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**

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

Johtamista on vahvistettu

Organisaatiomuutoksen tavoitteena on ollut luoda uusia yhteisiä toimintamalleja, lisätä koulutusalojen välisiä yhteisiä opintoja ja parantaa TKI-toiminnan kasvuedellytyksiä.

Vahvistimme TKI-toimintaa keskittämällä sen omaan yksikköön. Siten voimme johtaa TKI-toimintaa paremmin, kasvattaa osaamista ja yhdenmukaistaa sekä monipuolistaa hanketoimintaa. Samalla olemme lisänneet TKI-henkilöstön välistä yhteistyötä ja koulutusalojen yhteisiä hankkeita.

Kesän 2023 aikana siirryimme koulutusalakohtaisista yksiköistä osaamisalakohtaiseen organisaatiomalliin. Näin saimme kolme samankokoista osaamisalaa, joissa voimme kehittää yhteisiä koulutustapoja ja etsiä synergiaetuja alojen kesken.

Pienentämällä tiimien kokoa paransimme

- lähiesihenkilötyöskentelyä
- yhtenäistimme organisaatiorakenteen
- muodostimme uusia rooleja, kuten esimerkiksi kehittämispäällikön toimen varmistamaan koulutuksen jatkuvaa kehittämistä.

Olemme vahvistaneet esihenkilöiden osaamista sisäisillä koulutuksilla muun muassa henkilöstö- ja lakiasioista, taloushallinnasta ja viestinnästä sekä ulkoisilla koulutuksilla, esimerkiksi johtamisesta ja esihenkilötoiminnasta.

Edistämme johtamisessa avoimuutta. Esimerkiksi rehtorin kahveilla kerromme koulutuksen ajankohtaisista tapahtumista, raportoimme hallituksen kokouksista ja taloustilanteesta. Henkilöstöintrassa meillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja käydä vuoropuhelua. Vastuuhenkilöt ja johto vastaavat niihin säännöllisesti.

Pedagogista osaamista on kehitetty monipuolisesti

Pedagogista osaamista on vahvistettu viime vuosina monin tavoin (kuva 23). Etäopetuksesta ja -työskentelystä on tehty useita kyselyitä, ja tulosten pohjalta kokosimme pedagogiikan kehittämistoimia yhteiseksi Digipedagogiikan teemavuodeksi. Käynnistimme muun muassa

- koko henkilöstölle suunnatut pedagogiset keskustelutilaisuudet
- koulutuksen kehittämistä tukevan ideakilpailun
- aiempaa systemaattisempaa koulutus- ja tukitoimintaa.

Kehittämistyötä koordinoi vararehtorin johtama koulutuksen kehittämisryhmä, joka järjestää säännöllisesti tilaisuuksia opetuksen kehittämisestä. Ammatillisella opettajankoulutuksella on aiempaa vahvempi rooli korkeakoulutasoisen pedagogiikan kehittämiseksi Oamkissa. Kehittämistyötä olemme myös nivoneet vahvasti yhteen Digivisio 2030 -hankkeen muutostavoitteiden kanssa.

Kuva 23. Poiminta Opetuksen kehittäminen -keskustelutilaisuuden työskentelystä, jonka tekoäly muodosti.

Olemme investoineet opetustilojen infrastruktuuriin merkittävästi niin, että lähes jokaisessa opetustilassa on hybridiopetusmahdollisuus. Digimentorit tukevat henkilöstöä uusien digitaalisten menetelmien käyttöönotossa.

Keväällä 2023 toteutimme Haaga-Helian konseptoiman PedaComp-prosessin, johon osallistimme koko opetushenkilöstön. Olemme luoneet keskustelujen avulla yhteistä ymmärrystä Oamkissa käytettävälle pedagogiselle terminologialle. Lisäksi tavoitteena on ollut löytää mahdollisia pedagogisen osaamisen katvealueita. Haluamme lisätä rohkeutta valita eri tilanteisiin sopivia pedagogisia ratkaisuja. Näillä toimenpiteillä vastaamme toimintaympäristön muutoksiin.

Opetushenkilöstön ohjausosaamista kehitämme omarahoitteisessa Osuva-hankkeessa, johon osallistuu henkilöstöä jokaiselta koulutusalalta. Syksyllä 2023 aloitimme uuden hankkeen, jossa varmistamme osaamisperustaiset opetussuunnitelmat kaikissa Oamkin tutkintoon johtavissa

koulutuksissa.

Palautejärjestelmiä on kevennetty ja systematisoitu

Olemme keventäneet ja yhdenmukaistaneet opiskelija-, henkilöstö- ja sidosryhmäpalautejärjestelmämme viimeisen kolmen vuoden aikana (kuva 24). Aiemmin palautejärjestelmien kaikista osa-alueista ei saatu tietoja kootusti, mikä vaikeutti tiedon hallintaa. Uudistamisessa kiinnitimme huomiota palautejärjestelmien sisältöön ja näkökulmiin, joita seuraamme säännöllisesti ja huomioimme toiminnan kehittämisessä. Jokaisesta palautejärjestelmästä vastaava huolehtii siitä, että järjestelmä pysyy ajan tasalla ja sitä kehitetään.

Kuva 24. Oamkin palautejärjestelmäkokonaisuus.

Henkilöstötutkimuksen olemme toteuttaneet nykyisellä mallilla ensimmäisen kerran kaksi vuotta sitten. Jatkossa toteutamme sen vuosittain. Henkilöstötutkimuksen etuna on, että

- saamme tietoa henkilöstömme työhyvinvoinnista säännöllisesti
- voimme suunnata tarpeen mukaan toimenpiteitä
- voimme verrata tuloksiamme, esim. henkilöstön omistautuneisuutta, muihin koulutusorganisaatioihin.

Henkilöstön omistautuneisuutta seuraamme PeoplePower-indeksillä (PP). Vuonna 2023 PP-indeksimme oli 65,3, mikä on tyydyttävä (A). Tulos on noussut edellisestä mittauksesta (2021) välttävältä tasolta merkittävistä muutoksista huolimatta. PP-indeksi sisältää asioita henkilöstön

omasta työstä, yksikön toimivuudesta ja myös koko organisaation kokonaistoimivuudesta.

Opiskelijapalautejärjestelmä (ks. luku 1.3) antaa opiskelijoillemme mahdollisuuden vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen. Sen avulla huolehdimme koulutuksen laadusta. Opintojaksopalautejärjestelmässä:

- olemme linjanneet, että kaikki käyttävät samaa opintojaksopalautejärjestelmää, jotta palautteenanto on yhtenäistä kaikille opiskelijoille
- palautekanava on kaikille anonyymi, ja opiskelija voi antaa palautetta koska tahansa
- yhteisen loppupalautteen lisäksi opettaja voi myös tehdä omia kyselyitä
- palautteista voi tehdä koonteja ja loppupalautteen vastausprosentteja voi seurata
- palautteet ovat myös esihenkilöiden nähtävissä.

Sidosryhmäpalautejärjestelmän olemme uudistaneet syksyllä 2023. Teemme sidosryhmätutkimuksen jatkossa säännöllisesti kumppaneillemme, keräämme Alumnineuvottelukunnasta tietoa muun muassa työelämätarpeista sekä olemme lisänneet suositteluindeksin osaksi sidosryhmäyhteistyötä.