

# Karelia-ammattikorkeakoulun koulutustoiminnan sisäinen auditointi





# **Karelia-ammattikorkeakoulun koulutustoiminnan sisäinen auditointi**

Petri Raivo, Tuomas Lappalainen, Mervi Heikkinen,  
Marjo Nenonen, Olli Muttonen, Heli Korpinen,  
Niina Nurkka, Tanja Matikainen, Mikko Penttinen

*Julkaisusarja*

C: Raportteja, 33

*Vastaava toimittaja*

Kari Tiainen

*Tekijät*

Petri Raivo, Tuomas Lappalainen,  
Mervi Heikkinen, Marjo Nenonen,  
Olli Muttonen, Heli Korpinen, Niina Nurkka,  
Tanja Matikainen, Mikko Penttinen

*Sivuntaitto*

Kaisa Varis

*Kansikuva*

MorgueFile/Violeta Kostadinova

© Tekijät ja Karelia-ammattikorkeakoulu

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-952-275-200-0

ISSN-L 2323-6914

ISSN 2323-6914

*Julkaisujen myynti  
ja jakelu*

Karelia-ammattikorkeakoulu  
julkaisut@karelia.fi  
tahtijulkaisut.net

Joensuu 2015

# Sisällys

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Auditoinnin kohteet ja toteutus</b>	<b>7</b>
2.1 Yhteys aikaisempiin auditointeihin	7
2.2 Auditointikohde	7
2.3 Auditoinnin toteutus	7
<b>3 Karelia-ammattikorkeakoulun organisaatio</b>	<b>9</b>
<b>4 Tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallinta</b>	<b>11</b>
4.1 Tavoitteiden saavuttamista ja kytkeä korkeakoulun kokonaisstrategiaan	11
4.2 Laadunhallinnan menettelytapojen toimivuus ja vaikuttavuus toiminnan kehittämisessä	12
<b>5 Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöt</b>	<b>14</b>
5.1 Koulutuksen suunnittelu	14
5.2 Koulutuksen toteutus	16
5.3 Laatutyön vaikuttavuus	18
<b>6 Johtopäätökset</b>	<b>20</b>
6.1 Vahvuudet	20
6.2 Kehittämissuosituksien	20

# 1 Johdanto

Karelia-ammattikorkeakoulun laatujärjestelmän kehittämisen on jo yli 20 vuoden perinne. Nykyisessä laadunhallintajärjestelmässä toiminnan ohjaus ja laadunvarmistus on liitetty kiinteästi toisiinsa. Tämä näkyy hyvin konkreettisella tavalla mm. ammattikorkeakoulun intranetin – Karelia-intran – toiminnoissa, joissa ohjaus ja laadunvarmistus ovat osa järjestelmän rakennetta. Tällä ratkaisulla laadunvarmistuksesta on pyritty tekemään luonteva osa koko ammattikorkeakoulun henkilöstön toimintaa.

Karelia-ammattikorkeakoulun laadunvarmistus perustuu yhdysvaltalaisen William Edwards Demingin kehittämään jatkuvan parantamisen (*Continuous quality improvement*) PDCA-sykliin (Plan, Do, Check, Act). Mallin ajatuksena on suunnittelun, toiminnan, arvioinnin ja kehittämisen toistuva kierto, jonka tavoitteena on organisaation jatkuva oppiminen ja kehittyminen.

Karelia-ammattikorkeakoululla on arkipäivän toimintaan kytkeytyvä laatujärjestelmä, joka tuottaa systemaattista ja luotettavaa tietoa johtamisen ja päätöksenteon tueksi. Toimivalla laatujärjestelmällä varmistetaan henkilöstön sujuva työ ja opiskelijoiden hyvä oppiminen.

Erityisen tärkeitä toimenpiteitä laadun jatkuvan parantamisen ja laadun vakauttamisen kannalta ovat kaksi kertaa vuodessa toteutettavat sisäiset auditoinnit. Nyt toteutettu opetuksen auditointi on jo tämän sarjan viides. Samalla se on ensimmäinen, jonka prosessi on Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) julkaiseman *Korkeakoulujen laatujärjestelmien auditointikäsikirja vuosiksi 2015–2018* itsearviointiraportoinnin ohjeistuksen mukainen. Korkeakoulujen auditointikierron toisessa vaiheessa paneudutaan syvällisemmin tutkintotavoitteellisen koulutuksen laadunhallintaan, joten opetuksen sisäinen auditointi on myös tässä mielessä erittäin ajankohtainen.

Laadukkuus on keskeinen Karelia-ammattikorkeakoulun arvo. Se haastaa meidät jatkuvan parantamiseen ja kehittämiseen – *laatua yhteistyöllä, joka päivä pieniä parannuksia*.

Petri Raivo  
rehtori

# 2 Auditoinnin kohteet ja toteutus

## 2.1 YHTEYS AIKAISEMPIIN AUDITOINTEIHIN

Ammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmän ulkoisessa auditoinnissa vuonna 2011 arvioitiin tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunvarmistus kehittyvään vaiheeseen. Auditoinnissa kehittämiskohteiksi nostettiin osaamisperustaisten opetussuunnitelmien toimeenpanon laadunvarmistus. Opetussuunnitelmien sisältöihin toivottiin enemmän kehittämishankkeita, innovaatiotoimintaa ja tutkivaa oppimista. Lisäksi opintojaksopalautejärjestelmä oli vielä käyttöönottoaiheessa ja sen käyttöaste oli alhainen.

## 2.2 AUDITOINTIKOHDE

Auditointi kohdistui Karelia-ammattikorkeakoulun yleiseen kuvauksen tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallinnasta sekä koulutusvastuiden tekemisiin itsearviointiraportteihin koulutuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja vaikuttavuudesta. Itsearvioinnit pyydettiin seuraavista koulutuksista; musiikin, metsätalouden, liiketalouden, sairaanhoitajan, konetekniikan, matkailun, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) ja teknologiaosaamisen johtamisen (YAMK) koulutuksista. Itsearviointiraporttien pohjalta auditointiryhmä valitsi neljä koulutusta, jotka haastateltiin. Nämä koulutukset olivat metsätalouden, musiikin, sairaanhoitajan sekä teknologiaosaamisen johtamisen (YAMK) koulutukset. Itsearvioinneissa, näytöissä ja haastattelussa sovellettiin Korkeakoulujen laatu- ja sihteerinä laatukoordinaattori Mikko Penttinen.

