

OPPIMATERIAALEJA

PUHEENVUOROJA

RAPORTTEJA 168

TUTKIMUKSIA

Timo Tanskanen, Osmo Eerola, Satu Helmi, Ville Hyypä,
Mikko Jaatinen, Ismo Kantola, Eija Koivisto & Timo Vaskikari

TYÖELÄMÄLÄHTÖISTÄ KORKEAKOULUTUSTA KOLMIKANTAMALLILLA

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja
johtamisen (YAMK) koulutusohjelman
arviointiraportti



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPPIMATERIAALEJA

PUHEENVUOROJA

RAPORTTEJA 168

TUTKIMUKSIA

Timo Tanskanen, Osmo Eerola, Satu Helmi, Ville Hyyppä,
Mikko Jaatinen, Ismo Kantola, Eija Koivisto & Timo Vaskikari

TYÖELÄMÄLÄHTÖISTÄ KORKEAKOULUTUSTA KOLMIKANTAMALLILLA

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja
johtamisen (YAMK) koulutusohjelman
arviointiraportti



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN
RAPORTTEJA 168

Turun ammattikorkeakoulu
Turku 2013

ISBN 978-952-216-400-1 (painettu)

ISSN 1457-7925 (painettu)

Painopaikka: Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy, Tampere 2013

ISBN 978-952-216-401-8 (pdf)

ISSN 1459-7764 (elektroninen)

Jakelu: <http://loki.turkuamk.fi>



TIIVISTELMÄ

Timo Tanskanen, Osmo Eerola, Satu Helmi, Ville Hyyppä,
Mikko Jaatinen, Ismo Kantola, Eija Koivisto & Timo Vaskikari
*Työelämälähtöistä korkeakoulutusta kolmikantamallilla – sosiaali- ja terveystalouden
kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelman arviointiraportti*
Turun ammattikorkeakoulun raportteja 168
60 sivua + 15 liitesivua
Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 2013

ISBN 978-952-216-400-1 (painettu)
ISSN 1457-7925 (painettu)

ISBN 978-952-216-401-8 (pdf)
ISSN 1459-7764 (elektroninen)

Koulutusohjelman ristiinarviointi on yksi osa Turun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmää. Ristiinarviointien tavoitteena on kehittää koulutusohjelmien suunnittelu- ja toteutusprosesseja sekä tukea koulutusohjelmien valmiuksia arvioida koulutuksen tavoitteita ja tuloksia. Sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelma arviointi on järjestyksessään yhdeksäs Turun ammattikorkeakoulussa toteutettu koulutusohjelman ristiinarviointi sekä ensimmäinen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon arviointi.

Sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelman arvioinnissa keskityttiin rehtorin nimityspäätöksessä mainittuihin tehtäviin. Rehtorin päätöksen mukaan arviointiryhmän tulee tarkastella laadunvarmistuksen menettelyiden toimivuutta mm. seuraavissa osa-alueissa: opetuksen kehittäminen, opetuksen tavoitteiden ja opetusmenetelmien yhteensopivuus sekä osaamisperustaisuuden toteutuminen opetussuunnitelmissa. Koulutusjohtajan ja arviointiryhmän keskusteluissa sovittiin, että arvioinnissa keskitytään koulutusohjelman opetussuunnitelmatyöhön, arviointiin, opintojen kuormittavuuteen ja henkilökunnan hyvinvointiin.

Arvioinnista vastasi rehtorin nimittämä kahdeksanjäseninen arviointiryhmä, johon kuului ammattikorkeakoulun omia asiantuntijoita ja opiskelijajäsentä. Arviointi perustui koulutusohjelman laatimaan itsearviointiraporttiin, ennalta

toimitettuun materiaaliin sekä arviointiryhmän 3.12.2012 tekemään arviointivierailuun. Lisäksi arviointiryhmä perehtyi Messi-intranetissä sekä Optima-verkko-oppimisympäristössä olevaan koulutusohjelman dokumentaatioon.

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen (YAMK) koulutusohjelman tavoitteenasettelu ja toiminta vaikuttavat mietityiltä ja jäsenynteiltä. Arviointiaineiston ja haastattelujen pohjalta toimintatavat vaikuttavat vakiintuneilta, mikä mahdollistaa pitkäjänteisen kehittämistyön. Koulutusohjelmassa työtä tehdään yhteisöllisesti tiimeissä. Haastattelun perusteella koulutusohjelman opettajilla ja koulutuspäälliköllä on yhtenevä näkemys opetussuunnitelmatyön prosessista, sen toimijoista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Arviointiryhmän mukaan koulutusohjelman vahvuutena on ns. kolmikantamalli, jossa toteutetaan projektioppimisympäristössä työelämälähtöisiä kehittämishakkeita. Kolmikanta muodostuu työelämämentorin, opiskelijan ja opinnäytetyötä ohjaavan opettajatuutorin yhteistyöstä. Koulutusohjelmassa on panostettu kolmikantamallin kehittämiseen ja dokumentaatioon, myös työelämämentoreiden koulutukseen on kiinnitetty huomiota. Koulutusohjelmassa mentorointimallia pidettiin ylempiä perustettaessa hyvänä mahdollisuutena kehittää sekä opiskelijan että mentorin työyhteisöä.

Tukeakseen koulutusohjelman kehittämistyötä arviointiryhmä suosittelee mm. seuraavia kehittämistoimia:

- Koulutusohjelmassa on kiinnitettävä huomioita henkilökunnan hyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen. Koulutusohjelmassa vallitsee alalle luonteenpiirteinen ”työn tekemisen tapa”, joka voi kuormittaa henkilökuntaa kohtuuttomasti.
- Sosiaali- ja terveystieteillä tapahtuvat muutokset ja yksityisten palveluntarjoajien lisääntyminen tulee ottaa huomioon neuvottelukunnan jäseniä valittaessa. Neuvottelukuntaa on perusteltua täydentää yksityisen sektorin edustajalla.
- Koulutusohjelman kaikissa toimintatavoissa pyritään erityisen hyvään lopputulokseen ja dokumentaatioon. Tämä aiheuttaa menettelyiltään raskaita prosesseja. Koulutusohjelmassa tulee välttää päällekkäisen työn tekemistä sekä pyrkiä työskentelytapojen ja menettelyjen keventämiseen.
- Itsenäisen työskentelyn määrän ja kuormittavuuden arvioiminen on hakijalle vaikeaa. Hakumarkkinoinnissa aikuiskoulutuksen toteutustapoja ja kuormittavuutta on syytä avata selkeämmin.

SISÄLTÖ

JOHDANTO	6
I KOULUTUSOHJELMAN RISTIINARVIOINTI	11
1.1 Arvioinnin tausta	11
1.2 Sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelma	14
1.3 Arvioinnin toteutus	16
1.4 Koulutusohjelmien ristiinarviointien eettiset periaatteet	17
1.5 Arvioinnin teemat ja kysymykset	18
1.6 Arviointiprosessi ja toteutus	22
2 ARVIOINNIN TULOKSET	25
2.1 Koulutusohjelman pedagoginen johtaminen	25
2.2 Opetussuunnitelmatyö	28
2.3 Opetus ja ohjaus	30
2.4 Opinnäytetyön kolmikantamalli	36
2.5 Osaamisen arviointi ja palaute	42
2.6 YAMK-verkoston yhteistyö	55
3 YHTEENVETO JA SUOSITUKSET	57
3.1 Koulutusohjelman vahvuudet	57
3.2 Koulutusohjelman kehittämiskohteet	58
3.3 Suositukset koulutusohjelmalle	58
4 LÄHTEET	60
LIITTEET	61

JOHDANTO

TULOSELISUUUTTA YAMK-OPISKELUUN JA ARVIOINTIIN

Tämän vuosituhannen alussa ammattikorkeakoulujen keskeisenä kehittämis-kohteena oli jatkokoulutus, jolla pyrittiin vahvistamaan ammatillista korkeakoulutusta ja estämään koulutuksellisia umpiperiä. Työelämän vaativissa asiantuntijatehtävissä tarvittiin osaamista, jota ei pystytty antamaan perustutkinnolla tai täydennyskoulutuksella. Toisaalta opintojen jatkaminen yliopistossa edellytti opintojen aloittamista lähes alusta, sillä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutukset eivät vastaa sisällöllisesti toisiaan.

Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilu aloitettiin syksyllä 2002. Jatkotutkintoja ei sisällytetty kuitenkaan vuonna 2003 voimaan tulleeseen ammattikorkeakoululakiin, sillä kokeilu oli tuolloin vielä kesken. Lakiuudistukseen sisältyi kuitenkin toinen merkittävä seikka, joka oli soveltavan tutkimus- ja kehitystyön lisääminen ammattikorkeakoulujen lakisääteiseksi tehtäväksi.

Ammattikorkeakoulujen tutkintorakennetta muutettiin jatkotutkintokokeilun pohjalta vuonna 2005 siten, että ammattikorkeakouluissa voitiin suorittaa perustutkintojen lisäksi toisen syklin tutkintoja. Tässä yhteydessä jatkotutkinnoista alettiin käyttää nimeä ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK). Merkittävä uudistus oli myös, että tutkintojen ammattikorkeakouluasetuksessa säädetyt englanninkieliset nimet ovat kansainvälisen käytännön mukaisia. Esimerkkinä mainittakoon Master of Health Care.

Suomenkielinen nimike jäi ongelmalliseksi, sillä englanninkielisiä tutkintonimikkeitä ei voida kääntää sanasta sanaan suomeksi käyttäen maisterin nimeä. Esimerkiksi sairaanhoitajan (AMK) tutkintonimikkeen saanut henkilö saa tutkintonimikkeen sairaanhoitaja (ylempi AMK) suoritettuaan YAMK-tutkinnon. Tämä seikka on vaikeuttanut tutkinnon ymmärrettävyyttä työmarkkinoilla ja vähentänyt kannustimia hakeutua YAMK-koulutukseen.

Ammattikorkeakoululain mukaan YAMK-tutkintoon johtaviin opintoihin voidaan ottaa opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut soveltuvan AMK-tutkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon ja jolla on vähintään kolmen vuoden työkokemus asianomaiselta alalta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä kolmen vuoden työssäolovaatimus on tuottanut monille vaikeuksia. Erityisesti työvoiman ulkopuolella ja työttömänä olleiden on ollut mahdoton jatkaa opintojaan toivomallaan tavalla, mikä on myös osaltaan vähentänyt koulutuksen vetovoimaisuutta.

YAMK-koulutuksen heikkoutena voidaan pitää myös sen kansainvälistä yhteistoimintaa. Yhteistutkintojen (joint degrees) toteuttaminen ulkomaisten korkeakoulujen kanssa on osoittautunut kolmen vuoden työssäolovaatimuksen vuoksi mahdottomaksi. Myöskään lukukausimaksukokeiluna toteutettavaksi tarkoitettu koulutusvienti ei ole onnistunut työssäolovaatimuksen vuoksi.

Väestön ikärakenteesta johtuva kansantalouden huoltosuhteen heikentyminen on talouspoliittisessa keskustelussa nostanut esille tarpeen pidentää työuria. Neljän vuoden AMK-tutkinto, kolmen vuoden työssäolovaatimus sekä kahden vuoden YAMK-koulutus merkitsevät vähintään noin yhdeksän vuoden kouluttautumista, mikä on omiaan vähentämään työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimivien henkilöiden työurien pituutta.

Opiskelu on työssäolon vuoksi monen kohdalla osa-aikaista, minkä vuoksi siihen kuluu helposti kaksi vuotta. Ylemmän AMK-tutkinnon laajuus on 60–90 opintopistettä siten, että opintopisteiden kokonaiskertymä perustutkinnon kanssa on vähintään 300 opintopistettä. Kolmen ja puolen vuoden perustutkinnon suorittaneen YAMK-koulutus on siten laajuudeltaan 90 opintopistettä ja neljän vuoden perustutkinnon suorittaneen YAMK-koulutus 60 opintopistettä.

Koulutus järjestetään pääosin iltaisin, viikonloppuisin ja verkko-opintoina joustavasti työn ohella siten, että opiskelija voi jatkaa työelämässä ja soveltaa opittua omiin työtehtäviin, organisaatioon tai asiakassuhteisiin. Perustutkinnon suorittaneelle tämä on taloudellisesti järkevä tapa opiskella ilman opintolainaa ja edetä vaativiin asiantuntija- tai johtamistehtäviin. Lainsäädännön mukaan ylempi AMK-tutkinto on kelpoisuudeltaan maisterin tutkinnon tavoin ylempi korkeakoulututkinto. Molemmat tutkinnot ovat myös kansallisen tutkintojen viitekehysten (NQF) mukaan samalla tasolla.

YAMK-koulutuksen vahvuutena ja erona maisterin tutkintoon verrattuna voidaan pitää työelämässä hankitun kokemuksen syventämistä ja jakamista toisten työelämästä kokemusta saaneiden opiskelijoiden kesken. Opiskelijalla on mahdollisuus hyötyä vertaisoppimisesta tavalla, joka poikkeaa merkittävästi kirjanoppineisuudesta.

Ylempien AMK-tutkintojen opinnäytetyö muodostaa koulutuksen keskeisen ytimen, sillä opinnäytetyössä yhdistyvät ammattikorkeakoulun monimuoto-opetus sekä työelämän kehittämistarpeet. Erityisesti johtamistehtävissä kokemus on arvokasta. Teorioiden pohjalta on varsin helppoa muodostaa erilaisia organisaatiokaavioita, mutta ilman johtamiskokemusta kivuton organisaation muutosjohtaminen on useimmille lähes mahdoton tehtävä.

Opinnäytetyön ei tarvitse kuvata asiaa tyhjentävästi ollakseen korkeakoulun vaatimusten mukainen ja työelämälle hyödyllinen. Se voi olla esimerkiksi opiskelijan työnantajaorganisaation kehittämistarpeiden analyysi, joka johdattelee organisaation pitkäjänteiseen kehitystyöhön YAMK-tutkinnon suorittaneen asiantuntevalla johdatuksella. Toisaalta opinnäytetyö voi sisältää ratkaisuehdotuksen johonkin organisaation kehittämiskohteeseen.

Turun ammattikorkeakoulun profilina on innovaatiopedagogiikka. Sen mukaisesti ammattikorkeakoulu vastaa usein monialaisella tutkimus- ja kehittämishankkeella alueen kehittämistarpeisiin ja integroi hankkeet opetukseen. Opiskelijoilla on näin mahdollisuus osallistua aitoihin soveltavan tutkimus- ja kehittämistyön hankkeisiin. Innovaatiopedagogiikka edistää myös yrittäjyyttä, sillä innovaatiot parantavat yritysten ja muiden yhteisöjen kilpailukykyä ja elinvoimaisuutta. Lisäksi kansainvälisyys on innovaatiopedagogiikan tärkeä kulmakivi, sillä suuri osa uusista ideoista ja tutkimuksellisesta tiedosta saadaan ulkomailta.

Turun ammattikorkeakoulun terveystalalla opinnäytetyö pyritään kytkemään joko opiskelijan taustaorganisaation ja/tai ammattikorkeakoulun ulkopuolisella rahoituksella käynnistämään tutkimus- ja kehityshankkeeseen. Tämän suuntaisia johtopäätöksiä ja suosituksia sisältyy myös Korkeakoulujen arviointineuvoston sarjassa ilmestyneeseen arviointiraporttiin *From the bottom up, Evaluation of RDI activities of Finnish Universities of Applied Sciences* (http://www.kka.fi/files/1482/KKA_0712.pdf).

Innovaatiopedagogiikka toteutuu YAMK-koulutuksessa muun muassa siten, että yhteistoiminnallisella oppimisella on siinä tärkeä asema. Opettaja ei ole se henkilö, joka antaa opiskelijalle kaiken tietoa-aineen, vaan opiskelijat saavat suuren määrän kokemusperäistä tietoa muilta opiskelijoilta. Yhteistoiminnallinen oppiminen laajentuu luontevasti myös verkostomaiseen oppimiseen, jossa tietoverkkoja ja erilaisten organisaatioiden kokemuksia hyödynnetään oppimisessa.

Turun ammattikorkeakoulun tutkintosäännön mukaan YAMK-tutkintoon sisältyvän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää kykyä soveltaa tutkimustietoa ja -menetelmiä työelämän ongelmien erittelyyn ja ratkaisemiseen sekä osoittaa valmiutta itsenäiseen ja vaativaan asiantuntijatyöhön. YAMK-tutkinnon opinnäytetyön laajuus on 30 opintopistettä. Opinnäytetyön mitoituksena on noin kaksi sivua opintopistettä kohti, joten YAMK-tutkinnon opinnäytetyön käypä laajuus on noin 60 sivua. Yksilösuorituksen lisäksi opiskelijat voivat tehdä opinnäytetyön myös ryhmätyönä tai eri koulutusohjelmien opiskelijoiden yhteistyönä. Kunkin opiskelijan työpanos on kuitenkin aina oltava erikseen osoitettavissa ja arvioitavissa.

Turun ammattikorkeakoulun jatkotutkintokokeilu alkoi vuoden 2002 lopulla ikääntyvien ja pitkäaikaispotilaiden hoidon koulutusohjelmalla, joka toteutettiin yhtenä toteutuskertana 2002–2005. Muita terveysalan YAMK-koulutuksia ovat vuonna 2005 käynnistynyt terveyden edistämisen koulutusohjelma, vuonna 2007 käynnistynyt sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma sekä vuonna 2009 käynnistynyt kliinisen asiantuntijan koulutusohjelma.

Uuden ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin mukaan ylemmillä ammattikorkeakoulututkinnoilla on neljän prosentin paino. Kun vuosina 2010–2012 tutkintoja on suoritettu keskimäärin runsaat sata kappaletta vuodessa, neljän prosentin paino tarkoittaa noin 24 000 euroa tutkintoa kohti. Tämä perustutkintoon verrattuna hyvä rahoitus kannustaa tuottamaan YAMK-tutkintoja. Valtion yleisen rahoituksen niukentumisen vuoksi Turun ammattikorkeakoulun hallitus päätti, että YAMK-tutkinnon vapaasti valittavat opinnot valitaan pääsääntöisesti soveltuvan perustutkinnon ammattiopinnoista tai toisen YAMK-koulutuksen opinnoista.

Vuoden 2014 alusta alkaen toteutuva AMK-uudistus ja uusi tuloksellisuutta korostava rahoitusmalli edellyttävät opetuksen tulosalueiden sekä AMK:n yhteisten toimintojen perinpohjaista uudistamista. Erityisesti tulee pohtia ja val-

mistella entistä paremman tuloksellisuuden ja kustannustehokkuuden saavuttamista. Ammattikorkeakoulun laadunvarmistusta ja siihen sisältyvää ristiinarviointia tulee kehittää tulevaisuudessa ottaen huomioon ammattikorkeakoulun strategisten ja muiden tavoitteiden ohella AMK-uudistuksen edellyttämä tuloksellisuus ja sen perusteella määräytyvä rahoitus.

Juha Kettunen

Turun ammattikorkeakoulun rehtori

I KOULUTUSOHJELMAN RISTIINARVIOINTI

I.1 ARVIOINNIN TAUSTA

Suomessa korkeakouluilla on lakiin perustuva velvoite osallistua säännöllisin väliajoin ulkoisesti toteutettuun oman toimintansa arviointiin. Suomalaisen korkeakoulujärjestelmän laadunvarmistuksen lähtökohtana on kehittävä arviointi. Tämän korkeakoulut ovat itse todenneet omaa toimintaansa ja autonomiaansa tukevaksi. Menetelmän perustana on luottamus korkeakoulun omaan vastuuseen toimintansa laadusta. Korkeakoulu on itse vastuussa omasta laadunvarmistusjärjestelmästä ja sen erilaisista menetelmistä.

Kansallinen korkeakoulutuksen laadunvarmistuksen työryhmä (Opetusministeriö 2004) painottaa, että laadunvarmistusjärjestelmä vaatii tuekseen laajasti omaksutun laatukulttuurin eli yksilöllisen ja kollektiivisen sitoutumisen laadun ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Turun ammattikorkeakoulu pyrkii aktiivisesti vahvistamaan ammattikorkeakoulun arviointiosaamista ja -kulttuuria. Kyseessä on arviointiryhmien, koulutusohjelmien ja koko ammattikorkeakoulun kehittymisprosessi. Olennaista on muutoksen ja kehityksen tukeminen. Turun ammattikorkeakoulun laatujärjestelmän tehtävänä on selvittää, miten Turun ammattikorkeakoulu ja sen toimintayksiköt ovat onnistuneet tehtävissään, tuottaa hyödyllistä tietoa toiminnan kehittämiseen, varmistaa toimintaprosessien ja käytäntöjen tarkoituksenmukaisuus ja hallittavuus suhteessa tavoitteisiin sekä viestiä toiminnan tuloksista ja laadusta korkeakoulu yhteisölle (opiskelijat, henkilöstö, johto) sekä ulkoisille sidosryhmille.

