

# TAMPEREEN YLIOPISTON AUDITOINTI

Authors **Markus Granlund, Sampo Mielityinen, Helena Mustikainen, Aino Karvonen, Hanna Väätäinen & Sanna Vahtivuori-Hänninen. Tampereen yliopiston itsearviointiraportti (toim.) Leena Ahrio, Taru Koskinen & Terhi Yliniemi**

Year of publication **2023**, FINEEC publications **25:2023**

Language **Finnish**

ISBN **978-952-206-803-3 pdf**

## 3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

### - HEI's self-assessment

#### Tiedolla johtamisen kehittäminen

Tietoon pohjautuva päätöksenteko on nostettu keskeiseksi tavoitteeksi erityisesti tiedekuntien toiminnan johtamisessa. Tavoitteen toteuttamiseksi on rakennettu integroitu yhtenäinen raportointi-infrastrukturi ja raportointiratkaisu. Tiedolla johtamisen kulttuuria on tuettu esimerkiksi raportoinnin vuosikellolla ja palveluiden palautetiedon hyödyntämistä on kehitetty korkeakoulu yhteisön ja yliopiston tasolla. Tiedolla johtamisen kulttuuria ja tiedon käyttöä päätöksenteossa vahvistetaan edelleen.

TUNIreports-sovellus kokoaa korkeakoulu yhteisön toiminnan yleisimmät julkiset ja ajantasaiset tunnusluvut saataville. Sovelluksen sisältöä kehitetään jatkuvasti tarpeiden pohjalta. Johdon raportointisovellus (JORA) mahdollistaa tiedekuntakohtaisesti avainindikaattoreiden ja OKM-sopimusindikaattorien ajantasaisen seurannan sekä sisältää johtamisen tueksi tietoa yliopiston asemoitumisesta korkeakoulukentällä. Keskitetyn raportointiratkaisun avulla on tuettu tietoon perustuvaa päätöksentekoa ja varmistettu tiedon yhdenmukaisuutta. Kehitteillä on opetussuunnitelmatyössä pilotoiminen, strategisten mittarien raportointinäkökulma, koulutuksen avaintiedot-sivusto ja koulutuksen henkilötietoja sisältävä raportointi.

Tiedolla johtamista on kehitetty yhdessä TAMKin kanssa ja se on keskeinen osa molempien korkeakoulujen laadunhallintaa. Yhteisinä tulevaisuuden kehityskohteina nähdään oppimisanalytiikan vahvistaminen ja ennakoinnin kehittäminen.

## Professoreiden mentorointiohjelma

Professoreiden mentorointiohjelman tavoitteena on tukea osallistujien ammatillista kasvua ja kehittymistä mentorointiparien työskentelyn ja koko osallistujaryhmän yhteisten teemojen käsittelyn kautta. Mentoriohjelmaan aktoreiksi ja mentoreiksi voivat hakeutua kaikki professorit, myös tenure-polulla olevat. Ohjelma on professorikunnan oma aktiviteetti, joka on saanut alkunsa professorineuvoston aloitteesta.

Mentorointiohjelma tukee tiedekuntarajat ylittävää yhteistyötä. Ensimmäinen kierros, 16 paria, toteutettiin kevästä 2021 helmikuuhun 2022. Parhaillaan käynnissä on toinen toteutuskerta, johon osallistuu 11 paria. Nykyistä ohjelmaa on kehitetty ensimmäisestä toteutuksesta saadun palautteen pohjalta. Mentorointiohjelman yhteisissä tapaamisissa on teemana ollut osallistujien tarpeista käsin esimerkiksi tutkimusryhmän johtaminen. Sisäinen mentorointiohjelma vahvistaa akateemista yhteisöä ja yhteisöllisyyttä.

## Kansainvälisen henkilöstön kotoutumisen tuki

Kansainvälisen henkilöstön kotoutumista tuetaan fasilitoitun verkostomaisen toiminnan ja Hidden Gems -puoliso-ohjelman avulla. Kansainvälisen henkilöstön verkostotapaamisten avulla pyritään kotoutumisen, verkostoitumisen ja vertaistuen lisäämiseen ja tätä kautta pitovoiman parantamiseen. Hidden Gems kuuluu työ- ja elinkeinoministeriön koordinoiman Kasvua kansainvälisistä osaajista -toimenpideohjelman kärkihankkeisiin. Puoliso-ohjelman toimintaa on kehitetty vuosien varrella ja sitä toteutetaan alueellisessa yhteistyössä. Ohjelmaan voivat osallistua myös alueen yrityksissä työskentelevän kansainvälisen henkilöstön puoliset. Vuonna 2019 Hidden Gems -ohjelma palkittiin yliopiston yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen neuvoston toimesta kunniamaininnalla.

## Sisäiset arvioinnit tukevat kehittämistä

Toiminnan tietoon perustuvaa kehittämistä tuetaan yliopistossa sisäisin kehittävin arvioinnein. Ensimmäinen arviointisuunnitelma on toteutettu ja suunnitelma on päivitetty vuosille 2023–2025. Arviointien tuloksista viestitään intrassa ja tapahtumissa. Kehittämistoimet priorisoidaan ja aikataulutetaan ja niitä seurataan johtamisjärjestelmän vastuiden mukaisesti.

Kehittävät arvioinnit ovat auttaneet tunnistamaan toiminnan vahvuuksia ja parantamisen alueita ja ne vahvistavat yhteisön verkostoitumista ja hyvien käytäntöjen jakamista. Arvioinnit toteutetaan mahdollisimman vähän kuormittavasti yliopistoyhteisön ja sidosryhmien yhteistyöllä. Akateemista henkilöstöä edustavat arviointien puheenjohtajat tuovat tiedekuntien näkökulman vahvasti toiminnan kehittämiseen.

Esimerkkinä arvioinneista tiedekunnat käynnistivät opetussuunnitelmatyön vuosille 2024–2027 suomenkielisten kandidaatti- ja maisteritason tutkinto-ohjelmien tilannekatsauksilla (kehittävä arviointi) vuosisuunnittelun aikatauluun sovitettuna. Arviointien tavoitteena oli edistää

opetussuunnitelmatyön ja koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta yliopiston strategian, koulutuksen kehittämisohjelman sekä tiedekunta- ja tutkinto-ohjelmakohtaisten tavoitteiden suuntaisesti. Yhteisenä teemana oli tavoiteajassa valmistumisen tukeminen.

Tutkinto-ohjelmien itsearviointi oli palautteen perusteella hyödyllinen osa opetussuunnitelmatyötä. Tiedekuntatasolla saatiin kokonaisuudesta tilannekuva ja tietoa johtamisen tueksi. Oleelliseksi koettiin, että työssä oli vahvasti akateeminen näkökulma ja arvioinnissa painotettiin yhteisen teeman lisäksi tutkinto-ohjelmakohtaisia tarpeita.