KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Mervi Vidgrén, Perttu Jämsén, Rico Martikainen, Marjaana Mäkelä, Kirsi Mustonen & Sanna Vahtivuori-Hänninen. Centria-ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Leena Saari**
Publikationsår **2023**, NCU:s publikation **14:2023**
Språk **Finska**
ISBN **978-952-206-792-0 pdf**

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Högskolans självvärdering

Henkilöstön työhyvinvointiin panostetaan

Centria on toteuttanut vuodesta 2018 saakka Great Place to Work -henkilöstökyselyn, jonka vastausten perusteella on kohdennettu mm. työhyvinvointitoimia. Kyselyssä Centrian pisteet ovat nousseet joka vuosi (v. 2018: 60/100; v. 2021: 76/100), ja yksittäisten tekijöiden muutos on parhaimmillaan kymmeniä pisteitä.

Kaikkein onnistuneimpana asiana pidetään työhön liittyvää vapautta ja paikasta riippumatonta työtä. Muita henkilöstön kiittelemiä toimenpiteitä ovat erityisesti ePassiFlex-edun palveluvalikoiman ja euromäärän (400 eur) kasvattaminen sekä henkilöstöpäiviin panostaminen. Henkilöstökyselyiden palautteissa työhyvinvointia tukevaksi toimenpiteeksi on mainittu neljästi toteutettu Firstbeat-hyvinvointianalyysi ja sen perusteella pidetyt ryhmävalmennukset (ajanhallinta, liikkuminen, palautuminen ja ravinto). Firstbeat-projektiin on osallistunut parhaimmillaan 144 centrialaista. ODUM-terveyskyselyn perusteella työterveyshuollon palvelupakettia on laajennettu ja tarjottu ryhmäavokuntoutusta, jossa oli mukana vuonna 2022 noin 30 centrialaista. Erityisesti koronan aikana todettiin, että Älykeppi-ergonomiavalmennus ja Break Pro -taukoliikuntasovellus tulivat tarpeeseen. Näiden lisäksi työhyvinvointia on tuettu kampuksille saapuvan hierojan, näköseulojen, InBody-mittausten, välinevuokrauspalvelun rentoutusharjoitushetkien ja AfterWörkkien muodossa.

Yksi henkilöstön hyvinvointia lisäävä asia on esihenkilötyöskentely, johon Centria on panostanut

coachingin ja Esihenkilöfoorumeiden avulla. Oman työn kehittymistä ja koulutusmyönteisyyttä ei voi väheksyä. Centriassa henkilöstö voi käyttää lukuvuosittain 50 tuntia tutkintoon johtavan koulutuksen opiskeluun. Tätä mahdollisuutta hyödyntää vuosittain noin kolmisenkymmentä centrialaista. Mikäli tämä resurssi ei aivan riitä, Centria toimii joustavasti esimerkiksi töiden järjestelyiden, osa-aikatyön ja perhe-elämän yhteensovittamisen suhteen.

Tietohallinnon digikehittämispalvelut tiimi vauhdittaa ja koordinoi digitalisaatiota tukevia kehittämishankkeita

Keväällä 2021 Centrian tietohallinnon toimintoja organisoitiin uudelleen. Aikaisempi tietohallinnon organisaatio jakautui kahteen tiimiin, ICT-palveluihin ja uuteen keväällä 2021 perustettuun digikehittämispalvelut tiimiin. Muutoksen keskeisenä ajurina oli muuttuva korkeakoulujen toimintaympäristö ja siihen liittyvä digitaalinen transformaatio.

Digikehittämispalvelut -tiimi perustettiin varmistamaan digitaalisen transformaation vaatimat kyvykkyydet, niin muuttuvan teknologiaympäristön kuin myös osaamisen osalta. Esimerkiksi koordinointi- ja kehitysvastuu Centrian osalta Digivisio 2030 -hankkeeseen liittyen on Digikehittämispalvelut tiimillä. Tiimi kokoaa monipuolista asiantuntijuutta Centria-tasolla mm. digipedagogiikasta, opetusteknologiasta, opintohallinnon järjestelmätuesta, TKI-järjestelmätuesta sekä asiakirja – ja aineistonhallinnasta. Uusi digikehittämispalvelut tiimi vastaa liiketoiminnan ja IT:n rajapinnassa tapahtuvasta digitaalisesta kehittämisestä ja koordinoi digitalisaatiota tukevia kehittämishankkeita.

