien käytön koulutusta räätälöidysti eri käyttäjäryhmille.

Laaja-alainen laatujärjestelmän kehittäminen on Poliisiammattikorkeakoulun selkeä vahvuus. Auditointiryhmä suosittelee silti pohtimaan, kannattaisiko korkeakoulun organisaatiouudistuksen yhteydessä muokata myös laatujärjestelmän vastuita. Poliisiammattikorkeakoulu voisi selvittää, onko nykyinen laaturyhmän toimintaan perustuva kehittämismalli toimivin ratkaisu vai pitäisikö laatujärjestelmän kehittäminen integroida aiempaa tiiviimmin linjajohtojärjestelmän osaksi. Tällöin laatupäällikön roolina olisi fasilitoida toiminnan kehittämistä linjajohdon tukena.

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Yhdessä valmistellut strategia ja linjaukset kirkastavat suunnan

Uudistimme strategiamme vuonna 2019. Osaamisalueet ja opiskelijakunta ottivat kantaa strategian päivitystarpeisiin ensin pienryhmissä ja sen jälkeen kokoavissa työpajoissa. Koostimme henkilöstön ja opiskelijakunnan tuotokset yhteen. Käsittelimme strategialuonnoksen johtoryhmässä, Polamkin hallituksessa ja yt-toimikunnassa ennen sen vahvistamista. Saimme yhdessä tiivistettyä strategian helposti hahmotettavaan muotoon.

Päivitimme yhteisöllisesti työskennellen TKI-linjaukset vuonna 2020 ja pedagogiset linjaukset vuonna 2022. Jäsensimme linjaukset strategisten painopisteiden mukaan. Samat painopisteet toistuvat myös laatupolitiikassamme. Strategiamme ja linjauksemme muodostavat toiminnan suunnittelun ja opetussuunnitelmatyön kartan. Yhtenäinen rakenne selkeyttää johtamista ja auttaa näkemään oman työn yhteyden kokonaistavoitteisiin.

Askel kerrallaan kohti valmentavaa johtamista

Poliisissa toteutettiin vuonna 2018 valmentavan johtamisen kouluttajakoulutus. Koulutuksen saaneet kouluttivat edelleen muut yksikkönsä esihenkilöt valmentavaan johtamiseen. Osallistuimme laajasti myös valtionhallinnon yhteisiin johtajakoulutuksiin.

Vahvistimme vuonna 2021 henkilöstösuunnitelmaan toimintatavaksemme valmentavan johtamisen. Kannustamme esihenkilöitä ja työyhteisöä toimimaan valmentavalla otteella. Valmentava ote sopii hyvin asiantuntijayhteisön johtamiseen. Se tukee hyvin jaetun pedagogisen johtamisen periaatetta ja yhteisöllisiä työtapoja.

Henkilöstö on antanut palautetta siitä, että valmentava johtaminen ei näy vielä kovin hyvin käytännössä. Järjestämme säännöllisiä esihenkilöiltapäiviä, joissa keskustelemme ja kehitämme johtamisosaamistamme. Johtamisosaaminen on osa esihenkilöiden tavoitekeskusteluja. Tehostamme esihenkilöiden perehdyttämistä ja osaamisen varmistamista.

Osaamisen johtaminen osaksi toiminnan suunnittelua

Osaamisen johtaminen on ollut yksi kehittämiskohteemme. Jäsensimme vuonna 2020 ydinosaamisen osaksi henkilöstösuunnitelmaamme. Kokosimme sen jälkeen yhteen toimijat, jotka osallistuvat henkilöstökoulutuksen ja muun osaamisen kehittämisen suunnitteluun. Havaitsimme yhdessä, että osaamisen johtamisen

- suunnitelmallisuudessa ja ennakoinnissa on parannettavaa

- linkki toiminnan suunnittelun, budjetoinnin ja osaamisen johtamisen väliltä puuttuu
- systemaattista prosessia ei ole
- toimijoita on paljon ja koulutukset ovat hajallaan eri järjestelmissä.