## 2.3 AUDITOINNIN TOTEUTUS

Auditointi toteutettiin marraskuussa 2015. Toteuttamisesta vastasi ryhmä, jossa puheenjohtajana toimi rehtori Petri Raivo ja jäseninä koulutuspäällikkö Tuomas Lappalainen, koulutuspäällikkö Mervi Heikkinen, opintoasiainpäällikkö Marjo Nenonen, opiskelijakunta POKA:n edustajiston puheenjohtaja Olli Muttonen, Saimaan ammattikorkeakoulun koulutuspäällikkö Heli Korpinen, Saimaan ammattikorkeakoulun yliopettaja Niina Nurkka ja sihteerinä laatukoordinaattori Mikko Penttinen.

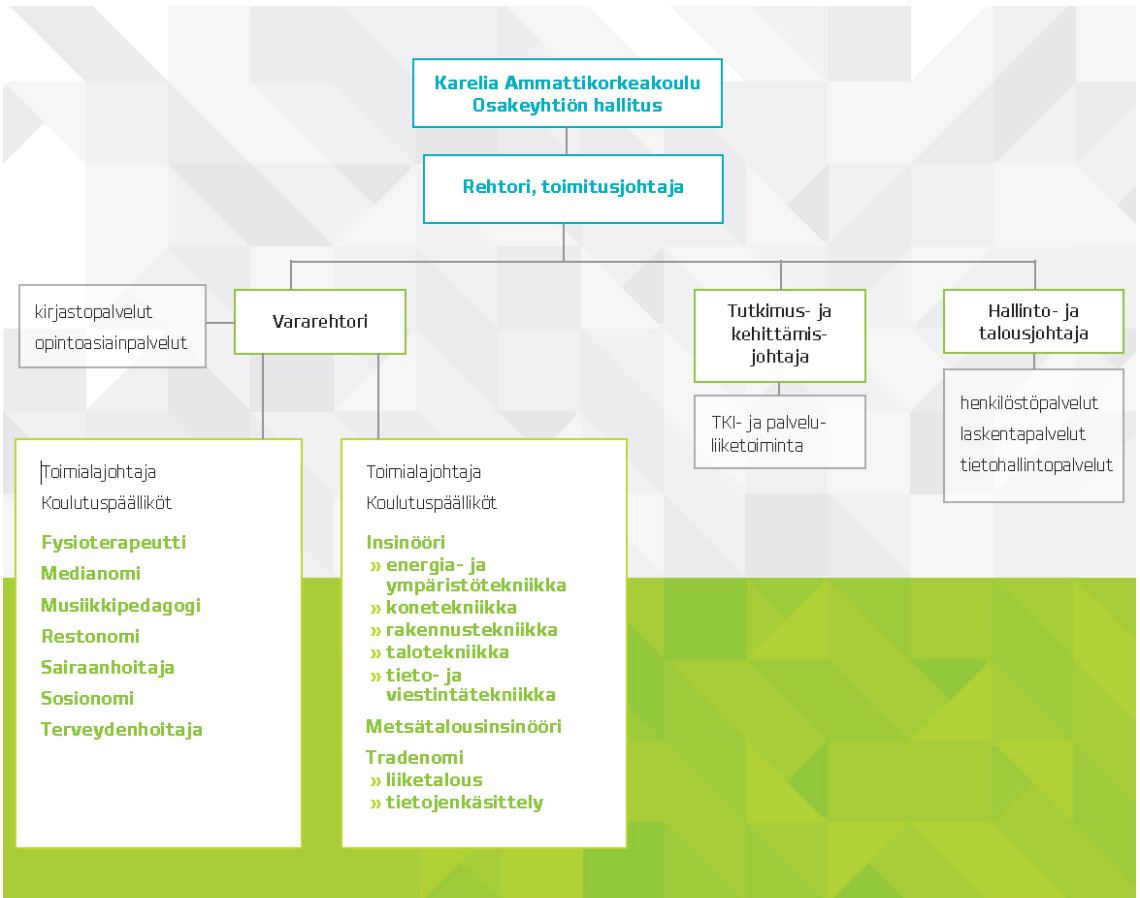
Koulutustoiminnan itsearviointiraportit laadittiin intranetissä oleville valmiille pohjille 9.10.2015 mennessä. Tämän jälkeen auditointiryhmä perehtyi aineistoon ja varsinaiset haastattelut pidettiin 9.11.2015. Kaikkiaan haastatteluja oli viisi. Haastatteluryhmät koostuivat valittujen koulutusten edustajista sekä opiskelijoiden ryhmästä. Koulutusten ryhmässä haastatteluihin osallistuivat päällikkö, 3 opettajaa, opiskelija sekä työelämäedustaja. Haastattelutilanteet kestivät 50 min. / haastattelu. Haastattelujen jälkeen auditointiryhmä laati kirjallisen raportin, jossa jokaisella ryhmän jäsenellä oli oma vastuualueensa.



# 3 Karelia-ammattikorkeakoulun organisaatio

**K**arelia-ammattikorkeakoulu on monialainen ammattikorkeakoulu, jonka lakisääteisiä tehtäviä ovat koulutus, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta sekä aluekehittämistehtävä ja palvelutoiminta. Karelia Ammattikorkeakoulu Oy on Joensuun kaupungin omistama osakeyhtiö. Ylin päätösvalta on osakeyhtiölain mukaisella yhtiökokouksella. Yhtiökokous valitsee osakeyhtiön hallituksen, joka vastaa yhtiön hallinnosta ja toiminnan järjestämisestä. Yhtiön toimitusjohtajana toimii Karelia-ammattikorkeakoulun rehtori.

