



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI 2018

Merja Heino
Johanna Anttonen
Tero Haapala
Kalle Korhonen
Anne Pohjus
Karl Holm
Kirsi Mustonen

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI 2018

Merja Heino
Johanna Anttonen
Tero Haapala
Kalle Korhonen
Anne Pohjus
Karl Holm
Kirsi Mustonen



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
Julkaisut 11:2018

JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

KANSI JA ULKOASU Juha Juvonen (org.) & Sirpa Ropponen (edit)
TAITTO Juvenes Print

ISBN 978-952-206-445-5 (nid.)

ISBN 978-952-206-446-2 (pdf)

ISSN 2342-4176 (painettu)

ISSN 2342-4184 (verkkojulkaisu)

ISSN-L 2342-4176

PAINATUS Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Tiivistelmä

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisun nimi

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi 2018

Tekijät

Merja Heino, Anne Pohjus, Johanna Anttonen, Kalle Korhonen, Tero Haapala, Karl Holm ja Kirsi Mustonen

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus on toteuttanut Oulun ammattikorkeakoulun auditoinnin ja antanut korkeakoululle laatuleiman, joka on voimassa kuusi vuotta 22.3.2018 alkaen. Oulun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmä täyttää korkeakoulun laadunhallinnalle asetetut kansalliset kriteerit ja vastaa eurooppalaisia korkeakoulujen laadunhallinnan periaatteita ja suosituksia.

Auditoinnin kohteena oli Oulun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmä, jonka korkeakoulu on kehittänyt omista lähtökohdistaan ja tavoitteidensa mukaisesti. Korkeakoulun valitsema vapaa- valintainen auditointikohde oli Oamk LABs -oppimismalli.

Laatujärjestelmän keskeisinä vahvuuksina pidetään seuraavia:

- Oulun ammattikorkeakoulun laatupolitiikan perustana ovat yhteiset arvot: yhteisöllisyys, työelämäkumppanuus, kehittymishalukkuus ja tuloksellisuus. Arvojen mukainen toiminta on tärkeä ja näkyvä osa jokaisen korkeakoulun henkilöstöön kuuluvan työnkuvaa sekä opiskelijoiden toimintoja. Yhteisiin arvoihin on sidottu myös keskeinen kehittämistoiminta.
- Laatujärjestelmän dokumentointia on kevennetty edellisen auditoinnin jälkeen niin, että laatutoiminta on helposti sisäistettävissä osaksi jokaisen korkeakouluyhteisöön kuuluvan oman toiminnan kehittämistä. Henkilöstöintra Heimon kehittäminen laatujärjestelmän kuvauksen paikaksi toimii hyvin.
- TKI-toiminnalle on tunnusomaista vahva työelämäyhteistyö Oulun seudun yritysten kanssa, joilta palaute saadaan nopeasti korkeakoululle. Korkeakoulun toiminnan selkeä vaikuttavuus ja sidosryhmäyhteistyön laajuus ja monipuolisuus Oulun seudulla ovat vahvuuksia.

Oulun ammattikorkeakoululle esitetään muun muassa seuraavia kehittämissuosituksia:

- Korkeakoulun tasolla tulisi varmistaa, että laatujärjestelmän jalkauttaminen etenee tasaisesti organisaation kaikille tasoille ja että laatujärjestelmän tuottaman tiedon merkityksen ymmärtäminen oman toiminnan kehittämisessä ymmärretään johdosta aina yksittäiseen opettajaan asti.
- Ulkoisten sidosryhmien vaikutuskanavia on tärkeä systematisoida, laatia aito sidosryhmäsuunnitelma ja koota yhteistyöryhmien toiminnasta kerättyä tietoa yhteen. Tieto tulisi kytkeä sekä opetussuunnitelmatyöhön että korkeakoulun johtamiseen, ja tietoa vaikuttavuudesta välittää takaisin sidosryhmille. Myös tietoa opiskelijakunnan roolista tulisi välittää paremmin opiskelijoille.
- Korkeakoulussa on luotu hyviä käytäntöjä kuten ”hyvien käytäntöjen kierrätysaamut”, ”hanketreffit”, ”johdon laatukatsaus” ja ”viremittari” mutta niiden toimivuudesta ja jatkuvuudesta toiminnan sekä laatujärjestelmän kehittämiseen ei kuitenkaan ole riittävästi näyttöä. Ammattikorkeakoulussa tulisikin tarkasti pohtia uusien seurantainstrumenttien luomista ja varmistaa, että valitut mallit siirtyvät aidosti johtamista tukeviksi järjestelmiksi.

Avainsanat

Ammattikorkeakoulu, arviointi, auditointi, korkeakoulut, laadunhallinta, laatujärjestelmä, koulutuksen kehittäminen

Sammandrag

Utgivare

Nationella centret för utbildningsutvärdering

Publikation

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi 2018
(Auditering av Oulun ammattikorkeakoulu 2018)

Författare

Merja Heino, Anne Pohjus, Johanna Anttonen, Kalle Korhonen, Tero Haapala,
Karl Holm och Kirsi Mustonen

Nationella centret för utbildningsutvärdering har genomfört en auditering av Oulun ammattikorkeakoulu och har beviljat högskolan en kvalitetsstämpel som gäller i sex år från och med den 22 mars 2018. Oulun ammattikorkeakoulus kvalitetssystem uppfyller de nationella kriterierna för kvalitetshantering som fastställts för högskolor och motsvarar de europeiska principerna för och rekommendationerna om högskolornas kvalitetshantering.

Föremål för auditeringen var Oulun ammattikorkeakoulus kvalitetssystem som högskolan tagit fram utifrån sina egna utgångspunkter och mål. Auditeringsobjektet som högskolan kunde fritt välja var kvalitetshandlingen av Oamk LABs modellen för lärande.

Kvalitetssystemets viktigaste styrkor är:

- Grunden för Oulun ammattikorkeakoulus kvalitetspolitik är gemensamma värderingar: gemenskap, partnerskap med arbetslivet, utvecklingsvillighet och effektivitet. Värderingarna är en viktig och synlig del av verksamheten både för högskolans anställda och de studerande. Även den centrala utvecklingsverksamheten är kopplad till de gemensamma värderingarna.
- Dokumenteringen av kvalitetssystemet har reducerats efter den föregående auditeringen så att kvalitetsverksamheten enkelt kan omfattas som en del av verksamhetsutvecklingen hos alla som hör till högskolegemenskapen. Utvecklingen av personalens intranät Heimo som en plats för beskrivningen av kvalitetssystemet fungerar väl.
- FUI-verksamheten kännetecknas av ett starkt arbetslivssamarbete med företagen i Uleåborgsregionen. Den nära kontakten möjliggör att företagen kan smidigt ge respons till högskolan. Högskolans styrka är den tydliga genomslagskraften i högskolans verksamhet och det omfattande, mångsidiga samarbetet med intressentgrupper i Uleåborgsregionen.

Bland annat följande rekommendationer framläggs för Oulun ammattikorkeakoulu:

- På högskolenivå bör det säkerställas att kvalitetssystemet förankras jämnt på alla organisationsnivåer och att den information som kvalitetssystemet producerar för verksamhetsutveckling förstås av alla, från ledningen till enskilda lärare.
- Det är viktigt att systematisera påverkanskanaler för externa intressentgrupper, utarbeta en plan för arbetet med intressentgrupper och sammanställa information om samarbetsgruppernas verksamhet. Informationen bör kopplas till såväl läroplansarbetet som ledning av högskolan. Information om genomslagskraften bör förmedlas till intressentgrupperna. Även information om studerandekårens roll bör förmedlas bättre till de studerande.
- Högskolan har god praxis, som ”morgnar för delning av god praxis”, ”projektträffar”, ”ledningens kvalitetsgenomgång” och ”pulsmätningar”. Det finns emellertid inte tillräckliga belägg för hur dessa rutiner fungerar och rutinernas kontinuitet med tanke på utveckling av verksamheten och kvalitetssystemet. Yrkeshögskolan bör noggrant diskutera skapandet av nya uppföljningsinstrument och säkerställa att de valda modellerna stöder ledningen.

Nyckelord

Auditering, högskolor, kvalitet, kvalitetshantering, kvalitetssystem, utvärdering, yrkeshögskola

Abstract

Publisher

Finnish Education Evaluation Centre

Title of publication

Oulun ammattikorkeakoulun auditointi 2018
(Audit of Oulu University of Applied Sciences 2018)

Authors

Merja Heino, Anne Pohjus, Johanna Anttonen, Kalle Korhonen, Tero Haapala,
Karl Holm and Kirsi Mustonen

The Finnish Education Evaluation Centre has carried out the audit of Oulu University of Applied Sciences and granted the higher education institution a label of quality, which will be valid for six years starting from 22 March 2018. Oulu University of Applied Sciences' quality system fulfils the national criteria set for higher education institutions' quality management and is in accordance with European principles and recommendations for higher education institutions' quality management.

The focus of the audit was Oulu University of Applied Sciences' quality system, which the higher education institution has developed starting from its own premises and in accordance with its own goals. The freely selected audit target chosen by the higher education institution was the Oamk LABs learning model.

The central strengths of the quality system are seen to be the following:

- The quality policy of Oulu University of Applied Sciences is underpinned by shared values: togetherness, partnership with working life, willingness to develop and high performance. Observance of these values is an important and visible part of the job descriptions of all staff members in the higher education institution and the students' activities. Key development activities have also been linked to the shared values.
- Since the previous audit, the documentation of the quality system has been made less cumbersome while ensuring that quality work can be easily perceived as part of developing the personal activities of each member of the higher education community. Developing the staff intranet, Heimo, as a location for storing the quality system description is working well.
- Strong cooperation with companies in the Oulu region, whose feedback is quickly relayed to the institution, is characteristic of the institution's RDI activities. The institution's strengths include the obvious effectiveness of its activities as well as the scope and diversity of its stakeholder cooperation in the Oulu region.

The following development proposals were given to Oulu University of Applied Sciences:

- At the higher education institution level, it should be ensured that practical implementation of the quality system progresses at all organisation levels in a balanced manner and that the significance of the information produced by the quality management system is understood by everyone from top management down to individual teachers.
- It is important to use systematically external stakeholders' channels for exerting influence, to prepare a genuine stakeholder plan and to gather information on cooperation groups' activities in one place. This information should be linked to both curriculum work and higher education institution management, and the stakeholders should be given feedback on its effectiveness. The students should also be informed better of the student union's role.
- The higher education institution has created good practices, including 'recycling mornings for good practices', 'project dates', 'the management's quality reviews' and 'motivation metrics', but sufficient evidence of their effectiveness and continuity in terms of developing the activities or the quality system is lacking. The University of Applied Sciences should thus carefully consider the creation of new monitoring instruments and ensure that the selected models become systems that genuinely support leadership.

Keywords

University of applied sciences, evaluation, audit, higher education institutions, quality management, quality management system, education development

Tiivistelmä	3
Sammandrag.....	5
Abstract	7
1 Auditoinnin kohteet ja toteutus	11
1.1 Auditoinnin kohteet.....	11
1.2 Auditoinnin toteutus.....	12
2 Oulun ammattikorkeakoulun organisaatio	14
3 Korkeakoulun laatupolitiikka	18
3.1 Laatujärjestelmän peruseriaatteet, tavoitteet ja vastuut	18
3.2 Laatupolitiikasta viestiminen.....	21
3.3 Laatupolitiikan kytkeä korkeakoulun kokonaisstrategiaan.....	23
4 Laatujärjestelmän kytkeytyminen strategiseen johtamiseen	24
4.1 Laatujärjestelmän tuottama tieto ja sen hyödyntäminen strategisessa johtamisessa.....	24
4.2 Laatujärjestelmän toimivuus organisaation eri tasoilla ja yksiköissä.....	26
4.3 Korkeakoulun laatukulttuuri	27
5 Laatujärjestelmän kehittäminen.....	28
5.1 Laatujärjestelmän kehittämismenettelyt.....	28
5.2 Edellisen auditoinnin jälkeinen kehittämistyö.....	30
6 Korkeakoulun perustehtävien laadunhallinta	32
6.1 Tutkintotavoitteinen koulutus	32
6.2 Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöt	38
6.2.1 Konetekniikan tutkinto-ohjelma AMK.....	38
6.2.2 Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK	41
6.2.3 Maaseutuelinkeinot AMK	45

6.3	Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta	48
6.4.	Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö.....	51
7	Oamk LABs.....	55
7.1	Laadunhallinnan menettelytapojen toimivuus.....	56
7.2	Osallistuminen laatutyöhön	57
8	Laatujärjestelmän kokonaisuus	58
8.1	Laatujärjestelmän kattavuus ja vaikuttavuus.....	58
8.2	Laatukulttuuri.....	60
8.3	Laatujärjestelmän kokonaisuus	60
9	Johtopäätökset.....	61
9.1	Laatujärjestelmän vahvuudet ja hyvät käytännöt	61
9.2	Kehittämissuositukset.....	63
9.3	Auditointiryhmän kokonaisarvio	64
9.4	Korkeakoulujen arviointijaoston päätös.....	64
	Liitteet.....	65
	Liite 1. Auditoinnissa käytettävät kriteerit.....	65
	Liite 2. Auditointiprosessin vaiheet ja aikataulu.....	71
	Liite 3. Auditointivierailun ohjelma.....	72

Auditoinnin kohteet ja toteutus

1.1 Auditoinnin kohteet

Auditoinnin kohteena on Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) laatujärjestelmä. Ammattikorkeakoulu on kehittänyt järjestelmän omista lähtökohdistaan ja omia tavoitteitaan toteuttaen. Auditoinnissa ei oteta kantaa korkeakoulun päämääriin eikä toiminnan sisältöön tai tuloksiin sinänsä. Auditointi kohdistuu niihin menettelytapoihin ja prosesseihin, joilla korkeakoulu ohjaa ja kehittää toimintansa laatua. Auditointi toteutetaan kehittävän arvioinnin periaatteen mukaisesti.

Auditoinnissa arvioidaan, täyttääkö Oulun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmä liitteessä 1 esitellyt kansalliset kriteerit ja vastaako se näin eurooppalaisia korkeakoulujen laadunhallinnan periaatteita ja suosituksia. Arvioinnissa selvitetään, miten hyvin laatujärjestelmä vastaa strategisen johtamisen ja toiminnan ohjauksen tarpeisiin sekä sitä, miten kattavaa ja vaikuttavaa ammattikorkeakoulun perustehtävien laadunhallinta on. Lisäksi tarkastellaan ammattikorkeakoulun laatu- ja laatupolitiikkaa, laatujärjestelmän kehittämistä ja sitä, miten hyvin toimivan ja dynaamisen kokonaisuuden järjestelmä muodostaa.

Oulun ammattikorkeakoulu valitsi tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöiksi Konetekniikan koulutuksen (AMK) ja Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen -koulutuksen (YAMK). Auditointiryhmä valitsi kolmanneksi näytöksi Luonnonvara-alan Maaseutuelinkeinot -koulutuksen (AMK). Ammattikorkeakoulun valitsema valinnainen auditointikohde oli kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoille, avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoille tai työttömille ammattilaisille suunnattu Oamk LABs -oppimismalli.

Oulun ammattikorkeakoulun auditointikohteet:

1. Korkeakoulun laatupolitiikka
2. Laatujärjestelmän kytkeytyminen strategiseen johtamiseen
3. Laatujärjestelmän kehittäminen
4. Korkeakoulun perustehtävien laadunhallinta
 - a. Tutkintotavoitteinen koulutus¹
 - b. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta
 - c. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö²
 - d. Valinnainen auditointikohde: Oamk LABs
5. Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöt
 - a. Konetekniikan koulutus (AMK)
 - b. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen -koulutus (YAMK)
 - c. Luonnonvara-ala Maaseutuelinkeino -koulutus (AMK)
6. Laatujärjestelmän kokonaisuus

Auditoinnissa käytetään kriteeristöä, joka on skaalattu neljälle eri laadunhallinnan kehitysvaihetta sisältävälle asteikolle. Kehitysvaiheet ovat puuttuva, alkava, kehittyvä ja edistynyt. Kriteeristö sisältää kehitysvaiheiden luonnehdinnat auditointikohteittain. Jokaisen auditointikohteen kehitysvaihe määritellään erikseen. Valinnaisen auditointikohteen kehitysvaihetta ei oteta huomioon auditoinnin läpäisyä arvioitaessa.

1.2 Auditoinnin toteutus

Auditointi perustuu Oulun ammattikorkeakoulun toimittamaan aineistoon, itsearviointiraporttiin, pyydettyyn lisäaineistoon sekä auditointiryhmän vierailuun ammattikorkeakoulussa 14.–16.11.2017. Auditointiryhmällä oli myös pääsy ammattikorkeakoulun laadunhallinnan kanalta keskeisiin sähköisiin aineistoihin ja järjestelmiin. Auditointiprosessin keskeiset vaiheet ja aikataulu on kuvattu raportin liitteessä 2.

Ammattikorkeakoulu valitsi, että auditoinnin toteuttaa kansallinen auditointiryhmä suomen kielellä. Ennen auditointiryhmän nimeämistä ammattikorkeakoululla oli mahdollisuus kommentoida ryhmän kokoonpanoa erityisesti mahdollisesta esteellisyyssnäkökulmasta.

¹ Sisältää ensimmäisen ja toisen syklin koulutuksen. Ensimmäisen syklin tutkintoihin kuuluvat alemmat korkeakoulututkinnot ja toisen syklin tutkintoihin ylempät korkeakoulututkinnot.

² Sisältää myös yhteiskuntavastuun, täydennyskoulutuksen, avoimen ammattikorkeakouluopetuksen sekä maksupalvelukoulutuksen.

Auditointiryhmässä toimivat:

Vararehtori **Merja Heino**, Saimaan ammattikorkeakoulu (puheenjohtaja)
Yliopettaja **Anne Pohjus**, Satakunnan ammattikorkeakoulu (varapuheenjohtaja)
Koulutuksen kehittämispäällikkö **Johanna Anttonen**, Maanpuolustuskorkeakoulu
Opiskelija **Tero Haapala**, Turun ammattikorkeakoulu
Tiedejohtaja **Kalle Korhonen**, Koneen Säätiö

Auditoinnin projektipäällikköinä toimivat arviointineuvos **Karl Holm** ja arviointiasiantuntija **Kirsi Mustonen** Kansallisesta koulutuksen arviointikeskuksesta.

Auditointivierailu Oulussa toteutettiin kolmipäiväisenä. Vierailun avulla auditointiryhmä todensi ja täydensi auditointiaineiston perusteella tekemiään havaintoja ammattikorkeakoulun laatujärjestelmästä. Vierailun ohjelma on raportin liitteenä 3.

Auditointiryhmä laati auditoinnin aikana kertyneen aineiston ja siitä tehdyn analyysin pohjalta tämän raportin. Ryhmä laati raportin yhdessä siten, että ryhmän kaikkien jäsenten asiantuntemusta hyödynnettiin. Oulun ammattikorkeakoululla oli mahdollisuus tarkistaa raportti asiantietojen osalta ennen päätöksentekoa ja raportin julkaisemista.

2

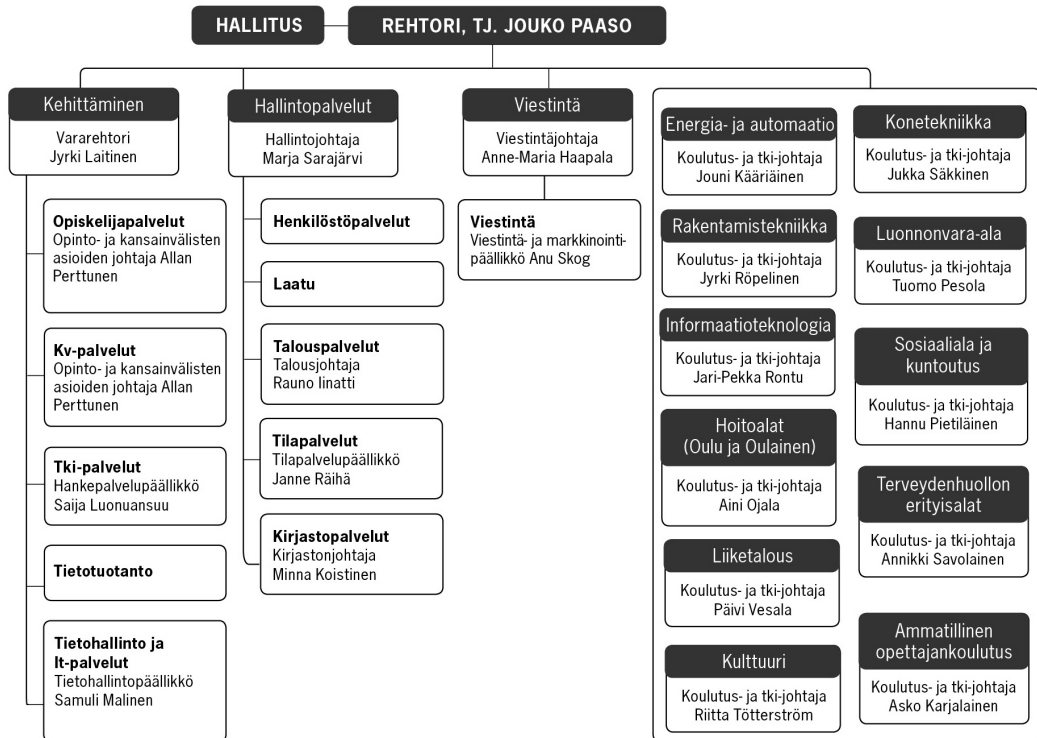
Oulun ammattikorkeakoulun organisaatio

Oulun ammattikorkeakoulu tarjoaa monialaista työelämää palvelevaa koulutusta sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Oamkissa toimii myös Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

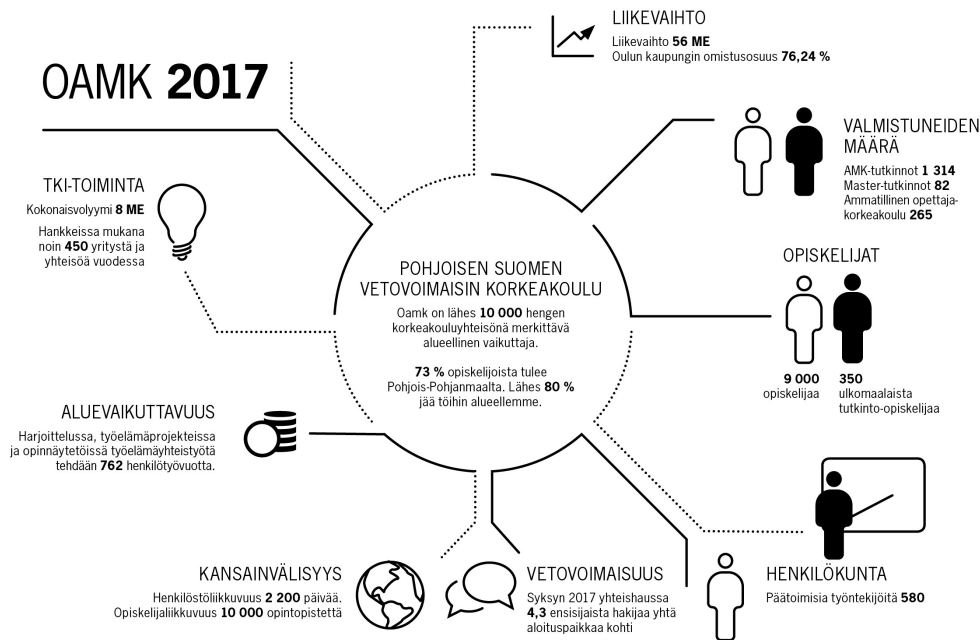
Oamk on yhtiöitetty vuonna 2014 ja omistajina on pohjois-pohjanmaalaisia kuntia. Oulun ammattikorkeakoulu Oy:n suurin omistaja on Oulun kaupunki (76 %), ja muita osakkeenomistajia ovat Hailuoto, Ii, Kempele, Liminka, Lumijoki, Muhos, Tyrnävä, Raahe ja Oulainen. Oamk toimii Oulussa kolmella kampuksella: Kontinkankaan, Teuvo Pakkalan kadun ja Kotkantien kampuksilla. Toimintaa on myös Oulaisten kampuksella noin 100 kilometriä Oulusta etelään. Ammatillisella opettajankoulutuksella (Amok) on lisäksi toimipiste Rovaniemellä ja alueelliset opintoryhmät Kemi-Torniossa, Koillismaan ja Länsi-Lapin alueella sekä Kajaanissa.

Yhtiöitymisen rinnalla vietiin korkeakoulussa läpi taloudelliset ja toiminnalliset sopeutusmenpiteet valtion perusrahoituksen leikkauksen seurauksena. Yhtiöittämisen myötä uudistettiin myös organisaatiota vuonna 2014 ja uudemman kerran vuonna 2015. Vanhasta yksikkörakenteesta luovuttiin, ja tilalle tuli 11 koulutusosastoa sekä palveluyksiköitä. Tavoitteena oli yhtenäistää toimintaa vanhoista yksikkörakenteista luopumalla, madaltaa organisaatiota ja tehostaa ja yhtenäistää ammattikorkeakoulun palvelutoimintaa.