Teimme syksyllä 2021 johtoryhmälle esityksen uudesta mallista, jossa yhdistämme osaamisen kehittämissuunnitelmaan strategiset ja henkilöstön tunnistamat osaamistarpeet: Kytkemme strategisten osaamistarpeiden tunnistamisen osaksi toiminnan suunnitteluprosessia. Kokoamme henkilökohtaiset osaamistarpeet tavoitekeskusteluista henkilöstöpalveluihin. Vahvistamme osaamisen kehittämissuunnitelman vuosittain, ja päivitämme jatkuvasti suunnitelmaan tulossa olevat koulutukset ja muut osaamisen kehittämisen menetelmät.

Prosessin ansiosta kokonaiskuva ja toimijoiden välinen yhteistyö on parantunut. Osaamisen johtaminen on nyt osa toiminnan suunnittelua ja budjetointia, ja osaamistarpeiden tunnistaminen on vastuutettu nimetyille ryhmille. Kokoamme koulutussisällöt yhteen koko henkilöstölle avoimelle alustalle.

TKI-hankkeemme kehittävät henkilöstön osaamista

Henkilöstömme pääsee mukaan TKI-projekteihin kartuttamaan osaamistaan. Kehitimme esimerkiksi yhdessä useiden kotimaisten ja virolaisten yhteistyökumppanien kanssa EU Twinning -rahoituksella Kosovon ja Albanian turvallisuusviranomaiskoulutusta, koulutusjärjestelmää sekä TKI-toimintaa. Projekteihin osallistui kymmeniä asiantuntijoitamme kohdemaassa. Asiantuntijamme osallistuivat myös Suomen-vierailuihin tuottamalla esimerkiksi teemasisältöjä.

Koronapandemia haittasi Albania-hanketta, mutta saavutimme silti tavoitteemme miltei alkuperäisessä aikataulussa. Resilienssi vahvistui, kun uusia toimintatapoja oli kehitettävä nopeassa aikataulussa. Englanninkielinen Toimintakäsikirjamme ja englanninkieliset verkkosivumme ovat osoittautuneet erinomaiseksi tueksi kansainvälisille hankkeillemme.

Projektitoiminnan käytännöt selkeytyivät projektikäsikirjaksi

Asetimme vuonna 2020 projektitoiminnan kehittämisryhmän, jonka tehtävänä oli organisoida projektien hallinnointi. Ryhmä tarkasteli projektihallintaa eri näkökulmista, ja se tunnisti useita kehittämiskohteita. Syksyllä 2020 moniammatillinen ryhmä jatkoi työtä. Ryhmä laati projektiohjeiston, joka otti huomioon kehittämiskohteet.

Projektikäsikirja valmistui vuonna 2021 ja se kokoaa yhteen ohjeet, lomakkeet ja toimintatavat. Käsikirja on käytännönläheinen, auttaa perehtymisessä ja selkeyttää eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Tarkistamme projektikäsikirjan sisällöt kerran vuodessa ja lisäksi päivitämme projektikäsikirjaa tarvittaessa. Esimerkiksi vuonna 2022 valmisteltu avoimen tieteen ja tutkimuksen toimintamallimme tarkentaa projektikäsikirjan sisältöjä (katso 2.2).

Käsikirjaa täydentää talous- ja henkilöstöpalveluiden kehittämä projektikortti, joka kokoaa yhteen usean eri toiminnon tarvitsemia tietoja erillisrahoitetuista projekteista. Projektikortti helpottaa taloussuunnittelua, -seurantaa ja -raportointia.

Vahvistamme projektiosaamista koko sisäministeriön hallinnon alalle kehittämällämme koulutuksella.

4 Oppiva korkeakoulu: korkeakoulun valitsema arviointialue

- Auditointiryhmän arvio

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

- Ennakoiva toimintaympäristön seuranta yhdistää erinomaisella tavalla Poliisiammattikorkeakoulun ja koko poliisihallinnon tilannekuvan.
- Systemaattisen toimintaympäristön seurannan avulla Poliisiammattikorkeakoululla on mahdollisuus tuottaa monipuolinen käsitys yhteiskunnallisista kehitystrendeistä.
- Tilannekuvan käyttöönotto vahvistaa entisestään Poliisiammattikorkeakoulun strategista johtamista ja tilannetietoisuutta.