Karelia-ammattikorkeakoulun toiminta on organisoitu kahteen toimialaan sekä yhteisiin palveluihin. Toimialojen toiminnasta vastaa toimialajohtaja, jonka alaisina toimivat koulutuspäälliköt ovat toimialan henkilöstön esimiehiä. Yhteiset palvelut koostuvat palvelukokonaisuuksista, joista jokaisella on tulostavasti esimies: henkilöstöpalvelut, kirjastopalvelut, laskentapalvelut, opintoasiain palvelut, rehtorin toimisto, tietohallintopalvelut sekä TKI- ja palveluliiketoiminta. Toimivallan jako ammattikorkeakoulussa määrittyy tarkemmin toimintasäännön perusteella.



Kuvio 1. Karelian organisaatio

# 4 Tutkintotavoitteisen koulutuksen laadunhallinta

## 4.1 TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISTA JA KYTKENTÄÄ KORKEAKOULUN KOKONAISSTRATEGIAAN

Auditointiryhmä totesi auditointimateriaalin ja -haastattelujen perusteella, että tutkintotavoitteinen koulutus on Karelia-ammattikorkeakoulun strategian, prosessien ja toimintatapojen mukaista. Toiminnan prosessit ovat selkeitä ja niitä toteutetaan kaikissa koulutusvastuissa samojen periaatteiden mukaisesti. Laadunhallinnan menettelytavat edistävät korkeakoulun perustehtävien kehittämistä ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Koulutustoiminta on strategialähtöistä. Strategiset kehittämistavoitteet on tunnistettu ja ne ovat henkilöstölle pääosin selkeitä. Toimenpiteitä kehittämistavoitteiden toteuttamiseksi on tehty ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutus näkyy arjen toiminnassa. Joissain kehittämiskohteissa ollaan vielä alkuvaiheessa siten, että kehittämistavoite on tunnistettu, mutta toimenpiteet eivät vielä ole riittäviä. Esimerkiksi monialaisuus ja TKI-integraation näkyminen opetussuunnitelmissa eivät vielä ole toteutuneet riittävän hyvin käytännössä. Sen sijaan esimerkiksi hoitotyön koulutuksessa on tehty aktiivista kehittämistyötä sujuvan väylän toteuttamiseksi käytännössä. Moniammatillisesta toiminnasta tuotiin esiin hyvänä käytänteenä Voimala-toiminta.

Opiskelijat tuntevat opiskelijoihin liittyvien kehittämistavoitteiden toimia käytännön tasolla, mutta eivät miellä toimintoja strategisiksi kehittämistavoitteiksi. Esimerkiksi varhaisen tuen toimintamallia ja VARTU-sanaa ei tunnistettu, mutta varhaiseen tukeen liittyviä toimia kyllä tunnistettiin. Myös koulutusvastuiden haastatteluissa tuli esiin VARTU-toimintaan liittyviä toimivia käytänteitä, kuten VIP (Välittämisen ilmapiiri) -opiskelijoiden toiminta ja opiskelijoiden kanssa käytävät kehityskeskustelut.

Strategiaan liittyviä asioita käsitellään henkilöstökokouksissa. Kokousten lisäksi on löydetty muitakin tiedotuskanavia, kuten musiikin koulutusvastuussa opettajien oma Facebook-ryhmä, jonka kautta myös sivutoimiset opettajat saavat tietoa ajankohtaisista asioista. Erilaiset tiedotuskanavat ovat hyvä asia, mutta on kuitenkin muistettava, että organisa-

tion virallisessa tiedotuksessa on noudatettava pääsääntöisesti yhdessä sovittuja kanavia. Some-kanavissa vaarana on se, että tiedotus siirtyy kokonaan epävirallisille alustoille, mikä hajauttaa esimerkiksi dokumentaatiota, eikä välttämättä tavoita kaikki osallisia. Tiedotuksen suunnittelussa kannattaa huomioida erilaiset viestintätavat ja sopia pelisäännöistä esimerkiksi Facebook-tiedottamiseen, ellei niin ole jo tehty.

Kehittämiskumppanuutta opiskelijakunta POKA:n kanssa on vahvistettu aktiivisesti ja opiskelijat osasivat tarvittaessa ajaa koulutukseen liittyviä asioita myös virallisesti POKA:n kautta.

Kansainvälistyminen on vaihtotoiminnan osalta erittäin toimivaa. Kansainvälistyminen nähdään kuitenkin melko suppeana, lähes pelkästään kansainvälisinä vaihtoina. Kotikansainvälistymisen merkitystä ei täysin ymmärretä tai hyödynnetä.

## 4.2 LAADUNHALLINNAN MENETTELYTAPOJEN TOIMIVUUS JA VAIKUTTAVUUS TOIMINNAN KEHITTÄMISESSÄ

Eri henkilöstöryhmät ja opiskelijat ovat mukana laatutyössä ja ovat siihen sitoutuneita. Myös ulkoiset sidosryhmät työelämästä osallistuvat aktiivisesti laatutyöhön ja ovat sitoutuneita omaan rooliinsa. Osallistuminen ei kuitenkaan ole riittävän systemaattista ja dokumentoitua, sillä palautejärjestelmiä käytetään vaihtelevasti. Suoran, suullisen palautteen merkitys on suuri, eikä palautteeseen reagointiin ole olemassa systemaattista järjestelmää. Koulutusvastuittain on tässä vaihtelua, esimerkiksi metsätalouden osalta järjestelmä toimii prosessien mukaisesti.