Laadunvarmistuksella tarkoitetaan opetusministeriön työryhmän käyttämän vakiintuneen määritelmän mukaan niitä menettelytapoja, prosesseja tai järjestelmiä, joiden avulla turvataan ja kehitetään korkeakoulun, sen järjestämän koulutuksen ja muun toiminnan laatua. Auditoinnin avulla halutaan varmistaa, että korkeakoululla on toiminnan jatkuvaa kehittämistä tukeva laadunvarmistusjärjestelmä ja että järjestelmä toimii tavoitteidensa mukaisesti. Korkea-

koulut päättävät itse oman laadunvarmistusjärjestelmänsä erityistavoitteista, kehittämisestä sekä käytettävistä menetelmistä. Korkeakouluilla on päävastuu kouluksensa laadusta ja koulutuksen kehittämisestä. (Opetusministeriö 2004; Korkeakoulujen arviointineuvosto 2007).

Korkeakoulujen arviointineuvosto (KKA) auditoi Turun ammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmän ja ammattikorkeakoulu läpäisi auditoinnin hyväksytysti 29.1.2010. Auditointiraportissa todetaan mm., että Turun ammattikorkeakoulun laadunvarmistusjärjestelmä kattaa varsin hyvin ammattikorkeakoulun toiminnot. Laadunvarmistuksen keskeiset menettelytavat muodostavat eheän kokonaisuuden ja menettelytavat ovat pääosin yhtenäiset eri tulosalueilla. Laadunvarmistusjärjestelmä rakentuu jatkuvan kehittämisen mallin pohjalle.

KKA:n auditointiraportissa todetaan, että koulutuksen laadunvarmistuksen menettelyistä koulutusohjelmien ristiinarviointi on hyvä käytäntö, josta kannattaa jatkossa kehittää keskeinen osa laadunvarmistusjärjestelmän toimivuuden arviointia.

Vuonna 2007 Turun ammattikorkeakoulussa otettiin käyttöön koulutusohjelmien ristiinarviointi. Ensimmäiseksi eli vuoden 2007 ristiinarvioinnin kohteeksi valittiin Turussa toimiva tietotekniikan koulutusohjelma (Hyvönen ym. 2008). Ammattikorkeakoulun eri asiantuntijoista kootaan arviointiryhmä, jonka tehtävänä on toteuttaa tietyin ennalta määritellyn koulutusohjelman kehittävä arviointi. Arviointiryhmä kootaan aina erikseen kunkin valitun koulutusohjelman arviointia varten. Tässä raportissa kuvataan sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelman ristiinarvioinnin toteutus ja tulokset.

Ristiinarvioinnin tavoitteena on

- varmistaa koulutuksen mahdollisimman korkea laatu koko ammattikorkeakoulussa
- kehittää koulutusohjelmien suunnittelu- ja toteutusprosesseja
- lisätä valmiuksia koulutuksen laatukriteerien määrittelyyn ja arviointiin
- parantaa koulutusohjelmissa valmiuksia määrittellä ja arvioida tutkintojen osaamistavoitteita ja tuloksia
- vahvistaa ammattikorkeakoulun laatukulttuuria.

Turun ammattikorkeakoulu on asettanut tavoitteen, että kaikki koulutusjohtajat sekä merkittävä osa koulutuspäälliköistä pääsee osallistumaan arvioijina ristiinarviointiin. Tarkoituksena on näin muodostaa kaikkien tulosalueiden asiantuntijoista koostuva ja vähitellen laajeneva arvioijien joukko. Laajan arvioijien joukon avulla pyritään välttämään yksittäisten arvioijien liiallinen kuormittuminen ja toisaalta edistetään arvioinneissa syntyneiden kehittämisideoiden leviämistä.

Ristiinarviointi kehittää koulutusohjelmien suunnittelu- ja toteutusprosesseja sekä lisää koulutusohjelmien valmiuksia määritellä ja arvioida koulutuksen tavoitteita ja tuloksia. Tavoitteena on varmistaa koulutuksen laatua sekä tuottaa ja levittää dokumentoitua tietoa ammattikorkeakoulun koulutuksen laadusta.

Turun ammattikorkeakoulussa koulutusohjelman ristiinarviointi on arviointiprosessi, jossa

- eri tulosalueiden ja toimintojen edustajat arvioivat toisen tulosalueen toimintoja yhden koulutusohjelman kehyksessä ja perehtyvät samalla koulutusohjelman arviointiin käytännössä
- arviointiosaaminen vahvistuu ja kumuloituu kattavasti ammattikorkeakoulun eri yksiköissä
- arviointiyhteistyö on luonteeltaan myönteistä ja rakentavaa vuorovaikutusta, mikä osaltaan tuottaa mahdollisuuksia oppia muiden kokemuksista ja näkemyksistä
- noudatetaan kehittävän arvioinnin periaatetta
- noudatetaan sovittuja eettisiä periaatteita
- tuotetaan dokumentoitua tietoa korkeakoulutuksen laadusta
- levitetään hyviä käytänteitä koko ammattikorkeakoulussa.

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelman ristiinarviointi on järjestyksessään yhdeksäs ristiinarviointiraportti. Tämä on ensimmäinen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kohdistuva ristiinarviointi. Aikaisemmat raportit on lueteltu liitteessä 1.

1.2 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN KEHITTÄMISEN JA JOHTAMISEN (YAMK) KOULUTUSOHJELMA

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen -koulutusohjelma kuuluu Terveysala-tulosalueeseen. Terveysaikuiskoulutus-yksikkö perustettiin alkuvuodesta 2006. Koulutusohjelma on yksi Terveysala-tulosalueen kolmesta ylempään AMK-tutkintoon (myöhemmin YAMK) johtavasta koulutusohjelmasta. Se käynnistyi vuonna 2007, ja siihen on vuosittain otettu syyslukukaudella aloittaneet ryhmät. Muita YAMK-koulutusohjelmia ovat terveyden edistämisen (2005–) ja kliinisen asiantuntijan koulutusohjelma (2009–). Niitä edelsi jatkotutkintokokeiluna ikääntyvien ja pitkäaikaispotilaiden hoidon koulutusohjelma yhtenä toteutuskertana 2002–2005. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneiden määrä aikavälillä 1.1.2009–31.12.2012 on 70 opiskelijaa.

TAULUKKO 1. *Ammattikorkeakoulujen aikuisten yhteishaun hakija- ja aloituspaikkatilasto (AKYH) 2008–2012.*

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma											
	Aloituspaikat		hyväksytyt	1. sijaiset hakijat			Kaikki hakijat			1. sij	Kaikki
	palpa ¹	valpa ²		naiset	miehet	kaikki	naiset	miehet	kaikki		
2008	20	22	20	35	3	38	57	4	61	1,9	3,05
2009	24	27	25	51	5	56	68	9	77	2,24	3,08
2010	25	27	25	61	7	68	85	11	96	2,72	3,84
2011	18	20	18	65	4	69	104	7	111	3,83	6,17
2012	18	26	20	53	4	57	83	7	90	3,17	5,00

¹sisäinen hallituksen päätöksen mukainen aloituspaikkamäärä
²valinnan mukainen aloituspaikka, koulutusohjelma hyväksyy

Taulukosta 1 voidaan havaita, että hakijamäärät ovat viime vuosina kaikkien hakijoiden kohdalla vaihdelleet sadan hakijan molemmin puolin. Hakijamäärät ovat ensimmäisistä vuosista selvästi nousseet. Taulukosta 2 on havaittavissa, että koulutusohjelman eroamisprosentit ovat 15–27 prosentin luokkaa, kun asiaa tarkastellaan suhteessa aloittaneisiin. Opintojen kesto valmistuneiden opiskelijoiden osalta on Turun ammattikorkeakoulun opintorekisterin mukaan noin 2,2 vuotta.

TAULUKKO 2. *Koulutusohjelmassa aloittaneet, läsnä olevat ja eronneet välillä 2008–2012.*

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma					
	aloittaneet	läsnäolevat	eronneet	eronneet/ aloittaneet	eronneet/ läsnäolevat
2008	22	41			
2009	27	49	6	22 %	12 %
2010	29	58	6	21 %	10 %
2011	20	53	3	15 %	5 %
2012	26	53	7	27 %	13 %

Opetussuunnitelman mukaan sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelman lähtökohtina ovat sosiaali- ja terveystietojärjestelmässä tapahtuvat muutokset (Sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö 2012), kasvavat osaamisvaatimukset (esim. KASTE- ohjelma 2008–2011 ja 2012–2015, Työvoima 2025 -projekti, Terveystieteiden 2015 -kansanterveysohjelma ym.) sekä johtamisen ja kehittämisosaamiseen liittyvä kansainvälinen ja kansallinen näyttöön perustuva tieto. Koulutusohjelman avulla pyritään vahvistamaan henkilöstön osaamisen laatua ja turvaamaan tarvittava henkilöstö erilaisissa esimies- ja asiantuntijatehtävissä sosiaali- ja terveystieteillä. Koulutusohjelman opetussuunnitelmatyön perusteena ovat mm. koulutuksen perustehtävä ammattikorkeakoululainsäädännön mukaan, Bolognan julistus, European Qualification Framework, kansallisen tutkintojen viitekehys (NQF= National qualifications system), opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2011–2016, Arene ry:n ECTS-projektin tuottama kompetenssiluokittelu, Turun ammattikorkeakoulun strategia sekä eurooppalaisessa yhteistyöverkostossa kehitetty opetussuunnitelma. (Turun ammattikorkeakoulun SoleOps-järjestelmä.)

Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle:

1. työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syväiset tiedot alan omaiselta alalta sekä tarvittavat teoreettiset tiedot alan omaisen alan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimimista varten
2. syväinen kuva alan omaisesta alasta, sen asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmius alan omaisen alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehityksen seuraamisen erittelyyn

3. valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen
4. työelämässä vaadittava viestintä- ja kielitaito
5. kansainvälisen vuorovaikutuksen ja ammatillisen toiminnan edellyttämät valmiudet. (A423/2005)

Opetussuunnitelma on rakennettu siten, että se mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden huomioimisen. Opiskelijan oppimista ja asiantuntijuuteen kasvua edesauttavat yksilölliset ja yhteistoiminnalliset työskentelytavat.

1.3 ARVIOINNIN TOTEUTUS

Koulutusohjelmien ristiinarvioinnit toteutetaan tulosalueiden tavoiteneuvotteluissa sovitussa järjestyksessä. Vararehtori ja kehityspäällikkö valmistelevat esityksen arvioitavista koulutusohjelmista. Rehtori päättää arvioitavista koulutusohjelmista ja nimittää arviointiryhmät.

Ristiinarviointiryhmän peruskokoonpano on 7–8 henkilöä: puheenjohtaja, sihteeri, kehityspäällikkö, koulutuspäällikkö, opettajaedustajat (kaksi henkilöä, toisella tutkimus- ja kehitystyön kokemusta), kehittämisen tulosalueen edustaja sekä opiskelija. Tällä kokoonpanolla pyritään riittävän laaja-alaiseen näkemykseen arviointiprosessissa. Kokoonpanoa määritettäessä otetaan huomioon seuraavat kriteerit:

- laatutyön ja arvioitavan alan tuntemus
- strategioiden ja kehittämisen painopistealueiden tuntemus
- kaikkien ammattikorkeakoulun keskeisten toiminta-alueiden asiantuntemus (koulutus, tutkimus- ja kehitystyö, tukipalvelut)
- opiskelijaedustus
- tasapainoinen tulosalueiden johdon, opettajien, opiskelijoiden ja tukipalveluiden edustus.

Ammattikorkeakoulun johtoryhmässä 24.3.2009 sovittiin, että suun terveydenhuollon koulutusohjelman osallistuu ristiinarviointiin. Terveysalan tulosalue oli kuitenkin toivonut ristiinarviointia sosiaali- ja terveysalan kehittä-

tämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmaan aikaisemmin esillä olleen koulutusohjelman sijasta. Rehtori piti tätä toivetta perusteltuna. Rehtori nimitti (rehtorin päätös § 150; 12.12.2011) kehityspäällikön esityksestä sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen (YAMK) arviointiryhmän jäsenet seuraavasti:

- Tanskanen Timo, koulutusjohtaja, puheenjohtaja (Taideakatemia)
- Helmi Satu, suunnittelija, sihteeri (Kehittäminen)
- Kantola Ismo, kehityspäällikkö (Kehittäminen)
- Eerola Osmo, yliopettaja (Tietoliikenne ja sähköinen kauppa)
- Koivisto Eija, yliopettaja (Hyvinvointipalvelut)
- Vaskikari Timo, koulutusjohtaja (Tekniikka ympäristö ja talous)
- Hyyppä Ville, lehtori (Tekniikka ympäristö ja talous)
- Jaatinen Mikko, Opiskelijakunta – TUO opiskelijajäsen

Rehtorin päätöksen mukaan arviointiryhmän tulee tarkastella laadunvarmistuksen menettelyiden toimivuutta erityisesti seuraavissa osa-alueissa: opetuksen kehittäminen, opetuksen tavoitteiden ja opetusmenetelmien yhteensopivuus ja osaamisperustaisuus opetussuunnitelmissa.

1.4 KOULUTUSOHJELMIEN RISTIINARVIOINTIEN EETTISET PERIAATTEET

Koulutusohjelmien ristiinarviointien eettiset periaatteet on muotoiltu Korkeakoulujen arviointineuvoston arviointien ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun ristiinarviointimallin pohjalta seuraavasti:

- Ristiinarvioinnin ensisijaisena tarkoituksena on oppivan organisaation ajatuksen mukaisesti tukea koulutusohjelmien kehittämistä.
- Arviointiprosessin aikana tapahtuva keskustelu ja sen yhteydessä annettava palaute ovat luonteeltaan kehittävää ja muutosta tukevaa; ei valvovaa, tarkastavaa tai luokittelevaa.

- Arviointitilanteet ovat luottamuksellisia. Ilman luottamusta ei synny kehittämistoiminnan edellyttämää avoimuutta ja rehellisyyttä.
- Arviointien palaute on rakentavaa, uusia näkökulmia ja vaihtoehtoja tarjoavaa.
- Arviointi on läpinäkyvää. Johtopäätösten ja suositusten tulee perustua itsearviointiraporttiin, siihen liittyviin tilastotietoihin ja arviointikeskusteluissa ilmenneisiin asioihin. Arvioinnin loppuraportti on julkinen.

1.5 ARVIOINNIN TEEMAT JA KYSYMYKSET

Arviointiteemat ja kysymykset perustuvat ammattikorkeakoulun strategioihin ja tavoitteisiin, ristiinarvioinnin tavoitteisiin sekä ammattikorkeakoulun arviointiosaamiseen ja aikaisempien ristiinarviointien tuomaan kokemukseen. Korkeakoulujen arviointineuvoston auditointi ja julkaisut ovat lisänneet tietoa arviointien tarpeista, tavoitteista, toteutuksesta ja tuloksista.

Koulutusohjelman itsearviointia ohjaavat teemat, kysymykset ja pyydyt näytöt olivat seuraavat:

A Koulutusohjelman, opetussuunnitelman ja opetuksen suunnittelu

- Miten opetussuunnitelma laaditaan? Miten OPS-työ on vastuutettu ja ketkä siihen osallistuvat?
- Miten OPS-työssä suunnitellaan oppimisprosessi ja nk. luovien ratkaisujen käyttö?
- Millainen pedagoginen lähtökohta ohjaa opetussuunnitelman ja opetuksen suunnittelua?
- Miten koulutusohjelma huomioi uuden tutkimustiedon? Miten sille tehdään tilaa opetussuunnitelmissa?
- Miten TKI-toiminta kytketään kehittämiseen ja opetukseen? / Miten suunnitellaan tutkimus- ja kehittämistyön integrointi opetussuunnitelmaan?

- Miten koulutuksen työelämätarve on selvitetty? Miten/millä tavalla seurataan tutkinnon suorittaneiden työuraa?
- Miten/millä tavalla koulutusohjelmassa varmistetaan, että sen tavoitteet päivitetään ja vastaavat tulevaisuuden työelämän vaatimuksia? Millainen mekanismi/käytäntö tähän on?
- Arvioi koulutusohjelman työelämärelevanssia.
- Miten valikoituvat koulutusohjelman yhteistyötahot?
- Miten opintojen arviointi ja mitoitus suunnitellaan?
- Miten opintojaksopalautteen keruu on suunniteltu?

Koulutusohjelma toimittaa näytön kolmesta kohdasta.

B Opetus ja ohjaus

- Miten innovaatiopedagogiikka näkyy koulutusohjelman toiminnassa?
- Miten varmistetaan, että opetus on YAMK-tasoista?
- Mitä opetusmenetelmiä koulutusohjelmassa käytetään? Miten ajankäytökäytännöt ne ovat?
- Arvioi, miten hyvin opetusmenetelmät sopivat oppimistavoitteisiin.
- Arvioi, miten AHOT-käytäntö toimii.
- Miten opiskelijoiden kanssa käydään HOPS-keskusteluja?
- Miten koulutusohjelmassa otetaan huomioon opiskelijoiden erilaiset taustat?
- Miten koulutusohjelmassa tunnistetaan opiskelijat, joiden opinnot ovat viivästyneet? Mitä toimenpiteitä tästä seuraa koulutusohjelmassa?
- Miten työelämäyhteyksiä ja tutkimus- ja kehitystyötä hyödynnetään opiskelijan oppimisessa ja opetuksessa?
- Miten opiskelijat saavat tietoa TKI-projekteista ja osallistumismahdollisuuksista?

- Miten vaihtoehtoisilla tavoilla on voitu tukea opintojen etenemistä ja ehkäistä keskeyttämisii?
- Mitä yhteistyötä koulutusohjelma tekee muiden koulutusohjelmien kanssa ja yli tulosaluerajojen?
- Millaista on koulutusohjelman opettajien yhteistyö opetuksessa ja opiskelijoiden ohjauksessa?
- Miten kansainvälistymisen näkökulma toteutuu? Kenen vastuulla tämä on?
- Kuinka suunnitellaan ja toteutetaan lähipäivien sisältö ja muu opiskelu?
- Miten tukipalvelut varmistetaan YAMK-opiskelijoille?
- Miten kehittämistehtävä toteutetaan? Mentorointi? Kolmikantamallin toteutuminen?
- Miten uutta tietoa hyödynnetään oppimistehtävissä ja kehittämissankkeessa?

Koulutusohjelma toimittaa näytön kolmesta kohdasta.

C Oppimisen ja toiminnan arviointi

- Miten arvioidaan opetussuunnitelman toteutumista?
- Miten kehittämistehtävä arvioidaan?
- Miten arvioidaan kehittämistehtävän hyödyllisyyttä kohteelle?
- Miten arvioidaan, ovatko opiskelijat saavuttaneet koulutuksen tavoitteena olevat osaamistavoitteet (kompetenssit)?
- Miten opintojaksojen toteutuksen arviointi on järjestetty? Kuka arvioi opintojaksot?
- Miten työelämä osallistuu koulutusohjelman toteutuksen ja tulosten arviointiin?
- Miten koulutusohjelmassa kerätään opintojaksopalautetta?
- Millaisia ovat palautepäivän kokemukset koulutusohjelmassa?
- Miten aluevaikuttavuutta on seurattu ja dokumentoitu?

- Mitä etuja arvioidaan saavutetun kolmikantamallilla ja mentoroinnin kehittämisellä?
- Millaisia uudistuksia, uusia toimintamalleja, palveluja, tuotteita jne. on syntynyt?

Koulutusohjelma toimittaa näytön kolmesta kohdasta.

D Pedagoginen johtaminen ja kehittäminen

- Mitä koulutusohjelman yhteinen pedagoginen kehittäminen tarkoittaa käytännön toimintana? Milloin ja missä sitä tehdään?
- Mistä tiedetään, että pedagoginen kehittäminen on onnistunut?
- Millaiset opetusresurssit ovat? Miten opettajat rekrytoidaan?
- Mitkä ovat koulutusohjelman ajankohtaiset kehittämiskohteet?
- Miten koulutusohjelman saama palaute hyödynnetään OPS-työssä? (vrt. kohta A)
- Miten uusia vaikutteita saadaan ja hankitaan opetuksen sisältöjen ja menetelmien uudistamiseen?
- Miten usein ja millä tavalla opiskelijoiden kanssa käydään keskusteluja opetuksen kehittämisestä?
- Miten palautepäivän palautteet käsitellään ja mistä ne löytyvät?
- Miten opiskelijat ja opettajat saavat tiedon palautepäivän palautteesta?
- Kuka päättää, mihin asioihin palautteen perusteella tartutaan?
- Miten kehittämistyö dokumentoidaan ja miten siitä viestitään laajemmin koulutusohjelmassa ja tulosalueella?
- Kuvaa, miten tämä raportti on tehty ja ketkä ovat osallistuneet sen laatimiseen?
- Mitä yhteistyötä koulutusohjelma tekee muiden koulutusohjelmien kanssa ja yli tulosaluerajojen?
- Miten henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehditaan?

