

HUMANISTISEN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Heidi Rontu, Sinikka Valtonen, Esa Viklund, Leevi Viljanen, Kirsi Mustonen & Niina Nurkka. Humanistisen ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Johanna Henriksson, Päivi Marjanen, Karel McLeod Smith, Jukka Määttä, Timo Parkkola & Titta Pohjanmäki**

Auditointivuosi **2024**, Karvin julkaisu **22:2024**

Kieli **Suomi**

ISBN **978-952-206-883-5**

2.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Osallistava ja avoin toimintakulttuuri: henkilöstön aamukahvit ja digipeda-aamukahvit

Osallistava ja avoin toimintakulttuuri on keskeinen osa Humakin toimintaa. Joka toinen viikko järjestettävillä koko henkilöstön aamukahveilla käsitellään erilaisia muutosajureita, jaetaan tietoa toimintaa koskevista päätöksistä, esitellään onnistumisia koulutuksen ja TKI-toiminnan saralla sekä tuodaan esille hyviä käytänteitä. Henkilöstöä osallistetaan keskusteluun ja päätöksentekoon erilaisilla osallistavilla työkaluilla. Joka toinen viikko järjestettävät digipeda-aamukahvit tarjoavat mahdollisuuden syvällisempään perehtymiseen ja tiedon jakamiseen ajankohtaisiin pedagogisiin sekä digitaalisiin kehittämiskohteisiin sekä tulevaisuuden haasteisiin.

Aamukahvit eivät ainoastaan ilmennä avointa toimintakulttuuria, vaan myös edistävät yhteistä ymmärrystä ammattikorkeakoulun eri osa-alueista, jotka eivät välttämättä suoraan liity oman tehtäväkentän piiriin. Henkilöstö on merkittävä voimavara toteutuneen vaikuttavuuden kannalta, ja yhteinen ymmärrys luo perustan vaikuttavalle viestinnälle epämuodollisissa kanavissa.

Ennakoinnin systemaattinen sisällyttäminen toiminnan kehittämiseen

Tehokas vaikuttavuus edellyttää jatkuvaa, ennakoivaa tietoa, joka ohjaa kehittämistoimia. Humak

on omaksunut ennakkoinnin ja tulevaisuustyön osaksi strategista toimintaansa jo useiden vuosien ajan. Esimerkkejä ennakkoinnista:

- Sijoittumisselvitykset: tietoa uusien koulutusten työmarkkina-asemasta
- Megatrendi- ja skenaariopohjainen opetussuunnitelma- ja strategiatyö
- Toiminnan ja talouden ennakointi: tehty systemaattisesti viiden vuoden ajan, ennusteiden pohjalta laaditut tavoitteet ohjaavat toimintaa
- Osallistuminen toimialojen tiekarttatyöhön (esim. [Luovan talouden tiekarttatyö](#))
- Toimialaselvitykset (esim. [Yhteisöpedagogien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet](#), [Kulttuurituottajien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet](#), [Tulkkausalalan tulevaisuudennäkymät, Viittomakielibarometri](#)).
- Laajemmat ennakointihankkeet (esim. [Innotutka](#), [Ekip](#) ja [Youth Participation](#))

Selvityksiä, tutkimuksia ja laajempia ennakointihankkeita on hyödynnetty systemaattisesti pitkän aikavälin vaikuttavuuden rakentamisessa, erityisesti koulutukseen, TKI-toimintaan ja strategian mukaisten tulevaisuushaasteiden ratkaisemiseen.

Systemaattisesti suunniteltu ja vaikuttava hanketoiminta

Hanketoiminta noudattaa Humakin vaikuttavuuden johtamisen mallia (ks. luku 2.1) ja IOOI-menetelmää. Toiminta perustuu osaamiskärjille ja sitä ohjaa TKI-strategia. Hankkeet arvioidaan Humakin strategian näkökulmasta jo ennen hyväksymistä suunnitteluun (ks. hankeprosessi luvussa 2.2). Ohjausryhmä seuraa vaikuttavuuden toteutumista toiminnan aikana, ja hankkeen päätyttyä suunnitellaan tulosten tehokas hyödyntäminen. Opetushenkilöstö on keskeisessä roolissa hanketoiminnan toteuttajana, mikä varmistaa suoran yhteyden opetukseen ja osaamisen siirtymisen koulutuksen kautta laajemmin työelämään.

Vaikuttavuutta tukee olennaisesti hankeviestintä. Projektinhallinta varmistaa strategian mukaisen hanketoiminnan sujuvan toteutuksen. Hanketiedonkeruu on systemaattista, ja kuukausittaiset tiedotuspalaverit avainhenkilöille pitävät kaikki osapuolet ajan tasalla. TKI-toiminnan vaikuttavuutta tuetaan myös sisäisen viestinnän keinoin, esim. henkilöstön aamukahveilla.

Pitkän aikavälin vaikuttavuuden saavuttamiseksi hanketoiminnassa pyritään tuottamaan materiaalia, joka tarjoaa päätöksentekijöille tukea sekä oman ammattikorkeakoulun sisällä että laajemmin yhteiskunnassa. Tämän osoittavat ennakointihankkeet sekä ministeriöiden kanssa yhteistyössä toteutetut selvityshankkeet. Toimintatapa mahdollistaa laajan ja kestäväen vaikuttavuuden.

Uusien vaikuttavien koulutusohjelmien kehittäminen: TYKE-koulutus

Humak käynnisti vuonna 2017 yhteisöpedagogi (AMK) -koulutuksen, joka keskittyy työyhteisöjen kehittämiseen. Koulutuksen tavoitteena on vastata työelämän ja työyhteisöjen nopeasti muuttuviin haasteisiin. Yhteisöpedagogien osaamiselle oli jo ennen koulutuksen alkua vahvaa

kysyntää erityisesti työyhteisöjen kehittämistehtävissä. Vuorovaikutuksen, luottamuksen ja osallisuuden vahvistaminen muodostavat sekä yhteisöpedagogikoulutuksen että menestyvän työyhteisön toiminnan keskeiset elementit.

TYKE-koulutus suunniteltiin yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja Sitran kanssa. Suunnitteluprosessissa Humakin toimijoina olivat henkilöstöjohtamisen asiantuntija ja pedagoginen asiantuntija, joiden yhteistyönä syntyi sekä sisällöllisesti että pedagogisesti koherentti koulutuskokonaisuus. Koulutusta pilotoitiin ensin avoimen AMK:n opintoina, ja saadun kokemuksen perusteella opetussuunnitelma viimeisteltiin tutkintokoulutusta varten. Koulutuksesta tuli nopeasti yksi Humakin vetovoimaisimmista hakukohteista.

Vuonna 2021 YAMK-koulutuksen opetussuunnitelmaa uudistettiin, ja työyhteisöjen kehittäminen otettiin yhdeksi suuntautumisvaihtoehdoksi. Myös maisteritason koulutuksessa se on osoittautunut vetovoimaisimmaksi yhteisöpedagogikoulutuksen suuntautumiseksi.