

”Nykypäivänä on poikkitieteellistä tämä tekeminen” - Oulun ammattikorkeakoulun sisäinen auditointi 2017

Isola Marianne, Ahvenlampi Sari

28.4.2017 ::

Metatiedot

Nimeke: ”Nykypäivänä on poikkitieteellistä tämä tekeminen” - Oulun ammattikorkeakoulun sisäinen auditointi 2017

Tekijä: Isola Marianne; Ahvenlampi Sari

Aihe, asiasanat: ammattikorkeakoulut, arviointi, auditointi, kehittäminen, korkeakoulut

Tiivistelmä: Oulun ammattikorkeakoulussa toteutettiin järjestyksessään viides sisäinen auditointi keväällä 2017. Sisäinen auditointi on vertaisarviointia, johon osallistuivat henkilöstön, opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien edustajat. Tällä kertaa auditointi kohdistui tutkinto-ohjelmien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Auditoinnissa vahvuuksiksi nousivat esimerkiksi henkilökunnan kehittämishalukkuus, opiskelijoiden tehokas ryhmäyttäminen opintojen alussa sekä toimivat yhteistyösuhteet ulkoisten sidosryhmien kanssa. Opiskelijälähtöisyys näkyi tutkinto-ohjelmissa joustavuutena sekä henkilöstön ja opiskelijoiden välittömänä kanssakäymisenä. Tutkinto-ohjelmien kehittämiskohteiksi nimettiin opiskelijoiden aktivoiminen koulutuksen suunnitteluun ja arviointiin, tutkinto-ohjelmatiimien toimintamallin päivittäminen ja ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyön systemaattisuus. Myös palautteen keräämistä ja käsittelyä on syytä kehittää järjestelmällisemmäksi. Sisäisen auditoinnin tulokset ovat linjassa aiempien arviointien kanssa, ja monissa asioissa kehittämistyö on jo aloitettu.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2017-04-28

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201704286283>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Näin viittaat tähän julkaisuun

Isola, M. & Ahvenlampi, S. 2017. ”Nykypäivänä on poikkitieteellistä tämä tekeminen” - Oulun ammattikorkeakoulun sisäinen auditointi 2017. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 12. Hakupäivä xx.xx.20xx. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201704286283>.

Tutkinto-ohjelmien sisäisessä auditoinnissa kävi ilmi, että opiskelijoiden tarpeet huomioidaan koulutuksen toteutuksessa joustavasti, ja henkilökunta on asiantuntevaa ja kehittämisorientoitunutta. Palautekäytänteitä ja tutkinto-ohjelmatiimien toimintaa täytyy kuitenkin kehittää. Tutkinto-ohjelmilla on vahvat ja hyvin toimivat sidosryhmäsuhteet, vaikka yhteistyötä on tarpeen myös systematisoida.

Johdanto

Sisäinen arviointi tukee korkeakoulun kehittämistä entistä laadukkaammaksi ja vaikuttavammaksi opiskelupaikaksi. Oulun ammattikorkeakoulussa (Oamk) käytetään laadullisen arvioinnin menetelminä erilaisia kyselyitä, itsearviointeja ja sisäisiä auditointeja. Näiden lisäksi seuraamme toimintaa muun muassa tunnuslukujen avulla. Tässä artikkelissa keskitymme lukuvuonna 2016–2017 toteutettuun sisäiseen auditointiin.

Oamkissa sisäinen auditointi on vertaisarviointia, johon osallistuvat henkilöstön, opiskelijoiden ja ulkoisten sidosryhmien edustajat. Olemme järjestäneet sisäisen auditoinnin viidesti, ja kolmessa tapauksessa auditointia on edeltänyt itsearviointivaihe (ks. [\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#)). Arviointien kautta selvittämme, millä tavalla laatujärjestelmä palvelee oamkilaisia ja mitkä ovat sen vahvuudet, hyvät käytänteet ja kehittämiskohteet. Tavoitteena on toiminnan yhteinen kehittäminen. Sisäisten auditointien ja niihin liittyvien itsearviointien tarkoituksena on kehittää monipuolisesti arviointiosaamista, laajentaa näkemystä omasta organisaatiostamme, edistää verkostoitumista ja luoda hyvää kehittämisilmapiiriä.

Oamkin sisäisen auditoinnin teemoja vuonna 2017 olivat tutkinto-ohjelmien suunnittelu, toteutus ja arviointi. Jokainen Oamkin tutkinto-ohjelma laati itsearviointien syyslukukaudella 2016. Itsearviointien pohjana oli lomake, joka perustui seuraaviin dokumentteihin:

- [Korkeakoulujen laatujärjestelmien auditointikäsi kirja vuosiksi 2015-2018](#) (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus) [\[4\]](#)
- [Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area](#) (Approved by the Ministerial Conference in May 2015) [\[5\]](#)

Itsearviointien laatimiseen osallistuivat niin henkilökunnan jäsenet, opiskelijat kuin osittain myös ulkoiset sidosryhmät. Itsearviointien laatimisen toteutimme osittain päällekkäin opetussuunnitelmien uudistamisen kanssa synergiahyötyjen saamiseksi.

