

OPINNÄYTETYÖ

Kaisu Pulju Sanna Toljamo 2011

**”Jalkaa oven väliin”
Työelämäyhteistyön vaikuttavuus opiskeli-
jan näkökulmasta**



**Rovaniemen
ammattikorkeakoulu**
University of Applied Sciences

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

**”JALKAA OVEN VÄLIIN”
TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN VAIKUTTAVUUS OPISKELI-
JAN NÄKÖKULMASTA**

Kaisu Pulju Sanna Toljamo

2011

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hanke

Minna Sipponen

Hyväksytty _____ 2011 _____

Tekijä	Kaisu Pulju Sanna Toljamo	2011
Toimeksiantaja Työn nimi Sivu- ja liitemäärä	Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hanke Opiskelijoiden näkökulma Restonomi kehittäjänä -hankkeen työelämäyhteistyöstä ja vaikuttavuudesta 63+19	

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää opiskelijoiden näkökulma Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön hankkeen työelämäyhteistyöstä ja vaikuttavuudesta. Tutkimusmenetelmiksi valittiin kysely- ja haastattelututkimukset.

Kyselytutkimuksen toteutus tapahtui Kirkpatrickin neljän tason mallin mukaisesti. Siinä arvioinnin kohteina olivat neljä toisiaan seuraavaa ja asteittain etenevää aluetta, joissa tasot olivat reaktioiden arviointi, oppiminen, ajattelun ja toiminnan muutokset sekä lopulliset tulokset. Haastattelukysymykset syvensivät tutkimuskysymyksiä kyselyn teemoja mukaillen. Haastattelulla haettiin perusteltua tietoa reaktioista, oppimisesta, verkostoitumisesta, vaikuttavuudesta ja hyvistä käytänteistä sekä kehittämisideoita työelämäyhteistyöhön.

Oppilaitos toimii alueellisena kehittämistoiminnan välittäjäorganisaationa. Verkostoitumisen pyrkimyksenä on tehostaa oppilaitosten toimintaa ja toisaalta hakea uusia moderneja toimintamuotoja koulutukselle. Koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan koulutuksen onnistumista ja sen tavoitteiden ja tehtävien täyttymistä. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vaikuttavuuden käsitettä painottaen yksilön tarpeiden näkökulmaa. Työssä selvitettiin, miten koulutus ja verkostoituminen vaikuttivat yksilön oppimiseen ja kehitykseen ja kuinka moni sai työpaikan hankkeen vaikutuksesta.

Tämä opinnäytetyö on tehty Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeen tilauksesta. Tutkimusaineistona toimivat opiskelijoille tehtyjen kyselyjen ja haastatteluiden vastaukset. Kohderyhmänä oli 1.-3. vuosikurssin restonomiopiskelijoita. Haastatteluosioon valittiin hankkeen avulla työllistyneitä opiskelijoita.

Tutkimusaineiston kautta ilmeni, että työelämäjaksoilla oli selvästi opittu uutta ja opiskelijat pitivät käytännössä oppimista tärkeänä. Opiskelijat olivat kyenneet luomaan kontakteja työelämään ja kyselyyn vastanneista peräti 26 prosenttia oli työllistynyt yhteisöyrityksiin. Kehitettäviä asioita olivat vuorovaikutuksen parantaminen ja opetuksen ja käytännön jaksojen parempi yhteensovittaminen. Opiskelijat toivoivat samankaltaisen yhteistyön jatkumista ja lisäämistä.

Avainsanat < Työelämäyhteistyö, verkostoituminen, vaikuttavuus, arviointi, oppiminen. >

Muita tietoja <Liitteenä artikkeli.>

Author	Kaisu Pulju Sanna Toljamo	Year	2011
Commissioned by Subject of thesis	Bachelor of Hospitality Management as Developer - Project for Renewed Operating Model for Corporate Coop- eration		
Number of pages	63+19		

The aim of the thesis was to investigate students' perspective to cooperation with working life and effectiveness of the Renewed Operating Model for Corporate Cooperation Project (Restonomi – kehittäjänä uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön). Questionnaire survey and interview were selected as research methods.