Esittäkää kaksi kappaletta esimerkkejä siitä, miten arviointia ja palautetta on hyödynnetty toiminnan kehittämisessä.

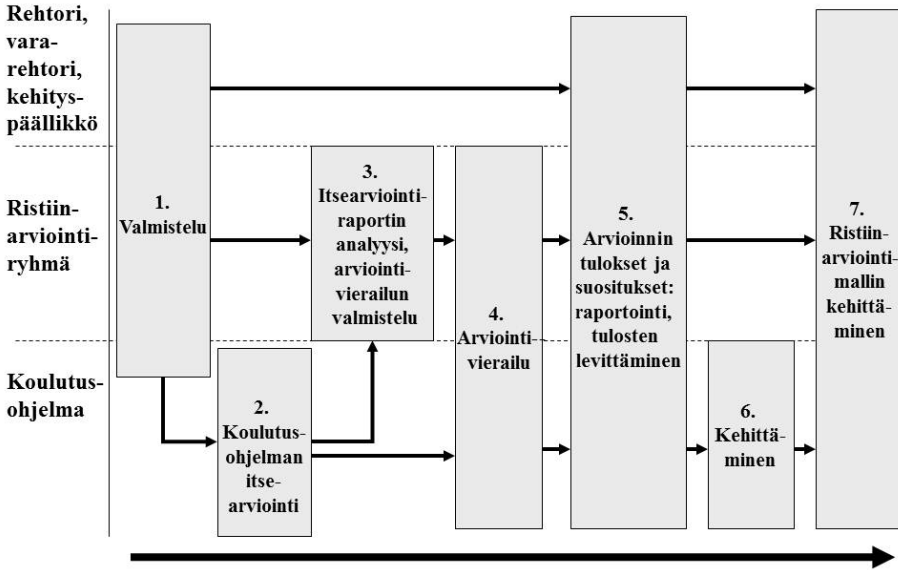
Oheisten kysymysten lisäksi koulutusohjelman toivotaan tiivistämään taulukkomuotoon koulutusohjelman laadunhallinnan keskeisimmät vahvuudet ja kehittämiskohteet.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet

1.6 ARVIOINTIPROSESSI JA TOTEUTUS

Koulutusohjelman arvioinnin kohteista ja arviointiprosessin aikatauluista käytiin keskustelua koulutusohjelman koulutuspäällikön ja tulosalueen koulutusjohtajan kanssa. Neuvotteluilla pyrittiin varmistamaan, että ristiinarviointi ei kuormita kohtuuttomasti koulutuspäällikköä eikä koulutusohjelman henkilökuntaa. Koulutuspäällikkö Pia Ahosen kanssa neuvoteltiin ristiinarvioinnin teemoista. Tässä yhteydessä sovittiin, että arvioinnissa keskitytään koulutusohjelman opetussuunnitelmatyöhön, arviointiin, opintojen kuormittavuuteen ja henkilökunnan hyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelma laati itsearviointiraportin sovittujen teemojen ja kysymysten pohjalta.

Koulutusohjelman ristiinarvioinnin prosessi



KUVIO 1. Koulutusohjelman ristiinarviointiprosessi.

Itsearviointiraportin mukaan sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelma kokosi itsearviointiraportin työryhmän avulla. Koulutuspäällikön lisäksi työryhmään kuuluivat kaksi koulutusohjelman vastaavaa opettajatuutoria, sihteeri ja laatuasiantuntija sekä koulutusohjelmasta valmistunut koulutussuunnittelija. Kysymysosiot jaettiin koulutusohjelman koulutuspäällikön ja opettajien kesken valmisteltaviksi. Lisäksi opiskelijänäkökulmaa pyydettiin koulutusohjelmasta valmistuneelta koulutussuunnittelijalta ja opiskelijaryhmän (YTEKES11, syksyllä 2011 ylempässä tutkinnossa aloittaneet) opiskelijoilta.

Prosessi eteni siten, että kukin vastuuhenkilö valmisteli oman osuutensa, joka välitettiin kommenttikierrokselle YTTE-tiimille. YTTE-tiimi muodostuu terveysalan YAMK-tutkintojen koulutusohjelmien opettajista. Kommentoidut versiot palautuivat takaisin koulutuspäällikölle, joka jatkoi kysymysten ja eri osien vastausten kokoamista ja tiivistämistä. Yhteen koottu luonnos lähetettiin jälleen YTTE-tiimin opettajakunnalle kommentoitavaksi. Työryhmä kokoon-

tui vielä ja käsitteli raporttia saatujen palautteiden perusteella. Valmisteltu raportti käsiteltiin YTTE-tiimissä 25.10.2012. Tiimissä koottiin yhdessä koulutusohjelman vahvuudet ja kehittämiskohteet -taulukko. Koulutuspäällikkö viimeisteli lähetettävän raportin.

Arviointiryhmä perehtyi koulutusohjelman lähettämään itsearviointiraporttiin ja siihen liittyviin kirjallisiin näyttöihin huolellisesti. Arviointivierailua varten arviointiryhmä laati haastattelukysymykset. Haastateltavat ryhmät olivat koulutusohjelman johto, koulutusjohtaja ja koulutuspäällikkö, opettajat ja muu henkilökunta, opiskelijat sekä työelämämentorit. Arviointiryhmä oli valmistautunut haastatteluihin tutustumalla koulutusohjelman itsearviointiraporttiin ja siihen liittyviin koulutusohjelman valitsemiin kirjallisiin näyttöihin, pyydettyyn lisämateriaaliin sekä Turun ammattikorkeakoulun intranettiin (Messi), opetussuunnitelmiin SoleOps-järjestelmässä sekä OPTIMA-työtiloihin. Liitteessä 3 on arviointivierailun ohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelma arviointiprosessin kulku on esitetty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. *Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmakoulutusohjelman arviointiprosessi.*

Ajankohta	Vaihe
	Arviointiryhmän nimeäminen
14.8.2012	Ristiinarviointiin valmistautuminen ja aikataulutuksen koulutusjohtajan ja koulutuspäällikön kanssa
28.10.12	Itsearviointin tekeminen (koulutusohjelma)
Neljä kokousta välillä 1.11–2.12.2012	Perehtyminen itsearviointiraporttiin ja taustamateriaaliin, arviointiryhmän koulutus, työjaosta ja vastuista sopiminen, arviointivierailuun valmistautuminen
3.12.2012	Arviointivierailu
kevät 2013	Raportointi (arviointiryhmän työskentelyä)
23.10.2013	Raportin julkistaminen ja arviointiryhmän palautetilaisuus koulutusohjelmalle

2 ARVIOINNIN TULOKSET

Arvioinnin tulokset perustuvat Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelman laatimaan itsearviointiraporttiin, siihen liittyviin koulutusohjelman valitseisiin kirjallisiin näyttöihin (ks. liite 2) ja arviointiryhmän arviointivierailulla 3.12.2012 tekemiin haastatteluihin sekä Turun ammattikorkeakoulun Messi-intranettiin ja muihin saatavilla oleviin tilastotietoihin.

2.1 KOULUTUSOHJELMAN PEDAGOGINEN JOHTAMINEN

Koulutusohjelman tavoitteenasettelu ja toiminta vaikuttaa mietityltä ja jäsenytyneeltä. Arviointiaineiston ja haastattelujen pohjalta toimintatavat vaikuttavat vakiintuneilta, mikä mahdollistaa pitkäjänteisen kehittämistyön. Koulutuspäällikkö ohjaa prosesseja tulosalueen ja koulutusjohtajan linjausten mukaisesti. Työtä tehdään yhteisöllisesti tiimeissä ja suunnittelu dokumentoituu selkeästi. Dokumentaatiosta käy ilmi työnjako ja kehitystyön eteneminen. Tulosalueen ylempien tutkintojen koordinoitua tehdään YTTTE-tiimeissä, mikä vaikuttaa hyvältä menettelytavalta, koska näin saadaan suunnitteluun laajempi koulutusohjelman rajat ylittävä näkökulma. Neuvottelukuntatoiminta ja koulutusohjelmassa käytössä olevan kolmikantamallin mukainen työelämäedustus näyttää olevan hyvin edustettuna kehitystyössä ja tavoitteenasettelussa. Koulutusohjelman tavoitteiden määrittelyssä käytetään apuna myös kansallista terveysalan verkostoa.

Aikavälillä 2009–2012 koulutusohjelmasta on valmistunut 70 opiskelijaa ja eronnut 22 opiskelijaa. Tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä, mikä vastaa 1,5 vuoden päätoimista opiskelua. Tutkinto on suunniteltu suoritettavaksi kahdessa vuodessa. Aikuiskoulutukseen sitoutuminen vaatii opiskelijalta erityistä motivaatiota ja mahdollisuutta järjestää muu elämänsä siten, että opiskelulle jää riittävästi aikaa ja että se on taloudellisesti mahdollista. Yhteisvalinnan markkinointimateriaalissa (Turun ammattikorkeakoulun yhteishakuopas

2013) mainitaan, että opetukseen sisältyy lähiopetusta keskimäärin kerran kuukaudessa kahden päivän jaksoina sekä itsenäistä työskentelyä. Itsenäisen työskentelyn määrän ja kuormittavuuden arviointi on hakijalle vaikeaa, mikä tuli esiin myös opiskelijahaastatteluissa. Opintojen vaativuuden ja aikataulu- tuksen takia opiskelijat pitivät opintovapaan ottamista käytännössä välttämät- tömänä. Aikuiskoulutuksen toteutustapoja ja kuormittavuutta on syytä avata selkeämmin hakumarkkinoinnissa.

Koulutusohjelmassa vallitsee hyvä ja eteenpäin katsova ilmapiiri. Henkilökun- ta on sitoutunutta työhönsä ja tavoitteenasettelu on korkealla. Arviointikes- kusteluissa nousi esiin opettajien suuret työmäärät. Koulutuspäällikön mu- kaan työn tekemisen tapa on luonteenpiirteistä alalle. Ammattikorkeakoulun henkilöstöhallinnon mukaan koulutusohjelmassa työaika suunnitelmat teh- dään kuitenkin pääsääntöisesti normaaliin vuosityöaikaan, joten kokonaistyö- ajan mahdollisesti ylittävät tunnit jäävät kirjautumatta.

Koulutusohjelman suunnittelutyön tukena toimii neuvottelukunta, joka tuo vahvan työelämänäkemyksen ja kokemuksen suunnittelun tueksi. Neuvottelu- kunnassa on ulkopuolisia edustajia kunnallisesta sosiaali- ja terveystoimesta sekä sairaanhoitopiiristä. Opiskelijakommenteissa nousi esiin koulutuksen vahva painottuminen julkisen sektorin toimintoihin. Nykyinen viitekehys huomioi- den tämä on luontevaa, mutta huomioitaessa sosiaali- ja terveysalalla tapahtuvat muutokset ja yksityisten palveluntoimijoiden lisääntyminen, on ehkä perustel- tua täydentää neuvottelukuntaa myös yksityisen sektorin edustajalla.

Koulutusohjelman toimintatavat vaikuttavat erittäin hyvään lopputulokseen pyrkiviltä, mikä aiheuttaa osittain menettelyiltään raskaita prosesseja. Opinto- jaksojen toteutussuunnitelmat tarjoavat useita vaihtoehtoisia toteutustapoja ja niitä on esitelty perusteellisesti. SoleOps-järjestelmän lisäksi toteutussuunnitelma löytyy yleensä Optima-verkko-opetusympäristöstä laajemmin avattuna tekstimuodossa ja Powerpoint-esityksenä. Opettajien haastattelussa todentui, että SoleOps-järjestelmässä olevat opintojaksojen tavoitekuvaukset kirjoite- taan toisinaan uudelleen helpommin ymmärrettävämpään muotoon Optima- alustan ”toteutussuunnitelmiin”.

.... vastaavat opettajat tekee sit sen toteutussuunnitelman et nyhän meil on tää, SoleOps mutta joskus se koetaan vähän haasteelliseksi et sit halutaan koota ne tiedot vielä sinne OPTIMAan johonkin omaan, dokumenttiin mihin nää tulee sitten.

Eri versioiden päivittäminen vaatii ylimääräistä työaikaa, mutta aiheuttaa myös prosessinhallinnallisen haasteen ristiriitaisen tiedon syntyisessä. Sole-Ops-järjestelmään tehty opintojaksokuvausteksti on yleisesti tavoitteenasettelultaan korkealle tähtäävää ja sanamuodoiltaan jäykkää.

Opiskelijahaastattelussa kävi ilmi, ettei varsinainen opetussuunnitelmateksti avaudu sisällöllisesti opiskelijoille, vaan sen ohien tarvitaan erillistä dokumentaatiota. Opetussuunnitelma on hyvä kohdentaa opiskelijoille ja sanamuotojen tulee olla alan opiskelijoiden ymmärrettävissä, joten opetussuunnitelmien sanamuotoja on syytä yksinkertaistaa. Tämä ei kuitenkaan vaikuta tutkinnon tavoitteenasetteluun eikä toteutukseen.

Turun ammattikorkeakoulussa on 13 ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusohjelmaa, joiden välillä tehdään verkostomaista yhteistyötä koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Arviointiaineiston pohjalta näyttää siltä, että terveystieteiden ylempien tutkintojen osallistuminen YAMK-verkoston toimintaan on varsin vähäistä. Opiskelijoiden käytännön liikkuvuus ohjelmien välillä ja ylialaisesti suoritettujen opintopisteiden määrä vaikuttavat vähäisiltä. Vuonna 2014 voimaan tulevassa ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa YAMK-tutkintojen rahoitus muuttuu painoarvoltaan pienemmäksi. Näin ollen kaikkien YAMK-koulutusten yhteistä suunnittelua ja ylialaista toteutusta tulisi kehittää kustannustehokkaasti toimintarakenteen tukemiseksi. Opiskelijahaastatteluissa nousi esiin, että opiskelijat kaipaavat syventämismahdollisuuksia mm. talousjohtamisen osaamiseen, jonka opetuksen tarjontaa olisi mahdollista suunnitella ylialaisesti toteutettavaksi. Näin olisi myös mahdollista hyödyntää tehokkaammin oppilaitoksessa olevaa päätoimista osaamisresurssia.

Rauhalan (2013, 42) selvityksessä Turun ja Satakunnan ammattikorkeakoulujen pysyvästä strategisesta integraatiosta tuodaan yhtenä vaihtoehtona esille YAMK-tutkintojen kohdalla yhteisen Graduate School -toteutusorganisaation muodostaminen. Toiminnassa molempien YAMK-tutkinnot olisivat haussa yhtenä hakukohteena, lähiopetus tapahtuisi vuorotellen Turussa tai Porissa, opiskelijat kirjattaisiin opiskelijoiksi siihen ammattikorkeakouluun, jolla on kyseisen tutkinnon tutkinnonanto-oikeus ja kyseinen AMK saisi myös rahoituksen tutkinnoista ja opintosuorituksista. Järjestelyillä turvattaisiin nykyistä paremmin ylempään korkeakoulututkintotason edellyttämät monipuolisemmat opetusresurssit.

2.2 OPETUSSUUNNITELMATYÖ

YAMK-tutkinnoissa opetussuunnitelman kehittämisprosessia ohjaa eurooppalaisen viitekehyksen mukaisesti tasolla 7 (EQF) kuvatut tiedot, taidot ja kompetenssit. Turun ammattikorkeakoulun toimintasäännössä määritetään, että koulutuspäällikkö vastaa koulutusohjelman opetussuunnitelmatyöstä. Koulutusohjelmassa koulutuspäällikkö organisoii opetussuunnitelman valmistelun ja kehittämistyön yhdessä opetushenkilöstön kanssa. Koulutusohjelmassa on muodostettu useita tiimejä, jotka suunnittelevat opetusta. YAMK-koulutuksen YTTE-tiimi on toiminut vuodesta 2005 alkaen. Tiimin vetäjänä toimii koulutuspäällikkö, ja siihen kuuluu kahdeksan opettajajäsentä sekä ryhmien opiskelijaedustajat. YTTE-tiimin opettajajäsenet muodostavat sisältötiimit, jotka vastaavat laajojen opintokokonaisuuksien ja moduulien suunnittelusta.

Opetussuunnitelman toteutusta seurataan opetussuunnitelma- ja toteutus-suunnitelmatasolla YTTE- ja sisältötiimeissä sekä opintojaksojen toteutus-suunnitelmatasolla opettajatyöparien kesken. Opetussuunnitelmaa ja sen sisältöä arvioidaan YTTE-tiimin kokouksissa kokonaisuutena lukukausittain. Opetussuunnitelman päivittäminen vuositasolla tapahtuu johdonmukaisesti OPS-työryhmässä. Opintojaksojen suunnittelun yhteydessä opintojaksoille on asetettu tavoitteet sekä valittu tiettyjä kompetensseja koulutusohjelman yleisistä kompetensseista. Haastatteluissa nousi kuitenkin esille, että taulukkomuodossa esitetyt kompetenssit eivät kaikilta osin ole olleet riittävän hyvin näkyvillä opiskelijoille, joten niiden selkiyttämiseen ja avaamiseen opiskelijoille opintojen aikana tulisi kiinnittää laajempaa huomiota.

Opiskelijoiden, opettajien, työelämän ja johdon antama palaute käsitellään vuosittain ja sen perusteella käynnistetään OPS-työskentely. OPS-työryhmässä valmistellaan ja työstetään opetussuunnitelmiin liittyvät uudistukset. Lisäksi sovitaan edellisiin opetussuunnitelmiin tehtävistä korjauksista ja opintojaksojen sijoittelusta lukukausille. Työryhmän muodostamisen yhteydessä määritellään aikataulut ja vastuut. Tässä yhteydessä on pyritty hyödyntämään sekä opiskelija- että opettajapalautetta. Esimerkiksi opintojaksojen ajalliseen sijoitteluun on tehty viimeisten vuosien aikana hienoisia muutoksia, joilla on pyritty varmistamaan oppimisprosessin etenemisen loogisuus ja oikea-aikaisuus opiskelijan oppimisen sekä ammatillisen kasvun kannalta. Opiskelijapalautteessa opetussuunnitelmia arvioitiin osin monimutkaisiksi ja vaikeaselkoisiksi.

Arviointiryhmä ehdottaa seuraavalla opetussuunnitelmakierroksella kiinnitettäväksi erityistä huomiota osaamisperusteisuuden selkeään ja konkreettiseen kuvaamiseen tekstitasolla.

Arviointiryhmä teetti opettajille ja koulutuspäällikölle arviointihaastattelun aluksi luonnostelutehtävän: ”Kuvatkaa ja kertokaa esimerkiksi mind map -tyylisesti, miten ja millä tavalla koulutusohjelman opetussuunnitelma tehdään?” Prosessia kuvaava keskustelu nosti sekä koulutuspäällikön että opettajaryhmän haastatteluissa esiin samoja teemoja ja toimintatapoja eri näkökulmista. Keskustelun perusteella voidaan todeta, että opettajilla ja koulutuspäälliköllä on yhtenevä näkemys opetussuunnitelmatyön prosessista, sen toimijoista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Koulutuspäällikkö kuvasi omassa osuudessaan laajemmin koulutusohjelman kehitystä vuosien saatossa ja suhteessa laajempaan kansalliseen viitekehykseen. Kuvauksesta ja keskustelusta kävi hyvin selville, että koulutuspäälliköllä on selkeä näkemys siitä, miten opetussuunnitelmatyö organisoidaan koulutusohjelmassa ja ketkä ovat siinä osallisina.

Opettajien parityönä laatimasta kuvauksesta ja keskustelusta on selvästi havaittavissa, että opettajilla on jäsentynyt käsitys opetussuunnitelmatyön etenemisestä sekä osapuolista, jotka vaikuttavat sen muodostumiseen.

Koulutusohjelman opetussuunnitelmatyö on organisoitunut hyvin, ja se vastaa tutkintosääntöä ja voimassaolevia prosesseja. Koulutusohjelman opetussuunnitelmatyössä otetaan huomioon ammattikorkeakoulun tehtävän mukainen työelämälähtöisyys. Kehittäminen toteutuu PDCA- syklin (Plan, Do, Check, Act)¹ mukaisesti.

Sosiaali- ja terveysalalla on isoja toimijoita ja vakiintuneita hierarkkisia rakenteita. Toimialaan kohdistuu paljon yhteiskunnallisia muutospaineita, joten kehittämistyössä tulee kyetä arvioimaan muutostilannetta pitkällä aikavälillä. Koulutusohjelmasta valmistuvat tulevat toimimaan useita vuosia esimiehinä erilaisissa muutosprosesseissa, mihin tulee edelleen kiinnittää huomiota opetussuunnitelmatyössä.