Kehittämissuositukset

- Toimintaympäristön ennakoivaa seurantaa ja prosessin hyödyntämistä tulee systematisoida ja laajentaa sekä opetus- että TKI-toiminnassa.
- Opiskelijoiden osallistumista tilannekuvan luomiseen ja sen hyödyntämiseen tulee vahvistaa.
- Poliisiammattikorkeakoulun tulee lisätä yhteistyötä muiden turvallisuusalan toimijoiden ja korkeakoulujen kanssa kattavan ennakointitiedon keräämiseksi.

4.1 Korkeakoulun valitsema arviointialue

- Korkeakoulun itsearviointi

Ennakoiva toimintaympäristön seuranta on strateginen valinta

Tulevaisuuteen tähtäävä toiminta ja ennakoiva toimintaympäristön seuranta on yksi strateginen painopisteemme. Poliisin strategian mukaisesti mahdollistamme strategiamme, kun toimimme tietojohtoisesti, teemme monipuolista analyysia ja ennakoimme tulevaa.

Odotamme arvioinnilta seuraavia asioita:

- Saamme kehittävää palautetta ennakoivan toimintaympäristöseurannan toimintatavoistamme.
- Haluamme kytkeä ennakoivan toimintaympäristön seurannan luontevaksi osaksi toimintakulttuuriamme.
- Opimme muiden korkeakoulujen ennakoinnin ja toimintaympäristön seurannan hyvistä käytännöistä.

Toimintaympäristön muutoksia on seurattu ja seurataan eri tasoilla poliisissa

Ennakoiva toimintaympäristön seuranta ei ole uutta sisäasiainhallinnossa, poliisissa tai Polamkissa. Strategisia tulevaisuustyöpajoja on pidetty 1990-luvulta lähtien, ja selvityksiä poliisitoiminnan tulevaisuudesta on tehty säännöllisesti.

Laadimme 2010-luvun taitteessa Polamkin tutkimusohjelmaan toimintaympäristötarkastelun, jota päivitimme muutaman vuoden ajan. Tämän jälkeen vuosina 2012–2018 julkaisimme säännöllisesti laajoja toimintaympäristökatsauksia artikkelikokoelmina. Nykyisin tarkastelemme toimintaympäristön muutoksia teemoittain. Tuoreimmat katsauksemme käsittelevät innovaatioita, varautumista ja poliisialan klassikkotutkimuksia.

Polamkissa on ollut vuodesta 2008 alkaen johtokeskus, jossa koulutamme poliisin operatiivisen toiminnan johtamista ja lisäämme ymmärrystä toimintaympäristöstä. Johtokeskus voidaan tarvittaessa liittää osaksi operatiivista johtamistoimintaa. Poliisin tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa käsitellään tietojohtoisuutta ja analyysia.

Tietojohtoisuus nivoutui yhä kiinteämmäksi osaksi koko poliisin toimintaa sen jälkeen, kun Poliisihallitukseen perustettiin Analyysitoiminne. Yhteistyötä varten luotiin analyysiverkostot, joissa on edustus jokaisesta poliisiyksiköstä. Poliisi on kehittänyt oman toimintaympäristöseurannan mallin, ja valtakunnalliset työtilat tukevat analyysiverkostojen jäsenten työtä. Polamk liittyi hiljattain poliisin valtakunnalliseen tilannekuvaan ja täydentää sitä tutkimustiedolla ja korkeakoulutuksen näkökulmilla.

Tilannekuvan raportointi kytkettiin poliisin strategian seurantaan vuonna 2021. Kukin poliisiyksikkö laatii strategisiin tavoitteisiin peilaavan tilannekuvan, jonka ne raportoivat vuorollaan poliisin johtoryhmässä. Lisäksi sisäministeriö on perustanut ennakointiverkoston, jossa on edustajat jokaisesta virastosta, myös Polamkista.

Saamme toimintaympäristötietoa esimerkiksi seuraavista lähteistä:

- palautteet ja arvioinnit
- riskienhallinnan toimintaympäristöteema
- osaamis- ja koulutustarvekartoitukset
- työelämäyhteistyö
- työryhmä- ja verkostotyö
- TKI-rahoitusohjelmat ja -hankkeet
- julkaisut ja opinnäytteet
- julkisen keskustelun seuranta
- tilaisuudet (mm. neuvottelupäivät ja tulevaisuustyöpajat).