The survey was implemented by using the Kirkpatrick's four levels of evaluation method. The evaluation was completed through the four different levels of the method. The levels are evaluation of reactions, learning, changes in thought and action, and the final results. The interview questions deepened the research questions by adhering to the survey themes. Justifiable knowledge about reactions, learning, networking, the effectiveness of good practices and ideas to develop cooperation with working life were sought.

An educational institution acts as a regional development organization. The objective of networking is to improve the operation of educational institutions and to seek new forms of modern education. The concept of effectiveness of education comprises the success of education and also the fulfillment of its objectives and tasks. This thesis examines the concept of effectiveness with emphasis on the individual's needs. In this thesis, the effect of education and networking with individuals on a student's learning and development, enabling a student to become employed through the project, was studied.

This thesis was commissioned by the Renewed Operating Model for Corporate Cooperation Project (Restonomi – kehittäjänä uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön). The research data consisted of students' questionnaire survey answers and student interviews. The target group was chosen from students who participated in studies organized by the project. The students for the interview section were chosen from students who had been employed to co-operation companies through the project.

The research data revealed that the students acquired new skills and knowledge of their professional field during the practical training periods and also the students saw the importance of learning in practice. Students were able to establish contacts with working life and of the respondents as much as 26% were employed by the cooperation businesses. Areas to improve were interaction and the coordination of lectures and practical training. The students wanted this kind of co-operation to continue and increase.

Keywords < working life cooperation, learning, networking, effectiveness, evaluation >

Special remarks

The thesis includes an article as appendix

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 LÄHTÖKOHTIA OPINNÄYTETYÖLLE	2
2.1 Tietoja Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön hankkeesta	2
2.2 Kehittämistyö ja uudenlainen osaaminen	3
2.3 Hankekirjoittaminen opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa sekä työelämälähtöisyys	4
3 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	9
3.1 VERKOSTOITUMINEN	9
3.1.1 Verkoston tuomat lisäarvot ja verkostoitumisen taito	10
3.1.3 Oppilaitoksen ja työelämän verkostoituminen	12
3.1.4 Horisontaalinen, vertikaalinen ja diagonaalinen verkostoituminen Restonomi kehittäjänä - hankkeessa.....	14
3.2 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS	15
3.2.1 Vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden perusmalli	17
3.2.2 Kehys koulutuksen arvioinnin kehittämiseksi.....	22
3.2.2 Kirkpatrickin neljän tason malli.....	25
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	29
4.1 TUTKIMUSETIIKKA	29
4.2 KVANTITATIIVINEN KYSELYTUTKIMUS	31
4.3 KVALITATIIVINEN HAASTATELUTUTKIMUS	35
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET	40
5.1 TUTKIMUSONGELMA	40
5.2 TUTKIMUSJOUKKO	40
5.3 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	42
5.4 HAASTATELUTUTKIMUKSEN TULOKSET	47
5.5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ARVIOINTI	51
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
LÄHTEET	58
LIITTEET	63

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää opiskelijoiden näkökulma Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön hankkeen työelämäyhteistyöstä ja vaikuttavuudesta. Hanke on Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toteuttama ja Rovaniemen ammattikorkeakoulun hallinnoima ja sen tarkoituksena on kehittää elinkeinolähtöistä oppimista yhteistyössä opiskelijoiden, opettajien ja yhteistyöyritysten kanssa. Kohderyhmänä hankkeessa ovat Lapin majoitus- ja ravitsemisalalan yritykset. Hankkeeseen osallistuvat Rovaniemen ammattikorkeakoulusta restonomiopettajat ja -opiskelijat. Hankkeen kesto on 1.9.2008 - 31.12.2011. (Hankesuunnitelma 2008.)