Koulutusosastoja johtavat koulutus- ja tki-johtajat ja palveluyksiköitä omat vastuuhenkilöt. Oamkin koulutusosastot ovat: 1. Ammatillinen opettajankoulutus, 2. Energia- ja automaatio, 3. Hoitoalat, 4. Informaatioteknologia, 5. Liiketalous, 6. Luonnonvara-ala, 7. Konetekniikka, 8. Kulttuuri, 9. Rakentamistekniikka, 10. Sosiaali- ja kuntoutus, 11. Terveystieteiden erityisalat



KUVA 1. Oamkin organisaatiokaavio



KUVA 2. Oamk numeroin

Henkilöstön määrä on Oulun ammattikorkeakoulussa supistunut hieman vuoden 2016 jälkeen. Päällimmäisenä syynä on ollut Valtion rahoituksen muutoksista juontuneet yhteistoimintaneuvottelut. Henkilöstön kokonaismäärä on nykyään Oamkissa runsas 600. Luku sisältää myös sivutoimiset työntekijät. Opetushenkilökunnan osuus koko henkilöstöstä on noin kaksi kolmasosaa.

TAULUKKO 1. Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden, suoritettujen tutkintojen ja henkilöstön määrät

Opiskelijat*	6765
AMK-tutkinto	6570
Ylempi AMK-tutkinto	195
Suoritettut tutkinnot**	1665
AMK-tutkinto	1314
Ylempi AMK-tutkinto	86
Ammatillinen opettajakoulutus	265
Henkilöstö, htv***	562
Opetushenkilöstö	344
TKI-toiminnan henkilöstö	34
Muu henkilöstö	184

* Vuonna 2017. Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen

** Vuosien 2015–2017 keskiarvo. Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen

*** Vuonna 2017. Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen

3

Korkeakoulun laatupolitiikka

Oulun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmän peruseriaatteet ja laatupolitiikan tavoitteet on määritetty selkeästi ja ne ovat kaikkien nähtävillä henkilökunnan osalta korkeakoulun Heimo-intrassa. Edellä mainitut periaatteet ja tavoitteet tunnetaan hyvin läpi koko organisaation. Laatupolitiikka yhdistyy koko korkeakoulun strategiaan tavoitteisiin tuottamalla tietoa päätöksenteon tueksi toiminnan eri tasoilla. Myös ammattikorkeakoulun yhteinen tapa toimia sekä roolit ja vastuut ovat selkeästi määritetty osana laatupolitiikkaa.

Laatupolitiikan viestinnässä käytetään henkilöstön, sidosryhmien ja opiskelijoiden osalta sähköisiä kanavia. Myös muita viestinnän kanavia on käytettävissä joustavasti.

*Korkeakoulun laatupolitiikka on **kehittyvässä** vaiheessa.*

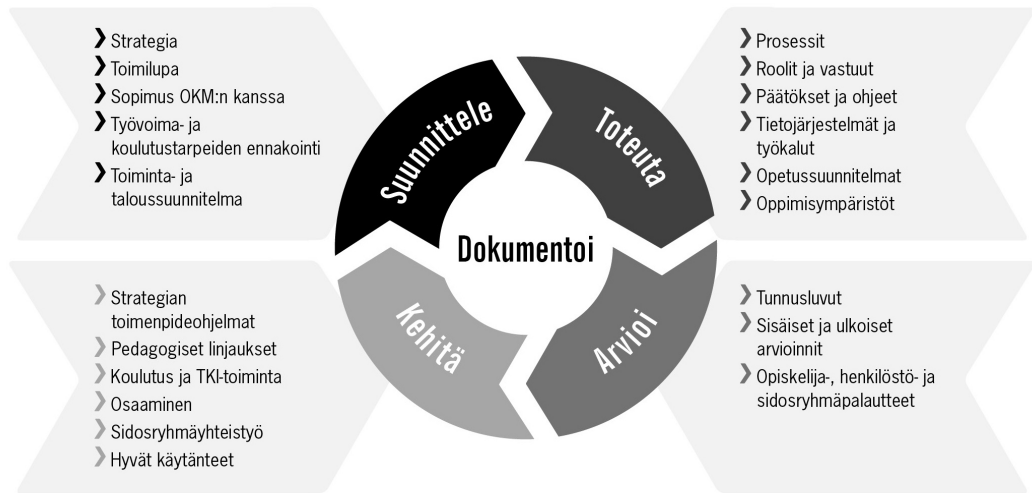
3.1 Laatujärjestelmän peruseriaatteet, tavoitteet ja vastuut

Oulun ammattikorkeakoulun laatupolitiikka on laatujärjestelmän tavoitteista ja peruseriaatteista sekä laadunhallinnan vastuunjaosta muodostuva kokonaisuus, joka on avoin kaikille ja kattaa koko korkeakoulun toiminnan. Laatujärjestelmässä on selkeästi ja kattavasti kuvattu kaikkien eri toimijoiden roolit sekä vastuut. Lisäksi kuvaus sisältää korkeakoulun yhteisen tavan toimia. Korkeakoulun laatujärjestelmä ja toiminta perustuvat jatkuvan kehittämisen kehään eli suunnittele – toteuta – arvioi – kehitä – sykliin. Syklin mukainen kehittäminen tunnistettiin osana eri yksiköiden toimintaa. Kuvaus laatujärjestelmästä vastuineen löytyy henkilökunnan intrasta Heimosta. Ulkoisille sidosryhmille sekä opiskelijoille kuvaukset löytyvät avoimilta www-sivuilta.



KUVA 3: Oulun ammattikorkeakoulun strategian arvot

Auditointiaineiston mukaan laatu järjestelmällä tuetaan organisaatiota strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Järjestelmä tuottaa tietoa johtamiseen ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Tämä toteutuu systemaattisiin toimintatapoihin ohjaamalla, seuranta- ja palautejärjestelmää hyödyntämällä sekä toiminnan säännöllisellä arvioinnilla. Arvioinnin avulla valitaan kehittämistoimenpiteet ja niiden vaikuttavuutta seurataan. Jatkuvan kehittämisen elementit näkyvät kaikessa suunnitelmallisessa toiminnassa kuten opetussuunnitelmatyössä.



KUVA 4. Suunnittele – toteuta – arvioi – kehitä -sykli Oulun ammattikorkeakoulussa

Korkeakoulun päivittäistä toimintaa ohjaavat yhteiset arvot: yhteisöllisyys, työelämäkumppanuus, kehittämishalukkuus ja tuloksellisuus. Arvot on määritelty strategian pohjaksi. Arvojen mukainen toiminta on tärkeä ja näkyvä osa jokaisen korkeakoulun henkilöstön työnkuvaa sekä opiskelijoiden toimintaa ja opintoja. Sovittuihin arvoihin on sidottu myös kaikki keskeinen kehittämistoiminta. Arvot tunnistettiin haastatteluissa erityisen hyvin osaksi korkeakoulua ja sen toimintaa. Erityisesti yhteisöllisyys nousi esille niin johdon, opettajien kuin opiskelijoidenkin haastatteluissa.

Auditoinnissa saatiin näyttöä sille, että laatujärjestelmä sekä siihen kytkeytyvät eri toimijoiden roolit sekä vastuut on hyvin kuvattu. Organisaation kaikille tasoille jalkauttaminen ei tosin ollut vielä haastattelujen mukaan kaikilta osin edennyt. Laadunhallinta kattaa korkeakoulun kaikki toiminnot: johtamisen, koulutuksen, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan sekä opiskelija-palvelut. Lisäksi haastateltaville oli selvää vastuu oman työnsä laadusta ja sen kehittämisestä.

Rehtori johtaa ja kehittää korkeakoulun toimintaa tukeaan hallitus, joka päättää toiminnan ja talouden keskeisistä tavoitteista, strategiasta ja ohjauksen vastuista. Rehtoria tukee johtoryhmä, joka linjaa myös laadunhallintaan liittyvää toimintaa. Johtoryhmän kokoonpanossa on ylimmän johdon edustajia eli rehtori, vararehtori, viestintäjohtaja, hallintojohtaja, lisäksi talousjohtaja, opinto- ja kansainvälisten asioiden johtaja, koulutus- ja tki-johtajat sekä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajat. Laatuun liittyviä asioita valmistellaan laatukoordinaattorit-työryhmässä, johon kuuluvat koulutusosastojen ja palveluyksiköiden laatukoordinaattorit sekä opiskelijakunta OSAKO:n edustaja. Koulutus- ja tki-johtajat vastaavat oman koulutusosastonsa toiminnasta ja kehittämisestä, ja vastaavasti palveluyksiköiden johtajat ja päälliköt omien palveluyksiköidensä toiminnasta ja kehittämisestä. Tällä pyritään varmistamaan se, että johdon linjaamat, koulutusosastoille ja palveluyksiköille osoitetut kehittämistoimenpiteet jalkautuvat jokaisen koulutusosaston ja pal-

veluyskikön toimintaan. Erityistä seurantaasioiden jalkauttamisen varmistamiseksi jokaisen työntekijän tasolle asti johdolla ei kuitenkaan ole, vaan onnistumista tarkastellaan vuosittain erilaisten mittaritietojen avulla.

Auditointihaastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että johto ja muu henkilökunta tunnistavat sekä ulkoiset sidosryhmät että opiskelijat osaksi laatujärjestelmän kokonaisuutta ja sen kehittämistä. Kaikkea korkeakouluun liittyvää palautetta ja erityisesti vapaamuotoisia keskusteluja korkeakoulun ja sidosryhmien välillä pidetään haastattelujen mukaan jopa tärkeimpänä vaikutuskanavana. Systemaattinen dokumentointi keskusteluista nousevista kehittämistarpeista tai näiden tarpeiden käsittelystä ei ole yhteisesti sovittu. Ulkoisten sidosryhmien osallisuutta tulee miettiä vielä tarkemmin ja erityisesti sitä, miten suullisesti annetut palautteet saadaan kirjattua ja vietyä eteenpäin konkreettisiksi toimenpiteiksi. Opiskelijoiden näkökulmasta opiskelijakunnan rooli tunnustetaan tehokkaana vaikuttamiskanavana. Silti opiskelijakunnan toiminnan vaikutavuudesta opiskelijat eivät kokeneet saavansa tarpeeksi tietoa opiskelijoiden keskuudessa.

3.2 Laatupolitiikasta viestiminen

Korkeakoulun viestinnän päätavoitteena on toteuttaa sille määriteltyä tehtävää ja tuoda esille visiota olla Pohjois-Suomen johtava, monialainen ja kansainvälinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun viestintä, markkinointi ja vaikuttajaviestintä tukevat strategian toteuttamista sekä vahvistavat sen toimintaedellytyksiä ja tunnettavuutta. Viestinnän osa-alueita ovat brändi ja maineenrakentaminen, työyhteisöviestintä ja kehittämisteemat, opiskelijamarkkinointi sekä sidosryhmä- ja vaikuttajaviestintä.



KUVA 5. Viestinnän osa-alueet

Laatupolitiikasta viestitään henkilökunnan osalta Heimossa, jonne laatujärjestelmä on kokonaisuudessaan dokumentoitu. Ulkoisille sidosryhmille sekä opiskelijoille laatujärjestelmästä viestitään julkisten www-sivujen kautta. Henkilökunnan Heimon sekä julkisen www-sivuston laatuasioiden osiot ovat kattavia, ja näiden kautta löytyvät keskitetysti kaikki keskeiset laadunhallinnan asiat. Korkeakoulun Heimossa on tallennettuna jokaisen toiminnan ja vastuiden kannalta olennaiset

asiat. Heimoon on pyritty kokoamaan dokumentit, jotka korkeakoulun toiminnan ja kehittämisen kannalta ovat olennaisia. Näitä laadunhallinnan kannalta tärkeitä dokumentteja ovat esimerkiksi asiakirjat sisäisistä laadunarvioinneista ja itsearvioinneista, laadunhallinnan portaat ja niihin liittyvä laadunhallinnan aikajana sekä suunnitelma tulevista kehittämistoimenpiteistä. Heimoon käyttö laatupolitiikasta viestimiseen on toteutettu annettujen tehtävien ja vastuiden mukaisesti, ja viestintä on rakenteellisesti selkeää. Viestintää on parannettu vähentämällä ja yhtenäistämällä aineistoja ja näin laatuviestinnästä on haastateltavien mukaan onnistuttu saamaan jokaiselle aiempaa ymmärrettävämpää. Myös ulkoisilla www-sivuilla kuvaus ammattikorkeakoulun toiminnasta ja laatupolitiikasta on kattavasti kuvattu.

Viestintäkanavina keskeisiä ovat henkilöstöintra Heimo sekä opiskelijoille tarkoitettu Oiva. Rehtorin keskustelu- ja tiedotustilaisuuksia järjestetään kaksi kertaa vuodessa samoin kuin eri kampusten henkilökunnalle tarkoitettuja kampukskokouksia. Lisäksi korkeakoulussa on huomioitu epävirallisen keskustelun merkitys viestintäkanavana, samoin kuin ajankohtaiset nostot info-tv:ssä ja laatu kiertueilla. Mediatiedotteet ovat introjen lisäksi nähtävillä myös julkisilla www-sivuilla. Sosiaalisen median käyttö on jakautunut useaan eri ohjelmaan. Käytössä ovat mm. Snapchat, LinkedIn ja Twitter, joiden avulla viestitään erityisesti potentiaalisille hakijoille ja ulkoisille sidosryhmille. Lukuvuoden aikana korkeakoulu toteuttaa kaksi avointa laatu koulutusta ajankohtaisista teemoista. Viestintäkanavien käyttötarkoitukset eivät kuitenkaan haastateltavien mukaan olleet aina selvät, vaan henkilöstö saa toimia parhaaksi katsomallaan tavalla. Opiskelijoiden haastatteluissa kävi ilmi, että viestintä on usein opettajakohtaista ja välillä sekavaa. Jatkossa voisikin kirkastaa sitä, mikä rooli on Heimolla ja Oivalla ja mikä puolestaan muilla viestintäkanavilla.

Sidosryhmä- ja vaikuttajaviestintää on ammattikorkeakoulussa kehitetty. Sidosryhmäviestinnän katsotaan olevan osa alueellista vaikuttavuutta ja näkyvyyttä, jonka tavoitteena on kertoa kohderyhmälle tärkeistä asioista sitouttaen samalla sidosryhmät korkeakoulun toimintaan. Tärkeä periaate on ottaa sidosryhmät mukaan keskusteluun eri foorumeilla. Sidosryhmä- ja vaikuttajaviestinnän kanavia ovat kaikille nähtävissä olevat internetsivut. Suoraan sidosryhmille suunnattu Aino-sidosryhmälehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Aluevastuuraportti kertoo Oamkin työstä alueen kehittymisen hyväksi. Raportissa esitellään vaikuttavuutta liittyen alueen tulevaisuuteen, kilpailukykyyn, oppimiseen, kansainvälistymiseen, yhteiskuntaan ja yhteisöön. Asiantuntijapuheenvuoroja ja muuta näkyvyyttä haetaan ajankohtaisteemoilla blogi- ja lehtikirjoituksilla. Viestintäkanavina näissä ovat esimerkiksi omien alojen lehdet, liittojen ja järjestöjen julkaisut sekä tiedejulkaisut. Korkeakoulun uutiskirje ilmestyy kerran kuukaudessa sisältäen ajankohtaisia asioita ja tapahtumia Oamk some-viestinnän sisältöjä suunnitellaan, vastuutetaan ja aikataulutetaan etukäteen, jotta uutisvirta pysyy tasaisena päällekkäisyyksiä välttämällä.

Auditointiryhmä sai näyttöä sille, että viestintä on korkeakoulun sisällä ja myös ulkopuolelle aktiivista ja monipuolista, vaikka sidosryhmäpalautteiden vaikuttavuudesta ei systemaattisesti viestitäkään. Erityisesti Heimo on kehittynyt laatupolitiikasta viestimisen kanavana ja dokumentoinnin paikkana. Heimoon käyttö oli tutumpaa niille henkilöille, jotka joutuivat käyttämään järjestelmää jokapäiväisessä työssään. Auditointiryhmä suosittelee koko henkilökunnan sitouttamista Heimoon käyttöön. Heimoon on tallennettu henkilöstön tarvitsemia lomakkeita mutta niitä ei käytetä koko korkeakoulun tasolla. Lomakkeita suositellaan käytettäväksi aina, jotta järjestelmä tulisi tutuksi. Auditointiaineistossa nostettiin esille hyviä avauksia kehittämiseen ja hyvien käytäntöjen

jakamiseen liittyen, kuten info-TV-nostot palautteista sekä hyvien käytäntöjen kierrätysaamut. Kierrätysaamuja ei tosin vielä tunnistettu kovinkaan hyvin, sillä niitä oli toteutettu vain kaksi. Auditointiryhmä kannustaa jatkamaan niiden toteuttamista.

Haastattelujen mukaan opiskelijat käyttivät Oivaa vaihtelevasti. Osalle opiskelijoista Oiva on kanava muihin ohjelmiin kuten lukujärjestyksiin, kun taas osalle käyttö on jäänyt varsin vähäiseksi. Opiskelijoiden viestintä opettajiin ja koulun johtoon toteutuu yleensä vapaamuotoisten keskustelujen kautta. Vaikka virallisia palautteita kerätäänkin, opiskelijat kokivat suorat keskustelut parhaana tapana vaikuttaa. Tällainen palautteen antaminen jää kuitenkin yleensä kirjaamatta mihinkään. Samoin palautteiden vaikutuksesta ei systemaattisesti viestitty takaisin opiskelijoille.

3.3 Laatu- ja kytkeä korkeakoulun kokonaisstrategiaan

Korkeakoulun visiona on olla Pohjois-Suomen johtava, monialainen ja kansainvälinen ammattikorkeakoulu. Strategisissa valinnoissa korkeakoulu korostaa digitalisaatiota, kansainvälisyyttä sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaa strategisille painopistealueilleen. Näitä painopistealueita ovat terveyttä ja hyvinvointia edistävät palvelut ja teknologia, energiatehokas rakentaminen pohjoisiin olosuhteisiin, monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjyysvalmiudet sekä uudistuva ammattikorkeakoulun opettajuus ja opettajankoulutus.

Korkeakoulun laatu- ja kytkeä on myös määritelty strategian pohjalta, ja koko laatu- ja kytkeä on rakennettu tukemaan strategiassa asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä tuottamalla tarvittavaa tietoa päätöksenteon eri tasoille. Tämän tiedon avulla toimintaa voidaan kehittää suunnitelmallisesti ja perustellusti. Vuosittainen kytkeä laatu- ja kytkeä ja kokonaisstrategian välillä tapahtuu toiminta- ja taloussuunnitelmassa, joka on luettavissa Heimossa.

Korkeakoulun profiili ja painopistealat tukevat hyvin strategia tavoitteita. Myös arvot nousivat keskeisiksi toimintaperiaatteiksi laatu- ja kytkeä toteutumisessa. Henkilöstö ja opiskelijat tunnistivat arvot osana toimintaa, sidosryhmille arvoista työelämäkumppanus ja kehittymishalukkuus näyttäytyivät selkeimmin. Visio olla koko Pohjois-Suomen johtava ammattikorkeakoulu ei sidosryhmävalinnassa tai yhteistyökumppaneissa kovinkaan voimakkaasti näkynyt, vaan toiminta-alueeksi miellettiin enemmänkin Oulun seutu.

4

Laatujärjestelmän kytkeytyminen strategiseen johtamiseen

Oulun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmä ja sen tuottama tieto kytkeytyvät hyvin strategiseen johtamiseen. Organisaation vahvuutena on yhteisöllinen ja avoin tiedon jakamisen kulttuuri sekä monipuoliset kanavat tiedon jakamiseen. Sisäiset arvioinnit osallistavat laajasti sekä opiskelijoita että henkilöstöä ja sidosryhmiä. Laatujärjestelmä tuottaa strategisen johtamisen tueksi ajantasaista tietoa, jota lähinnä johto käyttää aktiivisesti toiminnan kehittämisessä. Laatujärjestelmällä olisi mahdollisuus toimia tasaisesti koko organisaatiossa edellyttäen, että yhtenevät seurannan käytännöt saadaan jalkautettua kaikille osastoille ja laatujärjestelmän tuottaman tiedon merkitystä kirkastettua. Oulun ammattikorkeakoulun strategia on laadittu vuosille 2017–2020.

*Laatujärjestelmän kytkeytyminen strategiseen johtamiseen on **kehittyvässä** vaiheessa.*

4.1 Laatujärjestelmän tuottama tieto ja sen hyödyntäminen strategisessa johtamisessa

Oulun ammattikorkeakoulun organisaatiota on uudistettu vuosina 2014 ja 2015. Vanhan yksikkörakenteen tilalle perustettiin 11 koulutusosastoa ja palveluyksiköitä. Koulutusosastot johtavat koulutus- ja tki-johtajat ja he vastaavat omien koulutusosastojensa toiminnasta ja niiden kehittämisestä. Koulutus- ja tki-johtajat kuuluvat myös ammattikorkeakoulun johtoryhmään. Korkeakoulun strategiauudistus käynnistyi marraskuussa 2015. Ylin johto valmisti strategiatyön aikataulutusta sekä keskeisiä elementtejä voimassa olevan strategian sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ohjauksen perusteella. Johtoryhmä keskusteli ammattikorkeakoulun hallituksen kanssa strategisista päälinjauksista yhteisessä 'strategia kick off' -tilaisuudessa loppuvuodesta 2015. Johtoryhmän jäsenet valmistelivat strategiaan koulutusosastokohtaisia toimenpidesuunnitelmia sovittujen keskeisten linjausten perusteella. Alkuvuonna 2016 järjestettiin henkilöstön edustajien ja hallituksen yhteinen strategiaseminaari, ja yhteisten keskustelujen pohjalta johto tarkensi strategialuonnosta, jonka hallitus hyväksyi 10.2.2016. Strategia 2017–2020 esiteltiin henkilöstölle rehtorin tiedotustilaisuudessa, jossa myös opiskelijat, sidosryhmän edustajat sekä henkilöstö kertoivat, kuinka ammattikorkeakoulun arvot näyttäytyvät arjessa. Strategiasta

keskusteltiin myös koulutusosastokohtaisissa tilaisuuksissa ja se liitettiin osaksi kehityskeskusteluja päivittämällä kehityskeskustelulomaketta. Auditointiryhmän näkemyksen mukaan strategiaprosessi eteni systemaattisesti ja prosessi tarjosi riittävästi vaikutusmahdollisuuksia eri toimijoille. Haastattelujen perusteella strategiasta on keskusteltu myös osastokohtaisissa kokouksissa.

Korkeakoulun laatujärjestelmä ja toiminta perustuvat jatkuvaan kehittämiseen suunnittelu – toteutus – arviointi – kehittäminen -sykliä soveltaen. Laatujärjestelmä tukee strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista tuottamalla tietoa, jonka avulla toimintaa voidaan kehittää. Strategian toimeenpanoa toteutetaan vuosittaisen toiminta- ja taloussuunnitelman (TTS) avulla. Suunnitelmassa on määritelty mm. korkeakoulun keskeiset mittaritavoitteet sekä koulutuksen ja TKI-toiminnan tavoitteet. Strategian seuranta tehdään vuosittain osana TTS:n toimeenpanon seurantaa, ja sitä arvioidaan syksyisin johdon laatukatsauksessa. Keskeisimmät TTS:ssa asetetut tavoitteet muodostuvat rahoitusmittareista, joiden toteutumista seurataan kuukausittain. Rahoituksen mittarit on jaettu koulutusosastokohtaisesti ajatuksella, että osastoilla tunnustetaan parhaiten juuri oikeat kehittämiskohteet. On kuitenkin tavoitteita, jotka on asetettu kaikille koulutusosastoille, kuten tavoitteet tutkintomäärille tai avoimen ammattikorkeakoulun opintopisteille. Määrällistä tietoa tuotetaan Power BI –raportointityökalun avulla ja laadullista tietoa erilaisten palautteiden, kyselyjen, itsearviointien ja sisäisten auditointien välityksellä.

Korkeakoulun yhtenä strategisena linjauksena on kansainvälisyys. Henkilöstölle ja opiskelijoille on tarjolla erilaisia kansainvälistymisen vaihtoehtoja, joista kansainväliseen vaihtoon lähtö koetaan melko helpoksi menettelyksi. Kansainvälisyys näyttäytyy organisaation tavoitteissa lähinnä korkeakoulun kansainvälisyyden perustoimintona eli opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuutena. Kansainvälistymisen laajempaan edistämiseen sekä koulutusvientiin auditointiryhmä suosittelee nykyistä vahvempaa strategista ohjausta.

Palvelujen toimivuudesta, koulutuksesta, työhyvinvoinnista ja osaamistarpeista on kerätty tietoa erilaisin kyselyin. Itsearvioinneilla ja sisäisillä auditoinneilla saadaan tietoa esimerkiksi tutkinto-ohjelmien toiminnasta. Opiskelijoille tehdään vuosittain opiskelijakysely, johon on vastannut vuosittain noin 2400–2600 opiskelijaa eli noin kolmasosa korkeakoulun kaikista opiskelijoista. Opiskelijakysely kohdennetaan vuorovuosin palveluihin ja koulutukseen. Kyselyn vaikuttavuudesta kerätään tietoa tutkintovastaavilta ja palveluyksiköiden johdolta. Tuloksia käsitellään johtoryhmässä ja tulosten hyödyntämistä arvioidaan johdon laatukatsauksessa. Yksittäisten opintojaksojen ja -kokonaisuuksien palautetta on mahdollisuus antaa sähköisellä opintojaksopalautteella, mutta käytännössä käytössä ovat kuitenkin vahvemmin opettajakohtaiset palautekanavat. Korkeakoulussa tunnistettiin opintojaksopalautteeseen liittyvät kehittämishaasteet. Näitä haasteita käsitellään lisää myöhemmin raportissa.

