KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Kati Komulainen, Perttu Jämsén, Kimmo Mäki, Anette Pottonen, Hanna Väätäinen ja Kirsi Mustonen. Savonia-ammattikorkeakoulun itsearviointiraportti (toim.) Päivi Diov, Anne Heikkinen, Esa Viklund, Mervi Vidgrén, Mikko Vuoristo, Marja Kopeli**
Auditointivuosi **2022**, Karvin julkaisu **11:2022**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-730-2 pdf**

4.1 Kysyntälähtöinen jatkuva oppiminen

- Korkeakoulun itsearviointi

Kysyntälähtöinen jatkuva oppiminen

Jatkuva oppiminen (JO) eli osaamisen kehittäminen ja uudistaminen työuran eri vaiheissa on keskeisiä työelämän haasteita. Savoniassa kysyntälähtöinen jatkuva oppiminen on strateginen valinta kohti visiota 2030. Sille on asetettu kehitys- ja kasvutavoitteita, joita tuetaan toimintaan panostamalla, mm. resursoinnilla ja organisoitumisella.

Auditoinnista toivotaan palautetta kysyntälähtöisen jatkuvan oppimisen toimintamallista: miten vaikuttavana, laadukkaana ja tulevaisuusorientoituneena se näyttäytyy ja mitkä olisivat seuraavat kehittämiskohteet ja -askeleet.

Savonian strategisessa kysyntäperusteisen jatkuvan oppimisen synergiamallissa yritykset ja organisaatiot, korkeakoulu ja oppija muodostavat kokonaisuuden, jossa osaamistarpeiden tunnistaminen perustuu jatkuvaan ja avoimeen dialogiin. Koulutuksissa hyödynnetään myös TKI-ympäristöjä ja -hankkeita sekä kotimaisia ja kansainvälisiä verkostoja. Koulutuksia personoidaan tavoitellun osaamisen mukaisesti ja asiakasta/oppijaa tuetaan ja ohjataan tarveperustaisesti. Jatkuvan oppimisen profiilia rakennetaan osaamisen painoalojen kautta.

Strategian Great Place to Learn -ohjelma on tutkintokoulutuksen ja jatkuvan oppimisen yhteinen. Arvolupauksena on Teemme yhdessä oppimisesta merkityksellistä. Ohjelmassa strateginen valinta ”personoitu koulutus” linkittyy vahvasti jatkuvaan oppimiseen.

Savonia organisoitui 2021 strategialähtöisesti viiteen tulosyksikköön ja korkeakoulupalveluihin.

Jatkuvan oppimisen tulosyksikön vastuulle kuuluvat yamk-tutkinnot, koulutuksen liiketoiminta ja avoin amk sekä koulutuksen kehittämishankkeet. Tulosyksikköä johtaa jatkuvan oppimisen johtaja. Hän on Savonian laajennetun johtoryhmän ja pedagogisen johtoryhmän jäsen. Ryhmät vastaavat strategian toteutumisesta ja ryhmiä johtaa rehtori. Tulosyksikön tulossopimuksessa sovitaan tavoitteista sekä kehittämiskohteista ja mittareista 2-vuotiselle sopimuskaudelle.

Jatkuvan oppimisen tulosyksikössä on kolme tiimiä.

- Master School -tiimi kehittää yamk-tutkintoja. Niille rakennetaan Savonia Master School -brändiä.
- Koulutuksen liiketoiminta (LIITO) -tiimi tuottaa ja kehittää tilaus- ja täydennys- ja erikoistumis- sekä työvoimapoliittisia koulutuksia
- Jatkuvan oppimisen (JoKe) tiimi koordinoi opseja, osaamismerkkejä ja kehittämishankkeita sekä osaltaan avointa koulutustarjontaa. Se on yksikön kehittämissolun ydin. Tiimi hoitaa myös markkinointia.

Master Schoolin koulutuspäällikkö johtaa tiimivastaavien palavereja (JOORY). JOORY arvioi tiimien tuloksia kaksi kertaa vuodessa jatkuvan oppimisen johtajan johdolla. Koulutuspäällikkö toimii JO-tulosyksikön opettajien esihenkilönä. Pääasiallinen työpanos kohdistuu Master Schooliin, mutta hän osallistuu myös JoKe-tiimin/kehittämissolun kokouksiin. Tulosyksikön kokonaisuus ja työnjako hakevat osin vielä muotoaan.