Opintojaksopalauteprosessi ei ole riittävän yhtenäinen, eivätkä kaikki koulutusvastuut kerää opintojaksopalautetta sovitulla tavalla. Opintojaksopalautetta annetaan hyvin vähän ja satunnaisesti yhteisen järjestelmän kautta. Opiskelijat antavat pääosin henkilökohtaista palautetta, mikä vaikeuttaa palautteen dokumentointia ja epäkohtiin puuttumista laajemmin kuin vain palautteen saaneen opettajan osalta. Auditointiryhmä ei saanut riittävästi näyttöä siitä, että palautetta viedään eteenpäin ja siihen tartutaan. Vastapalautteen antamiseen opiskelijoiden palautteeseen ei myöskään ole sovittua systemaattista järjestelmää. Vähäisten opintojaksopalaute määrrien vuoksi opettajat eivät kokeneet järjestelmää toimivana, eivätkä käyttäneet sitä systemaattisesti opintojaksojen kehittämiseen.

Opiskelijoilta kerätään lukuvuosittain yleispalautteena OPALA-opiskelijapalautetta. Se on hyvä käytäntö ja tuottaa paljon arvokasta, opintojaksopalautetta laajempaa palautetta koko ammattikorkeakoulun toiminnasta. Tämän lisäksi pitäisi kuitenkin varmistaa, että yksittäisistä opintojaksoista saadaan riittävän tarkkaa palautetta, jotta kehittämistoimenpiteitä voidaan kohdistaa nimenomaan opetussuunnitelmiin ja opetuksen toteutukseen ja sen kehittämiseen.

Työelämältä kerättävä palaute ei ole riittävän systemaattista eikä dokumentoitua. Systemaattista palautejärjestelmää (TYPALA) ei auditointimateriaalin ja -haastattelujen perus-

teella käytetään. Palaute saadaan henkilökohtaisten kontaktien kautta ja näin ollen dokumentointi jää helposti puutteelliseksi.

Opetustoiminta on työelämälähtöistä. Työelämän osallistuminen näkyy monipuolisesti erilaisessa toiminnassa, kuten opetussuunnitelmatyössä, opiskelijoiden tehtävissä sekä palautteissa opiskelijoille ja henkilöstölle. Musiikin koulutusvastuussa opettajien oma taiteellinen toiminta on vahvaa ja edistää omalta osaltaan työelämäyhteistyötä ja työelämäosaamista.

Laatutyössä käytettävää termistöä on kuvattava tarkemmin ja konkreettisemmin eri sidosryhmille, sillä esimerkiksi opiskelijoille eri laatutermit eivät ole tuttuja, vaikka he käytännössä osallistuvatkin aktiivisesti laatutyöhön. Käytännön tasolla olisi hyvä kertoa, mitä laatujärjestelmä ja laadun termit tarkoittavat ja miten ne näkyvät arjen toiminnassa erilaisissa tilanteissa.

Auditointiryhmä kiinnitti huomiota siihen, että haastatteluissa kukaan ei maininnut mittareiden tuottamaa tietoa merkkinä riittämättömästä laadusta. Itsearviointeissa tunnuslukumittarit oli mainittu ja todettu, että tavoitteiden toteumia ja laatua seurataan niiden avulla. Asia ei kuitenkaan noussut esille haastatteluissa. Auditointiryhmälle heräsi kysymys siitä, ovatko mittarit niin itsestään selviä ja arkipäiväinen osa riittämättömän laadun tunnistamista, ettei niitä erikseen nosteta esiin vai onko kyse siitä, ettei mittareita kuitenkaan tunnisteta keinona mitata laatua.

# 5 Tutkintotavoitteisen koulutuksen näytöt

## 5.1 KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Opetussuunnitelmien laadinta on keskeinen osa koulutuksen suunnittelua. Karelia-ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaan opetussuunnitelmatyö organisoidaan ja resursoidaan koulutustasolla. Käytössä olevat opetussuunnitelmat arvioidaan ja arviointiraportissa sovitut muutostarpeet ohjaavat uudistamista. Laadintatyö tehdään henkilöstön, opiskelijoiden ja työelämän edustajien yhteistyönä. Opetussuunnitelman laadinnassa sovitetaan monialaisen yhteistyön sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan ja opetuksen integraation toteuttamisesta sekä kansainvälisestä yhteistyöstä. Karelia-ammattikorkeakoulu otti käyttöönsä uudistetut opetussuunnitelmat 2014 syksyllä. Uudistusta johti ja ohjeisti OPS-työryhmä. Uudistustyö organisoitiin silloisissa keskuksissa koulutusohjelmittain.

Uudistuksen tavoitteena oli edellistä osaamisperustaisempi opetussuunnitelma, joka koostuisi isommista kokonaisuuksista. Kaikki koulutusvastuut viittaavat opetussuunnitelmiansa osalta edellä kuvattuun uudistamisprosessiin. Vaikka prosessi oli yhteinen, koulutusvastuiden tavat uudistaa opetussuunnitelmaansa erosivat erityisesti sen suhteen kuinka systemaattisesti työelämää ja opiskelijoita kuultiin uudistusprosessissa. Kaikissa koulutusvastuissa työelämän ja opiskelijoiden kuuleminen ei toteutunut ollenkaan. Toisaalta esimerkiksi sairaanhoitajakoulutuksessa ulkoiset tekijät (lainsäädäntö ja valtakunnalliset linjaukset) määrittävät paljonkin opetussuunnitelmatyön mahdollisuuksia. Hyvänä käytäntönä opetussuunnitelmien laadinnassa voi nostaa esille metsätalouden koulutuksen tavan kuulla työelämää ja opiskelijoita. Koulutusvastuu järjesti vanhimmalle opiskelijaryhmälle työpajan, jossa selvitettiin opiskelijoiden näkemyksiä opetussuunnitelman uudistustarpeista. Uudistustarpeita selvitettiin ja löydettiin myös opiskelijoille suunnatulla kyselyllä. OPALA-palaute huomioitiin niin ikään. Työelämän edustajille järjestettiin kaksi keskustelutilaisuutta, joissa he saivat esittää näkemyksensä työelämässä tarvittavasta osaamisesta. Kerätty informaatio toimi koko opetussuunnitelman uudistusprosessin perustana.