Itsearviointien, tunnuslukujen ja sisäisen arvioinnin perusteella valitsimme auditointiin kuusi tutkinto-ohjelmaa, jotka edustivat monipuolisesti eri aloja:

- hoitotyön tutkinto-ohjelma, kättilötyö
- musiikin tutkinto-ohjelma
- rakentamistekniikan tutkinto-ohjelma
- suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma
- sähkö- ja automaatiotekniikan tutkinto-ohjelma
- yrittäjyyden ja liiketoiminta-osaamisen tutkinto-ohjelma (YAMK)

Artikkelissa olevat sitaatit ovat peräisin auditointiohaastatteluista ja auditointiryhmien antamasta palautteesta.

"Auditointiprosessi oli mielenkiintoinen ja antoisa"

Auditointiryhmät kokosimme marraskuussa 2016. Jokaisessa ryhmässä oli sekä uusia auditointijäseniä että aiemmin vertaisarvioinnissa mukana olleita. Auditointiryhmät olivat kooltaan suurehkoja (8-9 jäsentä), koska kaikki halukkaat pääsivät mukaan vertaisarviointiin. Jokaisessa ryhmässä oli työskentelyä tukemassa myös laatukoordinaattori Hallintopalveluista.

Perehdytimme auditointiryhmien jäsenet arviointiin yhteisessä aamupäivätilaisuudessa, jossa he aloittivat myös varsinaisen työskentelyn. Auditointiryhmien työskentelyä veti puheenjohtaja, joka vastasi ryhmänsä toiminnasta. Ryhmät sopivat työnjaosta ja sen aikatauluksesta, tutustuivat itsearviointiraportteihin, päättivät ketä he haluavat haastatella, suunnittelivat arviointipäivän toteutuksen sekä laativat haastattelukysymykset. Varsinaiset haastattelut toteutettiin tammi-helmikuussa 2017. Haastateltavina oli henkilökuntaa, johtoa, opiskelijoita ja ulkoisten sidosryhmien edustajia yhteensä 104 henkilöä: 49 henkilökunnan edustajaa, 33

opiskelijaa ja 22 sidosryhmien edustajaa. Yhden tutkinto-ohjelman auditoinnille varattiin aina yksi päivä, jonka aikana ryhmät haastattelivat kolmea tai neljää eri ryhmää.



KUVA 1. Auditointiryhmä valmistautumassa päivän haastatteluihin. Kuvassa **Tuula Hopeavuori, Katja Kettunen ja Iiris Hoppo** (kuvaaja: Sari Ahvenlampi)

Sisäisessä auditoinnissa mukana olo koettiin positiiviseksi. Auditoidijien mukaan yhteishenki on hyvä ja ryhmän jäsenet sitoutuneita. Palautteessaan he toivat myös esille, että oli mukava oppia tuntemaan muiden alojen henkilöstöä ja opiskelijoita sekä tutustua toisten tutkinto-ohjelmien toimintaan. Auditoinnit koettiin myös mielekkääksi tavaksi virittää yhteistyötä osastojen välillä. Palautteen perusteella perehdytys tehtävään oli hyvä ja ryhmät toimivat tavoitteellisesti ja tehokkaasti.

- » "Ryhmässä oli hyvä yhteishenki ja jäsenet olivat sitoutuneita. Laaja-alainen osaaminen näkyi sujuvana, suunnitelmallisena ja laadukkaana työskentelynä."
- » "Hyvä paikka auditointiryhmän jäsenille benchmarkata ja verrata oman alan toimintaa muihin."
- » "Sisäiset auditoinnit on yksi tehokas foorumi poikkiammatilliselle keskustelulle."

Auditointiryhmien kriittinen palaute koski lähinnä resursointia. Osa auditoidijista koki suositellun 30 tunnin resurssin liian pieneksi. Osa taas kommentoi auditointiprosessin olevan suhteellisen raskas ja ehdotti seuraavaksi kerraksi keveämpää mallia. Myös arviointikohteiden laajuutta kommentoitiin ja raporttipohjaan ehdotettiin parannuksia.