Erillisestä tulosyksiköstä huolimatta jatkuva oppiminen on läpileikkaavasti kaikkien yksiköiden toimintaa. Strategian mukainen dialogi yritysten kanssa tapahtuu asiantuntijoiden verkostoissa ja työelämäsuhteissa sekä hankkeissa. Osaamistarpeet ja koulutusideat muotoutuvat koulutuksiksi ja hankkeiksi asiantuntijoiden ja tiimien välisen vuorovaikutuksen sekä määriteltyjen prosessien, vuosikellojen ja tavoitteiden kautta. Itsearvioinnin perusteella tuotteistamisprosessi kaipaa vielä kirkastamista. Tiedonkulku osaamistarpeista ja tuotteistaminen edellyttävät horisontaalista vuoropuhelua yksiköiden välillä. Asiantuntijoiden työnkuvissa ja työaikasuunnitelmissa on tarpeen ottaa ennakoivasti huomioon JO-resurssitarpeet. Suurin osa alojen asiantuntijoista sijoittuu tutkintokoulutuksen yksikköön. Tki- ja kv-yksiköt tarjoavat myös osaamisen kehittämistä kumppaneille ja hankkeiden kohderyhmille. Täydennyskoulutuksella ja avoimella amk:lla on omat koulutuskalenterinsa. Hankkeiden koulutukset ovat pääsääntöisesti hankkeiden sivuilla.

Strategian tuloskortissa jatkuvan oppimisen mittareita ovat suoritetut yamk-tutkinnot, JO-osuus valtakunnallisesti ja koulutuksen liikevaihto. Tulosyksikön mittareita ovat lisäksi yamk-keskeyttäneet ja -opiskelijatyytyväisyys, JO-opintopisteet ja koulutuksen liiketoiminnan kate. Erityisesti yamk-tutkintojen läpäisyyn ja keskeyttäneiden määrään tulee kiinnittää huomiota.

Savonia on ollut edelläkävijä ristiinopiskelutarjonnassa ja samat opinnot ovat olleet tarjolla avoimessa amk:ssa. Avoin oppimisympäristö OpenEdu ja nonstop-verkko-opinnot ovat entisestään joustavoittaneet opintoihin osallistumista. Maahanmuuttaneiden koulutuksissa on eniten osallistujia koko maassa. Digitaaliset osaamismerkit toimivat todistuksena muun muassa

ns. rullaavissa korkeakouludiplomeissa.

Master School määritteli keväällä 2021 neljä kehittämisen osa-aluetta, joille nimettiin vastuuryhmät. Osa-alueet ovat opetussuunnitelmat, markkinointi, opiskelijoiden ohjaus ja opinnäytetyöprosessi. Ryhmät ovat tehneet kehittämistyötä tavoitteellisesti. Avoimen amk:n toimijoiden yhteisissä palavereissa on päivitetty prosesseja, vuosikelloa ja työnjakoa, ja vastaavaa on tehty koulutuksen liiketoiminnan osalta. Ohjauspalveluja on vahvistettu rekrytoimalla ohjausasiantuntija.

Ensimmäinen osaamisen painoala on rakentumassa sote-alan digitalisaatioon / Digital Health, jossa on kaksi yamk-tutkintoa. Keväälle 2022 opintoja avataan avoimiksi verkko-opinnoiksi. Tuo tarjonta on jatkossa osa DigiVision mukaista Savonian eOpintotarjontaa.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Jatkuva oppiminen on strateginen valinta, johon panostetaan.	Uusi organisaatiomalli sisäänajovaiheessa
OpenEdu, avoin oppimisympäristö	Tulosyksiköiden välinen resurssienhallinta, asiantuntijoiden työajan suunnittelu (TAS)
Avoimen amk:n ja ristiinopiskelun integrointi, laaja tarjonta.	Prosessi ideasta koulutustuotteeksi tai -hankkeeksi tutummaksi henkilöstölle. Ideoiden systemaattinen kokoaminen.
Maahanmuuttaneille suunnatut koulutukset	YAMK-tutkintojen läpäisy
Sote-alan koulutuksen liiketoiminta	
Yamk monialaiset valinnaiset opinnot, tarjolla avoimina nonstop-verkko-opintoina	