Henkilöstölle kohdennetaan säännöllisiä henkilöstökyselyjä sekä kyselyjä, joissa kahdeksaa keskeistä kehittämiskohdetta seurataan sähköpostitse kuukausittain tehtävällä viremittauksella. Viremittauksen tavoitteena on seurata vuoden 2016 henkilöstökyselyn tulosten perusteella sovittujen kehittämiskohteiden etenemistä.

Itsearviointeilla ja sisäisillä auditointeilla arvioidaan laadunhallintaa sekä kehitetään laatujärjestelmää. Kehittämiskohteet käydään läpi johtoryhmässä ja niiden toteutumista seurataan johdon laatuksatksessa. Tällä hetkellä sidosryhmäpalaute ei tuota kootusti tietoa johdon tarpeisiin. Sidosryhmäkyselyitä on tehty tarpeen mukaan, mutta niitä ei vertailla eivätkä ne muodosta jatkumoa. Korkeakoulu on asettanut yhdeksi kehittämistavoitteekseen jäsentää tämä kokonaisuus toimivaksi ja selkeäksi. Sidosryhmäpalaute on nostettu kehittämiskohteeksi, ja tarkoitus on ottaa käyttöön kumppanuuksien hallintaohjelma.

Vuoden 2015 itsearvioinnin perusteella kehittämiskohteeksi nostettiin dokumentointi ja Heimon kehittäminen. Samat asiat nousivat kehittämiskohteiksi myös vuonna 2016 toteutetussa itsearvioinnissa, jonka jälkeen Heimoa ja siellä näkyvää laatujärjestelmää sekä dokumentaatiota on selkiytetty. Raportteja laaditaan entistä vähemmän ja ne ovat aiempaa informatiivisempia ja selkeämpiä. Opiskelijapalvelut on sijoitettu samaan palveluyksikköön, minkä seurauksena sen toimintatapoja on selkeytetty ja yksinkertaistettu. Auditointiryhmä pitää vahvuutena itsearviointeja sekä sisäisiä auditointeja, joiden avulla saadaan kattavasti tietoa laatujärjestelmän kehittämiskohteista. Selkeitä sekä informatiivisia raportteja löytyy Heimosta kattavasti, mutta auditointihaastattelujen perusteella näitä raportteja ei kuitenkaan kovin hyvin osattu tai edes koettu tarpeelliseksi hakea. Auditointiryhmä kannustaa henkilöstöä tutustumaan nykyistä aktiivisemmin laatujärjestelmän tuottamaan tietoon ja sen hyödyntämismahdollisuuksiin esimerkiksi osana uuden henkilöstön perehdyttämistä, mutta myös osana oman työn kehittämistä.

4.2 Laatujärjestelmän toimivuus organisaation eri tasoilla ja yksiköissä

Auditointihaastattelujen perusteella koulutusosastoilla tunnistettiin hyvin korkeakoulun toiminta (esimerkiksi toiminta- ja taloussuunnitelma, erilaiset tiedotus- ja keskustelutilaisuudet), joilla johto varmistaa strategian toimeenpanoa. Strategisen toimeenpanon jalkautus näyttäisi toimivan oikein hyvin koulutusosastoille asti, mutta sen jälkeen loppuosa jää pitkälti koulutus- ja tki-johtajien esimiestyön varaan. Henkilökohtaisella tasolla ei aina tunnistettu oman työpanoksen merkitystä osaston ja koko ammattikorkeakoulun tavoitteiden toteutumisessa. Koulutusosastoilla henkilöstö on vahvasti sitoutunut omaan laadukkaaseen tekemiseensä, eikä organisaatiotasolla tehtyä laatu- järjestelmää ja sen tuottamaa tietoa koettu aina oman työn kannalta erityisen merkitykselliseksi. Tavoitteita, kuten esimerkiksi julkaisujen määrää tai kansainvälistä liikkuvuutta, ei ole ulotettu kehityskeskustelussa henkilökohtaiselle tasolle, vaan tavoitteet on asetettu osastokohtaisiksi. Toiminta- ja taloussuunnitelma ei haastattelujen perusteella ulottunut palveluosastoille eikä sinne ollut asetettu erityisiä tavoitteita. Auditointiryhmä suosittelee kattavasti tietoa tuottavan laatu- järjestelmän merkityksen jakamista laajemmin koko henkilöstölle. Lisäksi auditointiryhmä pitää tärkeänä, että palveluosastot sisällytetään toiminta- ja taloussuunnitelmaan, jolloin tukipalvelujen rooli nähdään nykyistä vahvemmin tuloksen tekijänä kuin palvelun tarjoajana.

Vuosittain laadittavassa johdon laatuksatksessa seurataan kehittämistoimenpiteiden etenemistä sekä arvioidaan laatujärjestelmän kehittämistarpeita. Johdon laatuksatkseseen sisältöä tuottavat koulutusosastot, palveluyksiköt, koulutus- ja tki-johtajat, laatuasiantuntijat sekä prosessien omistajat. Laatuksatksaus julkaistaan henkilöstöintra Heimossa ja opiskelijaintra Oivassa. Sekä

itsearviointiraportin että haastattelujen perusteella johdon laatukatsausta käsitellään rehtorin johdolla johtoryhmässä, mutta haastattelujen mukaan johtoryhmän ulkopuolella laatukatsausta ei kuitenkaan kovin hyvin tunnistettu. Auditointiryhmän näkemyksen mukaan laatukatsaus kuvaa kattavasti ammattikorkeakoulun toimintatapoja ja toisi nykyistä laajemmin hyödynnettynä arvokasta tietoa myös henkilöstölle ja opiskelijoille.

Auditointihaastattelujen perusteella osakeyhtiön hallituksen jäsenet olivat hyvin aktiivisesti mukana Oulun ammattikorkeakoulun toiminnan ja tulosten seurannassa sekä raportointijärjestelmän kehittämisessä. Auditointihaastatteluissa ilmeni, että hallitus on kiinnostunut saamaan nykyistä tarkempaa tulostietoa koulutusosastotasolta.

4.3 Korkeakoulun laatukulttuuri

Organisaatiouudistuksen tarkoituksena oli yhtenäistää toimintaa, madaltaa organisaatiota ja tehostaa palvelutoimintaa. Auditointihaastattelujen perusteella voidaan todeta, että palveluyksiköissä on sopeuduttu aiempaa pienempään henkilöstömäärään ja perusjärjestelmien koetaan korkeakoulussa olevan kunnossa. Koulutusosastoilla on vielä erilaisia arjen käytäntöjä yhtenäisistä prosessikuvauksista huolimatta.

Vastuunjaon läpinäkyvyyden lisääminen on noussut sisäisessä auditoinnissa kehittämiskohteeksi, minkä jälkeen vastuiden kuvaamiseen onkin kiinnitetty erityistä huomiota. Ylimmän johdon (rehtori, vararehtori, hallintojohtaja ja viestintäjohtaja) toimivalta ja tehtävät on kuvattu johtosäännössä. Oulun ammattikorkeakoulun koulutus- ja tki-johtajien, tiimipäälliköiden ja tutkintovastaavien vastuut ovat kattavasti ja selkeästi määritelty Heimossa. Muiden keskeisten päälliköiden ja johtajien (yhteensä 13) vastuualueet näkyvät Heimossa tiivistetysti. Johtoryhmä ja muut esimiehet ovat haastattelujen perusteella hyvin vahvasti sitoutuneita asetettujen tulosten saavuttamiseen. Useassa haastattelussa ilmeni, että osastokohtaiset tavoitteet olivat hyvin myös henkilöstön tiedossa.

Koulutusosastojen ja palveluyksiköiden hyvien käytäntöjen levittäminen nousi esille vuoden 2016 sisäisessä auditoinnissa. Tätä varten ammattikorkeakoulussa aloitettiin Hyvien käytäntöjen kierrätysaamut, joissa esitellään korkeakoulun hyviä toimintatapoja. Haastattelujen perusteella tämä käytäntö ei vielä ole ehtinyt vakiintua ja sitä ei kovin hyvin tunnistettu. Auditointiryhmä pitää tätä kuitenkin hyvänä avauksena ja suosittelee kehittämään kierrätysaamua järjestelmälliseksi osaksi organisaation laatukulttuuria.

Korkeakoulun arvoista yhteisöllisyys näyttäytyy vahvasti arjen toiminnassa. Organisaatiossa on nähtävissä avoin ja innostava keskustelukulttuuri, jolloin myös erilaisia kehittämisehdotuksia esitetään rohkeasti opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien kesken erilaisissa yhteisissä vuorovaikutustilanteissa.

5

Laatujärjestelmän kehittäminen

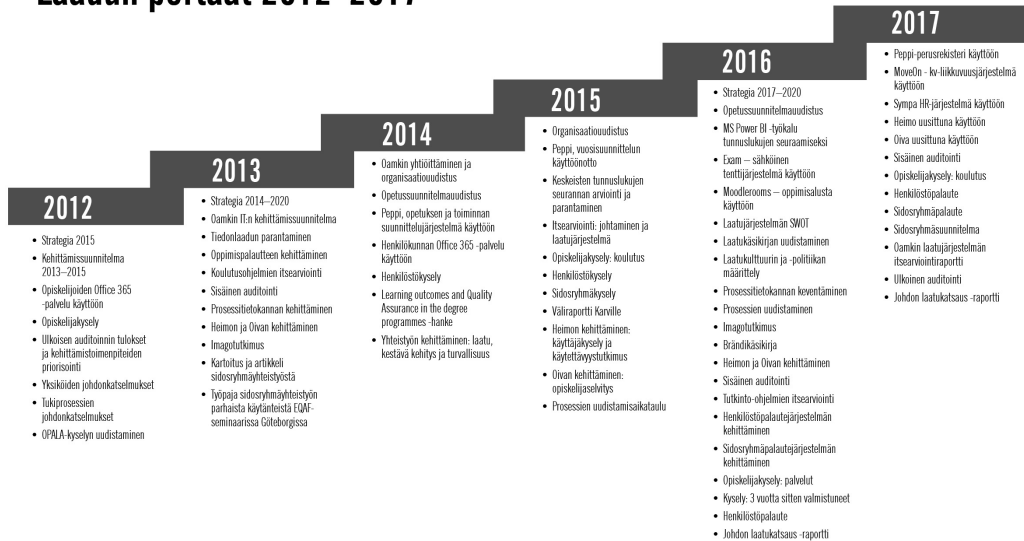
Oulun ammattikorkeakoulu on systemaattisesti ja pitkäjänteisesti kehittänyt laatujärjestelmäänsä. Edellisen auditoinnin kehittämissuosituksen on otettu hyvin huomioon ja niitä on viety suunnitelmallisesti eteenpäin. Korkeakoululla on laatujärjestelmän avulla saadun tiedon hyödyntämiseen selkeä suunnitelma ja monipuolisia menettelyjä asioiden kehittämiseksi, kuten itsearvioinnit ja sisäiset auditoinnit. Edellisen auditoinnin jälkeen järjestelmän kuormittavuuteen on kiinnitetty huomiota selkeyttämällä laatujärjestelmän kokonaiskuvausta ja keskittämällä laatujärjestelmän kuvaus henkilökunnan intraan. Laatujärjestelmän systemaattinen kokonaiskehittäminen sen sijaan ei näyttäydy vielä kovin selkeästi.

*Laatujärjestelmän kehittäminen on **kehittyvässä** vaiheessa.*

5.1 Laatujärjestelmän kehittämismenettelyt

Oulun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmää on kehitetty pitkäjänteisesti jo vuodesta 2005 lähtien. Kehittämisen taustalla ovat olleet monipuolisesti erilaiset arvioinnit sekä palautteesta saatu informaatio. Vuoden 2011 Korkeakoulujen arviointineuvoston (KKA) ulkoisen auditoinnin jälkeen laatujärjestelmää on kevennetty ja tunnuslukuihin sekä tietojärjestelmien toimivuuteen on kiinnitetty huomiota. Laadunportaissa on kuvattu keskeisimmät kehitysvaiheet.

Laadun portaat 2012–2017



KUVA 6. Laadun portaat

Laatuajatteluun kehittämissuunnitelmiä ovat sisäiset ja ulkoiset auditoinnit, itsearviointit, benchmarking-projektit ja johdon laatuakselin, jotka kaikki ovat myös toisiaan tukevia. Näistä kaikista löytyy tietoa Heimosta, samoin myös kehittämiseen liittyvät olennaisimmat dokumentit. Julkisilla www-sivuilla on myös arviointiperiaatteisiin liittyvää tietoa, joka on suunnattu lähinnä sidosryhmille ja opiskelijoille. Aikaisemmin laatuajatteluun kehittämissuunnitelmaa ja toimintakertomusta, mutta nykyisin käytössä on kolmivuotinen laadunhallinnan aikajana, jonka päivittäminen puolen vuoden välein antaa mahdollisuuden reagoida nopeastikin muutostarpeisiin. Laatuasiiantuntijat aikatauluttavat kehittämistoimenpiteet eri lukukausille ja valmistelevat laatuun liittyviä asioita. Myös edellisen ulkoisen auditoinnin kehittämistoimenpiteet on aikataulutettu laadunhallinnan aikajanelle. Kehittämissuunnitelmaa peilataan menneeseen ja nykyiseen kolmen vuoden syklillä. Toiminnan toteutuminen kirjataan vuosittain laadittavaan johdon laatuakselin, jonka vaikuttavuus jäi kuitenkin vielä laatuajatteluun kehittämissuunnitelman kannalta epäselväksi osittain sen vuoksi, että se oli toteutettu vasta kaksi kertaa. Ajatuksena johdon laatuakselin, kuitenkin on, että tieto kehittämissuunnitelman koostuu yhteen paikkaan. Katsauksessa tarkastellaan myös prosessien toimivuutta ja sitä, tuottaako laatuajattelu riittävästi tietoa päätösten tekemistä varten. Johdon laatuakselin tavoite on myös yhtenäistää entistä enemmän toimintatapoja ja dokumenttina se on jatkossa tärkein laatuajatteluun kehittämissuunnitelman syöte.

Laatukoordinaattoriverkosto on hyvin toimiva, jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen foorumi, jonka toimintaan henkilökunta voi tutustua esimerkiksi Heimossa olevien kokousdokumenttien kautta. Laatukoordinaattorit ovat linkkejä laadun kehittämisessä yksiköistä johdon suuntaan. Laatukoordinaattorit käyvät jatkuvaa keskustelua laatujärjestelmän sisällöstä ja tarpeellisista kehittämistoimenpiteistä. Laatukoordinaattoritoiminta koettiin haastattelujen perusteella toimivaksi, ja kehittämiseen liittyvä tieto on saatu siirtymään ja jalkautumaan aiempaa tehokkaammin. Laadunhallinnan toiminnan linjaukset tehdään johtoryhmässä. Tutkinto-ohjelmatiimit ovat laatukoordinaattoreiden lisäksi tärkeitä ruohonjuuritason laadunhallintatiimejä. Tiimit kokoontuvat säännöllisesti käsitellen opetussuunnitelmia sekä saatuja palautteita.

Ammattikorkeakoulun tavoitteena on, että kaikki korkeakoulun työntekijät, opiskelijat sekä ulkoisten sidosryhmien edustajat ovat osa laatujärjestelmän kehittämistä. He osallistuvat antamalla palautetta ja osallistumalla sisäisiin auditointeihin. Palautejärjestelmän avulla saadaan haastattelujen perusteella tärkeistä asioista hyvin tietoa niin opiskelijoille, ulkoisille sidosryhmille kuin henkilöstöllekin. Sidosryhmäpalaute tunnistettiin yhdeksi kehittämiskohteeksi ja sitä on pyritty kehittämään parin viimeisen vuoden aikana. Palautejärjestelmän tuottamaa informaatiota arvostetaan selkeästi niin johdon kuin henkilöstön keskuudessa. Erityisen tärkeäksi koettiin vapaamuotoisella keskustelulla saatu kehittämistä koskeva palaute. Tällainen palaute yhtenä palautteen muotona ei kuitenkaan ole osa kuvattua palautejärjestelmää. Auditointiryhmä suosittelee, että keskustelemalla saatu palaute tunnistettaisiin osaksi sitä. Lisäksi palautteiden vaikuttavuuden seuranta tulee tehostaa etenkin, kun palauteprosessi jalkautetaan koko henkilöstölle. Auditoinnin perusteella yhtenäinen palautejärjestelmä ei vielä toimi, vaan opettajat keräävät ja analysoivat palautetta parhaaksi katsomallaan tavalla. Myös tehdyistä kehittämistoimenpiteistä tulee opiskelijoille ja sidosryhmille viestiä entistä suunnitelmallisemmin. Myös opiskelijakunta OSAKO:n omaa viestintää tehdyistä kehittämisistä tulisi tehostaa niin, että kaikki opiskelijat saisivat tietoa opiskelijakunnan toiminnan vaikuttavuudesta.

5.2 Edellisen auditoinnin jälkeinen kehittämissuositus

Ammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmä auditointia edellisen kerran vuonna 2011. Keskeisiksi kehittämissuosituksiksi auditointiraportissa nostettiin kaikkiaan seitsemän eri kohtaa.

- Korkeakoulun kehittämiskohteiden priorisointi ja sidosryhmien asiantuntemuksen hyödyntäminen osana laadunvarmistusjärjestelmän kehittämistä.
- Oamkin oman laatuleipäsovelluksen muuttaminen yleisesti käytetyksi PDCA-malliksi, jossa kehittäminen on oma osionsa.
- Laadunvarmistusjärjestelmän keventäminen ja käsitteiden yhtenäistäminen.
- Korkeakoulun työryhmytyöskentelyn selkiyttäminen.
- Toimintojen yhtenäistäminen yksiköiden välistä yhteistyötä lisäämällä. Tämä tukee hyvien käytänteiden systemaattista levittämistä ja tavoitteellisen toiminnan vaatimaa synergiaa korkeakoulun sisällä.

- Kaikki tukipalvelut kattava arviointi- ja palautekäytännön kehittäminen. Myös koulutus-kuntayhtymän tuottamien tukipalvelujen laadunvarmistuksen tulisi tukea korkeakoulun laatuavoitteiden saavuttamista.
- Sidosryhmätoiminnan kattava laadunvarmistus, kuten seuranta-, arviointi- ja kehittämis-toiminnan systematisointi.

Korkeakoulu on itsearviointiraportin ja auditointivierailun aikana saadun näytön perusteella kehittänyt laatu järjestelmää edellisen auditoinnin kehittämissuosituksen mukaan entistä ymmärrettävämmäksi ja toimivammaksi. Isoimpana kehittämiskohteena on ollut laatu järjestelmän keventäminen yksinkertaistamalla prosessien dokumentaatiota ja tiivistämällä niiden tekstiosuuk-sia. Heimon kehittäminen aiempaa visuaalisempaan suuntaan on ollut ratkaisevassa asemassa, ja tämä kehittämistyö tunnustettiin läpi koko henkilöstön. Vastuiden, roolien ja käsitteiden yhte-näinen esilletuominen Heimossa on selkeyttänyt laatu järjestelmän kokonaisuutta. Korkeakoulu on kiinnittänyt myös enemmän huomiota laatu järjestelmän tuottamiin kehittämiskohteisiin ja niiden priorisointiin. Sidosryhmät huomioidaan entistä paremmin esimerkiksi palautteiden ja sisäisten arviointien kautta, vaikka systematiikkaa sidosryhmien huomioimisessa ei vielä ollut näkyvissä koko korkeakoulun toiminnassa tai laadunhallinnan kehittämisessä. Jatkuvan kehittä-misen mallia on myös muokattu lisäämällä kehittämiselle oma osionsa, eli laatu ympyrä sisältää nyt osiot suunnittele, toteuta, arvioi ja kehitä.

Edellisen auditoinnin lisäksi organisaatiomuutokset ovat olleet syötteinä työryhmäkäytäntöjen muuttamiseen, johon edellisen auditoinnin kehittämissuosituksissa kiinnitettiin huomiota. Heimoon on kirjattu sekä viralliset että epäviralliset ryhmät. Erityisesti virallisten työryhmien dokumentaatioon on pyritty kiinnittämään Heimossa huomiota niin, että jokainen henkilökun-taan kuuluva voisi niihin tutustua. Organisaatiomuutoksen myötä toimintatapoja ja -kulttuuria on yhtenäistetty. Yksi vaikuttava tekijä tässä on ollut prosessien kuvaaminen koko ammatti-korkeakoulun tasolla. Prosessien jalkauttamiseen tulisi auditointiryhmän näkemyksen mukaan kiinnittää jatkossakin huomiota. Yhteistyötä koulutusosastojen välillä on korostettu entisestään ja hyvien käytäntöjen jakamista mietitty. Hyvien käytäntöjen jakamiseksi korkeakoululla on hy-viä avauksia, kuten Hyvien käytäntöjen kierrätysaamut. Kahden kerran perusteella henkilöstö ei kuitenkaan vielä tunnistanut tämän menettelyn tuomia hyötyjä oman toiminnan kehittämisessä.

Tukipalvelut on edellisen auditoinnin jälkeen koottu yhdeksi palvelut-kokonaisuudeksi. Omia palaute- ja arviointikäytäntöjä tukipalveluilla ei ole lukuun ottamatta kirjaston asiakaspalautetta. Palautetta saadaan muiden palautteenkeruiden yhteyksissä.

Sidosryhmätoimintaan on edellisen auditoinnin jälkeen myös pyritty kiinnittämään huomiota entistä enemmän. Vaikka sidosryhmätoimintaa on linjattu johdon tasolta lähtien, niin edelleen yhteistyö sidosryhmien kanssa perustuu pääasiassa henkilökohtaisiin kontakteihin, joita varsinkin opettajilla on runsaasti.

6

Korkeakoulun perustehtävien laadunhallinta

Oulun ammattikorkeakoulun tutkintotavoitteisella koulutuksella on toimivaksi osoitettuja laadunhallinnan menettelytapoja, jotka edistävät koulutuksen kehittämistä sekä tukevat sen toteuttamista strategian suuntaisesti. Tällaisia ovat muun muassa yhteisten toimintojen aikataulutus vuosikelloiksi sekä useat palautteenkeruumenettelyt. Suositeltavaa kuitenkin olisi huomion kiinnittäminen palautteen keräämisen ja sen käsittelyn systematiikan luomiseen sekä vaikuttavuuden aktiiviseen seuraamiseen. Eri henkilöstöryhmät ja opiskelijat osallistuvat laatutyöhön monin tavoin. Ulkoiset sidosryhmät ovat mukana tutkinto-ohjelmatiimeissä. Tukitoimintojen osalta on olemassa vakiintuneita menettelytapoja tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallinnan ylläpitämiseksi ja niiden toimivuudesta on näyttöä. Esimerkkeinä tästä ovat säännölliset palautekyselyt ja niiden tulosten käsittely.

*Tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallinta on **kehittyvässä** vaiheessa.*

6.1 Tutkintotavoitteinen koulutus

Laadunhallinnan menettelytapojen toimivuus

Oulun ammattikorkeakoulun strategisia linjauksia ovat TKI-toiminnan fokuointi, digitaalisuus ja kansainvälisyys. Digitalisaation tukemista tavoitellaan eKampus-toiminnalla, joka on digitaalisen opetuksen ja ohjauksen tuki ja koordinointi korkeakoulun tasolla. Se näyttäytyy lähinnä digitaalisten oppimisyhteisöjen käyttönä ja niihin liittyvänä tukena. Kansainvälisyydellä pyritään luomaan korkeakoulu yhteisön ja varsinkin opiskelijoiden valmiuksia kansainvälisiin tehtäviin. Erityisesti koulutusprosessin tavoitteena on edistää opiskelijan osaamisen kehittymistä, turvata laadukkaat oppimisedellytykset sekä tarjota opintojen ohjausta niin, että opinnot on mahdollista suorittaa niiden laajuutta vastaavassa ajassa.

Tutkintotavoitteisesta koulutuksesta vastaa vararehtori yhdessä osastokohtaisten koulutus- ja tki-johtajien kanssa. Koulutuksen arviointia ja kehittämistä tehdään henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien yhteistyönä. Toimintaan kytkeytyy useita työryhmiä kuten opintokollegiot,

tutkinto-ohjelmatiimit ja teemakohtaiset työryhmät. Opintokollegiot ovat korkeakoulun sisäisiä työryhmiä, joiden tehtävänä on opiskelijapalvelupäälliköiden, koulutus- ja TKI-johtajien sekä tutkintovastaavien yhteistyö ja tiedonkulku sekä opintoasiainhallinnon vuosikellojen noudattaminen. Tutkinto-ohjelmatiimit ovat tutkinto-ohjelmissa toimivia koulutuksen laadunhallinta- ja kehittämiselimiä. Tiimit ovat opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien kokoonpanoja, jotka kehittävät tutkinto-ohjelmien sisältöjä ja rakenteita sekä huolehtivat tutkinto-ohjelmien työelämävastaavuudesta. Tutkinto-ohjelmatiimien jäseninä toimivat tutkintovastaavan lisäksi vähintään kolme opettajaa, kolme opiskelijaa sekä alumnien tai sidosryhmien edustaja ja mahdollisesti muu asiantuntija. Tiimit kokoontuvat neljä kertaa vuodessa. Teemakohtaisista työryhmistä itsearviointiraportti tuo näkyvimmin esille Master-tutkintojen kehittämiseen liittyvät ryhmät, joita on useita (luku 6.2.2).

