

30.10.2020

Yhteenveto CAF-itsearviointista 2020

CAF-mallin mukainen itsearviointi on yksi Lapin AMKin valitsemista menettelytavoista laatujärjestelmänsä arvioimiseksi ja kehittämiseksi, ja se toteutetaan säännöllisesti noin kolmen vuoden välein. CAF-mallin avulla tehdään kokonaisvaltainen arviointi, jossa tarkastellaan sekä toimintatapoja että tuloksia, ja pyritään hahmottamaan niiden syy-seuraussuhteita. Arvioinnin tuotoksena tunnistetaan AMKin vahvuudet ja kehittämiskohteet.

Itsearviointi tehtiin keväällä julkaistun CAF2020-päivityksen mukaisesti lokakuussa. Juuri ennen itsearviointia toteutetun henkilöstötutkimuksen vuoksi CAF-arviointikohteista jätettiin pois alueet henkilöstö, johtajuus ja henkilöstötulokset. Etätyösuosituksia noudattaen koko arviointityö tehtiin etänä, jaettuna kolmeen vaiheeseen, ja siihen osallistettiin henkilöstöä PAT-periaatteella eli mukana oli sekä päättäjia, asiantuntijoita että toteuttajia. Ensimmäisen vaiheen arviointiryhmään kutsuttiin yhteensä 36 henkilöä kaikilta kolmelta osaamisalueelta. He tekivät arvioinnin perustuen johdon etukäteen valmistelemiin alustustallenteisiin, verkossa pidettyyn perehdytykseen sekä omiin kokemuksiinsa ja havaintoihinsa. Arviointiryhmäläiset kirjasivat itsenäisesti Webropol-kyselyssä kullekin arviointialueelle tärkeimmiksi kokemansa vahvuudet sekä kehittämiskohteet, antoivat toimenpide-ehdotuksia ja lopuksi pisteet CAF-pistetaulukon mukaisesti.

Itsearviointin toiseen vaiheeseen nimettiin arviointiryhmästä 11 henkilöä konsensusryhmäksi. Sen tehtävä oli tunnistaa tärkeimmät vahvuudet ja kehittämiskohteet arviointiryhmän kirjaamista havainnoista, ja lopuksi keskustella ja sanoittaa konsensus vahvuuksista. Ryhmän käytössä olivat myös arviointiryhmän pisteytykset, jotka antoivat viitteitä, missä arviointikohteissa on eniten onnistumisia ja kehitettävää. Konsensusryhmä kirjasi verkkotyöpajan tuloksena vahvuuksiksi

1. Toimintakulttuuri on yhteisöllinen ja osaalistava
2. Luotettava kumppani
3. Asiantunteva ja sitoutunut henkilöstö
4. Jatkovasti kehittyvä ja kehittävä organisaatio
5. Taloudenhoito.

Kolmannessa vaiheessa johtoryhmä kokoontui verkkotyöpajaan, jossa käytiin ensin keskustelu kirjatusta vahvuuksista. Sen jälkeen tarkasteltiin konsensusryhmän tärkeimmiksi tunnistamat kehittämiskohteet, ja keskusteltiin niistä esille nousevat teemat. Lopuksi teemoista jalostettiin konsensus kehittämiskohteiksi, joille annettiin pisteet toimintaa ohjaavista strategisista päämääristä johdettuihin priorisointikriteereihin pohjautuen. Työpajan tuotoksena saatiin kehittämiskohteet asetettuina tärkeysjärjestykseen niiden vaikuttavuuden perusteella:

1. Henkilöstövoimavarojen riittävyys
2. Uudistuva pedagoginen osaaminen
3. Osallistaminen ja osallistuminen strategiatyöhön
4. Työelämä- ja yritys yhteistyön vahvistaminen.

Työskentelyn päätteeksi käytiin alustavaa pohdintaa, mihin toimenpiteisiin kussakin kehittämiskohteessa tulisi ryhtyä. Johtoryhmä tarkentaa kehittämiskohteiden toteuttamissuunnitelman ja aikataulun.