1 Turun ammattikorkeakoulussa laadunvarmistus ymmärretään Edward Demingin jatkuvan parantamisen laatusyklin (PDCA-sykli) mukaisena toimintana, joka sisältää tavoitteiden asettamisen, käytännön soveltamisen, arvioinnin ja parantamisen.

2.3 OPETUS JA OHJAUS

2.3.1 Innovaatiopedagogiikka

Turun ammattikorkeakoulussa innovaatiopedagogiikka on määritelty seuraavasti: Innovaatiopedagogiikka on oppimisote, joka määrittelee uudella tavalla kuinka tietoa omaksutaan, tuotetaan ja käytetään siten, että saadaan aikaan innovaatioita. Tässä innovaatiolla tarkoitetaan jatkuvan parantamisen periaatteelle nojaavaa osaamisen parantamista, joka johtaa työelämässä hyödynnettävään kestäväan ideaan, osaamiseen tai muuhun käytäntöön. Innovaatiopedagogiikan kulmakivet ovat monialaisuus, innovatiiviset oppimis- ja opetusmenetelmät, tutkimus- ja kehitystoiminta, joustavat opetussuunnitelmat sekä yrittäjäyys ja palvelutoiminta.

Koulutusohjelman itsearvioinnin mukaan innovaatiopedagogiikka on luonnollinen osa opetusta. Arviointiaineiston perusteella tutkimus- kehitys- ja innovaatiotoimintaan (TKI) integroitava opinnäytetyö on hyvä ja monimuotoinen kehittävää otetta synnyttävä prosessi. YAMK-tutkinnoissa ryhmämuotoisen opetuksen määrä on vähäinen, joten lähijaksoilla syntyvän oppimisen tavoitteissa ja opetuksen toteutuksessa innovaatiopedagogiikan mukaisen ajattelutavan kehittämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Opinnäytetyössä opiskelija toimii projektin tai sen osan vastuullisena koordinaattorina. Tämä edesauttaa itsenäisen työotteen ja projektinhallintataitojen kehittymistä, mikä katsotaan tärkeäksi työelämän nykyisiä osaamistarpeita ajatellen.

Innovaatiopedagogiikka koetaan esimiesten näkökulmasta strategisena painopisteenä ja osana toimintaa, mutta käytännössä sitä ei vielä osata soveltaa konkreettisiksi toiminnoiksi ja esimerkeiksi. Yleisemminkään käsitys innovaatiopedagogiikasta ei ole selkeä Turun ammattikorkeakoulun henkilöstölle ja opiskelijoille (Lappalainen, Lehto & Penttilä 2012 31–32, 36–37). Koulutusohjelmassa on pedagogisena oppimiskäsityksenä ollut sosiokonstruktivistinen lähestyminen. Innovaatiopedagogiikan katsotaan kytkeytyvän hyvin tähän oppimiskäsitykseen. Koulutuspäällikkö totesi haastattelussa, että innovaatiopedagogiikan mukaisen monialaisuuden sisällyttämisessä osaksi opintoja on paljon tehtävää. Myös kansainvälisyyden toteuttaminen on opiskelijavaihtojen osalta alkavassa vaiheessa. Arviointiaineiston pohjalta ei ollut pääteltävissä, mitä uusia sisältöjä tai toimintatapoja innovaatiopedagogiikan käyttöönotto on tuonut oppimiseen ja koulutusohjelman toimintaan.

Itsearviointiraportissa esitetään, että monimuoto-opiskelussa on käytössä useita menetelmiä, kuten esimerkiksi verkko- ja simulaatio-opiskelu. Innovaatio-pedagogiikan myötä on pyritty miettimään, mitä simulaatiopedagogiikka voisi olla tässä koulutusohjelmassa. Koulutuspäällikkö toteaa haastattelussa, että käytännössä se on tarkoittanut lähinnä yrittäjyysopinnoissa käytettyä Turun ammattikorkeakoulun yrittäjyysimulaatiopeliä, jota on tuotu jossain määrin osaksi johtamisopintoja ja tarjottu opiskelijoille vapaasti valittavina opintoina. Yrittäjyysopintojen kysyntä on koulutusohjelmassa ollut vähäistä. Yrittäjyysosaamisessa on parantamisen varaa ja sitä tulisi vahvistaa huomattavasti.

2.3.2 Toteutussuunnitelma

Turun ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmat tehdään SoleOps-järjestelmään. Järjestelmään viedään myös opetussuunnitelmia tarkemmalle tasolle tehdyt toteutussuunnitelmat. Toteutussuunnitelmissa tavoitteena on avata opiskelijoille konkreettisesti opintojakson menetelmäratkaisut ja toteutustapoja sekä niihin liittyviä aineistoja, suoritteita ja arviointia. Toteutussuunnitelman tulee kuvata niitä toimintoja, joilla päästään opintojaksolle asetettuihin tavoitteisiin. SoleOps-järjestelmän ohella koulutusohjelmassa on aktiivisessa käytössä Optima-verkko-oppimisympäristö, johon viedään opintojaksojen tehtäviä ja muita aineistoja. Käytännössä koulutusohjelman toteutussuunnitelmat löytyvät kummastakin järjestelmästä erikseen vietyinä.

Opintojaksokohtaiset toteutussuunnitelmat suunnitellaan opintojaksotiimeissä. Itsearviointiraportissa todetaan, että opettajakunta toimii aktiivisesti TKI-hankkeissa, joissa tuotetaan uutta tietoa ja hyödynnetään tutkittua tai muuta näyttöön perustuvaa tietoa systemaattisesti. Tutkimustiedon tai muun näyttöön perustuvan tiedon hyödyntäminen tulee esille erityisesti opintojaksotiimien sisällöllisissä valinnoissa toteutussuunnitelmissa ja toteutuksissa. Opinto- ja toteutussuunnitelmat käydään läpi opintojen alussa ja opiskelijat pitivät niitä suhteellisen selkeinä. Koska opintojen alussa tuli valtavasti tietoa lyhyellä aikavälillä, koettiin että toteutussuunnitelmia tulisi käsitellä tarkemmin myöhemmässä vaiheessa opintojaksolla. Toisaalta opiskelijat totesivat, että toteutussuunnitelmiin oli helppoa palata ja niissä oli riittävästi tietoa opintojakson sisällöistä.

Toteutussuunnitelmissa opiskelijoille on tarjottu useita vaihtoehtoisia toteutustapoja. Opiskelijan kannalta tämä tuo mahdollisuuden valita itselleen parhaiten soveltuva toteutusmuoto. Arvioinnillisesti jopa viisi eri vaihtoehtois-

ta toteutustapaa tuovat arvioivalle opettajalle haasteen tasapuolisesta arvioinnista. Opiskelijahaastattelun perusteella tätä ei kuitenkaan nähty ongelmana. Koulutusohjelman itsearvioinnissa ja haastatteluissa mainittiin, että arviointiperusteiden selkeyttäminen on kehittämiskohteena.

Opintojaksojen oppimistehtävien tarkastamisen ja arvioinnin käytäntöihin tutustuttiin Optima-verkkoympäristössä. Arvioinnissa käytettiin YTEKES11- ja YTEKES12-opiskelijaryhmien työtiloissa olevia syventävät opinnot -kansioiden materiaaleja. Oppimistehtävien tehtävänannot vaikuttivat selkeiltä ja opiskelijoiden saama palaute asialliselta, rakentavalta ja yksilöivältä. Joidenkin opintojaksojen kohdalla vaikutti siltä, että Optiman tarjoamia ominaisuuksia ei täysin hyödynnetä; tehtävät palautetaan kansioihin eikä palautuslaatikoihin, ja palaute annetaan tehtävädokumentteihin tai erilliseen palautedokumenttiin, jossa näkyy kaikkien opiskelijoiden saama opettajapalaute. Opettajat tallettavat vielä uudelleen palautteen sisältävät tehtävädokumentit kansioihin. Optiman palautuslaatikkotoiminto on kätevä tapa palauttaa tehtäviä, valvoa palautusten määräaikoja ja antaa tehtävistä opettajapalautetta. Lisäksi se helpottaa opettajan kirjanpitoa hyväksytyistä ja täydennystä vaativista tehtävistä. Myös ryhmäpalautukset ovat mahdollisia.

Itsearviointiraportissa todetaan, että opettajatuutorit aloittavat henkilökohtaisen opetussuunnitelman (HOPS) keskustelut viimeistään kuukauden sisällä opintojen aloituksesta. Opiskelija ja opettajatuutori valmistautuvat ohjaukseen etukäteismateriaalien (elektroninen henkilökohtaisen opintosuunnitelma eHOPS ja kehittämisprojekti/opinnäytetyö) avulla. HOPS-keskusteluun liittyy olennaisena osana opintojen ja kehittämisprojektin suunnittelun lisäksi asiantuntijuuteen ja johtamiseen liittyvän kehittymisen nykytilanteen tunnistaminen ja tulevaisuuden suunnittelu.

Opiskelijoiden haastatteluissa tuli esille, että he rakentavat henkilökohtaiset opintosuunnitelmat itse ja hyväksyttävät ne opettajatuutorilla. Osa opiskelijoista mainitsi, ettei opintosuunnitelman merkitys ole vielä selvinnyt heille, eivätkä he tiedä miten se toimii. Opiskelijat totesivat, että he voivat suorittaa vain viisi opintopistettä vapaasti valittavia opintoja, joten joustoa opetussuunnitelmissa on todella vähän. Jos henkilökohtaisella opintosuunnitelmalla halutaan vaikuttaa opintoihin, pitää opintopisteiden määrä vapaasti valittavissa tai valinnaisissa opinnoissa opiskelijoiden mielestä olla suurempi. Opiskelijoiden mielestä opetussuunnitelmat (OPS) ovat monimutkaisia ja vaikeaselkoisia. Ero opintojaksojen nimissä ja sisällöissä ei hahmotu opiskelijoille:

... Ens on kurssi nimeltä ”Osaamisen johtaminen”, ja seuraavaks tulee kurssi Johtamisen osaaminen

Toteutussuunnitelmissa on vaihtoehtoisia suoritustapoja, mutta eHOPSista ei voi nähdä, minkä suoritusmenetelmän opiskelija on valinnut. Jos suoritus on tehty toteutussuunnitelman mukaan, näkyy se arvioinnissa pelkkänä arvosanana, eikä suoritusvaihtoehtoa voi nähdä jälkeensä. Kuormittavuutta ajatellen on paikallaan miettiä, kuinka eHOPSiin merkittäisiin suoritustapa jo ennen arviointia. Näin saataisiin tilastollisesti selville, onko kaikkia toteutussuunnitelmavaihtoehtoja välttämätöntä tarjota ja voitaisiin jättää pois vaihtoehdot, joita valitaan harvoin tai ei ollenkaan.

2.3.3 Kuormittavuus

Opiskelijahaastattelujen perusteella voidaan todeta opiskelijoiden kokevan opiskelun kuormittavaksi. Opintojen kuormittavuudesta on annettu opiskelijapalautteita, ja kuormittavuuden yhdeksi merkittävimmistä syistä on mainittu työelämän ja opiskelujen yhteensovittaminen. Ristiinarviointipäivän henkilöhaastattelun mukaan kuormittavuus johtuu sekä samanaikaisen työnteon että perhe-elämän yhteensovittamisesta opiskelun kanssa.

Lukukausien kuormittavuudessa oli huomattu selkeitä eroja mm. ensimmäisen vuoden syys- ja kevätlukukauden välillä. Liiallisen kuormittavuuden välttämiseksi koulutusohjelmassa tulisi harkita työn tasaamista lukukausien sisällä ja eri lukukausien välillä, jottei kuormittavuus kohdistuisi tiettyyn lukukauden ajankohtaan, ja jotta eri lukukausien kuormittavuus olisi tasaista.

Koulutusohjelman itsearviointiraportista voidaan päätellä koulutusohjelman tiedostavan opintojen kuormittavuusongelman. Koulutusohjelman opetus on suunnattu työssäkäyville aikuisille. Opintojaksojen mitoitusta ja tavoitteenasettelua tulisi tarkastella ja pohtia, onko jo tarjolla olevia vaihtoehtoisia suoritustapoja hyödyntämällä mahdollista vähentää opintojen kuormittavuutta. Koulutusohjelmassa kiinnitetään huomiota opiskelijoiden sitouttamiseen opintoihin ja tuutorointiin resursoidaan merkittävästi henkilökunnan työaika. Koulutuspäällikön mukaan tuutoroinnin tavoitteellisuutta tulisi kuitenkin voida kehittää.

2.3.4 Kansainvälisyys

Koulutuspäällikkö vastaa kansainvälisyyden kehittämisestä yhteisvastuullisesti opettajien ja muun henkilöstön kanssa. Opettajat ovat osallistuneet aktiivisesti kansainvälisiin seminaareihin, konferensseihin ja koulutuksiin. Kv-toiminnan antina koetaan ulkomailta saatava tieto uusista alan toimintatavoista ja kehityslinjoista, mutta kv-sisällön välittäminen opiskelijaryhmille jää lopulta jokaisen opettajan oman harkinnan varaan. Kansainvälistä oppilaitosverkostoa hyödynnetään koulutusohjelmassa järjestämällä aikuiskoulutuksessa oma kansainvälisyysviikko, jossa hyödynnetään verkoston asiantuntijoita luennoitsijoina. Kansainvälisiä verkostoja hyödynnetään myös kv-vaihdoissa sekä opinnäytetöissä, ja koulutusohjelman opiskelijoita on osallistunut myös kansainvälisiin hankkeisiin.

Haastatteluissa oltiin sitä mieltä, että terveysalalla kansainvälisyys on erilaista kuin tekniikassa ja liiketaloudessa, sillä siihen kuuluu enemmän eettistä pohdintaa, eikä terveysalalla tehdä innovaatioilla rahaa kuten tekniikassa. Arviointiryhmän näkemyksen mukaan sosiaali- ja terveysalaan liittyen on kehitysmässä uudenlaista liiketaloudellista ja teknologista innovaatiotoimintaa, mm. hyvinvointipalvelut ja -teknologia, jota voitaisiin hyödyntää myös osana tätä koulutusta.

Kansainvälisyystaitojen pitää kuulua kaikkien opiskelijoiden kompetenssiosaamiseen. On tärkeää, että opiskelijat menevät ulkomaille ja tutustuvat hyviin käytäntöihin, joita voi ehkä siirtää omaan työhön. Arviointidokumentaatiossa ja -haastatteluissa ei muodostunut selkeää tavoitetta ja toimintatapaa NQF7-tason kansainvälisyysosaamisen takaamiseksi. Itsearviointinissa mainitaan, että tuutorit on vastuutettu seuraamaan opiskelijan kansainvälisyyskehitystä.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että erityisesti tässä koulutusohjelmassa tulisi tehdä konkreettisia toimenpiteitä kansainvälisyyden lisäämiseksi. Opiskelijoita ja henkilöstöä tulisi esimerkiksi rohkaista kv-vaihtoon. Opiskelijoita on helpompi saada vaihtoon ulkomaisiin sairaaloihin, jos opettajalla on verkostot ja henkilökohtaiset kontaktit. Työnantajiin pitäisi pyrkiä vaikuttamaan, jotta he suhtautuisivat positiivisemmin opiskelijoiden kolme kuukautta kestävään vaihto-opiskeluun. Pohjoismainen hyvä yhteistyö perustuu muun muassa lyhytvaihtoihin, jolloin opiskelijat voivat olla harjoittelussa sairaaloissa. Viimeisimmästä harjoittelusta opiskelijoilla oli kokemuksia, joissa harjoittelu ei kuitenkaan vastannut heidän koulutustaan ja harjoittelupaikan ohjaajana toimi vastavalmistunut.

Aikuisopiskelijoiden pitkät kv-vaihdot ovat vähäisiä ja niiden sovittaminen työ- ja perhe-elämään on vaikeaa, mikä ilmeni sekä opiskelijoiden että henkilöstön haastatteluissa. Lisäksi opiskelijat tarvitsevat valmennusta kansainväliseen toimintaympäristöön siirtymisessä. Tästä esimerkkinä mainittiin yliopettajan järjestämä pitkä etukäteisvalmennus ulkomaiseen kongressiin osallistuneelle ryhmälle. Haastatteluissa kuultujen kokemusten perusteella voidaan todeta, että sekä vastaanottavalla että lähettävällä osapuolella on kehitettävää opiskelijoiden kv-harjoitteluihin liittyvissä suunnitelmissa. Informaatiokatkosten välttämiseksi yhteyshenkilöiden määrittämiseen on syytä kiinnittää jatkossa tarkempaa huomiota.

Kysyttäessä opiskelijoilta kansainvälisyyden näkymisestä opetuksessa he vastasivat sitä olevan vähemmän kuin mitä he olivat ajatelleet opiskelemaan tullessaan. Heidän mielestään ulkomaisia luentoja, videoneuvotteluja tai verkko-ympäristöä sekä verkko-opetusta jonkun ulkomaalaisen yliopiston kanssa voisi käyttää opinnoissa enemmän. Lisäksi toivottiin interaktiivista toimintaa, jossa opiskelijat saavat käyttää kielitaitoaan. Esimerkiksi yhteisen opiskelijaprojektin suunnittelu ja toteutus kansainvälisen partnerin kanssa voi viedä yhteistyön konkreettisemmalle tasolle, esimerkiksi osaksi opintojaksoa.

Kansainvälisyyskehityksen ennakkoinnin vaikutuksiin ja liikkuvuuteen liittyvät kysymykset tuntuivat olevan vieraita opiskelijoille. Haastattelussa he totesivat, ettei näistä asioista kovin paljon puhuta opintojen aikana. Opettajat totesivat, että liikkuvuuteen liittyviä asioita on tullut viime aikoina esille, kun espanjalaiset ja portugalilaiset kollegat ovat ottaneet yhteyttä ja kyselleet heidän opiskelijoilleen töitä Suomesta. Arviointiraadin näkökulmasta kansainvälisen toiminnan kehittämisessä tulisi huomioida opiskelijoiden taustoista johtuvat reunaehdot ja synnyttää sellaisia toimintatapoja, joilla kansainvälisyysosaamista tuetaan joustavasti.

Mikäli kv-vaihdot koetaan hankalina, on osaksi kv-toimintaa mahdollista sisällyttää enemmän kotikansainvälistymiseen liittyviä näkökulmia, jolloin ylempään tutkinnon opiskelijoilla ja opettajilla on mahdollisuus lisätä kansainvälisyysvalmiuksia kotimaassa toteutettavissa opinnoissa. Kotikansainvälistymisen kehittämisessä koulutusohjelman on hyvä kiinnittää huomiota mm. maahanmuuttajataustaisten terveys- ja hoivapalveluihin ja maahanmuuttajataustaisiin terveydenhuollon työntekijöihin. On hyvä pohtia, miten opiskelijat tulevana esimiehinä pystyvät toimimaan monikulttuurisessa ympäristössä, jossa on ulkomaalaisia työntekijöitä ja potilaita.

2.4 OPINNÄYTETYÖN KOLMIKANTAMALLI

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman itsearviointiraportissa todetaan:

.... Työelämän kehittäminen yhteistyössä työelämäkumppaneiden kanssa on tarkoittanut YAMK-tutkinnon toteutuksessa kolmikantamallin luomista ja siinä eri roolien selkiyttämistä. Kolmikantamallilla tarkoitetaan YAMK-tutkinnon opinnäytetyön toteutuksen mallia, jossa projektioppimisympäristössä toteutetaan työelämälähtöisiä kehittämishankkeita/projekteja.

Itsearviointiraportissa on esitetty kuvio, jossa kolmikantamalli havainnollistetaan. Mallissa opiskelija toimii projektipäällikkönä vuorovaikutuksessa ohjaus- ja projektiryhmien kanssa. Varsinaisesta lähiohjauksesta vastaavat mallin perusteella toisaalta työelämämentori ja toisaalta opettajatuutori sekä mahdollinen rinnakkaisohjaaja. Opinnäytetyö ohjataan käynnistymään jo opintojen alkuvaiheessa esittelemällä projektitarjotin. Projektitarjottimelle on koottu käynnissä olevat terveysalan TKI-hankkeet sekä yhteistyöorganisaatioiden ja opiskelijoiden esille tuomat taustaorganisaatioidensa hankkeet. Seuraavassa vaiheessa opiskelija jalostaa hankeidea projektisuunnitelmaksi toimien koko ajan hankkeen projektipäällikkönä ja saaden tähän tukea ohjaajilta. Tarjolla olevista TKI-hankkeista opiskelijat saavat tietoa jo valintakirjeen mukana.

Koulutusohjelma pitää itsearviointiraportissaan kolmikantamallia hyvänä mm. seuraavista syistä:

- Toimijoiden välillä käytetään hyvien käytänteiden jakamisen mallia.
- Työelämä saa asiantuntijatietoa.
- AMK:n perustehtävän (työelämän kehittäminen) toteuttaminen.
- Työelämästä saadaan aineksia opetuksen kehittämiseen.
- Opiskelija saa monipuolisia valmiuksia projektissa toimimiseen.
- Opiskelija hyötyy saamalla mentoroinnin kautta yhteyksiä organisaatioon.
- Ohjaajat saavat tietoa kohdeorganisaatioista ja niiden kehittämisestä.