4.1 Kysyntälähtöinen jatkuva oppiminen

- Auditointiryhmän arvio

Kysyntälähtöinen jatkuva oppiminen

Savonia on tulevaisuusorientoitunut jatkuvan oppimisen kumppani

Savoniassa on tunnistettu hyvin kysyntälähtöisen jatkuvan oppimisen tarve ja rooli. Savonia on tunnistanut kehittämiskohteekseen strategiaansa nojaten jatkuvan oppimisen. Jatkuvan oppimisen kokonaisuuden kehittämiseksi ja toteuttamiseksi on muodostettu uusi tulosyksikkö. Jatkuvan oppimisen tulosyksikölle on laadittu kahden vuoden tulossopimus ja tulosyksikön sisälle on lähdetty rakentamaan monialaisia tiimejä. Savoniassa on jo onnistuttu suunnittelemaan ja toteuttamaan useita uusia jatkuvan oppimisen koulutustuotteita. Vaikka tulosyksikkö on uusi, auditointiryhmän arvion mukaan toimintaa on lähdetty suunnittelemaan, toteuttamaan ja kehittämään menestyksekkäästi.

Savonia on alueellaan aktiivinen toimija ja yhteistyötaho, mikä näkyy myöskin kysyntälähtöisen jatkuvan oppimisen kehittämisessä. Savonia pyrkii vastaamaan alueensa osaamistarpeiden

muutokseen tuottamalla monipuolisia koulutuksia ja koulutuskokonaisuuksia. Savonia on vetovastuussa useissa kansallisissa hankkeissa ja on muun muassa edistänyt ristiinopiskelun mahdollisuuksia laajoissa avoimissa oppimisympäristöissä. Savonian avoin sisäinen keskustelukulttuuri, vahvat verkostot sekä toimiminen alueellisessa kehittämistyössä ovat keskeisiä tekijöitä, jotka mahdollistavat tiedonkeruita alueellisista koulutustarpeista.

Auditointiryhmä sai evidenssiä siitä, että Savonia lähestyy elinkeinoelämän jatkuvan oppimisen tarpeita aluekehittämisen kautta tarkoituksenmukaisesti ja vuorovaikutteisesti. Savonia pyrkii luomaan vahvaa ja tulevaisuusorientoitunutta dialogia elinkeinoelämän toimijoiden ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Tästä yhtenä esimerkkinä on Savonian toiminta sosiaali- ja terveysalan jatkuvan oppimisen alueellisessa työryhmässä, jossa pyritään ennakoimaan muun muassa sosiaali- ja terveysalan uudistuksen vaikutuksia jatkuvan oppimisen tarjontaan. Yritysyhteistyö Iisalmen teknologia-alan yritysten kanssa kertoo pitkällä aikavälillä muodostuneesta, tarvelähtöisyyteen rakentuvasta vuorovaikutussuhteesta, jossa sidosryhmähaastatteluiden mukaan myös yritykset itse ottavat aktiivisesti yhteyttä Savoniaan.

Alueellista dialogia käydään luontevana osana arkea sekä erilaisten verkostojen että hankeyhteistyön kautta. Auditointihaastatteluissa yhteistyökumppanit kehuivat Savonian asennetta ja roolia yhteisissä hankkeissa, ja Savonia sai myös kiitosta "kyvystään olla läsnä ja ottaa vetovastuuta".

Rohkeus ja innovatiivisuus parantavat toiminnan ja yhteistyön edellytyksiä

Auditointiryhmän näkemyksen mukaan Savonian kysyntälähtöisiin jatkuvan oppimisen koulutustuotteisiin liittyvä toiminta on vaikuttavaa. Savonia on lisännyt menestyksekkäästi erilaisia räätälöityjä koulutustuotteita tarjontaansa. Merkittävä tekijä vaikuttavuuden taustalla on Savonian kyky vastata nopeasti muuttuviin koulutustarpeisiin: Savonia kykenee tuottamaan koulutusta tarvittaessa erittäin nopeasti äkillisten muutostilanteiden keskellä. Esimerkkinä nopeasta reagointikyvystä koulutuksen kehittämisessä on COVID-pandemian synnyttämä nopea tarve hengitysvajauspotilaiden hoito-osaamiselle Pohjois-Savossa, johon Savonia räätälöi koulutuksen toteutussuunnitelman alle vuorokaudessa. Auditointiryhmä sai tutustua kyseisen prosessin yksityiskohtiin vierailulla demon kautta ja kokee, että toiminta oli mahdollista selkeiden vastuiden, vahvan yhteistyö- ja tiimityöhengen sekä henkilöstön ja rakenteiden joustavuuden avulla. Suunnittelua toteuttaneet tahot kokivat erityisen tärkeäksi riittävän pitkälle katsovan budjetoinnin sekä liikkumavaran huomioimisen resursoinnissa.