Tutkintotavoitteisen koulutuksen vuosittaiset tavoitteet asetetaan korkeakoulun tasolla toiminta- ja taloussuunnitelmassa. Tavoitteet perustuvat opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusindikaattoreihin. Näiden lisäksi seurataan opintojen keskeyttämisiä, opintopisteiden kehitystä lukuvuodessa, kaikkien opiskelijoiden opintopistemäärän kertymää, valmistumisvaiheessa työllistyneitä sekä opiskelijoiden ulkomaanvaihtoja. Tutkinto-ohjelmat valitsevat koulutusosastolle painopisteitä kehittämiskohteiksi. Tavoitteita käsitellään koulutusosastoilla kehityskeskusteluissa, vaikka henkilökohtaisiin tavoitteisiin niitä ei kytketäkään. Esimerkiksi julkaisujen määrän nostaminen oli osastojen kehittämisen painopistevalinnoissa paljon esillä. Henkilöstö on kehittämiskohteista hyvin tietoista, mutta ne tulisi viedä henkilökohtaisiksi tavoitteiksi kehityskeskusteluissa.

Tavoitteiden saavuttamisen tueksi on luotu prosessikuvaukset, joihin on kytketty toimintaa ohjaavia päätöksiä, ohjeita ja vastuita. Prosessikuvaukset, kuten niiden rinnalla toimintaa ohjaavat vuosikellot, ovat tallennettuina Heimoon ja Oivaan, joista ne ovat henkilöstön löydettävissä. Haastatelluista henkilöstön edustajista vain osa tunnisti kyseiset prosessikuvaukset, ja niitä käytettiin vain satunnaisesti perehdytystarkoituksessa. Opiskelijat myös kehuivat Oivan hakutoimintoa. Koulutusprosessin eri vaiheita kuvaavat vuosikellot havainnollistavat toimintoja ja tehtäviä sekä selkiyttävät vastuita ja aikatauluja. Vuosikellot ohjaavat toimintaa yhdenmukaisesti koko korkeakoulussa ja auttavat pysymään aikataulussa. Heimoon sijoitettu ohjeistus tuntuu olevan varsin pienen henkilöstöosan tiedossa ja käytössä. Haastattelujen perusteella materiaali on jäänyt varsin etäiseksi eikä mallinnettuja käytäntöjä tunneta. Tähän tulisi kiinnittää huomiota tasa-arvoisuuden turvaamiseksi opiskelijoille, sillä nyt käytännöt eri tutkinto-ohjelmissa vaihtelevat. Esiin nousivat muun muassa AHOToinnin kirjavuus, HOPSien puute sekä tuutoroinnin menettelyjen vieraus.

Korkeakoulun itsearviointiraportti tarjoaa esimerkkinä opetus- ja toteutussuunnittelun vuosikellon, jonka perusteella tarkastellaan vuosittain jokaisen tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman muutostarpeita. Tämän lisäksi korkeakoululla oli auditoinnin aikaan meneillään isompi opetussuunnitelmauudistus, jonka ohjeistuksen vararehtori on kirjannut kehittämiskohteet sisältäväksi ”yhden sivun dokumentiksi”. Ohjeistus antaa tutkinto-ohjelmille vapaat kädet uudistuksen aikataulutuksen suhteen aikaisemman keskusjohtoisuuden sijaan siten, että toteutus tapahtuu vuosina 2017–2020. Uudistuksella tavoitellaan esimerkiksi tiimiopettajuuden ja osaamisperustaisuuden korostamista opetuksessa. Haastatteluissa ilmeni, että ohjelmat etenivät opetussuunnitelmauudistuksen toteutuksessa eri tahdissa. Master-ohjelmissa nämä tavoitteet jo toteutuvat, mutta esimerkiksi luonnonvara-alalla varsinaista uudistusta ei ollut vielä aloitettu, vaikka opintojaksoja

olikin laajennettu isommiksi kokonaisuuksiksi. Uudistusta ei ole mallinnettu prosessiksi eikä se näy vuosikelloissa. Haastatteluissa nousi esiin opetussuunnitelmien jatkuva muutos, joka vaikeuttaa opintojen suunnittelua ja aiheuttaa kuormitusta. Siksi uudistuksen myötä olisi mietittävä, onko vuosittaiselle opetussuunnitelmien prosessoinnille tarvetta. Auditointiryhmä kehottaa harkitsemaan opetussuunnitelmaprosessin mallintamista niin, että se toteutuu harvemmin ja ottaa järjestelmällisesti huomioon sekä opiskelijoiden, sidosryhmien että eri henkilöstöryhmien dokumentoidun palautteen toisin kuin nykyinen vuosikello.

Korkeakoulu kerää laajasti palautetta toimintansa kehittämiseksi. Tutkintotavoitteisen koulutuksen kehittämistä ohjaavat erilaiset palautekyselyt. Opiskelijat vastaavat vuosittain opiskelijakyselyyn, joka vuorovuosin kohdistuu opetukseen ja palveluihin. Kyselyyn vastaamista kannustetaan eri keinoin sekä mediassa, oppitunneilla tuutor-opettajien johdolla että laatukoordinaattoreiden toimesta. Kyselyn purkamiseen ja analysoimiseen on laadittu vuokaaviomallinen ohjeistus, joka löytyy johdon laatuksatoksen liitteestä. Sen perusteella tulokset analysoidaan varsin perusteellisesti, joskaan kaavio ei kuvaa menettelyä kehittämistoimenpiteiden seurannalle, joka tapahtuu johdon laatuksatoksessa otsikolla Opiskelijakyselyn vaikuttavuuden arviointi.

Valmistuvat opiskelijat vastaavat valtakunnalliseen, myös korkeakoulun rahoitukseen vaikuttavaan opiskelijakyselyyn (AVOP). Kyselyn tulokset tallennetaan Heimoon, josta ne ovat henkilöstön saatavilla. Lisäksi opiskelijat vastaavat Oivan kautta opintojaksokohtaiseen palautekyselyyn. Palautteen kerääminen on opettajien vastuulla. Se ei ole pakollista, vaan suositeltavaa eikä sitä raportoida. Johdon laatuksatoksen mukaan palautteista keskustellaan kehityskeskusteluissa ja ne ovat ktki-johtajien seurannassa. Kerätystä palautteesta lukukausittain tutkinto-ohjelmakohtaiset koonnit ovat Heimossa ja Oivassa.

Opintojaksoilta kerättävän palautteen eli oppimispalautteen vastausprosentit vaihtelevat. Järjestelmä ei tuota vastausprosentteja opintojaksoittain tai tutkinto-ohjelmittain, eikä niitä näin ollen ole nähtävissä Heimossa ja Oivassa. Numeeriset koonnit tutkinto-ohjelmakohtaisesti julkaistaan lukukausittain.

Haastattelujen perusteella opettajilla on jonkinlainen mielikuva vastausprosentista, mutta todellista tietoa niistä ei haastateltavilla ollut. Opiskelijat tietävät vastausprosenttien jäävän alhaisiksi, ellei heitä ole erikseen ohjattu vastaamaan. Palautteiden käsittelytavoista ei opiskelijoilla ole tietoa, mutta he tuntevat olevan tyytyväisiä antamansa palautteen vaikuttavuuteen. Oppimispalautteen kysymykset ovat johdon laatuksatoksen mukaan pohdinnan alla, ja myös kyselyn sijaintia Oivan sijaan mietitään. Oppimispalautteen nykyistä paremmalle hyödyntämiselle olisi tarvetta. Auditointiryhmä suosittelee huomion kiinnittämistä palautteen keräämiseen ja sen käsittelyn systematiikan luomiseen sekä vaikuttavuuden aktiiviseen seuraamiseen. Opiskelijoiden suora palaute opettajille tai tuutor-opettajille vaikuttaa olevan hyvä vaihtoehto palautteen antamiselle, vaikka sen vaikuttavuus riippuu opettajasta. Myös opiskelijakunnan kautta on mahdollista antaa palautetta.

Henkilöstön näkemyksiä koulutuksen kehittämiseen kerätään sisäisten auditointien ja tutkinto-ohjelmien itsearviointien avulla. Sisäisten auditointien kerrotaan korkeakoulun intrassa olevan säännöllistä toimintaa, joskaan niiden suoritusrytmi ei näyttäyty muistioiden valossa täysin säännöllisenä, vaikka suunnitelma niiden toteutustajajuudesta olisikin toimijoiden tiedossa. Itse-

arviointien merkitys realisoituu joko sisäisissä tai ulkoisissa auditoinneissa. Koulutusosastojen ja palveluyksiköiden itsearviointit tähtäävät oman toiminnan ja laatujärjestelmän kehittämiseen. Tutkinto-ohjelmien itsearviointit kohdistuvat ohjelmien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ne myös mahdollistavat parhaiden käytäntöjen vertailun ohjelmien välillä. Sisäisten auditointien seurauksena sovitaan johdossa kehittämistoimenpiteistä, jotka aikataulutetaan ja vastuutetaan. Johdon laatuksituksen mukaan arviointitiedon hyödyntäminen on vaihdellut koulutusosastosta ja palveluyksiköstä toiseen eikä sen vaikuttavuuden seuranta ole ollut systemaattista. Nyt syksyllä 2017 seurantaa on tuotu johdon laatuksituksen yhteyteen kootusti suoritettavaksi, mikä vaikuttaa auditointiryhmän silmissä hyvältä toimintatavalta. Koska itsearviointit ja sisäiset auditoinnit ovat erittäin hyviä käytäntöjä myös tutkintokoulutuksen kehittämisen näkökulmasta, suosittelee auditointiryhmä järjestelmän hiomista loppuun. Toiminta käytännön tasolla on kehittyvää ja havaittuihin puutteisiin reagoivaa, mutta toiminnan kuvaukset järjestelmässä ovat puutteellisia. Arviointitiedon hyödyntäminen tehostuu, kun prosessi kuvataan kokonaisuutena aikatauluineen siten, että se kattaa kehittämistoimien seurannan lisäksi myös niiden vaikuttavuuden arvioinnin

Tutkintokoulutuksen kehittämiseen tähtävää sidosryhmäpalautetta ei kerätä systemaattisesti eikä sen dokumentointia ole kuvattu. Osalla koulutusaloista on valtakunnallisia työryhmiä, joiden työn tulokset näkyvät opetussuunnitelmissa. Haastatteluissa mainitaan myös vuosittaiset alumnipäivät sekä ”luottofirmat” opetussuunnittelun osatekijöinä. Jokaisen koulutuksen tutkinto-ohjelmatiimissä on sidosryhmäedustaja, jonka tehtävänä on tuoda työelämän näkemys koulutuksen kehittämiseen. Haastatteluissa tuotiin esille, että yksittäinen työelämän edustaja ei kuitenkaan voi tuoda koko kentän näkemyksiä tiimin tietoon, ja näkemys jää usein varsin suppeaksi. Sen sijaan TKI-hanketoiminnan kautta saadaan enemmän palautetta, joka kirjataan hankedokumenteihin. Haastatteluissa nousi esille myös se, että aktiivisia opiskelijatoimijoita ei tiimeissä ole montakaan ja tällöinkin he tuovat vain oman näkemyksensä tiimin käyttöön. Sidoryhmäkyselyitä tehdään kuitenkin jopa tutkinto-ohjelmatasolla, mikä paikkaa systemaattisen palautteenkeruun puutetta.

Korkeakoulun toimesta tehtävä ennakointityö on haastattelujen perusteella aktiivista Oulun seudulla. Systemaattisesta ennakointitiedon keräämisestä ei kuitenkaan ole näyttöä, eikä sen dokumentoinnista tai hyödyntämisestä ole mainintaa korkeakoulun ohjeistuksissa ja dokumentoinneissa, eikä sitä ole näiden perusteella huomioitu koulutuksen kehittämissuunnitelmassa. Haastateltavat kuitenkin toivat esille, että laajat, monesti opettajien henkilökohtaiset verkostot alueen toimijoiden kanssa tuottavat tärkeää ennakointitietoa sekä koulutuksen suunnitteluun että toteuttamiseen. Tämä vaihe on kuitenkin dokumentoimatta lukuun ottamatta erilaisten työpajojen ja seminaarien muistioita. Auditoinnin perusteella onkin suositeltavaa, että ennakoinnin systematiikkaa parannetaan, se vastuutetaan ja sille luodaan menettelyt sen hyödyntämiseksi koulutuksen suunnittelussa.

Strategiseksi tavoitteeksi määritelty kansainvälisyys ei juurikaan näyttäydä tutkintokoulutuksessa. Korkeakoulun yhteiseksi linjaksi sovittu 30 opintopisteen suoritus englannin kielellä on tavoite, johon ohjelmat tuntuvat nojautuvan. Haastattelujen perusteella tavoite ei kuitenkaan kattavasti toteudu, sillä opiskelija pystyy välttämään sen omaa henkilökohtaista opintosuunnitelmaa toteuttaessaan. Kansainvälisyyden seurannassa käytettävät vaihtoluvut antavat suhteellisen suppean kuvan kansainvälisyydestä. Auditointiryhmä rohkaisee pohtimaan myös muita mittareita toiminnan seuraamiseen.

Osallistuminen laatutyöhön

Ulkoiset sidosryhmät osallistuvat koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin tutkinto-ohjelmatiimeissä, muissa työryhmissä ja tapaamisissa sekä hankkeissa. Mainituista tutkinto-ohjelmatiimien toiminta on systemaattista. Muut osallistumisen muodot, kuten tapahtumat ja kyselyt ovat vaihtelevia ja/tai tapauskohtaisia esimerkiksi opetussuunnitelmatyön pohjaksi tehtyjä. Sidosryhmien kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä erityisesti harjoitteluissa, projekteissa ja opinnäytetöissä. Näistä toiminnoista ei dokumentoida palautetta, joskin sitä saadaan opettaja-kohtaisten verkostojen kautta, ja toiminta vaikuttaa olevan hyvin aktiivista.

Tutkinto-ohjelmatiimit ovat myös opiskelijoiden virallinen vaikutuskanava opetussuunnitelmatyöhön. Opiskelijat eivät yleisesti tiedosta osallisuuttaan suunnitelmatyöhön, vaan ainoastaan palautekanavien kautta tapahtuva vaikuttaminen on tiedossa. Auditointiryhmä rohkaisee ottamaan opiskelijat vahvemmin mukaan opetussuunnitelmatyöhön. Master-tutkinnoissa käytössä oleva kehittäjäopiskelijamalli on oivallinen käytäntö, jonka myötä opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet. Kehittäjäopiskelijat ovat opiskelijaedustajia, jotka yhteistyössä henkilöstön kanssa kehittävät opetustoimintaa ja lisäävät palautteen vaikuttavuutta. Mallin laajentamista myös AMK-tutkintokoulutukseen voisi harkita nykyisten toimintojen rinnalle.

Opiskelijoiden osallisuus on vahvasti organisoitu opiskelijakunta OSAKO:n kautta. OSAKO on aktiivinen toimija ja sillä on suora puheyhteys korkeakoulun johtoon. Haastatteluissa ilmeni, että opiskelijat luottavat opiskelijakuntaan, vaikka sen toiminta ei aina heidän arjessaan näy.

Tukipalveluissa työskentelevien osallisuutta tutkintokoulutuksen kehittämiseen kannattaisi tarkastella, sillä he näkevät koulutuksen toteutuksen eri näkökulmasta kuin opettajat. Henkilöstö osallistuu kehittämiseen mm. omaan toimintaansa kohdistuvan kyselyn kautta. Sen tarkoituksena ei varsinaisesti ole tutkintokoulutuksen, vaan oman toiminnan kehittäminen. Kuitenkin esimerkiksi kirjastolla voisi olla hyvinkin merkittävä rooli erilaisen koulutusmateriaalin suunnittelussa. Tukipalvelut näkevät oman roolinsa lähinnä opetuksen mahdollistajina. Kampus-opot on käytäntö, joka nivoo yhteen opintojen ohjauksen ja tukipalvelut. Tätä voidaan pitää hyvänä käytäntönä, joka koetaan parannuksena korkeakoululla.

Tukitoimintojen laadunhallinta

Keskeisiin tutkintotavoitteisen koulutuksen tukitoimintoihin kuuluvat opiskelijapalvelut, kansainväliset palvelut ja tietohallinto, jotka toimivat vararehtorin alaisuudessa sekä kirjastopalvelut, joiden johdossa on hallintojohtaja. Palveluyksiköt on keskitetty ja ne palvelevat koko korkeakoulua. Toiminta- ja taloussuunnitelman tavoitteet velvoittavat myös palveluyksiköitä, vaikka tavoitteita ei niille erikseen aseteta. Palveluyksiköillä on omat laatukoordinaattorit, joiden tehtävänä on ideoida, suunnitella ja valmistella laatutyöhön liittyviä asioita omissa yksiköissään. Lisäksi yksiköiden henkilöstö tekee itsearviointeja, ja yksiköitä auditoidaan sisäisesti. Palveluyksiköiden kehittäminen tapahtuu myös useiden opiskelija- ja käyttäjäkyselyiden perusteella. Opiskelijapalvelut osallistuu opintokollegioiden toimintaan huolehtien niiden vuosikellon mukaisesta etenemisestä.

Kansainvälisille palveluille, kirjastopalveluille ja tietohallinnolle on kuvattu omat prosessit, ja opiskelijakyselyn niitä koskevat tulokset on koostettu omiksi dokumenteiksi. Opiskelijapalveluiden osalta vastaavia ei ole, mutta koulutuksen prosessit kattavat ohjeistuksen myös opiskelijapalveluille. Palvelujen laatuun kiinnitetään huomiota: siitä kerätään palautetta, jota käsitellään kattavasti. Ehkä palautteen käsittelyn aiheuttamaa kuormitusta voisi tarkastella suhteessa sen tuomaan lisäarvoon varsinkin, kun tyytyväisyys palveluihin on hyvällä tasolla.

6.2 Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöt

Oulun ammattikorkeakoulun konetekniikan tutkinto-ohjelman suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia. Opiskelijoiden ja sidosryhmien osallistuminen laatutyön jää melko kapeaksi. Ulkoiset sidosryhmät osallistuvat laatutyöhön koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen kehittämiseen lähinnä erilaisten verkostojen ja henkilökontaktien kautta. Opiskelijat eivät tunnista vaikutusmahdollisuuksiaan kovin selvästi, eivätkä tiedosta eri palautekanavien merkitystä tutkinto-ohjelman kehittämisessä. Oamkin opetussuunnitelmien ja niihin liittyvien työskentelytapojen uudistaminen ja yhtenäistäminen on vaatinut irtaantumista turvallisista rutineista ja ollut henkisesti kuormittavaa, mutta samalla myös opettavaista. Opetussuunnitelmatyön osalta tutkinto-ohjelmalla on omia käytäntöjä.

*Konetekniikan tutkinto-ohjelma on **alkavassa** vaiheessa.*

6.2.1 Konetekniikan tutkinto-ohjelma AMK

Konetekniikan tutkinto-ohjelma johtaa Insinööri (AMK) ammattikorkeakoulututkintoon, jonka laajuus on 240 op ja sen suorittaminen kestää noin neljä vuotta. Tutkinto-ohjelman tavoitteena on kouluttaa insinöörejä, joiden taitoihin kuuluvat konealan ammattiosaamisen lisäksi tietotekniset valmiudet, tuotekehitystaito, yrityksen logistiikan perusasiat ja kustannettietous sekä ammatissa tarvittavan vieraan kielen hallinta ja ihmisten tarpeiden huomiointi teknologian soveltamisessa. Oulun ammattikorkeakoulun konetekniikan tutkinto-ohjelmassa on kolme suuntautumisvaihtoehtoa: auto- ja kuljetustekniikka, koneautomaatio sekä tuotantotekniikka. Tutkinto-ohjelman yhteensä 543 opiskelijan lisäksi konetekniikkaa opiskelee 33 henkilöä monimuoto-opetuksessa.

Koulutuksen suunnittelun laadunhallinta

Konetekniikan tutkinto-ohjelman opetussuunnitelmatyössä huomioidaan sekä Oamkin strategia että yleiset johdon määrittelemät periaatteet, joissa opetussuunnitelmiin tulee luoda laajoja osaamisperusteisia opintokokonaisuuksia ja jotka opetetaan tiimiopettajuusmallilla. Itsearviointiraportin mukaan opetussuunnitelmien suunnittelu on vuosittain toistuva kehittämisprosessi, jota tehdään työryhmissä vuosikellon mukaisesti. Suunnittelutyöhön osallistuvat niin korkeakoulun henkilökunta, opiskelijat kuin sidosryhmätkin.

Opetussuunnitelmien kehittäminen on konetekniikan tutkinto-koulutuksessa ensisijaisesti opettajien työtä, mutta siinä huomioidaan myös opiskelijoiden ja sidosryhmien näkemyksiä. Tutkinto-ohjelmatiimin tehtävänä on omalta osaltaan tukea opetussuunnitelmatyötä. Osa haastateltavista koki tutkinto-ohjelmatiimin työelämäedustuksen liian kapeaksi ja vastaavasti opiskelijoiden tuomat mielipiteet vain yksittäisten opiskelijoiden ajatuksiksi. Alalla koettiin saatavan parempia ideoita koulutuksen kehittämiseen opettajien itse laatimilla kyselyillä ja opiskelijoiden sekä työelämän kanssa käytävillä vapaamuotoisilla keskusteluilla. Opintojaksopalautteilla ei nähty olevan vaikutusta opetussuunnitelmatyöhön, pikemminkin opintojaksojen toteutukseen. Uuden opetussuunnitelman

laatiminen opettajatiimeissä on haastateltavien mukaan edistänyt opettajien välistä yhteistyötä, vaikkakin se on tuonut myös aikataulullisia haasteita ja lisännyt henkistä kuormittavuutta. Tiimiopettajuutta toivottiin kehitettävän edelleen, ja yhteistyön lisääminen konetekniikan eri suuntautumsvaihtoehtojen – mutta myös eri koulutusalojen välillä – koettiin tärkeäksi. Auditointiryhmä suosittelee opetus suunnitelman tekemiseen nykyistä systemaattisempaa toimintatapaa, jossa ulkoisten sidosryhmien ja opiskelijoiden näkemykset saadaan nykyistä laajemmin hyödynnettyä.

Oppimis- ja opintojaksokohtaisten tavoitteiden määrittelyssä varmistetaan opiskelijoille riittävä pohjaosaaminen työelämään siirtymistä varten. Tavoitteissa pyritään huomioimaan riittävä laaja-alaisuus. Tutkinto-ohjelman opinnoista vähintään neljäsosa toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa. Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa projektiopintoina erilaisia valinnaisia työelämäprojekteja. Auditointiryhmä kiinnitti huomiota konetekniikan tutkinto-ohjelman vahvaan työelämälähtöisyyteen, jossa opiskelijat oppivat aidoissa työelämän tilanteissa ja samalla myös opetushenkilöstö saa ajankohtaista tietoa ja ymmärrystä työelämän tarpeista.

TKI-toiminnan kytkeytyminen koulutuksen suunnitteluun toteutuu voimakkaasti kasvavan hanketoiminnan kautta, mikä on onnistunut elinkeinoelämän vahvan tuen ansiosta. Tällä hetkellä sekä hankkeiden että projektiharjoitteluun halukkaiden yritysten määrä on jatkuvasti suurempi kuin koulutusosaston kyky reagoida tähän tarjontaan. Hanketoimintaan osallistuvien opettajien ja opiskelijoiden määrä kasvaa vakaasti, ja haastatteluiden perusteella molemmat osapuolet kokevat saavansa tätä kautta uutta mielenkiintoista sisältöä niin opiskeluun kuin työhönsäkin. Tällä hetkellä noin kolmasosalle osaston henkilökunnasta on resursoitu työaikaan hanketyötä ja pitkän aikavälin tavoitteena on, että kaikki pääsevät osalliseksi jostakin hankkeesta. Haastateltavat kertoivat olevansa vahvasti mukana erilaisissa hankkeissa ja työelämäprojekteissa ja kokivat, että joskus hankkeisiin pääsee, vaikka sitä ei edes haluaisikaan.

Hanketyöstä sekä erilaisista projektitöistä ei konetekniikan tutkinto-ohjelmassa, lukuun ottamatta projektiharjoittelua, ole yhtenäistä palautekäytäntöä, ja auditointiryhmä suositteleeikin aktiivisesta työelämäyhteistyöstä dokumentoitua palautteen keräämistä, sekä sidosryhmiltä että opiskelijoilta. Saadun palautteen perusteella voidaan nykyistä systemaattisemmin ja luotettavimmin kehittää toimintaa.

Koulutuksen toteutuksen laadunhallinta

Konetekniikan tutkinto-ohjelman toteutuksessa hyödynnetään erilaisia opetusmenetelmiä. Opetuksessa käytettävää kalustoa, kuten laboratoriolaitteita, on tutkinto-ohjelmassa nykyaikaistettu, mutta haastatteluiden perusteella opiskelijat kokevat edelleenkin epätasa-arvoa konetekniikan oppimisympäristöissä. Useat erilaiset sähköiset oppimisympäristöt aiheuttavat haasteita sekä opiskelijoille että varsinkin henkilökunnalle. On ollut vaikeuksia hahmottaa miten ja missä ympäristössä erilaiset asiat tulisi toteuttaa, ja lisäksi huolena on Moodlen käyttöönottoon liittyvät puutteet. Opetusmenetelmissä on haastattelujen perusteella paljon kirjavuutta ja erilaisia käytänteitä on ääripäästä toiseen. Haastateltavat totesivat lisäksi, että digitaalisuus ei juurikaan näy konetekniikan opetuksessa.