- Ohjaajien projekti- ja TKI-aidot kehittyvät.
- Mentorit saavat tukea omaan kehittymiseensä ja konkreettista apua omien organisaatioidensa kehittämiseen.

Kolmikantamallin yhteistyötahoina toimii alueellisia julkisia sosiaali- ja terveysalan organisaatioita, jotka osin saattavat vaihdella kulloisenkin TKI-hanketilanteen mukaan. Itsearviointiraportissa ei erikseen mainita yksityisen sektorin organisaatioita tai yrityksiä yhteistyötahoina. Työelämän ja yhteistyötohojen kanssa käydään vuoropuhelua myös AIKO²-neuvottelukunnassa, joka on yhteinen muiden aikuiskoulutusohjelmien kanssa.

Toimitettuina näyttöinä kolmikantamallin hyvien käytänteiden jakamisesta ovat Terveysalan aikuiskoulutuksen aluekehitysseminaarit (2011, 2012), joissa YAMK-opiskelijat esittelivät opinnäytetöidensä tuloksia yhteistyötohojen edustajille. Käytäntöä voidaan pitää hyvänä esimerkkinä AMK:n erään perustehtävän suorittamisesta ja käytännön jatkamista suositellaan.

Koulutusjohtajan mukaan kolmikantamalli on koulutuksessa kantava rakenne, jolla voidaan viedä tunnettuutta työelämään. Ylempiä tutkintoja perustettaessa kolmikantamalli koettiin hyväksi mahdollisuudeksi. Jos mentori ja opiskelija ovat samasta työyhteisöstä, he voivat viedä yhdessä kehitystyötä eteenpäin ja hyödyttää työyhteisöään. Koulutuspäällikkö toi haastattelussa esiin samoja asioita kuin itsearviointiraportissa ja mitä koulutusjohtaja korosti. Kolmikanta-mentorointimalli on lähtenyt liikkeelle jo vuonna 2005 ja sitä on edelleen pyritty vahvistamaan matkan varrella. Pyrkimys sitoa opinnäytetyöt TKI-hankkeisiin on voimakas, mutta koulutusohjelma kuitenkin tunnustaa myös opiskelijoilta lähtöisin olevat kehittämishankkeet arvokkaiksi. Arviointiryhmä pitää opinnäytetöiden TKI-integrointia hyvänä asiana, mutta haluaa muistuttaa, että lähtökohtaisesti YAMK- opinnäytetyöt ovat opiskelijoiden omista organisaatioista esiin nostamia kehittämishankkeita.

Arviointiryhmän haastateltavana oli kahdeksan opiskelijaa, joista kuusi oli YTEKSE11- ja kaksi YTEKSE12-ryhmästä. Haastateltavat pitivät koulutusta yleensä työelämävalmiuksia ja urakehitystä tukevana. Opiskelijat olivat hakeutuneet koulutukseen mm. seuraavista syistä:

2 AIKO-neuvottelukunta koostuu Terveysten edistämisen, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ja klinisen asiantuntijan YAMK-koulutusohjelman sekä AMK-tutkintoon johtava aikuiskoulutus (Turku) edustajista.

- Koulutus avaa uusia työuramahdollisuuksia.
- Koulutus antaa lisää johtamisvalmiuksia.
- Koulutus parantaa urakehitystä.
- Koulutuksesta saa lisää teoreettista tietoa.
- Koulutus pätevoittää osastonhoitajan tehtävään.
- Koulutus avaa mahdollisuuden tutkijaurallekin.

Työelämäyhteys toteutuu luennoissa opiskelijoiden mielestä hyvin. Esimerkiksi ulkopuolisilla luennoitsijoilla on hyvä asiasältö ja tehtäviä tehdään työelämälähtöisesti. Yhteys työelämään tekee koulutusta tunnetuksi myös organisaatioissa. Työelämämentorista on paljon hyötyä sekä opintoihin että tehtävien tekemiseen. Opiskelijat pitivät opintojen vahvuutena ryhmäharjoituksissa ja seminaareissa käytyjä keskusteluja, joissa eri työelämän tehtävissä toimivat opiskelijat voivat tuoda oman panoksensa ja kokemuksensa keskusteluun.

Haastateltu opiskelija, joka toimi opintojen ohessa yrittäjänä, kaipasi lisää yrittäjänäkökulmaa opintoihin; opinnoissa on ollut vain yksi valinnainen tehtävä yrityksen perustamisesta. Toinen opiskelija kaipasi lisää käytännönläheisyyttä ja työelämälähtöisyyttä opintoihin ja myös asiantuntijaksi kasvamisen parempaa tukemista. Kysyttäessä erikseen työelämälähtöisyyden toteutumisesta opinnoissa osa opiskelijoista antoi hyvin samansuuntaisen vastauksen; kaikki katsoivat työelämälähtöisyyden toteutuneen hyvin, vaikka joku arveli, että toisilla saattaa olla enemmän haasteita nivoa opinnot omaa organisaatiota hyödyntäviksi kuin toisilla – osahan tekee opinnäytetyönsä muualle kuin omaan organisaatioon. Yksi opiskelija nosti esiin kysymyksen opintojen ”akateemisuudesta”, hän kaipasi vielä enemmän teorian soveltamista käytännön arkeen:

Joo. Must mä oon tykänny näist opinnoist ne on hyvin teoriapainotteisia, mut jossain mieles mä oisin ehkä halunnu viel pikkasen lisää käytännön esimerkkejä, varsinkin kun mä en oo siel, terveydenhuoltopuolel ollu niin kiinteesti siel sisällä sairaalamaailmassa..., mut et jos joku oikeesti haluais asiantuntijaks, niin tukeeks tää sit niitä polkuja niin paljon, kun ne ihmiset ehkä kaipais?

Opiskelijat kokivat opinnäytetöiden työstämiseen liittyvät tilaisuudet hyväksi, koska niissä sai palautetta esim. vertaisarvioiden muodossa omasta työstään

sen eri vaiheissa. Opinnäytetyön (kehittämishankkeen) aiheet valikoituvat opiskelijoiden oman mielenkiinnon mukaan; osalla aihe tuli TKI-projektitarjottimelta, osalla oman organisaation kehittämisajatuksista.

Kehittämistyön yhteydessä mentoroinnista opiskelijat totesivat, että mentorointisuhteen onnistuminen riippuu jossain määrin henkilöistä ja henkilökemioista, mutta ennen kaikkea opiskelijan omasta aktiivisuudesta. Joissain tapauksissa opiskelijalla on ollut useampia mentoreita tai mentori on vaihtunut prosessin aikana. Mentorin sitoutuminen voi vaihdella esimerkiksi työtilanteesta johtuen, jolloin yhteisen ohjauksajan löytäminen voi olla vaikeaa. Mentorin saaminen on ollut osalla opiskelijoita hankalaa, mutta hänen apunsa koetaan tärkeäksi.

Opiskelijat eivät olleet varmoja tietävätkö kaikki osapuolet, mikä on mentori, ja mitkä hänen tehtävänsä ovat. Mentoroinnin merkityksestä on hyvä tiedottaa riittävästi jo ennen opinnäytetyöprosessin alkua. Joillakin työpaikoilla mentoroinnin käsite on vieras. Oppilaitos lähettää mentoreille informaatiota ja tarjoaa mentoritapaamisia. Opiskelijat olivat tietoisia, että oppilaitos järjestää mentoreille koulutusta. Toisaalta osalla oli myös kokemuksia siitä, että opiskelijat olivat joutuneet perehdyttämään mentoreita tehtäviinsä koulutuksesta huolimatta.

2.4.1 Case: kehittämistehtävät

Työelämää kehittävät hankkeet ovat keskeinen osa YAMK-tutkinnon opetusta ja ne toteutetaan projekteina. Siksi arviointiryhmä tutustui syvemmin Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman kehittämistehtäviin. Haastateltavina oli kehittämistehtävien ohjaajia sekä opiskelijoita, jotka ovat tai ovat olleet tekemässä kehittämishanketta. Haastattelutilanteessa opiskelijoiden kehittämishankkeista kuultiin seuraavat esimerkit:

Terve Akseli -kehittämishanke, joka on koulun oma hanke, seniorineuvolan kehittämishanke, jossa tehdään seniorineuvola-toimintamallin yhdessä Monikko-opiskelijoitten kanssa. Seniorineuvola on aloittanut 2012 vuoden alussa toimintansa perusturvakuntayhtymä Akselissa.

Lounais-Suomen Syöpäyhdistyksen tarjoama hanke tulevaisuuden syöpäkuntoutuksesta fyysisen psykososiaalisen tiedollisen ja hengellisen osa-alueen näkökulmasta. Toisena osana on tulevaisuuden syöpäkuntoutuskampuksen ajatusmallin kehittäminen.

EMPNUURRS-hankeen tavoitteena on kehittää yhtenäisen ohjauksen toimintamalli sairaanhoitopiirin alueelle ulkomailta tuleville vaihtop opiskelijoille sairaalaharjoitteluun. TYKS:n hanke valikoitui opiskelijan oman mielenkiinnon pohjalta.

Haastatellut opiskelijat kertoivat, että kehittämistehtävät valikoituivat heidän oman kiinnostuksen pohjalta. Opiskelijat halusivat muun muassa kehittyä kuntasektorin osaajiksi. Lisäksi kaivattiin vaihtelua nykyiseen työnkuvaan ja haluttiin kehittää omia kansainvälisyystaitoja. Osa kehittämistehtävistä toteutettiin osana koulutusohjelman hankekokonaisuutta. Kehittämistehtävät linkittyivät vahvasti myös opiskelijoiden muihin opintosuorituksiin opintojen aikana.

Kehittämishankkeissa mentorit tulevat työelämästä, pääsääntöisesti opiskelijan omasta taustaorganisaatiosta, mutta joskus oppilaitoksen kautta. Mentoroinnissa voi syntyä ongelmia, jos useampi opiskelija tekee kehittämistehtävää samaan organisaatioon. Näin mentori saattaa kuormittua liikaa. Hän ei välttämättä pysty ohjaamaan kaikkia kehittämistehtävän aihealueesta huolimatta. Tällaisessa tapauksessa opiskelijalle voidaan nimetä toinen mentori.

Yhteydenpito vaihteli opiskelija-mentoriparien kesken tiivistä yhteydenpidosta muutamiin yksittäisiin tapaamisiin. Haastattelujen mukaan opiskelijat saivat mentoreilta monenlaista tukea. Opiskelijat eivät kokeneet mentorin taholta ”päällepäsmäystä”, vaan toiminta oli heidän mielestään tasa-arvoista. Mentorin työelämäkokemus esimerkiksi kuntaorganisaatioissa toiminnasta on opiskelijalle arvokasta silloin kun opiskelija ei tunne kehittämistehtävänsä organisaation toimintaa. Mentoreilta opiskelijat saavat myös ohjausta siihen, miten työssä kannattaa edetä. Opiskelijoiden mielestä mentoreiden roolina oli toimia heidän tukenaan ja apunaan kehittämistehtävässä.

Ohjaavilta opettajilta kysyttiin haastattelussa, mitä kolmikantamalli merkitsee työelämälle. Ohjaajat uskovat että se antaa työelämälle hyvin paljon ainakin silloin, kun se toimii hyvin. Mentori saa ohjaustilanteissa itselleen keskustelukumppanin sekä ammattikorkeakoulun puolelta että opiskelijasta, ja kolmikantamallin keskustelut ovat usein hyvinkin haastavia ja innovoivia. Lisäksi hankkeet, jotka ovat jääneet elämään työelämään, ovat synnyttäneet konkreettista kehittämistoimintaa. Toiminta ei ole pelkästään tiedon tuottamista, vaan myös sen soveltamista käytännön toimintamalleihin.

Haastatteluissa ohjaavat opettajat totesivat, että kolmikantamalli on arvioitu, dokumentoitu ja mallinnettu hyvin. Siitä käydään keskustelua, mutta keskusteluun pitäisi olla vielä enemmän aikaa ja olisi pysähdyttävä miettimään tarkemmin erilaisia haasteita. Kehittämiprojekteihin liittyen on saatu palautetta, että jonkinlainen ohjauksellinen elementti ei täysin toimi. Esimerkiksi jos mentorointisuhde ei toimi, miten ohjaavat opettajat voivat vaikuttaa tilanteeseen? Ohjaavat opettajat käyvät keskustelua opiskelijan kanssa koko ajan ja saattavat tunnistaa mahdollisia ongelmakohtia.

2.4.2 Työelämämentorit

Työelämämentoreiden haastattelussa kaikki sanoivat osallistuneensa mentoreille tarkoitettuun koulutukseen. Haastatteluun osallistuneet ovat toimineet mentoreina 1,5–5 vuotta. Mukaan lähtemisen syyksi mainittiin esimerkiksi tarve kehittää työelämää. Lisäksi osallistujilla oli itsellään ollut aikoinaan hyviä mentoreita, joiden kanssa he olivat tehneet yhteisiä hankkeita. Mentorina toimimisen konkreettisiksi hyödyiksi mainittiin:

- Itsensä kehittämisen kannalta tehtävä on ollut erittäin hyvä, koska he saavat tietoa asioista, joista ei muuten saisi.
- On ollut luontevaa yhteistyötä muidenkin organisaatioiden kanssa.
- Mentorina saa tietoa uusista tutkimuksista.
- Mentorina toimiessa näkee opiskelijan hyvän kehityksen.

Kolmikantamallissa työelämämentorit näkee itsensä työelämän edustajana, kannustajana, vierellä kulkijana ja teorian käytäntöön viejänä. Hän toimii ulkopuolisena tarkkailijana, kannustaa uusiin ideoihin ja kriittiseen ajatteluun sekä antaa hyvän mallin johtamiseen. Jos opiskelija tekee kehittämistehtävän omaan organisaatioonsa, hän tutustuu kunnolla strategiaan ja tiedostaa sen merkityksen. Yhteistyö on tiivistä, joten opiskelijalla on oltava motivaatio, aikataulu ja tavoite kunnossa. Ongelmakohtia yhteistyössä työelämämentorin ja opiskelijan välillä saattaa olla esimerkiksi keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Tulosten hyödyntämisestä työyhteisössä kuultiin työelämämentorihastattelussa esimerkki, jossa opiskelija teki perhevalmennukseen mallinnuksen, jota

nyt sovelletaan käytännössä. Myös verkkosovelluksia on kehitetty. Opinnäytetyöstä on saatu apua siihen, miten ”puhua samaa kieltä” eri toimialoilta tulevien henkilöiden välillä.

Työelämämentorina toimiminen vie paljon aikaa, joka kuluu erilaisissa palaverissa, kokouksissa ja opiskelijan ohjaamisessa, kun hän on mukana kentällä. Mentorointi on joillakin osa omia työtehtäviä. Mentori ohjaa samanaikaisesti yhtä tai kahta opiskelijaa kerrallaan, jolloin toinen on yleensä aloittamassa ja toinen kehittämistehtävän kirjoittamisvaiheessa. Mentorit antavat arvioinnin opinnäytetyöstä.

Opiskelija kirjoittaa työelämämentorin kanssa yhteistyössä mentorointiraportin ja ePortfolion. Tehtävän tavoitteena on muodostaa monipuolinen, eri näkökohdat huomioonottava esitys mentorointisuunnitelman toteutumisesta mentorin ja opiskelijan näkökulmasta sekä mentoroinnin kehittämisen tarpeista ja edellytyksistä opiskelun osana. Opiskelijan oppimisen näkökulmasta tavoitteena on, että opiskelija kuvaa mentorointisuhteen aikana tapahtunutta vaatimaan asiantuntijuuteen kasvua. Raportin tarkoituksena on kuvata mentorisuhdetta ja sen toteutumista sekä mentorin että aktorin eli opiskelijan näkökulmasta. Raportin kirjoittaminen on vaativa ja aikaa vievä tehtävä. On syytä pohtia tuovatko raportin tekeminen, haastattelut, kirjoitusprosessi sekä ePortfolio aikuisopiskelijalle työmäärään nähden riittävästi lisäarvoa ja opintopisteitä? Riittääkö mentorilla aikaa osallistua mentoriraportin kirjoittamiseen?

Hyvin toimivassa kolmikantamallissa korostuvat työelämämentoreiden mielestä verkostoitumisen tärkeys, osallistuminen kokouksiin, yhteiset tilaisuudet, keskustelut ja toimiva yhteys sekä opinnäytetyöseminaariin osallistuminen. Työelämämentorit mainitsivat kehittämisehdotuksena yrittäjyyden, kuten sisäisen yrittäjyyden, vahvemman roolin lisäämisen kolmikantamalliin. Koulutuksen jälkeen opiskelijalla tulee olla valmiuksia yksityisellä sektorilla työskentelyyn.

2.5 OSAAMISEN ARVIOINTI JA PALAUTE

2.5.1 Arvioinnin tehtävä ja tila

Osaamisen arviointi on keino, jonka avulla koulutusjärjestelmä kontrolloi yksilöiden pätevyyttä ja antaa pätevyydestä todistuksia. Arviointia ei kuitenkaan nykyisin nähdä erillisenä tehtävänä vaan kiinteänä osana oppimisprosessia. Ar-

vioinnin tehtävänä on opiskelijoiden oppimisprosessin tukeminen, motivointi ja ohjaus. Arvioinnin tulee antaa tietoa opiskelijan osaamisesta ja osaamisen lisääntymisestä. Arviointi on opiskelijalle palautetta, jota hän voi hyödyntää parantaakseen oppimistaan ja itsearvioinnin taitojaan. Samalla arviointi tuottaa opettajalle palautetta opetuksen onnistumisesta.

Opiskelijat saavat palautetta opettajatuutorilta sekä muilta opettajilta töiden palautuksien yhteydessä. Tämän lisäksi opiskelijat saavat aktiivisesti palautetta vertaispalautteen muodossa tehdyistä projektitöistä ja opinnäytetyöseminaareista. Opinnäytetyön tekovaiheessa aktiivista palautetta antaa työelämämentori.

Koulutusohjelman itsearviointiraportin mukaan ”opintojen arviointi on ohjaavaa, kehittävää ja jatkuvaa. Se kohdistuu sekä opiskelijan oppimisprosessin eri vaiheisiin että oppimistuloksiin.” Arvioinnin lähtökohdaksi mainitaan ”opiskelijan ura- ja opiskelusuunnitelma sekä ammatillista kasvua kuvaavat portfolioit” ja kohteeksi ”opiskelijan ammatillisen asiantuntijuuden kehittyminen”.

Itsearviointiraportin kuvauksen mukaan osaamisen arviointi on kokonaisvaltaista:

Osaamistavoitteiden saavuttamisen arviointi suoritetaan alkuvaiheen ja loppuvaiheen kompetenssiarviointina. Monimuotoiset menetelmät, eri tehtävät ja kirjalliset kuulustelut ym. arvioinnin välineet ilmentävät opiskelijoille heidän oman osaamisen tason suhteessa kompetensseihin. Opiskelijat arvioivat ammatillista kasvuaan opintojen loppuvaiheessa mm. portfolion ja mentorointiraportin laatimisen yhteydessä.

Osaamisen arvioinnin kehittämisen kannalta tärkeää on opetussuunnitelman tuntemus ja opettajien yhteistyö arvioinnin suunnittelussa. Koulutusohjelmassa on tehty paljon työtä vaihtoehtoisten suoritustapojen määrittämiseksi sekä sosiokonstruktivistiseen oppimisenäkemyksen kanssa yhteensopivien oppimisen ja osaamisen arviointikulttuurin rakentamiseksi. Koulutuspäällikkö piti silti arviointia jatkossakin kehittämiskohteena.

Koulutusohjelmassa on käytössä opinnäytetyön toteutuksessa nk. kolmikantamalli, jossa toimijoina ovat opiskelija, työelämämentori ja opettajatuutori. Opettajatuutori suorittaa opinnäytetyön/kehittämishankkeen arvioinnin tutkijaohjaajan kanssa. Työelämämentori antaa erillisen arvion kehittämishankeprosessista. Opinnäytetyön arviointimalli tai kehikko eivät ole nähtävissä Optimas-

sa, koulutusohjelman sivuilla Messissä tai SoleOpsissa. Opinnäytetyön ohjeita on vaikea löytää kokonaisuutena yhdestä paikasta, ja tämä vaikeuttaa erityisesti opiskelijoiden tiedon saantia opinnäytetyön arvioinnista ja muista ohjeista.