Haastattelupäivän jälkeen ryhmät työstivät yhdessä auditointiraporttia. Raporteille oli valmiit pohjat, ja ne valmistuivat kaikkien ryhmien osalta maaliskuun ensimmäisen viikon aikana. Raportit sijoitimme henkilöstöintra Heimoon koko henkilöstön nähtäville, minkä lisäksi keskeisistä tuloksista tiedotimme opiskelijoita ja haastateltavina olleita sidosryhmiä. Sisäisen auditoinnin tuloksia käsitelimme keväällä tutkinto-ohjelmissa, johtoryhmässä ja sisäisen auditoinnin palauteseminarissa. Itsearviointien ja sisäisten auditointien tuloksista laaditun koonnin perusteella Oamkin johtoryhmä päätti yhteisistä kehittämistoimenpiteistä, niiden aikataulusta sekä seurannasta. Auditoidut tutkinto-ohjelmat valitsevat keväällä kehittämis ehdotuksista keskeisiksi

katsomansa asiat ja vievät niitä eteenpäin. Arviointiin liittyvää kehittämistyötä seurataan johdon laatukatsauksessa.

"Voidaan yhdessä suunnitella, se on minusta se onnistuminen"

Oamkissa on yhteensä 32 tutkinto-ohjelmaa, ja sisäiseen auditointiin niistä valittiin kuusi, joten pelkästään auditointiraporteista ei voida tehdä koko Oamkia koskevia johtopäätöksiä. Niitä voi kuitenkin käyttää hyödyksi esimerkiksi oman tutkinto-ohjelman kehittämistyössä tai suunniteltaessa tutkinto-ohjelmien ristiinarviointia. ^[6] Auditoiduista tutkinto-ohjelmista löytyi runsaasti vahvuuksia. Mukana on myös auditoitujen tutkinto-ohjelmien hyviä käytänteitä kaikkien hyödynnettäväksi.

"Ehdoton vahvuus on vuorovaikutus"

Vahvuuksiksi auditoiduista tutkinto-ohjelmista nousivat esimerkiksi kehitysmuotoinen toimintakulttuuri, opiskelijoiden ryhmäytyminen sekä toimiva sidosryhmäyhteistyö. Opiskelijälähtöisyys näkyy tutkinto-ohjelmissa henkilöstön ja opiskelijoiden välittömänä kanssakäymisenä.

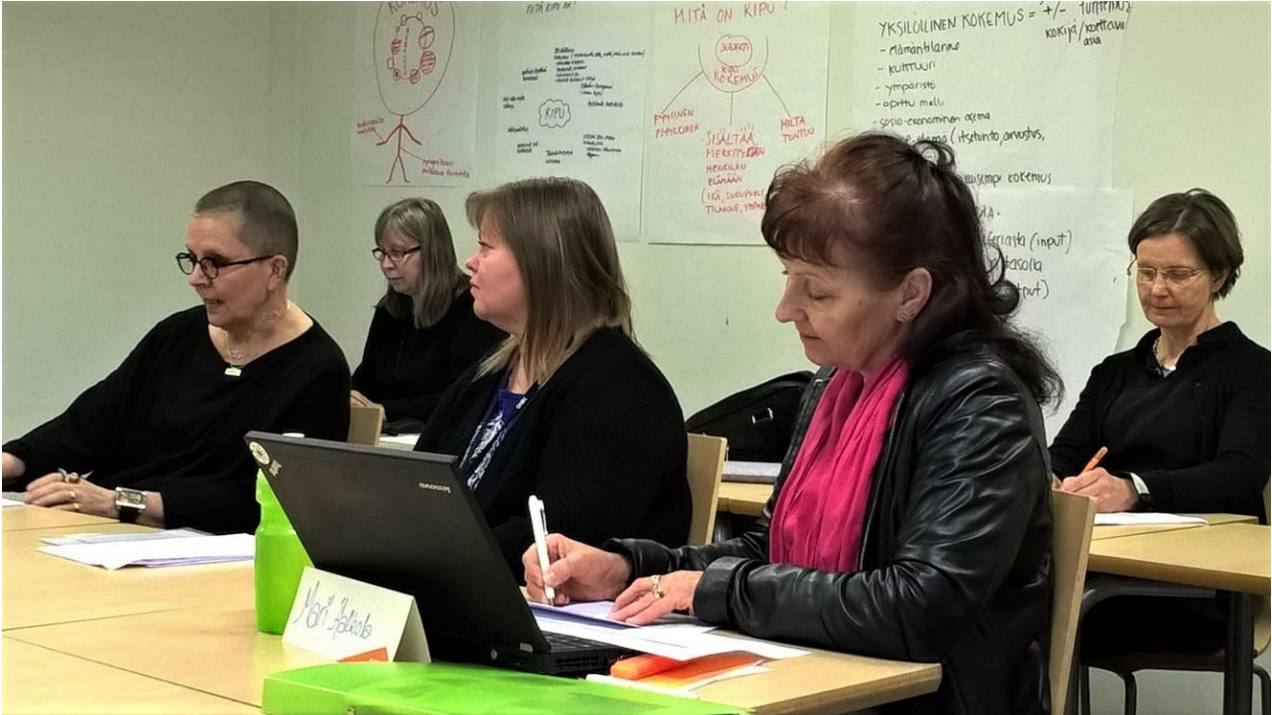
Kehitysmuotoinen toimintakulttuuri näkyy kaikissa auditoiduissa tutkinto-ohjelmissa. Henkilökunta vaikuttaa tulostietoiselta ja tunnuslukuja seurataan ahkerasti. Sekä tunnuslukuihin että opiskelijoilta saatuun palautteeseen reagoidaan yleensä ripeästi ja toiminta kehitetään. Tutkinto-ohjelmilla on myös näyttöä tunnuslukuja seurantaan perustuvien kehittämistoimenpiteiden toteuttamisesta.