Koostamme havainnot yhteen, vahvistamme yhteistä tilannekuvaa ja kehitämme tietojohtoisuutta

Laadimme ennakoivan toimintaympäristön seurannan vahvistamiseksi suunnitelman, jonka johtoryhmämme käsitteli tammikuussa 2023. Otimme käyttöön poliisin toimintaympäristöanalyysin perusmallin, ja liityimme poliisin strategiseen tilannekuvaan. Ennakoivan toimintaympäristöseurantamme vaiheet ovat

1. jatkuva tiedonkeruu
2. tilannekuvan koostaminen osavuosiarviosyklillä
3. tilannekuvan tuottaman tiedon hyödyntäminen.

Perustimme jatkuvaa tiedonkeruuta varten sähköisen työalustan, johon koko henkilöstöllä on käyttöoikeudet. Tiedon tuottajia ovat

- tutkijat ja projektipäälliköt: TKI-projektien keskeiset tulokset
- opintojaksojen vastuuopettajat: opetussuunnitelmatyön ennakointinäkökulma
- Polamkin työryhmien puheenjohtajat: työryhmätyöskentelyn havainnot
- henkilöstö: toimintaympäristöhavainnot.

Tiedonkeruumme perustuu jatkuvaan havainnointiin. Hyödynnämme tarvittaessa toimintaympäristötyöpajoja ja -tilaisuuksia, joihin voimme kutsua myös Polamkin ulkopuolisia tahoja. Työpajan järjestäjä kokoaa havainnot yhteiselle alustalle. Perehdytämme henkilöstön prosessiin ja havaintojen kirjaamiseen.

Analysoimme havainnot ja koostamme tilannekuvan kolme kertaa vuodessa. Tilannekuvan laativat analyysitoiminnan ylikomisario, koulutusjohtaja, erikoistutkija, tutkimusjohtaja ja laatupäällikkö. Johtoryhmämme käsittelee tilannekuvan osana osavuosiarviota ennen sen

hyväksymistä. Tallennamme hyväksytyn Polamkin tilannekuvan osaksi poliisin tilannekuvaa ja viestimme sen henkilöstölle. Tilannekuvamme tuottaa tietoa myös poliisin strategian seurantaan.

Tarkoituksemme on hyödyntää tilannekuvatietoa opintojaksotiimeissä ja työryhmissä. Vastuuopettajat ja puheenjohtajat kirjaavat käsittelyn tuottamat uudet havainnot yhteiselle alustalle.

Olemme vasta aloittamassa nykyistä kattavamman tilannekuvatyön. Lyhyen tähtäimen tavoitteemme on, että

- kokonaiskuvamme toimintaympäristön tilasta paranee, kun havainnot tuodaan yhteen
- toimintaympäristöseuranta ja ennakointi vakiintuu osaksi jokaisen työtä
- TKI-hankkeemme saavat lisää näkyvyyttä ja tietoa hyödynnetään aiempaa monipuolisemmin.

Systemaattinen ennakoiva toimintaympäristön seuranta on välttämätöntä, jotta kyvykkyytemme säilyy vahvana: tarkoituksenmukainen seuranta tukee koulutuksen ja TKI-toiminnan suuntaamisessa ja yhteiskunnan odotuksiin vastaamisessa. Ennakoivien toimintatapojemme vaikuttavuus on vielä epäselvä.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Ennakoivan toimintaympäristön seurannan historia on pitkä.	Informaation suuri määrä haastaa resursoinnin, tiedonhallinnan ja analysoinnin.
Poliisin ennakointityötä on kehitetty viime vuosina voimakkaasti.	Tekoälyä ei osata vielä hyödyntää.
Poliisiyksikköstatuksemme avaa pääsyn informaatioon ja verkostoihin.	Korkeakoulunäkökulma jää vielä poliisikontekstin taustalle toimintaympäristötyössä.
TKI-, arviointi- ja palautetietoa on runsaasti.	Toimintaympäristötiedon hyödyntämistä on tehostettava.
Toimimme aktiivisesti verkostoissa ja työelämäyhteytemme on tiivis.	Monialaista yhteistyötä on lisättävä paremman kokonaiskuvan saamiseksi.