Tämän päivän työelämän tärkeisiin taitoihin kuuluu verkostoituminen. Verkostoitumisessa luodaan suhteita, joiden avulla voidaan lisätä niin toiminnan laadukkuutta kuin tehokkuuttakin. Ihmisten erikoistuessa erilaisiin työtehtäviin he tarvitsevat tietoa ja apua ympäristöstään. Verkostoissa voidaan hankkia näkyvyyttä tai solmia luottamussuhteita ja tärkeintä on, että juuri oikeat ihmiset löytävät tarvittaessa toisensa. Verkostojen avulla saatava yhteisöllisyys on tärkeä ulottuvuus yksityis- ja työelämässä. (Silvennoinen 2008; Aalto-Uusisaari 2010.)

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointia on alettu tehdä Suomessa vasta 1990-luvun puolivälistä alkaen. Vaikuttavuuden arviointityölle on selkeä tarve. Nopeasti muuttuva maailmamme vaatii jatkuvaa tietoa koulujärjestelmämme tilasta ja tuloksellisuudesta. Tietoa tarvitaan niin uusien innovatiivisten prosessien käynnistämiseksi ja koulutuksen laadun parantamiseksi kuin alati kasvavien koulutuskustannusten kurissa pitämiseksi. Vastuu tuloksista on siirretty oppilaitoksille ja se osaltaan luo paineita tuottaa toimivia ja taloudellisia opetusmenetelmiä ja -ohjelmia. (Raivola-Valtonen-Vuorensyrjä 2000; Nurmi-Konttinen 2000.)

Opinnäytteessämme tutkimme hankkeen vaikuttavuutta yksilötasolla. Selvitimme autoiko hanke luomaan verkostoja ja työllistyttiinkö hankkeen luomien yhteyksien avulla. Ensin teimme kyselytutkimuksen, jonka jälkeen haastatelimme muutamaa opiskelijaa, jotka olivat työllistyneet oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön tuloksena. Tutkimuksemme tuotoksena oli sekä opinnäytetyö että artikkeli Restonomi kehittäjänä -hankejulkaisuun.

2 LÄHTÖKOHTIA OPINNÄYTETYÖLLE

2.1 Tietoja Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön hankkeesta

Restonomi kehittäjänä - uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön -hanke on Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toteuttama ja Rovaniemen ammattikorkeakoulun hallinnoima hanke, jonka rahoitus tulee Euroopan Unionin sosiaalirahastosta. Rahoittajan edustajana on Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus ELY. Hankkeen toteutusaikataulu sijoittuu 1.9.2008 ja 31.12.2011 aikavälille. Hankkeen tarkoituksena on kehittää elinkeinolähtöistä oppimista yhteistyössä opiskelijoiden, opettajien ja yhteistyöyritysten kanssa. Tavoitteena on rakentaa pysyvä vuorovaikutteinen toimintamalli, jossa yhteistyöprosessit ja uusien oppimisympäristöjen käyttöönotto suunnitellaan elinkeinoelämän tarpeiden mukaisesti. Kohderyhmänä hankkeessa ovat Lapin majoitus- ja ravitsemisalalan yritykset: ravintolat, henkilöstöravintolat, suurkeittiöt, catering-yritykset, kahvilat ja hotellit. Hankkeeseen osallistuvat Rovaniemen ammattikorkeakoulusta restonomiopettajat ja -opiskelijat. (Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus 2008.)