Ryhmäytyminen opintojen alkuvaiheessa on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi sitouttaa opiskelijat Oamkiin. "Huikea ryhmähenki", kuvaili erään henkilöstön edustaja. Erilaiset hyvät toimintatavat, kuten säännölliset kuukausipalaverit ja opetussuunnitelmien kehittämisiimit saivat positiivista palautetta: "Voidaan yhdessä suunnitella, se on minusta se onnistuminen." Tutkinto-ohjelmien kehittämisessä näkyi myös vahva pyrkimys varmistaa vaikuttavuutta työelämäyhteistyön ja valtakunnan tason yhteistyön kautta.

Sidosryhmäyhteistyöhön liittyviä vahvuuksia tutkinto-ohjelmista löydettiin runsaasti. Keskeiset kumppanit ovat tutkinto-ohjelman henkilökunnan kanssa kiinteässä yhteistyössä muun muassa opetuksen toteutuksessa, harjoittelujen suunnittelussa ja opinnäytetöiden toimeksiannoissa. Kulttuurialalla yhteiset produktiot osallistavat laajan joukon eri alojen ihmisiä ja sidosryhmät totesivat opiskelijoiden työskentelevän niissä vertaisina muiden ammattilaisten joukossa. "Ihmiset tulee tutuksi ja kynnykset alenee", tiivistä eräs sidosryhmien edustaja yhteistyöstä. Ulkoisten sidosryhmien osallistuminen koulutuksen suunnitteluun onnistuisi vielä paremmin kehittämällä joustavampia osallistumisen keinoja, esimerkiksi sähkö- ja automaatiotekniikan tutkinto-ohjelman auditointihaastatteluisissa ideoitiin erilaisia keskustelufoorumeita. On mukava todeta, että ulkoisten sidosryhmien edustajilla on lukuisia hyviä ideoita ja he haluavat olla mukana tutkinto-ohjelmien kehittämisessä.

Opiskelijälähtöisyys vaikuttaa olevan auditoiduissa tutkinto-ohjelmissa pääosin hyvällä tasolla. Opiskelijapalautetta kerätään monin paikoin aktiivisesti ja palautteen keräämiseen on kehitelty uusia ideoita. Opiskelijatkin suhtautuivat pääsääntöisesti myönteisesti palautteen keräämiseen: "Mukavaahan se on jos voi omalla kokemuksella helpottaa toisten elämää." Osa opiskelijoista mietti kuitenkin palautteen antamisen vaikuttavuutta omien opintojensa kannalta. Tutkinto-ohjelmien haastatteluista nousi esille useita esimerkkejä siitä, miten palaute vaikuttaa toimintaan. Palautteen vaikuttavuudesta kannattaakin viestiä aktiivisesti, jotta opiskelijat motivoituvat palautteen antamiseen jatkossakin.

Henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssakäyminen tuntuu olevan helppoa ja välitöntä. "Apua kyllä saa kun sitä kysyy eikä kynnystä ole", kommentoi eräs opiskelija. Opiskelijat suhtautuvat yleensä myönteisesti opintoihinsa ja koulutuksensa oli heidän arvionsa mukaan hyvä työskentelyilmapiiri. Sekä opiskelijat että opettajat ovat tiedostaneet erityisen hyvin elinikäisen oppimisen tarpeen ja he haluavat pysyä työelämän muutoksissa ajan tasalla. Myös sidosryhmät kokevat, että heillä on mahdollisuus oppia uutta harjoitteluihin tulevien opiskelijoiden avulla. "Opiskelijoille sanon aina, että kertokaa heti, jos on jotain korjattavaa, jos on uudempaa tietoa", totesi eräs sidosryhmähaastateltava.



KUVA 2. Auditointiryhmä keskustelemassa suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelman kehittämisestä. Kuvassa Päivi Rautio, Paula Syri, Sirpa Ahvenlampi, Mari Halkola ja Marja Koukkari (kuvaaja: Marianne Isola)

"Me halutaan olla kilpailukykyisiä"

Yhteenvedo tutkinto-ohjelmien kehittämiskohteista on laadittu sekä kaikkien tutkinto-ohjelmien itsearviointien että auditoitujen tutkinto-ohjelmien raporttien perusteella. Tutkinto-ohjelmien kehittämiskohteiksi nousivat opiskelijoiden aktivointi koulutuksen suunnitteluun ja arviointiin, tutkinto-ohjelmatiimien toimintamallin päivittäminen ja ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyön järjestelmällisyys.

