KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Päivi Karttunen, Tauno Kekäle, Lauri Kujala, Tuija Vasikkaniemi, Sirpa Moitus & Marja-Liisa Saarilammi, Oulun ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Sari Ahvenlampi & Pirjo Partanen**
Auditointivuosi **2024**, Karvin julkaisu **18:2024**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-877-4 pdf**

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Korkeakoulun itsearviointi

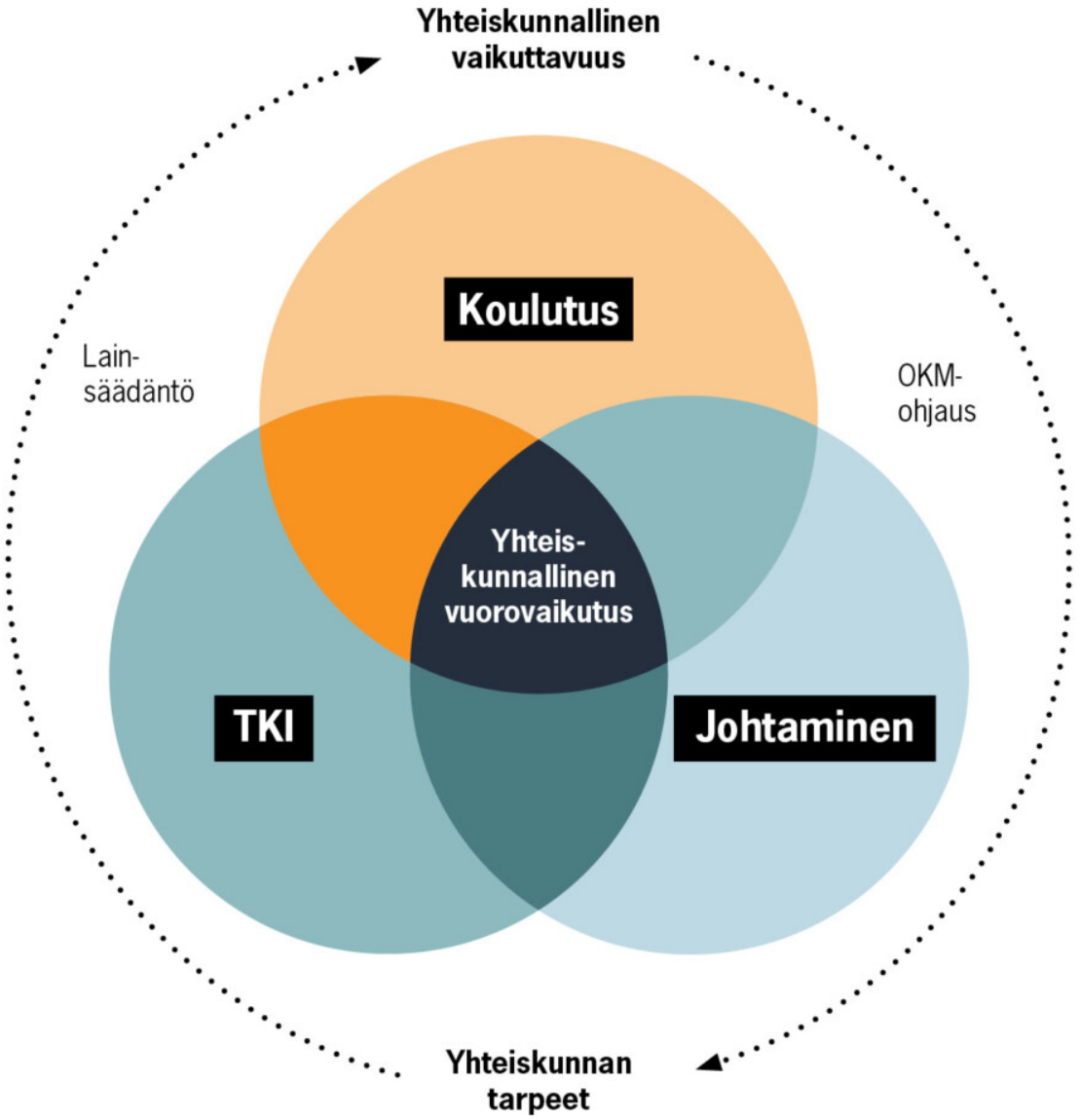
Laatujärjestelmä tukee perustehtävien tavoitteiden saavuttamista

Oamkin laatujärjestelmä on kuvattu luvussa 3.1 (kuva 17). Koulutuksen, TKI-toiminnan ja taiteellisen toiminnan lähtökohtina ovat yhteiskunnan tarpeet. Tavoitteitamme ovat seuraavat:

- Oamkista valmistuu hyvin työllistyviä työelämän osaajia ja asiantuntijoita erityisesti Pohjois-Suomeen.
- Tuotamme uutta tietoa, ratkaisuja, ideoita ja innovaatioita yhteistyössä työelämän kanssa.
- Luomme alueellemme rikasta ja hyvinvointia kehittävää kulttuurielämää.