Huomion arvoista on se, että kaikilla koulutusvastuilla oli haastattelussa mukana työelämäedustajat, jotka selvästi tunsivat koulutukset ja tekivät laajasti yhteistyötä. Työelä-

mäläheisyys toteutuu varsin vahvasti. Haastatteluissa tuli esille runsaasti konkreettisia yhteistyön tekemisen tapoja ja foorumeja. Kehittämiskohteeksi nousee yhteistyön systemaattisuus, dokumentointi ja analysointi. Kertokoon työelämäyhteistyön vahvuudesta esimerkinä teknologiaosaamisen johtamisen YAMK-koulutus, jossa opinnäytetyön ohjaava opettaja vieraillee opiskelijan työpaikalla ja saa käynnillään myös palautetta tutkinon kehittämiseksi.

Vaikka työelämäläheisyys on selkeä vahvuus, liittyy tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) kytkemiseen koulutukseen vielä haasteita. Vuoden 2014 opetussuunnitelmauudistuksessa edellä kuvatun asian mahdollistaminen oli yksi uudistuksen tavoitteista. Se ei näyttäisi täysin onnistuneen ainakaan kehittämishankkeiden integroinnin osalta. Estäviä tekijöitä näyttäisi olevan se, että hankkeita suunniteltaessa koulutus huomioidaan puutteellisesti. Tästä seuraa se, että aina opettajien ja opiskelijoiden ei ole helppoa löytää luontevaa roolia hankkeissa. Toisaalta koulutusvastuulta kuten esimerkiksi musiikilta puuttuvat hankkeet lähes kokonaan eikä musiikin mahdollisuuksia ole hankkeissa juuri huomioitu. Strategiaan kirjattujen painoalojen tavoitteena on mahdollistaa integraatiota, mutta ne voivat toimia myös estävinä, jos painoala koetaan liian kapeaksi. Tämä haaste tuli esille sairaanhoitajakoulutuksessa suhteessa ikäosaamiseen. Haasteita ilmenee myös hankkeissa kehitettyjen hyvien käytänteiden siirtämisessä koulutuksen käyttöön. Fyysinen sijainti on niin ikään merkityksellinen asia. Jos koulutusalan hankehenkilöstö on eri kampuksella kuin koulutus, haittaa tämä selkeästi integrointia kuten tällä hetkellä metsätalouden koulutuksessa. Hanketyöllä ja koulutuksella on myös erilaiset toimintakulttuurit ja tämä osaltaan estää yhteistyötä. TKI:n ja koulutuksen kytkeminen toisiinsa näyttää kehittämissaasteena, jossa on paljon potentiaalia. Opiskelijat eivät tunnistanee yhtään menossa olevaa Karelia-amkin kehittämishanketta. Opiskelijat näkevät työelämäyhteydet ja aidot työelämän toimeksiannot ensiarvoisen tärkeinä. Keskustelussa tuli esille myös se, että opettajan osallistuminen hanketyöhön näkyy positiivisesti opetuksessa hänen pitämillään tunneilla.

Edellä kuvattu ei kuitenkaan kerro tutkintojen työelämärelevanssista. Se on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Positiivisena kehityksenä nousi esille oppimis- ja palveluympäristöjen hyödyntäminen opetuksessa. Ne näyttävät oppimisen kannalta mielekkäinä ympäristöinä ja niillä on mahdollisuus edistää monialaisuutta. Monialaisuus oli yksi vuoden 2014 opetussuunnitelmauudistuksen tavoitteista. Esimerkiksi oppimis- ja palveluympäristö Voimalan toimintaan on osallistunut sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden lisäksi musiikin opiskelijoita. Myös simulaatiopedagogiikka ja Simula-ympäristö nousi esille positiivisena kokemuksena. Näyttäisi siltä, että oppimis- ja palveluympäristöjen kehittämiseen kannattaa panostaa. Ne mahdollistavat oppijalähtöisemmän pedagogiikan soveltamisen ja vahvistavat entisestään työelämäläheisyyttä ja monialaisuutta.

Koulutusvastuilla on paljon hyviä pedagogisia käytänteitä ja työelämäyhteydet ovat laajat. Pedagogista kehittämistyötä tehdään paljon. Esimerkiksi sairaanhoitajakoulutuksessa opetusta kehitetään oppijalähtöisemmäksi tiimioppimisen avulla ja kaikki sosiaali- ja terveysalan opettajat ovat osallistuneet vuonna 2015 pedagogiseen kehittämiseen. Opiskelijoiden haastattelun perusteella tavat, joilla opiskelijat pääsevät opinnoissa mukaan aitoihin työelämän toimeksiantoihin näyttävät tärkeinä. Esille nousevat erilaiset projektit,

oikeat asiakkaat, harjoittelut tai oppimis- ja palveluympäristöissä tapahtuva oppiminen. YAMK-koulutuksessa kehittämistehtävät tehdään lähtökohtaisesti omaan työpaikkaan tai yritykseen. Vaikka TKI-toiminnan ja koulutuksen kytkeminen toisiinsa kaipaa terävöittämistä, mahdollistavat nykyiset opetussuunnitelmat hyvin työelämäläheisen toiminnan.

## 5.2 KOULUTUKSEN TOTEUTUS

Opetuksen toteutuksen osalta toiminta arvioiduissa koulutusvastuissa on melko yhdenmukaista ja peruslaatu kunnossa. Opettajat vastaavat varsin itsenäisesti opetuksen toteuttamisesta opetussuunnitelman ja toteutussuunnitelmien pohjalta. Kuluvan vuoden aikana koulutuksissa on alettu kehittää lisää yhteissuunnittelua (TAS-prosessi).

