KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Timo Mattila, Tekla Kosonen, Sanna Ruhalahti, Mikko Valtonen, Niina Nurkka ja Raisa Hievanen. Lapin ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Merja Forest**
Auditointivuosi **2023**, Karvin julkaisu **17:2023**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-794-4 pdf**

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Johtamisjärjestelmä- ja organisaatiouudistus

Vuonna 2019 toteutettiin johtamisjärjestelmä- ja organisaatiouudistus, jossa yksinkertaistettiin organisaatiorakennetta. AMKia johdetaan kahtena osaamisalueena, joissa toimii useasta koulutusvastuusta koostuvia osaamisryhmiä. Ne muodostavat keskeisen koulutusvastuiden ja niihin kytkeytyvän TKI-toiminnan osaamisen johtamisen perustan ja lähityöyhteisön. Osaamisryhmissä toimiminen on madaltanut yhteistyön kynnystä sekä lisännyt vuorovaikutusta ja yhteistä tekemistä strategian ja osaamispyramidien ohjaamana. Uudistuksen vaikutuksina on saatu uusia yhteistyöavauksia hankkeissa, jaettu ja hyödynnetty osaamista koulutusvastuiden välillä sekä uudistettu oppimis- ja kehittämisympäristöjä. Kehittämistoimen onnistumista on mitattu laajalla PeoplePower®-konseptin henkilöstötutkimuksella uudistusvuonna ja kahtena vuonna sen jälkeen. Tutkimuksessa kaikkien kysymysten vastaukset paranivat mittauksissa, ja kokonaistulos parani asiantuntijatyöyhteisöjen normissa tyydyttävästä (A) tyydyttävään+ (A+). Koulutusorganisaatioiden normissa viimeisin kokonaistulos on hyvä+ (AA+). Merkittävimmät muutokset koskivat henkilöstön työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä muutosten toteuttamiseen, sisäiseen yhteistyöhön sekä muutoksen suuntaan.

Osallistava strategiarahoitus

Viimeisimmässä CAF-itsearvioinnissa v. 2020 tunnistettiin toimintaa ohjaavista strategisista päämääristä johdettuihin priorisointikriteereihin pohjautuen kehittämiskohteita, jotka asetettiin

tärkeysjärjestykseen vaikuttavuuden perusteella. Niistä johdettuna kehittämistoimena on toteutettu avoin strategiarahan hakumalli, jolla on ollut vaikutusta useaan itsearvioinnissa tunnistettuun kehittämiskohteeseen. Rahoituksen myöntämisessä tärkeänä kriteerinä on osaamisryhmien ja koulutusvastuiden yhteinen koulutuksen ja TKI-toiminnan kehittämiskokonaisuus, joka on strategian painopisteiden ja osaamiskärkien mukainen. Rahoituksella henkilöstö on osallistunut strategian toteuttamiseen omilla aloitteillaan; se on mahdollistanut monialaisten tiimien työskentelyä ja ketteriä kehittämistoimia. Rahoituksella on tuettu pedagogista kehittämistä digiosaamiseen ja oppimiseen liittyen, mistä on tuloksena mm. uusia toteutuksia. Myös työelämä- ja yritysyhteistyötä on vahvistettu kumppanuustapahtumilla, esim. laajan suosion saavuttaneella Valakiat-kumppanuustapahtumalla.

Laatutyö opiskelijakunnan kanssa

Laatujärjestelmän kehittämisellä pyritään parantamaan ja löytämään uusia opiskelijakeskeisiä ja opiskelijaa ymmärtäviä toimintamalleja. Tämän myötä opiskelijapalautejärjestelmää on selkiytetty. Erillisten kyselyjen määrää on vähennetty yhteen ja sisällön osumatarkkuutta on täsmennetty: opintopalautetta annetaan yhteen järjestelmään sekä jatkuvana palautteena että loppupalautteena. Yhteistyössä opiskelijakunta ROTKOn kanssa on pyritty parantamaan opiskelijoiden osallistamista toiminnan kehittämiseen sekä ymmärrystä opiskelijoiden roolista laatutyössä. Esimerkkinä tästä on lukuvuoden pituinen tiedotuskampanja, joka valmisteltiin ja toteutettiin yhdessä opiskelijakunnan kanssa. Tiedotuksen sisällöissä avattiin opiskelijapalautejärjestelmää, palautteen käsittelyä, merkitystä ja vaikuttavuutta sekä laadunhallintaa yleensä. AMKin ja opiskelijakunnan välinen yhteistyö laatuasioissa on jatkunut.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen uudistumiseen on panostettu mm. pedagogista osaamista, TKI-osaamista ja laatuosaamista tukevilla teemakohtaisilla webinaareilla, TKI-tuokioilla sekä eOppimispalveluiden organisoimilla digipedatunneilla. Nämä ovat esimerkkejä avoimesta käytännöstä ja oppivasta kulttuurista, jolla tuetaan henkilöstön osaamista. Tarjonnalla edistetään tarvelähtöisesti henkilöstön työssä oppimista, opetustyön kehittämistä sekä osaamisen jakamista. Webinaarit ja tuokiot nauhoitetaan ja ne ovat kaikkien saavutettavissa intrassa.

YAMK-koulutuksia on kehitetty vahvistamalla yliopettajien määrää ja osaamisprofiileja sekä rekrytoimalla YAMK-koulutuksille oma opinto-ohjaaja, joka toimii yhteistyössä vastuuyliopettajien kanssa YAMK-päällikön alaisuudessa. Osana strategista kehittämistyötä AMKissa käynnistettiin yliopettajajärjestelmän uudistaminen. Tavoitteena on rakentaa tutkijakoulutettujen osaamista hyödyntäviä rooleja ja urapolkuja soveltavassa, yritysten kanssa tehtävässä tutkimustyössä strategisten painopisteiden mukaisesti. Yliopettajat siirtyivät YAMK-yksiköstä osaamisryhmiin vuoden 2022 aikana ja heidän tehtävänkuvia on muokattu enemmän TKI-toimintaan painottuviksi. Osa yliopettajista toimii edelleen YAMK-koulutusten vastuuyliopettajina ja heidän työnsä painottuu enemmän opetukseen. Tutkijakoulutettujen osaamista on tarkoitus hyödyntää vahvemmin myös keväällä 2023 valmistuvan tutkimusohjelman avulla.