Itsearviointiraportin mukaan opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia kehitetään jatkuvasti erilaisin keinoin, kuten opetussuunnitelmatyötä painottamalla sekä tiimiopettajuuden, osaamisperustaisuuden ja monipuolisten opetusmenetelmien kautta. Tuutor-opettajuusmalli ja OPOjen toimintaan liittyvät käytännöt ovat olleet pitkään käytössä ja varsinkin viimeisen viiden vuoden aikana niitä on kehitetty edelleen. Opiskelijat kokivat OPO:n olevan helposti tavattavissa ja tuutor-opettajaakin on nähty. Omien opintojen suunnittelua pidettiin joustavana, eikä opintojen hyväksi lukujen kanssa ilmennyt ongelmia. Oamkin uraohjaus ei ollut haastateltaville tuttua, ja käsitteinä AHOT ja henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS) tuntuivat vierailta, vaikka käytännössä ne näyttivät kuitenkin toimivan.

Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa kansainvälisyys näyttäytyy lähinnä opiskelijoiden ja henkilöstön ulkomaanvaihtoina samoin kuin ulkomailta Oamkiin tulevien kansainvälisten vieraiden isännöintinä sekä vaihto-opiskelijoina. Yhteistyötä on tehty erityisesti saksalaisten ja hollantilaisten oppilaitosten kanssa. Oamkin tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmiin sisältyy myös 30 opintopistettä englanninkielisiä opintoja, joiden yhtenä tavoitteena on antaa valmiuksia vaihtoon lähteville opiskelijoille. Opiskelijoille on tarjolla englanninkielisiä opintoja, mutta haastattelujen perusteella tutkinnon voi suorittaa ilman yhtäkään englanninkielistä substanssialan kurssia. Opiskelijoiden keskuudessa ei myöskään ollut halukkuutta pidempään ulkomaan vaihtoon. Auditointiryhmä kannustaa jatkossakin järjestämään opiskelijoille lyhyehköjä yhteisiä ulkomaanvierailuja, jotka opiskelijoiden mukaan aktivoivat parhaiten lähtemään myös pidempään vaihtoon. Haastateltavat totesivatkin konetekniikan kansainvälisyyden lisäämisen yhdeksi kehittämisalueeksi.

Opettajien osaamista ja työhyvinvointia kehitetään erilaisilla menetelmillä, kuten työpaikkaselvityksillä, henkilöstökyselyillä ja koulutuksilla. Henkilökunta pitää yllä ammatillista osaamistaan erityisesti työelämälähtöisten opintojen ohjaamisella ja toteutuksella. Haastateltavat näkivät kehittämistarpeita erityisesti uusien opettajien perehdytyksessä. Koettiin, että keskeiset koulutuksen prosessit aukenivat vasta muutaman vuoden opetustyön jälkeen ja uskottiin, että perehdytyksessä voisi paremmin hyödyntää myös laatu-järjestelmän tuottamaa aineistoa. Henkilökunnan kokemus laatu-järjestelmästä voisi näin saada myös uudenlaisen merkityksen nykyisen, haastateluista välittyneen varsin etäisen ja raskaan mielikuvan sijaan.

Osallistuminen laatutyöhön

Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa opettajat ja laboratoriohenkilökunta ovat aktiivisia kehittämään opetusta. Yhteistyötä tehdään paljon ja kokemuksia jaetaan entistä enemmän. Opiskelijoiden on helppo lähestyä opettajia suoraan, mikä koetaan toimivimmaksi vaikuttamisen väyläksi. Opiskelijoille on tarjolla myös virallisia palautekanavia, joista he olivat tietoisia, mutta hyödyntävät niitä vähän. Osa opiskelijoista koki OSAKOn hyväksi vaikutuskanavaksi.

Vaikka työelämäjäsenyyttä tutkintotiimissä pidetään liian kapeana, palautetta ja kehittämissignaaleja koulutukseen saadaan suullisesti erilaisessa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa työelämän kanssa. Aktiivisen vuorovaikutuksen tuottama sidosryhmäpalaute tukee koulutuksen suunnittelua, mutta sen selkeämpi dokumentointi tekisi palautteesta nykyistä systemaattisempaa ja luotettavampaa.

6.2.2 Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK

Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylemmän tutkinto-ohjelman koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat ovat toimivia ja osin innovatiivisia ja tukevat hyvin koulutuskokonaisuuden suunnittelua ja toteutusta. Laatutyöhön osallistuvat tutkinto-ohjelman henkilöstö ja opiskelijat. Myös ulkoiset sidosryhmät osallistuvat siihen. Laatutyön vaikuttavuudesta syntyy näyttöä ja tutkinto-ohjelmassa on kehittymässä hyviä käytäntöjä, jotka edelleen parantavat vaikuttavuutta. Tällaisia ovat muun muassa kehittäjä-opiskelijamalli ja pilottiryhmänä aloittanut osaamisen arviointikäytäntö.

*Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylemmän tutkinto-ohjelman laadunhallinta on **kehittyvässä** vaiheessa.*

Korkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma johtaa ylemmän ammattikorkeakoulututkintoon. Se on laajuudeltaan 90 op ja sen suorittaminen kestää 1–3 vuotta. Ohjelma kuuluu sosiaali- ja terveysalan monialaisiin tutkintoihin. Koulutus syventää osaamista esimiestyöhön ja johtotehtäviin, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan, yrittäjyyteen sekä käyttäjälähtöisten palvelurakenteiden ja prosessien kehittämiseen. Tutkintotavoitteeksi oli vuonna 2017 asetettu 42 tutkintoa. Tutkinto-ohjelmassa opiskelee yhteensä 155 opiskelijaa.

Koulutuksen suunnittelun laadunhallinta

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelman suunnittelu tapahtuu samojen periaatteiden mukaisesti kuin korkeakoulun muiden tutkintojen suunnittelu (luku 6.1). Taustalla vaikuttavat strategiset valinnat, toiminta- ja taloussuunnitelman tavoitteet, muut tehdyt linjaukset kuten esimerkiksi osaamisperustaisuuden korostaminen sekä työelämä- ja opiskelijapalautteet. Tavoitteiden asetanta tapahtuu kuten kaikissa tutkinto-ohjelmissa (luku 6.1) niin, että ohjelma valitsee kehittämisen kohteet korkeakoululla seurattavista numeerisista mittareista. Toiminta- ja taloussuunnitelman tavoitteita ei jyvitetä koulutusosastoille tai tutkinto-ohjelmille. Erityisesti Master-koulutuksille valittuja teemoja kuten monialaisuutta, tutkivan opetuksen periaatetta ja kokonaan verkossa tapahtuvaa oppimista on jo vuosien ajan kehitetty voimakkaasti. Vuoden 2017 alusta Master-koulutus valittiin korkeakoulun yhdeksi kehittämisteemaksi. Tällöin työ organisoitiin uudella tavalla useaksi työryhmäksi, joiden tehtävät määrytyvät teemoittain. Keskeisiksi osaamisteemoiksi valittiin tuolloin johtamisosaaminen, TKI-osaaminen ja liiketoimintaosaaminen. Ajatus teemoittamiseen saatiin muun muassa opiskelijoiden palautteesta, jonka mukaan heidän oli vaikea kuvata työelämälle koulutuksen tuottamaa osaamista.

Opetus- ja toteutussuunnittelua ohjaa vuosikello, jonka aikataulutuksesta huolehtii lähinnä opiskelijapalvelut-yksikkö. Henkilöstö tunnistaa myös muut käytettävissä olevat ohjeistukset ja prosessikaaviot, joista osa on järjestelmän ulkopuolista materiaalia (Master-vuosikello). Suunnittelu- ja kehittämistyötä on viime vuosina tehty paljon. Jonkinlaisiksi kuormitustekijöiksi koettiin tiedon riittämätön siirtyminen johdon linjauksista toteuttajille sekä päällekkäinen dokumentointi. Selvää paikkaa syntyville dokumenteille ei ole, ja niitä tallennetaankin työn eri vaiheissa useaan

eri paikkaan. Auditointiryhmä suosittelee korkeakoulua miettimään systemaattisen tavan myös suunnitteluvaiheen dokumenteille, jotta vältetään moninkertaiselta työltä ja kuormitus pysyy kohtuullisena.

Varsinainen näyttökohteen opetussuunnitelmatyö on tehty yhdessä muiden Master-koulutusten opettajien ja asiantuntijoiden kanssa teemoittaisissa työryhmissä ja muilla foorumeilla. Työhön on osallistettu myös yhteistyökumppaneita sekä opiskelijoita, jotka ovat edustettuina lähinnä kehittäjäopiskelijoiden kautta. Työn taustalla ovat vahvasti EQF7-tason osaamistavoitteet työelämälähtöisinä sekä korkeakoululla käytössä olevat arviointikehikot, joista Oivassa on nähtävissä vain perustutkintokoulutukseen tarkoitettu kehikko. Osaamistavoitteiden määrittelyä ja sitä tukevaa oppimisen arviointia on kehitetty opettajien osaamiseksi vahvistamalla tutkintojen osaamisperustaisuutta ja verkkopedagogiikkaa.

Työelämä- ja opiskelijapalaute vaikuttaa arjessa opetussuunnitteluun ketterästi opintojen työelämäyhteyden sekä aktiivisen kehittäjäopiskelijatoiminnan ansiosta. Erityisen hyvänä käytäntönä esiin nouseva kehittäjäopiskelijatoiminta näkyy esimerkiksi opettajien työstämien osaamistavoitteiden ja arviointikriteerien sekä suunnitteleminen vaihtoehtoisten osaamisen osoitustapojen kommentointina. Kehittäjäopiskelijat ovat vuodesta 2013 toimineet kiinteässä yhteistyössä opettajatiimien kanssa muun muassa koostaen palautetta pedagogisista ratkaisuksista ja opinnoista. Kehittäjäopiskelijat nähdään opetuksen kehittämisessä myös työelämäkumppaneina.

Tutkinto-ohjelman henkilöstöä on viime vuosina kuormittanut runsas kehittämissyö. Tilanteen uskotaan kuitenkin tasaantuvan, joskin se näkyy edelleen erilaisten työryhmien runsautena. Lukuisten eri ryhmien työn koordinoinnista ja dokumentoinnista on huolehdittava, jotta kaikki kehittämissyö saadaan hyödynnetyksi eikä tehdä päällekkäistä työtä. Auditointiryhmälle kehittäminen näyttää selvästi henkilöstöä kuormittavana ja siksi tilanteen rauhoittamista tulisi harkita varsinkin, kun ohjelma on selvästi edelläkävijä monissa käytännöissä kuten osaamisperustaisuuden ja tiimiopettajuuden toteuttamisessa.

Koulutuksen toteutuksen laadunhallinta

Tutkinto-ohjelman toteutus perustuu verkko-oppimiselle ja työelämäyhteistyölle. Opiskelijoita kannustetaan jakamaan keskenään omaa osaamistaan. Oppimisympäristöt on rakennettu tukemaan tätä tavoitetta myös verkko-oppimialustalla. Sen lisäksi hankkeet ja työelämäprojektit mielletään oppimisympäristöiksi. Suunnitelmat mahdollistavat joustavan etenemisen ja valmistumisen normiaikataulussa. Nämä tavoitteet toteutuvat hyvin, ja erityisesti joustavuus on opiskelijoiden taholta todettu toimivaksi. Opettajien tavoitettavuutta ja tuutor-opettajien roolia kiitellään. Korkeakoulun amk-tutkintopuolella toteutuva Oamk LABs (luku 7) jää sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-opiskelijoille varsin etäiseksi johtuen heidän työelämäkytköksestään ja ajankäytöllisistä haasteistaan. Myös korkeakoulun strateginen linjaus kansainvälisyydestä jää tässä ohjelmassa toteutumatta. Yhdeksi Master-koulutusten kantavaksi teemaksi valittu monialaisuus toteutuu, ja myös opiskelijat kokevat sen opetusta rikastuttavaksi tekijäksi.

Huolimatta opintojen joustavasta toteutumisesta on opintojen ohjaus vahvasti sidoksissa niiden suunniteltuun keston. Ohjauksen lisäämisen tarve on tunnistettu itsearviointiraportissa ja se tuli esille myös auditointihaastatteluissa. Ohjauksen puute vaikuttaa opiskelijoiden kuormitukseen ja hyvinvointiin. Ohjaus on osa koulutukseen liittyvää prosessia, joka on kuvattu ja ohjeistettu Oivassa. Ohjeistus ei erikseen ota huomioon Master-koulutettavien tarpeita eikä niitä olosuhteita, joissa he opiskelevat. Auditointiryhmä suosittelee laatimaan erikseen menettelyt Master-koulutuksen ohjaukseen sekä julkaisemaan kyseistä ohjausta koskevia tietoja, kuten esimerkiksi tuutor-opettajien nimet vastaavalla tavalla kuin perustutkintokoulutuksessa.

Opiskelijapalautteena kerätään opintojaksokohtaista oppimispalautetta samoin kuin tehdään myös koko korkeakoulun tasolla. Vastausprosentit ovat kuitenkin alhaisia (noin 20 %), ja palautteenkeruu on pääosin korvattu kehittäjäopiskelijoiden rooliin kuuluvalla palautteen keräämisellä, analysoinnilla ja muutosehdotusten laatimisella opettajatiimien käyttöön. Syksyllä 2017 on aloittanut monialainen pilottiryhmä, joka käyttää itsearviointeja osaamisen osoittamiseen opintojen alussa, henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimiseen ja osaamisen saavuttamisen arviointiin opintojen lopussa. Tässä toteutuu myös elinikäisen oppimisen arviointia tukeva käytäntö. Käytäntö vaikuttaa auditointiryhmän mielestä hyvältä osaamisen syntymistä ja arviointia tukevalta työvälineeltä. Edellä kuvattujen välineiden riittävyttä opintojaksokohtaisen palautteen korvaajana on kuitenkin syytä pohtia ja ottaa huomioon palautejärjestelmää kehitettäessä.

Tutkinto-ohjelman henkilöstö kokee tutkinto-ohjelman kehittämisen työelämäpalautteen perusteella haasteeksi, vaikkakin yhteys työelämään syntyy luonnostaan opiskelijoiden opiskellessa pääasiassa työn ohessa. Palautetta saadaan opinnäytetöiden sekä opintojen aikaisten tehtävien kautta. Yhteys voisi olla kiinteämpi niin, että työelämä olisi opiskelijan aloittaessa miettimässä, miten opinnot kytetään työelämän tarpeisiin. Näin korkeakoulu saisi ajantasaista tietoa työelämän tarpeista ja voisi hyödyntää sitä opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Tähän kaivataan työvälineitä, joita auditointiryhmä rohkaisee pohtimaan. Sekä henkilöstö että opiskelijat kokevat opetussuunnitelman tähän tarkoitukseen liian yleisellä tasolla kirjoitetuksi. Osa tutkinto-ohjelman opinnoista – kuten opinnäytetyö – suoritetaan korkeakoulun työelämälle tehtävissä hankkeissa, joista on hyvin tietoa saatavana esimerkiksi Oivassa ja joista saadaan palautetta koulutuksen käyttöön. Tietoa on saatavilla lisäksi Master-koulutuksen oppimisalustalla.

Osallistuminen laatutyöhön

Osallistuminen koulutuksen kehittämiseen on monipuolista johtuen useista kehittämisen työryhmistä, tiimiopettajuudesta sekä kehittäjäopiskelijatoiminnasta. Myös työskentelyn monialaisuus yhdessä kaikkien Master-koulutusten kanssa tuo tervetullutta ulottuvuutta kehittämiseen. Opiskelijoiden rooli jää vähäiseksi kehittäjäopiskelijatoiminnan ulkopuolella, eivätkä opiskelijat koe osallistuvansa esimerkiksi opetussuunnitelmatyöhön. Sen sijaan he kokevat suoran kommunikoinnin henkilöstön kanssa helpoksi ja sujuvaksi tavaksi vaikuttaa. Opiskelijat ovat henkilöstön silmin nähtyinä aktiivisia ja tuovat esille ideoita, joita viedään nopeasti myös opetussuunnitelmien sisältöihin. Ainoastaan palveluyksiköiden henkilöstön osallisuus kehittämisessä jää vähäiseksi. Tämän henkilöstöryhmän roolin laajentamista koulutuksen tukena kannattaa harkita lisättäväksi osaksi systemaattista kehittämistä.

Ulkoisten sidosryhmien osallisuus kehittämiseen toteutuu työelämälle tehtyjen hankkeiden, opinnäytetöiden ja tehtävien kautta sekä opettajien verkostoitumisen avulla. Master-asiantuntijatiimissä on työelämän edustajia, joilta on saatu koulutussisällöistä palautetta. Näiden lisäksi ovat käytössä perustutkintokoulutuksen kanssa samat palautemekanismit eli sidosryhmäkyselyt, erilaiset työpajat ja seminaarit.

Tutkinto-ohjelmien itsearviointit, ristiinarviointit, sisäiset auditoinnit sekä henkilöstölle ja opiskelijoille suunnatut kyselyt kattavat myös Master-ohjelmat. Niiden rooli jää kuitenkin muiden, edellä kuvattujen ohjelmakohtaisten kehittämismenettelyjen varjoon. Koko korkeakoulun yhteiset, edellä luetellut kehittämistoimet ovat hyvin dokumentoituja ja kaikkien saatavilla Oivassa, mutta koulutusohjelman omat, varsin innovatiivisetkin toimet jäävät dokumentoinnin suhteen hajanaisiksi, mikä käy ilmi haastatteluissa. Siihen tulisi kiinnittää huomiota.

6.2.3 Maaseutuelinkeinot AMK

Maaseutuelinkeinot (AMK) -koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat toimivat melko hyvin, ja niiden vaikuttavuus näyttää toteutuvan.

Koulutuksen suunnittelun laadunhallinnan keskeiset menettelytavat ovat tiiviisti työelämään kytkeytyvä opetussuunnitelma ja koulutukseen integroiduista hankkeista saatava palaute. Henkilöstö, ulkoiset sidosryhmät ja opiskelijat osallistuvat laatutyöhön, joskin opiskelijoiden roolia on mahdollista monipuolistaa lisäämällä palautemahdollisuuksia. Koulutuksen toteutukseen liittyvä laadunhallinta hyödyntää kiinteästi TKI-toimintaa. Opetussuunnitelman sisältöä rikastuttamalla valmiudet tulevaisuuden työelämään voitaisiin taata kaikille opiskelijoille.

*Maaseutuelinkeinot (AMK) -koulutuksen laadunhallinta on **kehittyvässä** vaiheessa.*

Luonnonvara-alalla on yksi tutkinto-ohjelma, maaseutuelinkeinot, josta valmistuu agrologeja. Opetussuunnitelma kattaa kaikki maaseudun elinkeinoiniin liittyvät perinteiset ja uudet osa-alueet. 240 opintopisteen laajuisen tutkinnon kesto on neljä vuotta. Koulutusta toteutetaan eri tavoilla: yksilöopetuksena, ryhmissä, monimuoto-opetuksena ja TKI-hankkeissa. Hankkeissa toimimisen rooli osana opiskelua on kasvanut viime vuosina, ja opiskelijat ovat yhä suuremman osan opiskeluaikastaan mukana työelämässä. Tutkinto-ohjelmassa on yhteensä 226 opiskelijaa joista 183 päiväopiskelijan lisäksi maaseutuelinkeinot -alan 43 monimuoto-opiskelijaa.

Osaamistavoitteet perustuvat työelämän tarpeisiin, ja osaamistavoitteiden ja sisältökuvausten laatimisesta vastaavat opettajat, joilla on auditointimateriaalin mukaan vahvat työelämäkontaktit. Opetuksen toteutuksessa on myös mukana yrityksiä ja sidosryhmiä, ja kolmannen ja neljännen vuoden opinnot on kytketty kokonaan työelämään. Opintojaksojen toteutuksessa huomioidaan käynnissä olevat TKI-hankkeet.

Elinikäinen oppiminen mahdollistetaan aikuisten monimuotokoulutuksella ja täydennyskoulutuksella. Joka toinen vuosi koulutusohjelmaan valitaan ryhmä aikuisopiskelijoita, jotka suorittavat tutkintoa monimuotototeutuksena. Erikoistumiskoulutuksia tarjotaan oppisopimusohjelta, ja aiheina ovat viime aikoina olleet mm. paikkatieto ja biotalous. Maatalouden alan toimijoille tarjotaan koulutusta hankkeiden yhteydessä tai maksullisena täydennyskoulutuksena.

Opiskelijoiden hyvinvointia tukevat tuutor-opettaja, tutkintovastaava ja kampus-opo sekä opiskelijapalvelut ja terveydenhuolto. Opettajien osaaminen kehittyy hanketoiminnan ja täydennyskoulutuksen kautta, ja heidän hyvinvointinsa tukena ovat työsuojelupäällikkö, kaikille yhteinen työsuojeluvaltuutettu ja valitut luottamusmiehet.

Koulutuksen suunnittelun laadunhallinta

Maaseutuelinkeinojen opetussuunnitelmaa on viime vuosina kehitetty aikaisempaa työelämälähtöisemmäksi. Opetussuunnitelmasta vastaa tutkintovastaava, ja prosessiin on osallistettu opettajat, opiskelijat sekä sidosryhmät. Opetussuunnitelma on kuvattu opiskelijoiden Oiva-intranetissä.

Haastattelujen perusteella opiskelijat ovat melko hyvin selvillä koulutuksen osaamistavoitteista. Opetussuunnitelmia pidetään joustavina: monimuoto-opiskelijat ovat sekä kiittäneet joustavuutta että pohtineet sitä, tarjoaako koulutus kuitenkin tulevan työelämän kannalta riittävästi sisältöjä. Haastatteluissa tosin ilmeni, että opetussuunnitelmat voivat muuttua melko nopeasti. Tämä oli aiheuttanut sen, että kaikkia suunniteltuja opintojaksoja ei enää voinut suorittaa. Osaamisperustaisuus on vasta tulossa opetussuunnitelmiin.

Opetussuunnitelmatyössä ennakoinnin rooli jäi epäselväksi vaikkakin kiinteä yhteistyö sidosryhmiin kuten tutkimuslaitoksiin sekä hankeyhteistyö turvaavat myös opetussuunnitelmien ajantasaisuutta. Haastatteluissa tuotiin esiin, että maatalouden muutoksiin ei ehkä haluttaisi osastolla varautua, vaan noudatetaan alueen maatalouden perinteitä. ”Nauta ja nurmi” –sisältöjä tarjotaan sen sijaan, että otettaisiin esimerkiksi lampaanhoidon sisältöjä opetukseen. Koulutusalan itsearviointiraportissa maaseudun elinkeinotoimintaa pidetään vakaana ja sen nähdään turvaavan agrologien työllistymisen. Haastatteluissa kävi ilmi myös, että opetussuunnitelmaa laadittaessa on järjestetty sidosryhmäpäiviä. Vahvat kytkökset alueen tämänhetkiseen työelämään eivät kuitenkaan saisi johtaa yksipuolistumiseen, vaan ammattikorkeakoulutuksen tulisi taata laajemmat työllistymismahdollisuudet myös niille, joiden tausta ei ole maatalouselinkeinon piirissä. Haastattelujen perusteella oli myös havaittavissa mahdollisuus rakentaa yksilöllisiä ammattiprofiileita ja periaatteessa maaseutuelinkeinon monimuotoisuus tarjoaa lisäksi monipuolisempia työllistymismahdollisuuksia.

Yhteistyötä koulutuksen kehittämiseksi tehdään itsearviointimateriaalin mukaan myös muiden saman alan opetusta tarjoavien korkeakoulujen – erityisesti Lapin ammattikorkeakoulun – kanssa. Lisäksi Oamkin luonnonvara-ala on osallistunut Hämeen ammattikorkeakoulun johtamaan alan digitaalisuutta kehittävään hankkeeseen.

Koulutuksen toteutuksen laadunhallinta

Koulutuksen toteutus perustuu tutkivaan oppimiseen ja työelämän kanssa yhteistyössä tehtäviin projekteihin. Opetuksen laadunhallinta perustuu opiskelijapalautteeseen. Laadunhallinnan systemaattisuudessa on opiskelijapalautteen osalta parantamisen varaa: osittain kurssipalautetta ei aina voida antaa, koska opettaja ei käytännössä sitä kerää. Suullisella palautteella todettiin haastatteluissa olevan vaikutusta opetukseen, mutta koska suullisen palautteen asemaa laatujärjestelmässä ei ole määritelty, vaikutus voi olla satunnaista. Myös koko Oamkin vuotuisen yhteisen opiskelijakyselyn tuloksia käytetään opetuksen laadun seurannassa.

Olellainen osa koulutuksen toteutusta ovat myös työelämän kanssa tehtävät projektit. Auditointiaineiston mukaan osaston TKI-toiminnan laajuus on osaston kokoon nähden suuri ja sisältö monipuolinen. Se tarjoaa pienelle koulutusosastolle monipuolista osaamista myös opetuksen käyttöön. Hankkeissa toimivan henkilöstön sanotaan olevan kiinteässä vuorovaikutuksessa ammattilaisten kanssa ja näin ollen uusimman tiedon äärellä. Sidosryhmien edustajat korostivat haastattelussa Oamkin merkitystä alueella. TKI-toiminnan prosessikaaviot ovat Heimo-intrassa, ja hanketoiminnassa ja perehdytyksessä niiden merkitys henkilöstölle on suuri. Ohjeistus on henkilökunnalla hyvin käytössä.

Osallistuminen laatutyöhön

Luonnonvara-alan henkilöstö kerää palautetta sekä opetuksesta että TKI-hankkeista, joskaan ei aina kokonaisuutena kovin järjestelmällisesti. Haastatteluihin osallistuneet kertoivat osallistumisestaan korkeakoulun yhteiseen laatutyöhön. Julkaisujen määrällisiä tavoitteita on henkilöstölle määritelty pääosin osastotasolla, ei henkilökohtaisesti. Julkaisuja ei mainita alan itsearviointi-raportissa seurantaindikaattorien joukossa, mutta haastattelujen perusteella julkaisujen määrää kuitenkin seurataan.