4.1 Korkeakoulun valitsema arviointialue

- Auditointiryhmän arvio

Poliisiammattikorkeakoulu on integroimassa poliisin yhteistä toimintaympäristöanalyysin mallia omaan toimintaansa. Myös Poliisiammattikorkeakoulu tuottaa yhteiseen tilannekuvaan tietoa omalta osaltaan. Poliisiammattikorkeakoulun liittyminen poliisin strategisen tilannekuvan päivittämiseen ja sen sisältöjen käyttöön on ollut erinomainen uudistus, jonka kaikkia hyötyjä ei ole vielä saatu realisoitua.

Ennakoivan toimintaympäristöseurannan toimintatavat

Poliisin valtakunnallinen tilannekuva perustuu jatkuvaan tiedonkeruuseen ja laajaan toimintaympäristöanalyysiin. Poliisin käytössä olevat toimintaympäristöanalyysit ovat poikkeuksellisen tarkkanäköisiä ja laaja-alaisia yhteenvetoja yhteiskunnallisen kehityksen megatrendeistä sekä niiden potentiaalisista vaikutuksista poliisitoimintaan. Toimintaympäristön seurannan ja -analyysin tuloksia käytetään monipuolisesti Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan kehittämisessä.

Tilannekuvan tietojen keräämiseen ja analysointiin liittyy kuitenkin tietojärjestelmähaasteita. Esimerkiksi erilaisten rekisteritietojen yhdisteleminen ei poliisin nykyisissä tietojärjestelmissä ole mahdollista. Lisäksi tilannekuvan alustana käytetty Sharepoint-ohjelma ei ole joustava, vaan tukee pikemminkin perinteisen staattisen tietokannan rakentamista, jolloin tietojen analysointi vaatii paljon käsityötä. Auditointiryhmän näkemyksen mukaan Poliisiammattikorkeakoululla voisi olla koko poliisihallinnon tiedonhallintaa uudistava rooli, mikäli se voi luoda tilannekuvaa koskevan tietojärjestelmän päälle automatisaatioon ja tekoälyyn perustuvan käyttöliittymäkerroksen.

Poliisiammattikorkeakoulun koko henkilöstöllä on pääsy tietojärjestelmään. Auditointihaastatteluiden mukaan kaikki henkilöstön jäsenet ovat myös saaneet koulutusta järjestelmän käyttöön. Kuitenkin vain osa henkilöstöstä hyödyntää sitä aktiivisesti, koska he eivät vielä koe saavansa siitä riittävästi lisäarvoa. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua aktiivisesti viestimään henkilöstölle toimintaympäristön seurannasta saatuja positiivisia kokemuksia ja hyötyjä perustoimintojen kehittämisessä.

Tilannekuva tukee ja jäntevöittää Poliisiammattikorkeakoulun strategista osaamisen johtamista sekä sen omien että koko poliisihallinnon tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittelyssä. Tulevien osaamistarpeiden ennakoinnissa olisi pystyttävä näkemään vuosia eteenpäin. Poliisin muuttuva toimintaympäristö synnyttää jatkuvasti uusia osaamis- ja täydennyskoulutustarpeita, jotka tulisi saada nykyistä nopeammalla syklillä mukaan koulutuksen suunnitteluun ja tarjontaan. Auditointiryhmä pitää perusteltuna Poliisiammattikorkeakoulun toivetta, että Poliisihallituksen koulutustarvekysely siirrettäisiin vuosikellossa aikaisemmaksi. Tällöin Poliisiammattikorkeakoululla olisi enemmän aikaa reagoida poliisiyksiköiden esittämiin tarpeisiin.

Riskienhallinta on hyvä esimerkki siitä, kuinka poliisihallituksen määrittelemää strategisten riskien tilannekuvaa ja poliisin operatiivisen puolen tunnistamia riskejä hyödynnetään korkeakoulun riskienhallinnan koulutusten suunnittelussa. Auditointiryhmä suosittelee laajentamaan käytäntöä myös muiden Poliisiammattikorkeakoulun tarjoamien täydennyskoulutusten suunnitteluun.

Auditointiryhmä painottaa sitä, että tilannekuva ei voi korvata kaikkea ennakointia. Riskinä on se, että Poliisiammattikorkeakoulussa keskitytään liiallisesti poliisin tilannekuvan tuottamaan tietoon ja jätetään muut tietolähteet liian pieneen rooliin. Tärkeää onkin kerätä ja analysoida ennakointitietoa useita eri kanavia ja toimintatapoja hyödyntäen.