Työelämämentorin rooliin kehittämishankkeessa kuuluu ohjauksen lisäksi osallistuminen kehittämishankkeen prosessin arviointiin ja joissakin tilanteissa substanssin asiantuntijana toimiminen. Työelämämentorit arvioivat hankkeeseen liittyvää prosessia erillisellä arviointilomakkeella, mutta eivät arvioi lomakkeessa opinnäytetyön sisältöä ja kokonaisuutta. Arviointilomake on eri kuin muissa YAMK-koulutusohjelmissa käytetty Messissä oleva ”Toimeksiantajan lausunto opinnäytetyöstä”, jota suositellaan yhtenäisyyden vuoksi käytettävän kaikissa koulutusohjelmissa. Koska työelämämentoreiden arviointi prosessista vaikuttaa opinnäytetyön arvosanaan, tulee arvioinnin tasavertaisuuden ja tiettyä mittaria käyttäen perustua yhteiseen arviointiasteikkoon tai arviointikriteeristöön.

Auditointiaineistossa tuodaan esille, että opinnäytetyön suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta tuetaan huolellisella vaiheittain etenevällä hanke- sekä tutkimussuunnittelulla. Kehittämiprojektin, joka on samalla opiskelijan opinnäytetyöprosessi, aikana opiskelijan tulee esitellä viidessä eri vaiheessa omaa työtään, opponoida yhden toisen opiskelijan työtä sekä kommentoida muiden opiskelijoiden töitä. Ylemmän AMK:n opinnäytetyöt ovat vaativia, ja työn tekemiseen varattu resurssi n. 810 tuntia (= 30 op) ei aina riitä varsinaisen työn tekemiseen. On syytä miettiä, palvelevatko opinnäytetyön kaikki vaiheet ja niissä määritellyt tehtävät opiskelijaa ja hänen oman kehittämistehtävänsä tekemistä ja kehittymistä sekä saavutetaanko nykyisellä mallilla niin opiskelijan kuin opettajatuutorin käyttämällä työmäärällä optimaalisin tulos.

2.5.2 Arviointimenetelmät

Koulutusohjelmassa on tehty Optima-verkko-oppimisalustalle yhteenveto, jossa esitetään kaikkien opintojaksojen laajuudet, arviointiperusteet, arvioinnin asteikko, palautus-, esitys- ja tenttipäivät sekä vastuuopettajat. Lisäksi koulutusohjelma on tehnyt erikseen arviointia tarkentavan arviointisuunnitelmaan (liite 3), joka löytyy Optimasta. Yhteenvedot jäsentävät arvioinnin käytäntöjen kokonaisuuden tavalla, joka vaikuttaa hyödylliseltä opettajille ja opiskelijoille. Arviointiryhmä pitää yhteenvedoja hyvinä käytänteinä ja toivoo, että samantyyppinen arviointien yhteenvedon toiminnallisuus rakennetaan opetuksen suunnittelussa käytettävään SoleOps-järjestelmään. Lisäksi arvioin-

tiryhmiryhmä suosittelee, että arviointisuunnitelmaan lisätään opettajan antamaa palautteen laajuutta ja muotoa määrittävä osio. Tällä voidaan varmistaa se, ettei arviointikäytännöistä muodostu opettajalle liian raskaita.

Itsearviointiraportin mukaan ”arviointi koostuu opiskelijan ja ryhmien itsearviointeista, vertaisarviointeista, työelämän antamista palautteista sekä kouluttajien arviointeista.” Opettajat kertoivat haastattelutilaisuudessa, että opiskelijat saavat arviointikriteerit tietoonsa opintojakson alussa Optimasta ja tämän lisäksi lähiopetusjaksolla. Hyvät arviointikäytännöt ovat opettajien näkemyksen mukaan samoja kuin mitä opiskelijat odottavat: numeerisen arvioinnin sijaan laadullisia, kirjallisessa muodossa dokumentoituja arviointeja. Opinnäytetyön arviointikriteeristöä sovelletaan opintojaksojen arvioinnissa.

Arviointisuunnitelmassa ei ole tietoa itsearviointin tai vertaisarviointin käytöstä ja vaikutuksesta arvosanoihin. Portfolio mainitaan arviointisuunnitelmassa Terveysalan asiantuntijana ja päätöksentekijänä kehittyminen -opintojakson arviointimenettelynä. Samalla opintojaksolla arvioinnin menettelynä mainitaan myös mentorointisuunnitelma ja -raportti. Opiskelijoita on Optimassa ohjeistettu portfolion tekemisessä Kyvyt.fi-portaaliin. Ohjeen mukaan opiskelijat tekevät portfolion Kyvyt.fi-portaaliin ja palauttavat sen tuutorilleen linkkinä. Arviointiryhmällä ei ollut mahdollisuutta tutustua opiskelijoiden portfolioihin. Opiskelijapalautteessa ei ole esitetty kritiikkiä portfolioikäytännöistä.

Optima-oppimisympäristön käyttöä eri tulosalueilla ja koulutusohjelmissa ei ole arvioitu Turun ammattikorkeakoulussa kokonaisvaltaisesti. Käyttötavoissa on koulutusala- ja opettajakohtaisia eroja ja Optiman käyttöön pätee todennäköisesti sama 80/20-sääntö kuin useimpiin tietojärjestelmiin: vain 20 % mahdollisista ominaisuuksista on aktiivisesti ja yleisesti käytössä loppujen 80 % ollessa piileviä, harvoin käytettyjä ja harvojen käyttämiä. Optimaa käytetään yleisesti tietovarastona; sinne talletetaan opettajan luomiin kansiorakenteisiin (vrt. Windows-käyttöjärjestelmän kansiorakenne) tausta-, luento- ja harjoitustehtävämateriaalia, opetus- ja toteutussuunnitelmien ”kopioita”. Lisäksi opiskelijat palauttavat Optiman kansiorakenteisiin harjoitustehtäviä, jotka mahdollisesti arvioidaan lisäämällä arviot palautettuihin dokumentteihin tai erillisenä palautettuina arviointidokumentteina.

Optima kuitenkin mahdollistaa huomattavasti kehittyneemmän käytön: oppimisympäristöön voidaan toteuttaa erityyppisiä harjoitustehtäviä (”ohjelmoitu opetus”), vuorovaikutteisia keskustelualueita, opettaja- ja vertaisarviointi-

ratkaisuja, tenttejä, palautteen keräämistä ja ilmoitustauluja. Suositeltava seuraavan askeleen laajennus Optiman käyttämisestä pelkkänä tietovarastona on palautuslaatikoiden käyttöönotto tehtävien palauttamisessa ja arvioinnin antamisessa. Tämä helpottaa huomattavasti opettajien työtä, koska palautusten ja täydennysten hallinta (esim. sovitut palautusajat) on koordinoitua ja opiskelijat saavat palautteen Optimaan. Samalla sekä harjoitusten palautus että arviointi tallentuvat tietokantaan ja säilyvät siellä esimerkiksi siltä varalta, että opinnot pitkittyvät ja esimerkiksi vielä 1–2 vuoden kuluttua tarvitaan opintojakson osasuoritukset HOPS-päivityksiä varten.

2.5.3 Arviointikehikko arviointiperusteiden jäsentäjänä

Turun ammattikorkeakoulussa on laadittu YAMK-tutkintokoulutukseen arviointikehikko. Se sisältää arviointikriteerit kolmelle osa-alueelle:

1. ammatillinen tieto ja tiedonhankinta
2. ammattitaito
3. vastuu, yrittäjäyys ja johtaminen.

Osaamisen kehittyminen on jaoteltu kullakin osa-alueella alkuvaiheeseen ja syventävään vaiheeseen. Osaamisen kriteerit on kuvattu arvosanoille 1, 3 ja 5. Arviointikehikon tarkoitus on varmistaa tutkinnon suorittaneiden osaamista, helpottaa opettajan arviointityötä ja turvata opiskelijoiden tasavertainen kohtelu arvioinnin läpinäkyvyyden kautta. Opintojaksolle valitaan arviointikehikosta ne kriteerit, joilla voidaan arvioida tavoitteena olevaa osaamista. Valinta perustuu opintojakson osaamistavoitteisiin, sisältöön ja opetusmenetelmiin. Arviointikriteerit määritellään opintojaksoon arvosanoille 1,3 ja 5.

Koulutusohjelman itsearviointiraportin mukaan koulutusohjelmassa on vuoden 2011 aikana asteittain siirrytty käyttämään Turun ammattikorkeakoulun YAMK-tutkintoja varten laadittua arviointikehikkoa valikoiduissa opintojaksoissa. Tarkoitus on jatkossa soveltaa kehikkoa kaikkien opintojaksojen arviointikriteerien laadintaan. Opintojaksojen arviointikriteereistä päättävät niiden toteutuksesta vastaavat opettajat. Itsearviointiraportin mukaan opettajat ja opiskelijat ovat kokeneet arviointikehikon ja siitä johdettujen opintojaksokohtaisten arviointikriteerien laadinnan osin epäselväksi ja vaikeaksi ymmärtää. Lisäksi opiskelijat toivovat enemmän laadullista palautetta esimerkiksi harjoitustyöstä.

Haastatteluissa voitiin todentaa, että arvioinnissa käytettiin kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman KEJO-arviointiasteikkoa, joka on käytännössä sama kuin Turun ammattikorkeakoulun yhteinen YAMK-arviointikehikko. Opiskelijat kertoivat haastattelussa tietävänsä, mitä vaaditaan esimerkiksi arvosanaan kolme tai viisi. Opiskelijat viittasivat arviointikehikkoon, jonka muutama muisti nähneensä. Käsiäänestyksenä suoritettussa arviointia koskevassa kyselyssä ilmeni selvää hajontaa vastauksissa, eivätkä arviointiperusteet välttämättä olleet niin selviä kuin niiden oletetaan olevan.

Haastatteluista sai vaikutelman, että eri tehtävien ja ryhmätöiden tai tunti-osaamisen ja -aktiivisuuden merkitys vaihtelee opintojaksoittain. Usea opiskelija oli sitä mieltä, että opintojakson arvosana on käytännössä sama kuin esetehtävän arvosana. Koulutusohjelma tarjoaa useaan opintojaksoon vaihtoehtoisia toteutustapoja, joiden arvioinnin opiskelijat katsoivat kuitenkin olevan riittävän yhteismitallisia. Opiskelijat kokivat tehtävistä saatavan sanallisen palautteen olevan tärkeää ja palautteen antamisessa olevan opettajakohtaista vaihtelua.

Opiskelijat katsoivat saamiensa arvosanojen vastaavan omaa suoritustaan ja jossain määrin jopa olleen odotuksia parempia. Seuraava haastattelulausunto kuvaa melko hyvin opiskelijoiden hyvältä arvioinnilta ja palautteelta odottamia asioita:

.... et semmonen arviointi ois mun mielestä hyvä missä ois arviointia, eli siinä käytäs se arviointi läpitte, joko se kirjallisesti kirjoitettas auki, käytäs ne osa-alueet läpi mitkä itekin on siinä työssä käyny läpitte, tai sitten suullinen palaute, vastavuorosesti missä voi vielä käyvä sitä asiaa läpi mut se että se ois kummiskin, kerrottu laajemmin että missä onnistu ja missä ei, mis on kehitettävää.

Opiskelijat totesivat, että jatkuva itsearviointi on läpi opiskelun kulkeva elementti, jolla omaa kehittymistä arvioidaan. Esimerkiksi KEJO-arviointiasteikkoa käyttäen tehdään arvio omasta osaamisesta ennen ja jälkeen opintojakson. Opiskelijoiden suorittama itsearviointi tapahtuu usein hyväksytyt/hylätty-asteikolla, mutta opiskelijat pitivät hyväksymiskriteereitä riittävinä pystyäkseen tekemään arvioinnin. Yleisesti ottaen opiskelijat pitivät itsearviointia hyvänä käytänteenä. Ammatillista kehittymistä koskevaa palautetta opiskelijat ovat saaneet myös tutoropettajilta ja mentoreilta, välillä suurempaan ja välillä riivien välistä. Haastatellut opiskelijat kuvasivat KEJO-arviointikehikon käyttöä myönteiseen sävyyn:

Tehtiin alkuarvio itsestä ja sitten kurssin jälkeen loppuarvio että onko, tullu parannusta tai mihin suuntaan on kehittynyt ... mietitään sitä, oppimisen kehittymistä, ammattitaidon kehittymistä.

Alkuun tavoitteet laitettiin itselleen et mihin toivoo pääsevänsä kurssin aikana, et se oli kolmiportainen, alkuarvio tavoitteet ja sitten että mihin oli päässyt. Se oli aika opettavainen.

Oppimisen ja osaamisen arviointi kulkevat käsi kädessä opintojaksojen osaamistavoitteiden kuvausten kanssa. Arviointiryhmän mielestä opintojaksojen tavoitekuvaukset eli osaamistavoitteet tulee kirjoittaa nykyistä helpommin ymmärrettäviksi. Osaamisen arviointikriteerit on kuvattu joillakin opintojaksoilla hyvin perusteellisesti, mutta kuvauksesta muodostuu vaikeaselkoinen erityisesti silloin, kun opintojakson osaamiskriteerissä viitataan arviointikehikon eri vaiheiden tasokuvauksiin. Tätä voidaan havainnollistaa esimerkillä.

Esimerkissä (esimerkitapaus 1) 10 opintopisteen laajuisella opintokokonaisuudella on yhteensä 13 tavoitetta, joista 8 on esitetty osaamislauseina. Arvosanan muodostuminen on kuvattu kiitettävän osaamisen tasolla. Arviointiperusteiden kuvauksen mukaan kiitettävä taso on ammatillisen tiedon ja tiedonhankinnan osalta KEJO-arviointikehikon (ks. liite 5) loppuvaiheen osaamisen tasolla 1, jonka mukaan opiskelija osaa vertailla ja analysoida kriittisesti erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, etsiä ja hyödyntää oman ammattialansa tietoa oman toimintansa kehittämiseksi sekä hyödyntää ammatillisen kehittymisen menetelmiä oman asiantuntijuuden kehittämiseen.

Ammattitaidon osalta osaaminen on alkuvaiheen osaamisen tasolla 5, jonka mukaan opiskelija osaa ottaa vastuuta yhteisön toiminnasta ja sen seurauksista, soveltaa alansa ammattieettisiä periaatteita asiantuntijana ja työelämän kehittäjänä, edistää tasa-arvoisuuden periaatteiden toteutumista työyhteisössä sekä edistää kestäväen kehityksen periaatteiden ja yhteiskuntavastuun toteutumista. Vastuu, johtaminen ja yrittäjäyys ovat alkuvaiheen osaamisen tasolla 5, jonka mukaan opiskelija osaa ottaa vastuuta yhteisön tavoitteellisesta oppimisesta, kehittää työelämän monialaista viestintää ja vuorovaikutusta, luoda verkostoja ja kumppanuuksia, johtaa ja uudistaa toimintaa monimutkaisissa ja ennakoimattomissa toimintaympäristöissä, toimia vaativissa asiantuntijatehtävissä, johtamistehtävissä tai yrittäjänä sekä kehittää asiakaslähtöistä, kestäväää ja taloudellisesti kannattavaa toimintaa.

Arviointiperusteiden soveltamista opintojaksojen tavoitteiden määrittelyyn on tehty huolellisesti. Laajoissa opintojaksokokonaisuuksissa on perusteltua eritellä eritasoisia osaamisvaatimuksia. Samalla kuitenkin opintojakson tavoitteiden ja arviointiperusteiden kuvauksesta muodostuu tekstimuotoisena pitkä ja kohuullisen vaikeaselkoinen kokonaisuus. Tavoitekuvausten tiivistäminen ja karsiminen voisi helpottaa myös osaamisen kriteerien määrittelyä. Arviointiryhmän mielestä arviointiperusteista tulee tehdä nykyistä helpommin ymmärrettäviä.

Esimerkkitapaus 1 (ote opintojakson toteutussuunnitelmasta, SoleOps)

Opintojakso:**Organisaatioprosessien johtaminen (10 op), opetussuunnitelma YTEKES12****Tavoitteet**

Opiskelija

- kykenee selittämään strategian merkityksen johtamisen välineenä sekä tuntee strategiaprosessin
- käyttää hallinnollisissa toimintaprosesseissa eettistä vastuuta
- hallitsee johtamisen palvelujärjestelmän muutosprosesseissa ja strategisen johtamisen prosessit sekä niiden merkityksen muutoksen johtamisessa
- kehittää ja johtaa sosiaali- ja terveysterveystoimintaprosesseja ja palveluprosesseja
- kykenee kehittämään organisaation toimintaprosesseja ja arvioimaan toiminnan laatua ja perehtyy laadunhallinnan menetelmiin.

Opiskelija osaa

- selittää sosiaali- ja terveysterveystoimintaprosessien johtamiseen ja kehittämiseen liittyvää käsitteistöä
- soveltaa toiminnan johtamisen ja työyhteisön kehittämisen keskeisimpiä teoriasuuntauksia ja tutkimustietoa oman johtamisosaamisen perustana
- johtaa monikulttuurisia työyhteisöjä
- selittää strategian merkityksen johtamisen välineenä sekä strategiaprosessin ja sen läpiviennin perusteet
- selittää muutosjohtamisen ja hallitsee muutoksen johtamisen edellyttämän organisaation sisäisen ja ulkoisen viestinnän?

- arvioida ja kehittää toiminnan laatua ja perehtyy laadunhallinnan keskeisiin menetelmiin
- käyttää hallinnollisissa toimintaprosesseissa eettistä vastuuta
- valita markkinoinnin ja viestinnän osaksi organisaation toiminnan kehittämistä ja johtamista.

Arvosanan muodostuminen

Arviointimateriaali muodostuu suoritusvaihtoehdon kirjallisesta materiaalista, itse-, vertais- ja/tai työryhmäarviointista, oman oppimisen arvioinnista KEJO-arviointikehikkoa hyödyntäen sekä seminaariesityksestä ja siihen liittyvän posterin laadinnasta.

Kiitettävän tason osaaminen

Valitussa suoritusvaihtoehdossa on kirjallisesti osattu selittää suoritusvaihtoehdon antamien linjausten mukaan sosiaali- ja terveyspalveluorganisaation palveluprosessien johtamiseen ja kehittämiseen liittyvää käsitteistöä, osattu soveltaa toiminnan johtamisen ja työyhteisön kehittämisen keskeisimpiä teoriasuuntauksia ja tutkimustietoa oman/kohteen johtamisosaamisen perustana, osattu selittää strategian merkitystä johtamisen välineenä sekä strategiaprosessin ja sen läpiviennin perusteita, osattu selittää muutosjohtamisen periaatteet sekä osoitettu perehtyneisyys laadunhallinnan keskeisiin menetelmiin. Suoritusvaihtoehtojen osaamisvaatimukset painotukset on ilmaistu tehtävässä.

KEJO-arvioinnissa (arviointikehikko) kiitettävä taso on ammatillisen tiedon ja tiedonhankinnan osalta loppuvaiheen osaamisesta tasolla 1. Ammattitaidon osalta osaaminen on alkuvaiheen osaamisen tasolla 5. Vastuu, johtaminen ja yrittäjyys ovat alkuvaiheen osaamisen tasolla 5. Alkuvaiheen osaamisen tasot 1–5 ovat oletusarvoina (osaamistasot saavutettu).

Seminaarissa opiskelija osaa edellisten lisäksi selittää organisaation sisäisen ja ulkoisen viestinnän merkityksen muutosprosesseissa sekä organisaation toiminnan kehittämisessä ja johtamisessa, miten arvioida ja kehittää toiminnan laatua laadunhallinnan keskeisiin menetelmillä sekä selittää miten käyttää hallinnollisissa toimintaprosesseissa eettistä vastuuta.

Työn laadinnassa on käytetty tehtäväksi annossa annettuja lähteitä. Lähdevalinnat on perusteltu. Tehtävässä on kriittisesti ja analyttisesti sovellettu teoreettista tietoa (kirjallisuus, tutkimustieto). Työssä näkyy tekijän/tekijöiden omaleimaisuus ja innovatiivisuus, jotka ilmentävät soveltamisosaamista. Kokonaisuus on tehty palvelemaan työyhteisöä. Itsearviointit ovat realistiset, olennaiseen keskittyvät ja palvelevat kehittämistä.

Työssä noudatetaan Turun ammattikorkeakoulun kirjallisten töiden laadintaohjetta. Esitys perustuu kirjalliseen työhön. Se on selkeä, jäsentynyt ja olennaiseen keskittyvä sekä innovatiivinen. Seminaarityöskentelyyn on valmistauduttu ja toteutuksessa ilmenee asiantuntijuudessa kehittyminen (selkeys, jäsentyneisyys, olennaiseen keskittyvä, asiakokonaisuuksien teorettinen hallinta sekä sovellusosaaminen).

2.5.4 Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT)

Opiskelija saa tutkintoa suorittaessaan ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen toisessa kotimaisessa tai ulkomaisessa korkeakoulussa tai muussa oppilaitoksessa suorittamiaan opintoja sekä korvata tutkintoon kuuluvia opintoja muilla samantasoisilla opinnoilla. Opiskelija saa ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen sekä korvata tutkintoon kuuluvia opintoja myös muulla tavoin osoitetulla osaamisella (asetus 352/2003 14 §).