Henkilöstön ja opiskelijoiden yhteistyötä laadunhallinnassa helpottaa yhteisöllisyys, joka on myös korkeakoulun arvo. Yhteisöllisyys näkyy hyvin käytännössä luonnonvara-alalla. Opiskelijat osallistuvat opetussuunnitelmaprosessiin sekä tutkinto-ohjelmatiimin kautta että antamalla suoraa palautetta, koska tiimi ei kokoonnu usein. Tiimistä saatu palaute huomioidaan koulutuksen suunnittelussa.

Sidosryhmien osallistumisessa tutkinto-ohjelmatiimi ei ole ensisijainen väline, vaan työelämän yhteistyökumppaneihin ollaan yhteydessä muilla tavoin säännöllisesti koulutuksen suunnittelussa. Opetussuunnitelmaa uudistettaessa järjestettiin sidosryhmäpäiviä. Luonnonvara-alan koulutuksen työelämäyhteyden vahvistamiseksi ja koordinoimiseksi on perustettu Akraamo-palvelukeskus, jossa toimii vuorovaikutustyöryhmä. Ulkopuolisilla sidosryhmillä ei ole pääsyä Heimo-intranettiin eikä siten opetussuunnitelmaprosesseihinkaan.

6.3 Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä taiteellinen toiminta

Oulun ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan tavoitteet määritellään vuosittain toiminta- ja taloussuunnitelmassa. Systemaattiset laadunhallinnan menettelytavat tukevat ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan kehitystyötä. Vastuut on selkeästi määritelty, dokumentaatiota pidetään havainnollisena, ja ohjeet, lomakkeet ja TKI-kokousten aineistot ovat helposti löydettävissä Heimo-intranetissä. Henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien osallistuminen TKI-toimintaan on aktiivista. Henkilöstön osalta kehitettävää on siinä, miten systemaattisesti TKI-hankkeista kootaan sidosryhmäpalautetta ja toisaalta siinä, miten henkilöstön julkaisutoimintaa tuetaan ja seurataan. Vuorovaikutusta TKI-toiminnan laadunhallinnassa tulisi lisätä yhtäältä korkeakoulun ja Oamk LABsin, toisaalta korkeakoulun ja sen sidosryhmien välillä. Taiteellisten produktioiden systemaattisempi laadunhallinta tukisi niiden toteutusta.

*Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan sekä taiteellisen toiminnan laadunhallinta on **kehittyvässä** vaiheessa.*

TKI-toiminnassa keskitytään Oamkin strategiaan painoaloihin

Oulun ammattikorkeakoulun itsearviointiraportin mukaan sen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) tavoitteena on tukea laajasti alueen kehittymistä sekä työ- ja elinkeinoelämän vahvistumista. Koulutus- ja tki-johtajat ovat olleet mukana korkeakoulun strategiatyössä, eli TKI on vahvasti integroitu korkeakoulun toiminnan suunnitteluun. Yksi Oamkin kolmesta strategisesta linjauksesta vuosille 2017–2020 on TKI-toiminnan fokusointi strategisille painoaloille, joilla korkeakoulusta pyritään kehittämään kansainvälisesti tunnettu vahva osaaja ja yhteistyökumppani. Painoaloja ovat terveyttä ja hyvinvointia edistävät palvelut ja teknologia, energiatehokas rakentaminen pohjosiin olosuhteisiin, monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjyysvalmiudet sekä uudistuva amk-opettajuus ja opettajankoulutus.

Toinen strateginen linjaus vuosina 2017–2020, kansainvälisyys, toteutuu itsearviointiraportin mukaan hanketoiminnassa siten, että tällä ajanjaksolla tavoitteena on lisätä kansainvälisiä hankkeita erityisesti strategisesti valittujen kumppanien kanssa.

TKI-toiminnan tavoitteet määritellään toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosittain. Vuoden 2017 tavoite oli ”kuuden miljoonan euron arvosta hankkeita”. Ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa vaikuttavat myös rahoittajien asettamat tavoitteet.

Oamkin taiteellisen toiminnan tavoitteena on luoda inspiroiva kulttuurin ekosysteemi, joka parantaa henkilöstön osaamista ja välittää sen tuotoksia erilaisille yleisöille. Julkaisutoiminnan tavoitteiksi on määritelty ammattikorkeakoulun aluevaikuttavuuden edistäminen ja tiedon välittäminen kaikesta korkeakoulun toiminnasta. Taiteellisen toiminnan merkitys korkeakoulujen julkaisuista on suuri.

TKI-työn toteuttamistavat ja vastuut

TKI-työ toteutuu koulutusosastoilla yhteistyöhankkeina työelämän kanssa tai taiteellisina produktioina. TKI-työstä koko korkeakoulun tasolla vastaa rehtori, koulutusosastojen tasolla koulutus- ja TKI-johtajat (tki-johtajat). Vararehtori vastaa TKI-toiminnan palveluista sekä hanke- ja julkaisutoiminnan prosesseista. Keksintöjen kaupallistamisen vastuuhenkilö on keksintö- ja yrityshautomovastaava.

Oamkissa on tk-julkaisuneuvosto, jonka jäsenet ovat eri koulutusosastoilta ja palveluyksiköistä. Heille on varattu tähän työhön 80 tuntia vuodessa. Aineistossa todetaan, että tämä aikaresurssi on käymässä kuitenkin riittämättömäksi, epäilemättä johtuen julkaisumäärän kasvusta. Jatkossa onkin pohdittava, miten julkaisuneuvoston toiminnan tavoitteiden saavuttamista seurataan ja miten julkaisutoiminnan kuormittavuutta vähennetään.

Laadunhallinnan menettelytavat ja laatujärjestelmän tuottama tieto

Laadunhallinta perustuu korkeakoulun tasolla kuukausittaisiin TKI-kokouksiin, joihin osallistuvat vararehtori ja tki-johtajat ja joissa käsitellään ajankohtaiset hankeideat. TKI-kokousten aineistot ovat intranetissä.

Hankeprosessin kuvaus Heimo-intranetissä on hankkeiden valmistelun tukena, ja prosessin eri vaiheisiin on kytketty lomakkeet ja muu tukiaineisto. Innovaatioiden ja kaupallistamisen tueksi on muuta ohjeistusta. Hankeprosessin seurantaan on kehitetty mittareita, mm. laskuri, ja mittarointia sekä tavoitteita pyritään jatkuvasti kehittämään. Oamkin laatujärjestelmää ei TKI-hankkeiden osalta koeta kuormittavaksi. Kuten muuallakin, ulkopuolisten rahoittajien edellyttämään hankeseurantaan liittyy kuormittavuutta.

Hankkeita on lukuisia, ja korkeakoulu on ryhtynyt selvittämään, miksi ne eivät ole tuottaneet uusia keksintöilmoituksia tai muita aineettoman omaisuuden oikeuksia ns. IPR-aihoita. Tämän selvitystyön, joka on osa Oamkin laadunhallintaa, luonne ei tarkemmin käynyt haastatteluissa ilmi. Itsearviointiraportin mukaan henkilöstön aktivoimisessa keksintöjen tuottamiseen on vielä kehitettävää.

Korkeakoulussa on äskettäin otettu käyttöön ”hanketreffit”, joissa eri hankkeiden tekijät tapaavat toisiaan. Kyseessä on selkeästi hyvä käytäntö, jonka haasteena laadunhallinnan näkökulmasta on se, että TKI-hankkeista saatava palaute ja vuorovaikutus ovat paljolti suullista. Hankkeiden laadunhallinnassa vuorovaikutusta Oamk LABsin, jonka hankkeiden koetaan olevan yhtä aikaa työelämälähtöisiä ja yhteisöllisiä, ja korkeakoulun muiden toimijoiden kanssa tulee lisätä; se hyödyttäisi molempia osapuolia.

Julkaisutoiminnan ohjeistus on avoimilla verkkosivuilla, ja julkaisuprosessi on kuvattu intrasassa. Julkaisutoiminnan laadunhallintaa kehittää tk-julkaisuneuvosto. Oamkilla on lisäksi oma verkkojulkaisusarja ePooki. Julkaisujen määrää pyritään lisäämään itsearviointiraportin mukaan vierailemalla osastoilla ja asettamalla osasto- ja hankekohtaisia julkaisutavoitteita, joita seurataan.

Osalle henkilöstöä on asetettu myös henkilökohtaisia tavoitteita julkaisujen määrästä, mutta käytäntö ei haastattelujen mukaan ollut systemaattinen. Henkilöstöä on kuitenkin aktivoitu kirjoittamaan perustamalla blogeja, jolloin kynnys tuottaa julkaisuja madaltuu. Haasteena henkilöstön julkaisujen seuraamisessa on se, että niitä merkitään hitaasti julkaisurekisteriin, pääosin vasta julkaisemista seuraavan vuoden alussa.

Opettajien taiteellisen toiminnan tavoitteet on määritelty TKI-toimintaa yleisemmällä tasolla, eikä sen tavoitteiden saavuttamista seurata samalla tarkkuudella. Aineistossa todetaan, että opintoihin liittyvän taiteellisen työn laadunhallinnassa on vielä kehitettävää. Oamkissa on tunnistettu tarve systematisoida opiskelijoiden taiteellisia produktioita ja luoda niille yhtenevät prosessit. On selvää, että taiteellisen toiminnan laadunhallinta voi olla kuormittavaa, jos prosessit on mietittävä joka produktiota varten alusta lähtien erikseen. Heimosta kuitenkin löytyy ohjeistuksia henkilöstön taiteelliseen toimintaan.

Osallistuminen laatutyöhön

Opiskelijoille TKI-hankkeiden laadunhallinta on konkreettinen osa opiskelua: he saavat mm. työnantajilta palautetta hankkeista ja tuovat sitä korkeakoulun henkilöstölle. TKI-hankkeiden systemaattista nivomista opetussuunnitelmatyöhön voisi kuitenkin parantaa.

Henkilöstöä pyritään aktivoimaan TKI-toimintaan viestinnän ja myös kannustimien avulla. Esimerkiksi julkaisujen kirjoittamiseen voi varata työaikaa työaika-suunnitelmissa ja taiteellinen toiminta kuuluu työaikaan vaikka kaikki taiteellisen toiminnan tunnit eivät mahtuisikaan työaika-suunnitelmiin. Kulttuurialan opettajien taiteellisen toiminnan laatua seurataan kehityskeskusteluissa sekä julkaisujen määrän ja mediakritiikkien perusteella; produktioiden laatua opiskelijapalautteen perusteella. Henkilöstön osaamista ja asiantuntemusta olisi kuitenkin tarpeen hyödyntää nykyistä paremmin hanketoiminnassa sekä aktivoida eri työryhmien ja koulutusosastojen välistä yhteistyötä.

Ulkoiset sidosryhmät osallistuvat TKI-hankkeiden laadunhallintaan vahvasti antamalla palautetta hankkeissa toimiville opiskelijoille ja henkilöstölle. Oamkin hallitus on osoittanut tässäkin asiassa aktiivisuuttaan kehittämällä riskianalyysiä. Sidosryhmähaastattelujen perusteella Oamkin tulisi olla nykyistäkin tarkemmin perillä sidosryhmien suunnitelmista ketterästi toimimisen malleja kehittäessään.

Tukitoimintojen laadunhallinta

TKI-palveluiden projektikoordinaattorit osallistuvat TKI-toiminnan valmisteluun tarvittaessa, tukevat hakemushallinnossa ja järjestävät starttipalaverit. Talous- ja henkilöstöhallinto tukee TKI-hankkeita, ja yhteistyö on joustavaa ja nopeaa. Viestintä tukee taiteellista toimintaa. Tukitoimintojen laadunhallintaan kuuluu Oamkin verkkosivuilla oleva Ripa-palvelu, jonka avulla työelämän edustajat saavat helposti yhteyden Oamkin työelämäpalveluihin.

6.4. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö

Oulun ammattikorkeakoulun yhteiskunnallisen ja alueellisen vuorovaikutuksen päätavoitteeksi on strategiadokumenteissa määritelty elinvoiman ja hyvinvoinnin tuominen pohjoiseen. Konkreettiset tavoitteet kytkeytyvät päätavoitteeseen. Laatujärjestelmä edistää tavoitteiden saavuttamista ja tuottaa monelta osin tarkoituksenmukaista tietoa johtamista ja toiminnan kehittämistä varten. Oamkin laatutyö on johtanut korkeakoulun alueellisen tunnettuuden ja näkyvyyden kasvuun. Sidosryhmäyhteistyön laajuus ja monipuolisuus on vaikuttavaa. Työllistymisen mittareita ja työelämäpalautetta seurataan koulutusosastoilla ja hallinnossa. Kehittämistarpeita ovat systemaattisuuden puute siinä, miten yhteistyöryhmiltä saatava tieto välittyy korkeakoulun johtamiseen, sekä konkreettisten strategisten linjausten puute erityisesti kansainvälisyydessä ja oman vaikutusalueen määrittelyssä. Tukipalvelujen laadunhallintaa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden osalta olisi kehitettävä sidosryhmien palautetta huomioivammaksi.

*Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja aluekehitystyön laadunhallinta on **kehittyvässä** vaiheessa.*

Oulun ammattikorkeakoulu luo elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen

Oulun ammattikorkeakoulun yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja aluekehitystyön tavoitteena on luoda elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. Strateginen tavoite on säilyttää laadukas ja veto-voimainen opetus sekä vahvistaa aluetta palvelevaa TKI- ja taiteellista toimintaa. Konkreettiset tavoitteet ovat koulutustarjonnan pitäminen laadukkaana ja pohjoisen Suomen tarpeisiin vastaavana, monialaisten ja moniammatillisten ryhmien ja kehityshankkeiden syntyminen edistäminen, ketterä reagointi alueen työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin ja tuleviin osaamisvaatimuksiin sekä opiskelijoiden ja henkilöstön valmentaminen kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimiseen. Nämä tavoitteet kumpuavat koko Oamkin kattavista strategisista linjauksista 2017–2020, jotka ovat TKI-toiminnan fokusointi, digitaalisuus ja kansainvälisyys.

Laadunhallinnan menettelytapojen toimivuus

Oamkin itsearviointiraportin mukaan korkeakoulun vahvuutena on Oulun seudun ICT-osaaminen, jonka avulla aluetta uudistetaan ja kehitetään. Toiminnalle sanotaan olevan luonteenomaista työ- ja elinkeinoelämää uudistava ketterä kokeilukulttuuri sekä tarkoituksenmukaisesti hyödynnettävä digitalisaatio.

Yhteiskunnallista vuorovaikutusta ja aluekehitystä seurataan seuraavien tunnuslukujen ja tutkimusten avulla: vetovoima (hakijamäärä), työllistyminen (valmistumisvaiheen oma kysely, AVOP-kysely), ulkopuolinen rahoitus hankkeissa, syntyneet yritykset ja yrityshautomo-opintopisteet, Oulun innovaatioallianssin indikaattorit sekä imago- ja vaikuttavuustutkimukset. Haastatteluista kävi ilmi, että Oamkin merkitys Oulun seudulla on kasvanut ja täsmentynyt.

Keskeinen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden palautejärjestelmä on sidosryhmäpalaute. Korkeakoulussa todetaan, että tällä hetkellä järjestelmä ei kuitenkaan tuota kootusti tietoa johdon tarpeisiin, ja tavoitteena on jäsentää tämä asia selkeämmäksi. Yhteiskunnallista vaikuttavuutta onkin arvioitu johdon laatuksatksissa syksyisin ja sitä on arvioitu ja tuotu näkyväksi myös Oamkin ulkopuolelle aluevastuuraportissa. Johdon laatuksatksuksen asema jäi haastattelujen pohjalta vielä melko epäselväksi. Korkeakoulussa on äskettäin koottu Heimo-intranettiin sidosryhmäyhteistyön/-suunnitelman kuvaus.

Sitä, miten koulutustarjonta vastaa pohjoisen Suomen tarpeisiin, arvioidaan yhteistyöverkostojen ja työllistymistietojen avulla. Lähes 60% Oamkista valmistuneista työllistyy Oulun seudulle, ja korkeakoululla on pohjoisemman Suomen ammattikorkeakouluna vastuu 13 koulutusalaista. Aineistoista ei selkeästi käynyt ilmi, katsooko Oamk ensisijaiseksi vaikutusalueekseen Oulun seudun vai koko Pohjois-Suomen. Haastattelujen perusteella kuitenkin Oulun seutu näyttäytyy selvästi tärkeämpänä, koska nimetyt sidosryhmät painottuvat sinne, ja sidosryhmäkysely oli kohdennettu Oulun seudun toimijoille. Hiukan on yhteistyötä myös muuhun Pohjois-Suomeen ja Ruotsin Västerbotteniin, ja Oamkin ammatillisella opettajakorkeakoululla on myös toimintaa Rovaniemellä.

Monialaisten ja moniammatillisten ryhmien ja kehityshankkeiden syntymistä edistetään Oamkissa erityisesti Oamk LABsissä, jonka laadunhallintaa käsitellään luvussa 7.

Kaikilla Oamkin koulutusosastoilla on painotettu voimakkaasti alueellista yhteistyötä. Yrittäjyyskoulutuksen ja työelämäyhteistyön tavoitteeksi on määritelty ketterä reagointi alueen työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Laatujärjestelmässä tästä asiasta huolehditaan erityisesti yhteistyöryhmien kautta. Oamkin yhteydessä toimii lukuisia yhteistyöryhmiä, joista tärkeimmäksi mainitaan Oulun innovaatioallianssi (OIA), mutta kaikilla aloilla on säännöllisiä tapaamisia, ja mm. Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät ovat olleet kehittämässä koulutusta. Yhteistyöryhmien suuri määrä näyttää kuitenkin johtaneen myös siihen, että niistä on vaikea saada yleistietoa korkeakoulun johtamisen käyttöön. Yhteistyö ja sitä kautta myös laadunhallinta perustuvat vahvasti henkilökohtaisiin suhteisiin. Oamkin kulttuuritoiminnan alueellista vaikuttavuutta arvioidaan erityisesti yleisömaarien ja medianäkyvyyden pohjalta.

Oamkin kansainvälisen toiminnan tavoitteeksi mainitaan opiskelijoiden ja henkilöstön valmentaminen kulttuurien väliseen kohtaamiseen ja kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimiseen. Tämän tavoitteen osalta laadunhallinnan systemaattisuus kattaa koko korkeakoulun vain osittain. Korkeakoulussa pyritään tarjoamaan kattavasti joka tutkinto-ohjelmassa puolen lukuvuoden koulutus englannin kielellä. Haastattelujen perusteella on kuitenkin ollut vaikea toteuttaa tätä tavoitetta jokaisessa tutkinto-ohjelmassa. Lisäksi kansainvälisyyden strategiset linjaukset eivät ole tarpeeksi konkreettisia koko korkeakoulun tasolla, jolloin esimerkiksi ulkomailta tuleville vaihto-opiskelijoille tarjottava paikallisen kielen ja kulttuurin opetus toteutuu epätasaisesti.

Kansainvälisyyteen liittyy myös yhteistyötä läheisten valtiorajojen ylitse Ruotsiin, Norjaan ja myös Venäjälle, joskin yhteistyö varsinkin Ruotsiin on koettu vaikeaksi mm. erilaisista koulutuksen rakenteista johtuen. Sen sijaan Oamkilla on toimivat kontaktit muutamaankeskieurooppalaiseen korkeakouluun, joihin opiskelijoita lähtee vaihtoon. Kokemukset ovat hyviä, ja saksalainen yhteistyökumppani toivoo yhteistyöltä mm. yhteistutkintojen kehittämistä.

Täydennys- ja maksupalvelukoulutus ja avoin ammattikorkeakouluopetus

Oulun ammattikorkeakoulu tukee vaikutusalueensa koulutustarpeita tarjoamalla muunto- ja täydennyskoulutuksia sekä työvoimapolitiittisia ja muita maksullisia koulutuksia. Koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Alueen yritysten ja työvoimaviranomaisten kanssa keskustellaan säännöllisesti tulevista koulutustarpeista.

Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen tarjonnasta päättävät koulutusosastot, ja sitä tarjotaan nykyisin lähes kaikista tutkinto-ohjelmista. Kaikilta aloilta on mahdollisuus opiskella ainakin yksittäisiä opintojaksoja avoimena amk-opiskeluna. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijalle voidaan lisäksi tarvittaessa laatia henkilökohtainen opintosuunnitelma, jossa huomioidaan aiempi osaaminen ja mahdollinen siirtyminen tutkinto-opiskelijaksi.

Täydennyskoulutuksen laatu koettiin sidosryhmähaastatteluissa hyväksi, ja sidosryhmät voivat monin tavoin vaikuttaa täydennyskoulutuksen sisältöihin. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöä suositellaan hakeutumaan Oamkin täydennyskoulutukseen. Luonnonvara-alan tarjoamasta maksullisesta koulutuksesta maanviljelijöille on saatu hyvää palautetta, ja palautteen kerrotaan johtaneen suoraan toiminnan kehittämiseen. Yleisesti ottaen avoimen ammattikorkeakouluopetuksen ja täydennyskoulutuksen yhteisissä laadunhallinnan käytännöissä ja kehittämisen kanavissa on kuitenkin kehitettävää, sillä toiminta on ensisijaisesti osastokohtaista.

Osallistuminen laatutyöhön

Kun tarkastellaan eri osapuolten osallistumista yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja aluekehityksen laatutyöhön, roolit ovat erilaiset. Ulkoisten sidosryhmien ja Oamkin henkilöstön tehtävänä on toimia vuorovaikutuksessa siten, että alueen työ- ja yritys-elämän näkökulmat tulevat korkeakoulun tietoon, mutta että korkeakoulun tarjoama koulutus säilyy myös akateemisesti vaikuttavana. Opiskelijoiden rooliin kuuluu tuoda korkeakoulun tietoon palautetta kokemuksistaan työelämässä – opiskeluaikana TKI-hankkeissa ja harjoittelussa, alumnivaiheessa työuralla ollessaan.

Ulkoisten sidosryhmien osallistuminen Oamkin yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen laatutyöhön on sekä korkeakoulun oman materiaalin että haastattelujen perusteella erittäin aktiivista. Samaan aikaan on todettava, että sidosryhmien ja korkeakoulun vuorovaikutus muodostuu lukuisista yhteistyöryhmistä, joista on vaikea saada kokonaiskuvaa. Systemaattista tietoa korkeakoulun johtamisen käyttöön lienee vaikea saada. Henkilöstön haastatteluissa tuotiin esiin myös ajatus, että työryhmien määrää olisi tarkoitus vähentää.

Henkilöstö osallistuu yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen laatutyöhön eri tavoin. Opettajat ja koulutus- ja tki-johtajat ovat mukana yhteistyöryhmissä, joista he saavat palautetta toimintaansa. Korkeakoulu on äskettäin ollut aktiivisesti mukana EU:n rahoittamassa AMKista uralle -hankkeessa, jossa vararehtori toimi hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana. Lisäksi Oamkin rehtori on mm. Pohjois-Pohjanmaan yrittäjien koulutusvaliokunnan jäsen.

Opiskelijat tuovat TKI-projekteissa toimittuaan korkeakoululle palautetta soveltuvuudestaan työelämään. Myös opiskelijoiden käsitys on se, että sekä korkeakoulun näkyvyys että arvostus on kasvanut viime vuosina. Palaute työelämästä on ollut hyvää, mutta varsinkin sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ovat kokeneet, että ollaan liiaksi sidoksissa yhteen suureen työnantajaan ja sen vaatimuksiin. Vaihdoissa olleet opiskelijat sen sijaan eivät ole tuoneet mukanaan palautetta siitä, miten heidän koulutustaustansa toimi ulkomaisessa korkeakoulussa, mutta ulkomainen yhteistyökumppani puhui haastattelussa arvostavasti Oamkista tulleista vaihto-opiskelijoista.

Tukipalvelujen laadunhallinta

Alueellisen ja muun yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kannalta tärkeimmät tukipalvelut Oamkissa ovat TKI-palvelut sekä lisäksi viestintä, kirjastopalvelut, tietohallinto ja IT sekä tietotuotanto. Tukipalveluissa ei ole erillisiä palautekyselyitä lukuun ottamatta kirjastopalveluja. Palaute saadaan muiden kyselyjen vastausaineistoista. Haastatteluissa ilmeni, että ulkoisten sidosryhmien mahdollisuudet vaikuttaa tukipalveluiden laatuun eivät aina ole toivotun laajuisia. Sidoryhmillä ei ole pääsyä Oamkin intranettiin eikä mahdollisuutta antaa näistä palautetta. Tukipalvelujen laadunhallintaa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden osalta olisi siis kehitettävä sidoryhmien palautetta huomioivammaksi. Toisaalta sidoryhmillä on joiltakin osin ollut mahdollisuus vaikuttaa tukipalvelujen laadunhallintaan ja kehitystyötä onkin tehty palautteiden pohjalta. Sidoryhmäviestintään liittyviä kanavia kuten julkisia verkkosivuja, Aitoa ja uutiskirjettä on kehitetty.

Tukipalvelujen organisoimiseen liittyy myös ajankohtainen kysymys siitä, miten samoilla paikkakunnilla toimivat korkeakoulut yhdistävät tukipalveluitaan. Oulussa yhteistyötä IT-järjestelmien saralla on pohdittu yhdessä yliopiston kanssa.