Työjärjestyksiin ja siten osaltaan myös työn ja opiskelun kuormittavuuteen opettajat ja opiskelijat pystyvät vaikuttamaan jonkin verran. Eroja koulutusvastuiden välillä kuitenkin on. Osa työjärjestyssuunnittelun haasteista liittyy opetuksen ulkopuolisiin tekijöihin, esim. metsätalouden koulutuksessa maastokausi ruuhkauttaa opetusta. Koska opiskelijoiden työjärjestyksiin halutaan tiiviimpiä viikkoja, johtaa se välillä siihen, että lähiovetusta ei ole enää lukukauden lopussa ja lukukauden keskivaihe muodostuu opettajille kuormittavaksi. Toisaalta myös lukuvuosien kuormittavuudessa on eroja. Joissakin koulutuksissa ensimmäinen vuosi koetaan tiukaksi, mutta lähiovetuksen määrä vähenee merkittävästi 2. ja 3. vuotena, jolloin opiskelijat kokivat työjärjestyksensä jopa liian tyhjiksi. Sairaanhoidajakoulutuksessa opinnäytetyövaihe koetaan kuormittavaksi. Projektiopinnot ovat tuoneet opiskelijoille lisää mahdollisuuksia vaikuttaa työn suunnitteluun ja siten kuormittavuuteen. Teknologiaosaamisen johtamisen YAMK-koulutuksessa hyvänä käytänteenä nousee esille lähiovetuksen selkeä ja varhainen aikatauluttaminen. Koska opiskelijat tekevät opintoja pääosin työn ohella, tämä on välttämätöntä. Opintojakson itsenäinen työskentely jakautuu ennakkotehtäviin, välitehtäviin ja lopulliseen portfoliotehtävään. Opiskelijat kokevat lähiovetuksen erittäin tärkeäksi osaksi oppimisprosessia.

Kansainvälisyysosaamisen karttumista tarkastellaan koulutuksissa pääosin opiskelija- ja harjoittelijavaihdon näkökulmasta. Tietoa kansainvälisen opiskelija- ja harjoittelijavaihdon mahdollisuuksista on riittävästi ja se on helposti saatavilla. Kansainvälistymisinfoja pidetään hyvänä käytänteenä opiskelija- ja harjoitteluvaihtojen markkinoinnissa. Opiskelijahaastatteluissa nousi esille se, että kansainvälisen opiskelijavaihdon mahdollisuudet eivät ole samanlaisia kaikissa koulutuksissa mm. opetussuunnitelman rakenteen ja kumppanikorkeakoulujen osalta. Hyvänä käytänteenä nostettiin esille myös kansainvälisyysosaamisen kehittymisen arviointi opiskelijan kehityskeskustelun yhteydessä. Musiikin koulutusvastuussa kotikansainvälistymisen merkitys tuotiin esille selkeimmin ja hyvänä käytänteenä mainittiin esimerkiksi normaalisti melko kalliiksi muodostuva Master Class-opintojakso, jonka toteuttamisesta vastasi kansainvälinen vaihto-opettaja. Teknologiaosaamisen johtamisen YAMK-koulutuksessa kansainvälistyminen arvioidaan kehittämiskohteeksi. Kansainvälistymistä on mahdollista nivoa opintoihin esimerkiksi harjoittelun ja opinnäytetyön avulla.



Opetuksen toteutuksessa on useita koulutusvastuukohtaisia hyviä käytänteitä, jotka eivät ole levinneet laajemmalti. Esimerkkejä hyvistä käytänteistä ovat mm. ammatillinen kasvu-opintojaksoon liitetty päivä, jolloin ensimmäisen vuoden opiskelijat käyvät tutustumassa metsätalousinsinööriin työhön ja jakavat kokemuksiaan muille ryhmän opiskelijoille. Ohjauksen merkitys on kasvanut kaikissa koulutuksissa mm. koulutuksen tulosten seurannan myötä. VARTU-hankkeen myötä käynnistetyt varhaiseen puuttumiseen liittyvät toimenpiteet ovat käytössä laajalti. Opettajatuutoritoiminnan toteutuksessa on vielä koulutusten välillä vaihtelevuutta. Osa opiskelijoista koki opettajatuutorin roolin melko näkyvämmäksi, kun taas joissakin koulutuksissa opettajatuutoritoiminta on erittäin vähäistä. Opiskelijat eivät tunnustaneet VARTU-käsitettä. VIP-opiskelijat tukevat opintoihin kiinnittymistä kaikissa ammattikorkeakoulukoulutuksissa.

Osaamisen arvioinnissa hyödynnetään jonkin verran opiskelijan itsearviointia ja vertaisarviointia, mutta niiden käyttö ei ole systemaattista. Näyttöön pohjautuvia arviointimenetelmiä ja kokonaisvaltaista osaamisen arviointia kaivataan lisää. Opiskelijan kanssa vuosittain käytävä kehityskeskustelu on tärkeä tilaisuus palautteen antamiseen ja oman ammatillisen kasvun ja osaamisen kertymisen kokonaisvaltaisempaan arviointiin. Kokonaisvaltaista arviointia ja palautteen antamista toteutetaan myös esimerkiksi harjoittelun-ohjauskeskusteluissa ja opinnäytetöiden ohjauksessa. Teknologian osaamisen johtamisen YAMK-koulutuksessa hyvänä käytänteenä nousee esille oman kehityssuunnitelman laatiminen, joka laaditaan sekä opintojen alku- että loppuvaiheessa. Hoitotyön koulutuksessa hyvänä esimerkkinä itsearvioinnin hyödyntämisestä tuotiin esille dialogitunti, jossa opiskelijat arvioivat itse opintojaksonsa. Mikäli arviointi on erilainen kuin antama opettajan arviointi, on opiskelijalla mahdollisuus käydä arvosanasta neuvottelu opettajan kanssa. Hoitotyössä hyvänä käytänteenä tuotiin esille myös taitopajat, joissa opiskelijat voivat harjoitella ja siten ylläpitää klinisiä taitojaan oma-aloitteisesti. Musiikin koulutuksessa itsearvioinnilla on keskeinen rooli osaamisen arvioinnissa mm. taiteellisen toiminnan osalta ja opiskelijaa ohjataan itsearviointitaitojen kehittämisessä systemaattisesti opintojen alusta alkaen.