YAMK-koulutuksen opiskelijoilla on vahva työkokemus, jolloin aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen (AHOT) menettelyn käyttö tulee eteen monille opiskelijoille. Osaamisen tunnistamisen menettelyä varten tarvitaan opetussuunnitelman osaamistavoitteiden kuvaukset. Opiskelija voi esittää aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista eli ”ahotointia”, kun hän kokee osaavansa koulutusohjelman opetussuunnitelman opintojaksoissa kuvattua osaamista. Koulutusohjelman itsearviointiraportissa esitetään, että opetussuunnitelman kompetenssien ja opintojaksojen osaamistavoitteiden suunnittelu varmistavat sen, että koulutus vastaa YAMK-koulutuksen tasoa (EQF level 7).

Ammattikorkeakoulun ohjeessa 17.5.2011 aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) ymmärretään yläkäsitteenä, joka kattaa aiemmin suoritettujen opintojen, aikaisemmin hankitun osaamisen ja muualla kuin muodollisessa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen. Lokakuussa 2012 vahvistetussa tutkintosäännössä hyväksilukeminen ja osaamisen tunnustamismenettely esitetään kuitenkin erillisinä menettelyinä, jolloin hyväksilukeminen liittyy muissa korkeakouluissa tehtyjen suorituksiin. Osaamisen tunnistamismenettelyä käytetään työssä, järjestötoiminnassa tai muualla paitsi korkeakoulutuksessa hankitun osaamisen tunnustamiseksi osaksi opintoja. Myös opiskelijan hankkima opintojen osaamistavoitteiden mukainen työkokemus voidaan ”ahotoida” osana tai kokonaan tutkintoon kuuluvana harjoitteluna.

Ammattikorkeakoulun tasolla osaamisen tunnustamisen ja hyväksilukemisen terminologian suhteen vallitsee sekaannus, jonka purkamiseksi on syytä käydä selventävä keskustelu. Hakulomakkeen nimenä on ”hakemus opintojen suorittamisesta näytöin.” Turun ammattikorkeakoulun kielenkäyttöön ja sittemmin tutkintosääntöön on ilmestynyt ilmaisu ”ahotointi”. Arviointiryhmän mielestä korkeakoulun virallisessa kielenkäytössä tulee pyrkiä eroon ”ahotoinin” kaltaisista ”epäsanoista” ja ottaa käyttöön oikeakielinen ilmaisu. Osaamisnäyttöjä voisi kutsua esimerkiksi osaamisen osoittamisen keinoiksi.

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma on kiinnittänyt runsaasti huomiota osaamisen osoittamisen keinojen soveltamiseksi. Muutamilla YTEKES2012-opiskelijaryhmän opintojaksoilla on mainittu suoritusvaihtohtona AHOT. Tämän vaihtoehdon tuominen esiin opintojakson toteutussuunnitelmassa SoleOps-järjestelmässä tukee opiskelijoita heidän harjoituksissaan osaamisnäyttöä suoritusvaihtohtona.

Esimerkiksi valitulla opintojaksolla (esimerkitapaus 2) opiskelijalla on viisi erilaista suoritusvaihtoa. Vaihtoehdossa 4 opiskelija laatii itsenäisesti ja ohjautusti osaamisen näytön suunnitelman. Vaihtoehto 5 toteutuu kansainvälisessä vaihdossa. Optimassa on seikkaperäiset ohjeet näytön suunnitteluun. Näytöllä osoitetun osaamisen tulee vastata opetussuunnitelmassa, opintojakson toteutussuunnitelmassa ja KEJO-arviointikehikossa kuvattua osaamista. Ohjeen mukaan näytön tulee pääsääntöisesti muodostua:

- aiemmista opintojakson osaamisvaatimuksia vastaavista korkeakoulutasoisista tai sitä vastaavista opintosuorituksista ja/tai
- muulla tavalla hankituista osaamisen näytöistä: laatutyö, johtamistyö ja siihen liittyvät tehtävät ja
- opintojakson aikana (kevät 2013) osoitetuista näytöistä: asiantuntijaluennot, dokumentit, asiantuntijapaneelikeskustelu, opintojaksoon kuuluva seminaari ja posterin laadinta (pakollisia), muut menetelmät.

Ohjeen mukaan kaikista edellisistä tulee olla näyttö, kuten todistukset aiemmista opinnoista osaamisvaatimuksineen ja sisältöineen kuvattuna, näytteet muulla tavalla aiemmin hankitusta osaamisesta (kirjalliset raportit, muut dokumentit) sekä näytteet kevään 2013 aikana hankitusta osaamisesta.

Arviointiryhmä pitää ohjeistusta kohtuullisen selkeänä. Osaamistavoitteiden moninaisuus ja vaikeaselkoisuus tekee näytön suunnittelusta haastavaa. Näyttää siltä, että osaamisnäyttöjä ei juurikaan käytetä suoritusvaihtoehtona. Lähes kaikki haastatellut opiskelijat ilmoittivat tuntevansa AHOT-termin, jonka käsitettiin tarkoittavan sekä hyväksilukemista että osaamisnäyttöjä. Opiskelijoilla ei ollut omakohtaisia kokemuksia AHOT-menettelystä. Muiden opiskelijoiden kokemusten perusteella osa opiskelijoista epäili, että AHOT ei kevennä työmäärää. Opiskelijoiden haastattelun perusteella vaikuttaa siltä, että AHOT-menettely käydään nopeasti läpi opintojen alussa henkilökohtaista opintosuunnitelmaa laadittaessa.

...jollekin tuli semmoinen mielikuva, että jos hakee AHOTtina jotain vapautuksia, niin saa tehdä saman määrän töitä, kun suorittaisi sen kurssin normaalisti.

Osa opiskelijoista, jotka suoritti AHOTin ajatteli, että he olisi melkein päässeet helpommalla, kun olisi istunut tunnilla ja tehnyt sitten sen vaadittun tehtävän.

Opiskelijoiden eHOPSeja tarkasteltaessa havaittiin, että hyväksilukuja tai korvaavia suorituksia on vuosikursseilla YTEKES10, YTEKES11 ja YTEKES12 hyvin vähän. Ainoastaan yhdeksän opiskelijaa on hakenut 0,5–5 opintopisteen laajuista hyväksilukua tai korvaavuutta aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen perusteella.

Esimerkkitapaus 2

Opintojakso:

Organisaatioprosessien johtaminen (10 op), opetussuunnitelma YTEKES12

Toteutus (ote)

Suoritusvaihtoehtoja on neljä (viisi). Valitaan yksi suoritusvaihtoehto. Kaikki suoritusvaihtoehdot toteutuvat sovellettuna TKI-toimintaan opiskelijan oman kehittämissuunnitelman avulla. Simulaatiomenetelminä ovat yrityssimulaatio (Turun AMK) sekä yrityksen perustaminen suoritusvaihtoehto. Kansainvälisyys toteutuu yhdessä suoritusvaihtoehdossa.

Vaihtoehto 4)

Toteutetaan osaamisen näyttönä. Opiskelija osoittaa Organisaatioprosessien johtamisen 10 op opintojakson osaamisvaatimusten mukaisen osaamisen opiskelijan itsenäisesti ja ohjatusti laatiman osaamisen näytön suunnitelman mukaan. Osaamisen näyttö noudattaa Turun AMK:n aiemmin hankitun osaamisen eli AHOT- prosessia ja sen vaatimuksia. AHOT- vaatimukset ja prosessikuvaukset materiaaleineen on kuvattu Messissä (AHOT- prosessi).

Vaihtoehto 5)

Toteutetaan osaamisen näyttönä kansainvälisessä vaihdossa tai kansainvälisenä toteutuksena. Toteutetaan kuten edellä kuvattu vaihtoehto 4.

2.5.5 Opiskelijoiden antama palaute

Koulutusohjelmassa järjestetään lukukausittaiset palautekeskustelut, joihin osallistuvat koulutusohjelman opiskelijat, tuutoropettaja ja koulutuspäällikkö. Lukukausittaisissa palautekeskusteluissa opiskelijalla on mahdollisuus antaa vapaasti palautetta liittyen opetukseen. Opettajat saavat luentojen ja ryhmätöiden lisäksi jatkuvaa palautetta opiskelijoilta. Itsearviointiraportin mukaan opiskelijoiden palaute voidaan huomioida välittömästi sekä koulutusohjelman palautepäivissä että lukujärjestykseen merkityillä palautetunneilla.

Aikuisyksikköön oli tehty yhteinen palautelomake, josta ei vielä ollut paljon käyttökokemuksia. Palautelomake jaetaan opiskelijoille opintojakson lopussa, ja opettajat arkistivat palautteet myöhempää kehittämistä varten. Palautelomakkeen käyttöasteesta ei ollut mahdollista saada tietoa. Palautelomakkeen lisäksi opettajat ovat opintojakson lopussa keränneet suullista palautetta opintojakson

sisällöstä. Myönteistä oli, että opiskelijapalautteista pystyttiin osoittamaan konkreettisia näyttöjä siitä, että palaute oli käsitelty ja sovellettu käytäntöön seuraaville aloittaville ryhmille. Opiskelijat eivät välttämättä saa tietoa palautteen vaikutavuudesta, mikä johtuu tutkinnon suhteellisen lyhyestä kestosta. Haastatteluisa kävi ilmi, että joitain palautteita käsitellään nopeallakin syklillä.

2.6 YAMK-VERKOSTON YHTEISTYÖ

Koulutuspäällikkö ja opetushenkilöstö ovat olleet aktiivisesti mukana valtakunnallisessa YAMK-kehittämisverkostossa, eri teemaryhmissä ja työryhmissä sekä kirjoittaneet useita artikkeleita kehittämisverkoston julkaisuun. Valtakunnallinen YAMK-kehittämisverkosto lopetettiin vuoden 2012 lopussa kymmenen toimintavuoden jälkeen. Verkostossa toimiminen on luonut yli alojen henkilökohtaisia verkostoja ja kontakteja, joita kannattaa ylläpitää ja kehittää ja joiden kanssa kannattaa suunnitella esimerkiksi yhteisiä seminaareja, verkko-opintoja ja vierailuluentoja.

Turun yliaikainen YAMK-verkosto on kokoontunut säännöllisesti vuodesta 2006 lähtien kehittäen mm. yhteisiä toimintatapoja, arviointimenetelmiä, ohjeistuksia ja markkinointimateriaalia. Turun yliaikaisessa YAMK-kehittämisverkostossa on suunniteltu ja toteutettu myös yhteisiä opintoja, joista ”Osaamisen johtaminen” ja ”Metodiopinnot” ovat toteutuneet aikaisempina vuosina. Verkosto on järjestänyt myös useana vuonna International Semester -opintoja, joihin jokainen koulutusohjelma on tarjonnut yhden englanninkielisen opintojakson, joita opiskelijat ovat voineet ottaa vapaasti valittaviin opintoihin. Tämän koulutusohjelman opiskelijat eivät ole valinneet muiden YAMK-koulutusohjelmien tarjoamia opintojaksoja.

YAMK-kehittämisverkostossa mukana olevat koulutusohjelmat ovat järjestäneet yhteiset lukuvuoden aloituspäivät, joissa alustajina on ollut elinkeinoelämän edustajia eri aloilta. Tilaisuus mahdollistaa eri alojen opiskelijoiden verkostoitumisen, johon tulevaisuudessa voitaisiin kiinnittää entistä enemmän huomiota. Samalla tavalla yhteisesti sovitut lähipäivät tekevät mahdolliseksi sen, että opiskelijat pystyvät valitsemaan vapaasti valittavia opintoja nykyistä enemmän muista koulutusohjelmista. Esimerkiksi Organizational Behavior -opintojaksoa on järjestetty useana vuonna siten, että se on ollut kaikkien Turun ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijoiden valittavissa. Kiinnostus on kuitenkin ollut vähäistä.

Koulutuspäällikön mielestä ylialaisuuden kehittäminen ja sen hyödyntäminen koko ammattikorkeakoulussa YAMK-verkostossa ei tue tällä hetkellä eri alojen koulutusohjelmia. Yhteistyötä tulisi kehittää esimerkiksi opintojaksoja edelleen kehittämällä. Kaikissa koulutusohjelmissä koetaan olevan osaamisalueita, kuten esimerkiksi talousjohtaminen ja hankintaosaaminen, joihin tulisi kehittää yhteisiä ylialaisia opintojaksoja. Tulevaisuudessa tarvitaan lisää osaamisen vaihtoa mm. hyödyntämällä enemmän kärkiosaajia vahvoina asiantuntijoina opintojaksoilla, vaikka he eivät vastaisi koko opintojaksosta. Yhteistyön lisäämisellä tavoitellaan myös päällekkäisyyksien poistamista ja kustannussäästöjä.

3 YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

3.1 KOULUTUSOHJELMAN VAHVUUDET

- Mentorointimalli on koulutuksessa kantava rakennelma, jolla voidaan viedä tunnettuutta työelämään.
- Tulosalueen ylempien tutkintojen koordinoitua tehdään YTTE-tiimissä. Tämä antaa suunnitteluun laajemman koulutusohjelmaraajat ylittävän näkökulman.
- YTTE-tiimi ja sen opettajista koostuvat sisältötiimit ovat hyvä käytäntö OPS-työssä ja laajoja opintokokonaisuuksia sekä moduuleita suunniteltaessa.
- Koulutusohjelmassa työ on suunniteltua ja dokumentoitua selkeästi.
- Neuvottelukuntatoiminta ja koulutusohjelmassa käytössä olevan kolmikantamallin mukainen työelämäedustus näyttää olevan hyvin edustettuna kehitystyössä ja tavoitteenasettelussa.
- Henkilökunta on sitoutunut työhönsä, ja tavoitteenasettelu on korkealla.
- Henkilökunnan koulutustaso vastaa asetuksenmukaisia vaatimuksia.
- Koulutusohjelman opettajilla ja koulutuspäälliköllä on yhtenevä näkemys opetussuunnitelmatyön prosessista, sen toimijoista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.
- Opettajat ovat osallistuneet aktiivisesti kansainvälisiin seminaareihin, konferensseihin ja koulutuksiin.
- Opinnäytetyöt ovat työelämälähtöisiä ja yleensä integroitu koulutusohjelman hanketoimintaan.

3.2 KOULUTUSOHJELMAN KEHITTÄMISKOHTEET

- Hakumarkkinoinnissa aikuiskoulutuksen toteutustapoja ja kuormittavuutta on syytä avata selkeämmin. työskentelyn määrän ja kuormittavuuden arvioiminen on hakijalle vaikeaa.
- Koulutusohjelmassa vallitsee alalle luonteenpiirteinen ”työn tekemisen tapa”. Koulutusohjelmassa on kiinnitettävä huomioita henkilökunnan hyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen.
- Sosiaali- ja terveysalan yksityisten palveluntuottajien lisääntyminen tulee ottaa huomioon neuvottelukunnan jäseniä valittaessa. Neuvottelukuntaa on perusteltua täydentää yksityisen sektorin edustajalla.
- Koulutusohjelmassa tulee välttää päällekkäisen työn tekemistä sekä pyrkiä työskentelytapojen ja menettelyjen keventäminen (esim. useat opintojaksokuvaukset).
- Opetussuunnitelma on tarkoitettu alan opiskelijoille, joten sanamuotoja on syytä yksinkertaistaa ja selkeyttää.
- YAMK-koulutusten yhteistä suunnittelua ja ylialaista toteutusta tulisi kehittää kustannustehokkaan toimintarakenteen tukemiseksi. Opiskelijoiden liikkuvuutta eri YAMK-toteutusten välillä tulee lisätä.
- Liiallisen kuormittavuuden välttämiseksi tulee harkita työn tasaimista lukukausien sisällä ja eri lukukausien välillä.
- Koulutusohjelmassa tulisi tehdä konkreettisia toimenpiteitä kansainvälisyyden hyödyntämisen lisäämiseksi. Opiskelu tai työskentely monikulttuurisessa ryhmässä tai työyhteisössä tukee kotikansainvälistymistä.

3.3 SUOSITUKSET KOULUTUSOHJELMALLE

- Arviointiryhmä ehdottaa, että seuraavalla opetussuunnitelma-kierröksellä kiinnitetään erityistä huomiota osaamisperusteisuuden selkeään ja konkreettiseen kuvaamiseen tekstitasolla.

- Toimialaan kohdistuu paljon yhteiskunnallisia muutospaineita, joiden kehittämistyössä tulee kyetä arvioimaan muutostilannetta pitkällä aikavälillä. Koulutusohjelmasta valmistuvat tulevat toimimaan useita vuosia esimiehinä erilaisissa muutosprosesseissa, mihin tulee edelleen kiinnittää huomiota opetussuunnitelmatyössä.
- Kansainvälisyyden toteuttaminen on vaihtojen osalta alkavassa vaiheessa. Kv-toiminnan integraatioon ja hyödyntämiseen opetuksessa tulisi kiinnittää huomiota.
- Optiman tarjoamiin ominaisuuksia kannattaa koulutusohjelmassa perehtyä. Nyt näitä mahdollisuuksia ei täysin hyödynnetä.
- Opetussuunnitelmien joustoon tulee kiinnittää huomiota. Opin-
topisteiden määrä vapaasti valittavissa tai valinnaisissa opinnoissa tulisi olla suurempi.

4 LÄHTEET

Kettunen Juha. 2009. Innovaatiopedagogiikka. Kever-verkkolehti, 3 (8)
<http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/view/1123/1000> ja IP- julkaisu 1

Korkeakoulujen arviointineuvosto 2007: Korkeakoulujen laatujärjestelmien auditointikäsi kirja vuosiksi 2011–2017. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisu ja 16:2010. Tampere: Korkeakoulujen arviointineuvosto.

Opetusministeriö. 2004. Koulutuksen laadunvarmistus. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:6

Rauhala Pentti. 2013. Selvitys Turun ja Satakunnan ammattikorkeakoulujen pysyvästä strategisesta integraatiosta. Julkaisuviedos 31.3.2013.