Oamk LABsin laadunhallintaa toteutetaan ja kehitetään osaston omilla käytännöillä, jotka ovat innovatiivisia ja toimivat Oamk LABsin ympäristössä. Oamk LABsin toimintaa leimaa kansainvälisyys, innovatiivisuus ja kokeileva toimintakulttuuri. Laatutyöhön osallistuvat aktiivisesti yksikön henkilökunta, opiskelijat sekä ulkoiset sidosryhmät. Opiskelijoiden osallistuminen laatutyöhön on pääsääntöisesti palautteen antamista ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat niin suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen. Myös korkeakoulukumppanit ovat mukana Oamk LABsin laadunhallinnan kehittämisessä. Itsearviointiraportin mukaan Oamk LABs toteuttaa laadunhallinnassaan korkeakoulun käytäntöjä, mutta käytännöt eivät ole yhteneväisiä korkeakoulun laadunhallinnan kokonaisuuden kanssa. Suhde Oamkin laatujärjestelmään on joiltakin osin epäselvä ja korkeakoulun johdon olisikin pohdittava, mikä on korkeakoulun ja Oamk LABsin laadunhallinnan suhde.

Oamk LABsin laadunhallinta on **kehittyvässä** vaiheessa.

Oamk LABs on yhden tai kahden lukukauden mittainen englanninkielinen koulutuskokonaisuus, jossa tarjotaan 30–60 opintopisteen laajuisia projektiluontoisia opintoja. Oamk LABs koostuu kolmesta erillisestä kokonaisuudesta, jotka ovat peliprojekteihin keskittyvä GameLAB, koulutusteknologian EduLAB sekä DevLAB, joka kehittää terveyden, hyvinvoinnin, ympäristön ja teknologian tuotteita. LABseissa on noin 150 opiskelijaa lukukaudessa. Oamk LABsin tavoitteet perustuvat koulun strategiaan, ja teemat tulevat Oulun Innovaatioallianssin kehittämiskohteista. Yhteisinä oppimisen osa-alueina Oamk LABsissa ovat tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sekä tieto- ja viestintäteknologiaosaamisen sekä kansainvälisyys- ja yrittäjyystaitojen vahvistaminen. Tavoitteiden toteutumista varten on kehitetty laaja paikallinen, kansallinen ja kansainvälinen verkosto. Oamk LABsissa opiskelu tapahtuu kokonaan englanniksi, ja noin 40 % opiskelijoista on kansainvälisiä. Oamk LABsin perustehtävät ovat:

- monialaisen ja kansainvälisen oppimisen toteuttaminen
- LAB studiomallin ja Oamk LABsin toiminnan pedagoginen ja menetelmällinen kehittäminen sekä tutkimus
- kansainvälisen yhteistyön kehittäminen ja LAB studiomallin koulutusvienti.

Henkilökunnan perehdytyksessä Oamk LABs käyttää valmentajakoulutusta, jossa uudet opettajat opetetaan tuntemaan työnsä LAB studiomallin opetusmenetelmissä ja joka edistää valmiuksia tiimiohjaajuuksiyhteistyöhön. Valmentajakoulutukselle on asetettu omat tavoitteet, toimintatavat ja aikataulut. Oamk LABsin opettajat tulevat eri koulutusosastoilta, joilla on myös eri esimiehet. Henkilöstöllä on laajat kansainväliset verkostot ja monialainen työkokemus, mikä kävi ilmi sekä auditointimateriaalista että haastatteluissa. Itsearviointiraportissa mainitaan, että käytäntöjä kannustavaan palkitsemiseen ja joustavuuteen pitäisi kehittää laatutyön kokonaisuutta ajatellen. Myös työn tavoitteiden määrittelyn ja niiden saavuttamisen arvioinnin menettelytavat kaipaavat itsearviointiraportin mukaan kehitystyötä.

Opiskelijoiden hyvinvointiin kiinnitetään huomiota opetussuunnitelmien teossa ja joustavuudessa, monipuolisilla oppimismenetelmillä ja ammattikorkeakoulun sisäisillä tukipalveluilla. Opiskelijat kokevatkin saavansa riittävästi apua ja tukea henkilökunnalta ja ovat motivoituneita. Oamk LABsiin valittavat opiskelijat haastatellaan ennen opintojen alkamista. Auditointiryhmä tosin havaitsi, että haastatteluista puuttuivat vakiintuneet menettelytavat, ja henkilökunta haastattelee opiskelijat vaihtelevin menetelmin.

7.1 Laadunhallinnan menettelytapojen toimivuus

Itsearviointiraportin mukaan Oamk LABsin periaatteena on jatkuva pedagoginen ja menetelmällinen kehittäminen, mikä varmistaa sen, että oppimisen sisällöt ja metodit vastaavat työelämän muuttuviin tarpeisiin. Auditointiryhmän toteuttamien haastatteluiden perusteella selvisi, että opiskelijat kokevat LABs-opintojen tukevan hyvin työelämälähtöistä oppimista projektituontiossa ympäristössä. Positiiviseksi koettiin varsinkin työskentely monialaisissa ja -kulttuurisissa ryhmissä, joihin osallistumalla opiskelijat kerryttävät myös sosiaalisia taitoja ja itseluottamusta.

Oamk LABsin TKI-työn tavoitteena on kehittää uutta osaamista ja tapoja työllistymiseen. Kansainvälisen yhteistyön ja tutkimuksen sekä koulutusviennin kehittäminen ja toteuttaminen tukevat jatkuvaa kehittymistä sekä hyvien käytäntöjen levittämistä. Haastatteluiden perusteella vahvistui, että Oamk LABs tekee kiinteää yhteistyötä kansainvälisten kumppaneiden kanssa ja tuo tätä kautta koko ammattikorkeakoululle lisää näkyvyyttä maailmalla.

Laadunhallinnan keskiössä on määriteltyjen tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja vastaaminen tavoitteisiin. Laadunhallintaa toteutetaan soveltaen suunnittele – toteuta – arvioi – kehitä -sykliä. Opettajien työaika-suunnitelmat kirjataan Peppi-järjestelmään. Itsearviointiraportin mukaan opiskelijoiden osaamisen kehittyminen ja siihen liittyvät arviointimenetelmät kuvataan opetussuunnitelmissa ja mittaamisessa käytetään Oamkin arviointikehikoita. Oamk LABsin projektiohjaamisen osaamisen kehittymistä seurataan itsearvioinnin, vertaisarvioinnin ja palautteen avulla, jotka dokumentoidaan ja joita käytetään oppimisen arvioinnin lisäksi myös opetuksen kehittämisessä. Oppimismenetelmien kehittäminen tapahtuu tiimityönä, menetelmiä testataan opiskelijoiden kanssa ja palautetiedon pohjalta tehdään jatkuvaa kehitystyötä. Laadunhallinnan kehittämisen kannalta avainasemassa on DevLAB, jossa uusia menetelmiä kokeillaan ja josta toimiviksi todennetut menetelmät siirretään kokeiltaviksi muihin LABeihin.

Oamk LABsissä käytetään opiskelun projektimaisen luonteen vuoksi erilaisia työelämän projektihallinnan työkaluja, joissa jaetaan mm. aikataulut ja dokumentit. Opintojaksotiedot, -palautteet ja opintopisteiden seuranta hoidetaan Oamkin sähköisillä järjestelmillä. Muita laadunhallinnan menettelytapoja ovat dokumentoinnin ja tiedon jakaminen Oamkin yhteisen pilvipalvelun avulla, säännölliset kokoukset ja tapaamiset, opiskelijapalaute opintojaksojen aikana ja jälkeen, koulutuksen laatua mittaavat opetusmenetelmät, tiimiopettajuuden mahdollistama yhteistyö ja tiedon jakaminen sekä työelämän käyttämien järjestelmien hyödyntäminen opetuksessa ja dokumentoinnissa.

7.2 Osallistuminen laatutyöhön

Itsearviointiraportin mukaan laatutyöhön osallistuvat aktiivisesti eri LABien opiskelijat, ammattikorkeakoulun henkilöstö, työelämäkumppanit ja kumppanikorkeakoulut. Oamk LABsia kehitetään tiimityönä ja menetelmiä testataan opiskelijoiden kanssa. Opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuva tiimi on monialainen, ja työelämän tarpeet otetaan prosessissa hyvin huomioon. Opettajat hoitavat suurimman osan laatutyön dokumentoinnista. Haastatteluiden ja itsearviointiraportin mukaan vastuiden määrittely vaatii selkeyttämistä.

Haastattelujen perusteella palaute opiskelijoilta henkilökunnalle opintojen aikana on usein suullista, eikä kirjallista palautetta aina kerätä. Erityisesti kansainväliset opiskelijat eivät haastattelujen perusteella pääse aina antamaan opintojaksopalautetta. Henkilökunta ei haastatteluissa kokenut Oamkin oman opintojaksopalautejärjestelmän sopivan täysin LABsin toimintamalliin, ja tämän vuoksi LABsissä käytetään tässä yhteydessä omia toimintametoja. Haastattelujen perusteella opiskelijat eivät koe Oiva-intranetistä olevan heille hyötyä.

Oamk LABsin toimintaan osallistuu myös korkeakoulun ulkopuolisia asiantuntijoita, jotka toimivat opiskelijatiimien valmentajina ja tarjoavat tiimeille ajankohtaisia työelämän ongelmatapauksia ratkaistaviksi. Asiantuntijoilta saatua palautetta ja kehitysehdotuksia hyödynnetään opintojaksojen sisällön kehittämässä. Yhteistyöryitykset antavat säännöllisesti palautetta, ja henkilökunta kokee saavansa hyvät mahdollisuudet kehittää opetussuunnitelmia tätä kautta, vaikka tämäkin palaute tulee tavallisesti suullisesti. Itsearviointiraportissa mainitaan kuitenkin, että opiskelijoiden ja sidosryhmien osallistumista itse opetussuunnittelutyöhön pitäisi kehittää. Kansainvälisen toiminnan ja koulutusviennin kehittämistä varten on olemassa oma tiimi. Kansainvälisessä toiminnassa ovat mukana kaikki Oamk LABsin opettajatiimin jäsenet. Sidoryhmiin kuuluu korkeakouluja muualta Euroopasta, Aasiasta, Afrikasta sekä Pohjois- ja Väli-Amerikasta.

Kaikkiaan Oamk LABs näyttää auditointiryhmän havaintojen mukaan olevan käytännössä melko erillään muusta korkeakoulusta ja sen laatuajrjestelmästä. Korkeakoulussa onkin pohdittava sitä, mikä on Oamkin laadunhallinnan käytäntöjen suhde Oamk LABsin omiin käytäntöihin.

8

Laatujärjestelmän kokonaisuus

Laadunhallinnan menettelytavat muodostavat yhtenäisen ja toimivan järjestelmän, joka kattaa keskeisiltä osin korkeakoulun perustehtävät ja tukee korkeakoulun kokonaisstrategiaa sekä toiminnan kehittämistä. Jatkuvan kehittämisen elementit näkyvät suunnitelmallisessa toiminnassa.

Henkilöstöintra Heimoon on kattavasti koottu laadunhallinnan dokumentaatio, joka mahdollistaa laatujärjestelmän tuottaman tiedon hyödynnettävyyden. Henkilöstön tietoon tulisikin tuoda nykyistä aktiivisemmin laadunhallinnan dokumentaation hyötyjä.

Laatujärjestelmän vaikuttavuudesta korkeakoulun perustehtävien laadunhallintaan on näyttöä. Oulun ammattikorkeakoulun laatukulttuuri pohjautuu vahvasti arvoihin, joissa yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen korostuvat

*Laatujärjestelmän kokonaisuus on **kehittyvässä** vaiheessa.*

8.1 Laatujärjestelmän kattavuus ja vaikuttavuus

Oulun ammattikorkeakoulun laatupolitiikka tarkoittaa laatujärjestelmän tavoitteista ja perusperiaatteista sekä laadunhallinnan vastuunjaosta muodostuvaa kokonaisuutta, joka on avoin kaikille ja kattaa koko korkeakoulun toiminnan. Laatujärjestelmässä on selkeästi ja kattavasti kuvattu eri toimijoiden roolit ja vastuut. Lisäksi kuvaus sisältää korkeakoulun yhteisen tavan toimia.

Oulun ammattikorkeakoulun laatupolitiikan perustana ovat yhteiset arvot: yhteisöllisyys, työelämäkumppanuus, kehittymishalukkuus ja tuloksellisuus. Arvojen mukainen toiminta on tärkeä ja näkyvä osa jokaisen korkeakoulun henkilöstöön kuuluvan työnkuvaa sekä opiskelijoiden toimintoja. Sovittuihin arvoihin on sidottu myös kaikki keskeinen kehittämistoiminta. Arvot tunnistettiin hyvin ja erityisesti yhteisöllisyys nousi vahvasti esiin koko organisaatiossa.

Korkeakoulun laatujärjestelmä ja toiminta perustuvat jatkuvan kehittämisen kehään eli suunnittele – toteuta – arvioi – kehitä -sykliin. Järjestelmä tuottaa tietoa johtamiseen ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Tämä toteutuu systemaattisesti toimintaa ohjaamalla, seuranta- ja palautejärjestelmiä hyödyntämällä sekä toiminnan säännöllisellä arvioinnilla. Arvioinnin avulla valitaan kehittämistoimenpiteet ja niiden vaikuttavuuden seuranta. Eri toimijoiden roolit ja vastuut on hyvin kuvattu, vaikkakaan organisaation kaikille tasoille jalkauttaminen ei ollut auditointi-ajankohtana vielä edennyt. Kuvaus laatujärjestelmästä vastuineen löytyy henkilökunnan intrasta Heimosta. Ulkoisille sidosryhmille sekä opiskelijoille kuvaukset löytyvät avoimilta www-sivuilta. Laatudokumentaatio muodostaa kattavan kokonaisuuden, jonka käyttöä edelleen kehittämällä voidaan edesauttaa järjestelmän tuottaman tiedon vaikuttavuutta.

Tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallinnan menettelytavat ovat toimivia ja edistävät koulutuksen kehittämistä ja asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Erityisesti sisäisillä auditoinneilla ja itsearvioinneilla on saatu kattavasti tietoa toimintojen kehittämiseen. Tutkintotavoitteisen koulutuksen vuosittaiset tavoitteet asetetaan toiminta- ja taloussuunnitelmassa, joka koostuu mm. opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusmittareista. Tutkinto-ohjelmat valitsevat itselleen erityisiä kehittämiskohteita, joita seurataan koulutusosastoilla sekä henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa. Henkilöstö on hyvin tietoinen kehittämiskohteista, mutta niiden vieminen henkilökohtaisiksi tavoitteiksi voisi sitouttaa nykyistäkin paremmin.

Tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallintamenettelyjä voisi edelleen kehittää varmistamalla, että eri puolella organisaatiota työskentelevät toimivat riittävässä määrin samalla tavoin ja noudattavat yhteisiä periaatteita. Prosessikuvaukset, vuosikellot, toimintaohjeet ja vastuut on kattavasti kuvattu ja helposti löydettävissä Heimosta, mutta materiaali on kuitenkin jäänyt monelle varsin etäiseksi.

Oulun ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan tavoitteena on tukea laajasti alueen kehittymistä sekä työ- ja elinkeinoelämän vahvistumista. TKI-toiminta on fokusoitu ammattikorkeakoulun strategisille painoaloille ja sen tavoitteet on määritelty vuosittaisissa toiminta- ja taloussuunnitelmissa. Julkaisutoimintaan kannustetaan ja julkaisujen määrää pyritään lisäämään. Ammattikorkeakoulun tulisi lisätä TKI:n laadunhallinnassa sidosryhmäpalautteen systematisointia sekä vuorovaikutusta eri osastojen välillä. Hanketreffit on hyvä avaus vuorovaikutuksen tehostamiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi TKI-toiminnasta ja -hankkeista. Koulutukselle ja TKI-työlle tulisi asettaa selkeät kansainvälisen toiminnan tavoitteet sekä tavoitteita tukevat toimenpiteet.

Ammattikorkeakoulu tekee monipuolista ja laajaa alueellista yhteistyötä ulkoisten sidosryhmien kanssa. Oulun ammattikorkeakoulun vaikuttamisen ja aluekehitystyön tavoitteena on luoda elinvoimaa ja hyvinvointia Pohjois-Suomeen, joskin vaikuttavuus näyttää keskittyvän enemmän Pohjois-Pohjanmaalle ja eritoten Oulun seudulle. Strateginen tavoite on säilyttää laadukas ja vetovoimainen opetus sekä vahvistaa aluetta palvelevaa TKI- ja taiteellista toimintaa. Ammattikorkeakoulu on määritellyt aluevaikuttavuuden mittarit, ja tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Oamkissa on runsaasti erilaisia, säännöllisesti kokoontuvia yhteistyöryhmiä. Ryhmien työskentelystä ei kuitenkaan ole saatavilla kootusti tietoa johtamisen tueksi. Sidosryhmäkyselyitä on tehty tarpeen mukaan, mutta niitä ei vertailla eivätkä ne muodosta jatkumoa. Korkeakoulu on asettanut yhdeksi kehittämistavoitteekseen jäsentää tämä kokonaisuus toimivaksi ja selkeäksi.

8.2 Laatumallit

Organisaatiomuutoksen avulla toimintatapoja ja -kulttuuria on yhtenäistetty. Palveluyksiköissä on sopeuduttu pienempään henkilöstömäärään ja perusjärjestelmien koetaan olevan kunnossa. Koulutusosastoilla on vielä jonkin verran erilaisia arjen käytäntöjä yhtenäisistä prosessikuvauksista huolimatta.

Vastuiden kuvaamiseen on kiinnitetty erityisesti huomiota ja ne on selkeästi määritelty Heimossa. Johtoryhmä ja esimiehet ovat vahvasti sitoutuneita laatuohjelmien toteuttamiseen. Henkilöstön sitoutuminen näyttäytyi erityisesti omassa laadukkaassa tekemisessä, jota kytköstä koko ammattikorkeakoulun laadunhallintaan voisi nykyisestä kirkastaa.

Monissa toiminnoissa korostuu yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen. Vapamuotoisia keskusteluja pidetään tärkeinä vaikutuskanavina ja korkeakoulussa vallitseekin innokas, keskusteleva ilmapiiri, jossa henkilöstö, sidosryhmät ja opiskelijat esittävät avoimesti erilaisia kehittämisehdotuksia. Keskustelemalla saatava palaute ei kuitenkaan ole osa ammattikorkeakoulun itsensä määrittelemää palautejärjestelmää, joten sille ei myöskään ole luotu systemaattista käsittelytapaa. Opiskelijoilta ja sidosryhmiltä saatavan palautetiedon käsittelyä kehittämällä voitaisiin vaikuttavuutta laajentaa hyödyntämällä palautetietoa koko korkeakoulun kehittämisessä.

8.3 Laatuohjelmien kokonaisuus

Oulun ammattikorkeakoulun laadunhallinnan kokonaisuus on rakennettu siten, että sillä on kaikki mahdollisuudet toimia hyvin. Laatuohjelma ja toiminta perustuvat jatkuvan kehittämisen kehään, ja ohjelma muodostaa yhtenäisen ja toimivan kokonaisuuden, joka tukee organisaatiota sen strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Laatuohjelma kattaa keskeisiltä osin korkeakoulun perustehtävät, ja jatkuvan kehittämisen elementit näkyvät suunnitelmallisessa toiminnassa. Laatuohjelmaa on kehitetty erityisesti ulkoisten ja sisäisten auditointien sekä itsearviointien perusteella. Näiden lisäksi korkeakoulussa on luotu monia hyviä käytäntöjä ja avauksia, kuten ”hyvien käytäntöjen kierrätysaamut”, ”viremittaukset”, ”johton laatuarkitys” ja ”hanketreffit”, joiden toimivuudesta ja jatkuvuudesta toiminnan sekä laatuohjelmien kehittämiseen ei kuitenkaan vielä ole riittävästi näyttöä.

Valinnaiseksi auditointikohteeksi ammattikorkeakoulu oli valinnut Oamk LABsin. LABsin toimintaa leimaa kansainvälisyys, innovatiivisuus ja kokeileva toimintakulttuuri. LABsin toimintakulttuurin ja erityisesti kansainvälisyyden levittäminen laajemmin organisaation käyttöön tukisi ammattikorkeakoulua sen strategisessa linjauksessa, jossa tavoitteena on edistää kansainvälisyyttä työelämäyhteistyöllä ja luomalla opiskelijoille valmiuksia toimia globalisoituvassa työelämässä. Ammattikorkeakoulun tulisi samalla varmistaa, ettei LABsin toiminta jää vain pienen ryhmän kokeiluksi, vaan siitä saatavia hyviä käytäntöjä levitetään laajempaan käyttöön ja yhteistyötä koulutusalojen kanssa tiivistetään.

9.1 Laatujärjestelmän vahvuudet ja hyvät käytännöt

- Oulun ammattikorkeakoulun laatu politiikan perustana ovat yhteiset arvot: yhteisöllisyys, työelämäkumppanuus, kehittämishalukkuus ja tuloksellisuus. Arvojen mukainen toiminta on tärkeä ja näkyvä osa jokaisen korkeakoulun henkilöstöön kuuluvan työnkuvaa sekä opiskelijoiden toimintoja. Yhteisiin arvoihin on sidottu myös keskeinen kehittämistoiminta.
- Työelämäyhteistyö on laaja-alaista ja Oulun seudulla kattavaa. Silta korkeakoulun ja työelämän välillä on toimiva kautta linjan. Sidosryhmäyhteistyön laajuus ja toimivuus ovat selkeitä vahvuuksia.
- Laatu järjestelmän dokumentointia on kevennetty edellisen auditoinnin jälkeen niin, että laatutoiminta on helposti sisäistettävissä osaksi jokaisen korkeakouluyhteisöön kuuluvan oman toiminnan kehittämistä. Henkilöstöintra Heimon kehittäminen laatu järjestelmän kuvauksen paikaksi toimii hyvin.
- Laatukoordinaattoreiden toiminta tukee korkeakoulun laatu politiikan toteutumista koulutusosastoilla ja palveluyksiköissä.
- Laadunhallinnan aikajana toimii työväliseen kehittämisen aikatauluttamisessa osana laatuasiantuntijoiden toimintaa. Laadunhallinnan aikajana peilaa sekä tulevaa että mennyttä aikaa, joten myös menneet kehittämistoimet hahmottuvat toimijoille selkeästi osana jatkumoa.
- Itsearviointit ja sisäiset auditoinnit koko korkeakoulussa tuottavat hyvin tietoa erityisesti tutkinto-ohjelmien kehittämiskohteista. Korkeakoulun monialaiset tiimit, vahva yhteisöllisyys sekä jatkuva itsearviointi tukevat tätä.
- TKI-toiminnalle on tunnusomaista vahva työelämäyhteistyö Oulun seudun yritysten kanssa, joilta palaute saadaan nopeasti korkeakoululle. Korkeakoulun toiminnan selkeä vaikuttavuus ja sidosryhmäyhteistyön laajuus ja monipuolisuus Oulun seudulla ovat vahvuuksia.
- Opetussuunnitelmatyön ohjeistuksen tuominen kattavasti yhteen paikkaan mukaan lukien prosessit ja vuosikellot selkiyttävät toiminnan suunnittelua ja toteuttamista. PDCA-syklin vaiheet on kuvattu kattavasti siten, että myös palautetiedon dokumentointi ja hyödyntäminen tehdään näkyväksi.

- Yhteishenki laatutyössä sekä työelämälähtöisyys erityisesti konetekniikan koulutusohjelmassa ja maaseutuelinkeinot-koulutusohjelmassa ovat vahvuuksia.
- Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinnon vahva kehittämisorientaatio sekä monialaisuus tukevat ohjelman tavoitteiden toteutumista.

Hyvät käytännöt

- Koulutusosastojen ja palveluyksiköiden hyvien käytäntöjen levittäminen nousi esiin vuoden 2016 sisäisessä auditoinnissa. Ammattikorkeakoulussa aloitettiin 'Hyvien käytäntöjen kierrätysaamut', joissa tuodaan esiin korkeakoulun hyviä toimintatapoja. Auditointiryhmä pitää tätä hyvänä avauksena ja suosittelee kehittämään kierrätysaamuja järjestelmälliseksi osaksi organisaation laatuksulttuuria.
- Hyvien käytäntöjen levittämiseen suunniteltuja avauksia ovat myös TKI-toiminnan hanketreffit, joiden toimivuus ja jatkuvuus tulee varmistaa.
- Auditointiryhmän näkemyksen mukaan johdon laatuksaus kuvaa kattavasti ammattikorkeakoulun toimintatapoja ja laajemmin hyödynnettynä toisi arvokasta tietoa myös henkilöstölle ja opiskelijoille.
- Johdon laatuksauskatsauksen mukaan arviointitiedon hyödyntäminen vaihtelee koulutusosastosta ja palveluyksiköstä toiseen eikä sen vaikuttavuuden seuranta ole kaikilta osin systemaattista. Asiaa on kuitenkin korjattu ja seuranta on keskitetty johdon laatuksauskatsauksiin selkeämmin vuodesta 2017 alkaen. Koska itsearviointit ja sisäiset auditoinnit ovat erittäin hyviä käytäntöjä myös tutkintokoulutuksen kehittämisen näkökulmasta, suosittelee auditointiryhmä järjestelmän hiomista loppuun.
- Master-tutkinnoissa sovellettava kehittäjäopiskelijamalli on oivallinen käytäntö, jonka myötä opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet. Kehittäjäopiskelijat ovat opiskelijaedustajia, jotka yhteistyössä henkilöstön kanssa kehittävät opetustoimintaa ja lisäävät palautteen vaikuttavuutta. Mallin tuomista myös AMK-tutkintokoulutukseen tulee harkita nykyisten toimintojen rinnalle.
- Korkeakoulussa toimii kokopäiväisiä KampusOpoja, joille kullekin on nimetty erityisvastuualue: verkko-ohjaus, erityistuki, hyvinvointityö sekä vieraskielisten opiskelijoiden ohjaus.
- Edellisen auditoinnin jälkeen laatuksjärjestelmän viestivyyteen on kiinnitetty huomiota. Henkilöstöintra Heimon kehittäminen laatuksjärjestelmän kuvauksen paikkana toimii hyvin. Heimossa jokaisella sivustolla on selkeästi nimetty vastuuhenkilö, joka vastaa sivun päivityksestä.