Tavoitteisiin pääsyä ja toimintaa tukemaan olemme kuvanneet keskeiset tehtävämme koulutuksen ja TKI-toiminnan sekä johtamisen (kuva 21).

- Koulutuksen kuvaamme oppijan polkuna (luku 1.2).
- TKI-toiminnassa keskeisenä näemme erityisesti hanketoiminnan (luku 2.2).
- Tärkeä osa johtamisen kuvausta on toiminta- ja taloussuunnittelu (luku 3.1).
- Taiteellisen toiminnan olemme ohjeistaneet (luku 2.2).



Kuva 21. Oamkin prosessit. Olemme kuvanneet keskeiset tehtävämme koulutuksen ja TKI-toiminnan. Johtamisella ohjaamme toimintaa.

Laatujärjestelmä tuottaa johtamisen ja kehittämisen tueksi runsaasti seuranta-, palaute- ja arviointitietoa. Palautejärjestelmämme kattaa opiskelijat, henkilöstön ja sidosryhmät (ks. luku 3.4). Palautetietoa hyödynnämme toimintamme ja toimintatapojemme arvioinnissa ja kehittämisessä.

Opiskelijapalautetta hyödynnämme opintojaksojen, opetussuunnitelmien, koulutuksen ja ammattikorkeakoulun toiminnan kehittämisessä. Tapaamme myös opiskelijakunta OSAKOn johtoa kuukausittain ajankohtaisten asioiden tiimoilta ja saamme näin suoraa opiskelijapalautetta. Sidosryhmäpalautetta hyödynnämme sekä koulutuksen että TKI-toiminnan kehittämisessä. Henkilöstöpalaute on tärkeä erityisesti sisäisessä kehittämistyössä.

Olemme viime vuosina tiivistäneet palautejärjestelmiä, ja kiinnittäneet huomiota tiedon hyödyntämiseen ja palautteiden vaikuttavuuteen. Sidosryhmäpalautejärjestelmä on uudistettu viimeisimpänä, joten sen toimivuutta on arvioitava tulevaisuudessa.

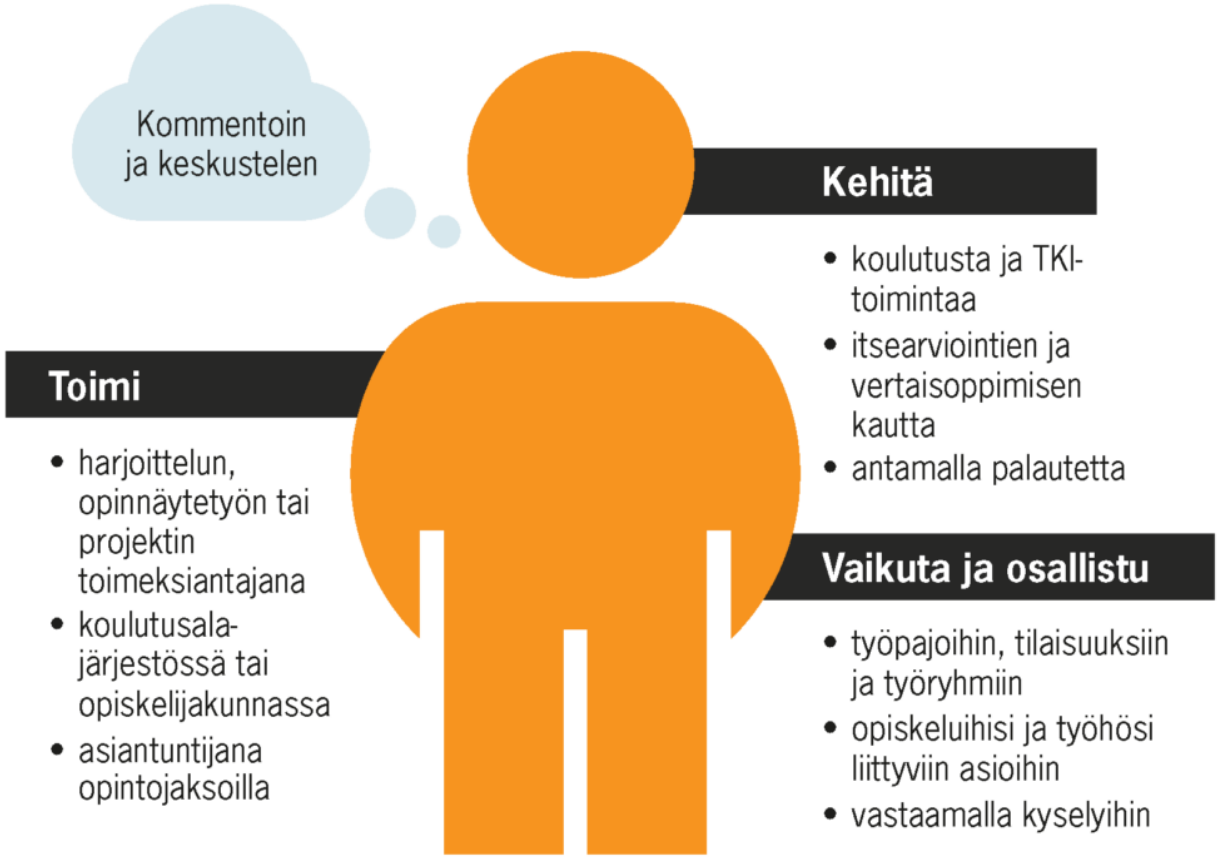
Työryhmissä käsittelemme laatujärjestelmän tuottamaa tietoa ja kehitämme toimintaamme. Koulutuksen kehittämisryhmä on keskeinen toimija, kun huolehdimme opetuksen ajantasaisuudesta ja laadusta. Hanketoimintaa seuraamme ja arvioimme TKI-johtotiimissä, mutta kehitämme sitä myös rahoittajien kanssa käytävien palautepalaverien pohjalta.