Opiskelijat on aktivoitava mukaan oman koulutuksensa suunnitteluun ja arviointiin nykyistä paremmin. Haasteita on sekä palautteen keräämisen systemaattisuudessa että opiskelijoiden vastausaktiivisuudessa. Palautetta pitäisi kerätä säännöllisesti ja siihen olisi sovitettava käytänteet, joiden mukaan palaute kerätään ja käsitellään systemaattisesti jokaisessa tutkinto-ohjelmassa. Auditointihaastattelujen perusteella aktiivisuus tutkinto-ohjelmien ja opintojaksosten vaihtelee välillä reilustikin. Opiskelijaintra Oivan kautta kerättävä opintojaksokohtainen oppimispalaute ei itsearviointien mukaan palvele nykyaikaisia oppimiskäytäntöjä eikä vastaa kehittämisen tarpeisiin. Palautejärjestelmä pitää uudistaa ja palautteen käsittelystä ja toimenpiteiden seurannasta pitää laatia yksinkertaiset ohjeet. On myös pohdittava, palveleeko sama järjestelmä tulevaisuudessa sekä perustutkintojen että ylempien tutkintojen opiskelijoita.

Opiskelijoiden osallisuutta ja aktiivisuutta pitäisi herätellä viestinnän avulla. Haastattelujen perusteella näyttää siltä, etteivät opiskelijat tiedä riittävästi, miten kerätty palaute vaikuttaa ja millä tavalla tutkinto-ohjelmatiimit toimivat. Viestimällä aktiivisesti opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksista ja palautteen vaikuttavuudesta motivoidaan heitä osallistumaan yhteiseen kehittämiseen. Tämän lisäksi viestintää tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman sisällöistä ja kehittämisestä tulisi kohdentaa myös ulkoisille sidosryhmille, jolloin heillä olisi parempi kokonaisnäkemys tutkinto-ohjelmasta ja roolistaan tutkinto-ohjelman kehittämisessä. Viestintä ei ole tähän mennessä vaikuttanut riittävän suunnitelmalliselta, vaan näyttää perustuvan henkilökohtaisten suhteiden ja epävirallisten keskusteluiden varaan.

Tutkinto-ohjelmatiimien toimintamalliin kaivattiin päivytystä. Osa tutkinto-ohjelmatiimeistä toimii erinomaisesti opiskelijoiden, henkilökunnan ja ulkoisten sidosryhmien yhteistyön edistäjänä ja opetussuunnitelmien kehittäjinä. Toisissa tutkinto-ohjelmissa tiimien toiminta on syystä tai toisesta kuihtunut. Asiassa on tarpeen ryhdistäytyä, koska tiimit ovat parhaimmillaan erinomaisia paikkoja, jossa sekä opiskelijat että ulkoiset sidosryhmät voivat osallistua tutkinto-ohjelman suunnitteluun ja arviointiin. Juuri tällaisia yhteistyöelimiä ulkoisten sidosryhmien edustajat arvostivat auditointihaastatteluissa.

Yhteistyö ulkoisten sidosryhmien kanssa kaipaa järjestelmällisyyttä. Itsearviointien mukaan sidosryhmien osaamista ja asiantuntijuutta voitaisiin hyödyntää tehokkaammin koulutuksen suunnittelussa. Yhteistyötä

halutaan kehittää kumppanuuden suuntaan, jossa asiantuntijat, sekä henkilökunta että ulkoiset sidosryhmät, suunnittelevat koulutusta yhdessä tavoitteena valmentaa opiskelijoita kohti oman alan syvällistä osaamista. Työelämän edustajat halutaan kiinteämmin mukaan myös tutkinto-ohjelmien arviointiin. Palautetta on kerättävä säännöllisesti työelämän toimijoilta, ja erityisesti alumneja on tarpeen aktivoida mukaan yhteiseen kehittämiseen. Sidosryhmiltä saadaan jo paljon palautetta normaalin kanssakäymisen lomassa, mutta monesti sen dokumentointi unohtuu. Näin palautteen vaikuttavuutta on vaikea seurata eikä palautteen antajilla ole välttämättä tietoa mahdollisista toimenpiteistä.

Haastatellut ulkoisten sidosryhmien edustajat kokivat yhteistyön toimivaksi, mutta he eivät esimerkiksi tunteneet opetussuunnitelmia. He myös kokivat, ettei heillä ole kiinnostuksesta huolimatta mahdollisuutta vaikuttaa siihen, vaikka he olisivatkin siitä kiinnostuneita. Heidän mukaansa kehittämistarvetta on osallistamisen ja palautemahdollisuuksien systematisoimisessa ja vahvistamisessa. Sidosryhmäyhteistyö on tunnustettu Oamkissa jo aiemmin kehittämiskohteeksi ja sitä on linjattu kevään 2017 aikana sidosryhmäsuunnitelmassa. Sidosryhmien palautejärjestelmää on myös kehitetty.