Opettajien osaamisen kehittyminen työtehtävien muuttuessa koetaan haasteeksi. Kokeemukset kouluttautumismahdollisuuksista vaihtelevat koulutuksittain. Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen menetelmistä mainittiin mm. vertaisoppiminen, AMK:n järjestämät koulutukset, ulkopuoliset koulutukset, oman ammattialan opettajien valtakunnalliset tapaamiset, työelämäyhteistyö ja musiikin koulutuksessa opettajien oma taiteellinen toiminta. Useissa koulutuksissa tuotiin esille pedagoginen kehittäminen, jota on käynnistetty kuluvan lukuvuoden aikana. Pedagogisen kouluttautumisen rinnalle kaivataan myös substanssiin liittyvää kouluttautumista. Opettajien mukaan omaehtoista opiskelua ja oman alan seuraamista tarvitaan paljon.

Oppimisympäristöjen hyödyntämisestä on yksittäisiä hyviä, alkavia käytänteitä. Sosiaali- ja terveysalan oppimisympäristö Voimalan toimintaa kehitetään tällä hetkellä voimallisesti. Haastatellut kokevat, että oppimisympäristö mahdollistaa hyvin moniammatillisen yhteistyön. Kukaan haastatelluista ei ollut kuitenkaan itse hyödyntänyt Voimalaa. Oppimisympäristön hyödyntämistä on jossain määrin vaikeuttanut se, että sairaanhoitajakoulutuksessa Voimalan käyttö on rajattu painoalaan eli ikäosaamiseen. Tavoitteena on

kuitenkin oppimisympäristön laajempi hyödyntäminen tulevaisuudessa. Opiskelijoiden antamassa palautteessa oppimisympäristöt koetaan hyväksi ja mielenkiintoisiksi harjoitteluympäristöiksi.

### 5.3 LAATUTYÖN VAIKUTTAVUUS

Tarkasteltaessa laatutyön vaikuttavuutta lähtökohtana ovat keskeisimpien arviointitapojen ja seurantaindikaattoreiden tarkoituksenmukaisuus ja niiden vaikuttavuus tavoitteiden saavuttamiseen. Toiminnan tuloksellisuutta ja laatua mitataan Karelia ammattikorkeakoulussa erilaisin mittarein, jotka perustuvat uuden rahoitusmallin ja Karelian oman toiminnan kannalta olennaisiin tulostavoitteisiin. Mittareista suoraan koulutuksen laatuun ja sen vaikuttavuuteen liittyviä indikaattoreita ovat työllistyminen, vetovoima, opiskelijatytyväisyys, kansainvälinen liikkuvuus, tutkintojen ja yli 55 opintopistettä lukuvuodessa suorittaneiden määrä sekä osin myös työelämäpalaute.

Sekä koulutusvastuukohtaisissa itsearvioinneissa että näytöissä laadun vaikuttavuuden mittareina mainittiin usein palautejärjestelmistä opiskelijapalaute (OPALA), henkilöstön työtyytyväisyyspalaute (HEPALA) ja työelämän antama palaute (TYPALA). Myös VARTU-toiminta ja Karelian laatutyöhön liittyvä tulosten seuranta (55 op suorittaneiden, eroneiden ja valmistuneiden määrä) sekä TASO-tavoitteiden asettaminen ja toteutumisen järjestelmällinen seuranta nostettiin esiin laatutyön vaikuttavuuden esimerkkeinä. Kaikki haastatellut tunsivat hyvin nämä mittarit ja ne tulivat järjestelmällisesti esille myös koulutusvastuukohtaisissa itsearvioinneissa. Haastatteluissa mainittiin lisäksi muita hetkiä työssä tai väyliä, joiden kautta palautetta toteutuneesta laadusta saadaan. ”Koputus oveen” eli suora palaute on erään koulutuspäällikön mukaan usein merkki riittämättömästä laadusta. Toiminnan laatuun liittyvää palautetta tulee myös sähköpostilla tai työelämän yhteydenottoina esimerkiksi silloin, kun opiskelija ei pärjää puutteellisten tietojensa ja taitojensa vuoksi harjoittelussa. Laatuun liittyvää keskustelua käydään haastattelujen mukaan koulutusten kokouksissa. Musiikin koulutuksen opettajat mainitsivat VirtuaaliElviksen eli virtuaalisen opettajainhuoneen olevan toimiva ympäristö, jossa puhutaan asioista käytännötasolla ja jossa tieto välittyy hyvin pää- ja sivutoimisten opettajien kesken.

Koulutuksen arviointitapojen ja seurantamittareiden kykyä kertoa määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisesta kritisoitiin kvantitatiivisiin tuloksiin painottumisesta. Haastatellun mukaan käytössä on vaillinaiset välineet arvioida koulutuksen laatua: ”Miten mitataan sitä, että opinnoissa on käyty juuri niitä asioita ja sisältöjä, joita esim. harjoittelussa tai työelämässä tarvitaan?”. Ilman laadullisia mittareita ja koulutuksen arviointia kuulu opintojen ja työelämän välillä kasvaa ja syvenee. Koulutuksen laatuun nähtiin vaikuttavan myös ”pitkät perinteet” eli tavat, joista ei päästä tai haluta päästää irti ja jotka osaltaan vaikuttavat laatua heikentävästi. Käytössä olevat indikaattorit eivät välttämättä paljasta tällaisia asioita.

Opintojaksokohtaisten palautteiden kerääminen kulkee Karelia-ammattikorkeakoulussa omaa uomaansa. Haastatteluissa kävi selväksi, että on olemassa kaksi järjestelmää: virallinen ja jokaisen oma. Virallinen käytäntö on kerätä palaute TYPALA-ohjelmaan työste-

tyllä opintojaksopalautejärjestelmällä. Opettajat tietävät sen olemassa olosta ja ovat ehkä kokeilleet sitä, mutta järjestelmä ei ole aktiivisesti käytössä. Syyksi tähän haastatteluissa kerrottiin, että opiskelijat eivät vastaa opintojaksopalautejärjestelmään tai vastaajia on vain yksi tai kaksi, järjestelmässä on myös teknisiä ongelmia ja se ei ole toimiva silloin, kun samalla opintojaksolla on useita opettajia. Vallitseva käytäntö opintojaksopalautteen keräämiseen on jokaisen oma tapa toimia – yksi kerää ruusut ja risut ruutupaperille, toinen käyttää Moodlea ja niin edelleen. Selvää on, että opintojaksopalautteen kerääminen ja käsittely ei ole yhtenäistä eikä järjestelmällistä, opiskelijat eivät saa palautetta siitä, eikä se prosessina tai toimintatapana ole näkyvä, avoin, eikä millään tavalla dokumentoitu. Opintojaksopalautekäytännön yhtenäistäminen, säännöllinen käyttö ja tulosten hyödyntäminen on välttämätön kehittämiskohde koko Karelia-ammattikorkeakoulussa.