Taiteellisessa toiminnassa teemme yhteistyötä alueen muiden kulttuuritoimijoiden kanssa. Osa taiteellisesta toiminnasta arvioidaan julkisesti mediassa. Toimintaa kehitämme kritiikin, yhteisen keskustelun ja palautteiden avulla.

Arvioimme ja tarvittaessa uudistamme toimintatapojamme, kun menemme kohti tavoitteitamme. Haasteena on tiedon määrä ja sen järkevä hyödyntäminen. Kehittämisnäkökulmien priorisointi on tärkeää, jotta saamme vietyä olennaisia asioita eteenpäin.

Laatu on meidän kaikkien yhteinen juttu

Laatukulttuuri kuvaa Oamkissa kehittämisen ilmapiiriä sekä yksilöllistä ja yhteisöllistä sitoutumista laadukkaaseen toimintaan. Olemme sitoutuneet strategiassa määriteltyihin arvoihin: vaikutamme avoimesti ja vastuullisesti. Opiskelijoilla, henkilöstöllä ja sidosryhmillä on monia tapoja osallistua ja kehittää toimintaa (kuva 22).



Kuva 22. Oamkissa on monia mahdollisuuksia olla mukana kehittämässä toimintaa. Kuvassa on esitetty opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien keskeiset vaikuttamismahdollisuudet.

Näkökulmamme on, että laatu tehdään arjessa ja jokainen vastaa siitä omassa työssään. Tavoitteena on, että henkilöstö tuntee keskeiset omaa työtänsä ohjaavat asiat ja tietää, miten he voivat olla mukana kehittämässä toimintaa. Keväällä 2023 pelillistimme perehdyttämismateriaalin henkilöstölle laadusta ja vastuullisuudesta.

Osallistamme oamkilaisia yhteiseen kehittämiseen esimerkiksi keskusteluilla ja järjestämällä työpajoja, joissa hyödynnämme myös virtuaalisia alustoja. Järjestimme esimerkiksi Tulevaisuuden Oamk -tilaisuuden kesäkuussa 2023 koko henkilöstölle. Ennen tilaisuutta henkilöstö keskusteli virtuaalialustalla, ja sen pohjalta nostimme teemat yhteiseen kehittämistilaisuuteen. Yhteisen työskentelyn tulokset veimme esihenkilöstölle suunnattuun tilaisuuteen, jonka pohjalta toimia on jatkettu syksyllä, esimerkiksi tiimiytymispäivissä.

Opiskelijat vaikuttavat esimerkiksi antamalla palautetta, jonka avulla saamme tietoa koulutuksen kehittämiseksi. Keskustelemme säännöllisesti palautteista opiskelijoiden kanssa ja nostamme esiin niiden vaikuttavuutta. Näin kehitämme opiskelijapalautekulttuuria.

Sidosryhmät voivat vaikuttaa toiminnan kehittämiseen esimerkiksi asiantuntijoina ja antamalla palautetta yhteisissä keskusteluissa. Alumnit ovat tärkein sidosryhmämme, ja

alumnineuvottelukunta kokoontuu säännöllisesti. Kyselyt ja tutkimukset ovat myös yksi vaikuttamisen väline.