Hankkeen elinkeinolähtöiset opintojaksot suunnitellaan selvittämällä restonomiopiskelijoiden, -opettajien ja mukana olevien yritysten ajatuksia opintojaksoista. Palautteen avulla parannetaan toimintamallia ja siitä laaditaan prosessikuvaus, joka dokumentoidaan. Toimintamallin avulla toimintaa voidaan toteuttaa muuttuvissa olosuhteissa. Elinkeinolähtöisten opintojaksojen uskotaan kehittävän restonomiopiskelijän itseluottamusta ja ammatillisen pätevyyden kehittymistä. Lisäksi opettajien osaaminen mahdollistuu toimimalla ohjaajan roolissa. Elinkeinolla on mahdollisuus vaikuttaa opetukseen. Verkostoitumista sekä yhteistyötä tapahtuu kaikkien osapuolien välillä. (Hankesuunnitelma 2008, 19–20.)

Asiantuntijaluennot ovat näkyvä osa hankkeen toimintaa, ollen luonnollinen tapa jakaa yritysten hiljaista tietoa opiskelijoille ja opettajille. Luentojen avulla voi yritys saada arvokasta tietoa restonomikoulutuksesta ja samalla ymmärtää restonomien osaamisen eri tasoja. Asiantuntijaluennoista on tarkoitus tehdä pysyvä malli elinkeinon ja RAMKin välille. Koska ravitsemisala on jatkuvassa muutoksessa, niin opettajien ajanmukainen alan tuntemus on tärke-

ää. Yhteistyössä työelämän kanssa restonomiopettajien osaaminen tulee kehittymään. Työelämäntuntemus saa päivitystä ja he saavat alalla olevaa hiljaista tietoa käyttöönsä. (Hankesuunnitelma 2008, 20.)

Muuttuva työelämä vaatii paljon sekä yrityksiltä että koulutukselta. Yrityksissä se vaatii työntekijöiltä muutoskykyä ja valmiuksien hankkimista, joiden avulla on mahdollista uudistaa ammattitaitoa. Työntekijän tulisi osata oppia, olla samaan aikaan itseohjautuva ja yhteistoiminnallinen, kansainvälinen, osata työskennellä verkossa, tehdä kehitystyötä, kehittyä ja hallita oma ammatilansa. Yrityksen tehtävä on vastata työntekijän uusiutumistarpeisiin koulutuksellisin keinoin. Oppilaitoksilta odotetaan entistä enemmän valmiuksia monialaisen asiantuntijuuden kehittämiseen. Opetussuunnitelmien sisältöä ja rakennetta kehitetään toimintaympäristön ja osaamistarpeiden muutoksesta sekä tietoisuudesta työntekijöiden kvalifikaatio- ja uusiutumistaarpeista. Opiskelijaa valmennetaan pedagogisin keinoin saamaan uusiutumiseen tarvittavia taitoja. (Hankesuunnitelma 2008, 5.)

Ammattikorkeakoulutus tarvitsee tietoa ravitsemisalalla tapahtuvista muutoksista, jotta se pystyy suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa. Opetussuunnitelmatyöhön tarvitaan kentän asiantuntemusta ja koska ravitsemisalalla yritykset ovat kiinnostuneita ammattikorkeakoulun toiminnasta, he haluavat osallistua sen kehittämiseen. Opiskelijoiden verkostoituminen ravitsemisalalla edustajiin nähdään tärkeänä ja yhteisen toimintamallin luomisen tarkoituksena on edistää kaikkien osapuolien osaamisen lisäämistä ja kehittämistä Lapin tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa. (Hankesuunnitelma 2008, 3.)

2.2 Kehittämistyö ja uudenlainen osaaminen

Korkeakoulusta valmistuvalla henkilöllä tulisi olla valmiudet pystyä kehittämään yrityksen toimintaa ja omaa osaamistaan. Tämä toteutuu, jos hän on päässyt jo opiskeluaikana osallistumaan aktiivisesti erilaisiin työelämän kehittämistöihin rakentaen sitä kautta omaa oppimistaan. Todellisissa työelämän kehittämistöissä opiskelijat soveltavat oppimiansa asioita käytäntöön samalla oppien paljon uutta. Kehittämistyöt opettavat suunnitelmallisuutta, järjestelmällisyyttä, itsenäistä ajattelua sekä kriittisyyttä. Parhaimmillaan kehittäjät löytävät itsenäisesti kohteita kehittämiseen sekä osaavat luoda ratkaisuja ongelmaan toteuttamalla luodun ratkaisun käytännössä. Kehittämistyössä