9.2 Kehittämissuositukset

- Korkeakoulun tasolla tulisi varmistaa, että laatujärjestelmän jalkauttaminen etenee tasaisesti organisaation kaikille tasoille ja että laatujärjestelmän tuottaman tiedon merkityksen ymmärtäminen oman toiminnan kehittämisessä ymmärretään johdosta aina yksittäiseen opettajaan asti.
- Korkeakoulun tulisi liittää sanallinen palaute osaksi koko korkeakoulun palauteprosessia ja -menetelmiä, jolloin sen dokumentointi ja hyödyntäminen tulisi varmistettua. Samalla johdon tulisi varmistaa palauteprosessin mukainen toiminta kaikissa yksiköissä.
- Ulkoisten sidosryhmien vaikutuskanavia on tärkeä systematisoida, laatia aito sidosryhmäsuunnitelma ja koota yhteistyöryhmien toiminnasta kerättyä tietoa yhteen. Tieto tulisi kytkeä sekä opetussuunnitelmatyöhön että korkeakoulun johtamiseen, ja tietoa vaikuttavuudesta välittää takaisin sidosryhmille. Myös tietoa opiskelijakunnan roolista tulisi välittää paremmin opiskelijoille.
- Ennakointitietoa tulisi kerätä nykyistä systemaattisemmin ja hyödyntää saatua tietoa korkeakoulun toimintojen kehittämisessä, erityisesti koulutuksen suunnittelussa, nykyistä väkevämmin. Tämä edellyttää vastuiden tarkempaa määrittelyä.
- Henkilökunnan sitouttamista ammattikorkeakoulun sisäisen intran Heimon käyttöön tulisi kehittää. Sitä olisi syytä jalkauttaa tarvelähtöisesti, jotta Heimoon luotua materiaalia voisi hyödyntää tiiviimmin. Henkilöstön kouluttamista Heimon laajempaan käyttöön tulee edelleen jatkaa
- Toiminta- ja taloussuunnitelman jalkauttaminen toimii hyvin koulutusosastoille asti, mutta sen jatkaminen jää koulutus- ja tki-johtajien esimiestyön varaan. Olisi hyvä varmistaa toiminta- ja taloussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden siirtyminen osastoilta nykyistä kattavammin myös henkilötasolle.
- Korkeakoulussa on luotu hyviä käytäntöjä kuten ”hyvien käytäntöjen kierrätysaamut”, ”hanketreffit”, ”johdon laukaus” ja ”viremittaukset” mutta niiden toimivuudesta ja jatkuvuudesta toiminnan sekä laatujärjestelmän kehittämiseen ei kuitenkaan ole riittävästi näyttöä. Ammattikorkeakoulussa tulisikin tarkasti pohtia uusien seurantainstrumenttien luomista ja varmistaa, että valitut mallit siirtyvät aidosti johtamista tukeviksi järjestelmiksi.
- Kansainvälistymisen toteutumisen seurannassa käytettävät kansainvälistä liikkuvuutta kuvaavat tunnusluvut antavat suhteellisen suppean kuvan kansainvälisyydestä, ja olisikin tarpeellista asettaa myös muita mittareita toiminnan seuraamiseen.
- Kansainvälisyyden edistämiseksi Oamk on sisällyttänyt ammattikorkeakoulututkintoihinsa 30 opintopistettä englanninkielistä opetustarjontaa. Tämä tavoite ei kuitenkaan toteudu kaikissa tutkinto-ohjelmissa. Korkeakoulun olisi varmistettava riittävä englannin kielen tuki ja mahdollisuus kielen käyttämiseen kaikille opiskelijoille, mutta myös opettajille.
- Opetussuunnitelmaprosessin tulisi huomioida paremmin opiskelijoiden, sidosryhmien ja eri henkilöstöryhmien dokumentoitu palaute. Opetuksen sisältöä ja opetussuunnitelmia koskevalle palautteelle tulisi määritellä yhtenäinen tallennuspaikka ja sen käsittely koulutusosastoilla tulisi suunnitella ja kuvata hyödynnettäväksi suunnitteluprosessissa. Koko OPS-työn ohjeistus vuosittain toistuvien toimenpiteiden (vuosikello) sekä harvemmin tapahtuvana laajempaan suunnitteluprosessina (esimerkiksi opetussuunnitelmauudistus) olisi suositeltavaa kirjata ja sijoittaa yhteen paikkaan kaikkien tutkinto-ohjelmien yhtenäisesti hyödynnettäväksi. Ohjeistuksen tulisi ohjata kaikkien mainittujen tahojen palautteen huomioimiseen ja hyödyntämiseen systemaattisesti prosessin aikana.

- Henkilöstön osaamista ja asiantuntemusta olisi tarpeen hyödyntää nykyistä paremmin hanketoiminnassa sekä aktivoita eri työryhmien ja koulutusosastojen välistä yhteistyötä.
- Ammattikorkeakoulun tulisi varmistaa, ettei Oamk LABsin toiminta jää vain pienen ryhmän kokeiluksi, vaan siitä saatavia hyviä käytäntöjä levitetään laajempaan käyttöön ja yhteistyötä koulutusalojen kanssa tiivistetään.
- Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa opetussuunnitelman laatimisessa käytettävien toimintatapojen tulisi olla nykyistä systemaattisempia. Näin ulkoisten sidosryhmien ja opiskelijoiden mielipiteet saataisiin nykyistä laajemmin hyödynnettyä. Aktiivisen vuorovaikutuksen tuottama sidosryhmäpalautte tukee koulutuksen suunnittelua, mutta sen dokumentointi tekisi palautteesta systemaattisempaa ja luotettavampaa.
- Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa hanketyöhön ja erilaisiin projektitöihin ei ole yhtenäistä palautekäytäntöä. Suosituksena on varmistaa, että aktiivisesta työelämäyhteistyöstä kerätään dokumentoitua palautetta sekä sidosryhmiltä että opiskelijoilta.
- Konetekniikan tutkinto-ohjelmassa kehittämistarpeita tuli esiin erityisesti uusien opettajien perehdytyksessä. Tässä perehdytyksessä voisi nykyistä monipuolisemmin hyödyntää laatu-järjestelmän tuottamaa aineistoa. Henkilökunnan kokemus laatu-järjestelmästä voisi näin saada myös uudenlaisen merkityksen nykyisen, varsin etäisen ja raskaan mielikuvan sijaan.

9.3 Auditointiryhmän kokonaisarvio

Oulun ammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmä täyttää Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen asettamat kriteerit laatu-järjestelmän kokonaisuudelle ja perustehtävien laadunhallinnalle. Mikään auditointikohteista ei ole tasolla puuttuva, ja ammattikorkeakoulun laatu-järjestelmän kokonaisuus (auditointikohde 6) on tasolla kehittyvä. Tähän perustuen auditointiryhmä esittää korkeakoulujen arviointijaostolle, että Oulun ammattikorkeakoulu läpäisee auditoinnin hyväksytysti.

9.4 Korkeakoulujen arviointijaoston päätös

Korkeakoulujen arviointijaosto päätti kokouksessaan 22.3.2018 auditointiryhmän esitykseen ja auditointiraporttiin perustuen, että Oulun ammattikorkeakoulun laatu-järjestelmä täyttää järjestelmän kokonaisuudelle ja perustehtävien laadunhallinnalle asetetut kriteerit. Oulun ammattikorkeakoululle on siten annettu laatu-leima, joka on voimassa kuusi vuotta.

LIITE 1. Auditoinnissa käytettävät kriteerit

KOHITEET

KRITEERIT

	Puuttuva	Alkava	Kehittyvä	Edistynyt
1. Korkeakoulun laatu	<p>Laatupolitiikasta puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • laatuajattelun perusteiden, tavoitteiden ja vastuuden määrittely • laatupolitiikasta viestiminen sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille • kytkentä korkeakoulun kokonaisstrategiaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laatupolitiikan perusteiden, tavoitteiden ja vastuun kehitysvaiheessa ja vasta osittain määriteltyä. • Laatupolitiikan viestimisessä ei oteta riittävästi huomioon sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien tiedontarpeita. • Laatupolitiikka kytketty puutteellisesti korkeakoulun kokonaisstrategiaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laatupolitiikan perusteiden, tavoitteiden ja vastuun selkeästi määriteltyä ja osittain prosessin loppuun saattamista. • Laatupolitiikan viestimisessä otetaan huomioon sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien tiedontarpeet. • Laatupolitiikka kytketty selkeästi korkeakoulun kokonaisstrategiaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laatupolitiikan perusteiden, tavoitteiden ja vastuun täsmällisesti määriteltyä ja laajan prosessin loppuun saattamista. • Laatupolitiikasta viestitään aktiivisesti kaikille sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille. • Laatupolitiikka on kiinteä osa korkeakoulun kokonaisstrategiaa.

	Puuttuva	Alkava	Kehittyvä	Edistynyt
<p>2. Laatujärjestelmän kytkeytyminen strategiseen johtamiseen</p>	<p>Laatujärjestelmästä ja laatu-työstä puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kyky vastata strategisen johtamisen ja toiminnanohjauksen tiedontarpeisiin • menettelytavat järjestelmän tuottaman tiedon hyödyntämiseksi ja viestimiseksi • toimivuus organisaation eri tasoilla • vastuunjaon toimivuus • sitoutuminen korkeakoulun laatu-työn tehtäviin ja vastuu-työn tehtäviin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laatujärjestelmä ja sen tuottama tieto palvelevat strategisen johtamisen ja toiminnanohjauksen tarpeita vain osittain. • Menettelytavat järjestelmän tuottaman tiedon hyödyntämiseksi ja viestimiseksi ovat heikkoja tai epätasaisia. • Laatujärjestelmä toimii epätasaisesti organisaatiossa. • Vastuunjako toimii vain osittain, ja sitoutuminen korkeakoulun laatu-työn tehtäviin ja vastuu-työn tehtäviin vaihtelee. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laatujärjestelmä ja sen tuottama tieto palvelevat strategista johtamista ja toiminnanohjausta. • Vakiintuneilla menettely- tavoilla varmistetaan, että tuotettua tietoa hyödynnetään ja että siitä viestitään systemaattisesti korkeakoulun sisällä ja ulkoisille sidosryhmille. • Järjestelmä toimii tasaisesti organisaation eri tasoilla ja yksiköissä. • Vastuunjako on toimiva, ja korkeakoulun laatu-työn tehtäviin ja vastuu-työn tehtäviin sitoudutaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Korkeakoululla on vakiintuneita ja erinomaisia menettelytapoja tiedon systemaattiseen tuottamiseen strategisen johtamisen ja toiminnanohjauksen tarpeisiin, ja tietoa hyödynnetään systemaattisesti ja laajasti. • Korkeakoululla on vakiintuneita ja erinomaisia menettelytapoja eri henkilö-ryhmille, opiskelijoille sekä ulkoisille sidosryhmille kohdennettavan tiedon viestimiseen. Viestintä on aktiivista ja ajantasaista. • Laatujärjestelmä toimii kaikilla organisaation tasoilla tehokkaasti ja tavalla, joka kehittää korkeakoulun toimintojen laatua. • Johtajat ja yhteisön jäsenet ovat sitoutuneita laatu-työn kehittämiseen ja juurruttamiseen.

KOhteet

Kriteerit

	Puuttuva	Alkava	Kehittyvä	Edistynyt
3. Laatujärjestelmän kehittäminen	<p>Korkeakoululta puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • menettelyt arvioida tai kehittää laatujärjestelmää tai • kokonaiskäsitys laatujärjestelmän toimivuudesta. 	<p>Korkeakoululla on menettelyitä laatujärjestelmän arvioimiseen ja kehittämiseen, mutta menettelyt eivät ole kaikilta osin tarkoituksenmukaisia ja/tai niitä ei hyödynnetä tehokkaasti järjestelmän edelleen kehittämiseen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korkeakoulun kokonaiskäsitystä laatujärjestelmän toimivuudesta on tarpeen vahvistaa. 	<p>Korkeakoululla on toimivat menettelyt laatujärjestelmän arvioimiseen ja kehittämiseen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korkeakoulu pystyy tunnustamaan järjestelmän vahvuudet ja kehittämiskohteet, ja kehittämistyö on suunnitelmallista. 	<p>Korkeakoululla on vakituneet ja systemaattiset menettelyt järjestelmän säännölliseen arvioimiseen ja kehittämiseen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korkeakoulu pystyy tehokkaasti tunnustamaan järjestelmän vahvuudet ja kehittämiskohteet. Järjestelmän tulokset kaasta kehitystyöstä on selkeää näyttöä.
<p><i>Seurantaosio toista kertaa auditoitaville korkeakouluille:</i></p>	<p>Korkeakoululta puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ensimmäisen auditoinnin jälkeinen kehittämis-työ. 	<p>Laatujärjestelmän kehittämis-työ ensimmäisen auditoinnin jälkeen ei ole ollut suunnitelmallista tai vaikuttavaa.</p>	<p>Laatujärjestelmän kehittämis-työ ensimmäisen auditoinnin jälkeen on ollut suunnitelmallista. Järjestelmä on aiempaa toimivampi.</p>	<p>Korkeakoulu on ensimmäisen auditoinnin jälkeen systemaattisesti parantanut laatujärjestelmän toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Järjestelmän kuormittavuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota. Järjestelmän kehittämis-työ on onnistunutta ja vaikuttavaa.</p>

Seuraavien kriteerien täytymistä tarkastellaan kunkin perustehtävän ja uullinnaisen auditointikohteen osalta erikseen:

KOhteet

KRITteerit

	Puuttuva	Alkava	Kehityvä	Edistynyt
<p>4. Korkeakoulun perustehtävien laadunhallinta (ml. keskeiset tukitoiminnot)</p> <p>4a) Tutkintotavoitteinen koulutus</p> <p>4b) Tutkimus-, kehitys- ja innovaatio- toiminta sekä taiteellinen toiminta</p> <p>4c) Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö (sisältäen myös yhteiskuntavastuun, täydennyskoulutuksen sekä avoimen yliopisto- ja ammatti- korkeakouluopetuksen ja maksupalvelukoulutuksen)</p> <p>4d) Valinnainen auditointikohde</p>	<p>Laatujärjestelmästä puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • laadunhallinnan menettelytavat perustehtävälle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi • korkeakoulun eri henkilöryhmien, opiskelijoiden tai ulkoisten sidosryhmien osallistuminen perustehtäviin liittyvään laatuystöhön • perustehtäviä tukevien keskeisten tukitoimintojen laadunhallinta. 	<p>Laadunhallinnan menettelytavat ovat puutteelliset. Ne eivät tue kaikilta osin korkeakoulun perustehtävälle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laatujärjestelmän tuottama tieto on vielä puutteellista perustehtävien kehittämiseen. Tiedon hyödyntäminen on satunnaisista ja/tai sen keruu on itsetarkoituksellista. • Korkeakoulun eri henkilöryhmät, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät ovat vain osittain mukana laatuystössä. • Keskeisten tukitoimintojen laadunhallinta ei ole toimivaa. 	<p>Toimivat laadunhallinnan menettelytavat edistävät korkeakoulun perustehtävien kehittämistä ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laatujärjestelmä tuottaa perustehtävien kehittämiseen, ja tietoa hyödynnetään tässä tarkoituksessa. • Eri henkilöryhmät ja opiskelijat ovat mukana laatuystössä. Myös ulkoiset sidosryhmät osallistuvat siihen. • Keskeisten tukitoimintojen laadunhallinta toimii melko hyvin. 	<p>Korkeakoululla on systemaattisia ja vakiintuneita menettelytapoja laadunhallinnan perustehtävien kehittämistä ja sen kokonaisstrategian toteuttamista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korkeakoululla on systemaattisia ja erinomaisia menettelytapoja tiedon tuottamiseksi perustehtävien kehittämiseen. Tiedon systemaattisesta ja tuloksekkaasta hyödyntämisestä on selkeää näyttöä. • Eri henkilöryhmät ja opiskelijat ovat sitoutuneita ja aktiivisesti mukana laatuystössä. Laadunhallinnan menettelytapojen kuormittavuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota. Ulkoiset sidosryhmät ovat myös systemaattisesti mukana laatuystössä. • Korkeakoululla on systemaattisia ja vakiintuneita menettelytapoja keskeisten tukitoimintojen laadunhallintaan. Menettelytapojen toimivuudesta on selkeää näyttöä.

Seuraavien kriteerien täyttymistä tarkastellaan kunkin koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuu den osalta erikseen:

KOHITEET

KRITEERIT

	Puuttuva	Alkava	Kehittyvä	Edistynyt
<p>5. Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöt: koulutusohjelmat tai vastaavat tutkintoon johtavat kokonaisuudet</p> <p>Koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden suunnittelu</p> <ul style="list-style-type: none"> - opetusuunnitelmat ja niiden laadinta - oppimistavoitteet ja niiden määrittely - tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan sekä taiteellisen toiminnan kytkytyminen koulutukseen - elinikäinen oppiminen - tutkintojen työelämärelevanssi. <p>Koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden toteutus</p> <ul style="list-style-type: none"> - opetusmenetelmät ja oppimisympäristöt - oppimisen arviointimenetelmät - opiskelijoiden oppiminen ja hyvinvointi - opettajien osaaminen ja työhyvinvointi. <p>Osallistuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - eri henkilöstöryhmien, opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien osallistuminen koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden laatutyöhön. <p>Laatutyön vaikuttavuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - keskeisimpien arviointitapojen ja seuranta-indikaattoreiden tarkoituksenmukaisuus ja niiden vaikuttavuus tavoitteiden saavuttamiseen. 	<p>Laatujärjestelmästä puuttuu kokonaan tai keskeisiltä osin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat • koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat • korkeakoulun eri henkilöryhmien, opiskelijoiden tai ulkoisten sidosryhmien osallistuminen koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden kehittämiseen tai koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden laatutyön vaikuttavuus. 	<p>• Koulutuksen suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue riittävästi koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden suunnittelua.</p> <p>• Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat eivät ole kaikilta osin toimivia eivätkä tue riittävästi koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden toteutusta.</p> <p>• Korkeakoulun eri henkilöryhmät, opiskelijat ja ulkoiset sidosryhmät osallistuvat vain osittain laatutyöhön.</p> <p>• Koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden laatutyön vaikuttavuudesta on vähän näyttöä.</p>	<p>• Koulutuksen suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat ovat kaikilta osin toimivia ja tukevat koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden toteutusta.</p> <p>• Eri henkilöryhmät ja opiskelijat osallistuvat laatutyöhön. Myös ulkoiset sidosryhmät osallistuvat siihen.</p> <p>• Laatutyön vaikuttavuudesta koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden kehittämiseksi on näyttöä.</p>	<p>• Koulutuksen suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan menettelytavat tukevat erinomaisella tavalla koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden suunnittelua. Menettelytavat ovat systemaattisia ja vakiintuneita.</p> <p>• Koulutuksen toteutukseen liittyvät laadunhallinnan menettelytavat tukevat erinomaisella tavalla koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden toteutusta. Menettelytavat ovat systemaattisia ja vakiintuneita.</p> <p>• Eri henkilöryhmät ja opiskelijat osallistuvat aktiivisesti ja sitoutuneesti laatutyöhön. Myös ulkoiset sidosryhmät ovat systemaattisesti mukana.</p> <p>• Laatutyön vaikuttavuudesta koulutusohjelman tai vastaavan kokonaisuuden kehittämiseksi on selkeää näyttöä.</p>

	Puuttuva	Alkava	Kehittyvä	Edistynyt
6. Laatu järjestelmän kokonaisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Korkeakoululla on vain yksittäisiä ja toisistaan erillisiä laadunhallinnan menettelytapoja. • Menettelytapojen vaikuttavuudesta toiminnan kehittämiseen ei ole näyttöä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laadunhallinnan menettelytavat eivät muodosta vielä toimivaa ja yhtenäistä järjestelmää. • Laatu järjestelmä kattaa osittain korkeakoulun perustehtävät, mutta järjestelmän vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämiseen on vähän näyttöä. • Korkeakoulun laatu kulttuuri on vasta syntymässä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laadunhallinnan menettelytavat muodostavat toimivan järjestelmän. • Laatu järjestelmä kattaa keskeisiltä osin korkeakoulun perustehtävät ja tukee toiminnan kehittämistä. Järjestelmän vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämiseen on näyttöä. • Toiminnan kehittäminen pohjautuu olemassa olevaan laatu kulttuuriin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laadunhallinnan menettelytavat muodostavat dynaamisen ja johdonmukaisen järjestelmän. • Laatu järjestelmä kattaa kaikki korkeakoulun perustehtävät ja tukee erinomaisella tavalla korkeakoulun kokonaisstrategiaa sekä toiminnan kehittämistä. Järjestelmän vaikuttavuudesta perustehtävien kehittämiseen on selkeää näyttöä. • Korkeakoululla on vakiintunut laatu kulttuuri, jolle on tunnusomaista laaja osallistavuus ja sitoutuminen sekä laatu kulttuurin avoimuus.

LIITE 2. Auditointiprosessin vaiheet ja aikataulu

Sopimusneuvottelu	7.11.2016
Auditointiryhmän nimeäminen	23.1.2017
Auditointiaineiston ja itsearviointiraportin toimittaminen	15.8.2017
Tiedotus- ja keskustelutilaisuus korkeakoulussa	12.10.2017
Auditointivierailu	14.–16.11.2017
Korkeakoulujen arviointijaoston päätös auditoinnin tuloksista	22.3.2018
Raportin julkaiseminen	26.3.2018
Päätösseminaari	19.4.2018
Laatujärjestelmän kehittämistyön seuranta	2021

LIITE 3. Auditointivierailun ohjelma

Tiistai 14.11.2017	
9.00–10.00	Korkeakoulun johdon haastattelu
10.10–11.00	Koulutusosastojen koulutus- ja TKI-johtajat, ryhmä 1
11.10–12.00	Koulutusosastojen koulutus- ja TKI-johtajat, ryhmä 2
13.00–13.50	Opiskelijakunnan hallitus
14.00–14.50	Palvelujohtajat
15.00–15.50	Oamk Oy:n hallitus
16.00–16.50	Ulkoiset sidosryhmät.
Keskiviikko 15.11.2017	
9.00–9.50	Konetekniikka koulutus AMK, henkilöstö
10.00–10.50	Konetekniikan koulutus AMK, opiskelijat
11.00–11.50	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK, henkilöstö
13.00–13.50	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK, opiskelijat
14.00–14.50	Luonnonvara-ala, maaseutuelinkeinot AMK, henkilöstö
15.00–15.50	Luonnonvara-ala, maaseutuelinkeinot AMK, opiskelijat
16.00–16.50	Yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja aluekehitystyö, henkilöstön ja sidosryhmien edustajat
Torstai 16.11.2017	
10.10–11.00	Valinnainen auditointikohde Oamk LABs, henkilöstö
11.10–12.00	Valinnainen auditointikohde Oamk LABs, opiskelijat
13.00–13.50	Oamkin kansainvälisen toiminnan laadunhallinta, henkilöstön, opiskelijoiden ja sidosryhmien edustajat
14.00–15.00	Korkeakoulun johdon loppuhaastattelu
15.30–15.45	Alustava loppupalaute johdolle

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) on itsenäinen koulutuksen arviointivirasto. Se toteuttaa koulutukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestäjien toimintaan liittyviä arviointeja varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Lisäksi arviointikeskus toteuttaa perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen oppimistulosten arviointeja. Keskukseen tehtävänä on myös tukea opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arviointia ja laadunhallintaa koskevissa asioissa sekä kehittää koulutuksen arviointia.

Korkeakoulujen laatu järjestelmien arviointeja on toteutettu Suomessa kehittävän arvioinnin periaatteita noudattaen vuodesta 2005 lähtien. Auditointien tavoitteena on ollut tukea suomalaisia korkeakouluja kehittämään eurooppalaisia laadunvarmistuksen periaatteita vastaavat laatu järjestelmät ja osoittaa, että Suomessa on toimiva ja johdonmukainen laadunvarmistus sekä korkeakouluissa että kansallisella tasolla. Auditoinneissa korkeakouluja tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamisessa ja tulevan kehittämis-toiminnan suuntaamisessa ja luodaan näin edellytyksiä korkeakoulujen jatkuvalle kehittymiselle.

Tässä raportissa esitellään Oulun ammattikorkeakoulun auditointiprosessi ja auditoinnin tulokset.

ISBN 978-952-206-445-5 (nid.)

ISBN 978-952-206-446-2 (pdf)

ISSN 2342-4176 (Painettu)

ISSN 2342-4184 (Verkkojulkaisu)

ISSN-L 2342-4176



Kansallinen
koulutuksen arviointikeskus
PL 28 (Mannerheiminaukio 1 A)
00101 HELSINKI
Puhelinvaihte: 029 533 5500
Faksi: 029 533 5501

karvi.fi