Itsearviointien perusteella Oamkin henkilöstö kokee, että perehdyttämisessä uusiin toimintatapoihin, esimerkiksi opetuksen digitalisaatioon, monimuotokoulutukseen, tiimiohjaamiseen sekä ohjelmistoihin, on kehitettävää. Erityisesti opetuksen digitalisaatioon toivotaan riittävää ohjeistusta, koulutusta ja resursseja henkilöstölle. Henkilöstö kaipaa selkeitä pedagogisia malleja siitä, kuinka laadukas oppimisprosessi rakennetaan ja toteutetaan. Asiaan on osittain jo tartuttu pedagogisen strategian työstämisen kautta. Oamkin tasolla on myös viime vuosina ollut useita erilaisia toimintaan liittyviä uudistuksia, jotka ovat henkilöstön arvion mukaan lisänneet työn kuormittavuutta ja aiheuttaneet huolta jaksamisesta. Erityisesti mainittiin toistuvat opetussuunnitelmien uudistamiset.

Auditointihaastatteluilta nousi lisäksi esille, että monimuotokoulutukset ovat lisääntyneet, mutta etänä tapahtuvaa opetusta ei kaikissa tapauksissa koeta mielekkääksi. Monet opiskelijat korostivat, että osa opinnoista on sellaisia, että ne vaativat läsnäoloa ja lähiopetusta.



KUVA 3. Haastattelujen jälkeen havainnot koottiin heti ylös. Kuvassa **Seppo Pakanen** ja **Eija Svanberg** (kuvaaja: Marianne Isola)

"On palkittu vaikka Mariskoolilla, kuka on saanut opiskelijoilta parhaat palautteet"

Auditoiduissa tutkinto-ohjelmissa on monia hyviä käytänteitä, joita jakamalla ja kehittämällä eteenpäin voimme saada toimintatapojamme entistä vaikuttavammiksi ja laadukkaammiksi. Hyviä käytänteitä nousi esiin esimerkiksi opetussuunnitelmatyöstä, arvioinnista, palautekäytännöistä ja sidosryhmäyhteistyöstä.

Opetussuunnitelman kehittämistyöhön on osallistettu henkilöstöä tiimeittäin ja vastuualueittain. Kehittämistyössä on lisäksi hyödynnetty sekä opiskelijoiden että työelämän palautteita. Sähkö- ja automaatiotekniikan tutkinto-ohjelmassa järjestetään opintoryhmien yhteisiä "tiimipalaverreja". Musiikin tutkinto-ohjelma on huomioinut tekemänsä työmarkkinakyselyn tuloksia. Myös muiden ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmia on benchmarkattu. Pääsääntöisesti opiskelijoita kannattaa osallistaa opetussuunnitelmatyöhön nykyistä voimakkaammin, auditointien perusteella siihen on olemassa siihen hyviä käytänteitä. Rakennustekniikan tutkinto-ohjelmalla on ollut opetussuunnitelmatyöpajoja, joihin opiskelijat ovat osallistuneet. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelmassa on pitkä kokemus opetussuunnitelmien kehittämisestä yhteistyössä muiden Master-tutkintojen kanssa. Opetussuunnitelman kehittäminen näin kattavin menetelmin on varsin laadukasta ja kokonaisvaltaista työtä.

Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelmassa valmistuvat opiskelijat arvioivat toteutuneen opetussuunnitelman, mikä tapahtuu säännöllisesti tutkintovastaavan pitämällä opintojaksolla. Tutkinto-ohjelma saa näin hyvää palautetta koko opetussuunnitelmasta. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen (YAMK) tutkinto-ohjelman opetussuunnitelmatyössä hyödynnettiin opiskelijoiden laatimia itsearviointeja.

Hoitotyön tutkinto-ohjelmassa kättilöopiskelijat nostivat hyväksi arviointikäytänteeksi ryhmätentin. Se on osoitus opiskelijakeskeisyydestä ja osaamisen vahvistamisesta myös arviointitilaisuudessa, kun tässä vaiheessa "oppii myös muilta". Kättilöiden koulutuksessa on haluttu säilyttää synnytyksen tasokoe, joka varmistaa osaamisen, mutta tuo opiskelijallekin näkyväksi omaa osaamista ja luo ammatillista varmuutta. Erilaiset tasokokeet voivat muissakin tutkinto-ohjelmissa vahvistaa ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Työelämätaitojen kehittäminen nähdään merkittäväksi asiaksi ja opiskelijoita rohkaistaan haastattelujen perusteella välittömän palautteen antamiseen. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeitä työelämätaitoja. Rakennustekniikan tutkinto-ohjelmassa osa opettajista kerää tentin yhteydessä palautetta, joka käydään läpi tentin palautuksen yhteydessä. Näin opiskelijoille tulee heti tietoa palautteen vaikuttavuudesta, mikä on tärkeää. Vaikuttavuudesta viestintä on asia, joka on noussut Oamkissa yhdeksi kehittämiskohteeksi itsearviointien perusteella. Sähkö- ja automaatiotekniikan tutkinto-ohjelmassa opiskelijoilta kerätään ns. "puolikurssipalautte" syys- ja kevätlukuvuoden puolivälissä, ja tuloksia käsitellään yhdessä opiskelijoiden kanssa.