opitaan tiedon tehokasta ja järjestelmällisestä hankkimista erilaisilla menetelmillä, kriittistä tiedonhankintaa, tiedon jakamista muille asiantuntijoille, kehittämishankkeen läpiviemistä suunnitelmallisesti sekä näkemään asioiden välisiä suhteita. (Ojasalo–Moilanen–Ritalahti 2009, 14–15.)

Itsenäisen työskentelytavan rinnalle on tullut tärkeänä tekijänä verkostoituminen. Yksilölliset ominaisuudet eivät enää yksin määrää kehitystä, vaan erityisen tärkeitä asioita ovat sosiaalinen pääoma ja ihmissuhdeverkot. Asiantuntemuksen jakaminen ja uuden tietämyksen siirtäminen ovat keskeisimpiä tavoitteita työelämän kehittämistöissä. Kehittämispohjaisen oppimisen hyvä lähtökohta on aito työelämän kehittämishanke. Tavoitteena voi olla tuottaa uusia palveluja, tuotteita, työmalleja tai työkuluttuuria. Kehittämistyö rakentuu työelämästä käsin ja sitä viedään eteenpäin yhdessä toimien. (Ojasalo ym. 2009, 15–16.)

Ammattikorkeakoulujen osaamista voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän työelämässä. Ammattikorkeakoulujen eräs tehtävä on työelämää tukeva, alueen elinkeinorakennetta huomioon ottava tutkimus- ja kehittämistyö. Kysymys ei ole pelkästään perinteisen koulutuksen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan yhdistämisestä, vaan kokonaan uudenlaisen innovaatiotoiminnan muodon rakentamisesta. Avainasemassa ovat ammattikorkeakoulun pitkään kestäneet kumppanuussuhteet työelämän organisaatioiden kanssa. (Metropolia.) Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön - hankkeen tarkoituksena on kehittää juuri tätä yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välille. (Hankesuunnitelma 2008.)

2.3 Hankekirjoittaminen opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa sekä työelämlähtöisyys

Yhteistyönä tehdyssä kehitystyössä opiskelijoista ja työelämäkumppaneista tulee osallistuvia tuottajia, joiden kokemuksista ammattikorkeakoulun edustajat voivat oppia. Yhteiskehittelyssä hyödynnetään hankekirjoittamisen työkaluja, jotka toimivat oppimisen ja toimijuuden kasvattamisen välineinä. Hankekirjoittamisen tulos voidaan nähdä toimijoiden vuoropuhelussa moniaineksisena tuotekokonaisuutena. (Lambert 2010, 57.)

Opiskelijoiden opinnäytetöihin liittyvä kirjoittaminen liittyy osaksi hanketoiminnassa tarvittavaa kirjoittamista ja näin se pyrkii tukemaan kehittämisen jatkuvuutta sekä edistää hankkeen tuloksen leviämistä ja kestävyyttä. Kirjoittamista suunnitellaan yhteistyössä opettajien, opiskelijoiden ja työelämäedustajien kesken. Koulutuksen ja työelämälähtöisen kehittämishankkeen yhteiskirjoittamisessa ylitetään organisaatioiden, ammattiryhmien ja kirjoittamiskulttuurien välisiä rajoja. Sen avulla voidaan edistää koulutuksen ja työelämän välistä kehittävästä siirtovaikutuksesta eli yhteistä oppimista ja uusien käsitteiden sekä toimintatapojen syntyä. (Lambert 2010, 357–361.)