Tilannekuvatyön kytkeytyminen osaksi Poliisiammattikorkeakoulun toimintakulttuuria

Tilannekuvan laaja-alainen hyödyntäminen on Poliisiammattikorkeakoulussa vielä alkuvaiheessa. Auditointivierailun perusteella tilannekuvaa käytetään eniten johtamisen ja koulutussuunnittelun tukena. Koulutuksen kehittämisen osalta tilannekuvan käyttö ei ole kuitenkaan vielä systemaattista, vaan riippuu opettajasta. Sen sijaan tilannekuvan hyödyntäminen poliisi (ylempi AMK) -koulutuksen opetussuunnitelmauudistuksen tukena on auditointiryhmän mukaan hyvä käytänne.

Auditointihaastatteluissa ei tullut esille, miten tilannekuvaa ja toimintaympäristöanalyysia hyödynnetään TKI-työssä. Poliisiammattikorkeakoulun olisi mahdollista käyttää toimintaympäristön seurannan työkaluja vahvemmin TKI-työn suuntaamisessa ja priorisoinnissa.

Jotta opiskelijoiden roolia toimintaympäristöanalyysien käytössä voitaisiin vahvistaa, Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstön tulisi kiteyttää analyysistä nousevaa tilannetietoa ja nivoa se tiiviimmin osaksi yksittäisiä opintojaksoja. Opiskelijat ovat haastatteluiden perusteella varsin motivoituneita lisäämään ymmärrystään tulevan työnsä kehitystrendeistä, mutta erityisesti opintojen alkuvaiheessa alan kokonaisuuden haltuunotto jää helposti päivittäisopintojen paineiden alle. Auditointiryhmä suosittelee, että Poliisiammattikorkeakoulu luo selkeät toimintatavat, joilla opiskelijat voivat osallistua aktiivisina toimijoina toimintaympäristön seurantaan ja analyysiin mahdollisimman varhaisessa opintojen vaiheessa.

Muiden toimijoiden ennakoinnin ja toimintaympäristön seurannan hyvistä käytänteistä oppiminen

Poliisiammattikorkeakoulun ennakointitietoon ja tilannekuvan laadintaan olisi hyvä saada mukaan näkemyksiä myös muilta turvallisuusviranomaisilta, joiden kanssa tehdään laajasti yhteistyötä. Auditointiryhmä suosittelee systemaattista yhteistyötä Rajavartiolaitoksen, Tullin, Puolustusvoimien ja Pelastustoimen edustajien kanssa toimintaympäristön seurannassa. Pelastusalan päällystötutkinnon (AMK) kehittämisen kannalta olisi tärkeää vahvistaa yhteistä tilannekuvaa Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun välillä.

Poliisiammattikorkeakoulun yhteistyö muiden suomalaisten korkeakoulujen kanssa ennakointitiedon keräämisessä ja analysoinnissa näyttää toistaiseksi vähäiseltä. Muiden

korkeakoulujen toimintakenttä liittyy kuitenkin oleellisesti Poliisiammattikorkeakoulun tilannekuvaan. Esimerkiksi Varsinais-Suomen ennakointiakatemia (ennakointiakatemia.fi) tuottaa alueen oppilaitoksille ja korkeakouluille moniulotteista näkymää alueen kehityssuunnista ja –mahdollisuuksista. Samoin Jyväskylän ammattikorkeakoulun ylläpitämä kyberturvallisuuden tutkimus-, kehitys- ja koulutuskeskus tekee laaja-alaista kyberturvallisuuden ennakointi- ja varautumistyötä.

Eri lähteistä nousevien trendien peilaaminen poliisiorganisaation tilannekuvaan voisi syventää Poliisiammattikorkeakoulun johdon ja opettajien näkemystä kansallisesta kehityksestä. Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua tiivistämään yhteistyötä valitsemiensa suomalaisten korkeakoulujen kanssa ennakointitiedon keräämisessä ja analysoinnissa.