Sidosryhmäyhteistyö on kehittämiskohde, mutta siihen liittyi useita hyviä käytänteitä. Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelman yhteistyö yliopiston kanssa toimii hyvin. Molempien korkeakoulujen opiskelijoille suunnatulla opintojaksolla teoriaopetus tapahtuu yliopiston puolelta ja kliininen osuus suunnitellaan ammattikorkeakoulussa. Opintojaksoilla tehdään yhdessä ryhmätöitä, joissa suunnitellaan asiakkaiden hoitoa. Myös hätätilaharjoittelua yhdessä hammaslääketieteen opiskelijoiden kanssa on toteutettu neljän vuoden ajan. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelmassa työelämävaikuttavuutta arvioidaan vuosittain.

Opettajien substanssiosaamista pidetään tutkinto-ohjelmissa tärkeänä. Kaikille opettajille on varattu 80 tuntia vuodessa osaamisen kehittämiseen, mutta esimerkiksi musiikin tutkinto-ohjelmassa lisäksi kaikille, jotka tekevät julkaisuja tuottavaa taiteellista työtä on varattu siihen työaika. Henkilöstön ammattitaidon kehittämistä tuetaan myös antamalla työaika kansallisten ja kansainvälisten musiikkikilpailujen seuraamiseen. Huolimatta tästä, on tutkinto-ohjelmien henkilöstö kokenut silti Oamkin tuen välillä riittämättömäksi. Oman osaamisen kehittämiseen varattua aikaa ei ehkä ole voitu käyttää itselle mielekkäimmällä tavalla. Syksystä 2017 lähtien oman osaamisen kehittämiseen voivat opettajat käyttää Oamkissa 104 tuntia.

Osastokokoukset ovat keskeisiä paikkoja tutkinto-ohjelmien sisäisessä viestinnässä. Niissä kerrotaan säännöllisesti ajankohtaisista asioista, Oamkin linjauksista ja käydään läpi keskeisiä tunnuslukuja. Osassa tutkinto-ohjelmia tunnuslukujen seuranta vaikuttaa menevän läpi organisaation. Henkilöstö on sitoutunutta ja pyrkii tuloksellisuuteen. Osastokokouksissa keskustelut luovat yhteistä ymmärrystä asioista, sitouttavat, mutta myös osaltaan kehittävät yhteisöllisyyttä.

Tiimiopettaisuus koettiin positiiviseksi asiaksi ja sitä on lähdetty suunnittelemaan yhteisesti esimerkiksi rakennustekniikan tutkinto-ohjelmassa. Opintojaksoja on käyty läpi ja koottu selkeitä kokonaisuuksia, joissa opettajat voivat opettaa yhdessä vahvuksiensa mukaisesti. Tämä poistaa opintojaksoista päällekkäisyyksiä ja tukee muutenkin parasta mahdollista lopputulosta. Opintojen päällekkäisyyteen huomion kiinnittäminen on tärkeää jatkossakin: se nousi esille yhtenä kehittämisasiana kevään opiskelijapalautekyselyssä.

Johtopäätökset

Tutkinto-ohjelmien sisäisen auditoinnin tulokset ovat linjassa aiempien arviointien, kuten sisäisen auditoinnin 2016 tulosten kanssa. Myös henkilöstökyselyn 2016 [\[7\]](#) ja opiskelijakyselyn 2017 [\[8\]](#) tulokset tukevat esiin

nousseita kehittämiskohteita ja vahvuuksia. Merkittäviä kehittämiskohteita itsearviointien ja sisäisen auditoinnin perusteella ovat ulkoisten sidosryhmien osallistaminen koulutuksen suunnitteluun ja arviointiin, tutkinto-ohjelmatiimien toiminnan aktivoiminen, palautekäytäntöjen yhtenäistäminen sekä pedagogiset mallit opetuksen digitalisaation tueksi. Useimmat kehittämistä vaativista asioista on havaittu jo aiemmin, ja kehittämistyö on aloitettu.