Merkittävä tekijä muutostilanteissa on Savonian kyky kehittää oman henkilöstönsä osaamista – tai tarvittaessa hankkia sitä muualta – ja pitää yllä avointa ja rohkeaa toimintakulttuuria, jossa ollaan tietoisia toisten osaamisesta ja kokemuksista. Jatkuvan oppimisen laatua varmistaa se, että suurimmalla osalla Savonian TKI-henkilöstöstä on myös opettajan pedagoginen pätevyys.

Savonian hanketoiminta on laajaa, monipuolista ja ajan hermolla liikkuvaa. Hankeprosesseista opittua on hyödynnetty hyvin myös kysyntälähtöisten jatkuvan oppimisen koulutustuotteiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä. Tästä hyvänä esimerkkinä auditointiryhmä

pitää YAMK-tutkintojen suunnittelua TKI-toiminnan vahvuusalueille. Savonian rohkeuteen ja innovatiivisuuteen kannustava toimintakulttuuri auttaa näin myös luomaan siltoja TKI-toiminnan ja tutkintokoulutuksen välille. Tätä tukee YAMK-tutkintoihin liittyvä viestintä, jonka kärkenä on ala- ja tutkintokohtaisuuden sijaan kokonaisvaltainen osaamisen kehittäminen. Jatkossa Savonian kannattaa hyödyntää entistä laajemmin ja vahvemmin jatkuvan oppimisen onnistuneita toteutuksia ja toimintamalleja toimintansa kehittämisessä, myös tutkintokoulutuksen puolella.

Savonialla on edellytykset ottaa edelläkävijän rooli osaamistarpeiden ennakoinnissa

Auditointiryhmä on vaikuttunut Savonian kyvystä tuottaa osaamistarpeita tukevaa jatkuvan oppimisen koulutusta. Savonia hyödyntää monipuolisesti verkostoistaan saamaansa tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista koulutustarjonnan kehittämiseksi (ks. luku 3.1). Savonia kykenee lisäksi hyödyntämään korkeakoulu- ja tutkimusyhteistyöverkostojensa kautta saatavaa sekä kansallista että kansainvälistä tutkimukseen perustuvaa ennakointitietoa. Tämä antaa Savonialle edellytykset olla tukemassa myös alueen yrityksiä koulutustarpeiden tunnistamisessa ja työelämän uudistamisessa.

Jotta korkeakoulu- ja tutkimusyhteistyön verkostoista kumpuava ennakointitieto muodostuisi pääomaksi Savonian jatkuvan oppimisen kokonaisuuden kehittämisessä, auditointiryhmä kannustaa Savoniaa tulevaisuudessa luomaan uusia menettelytapoja esimerkiksi tulevaisuusfoorumin muodossa (ks. luku 2.3) ja hyödyntämään verkostoista saatavaa ennakointitietoa muun muassa työelämän muutoksista. Näin Savonia voisi profiloitua entistä vahvemmin edelläkävijänä osaamistarpeiden alueellisessa ennakoinnissa ja edistää samalla myös alueen yhteisiä kansainvälistymistavoitteita. Auttamalla yrityksiä ennakoimaan nykyistä tehokkaammin tulevaisuuden osaamistarpeita Savonian jatkuvan oppimisen toiminnan on mahdollista kehittyä tuottamaan kysyntälähtöisempää tarjontaa.

Aluetason vaikuttajasta kansainväliseksi toimijaksi

Savoniassa on panostettu jatkuvan oppimisen tuotteiden esiintuomiseen alueen toimijoille. Jatkuvan oppimisen tulosyksikössä on oma viestintäasiantuntija, jonka kanssa tiimit suunnittelevat toimintaansa. Viestintää toteutetaan monikanavaisesti ja monella eri tasolla sosiaalisen median brändäyksestä säännöllisten uutiskirjeiden kohdennetumpaan viestintään. Useissa auditointihaastatteluissa tuotiin esiin savonialaisten asennetta ”ottaa Savonia-reppu selkään” puhuttaessa yhteistyöstä alueella ja verkostoissa. Tätä samaa asennetta on hyvä hyödyntää myös jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan tarpeiden kartoittamisessa.