Opiskelijoiden kertoman mukaan opintojaksosta annettuun palautteeseen ei aina reagoida. Kokemuksia reagoimattomuudesta oli niin opettajista kuin hallinnosta. Pahimmillaan palautekeskustelu on edennyt koulutuksessa vasta, kun asiaa on lähdetty viemään Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta POKA:n kautta. Toisaalta opiskelijoilla oli myös hyviä kokemuksia palautteen vaikutuksesta. Esimerkiksi hoitotyön koulutuksessa uusille opiskelijoille oli saatu pyynnöstä taitotyöpajoja, joissa oli mahdollista kerrata pistoksen antamista ja muita vastaavia toimenpiteitä.

Karelia-ammattikorkeakoulun käytössä olevia laadun arviointitapoja tai seurantamittareita opiskelijat eivät osanneet nimetä. Laatumittariksi koettiin esimerkiksi harjoittelupalautte, sillä se kertoo opiskelijalle selkeästi omasta osaamisen tasosta. Kysyttäessä koulutuksen laatua kuvaavista mittareista, indikaattoreista enemmän opiskelijat kertoivat hyvistä ja huonoista käytännöistä koulutuksessaan. Median ”kalustolainamo”, editointitiloihin pääseminen kulkutunnisteilla, fysioterapian opetukseen integroidut ”oikeat asiakkaat” eli toimeksiannot ja tietotekniikan projektiopinnot mainittiin esimerkkeinä hyvistä käytännöistä. Opiskelun ongelmakohtina pidettiin puolestaan työelämäyhteyksien vähäisyyttä, työelämän käytössä olevien ohjelmistojen ja laitteistojen puuttumista, opintojen huonoa aikataulutusta ja opintojen päällekkäisyyttä sekä ”sillisalaatiksi” koettua eri opintojaksojen samanaikaisia ryhmätöitä, joita pahimmillaan voi olla viisi rinnakkain.

Laatutyön vaikuttavuus tulkittiin opiskelijoiden ja henkilöstön keskuudessa eri tavoin. Opiskelijoille koulutuksen laatu on opiskelun sujuvuutta ja koettua laatua, henkilöstö puolestaan toi esille useita eri laadusta kertovia indikaattoreita ja toimintamalleja. Opintojaksopalautteen keräämisen ja siihen reagoimisen epäyhtenäisyys sekä järjestelmällisyyden ja dokumentoinnin puuttuminen tulivat esille niin koulutusten kuin opiskelijaryhmän haastatteluissa. Tämä onkin keskeisin laatutyön vaikuttavuuteen liittyvä kehittämiskohde koulutustoiminnassa.

# 6 Johtopäätökset

## 6.1 VAHVUUDET

- » Tutkintotavoitteinen koulutus on Karelia-ammattikorkeakoulun strategian, prosessien ja toimintatapojen mukaista ja opetustoiminta on työelämälähtöistä.
- » Eri henkilöstöryhmät ja opiskelijat sekä työelämän edustajat ovat mukana laatutyössä ja ovat siihen sitoutuneita.
- » Strategiset kehittämistavoitteet on tunnistettu ja ne ovat henkilöstölle pääosin selkeitä.
- » Opiskelijoilta kerätään lukuvuosittain yleispalautteena OPALA-palautetta. Se on hyvä käytäntö ja tuottaa paljon arvokasta, opintojaksopalautetta laajempaa palautetta koko ammattikorkeakoulun toiminnasta.
- » Oppimis- ja palveluympäristöt näyttävät oppimisen kannalta mielekkäinä ympäristöinä ja niillä on mahdollisuus edistää monialaisuutta. Moniammatillisesta toiminnasta tuotiin esiin hyvänä käytänteenä Voimala-toiminta.
- » Hyvänä käytäntönä opetussuunnitelmien laadinnassa voi nostaa esille metsätalouden koulutuksen tavan kuulla työelämää ja opiskelijoita.
- » Työelämällä oli hyvä tuntemus koulutusten sisällöistä.
- » Kansainvälistymisinfot on hyvä käytäntö opiskelija- ja harjoitteluvaihtojen markkinoinnissa.

## 6.2 KEHITTÄMISSUOSITUKSET

- » Strategisista tavoitteista monialaisuus ja TKI-integraation näkyminen opetussuunnitelmissa eivät vielä ole toteutuneet riittävän hyvin käytännössä. TKI-toiminnan kytkemiseen koulutukseen liittyy vielä haasteita.
- » Opintojaksopalauteprosessi ei ole riittävän yhtenäinen, eivätkä kaikki koulutusvastuut kerää opintojaksopalautetta sovitulla tavalla.
- » Vastapalautteen antaminen opiskelijoiden antamaan palautteeseen on puutteellista.
- » Työelämäpalautteen kerääminen ja dokumentointi ei ole vielä systemaattista.
- » Näyttöön pohjautuvia arviointimenetelmiä ja kokonaisvaltaista osaamisen arviointia kaivataan lisää.

- » Opettajatuutoritoiminnan toteutuksessa on vielä koulutusten välillä vaihtelevuutta. Osa opiskelijoista koki opettajatuutorin roolin melko näkymättömäksi, kun taas joissakin koulutuksissa opettajatuutoritoiminta on erittäin vahvaa.



**KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA C:33**

ISBN 978-952-275-200-0 | ISSN 2323-6914