5 Vertaisoppimisen kuvaus

- Korkeakoulun itsearviointi

Yhteisopettajuus on opetussuunnitelmatyömme periaate

Polamkin johtoryhmä vahvisti tammikuussa 2022 vertaisoppimisen teemaksi yhteisopettajuuden. Tunnistimme teeman henkilöstön ja opiskelija-aktiivien itsearvioinnissa, jonka toteutimme Karvin auditointikriteeristöllä vuonna 2021.

Yhteisopettajuudessa opettajat ja asiantuntijat osallistuvat tasapuolisesti oppimisen ja opetuksen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin, kehittämiseen, neuvotteluun ja työnjakoon.

Pyysimme kumppaniksemme Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK), koska HAMKilla on pidempiaikaista kokemusta tiimiopettajuudesta. Korkeakoulujemme keskinäinen sijainti mahdollisti kasvokkaiset tapaamiset ja verkostoitumisen.

Tavoitteemme oli

- tutustua kummankin korkeakoulun yhteisopettajuuden rakenteisiin, menetelmiin ja vaikutuksiin
- tunnistaa yhteisopettajuuden hyviä käytäntöjä
- oppia ja oivaltaa yhdessä.

Vertaisoppimiseen osallistui 24 koulutusjohdon, opettajien ja pedagogisten asiantuntijoiden edustajaa Polamkista, HAMKista ja Pelastusopistolta. Panostimme yhteisölliseen työskentelyprosessiin, ja esittelimme yhteistyötä helpottavia menetelmiä osallistujille. Vertaisoppijamme saivat menetelmäkuvaukset käyttöönsä.

Toteutimme kaksi työpajaa syksyllä 2022. Ensimmäisessä työpajassa HAMKissa koulutusjohto ja opettajat pohtivat ryhmissä

- yhteisopettajuuden rakenteita ja rooleja
- ohjaamista
- hyötyjä ja haasteita.

Hyödynsimme ryhmämessut-menetelmää, jossa osallistujat pääsivät työskentelemään kaikkien teemojen parissa. Osallistujat äänestivät työpajan tuloksista aiheet, joihin he halusivat jatkotyöskentelyssä paneutua:

- yhteis- ja tiimiopettajuus opiskelijan osaamisen kehittäjänä
- yhteis- ja tiimiopettajuuden johtaminen, ohjaus ja tuki
- työskentely moniammatillisessa opettajatiimissä (moduuli- tai opintojaksotaso)
- psykologinen turvallisuus opettajien moniammatillisessa tiimityössä

- osaamisen tunnistaminen, kehittäminen ja jakaminen moniammatillisessa opettajatiimissä.

Työpajan palautteessa osallistujat toivoivat valittuihin teemoihin syventymistä ja konkretiaa. Valitsimme toisen työpajan menetelmäksi tulevaisuusverstaan: Ryhmät määrittelivät ensin oman teemansa ihannetilan. Seuraavaksi he tunnistivat toimenpiteet, menetelmät, vastuut ja tarvittavan tuen ihannetilaan pääsemiseksi.

Osaamisen jakaminen tuottaa oivalluksia ja vahvistaa yhteisöllisyyttä

Vertaisoppiminen tuotti aineiston, joka kuvaa yhteisopettajuuden ihannetilan sekä toimenpiteet ja menetelmät, joilla etenemme haluttuun suuntaan. Ihannetilassa

- moduulit muodostavat kokonaisuuden, jossa osien välillä on yhteys
- jaamme käsityksen osaamistavoitteista ja ymmärrämme osuutemme kokonaisuudessa
- vahvistamme yhdessä tekemisen kulttuuria, luottamusta ja psykologista turvallisuutta
- jaamme työt oikeudenmukaisesti ja autamme kuormitustilanteissa
- kehitämme ja jaamme osaamista.

Etenemme kohti ihannetilaa, kun

- kirkastamme jaetun pedagogisen johtamisen vastuut ja teot eri tasoilla
- moduuli- ja/tai opintojaksotiimit luovat pelisäännöt
- suunnittelemme ja aikataulutamme tiimityöskentelyn
- tuemme työelämä- ja tiimityötaitojen kehittämistä
- teemme osaamisen näkyväksi sekä jaamme ja kehitämme osaamista.

Vertaisoppimisen tavoitteet toteutuivat hyvin. Saimme käsityksen toisen korkeakoulun toimintatavoista ja tunnistimme hyviä käytänteitä. Laadimme suunnitelman, jota toteuttamalla edistämme yhteisopettajuutta.