Ulkoisten sidosryhmien asiantuntijuuden hyödyntäminen tutkinto-ohjelmissa ja molempia hyödyttävän yhteistyön kehittäminen nähtiin erittäin tärkeäksi. Tilanne ei ole tälläkään hetkellä huono, vaan Oamkissa tehdään monenlaista toimivaa yhteistyötä, mikä näkyi haastatteluissa. Yhteistyö koetaan molempia hyödyttävänä ja positiivisena asiana. On hyvä havaita, että tilanne on parantunut muutaman vuoden takaisesta ^[9]. Systemaattisuutta on kuitenkin tarpeen lisätä ja sitä työhön antaa sidosryhmäsuunnitelma, jossa muun muassa luokitellaan sidosryhmäyhteistyötä ja linjataan viestintää. Sidosryhmäpalautejärjestelmän kehittämisen myötä saamme paremmin esille myös yhteistyön toimivuuden sekä sen kehittämiskohteet. Hankinnassa oleva kumppanuuksien hallintaohjelman auttaa yhteistyön dokumentoinnissa.

Tutkinto-ohjelmatiimien toimintamalli on saanut kritiikkiä ja se on päätetty uudistaa: tiimit ovat oiva paikka koulutuksen yhteiseen suunnitteluun ja arviointiin. Niiden kautta saamme opiskelijat ja työelämän edustajat kiinteästi mukaan tutkinto-ohjelmien kehittämiseen, ja tutkinto-ohjelmat saavat arvokasta palautetietoa. Toiminta dokumentoidaan kaikkien tutkinto-ohjelman toimijoiden nähtäväksi.

Palautetta on kerättävä säännöllisesti, jotta opiskelijat saadaan monipuolisesti mukaan koulutuksen kehittämiseen. Oivan kautta kerättävä opintojaksokohtainen oppimispalautte ei tällä hetkellä vastaa tutkinto-ohjelmien kehittämisen tarpeisiin. Palautejärjestelmä on päätetty uudistaa ja palautteen käsittelyä ja toimenpiteiden seuranta ohjeistetaan.

Opetuksen digitalisaatioon toivottiin ohjeistusta ja pedagogista tukea. Yksi Oamkin strategisista linjauksista on digitaalisuus, ja se mainitaan myös korkeakoulun profiilissa. Parhailtaan on valmisteilla pedagoginen strategia, jonka soveltaminen auttaneet tutkinto-ohjelmia myös opetuksen digitoinnissa, riittävän koulutuksen ja ohjauksen avulla tietenkin. Myös eKampus tukee sekä opiskelijoiden että henkilökunnan digitaalista osaamista.

Tutkinto-ohjelmissa tehdään hyvää ja arvokasta työtä. Itsearviointien ja sisäisen auditoinnin keskeiset kehittämiskohteet liittyvät toiminnan näkyväksi tekemiseen, menettelytapojen systematisointiin ja toiminnan dokumentointiin. Nämä osaltaan varmistavat tutkinto-ohjelmassa tehtävän ansiokkaan työn jatkuvuutta.



"Koko ajan kokeillaan ja parannetaan varmasti!"

Lähteet

1. [△]Isola, M. & Järvinen, S. 2010. Laatua leipomassa. Sisäinen auditointi Oulun seudun ammattikorkeakoulussa 2010. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 5. Hakupäivä 20.3.2017.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-065-7>
2. [△]Ahvenlampi, S. & Isola, M. 2011. Laadussa on hyvä paistatella. Sisäinen auditointi Oulun seudun ammattikorkeakoulussa 2011. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 5. Hakupäivä 20.3.2017.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-076-3>
3. [△]Isola, M. & Ahvenlampi, S. 2016. "Nyt tehdään enemmän yhdessä" – Oulun ammattikorkeakoulun sisäinen auditointi 2016. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11. Hakupäivä 20.3.2017.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201604018931>
4. [△]Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. 2015. Korkeakoulujen laatuohjelmien auditointikäsikirja vuosiksi 2015-2018. Julkaisut 1. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere. Hakupäivä 22.3.2017.
<https://karvi.fi/publication...>
5. [△]European Association for Quality Assurance in Higher Education. 2015. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area. Hakupäivä 23.3.2017.
<http://www.enqa.eu/index.php/home/esg/>
6. [△]Oulun ammattikorkeakoulu. 2017. Sisäisen auditoinnin raportit. Oulun ammattikorkeakoulu. Julkaisematon lähde.
7. [△]Oulun ammattikorkeakoulu. 2017. Henkilöstökyselyn tulokset. Oulun ammattikorkeakoulu. Julkaisematon lähde.
8. [△]Oulun ammattikorkeakoulu. 2017. Opiskelijakyselyn tulokset. Oulun ammattikorkeakoulu. Julkaisematon lähde.

9. [△](#)Ahvenlampi, S. & Isola, M. 2013. Sidosryhmäyhteistyö Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Nykytila ja laadunhallinnan kehittäminen. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 13. Hakupäivä 20.3.2017.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-093-0>