Digipedakehittäjien -ryhmä digipedagogiikan tukena

Centrialla toimii Digipedakehittäjät – ryhmä, joka on opetushenkilöstöstä koottu ryhmä, joka tarjoaa vertaistukea ja -oppia muulle opetushenkilöstölle. Aikaisemmin ryhmä toimi nimellä Digimentorit, mutta syksyllä 2022 ryhmä uudistui ja nimeksi vakiintui Digipedakehittäjät -ryhmä. Digipedakehittäjät järjestävät säännöllisesti ”aamukahvitapaamisissa” lyhytkoulutuksia sekä jatkuvaa vertaistukea digitaalisissa oppimisympäristöissä toimimisesta muille opettajille. Digipedakehittäjillä on lukuvuosittain valitut teemat, minkä ympärille järjestetään koulutuksia ja työpajoja osaamisen vahvistamiseksi. Digipedakehittäjien tarjoama vertaistuki on tärkeää, koko työyhteisön osaamista kehittävää toimintaa. Digipedakehittäjätoiminnan keskiössä on hyvien digipedagogisten käytänteiden jakaminen ja ryhmän tehtävänä on edistää Centrian kokonaisvaltaista digitalisaatiota tukemalla jaettua asiantuntijuutta ja innovaatio- ja kokeilukulttuuria.

Ammatillisen osaamisen kehittäminen sisäisin koulutuksin

Sekä opetus- että TKI-henkilöstön ammatillista osaamista kehitetään sisäisin koulutuksin. Opetuksessa toimivalle henkilöstölle järjestetään Carpe Diem- koulutuksia ja TKI-henkilöstölle projektipäällikkö- ja projektityöntekijä koulutuksia.

TKI-henkilöstölle järjestetään vuorovuosina joko projektipäällikkö- tai projektityöntekijäkoulutukset. Koulutukset tarjoavat perus- ja ajankohtaistietoa kyseisissä tehtävissä toimiville. Koulutusten tarkoituksena on vahvistaa ammatillista asiantuntijaosaamista, yhdenmukaistaa toimintamalleja sekä jakaa hyviä käytäntöjä. Koulutus on suunnattu niin vanhoille työntekijöille, jotka voivat päivittää omaa osaamistaan, sekä uusille työntekijöille, jotka saavat kattavan tietopaketin Centrian toimintatavoista eri projektitoimijoiden rooleista. Vuosittain koulutuksiin osallistuu keskimäärin 50-70 henkilöä.

Centriassa on järjestetty Gilly Salmonin malliin pohjautuvaa Carpe diem -koulutusta verkko-opintojen tuottajille vuodesta 2017 lähtien lähes vuosittain. Koulutuksessa on ollut mukana yhteensä lähes 60 centrialaista opettajaa. Carpe diem on pari- ja tiimityöskentelyyn nojaava ketterä suunnittelun malli, joka etenee intensiivisesti vaihe vaiheelta kohti tulevaisuussuuntautunutta ja opiskelijakeskeistä oppimista. Suunnittelu lähtee liikkeelle osaamistavoitteista (ml. geneeriset osaamistavoitteet) ja pohjaa yhteisölliseen tiedonrakenteluun ja asiantuntijuuden jakamiseen. Carpe diem -ajattelumallia ja materiaaleja hyödynnettiin Centriassa myös syksyllä 2022 järjestetyissä HyFlex (Hybrid Flexible) -pilottityöpajoissa. Näissä työpajoissa rakennettiin kolmelle koulutusalalle HyFlex-mallin mukaisia pilottiopintojaksoja, jotka toteutuvat lukuvuonna 2022-2023.