Auditointivierailun aikana Savonian yhteistyökumppanit toivat esiin, että pienten ja keskisuurten yritysten tietoisuutta Savonian tarjoamista koulutusmahdollisuuksista voisi nykyisestään vahvistaa ja auttaa niitä tunnistamaan toimintansa tulevia haasteita ja mahdollisuuksia. Haastatteluissa toivottiin, että Savonia voisi nykyistä vahvemmin tukea yrityksiä tunnistamaan osaamistarpeiden muutoksia. Savonia on tehnyt alueellaan töitä tilanteen edistämiseksi, mistä sidosryhmien edustajat antoivat kiitosta haastatteluissa. Savonian henkilöstö nosti haastattelussa

esiin YAMK-opiskelijoiden merkityksen vuorovaikutuksen ja tiedon välittämisen kanavana pk-yrityksiin päin, sillä suuri osa jatkuvan oppimisen opiskelijoista työskentelee pk-sektorilla. Auditointiryhmä suosittelee, että Savonia vahvistaa edelleen markkinointia ja yhteistyötä erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten suuntaan. Keskeistä on tunnistaa sellaiset pienten yritysten kasvun hetket, jotka luovat osaajatarvetta ja tuottaa koulutuksia, joiden toteutusmuoto on pienyritysten resursoinnin kannalta mielekäs ja mahdollinen.

Alueellisen yritysyhteistyön rinnalla Savoniassa on lähdetty kehittämään jatkuvan oppimisen kansainvälistä vientiä. Monet jatkuvan oppimisen koulutustuotteet ovat saatavilla englanniksi ja ne järjestetään MOOC-kursseina. Haastattelujen perusteella kansainvälisyys koetaan joillakin aloilla jo sisään rakentuneeksi osaksi jatkuvan oppimisen koulutuksia. Erityisesti tekniikan alalla opettajien työn ja opetusmateriaalien kerrottiin olevan pitkälti kaksikielistä, ja kansainvälisyysnäkökulmat ovat esillä koulutuksia suunniteltaessa. Jatkuvan oppimisen yksikössä on aloitettu toimet koulutusvientiyhteistyön käynnistämiseksi konkretian tasolla. Auditointiryhmä kokee, että Savonian laajat verkostot ja kumppanuudet antavat hyvän pohjan koulutustuotteiden kansainvälisen viennin edistämiselle. Auditointiryhmä kannustaa Savoniaa laajentamaan jatkuvan oppimisen kansainvälistä toimintaa, johon sillä on hyvät edellytykset.

Onnistuneista koulutustuotteista Savonia-tasoiseksi prosessimalliksi

Savonia nostaa itsearviointiraportissa yhdeksi kysyntälähtöisen jatkuvan oppimisen kehittämiskohteekseen henkilöstön tietämyksen lisäämisen Ideasta koulutustuotteeksi tai -hankkeeksi -prosessista. Auditoinnin aikana toteutettujen henkilöstöhaastattelujen pohjalta auditointiryhmä havaitsi, että henkilöstön tietämyksessä on tämän osalta vaihtelua. Moni haastateltavista koki, että ideoita uusista jatkuvan oppimisen koulutustuotteista ja hankkeista on Savoniassa mahdollista tuoda esiin matalalla kynnyksellä. Haastatelluilla oli kuitenkin erilaisia näkemyksiä siitä, miten ja kenelle ideat tuodaan. Auditointiryhmä suosittelee, että Savonia muodostaisi onnistuneista jatkuvan oppimisen menettelytavoista selkeän Savonia-tasoisen prosessimallin, jota voidaan hyödyntää uusien koulutustuotteiden kehittämisessä. Näin saadaan luotua selkeä ja johdonmukainen tapa kerätä ideoita sekä suunnitella ja toteuttaa niiden pohjalta toimivia koulutustuotteita. Prosessimallin laadinnan yhteydessä auditointiryhmä kannustaa Savoniaa tarkastelemaan pedagogisen johtamisen merkitystä tässä kontekstissa ja pohtimaan, miten prosessimalli voitaisiin sitoa läpileikkaavasti myös tiimisopimuksiin.