

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun auditointi

3.6 Henkilöstön rekrytointi ja osaamisen kehittäminen

Itsearviointiraportin mukaan Xamkilla on määritellyt rekrytointimenettelyt, joissa korostuvat tasapuolinen kohtelu, prosessin avoimuus, ymmärrettävyys ja selkeys. Auditointihaastatteluiden mukaan Xamkissa on käytössä neliportainen tenure track -malli. Rekrytointi liittyy strategiaan osaamistarpeisiin, kuten kansainvälistymiseen, kieliosaamiseen ja henkilöstön moninaisuuden vahvistamiseen. Rekrytoinneissa ollaan lähestymässä tilannetta, jossa suomen kielen osaamista ei kaikissa tehtävissä enää edellytetä. Tavoitteena on samalla lisätä kansainvälisen henkilöstön määrää ja vahvistaa korkeakouluyhteisön monimuotoisuutta. Auditointiryhmälle jäi kuitenkin epäselväksi, miten esimerkiksi hakijoille annettavaa palautetta, rekrytointiprosessin toimivuutta tai rekrytointien onnistumista hyödynnetään rekrytoinnin avoimuuden ja kehittämisen arvioinnissa.

Itsearviointiraportissa henkilöstön osaamisen kehittäminen kuvataan strategian toimeenpanoon liittyvänä kokonaisuutena, jossa osaamisen varmistaminen alkaa perehdytyksestä ja jatkuu henkilöstökoulutuksilla, kehityskeskusteluilla, mentoroinnilla, urapoluilla, esihenkilövalmennuksilla, TKI-osaamisen kehittämisellä ja kansainvälisyysosaamisen vahvistamisella. Osaamisen kehittämistä seurataan muun muassa ESS-järjestelmään kirjattujen koulutuspäivien avulla ja kehityskeskustelut tallennetaan Skillhive-järjestelmään. Strategiset osaamisalueet on määritelty viimeksi vuonna 2019, eivätkä ne enää täysin vastaa nykyistä strategiaa. Kriittisten osaamisalueiden päivittäminen ja määrittely ovat vielä kesken. Itsearviointiraportin mukaan yksiköissä ilmenevät osaamistarpeet ja niiden nykytila tulee tunnistaa nykyistä paremmin.

Itsearviointiraportin mukaan pedagogisen osaamisen kehittämistarpeita käsitellään henkilöstön kehityskeskusteluissa. Opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen kehittämistä seurataan ja tilastoidaan ESS-järjestelmään, johon kirjataan myös muu osaamisen kehittyminen. Itsearviointiraportin mukaan pedagogisen osaamisen kehittymisen seuranta on osin epäselvää ja sen yhteyttä osaamisen johtamiseen tulee vahvistaa. Itsearviointiraportin mukaan opettajien tulee osallistua riittävän säännöllisesti pedagogisiin koulutuksiin, ja osaamisen kehittämisen vaikutuksia opetuksen laatuun tulisi arvioida nykyistä järjestelmällisemmin. Auditointihaastattelujen mukaan osaamistarpeita tunnistetaan kehityskeskusteluissa, mutta koko Xamkin pedagogisen osaamisen kehittämistarpeiden systemaattinen kokoaminen ei ole vielä vakiintunutta. Auditointiryhmä suosittelee Xamkille koulutusten osallistumistietojen ja pedagogisen osaamisen kehittymisen nykyistä systemaattisempaa kokoamista, analysointia ja hyödyntämistä strategisessa osaamisen johtamisessa ja koulutuksen laadun kehittämisessä.

Auditointihaastatteluiden mukaan henkilöstön osaamistarpeet liittyvät strategiaan muutoksiin, erityisesti kansainvälistymiseen, kieliosaamiseen, pedagogiseen kehittämiseen ja TKI:n sekä koulutuksen yhteyden vahvistamiseen. Opettajat päivittävät osaamistaan myös osallistumalla työelämäjaksoille. Auditointihaastatteluiden mukaan pedagoginen kehittämisohjelma vaikuttaa työaikasuunnitteluun, työajan kohdentamiseen sekä osaamisen, ohjaukseen ja yhteisöllisyyden kehittämiseen. Xamkin E-kampus ja pedagogiset kahvihetket tarjoavat pedagogista tukea ja koulutusta henkilöstölle, kuten Kurssit kuntoon -viikot. Auditointihaastatteluissa nostettiin esiin myös Digivision pohjalta valmisteltavat yhteiset Moodle-suositukset, joiden tavoitteena on yhtenäistää oppimisympäristöjä ja parantaa saavutettavuutta rajoittamatta kuitenkaan

tarpeettomasti pedagogista vapautta. Opettajatyöpajojen mukaan E-kampuksen tuki, pedamentorointi, pedavalmennus ja webinaarit näkyvät henkilöstön arjessa. Toisaalta opettajat nostavat esiin, että osaamisen kehittämiseen ei ole riittävästi aikaa. Henkilöstö kaipaa nykyistä enemmän myös käytännönläheistä mentorointia, täsmäkoulutuksia, hyvien käytäntöjen jakamista ja yhteisiä linjauksia.