LIITTEET

LIITE I

Turun ammattikorkeakoulun ristiinarvioinnit 2007–2013

Teoriaa ja käytäntöä sopivassa suhteessa? – liiketalouden koulutusohjelman (Salo) arviointiraportti, 2012. (Tekijät: Kaija Lind, Harri Jalonen, Ismo Kantola, Tuomas Lahtinen, Juha Leimu, Katri Salonen, Taina Vahtera & Kirsi Angerpuro). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 147. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163233.pdf>)

Onnistumisia omalla tiellä – sosiaalialan koulutusohjelman (Turku) arviointiraportti, 2011. (Tekijät: Ismo Kantola, Ville Hyyppä, Leena Walta, Laura Heinonen, Mauri Kantola, Mika Suutari, Iiro Ruuska & Hilikka Torikka). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 119. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162243.pdf>)

Projekteista projektioppimiseen – kone- ja tuotantotekniikan koulutusohjelman (Turku) arviointiraportti, 2011. (Tekijät: Olli Mertanen, Marita Antikainen, Eeva Harjulahti, Satu Helmi, Taina Hovinen, Ari Jolkkonen, Ismo Kantola & Emmi Lehtinen). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 117. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162199.pdf>)

Ongelmaperustaisuuteen työelämän lähtökohdista – hoitotyön koulutusohjelman (Salo) arviointiraportti, 2009. (Tekijät: Liisa Kairisto-Mertanen, Mari Tauriainen, Kaj Asteljoki, Ismo Kantola, Eija Koivisto, Kari Lindström, Sanni Rantanen & Kirsti Virtanen). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 117. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162199.pdf>)

Yhteistyöllä tulevaisuuteen – liiketalouden koulutusohjelman (Turku) arviointiraportti, 2010. (Tekijät: Marjut Putkinen, Kirsi Angerpuro, Johanna Alitalo, Ville Hyyppä, Ismo Kantola, Markku Karhunen, Eija Koivisto & Anu Lehtinen). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 99. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161673.pdf>)

Aktiivisista kokeiluista yksissä tuumin harkittuihin ratkaisuihin – palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman arviointiraportti, 2008. (Tekijät: Juha Kontio, Ismo Kantola, Kirsi Angerpuro, Ilmo Elomaa, Harri Lehtisaari, Elina Nupponen & Sanna Ojala). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 70. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160461.pdf>)

Rakennustekniikan koulutusohjelman arviointiraportti – Vankalta perustalta monimuotoista tutkimus- ja kehitystoimintaa, 2008. (Tekijät: Juhani Soini, Tiina Häkkinen, Ismo Kantola, Marianne Mertsola, Minna Scheinin, Aila Seikola, Antonella Storti & Raija Tuohi). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 76. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160744.pdf>)

Hyvässä hengessä ja monipuolisin menetelmin – tietotekniikan koulutusohjelman arviointiraportti, 2007. (Tekijät: Raimo Hyvönen, Terhi Aittonen, Arto Huhta, Ari Jolkkonen, Ismo Kantola, Ilkka Lähteenmäki & Päivi Viinikka). Turun ammattikorkeakoulun raportteja 58. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160089.pdf>)

LIITE 2

(YAMK) koulutusohjelman valitsevat itsearviointiraporttiin liittyvät teemat ja koulutusohjelman toimittamat näytöt

A: Koulutusohjelman, opetussuunnitelman ja opetuksen suunnittelu

- 1) Kolmikanta
Kirja: Vastauksia terveystieteiden oppimishaasteisiin 6 – teemana yhteistyö, 2013. Toimittaja(t): Pia Ahonen, Hannele Palta, Leila Tiilikka & Ulla Wiirilinna
Koulutusinfo: Työelämämentoreina toimiminen – koulutus
Koulutusinfo: Työelämämentorit YAMK:n kehittämisprojekteissa
- 2) OPS:n laadinta
OPS-työryhmän esityslista ja muistio 17.2.2010
OPS-työryhmän esityslista ja muistio 17.3.2010
OPS-työryhmän esityslista ja muistio 21.5.2010
PP-esitys YAMK- koulutusohjelmien opetussuunnitelmien rakenne Terveystieteiden toteutuksina. 26.10.2012 Piia Ahonen
Yhteiset opinnot ehdotus 2.3.2012 MS, MS, PR
YTTE-tiimin kehittämispäivä. Muistio 1.4.2010
YTTE-tiimin työseminaari. Muistio 22.1.2010
YTTE-tiimin muistio 18.1.2012
YTTE-tiimin kehittämispäivä. Muistio 9.2.2012
YTTE-tiimin kehittämispäivä. Muistio 20.4.2012
- 3) OPS-työ
Kirja: Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osana innovaatioympäristöä, 2010. sivut 77–94

B: Opetus ja ohjaus

- 1) Yli-alainen toteutus
Toteutussuunnitelma ja arviointi opintojaksolle Osaamisen johtaminen 5 op. 2012
Toteutussuunnitelma ja arviointi opintojaksolle Osaamisen johtaminen 5 op. 2009.
- 2) Yli-alainen kv-toteutus
International week ohjelma 24–28 September 2012

- 3) KEJOn toteutussuunnitelma ja arviointikehikko
Arviointikehikko YAMK, 18.6.2010
Raportti: Innovaatiotoiminta/innovaatiopedagogiikka
ylemmässä ammattikorkeakoulutuksessa
Tehtävät opintojaksolle Terveysalan kehittäminen ja johtaminen
YTEKES12

C: oppimisen ja toiminnan arviointi

- 1) Kehittämiprojektin arviointikriteeristö
Opinnäytetyön arviointikriteerit YAMK, 4.10.2007
- 2) Työelämälausunnot
Työelämän edustajan lausunto opinnäytetyöstä (Leena Lehtinen)
Työelämän edustajan lausunto opinnäytetyöstä (Riikka Nurmela)
työelämän edustajan lausunto opinnäytetyöstä (Ritva Seppälä)
- 3) Aluekehitysseminaari
Terveysalan aikuiskoulutuksen aluekehitysseminaari 3.5.2011
ohjelma
Terveysalan aikuiskoulutuksen aluekehitysseminaari 8.5.2012
ohjelma
- 4) Julkaisut
Terveysala julkaisut 449 kpl
Julkaisuluettelo 2007–2012
Opinnäytetyöluettelo

D: Pedagoginen johtaminen ja kehittäminen

- 1) Palautepäivä
Palautekeskustelu 2.5.2011
- 2) Johtaminen
YTTE-tiimin muistio 15.6.2009
YTTE-tiimin muistio 10.2.2010
YTTE-tiimin muistio 13.10.2010
YTTE-tiimin muistio 27.1.2011
YTTE-tiimin muistio 26.5.2011
YTTE-tiimi muistio 6.10.2011

LIITE 3

Arviointisuunnitelma, ylemmässä tutkinnossa syksyllä 2012 aloittaneet (YTEKES 2012)

YTEKES12 OPS	Op	Lk	Hyväksymisehdot	Arvos	Vastuupettajat
					Koko koulutusohjelma, kp Pia Ahonen
SYVENTÄVÄT OPINNOT					
Tutkimus- ja kehittämisaaminen	10	I	Orientoiva kirjallisuuskuulustelu	HKS	Pirkko Routasalo, Sirpa Ernvall, Raija Nurminen
			Tilastollisen tutk. orientoiva tehtävä	HKS	Sirpa Ernvall
			Harjoitustehtävä ja seminaari	HKS	Pirkko Routasalo, Sirpa Ernvall, Raija Nurminen
			Kirjallinen kuulustelu	T1–K5	Pirkko Routasalo, Sirpa Ernvall, Raija Nurminen
Näyttöön perustuva toiminta	5	II	Kirjallinen tehtävä (sisältää osatehtäviä)	T1–K5	Pirkko Routasalo
Terveysalan asiantuntijana ja päätöksentekijänä kehittyminen	5	I	Kirjalliset tehtävät	T1–K5	Raija Nurminen, Ritva Laaksonen-Heikkilä
		I	eHOPS	HKS	Pia Ahonen, Pirkko Routasalo, Raija Nurminen, Ritva Laaksonen-Heikkilä
		I ja IV	Mentorointisuunnitelma ja -raportti	HKS	Pirkko Routasalo, Raija Nurminen, Ritva Laaksonen-Heikkilä
		I	Analytical Essay	HKS	Ulriika Immonen
		IV	Portfolio ja visiointitehtävä	HKS	Pirkko Routasalo, Raija Nurminen, Ritva Laaksonen-Heikkilä

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmät ja niiden ohjaus	5	I	Kirjallinen tehtävä (osatehtävät) ja seminaari	HKS ja T1–K5	Ritva Laaksonen-Heikkilä, Raija Nurminen
Organisaatioprosessien johtaminen	10	II	Kirjallinen tehtävä (osatehtävät) ja seminaari	T1–K5	Raija Nurminen, Ritva Laaksonen-Heikkilä
Osaamisen johtaminen	5	III	Kirjallinen tehtävä ja seminaari	T1–K5	Raija Nurminen
Talous ja tietohallinto-osaaminen	5	III	Kirjallinen tehtävä ja esitys	T1–K5	Anne Ryhänen
Johtamis- ja kehittämisosaamisen soveltaminen	10	III ja IV	Kirjallinen tehtävä, käytännön sovellus ja esitys	T1–K5	Raija Nurminen ja Ritva Laaksonen-Heikkilä
VAPAASTI VALITTAVAT	5	III ja IV			
OPINNÄYTETYÖ	30	I–IV			Raija Nurminen, Pirkko Routasalo, Ritva Laaksonen-Heikkilä
A Kehittämiprojektin projekti-idea	5	I	A Kehittämiprojektin projekti-idea	HKS	
B Kehittämiprojektin esiselvitys	5	II	B Kehittämiprojektin esiselvitys	HKS	
C Kehittämiprojektin suunnitelma	5	II	C Kehittämiprojektin suunnitelma	HKS	
D Kehittämiprojektin väliraportti ja englanninkielinen esittely	5	III	D Kehittämiprojektin väliraportti ja englanninkielinen esittely	HKS	
D Kehittämiprojektin loppuraportti ja kypsyyssnäyte	5	IV	D Kehittämiprojektin loppuraportti ja kypsyyssnäyte	T1–K5	

LIITE 4

Toteutus, ylemmässä tutkinnossa syksyllä 2012 aloittaneet (YTEKES 2012).

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Terveysala, Kehittämisen ja johtamisen – koulutusohjelma, YTEKES12							
Pia Ahonen, koulutuspäällikkö, Raija Nurminen, yliopettaja, Ritva Laaksonen-Heikkilä, lehtori, ryhmän vastaava opettajatuutori							
Koodi	Opinto-kokonaisuus/ Opintojakso	Op	LK	Arviointi koostuu	Arviointi	Palautus-, esitys- ja/ tai tentti-päivä	Vastuupettaja ja asiantuntijat
	SYVENTÄVÄT OPINNOT	55					
7151005 P	Tutkimus- ja kehittämis-osaaminen	10	I	<ul style="list-style-type: none"> Orientoiva kirjallisuuskuulustelu Tehtävä 1 Tehtävä 2 Kirjallisuuskuulustelu 	HYV HYV/HYL HYV/HYL T1–K5	=pääsykoe-kirja Palautus 24.9.2012 10.12.2012 8.1.2013	Pirkko Routasalo, Raija Nurminen, Sirpa Ernvall
7151006 P	Näyttöön perustuva toiminta	5		<ul style="list-style-type: none"> Orientoivat tehtävät Impelementointi 	HYV/räyd T1–K5	26.2.2013 3.5.2013	Pirkko Routasalo
7151013 P	Terveysalan asiantuntijana ja päätöksentekijänä kehittyminen	5	I	<ul style="list-style-type: none"> Tiimiarviointi ja -suunnitelma Henkilökohmainen oppimissuunnitelma (eHOPS) Mentorin nimeäminen Mentor – suunnitelma Johtamisosaamisen analyysitehtävä Johtamisosaamisen kehittämissuunnitelma Analytical essay 	HYV/HYL HYV/HYL HYV/HYL HYV/HYL HYV/HYL T1–K5	12.10.2012 18.10.2012 25.10.2012 10.12.2012 3.12.2012 31.5.2013 mennessä Palautus 31.10.2012	Ritva Laaksonen-Heikkilä, Raija Nurminen Opettajatuutorit Opettajatuutorit Opettajatuutorit Raija Nurminen Raija Nurminen Ulriika Immonen

7151014 P	Sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmät, niiden ohjaus ja päätöksenteko	5	I	<ul style="list-style-type: none"> • Osatehtävä 1 • Osatehtävä 2 • Osatehtävä 3 		12.11.2012 11.12.2012 ja esitys 18.12.2012 28.1.2013	Raija Nurminen
7151015 V	Organisaatio- prosessien johtaminen	10	II	<ul style="list-style-type: none"> • Tehtävän palautus • Seminaari 		27.5.2013 3.6.2013	Ritva Laaksonen-Heikkilä, Raija Nurminen
7151016 V	Osaamisen johtaminen	5	III	<ul style="list-style-type: none"> • Tehtävän palautus • Seminaari 		Syky 2013	
7151017 V	Talous- ja tietohallinto-osaaminen	5	III	<ul style="list-style-type: none"> • Tehtävän palautus 		Syky 2013	
OK 700104 V	JOHTAMIS- JA KEHITTÄ- MISOSAAMI- SEN SOVEL- TAMINEN						
7151018 V	Kehittäminen, johtaminen ja yrittäjyys eri toimintaympäristöissä	5	III- IV	<ul style="list-style-type: none"> • Tehtävän palautus • Seminaari 		Syky 2013 – Kevät 2014	
7151019 V	Esimiestyö eri toimintaympäristöissä	5	II- IV	<ul style="list-style-type: none"> • Tehtävän palautus • Seminaari 		Syky 2013 – Kevät 2014	
VAPA	VAPAASTI VALITTAVAT						
7151028	Vapaasti valittavat opinnot	5	II- IV			Syky 2012 – Kevät 2014	
OPINY	OPINNÄYTE- TYÖ	30			T1-K5		
7151009	Osa A Kehittämishankkeen projekti-idea	5	I		HKS/HYL	Palautus 19.11.2012 Seminaari 26.11.2012	Opettajatuutorit
7151008	Osa B Kehittämishankkeen esiselvitys	5	II		HKS/HYL	Palautus 28.1.2013 Seminaari 4.2.2013	Opettajatuutorit

7151010	Osa C Kehittämisen- projektin suunnitelma	5	II		HKS/HYL	Palautus 25.3.2013 seminaarit 2.4.2013 ja 3.4.2013	Opettajatuutorit, Rinnakkais- ohjaaja
7151011	Osa D Kehittämisen- projektin väliraportti ja englannin- kielinen esittely	5	III		HKS/HYL	Syksy 2013	Opettajatuutorit
7151012	Osa E Kehittämisen- projektin loppuraportti ja kypsösnäyte	5	IV		T1-K5	Kevät 2014	Opettajatuutorit, Rinnakkais- ohjaaja

LIITE 5

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelman arviointivierailun ohjelma

Aika: 3.12.2012 klo. 8.30–16.00

Paikka: Neuvotteluhuone Petreus 164 A+B

Arviointiryhmä: Tanskanen Timo, koulutusjohtaja, puheenjohtaja (TAI)
Helmi Satu, suunnittelija, sihteeri (KEH)
Kantola Ismo, kehityspäällikkö (KEH)
Eerola Osmo, yliopettaja (TSK)
Koivisto Eija, yliopettaja (HYPA)
Vaskikari Timo, koulutuspäällikkö (TYT)
Hyyppä Ville, lehtori (TYT)
Jaatinen Mikko, TUO opiskelijajäsen

8:00–8:15 Arviointiryhmän palaveri

8:15–09:00 Koulutuspäällikön haastattelu
koulutuspäällikkö Pia Ahonen

09:00–10:30 Opiskelijoiden haastattelu (8–10 hlöä)
YTEKES11: Pasi Alander, Ulla Jalonen,
Kaisa Myllykoski-Hiltunen, Anna Kaisa Ojala,
Reetta Kiiikeri, Leena Kuusisto
YTEKES12: Olavi Pennanen, Maarit Mäntylä

10:30–10:45 Tauko, arviointiryhmän palaveri

10:45–12:00 Case: kehittämistehtävien esittely
TKI-päällikkö Marjale von Schantz,
yliopettajat Raija Nurminen ja Pirkko Routasalo,
lehtori Ritva Laaksonen-Heikkilä
Opiskelijat, jotka esittävät casensa:
YTEKES11 Tuija Vainio (LSSY-hanke),
YTEKES10 Elina Lauas (EMPNURRS-hanke),
YTEKES11 Elina Teivainen (Terve-Akseli-hanke)

- 12:00–13:00 Lounastauko ja arviointiryhmän palaveri
- 13:00–14:00 Henkilöstön haastattelu
Yliopettajat: Raija Nurminen, Pirkko Routasalo,
Mikko Saarikoski, Marjo Salmela,
lehtorit Katja Heikkinen, Ritva Laaksonen-Heikkilä,
päätoiminen tuntiopettaja Pia Suvivuo,
Opinto-ohjaaja Erja Salminen
- 14:00–14:45 Kv-verkoston hyödyntäminen opetuksessa ja opiskelijoiden
kansainvälistymisen tukemisessa
Tulosalueen KV-koordinaattori Taina Nordgren ja
Terveys-AIKON KV-yhteyshenkilö Raija Sairanen,
kv-tiimin jäsen Lasse Putko,
Opiskelijat: Mari Sarjomaa YTEKES11 ja
Reetta Kiikeri YTEKES11
- 14:45–15:00 Koulutusjohtajan Kaija Lindin haastattelu
- 15:00–15:15 Auditointiryhmän kokous (kahvitauko)
- 15:15–16:15 Mentoreiden haastattelu
Mentorit: Ylihoitaja Tuula Cornu Turun SOTE
(KYMPPI-hanke, myös neuvottelukunnan jäsen),
vastaava hoitaja Teija Kemppainen LSSY (LSSY-hanke),
apulaisosastonhoitaja (YAMK) Jaana Kurki, TYKS,
suojelupäällikkö, insinööri AMK Henrik Jalo VSSHP
(myös neuvottelukunnan jäsen).
- 16:15–17:00 Arviointiryhmän kokous

LIITE 6

Arviointikehikko, YAMK / kehittäminen ja johtaminen

Alkuvaiheen osaaminen

TASO	AMMATILLINEN TIETO JA TIEDON-HANKINTA	AMMATTITAITO	VASTUU, JOHTAMINEN JA YRITTÄJYYS
1 OSAA	<ul style="list-style-type: none">• perustella tiedonhankinnan valintojaan• yhdistellä asioita kokonaisuuksiksi ja tarkastella eri osien suhdetta toisiinsa• soveltaa tieto- ja viestintätekniikkaa tehtävissään• käyttää asiantuntevasti ammattikäsitteitä ja käsitellä kokonaisuuksia	<ul style="list-style-type: none">• soveltaa teorian tietoja oman ammattialansa käytännön tilanteissa• soveltaa työkokemuksen tuomaa ammatillista osaamista opinnoissaan• soveltaa teorian tietoja oman ammattialansa ongelmanratkaisussa	<ul style="list-style-type: none">• monipuolisesti ja tavoitteellisesti arvioida ja kehittää asiantuntijuuttaan• toimia nopeaa päätöksentekoa vaativissa tilanteissa• organisoida ja ohjata ammatillista toimintaa
3 OSAA	<ul style="list-style-type: none">• vertailla ja analysoida erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja• etsiä ja hyödyntää oman ammattialansa tietoa ja ammatillisen kehittymisen menetelmiä oman asiantuntijuuden kehittämisessä	<ul style="list-style-type: none">• soveltaa ammatillista osaamistaan monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseksi omalla ammattialallaan• tehdä ratkaisuja ottaen huomioon yksilön ja yhteisön näkökulmat	<ul style="list-style-type: none">• johtaa projektia, projektin toimintaa tai projektin osaa• luoda oman toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia yhteistyösuhteita• hallitsee tutkimus- ja kehitystoiminnan menetelmiä• arvioida yksittäisten henkilöiden tai ryhmien osaamisen kehitystarpeet

<p>5 OSAA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti ja eri alojen näkökulmista • hoitaa kansainvälistä viestintää työtehtävissään ja toiminnan kehittämisessä 	<ul style="list-style-type: none"> • ottaa vastuuta yhteisön toiminnasta ja sen seurauksista • soveltaa alansa ammattieettisiä periaatteita asiantuntijana ja työelämän kehittäjänä • edistää tasa-arvoisuuden periaatteiden toteutumista työyhteisössä • edistää kestävän kehityksen periaatteiden ja yhteiskuntavastuun toteutumista 	<ul style="list-style-type: none"> • ottaa vastuuta yhteisön tavoitteellisesta oppimisesta • kehittää työelämän monialaista viestintää ja vuorovaikutusta • luoda verkostoja ja kumppanuuksia • johtaa ja uudistaa toimintaa monimutkaisissa ja ennakoimattomissa toimintaympäristöissä • toimia vaativissa asiantuntijatehtävissä, johtamistehtävissä tai yrittäjänä • kehittää asiakaslähtöistä, kestävää ja taloudellisesti kannattavaa toimintaa
--------------------------	---	--	--

Loppuvaiheen osaaminen

TASO	AMMATILLINEN TIETO JA TIEDON-HANKINTA	AMMATTITAITO	VASTUU, JOHTAMINEN JA YRITTÄJYYS
1 OSAA	<ul style="list-style-type: none"> • vertailla ja analysoida kriittisesti erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja • etsiä ja hyödyntää oman ammattialansa tietoa oman toimintansa kehittämiseksi • hyödyntää ammatillisen kehittymisen menetelmiä oman asiantuntijuuden kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> • soveltaa ammatillista osaamistaan monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseksi omalla ammattialallaan • tehdä ratkaisuja ottaen huomioon yksilön ja yhteisön näkökulmat 	<ul style="list-style-type: none"> • johtaa projektia, projektin toimintaa tai projektin osaa • luoda yhteistyö-suhteita • käyttää tutkimus- ja kehitystoiminnan menetelmiä • arvioida yksittäisten henkilöiden tai ryhmien osaamisen tarpeita
3 OSAA	<ul style="list-style-type: none"> • hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti ja eri alojen näkökulmista • hoitaa kansainvälistä viestintää työtehtävissään ja toiminnan kehittämisessä • uudistaa toimintatapoja ja yhdistää eri alojen osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> • ottaa vastuuta yhteisön toiminnasta ja sen seurauksista • soveltaa alansa ammattieettisiä periaatteita asiantuntijana ja työelämän kehittäjänä • edistää tasa-arvoisuuden periaatteiden toteutumista työyhteisössä • edistää kestävän kehityksen periaatteiden ja yhteiskuntavastuun toteutumista 	<ul style="list-style-type: none"> • ottaa vastuuta yhteisön tavoitteellisesta oppimisesta • kehittää työelämän monialaista viestintää ja vuorovaikutusta • luoda verkostoja ja kumppanuuksia • johtaa ja uudistaa toimintaa monimutkaisissa ja ennakoimattomissa toimintaympäristöissä • toimia vaativissa asiantuntijatehtävissä, johtamistehtävissä tai yrittäjänä • kehittää asiakaslähtöistä, kestävää ja taloudellisesti kannattavaa toimintaa

<p>5 OSAA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • seurata oman alan kansainvälisyyskehitystä ja analysoida sen vaikutuksia ja mahdollisuuksia 	<ul style="list-style-type: none"> • osoittaa oman alaan liittyvän erityisosaamisensa 	<ul style="list-style-type: none"> • johtaa toimintaa omalla vastuualueellaan • johtaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiohankkeita
--------------------------	---	--	--