Olemme tunnistaneet, että keskustelun ja vuorovaikutuksen on oltava säännöllistä kaikilla organisaation tasoilla sekä opiskelijoidemme että henkilöstön kanssa. Olemme nostaneet viestinnässä esiin konkreettisia esimerkkejä vaikuttamistavoista.

Osallistumme ja jaamme hyviä käytänteitä

Jaamme hyviä käytänteitä esimerkiksi koulutuksen ja TKI-toiminnan yhteisissä kehittämis- ja koulutustilaisuuksissa ja tapahtumissa, julkaisuja tekemällä, yhteisissä kehittämistyöpajoissa ja tiimikokouksissa. Tutkinto-ohjelmien vertaisoppimisessa peruslähtökohtana on verkostoitua ja jakaa hyviä käytänteitä tutkinto-ohjelmien kesken. Ammattikorkeakoulun yhteiset työryhmät henkilöstö- ja opiskelijaedustajineen ovat yhteistä kehittämistä, mutta myös hyvien käytänteiden jakamista varten.

Esimerkkejä hyvien käytäntöjen laajemmasta käyttöönotosta:

- Tutkinto-ohjelmat ovat toistensa ideoimina ottaneet käyttöön Study Group -mallin, jossa korostuu vertaisoppiminen. Se on nykyaikaista sosiaalista oppimista, joka edistää oppimisen lisäksi opintojen etenemistä, työelämätaitoja ja opintoihin kiinnittymistä. Study Group -malli on käytössä kaikilla osaamisaloilla.
- Opettajat ovat kehittäneet digiosaamistamaan muun muassa digimentoritoiminnan avulla. Esimerkiksi HOPEDI-hankkeessa on pilotoitu erilaisia tapoja tarjota digipedagogista osaamista erityisesti opetushenkilöstölle. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat vaikkapa digipedagogiset vertaisryhmät kampuksilla ja digipedavarikot, seminaarit ja työpajat.
- TKI-toiminnan keskittäminen omaan yksikköönsä poisti tarpeen jakaa hankerahoitus eri koulutusalojen välillä, koska rahoitus kohdistetaan nykyisin TKI-yksikölle. Tämä johti siihen, että henkilöstö alkoi spontaanisti suunnitella yhteishankkeita hyviä käytänteitä hyödyntäen heti vuoden 2022 lopussa, kun TKI-organisaation muodostaminen oli julkistettu. Yhteishankkeiden toteutus mahdollistaa monialaiset hankkeet, eri osaamisalojen yhdistämisen sekä liiketoiminnan kehittämisen samanaikaisesti uuden teknologian soveltamisen kanssa.

Arvioimme laatujärjestelmän osa-alueet vuosittain

Laatujärjestelmää kehitämme erityisesti Laatu ja vastuullisuus -työryhmässä, joka ideoi ja valmistelee laatujärjestelmään ja kestävään kehitykseen liittyviä asioita sekä huolehtii niiden etenemisestä ja seurannasta. Työryhmän jäsenet vievät laadun ja kestävän kehityksen viestiä omiin yksiköihinsä. Lukuvuonna 2022–2023 keskityimme työryhmässä erityisesti opiskelijapalautejärjestelmään ja palautekulttuurin kehittämiseen opiskelijoiden kanssa.

Teemme vuosittain laatukatsauksen, joka on laatujärjestelmän itsearviointiraportti. Siihen sisältöä tuottavat eri osa-alueiden vastuuhenkilöt. Katsauksessa käymme läpi laatujärjestelmän keskeiset osa-alueet. Samassa yhteydessä nostamme näkyviin kehittämiskohteet seuraavaksi vuodeksi. Laatukatsaus käsitellään Laatu ja vastuullisuus -työryhmässä, johtoryhmässä ja hallituksessa, ja se on nähtävillä sekä henkilöstö- että opiskelijaintrassa. Systemaattinen läpikäynti varmistaa osaltaan sen, että laatujärjestelmä säilyy ajantasaisena ja toimiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Säännöllisin väliajoin toteutettava ulkoinen auditointi on myös yksi laatujärjestelmän kehittämisväline.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Käymme vuosittain systemaattisesti läpi laatujärjestelmän osa-alueet toiminnan jatkuvan kehittämisen varmistamiseksi.	Tiedon hallintaa ja jalostamista on tarpeen kehittää edelleen.
Hyödynnämme laatujärjestelmän tuottamaa tietoa toiminnan kehittämisen tueksi.	Palautteiden vaikuttavuuden näkyväksi tekemistä on jatkettava.
Laatukulttuurimme perustuu arvoihin ja on osallistavaa. Henkilöstö, opiskelijat ja sidosryhmät voivat monin eri tavoin vaikuttaa ja olla mukana kehittämistyössä.	Sidosryhmäpalautejärjestelmä on juuri uudistettu ja otettu käyttöön. Toimivuus on arvioitava tulevaisuudessa.