Oman organisaation hyvät käytännöt	**Kumppaniorganisaation hyvät käytännöt**
• Yhteisöllisyys ja jaettu pedagoginen johtajuus on kirjattu Polamkin pedagogisiin linjauksiin. • Moduuli- ja opintojaksovastaavat toteuttavat yhteisopettajuutta käytännön tasolla yhdessä muiden opettajien kanssa. • Opetussuunnitelmatyöhön osallistuvat laajasti pedagogiset ja TKI-asiantuntijat. • Kaikille avoimet sähköiset työtilat tehostavat tiedonkulkua ja yhteistyötä.	• Johto sitoutuu tiimiopettajuuteen ja edistää sitä suunnitelmallisesti ja yhdenmukaisesti. • Osaamisen kehittäminen on järjestelmällistä ja monipuolista. • Rakenteiden sisällä on runsaasti vapautta esimerkiksi lukujärjestyssuunnittelussa. • Moduulien välillä jaetaan systemaattisesti kokemuksia ja onnistumisia. • Työelämäyhteys on vahva.

Antakaa konkreettinen esimerkki/esimerkkejä, miten vertaiskumppanin hyviä käytäntöjä aiotaan hyödyntää tai on jo hyödynnetty.

Käsittelimme vertaisoppimisen tulokset Koulutustoiminnan ohjausryhmässä (Koto ohry) marraskuussa 2022. Sovimme seuraavista toimenpiteistä:
1. Jatkamme jaetun pedagogisen johtamisen kirkastamista koulutusjohtajan johdolla. Ryhmä kuvaa jaetun pedagogisen johtamisen mallin vastuuhenkilöineen, tehtävineen ja toimintatapoineen. Koto ohry vahvistaa mallin.
2. Kytkemme pelisääntötyöskentelyn osaksi opintojaksojen toteutuksen suunnittelua. Opintojaksotiimit laativat opintojaksovastaavan johdolla pelisäännöt. Tukena on ohjeistettu, yhteisöllinen pyramidimenetelmä.
3. Lukujärjestyssuunnittelu varaa yhteisen suunnitteluajan moduulien loppuun. Opintojaksovastaava aikatauluttaa työskentelyn opettajien kanssa. Moduulivastaavat kutsuvat opintojaksovastaavat säännöllisesti tapaamisiin.
4. Työelämä- ja tiimityötaitojen kehittäminen sekä osaamisen jakaminen ja kehittäminen opintojaksoilla on yksi vuoden 2024 osaamisen kehittämisen painopisteistä.

Auditointiryhmän arvio

Poliisiammattikorkeakoulu valitsi osallistavan itsearvioinnin tuloksena vertaisoppimisen teemaksi keskeisen ja ajankohtaisen kehittämiskohteen – yhteisopettajuuden. Yhteisopettajuuden kehittäminen liittyy keskeisesti muun muassa poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelman toteuttamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulun valinta kumppaniksi on perusteltu erinomaisesti.

Vertaisoppimisen suunnitelman tavoitteet on määritelty selkeästi. Vertaisoppimisen prosessin toteuttamiseen on osallistunut melko laaja edustus korkeakoulujen johtoa, opettajia ja pedagogisia asiantuntijoita. Vertaisoppimisen prosessi on auditointiaineistojen perusteella ollut hyödyllinen ja täyttänyt sille asetetut tavoitteet.

Vertaisoppimisen oppeja on viety käytäntöön opettajien pedagogisen kehittämisen tilaisuuksissa. Opettajatyöpajoissa Poliisiammattikorkeakoulun opettajat nostivat yhteisopettajuuteen liittyvän kehittämistyön esille hyvänä käytäntönä ja uskovat yhteisopettajuuden lisäämisen esimerkiksi poistavan opetettavien aiheiden päällekkäisyyksiä.

Auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoululle yhteisopettajuuden edelleen kehittämistä ja laajentamista sekä yhteisopettajuudesta saatujen kokemusten seurantaa ja näkyväksi tekemistä. Auditointiryhmä suosittelee vertaisoppimisessa tunnistettujen hyvien käytänteiden järjestelmällistä hyödyntämistä myös pelastusalan päällystötutkinnon opettajuuden kehittämistyössä.

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.