Ammattikorkeakouluissa on havahduttu pohtimaan opinnäytetöiden ja kehittämishankkeiden kirjoittamista sekä niiden edistävää vaikutusta työelämän kehittämisessä. Työelämälähtöisyys on tullut ajankohtaiseksi raportoinneissa ja huomiota kiinnitetään siihen, mitä ja miten hankkeissa kirjoitetaan, sekä mille kohderyhmälle kirjoitetaan, ja ketkä osallistuvat hankekirjoittamiseen. Työelämän edustajat näkevät opettajia selvemmin opinnäytetöiden mahdollisuudet työelämän kehittämisessä. Työyhteisöjen nykyiset odotukset opiskelijoiden opinnäytetöiltä ovat käytännöllisyys ja hyödynnettävyys, ei niinkään hyöty, joka tulee opetusohjelmalle. Laajimmillaan odotukset liittyvät yhteistyöhön opiskelijan ja työyhteisön välillä, jonka toivotaan olevan tiivistä. Opinnäytetyö ymmärretään kehittämistyönä, jossa oppiminen, tutkiminen ja kehittäminen tapahtuvat opiskelijan ja työyhteisön välillä. (Vanhanen–Nuutinen 2010, 85.) Laitosten välistä koordinaatiota tarvitaan enemmän, jotta tutkijan alkuperäinen perehtymään jo aiheesta tehtyihin tutkimuksiin (Jokinen–Lähteenmäki–Nokelainen 2009, 283). Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeen puitteissa opiskelijat tekivät kaksi eri opinnäytetyötä kahdesta eri näkökulmasta ja näin olivat omalta osaltaan mukana kehitystyössä elinkeinon ja ammattikorkeakoulun välillä.

”Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteel-

lista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulujen tulee edistää elinikäistä oppimista.” sekä ”tehtäviään suorittaessaan olla erityisesti omalla alueellaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa.” (Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.)

Sovellettaessa ammattikorkeakoululakia työelämäläheisyys on osa ammattikorkeakoulun toimintaa ja Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys-yhteistyöhön -hanke toteuttaa juuri tätä ammattikorkeakoululain soveltamisen osa-alueita.

Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyössä korostetaan työelämäläheisyyttä. Työelämän ja työvoiman tulee uudistua. Vaatimuksina ovat jatkuva innovatiivisuus, työvoiman koulutus ja sopeutuminen uusiin tilanteisiin. Elinkeino- ja työelämän muutokset sekä jatkuvasti vaihtelevat tilanteet aiheuttavat pohdintaa, joten vanhoilla konsepteilla ei voi mennä eteenpäin. (Jokinen ym. 2009, 58–59.) Onnistuneen yhteistyön takaamiseksi tavoitteiden tulisi olla yhdensuuntaisia ja kaikkia osapuolia hyödyntäviä (Eerola–Majuri 2006, 16). Työelämäyhteistyön hyviä käytänteitä ovat oppilaitoksien perusteellisempi ohjaus, vuorovaikutus työpaikalla, ammattikorkeakoulujen työelämäläheisyyden lisääminen, yrittäjähenkisyyden kehittäminen, opettajien jalkautuminen työpaikoille, opiskelijoiden kuunteleminen ja yritysten motivointi tiiviimpään yhteistyöhön koulutuksen suunnitteluun ja opetussuunnitelmien laadintaan. (Jokinen ym. 2009, 283–286.) Edellä kirjoitettujen näkemysten perusteella voidaan siis sanoa, että Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys-yhteistyöhön -hanke on yksi osa Rovaniemen ammattikorkeakoulun toimintaa edistäessään työelämäläheistä näkökulmaa elinkeinon kanssa. Oppilaitokset keskittyvät nykyisin yhä enemmän tarjoamaan ratkaisuja yhteisöjen oppimistarpeisiin. (Sallila–Tuomisto 1997, 178.)

Artikkeli on asiatyylinen kirjoitus, joka käsittelee tutkittuun tai havainnoituun tietoon perustuva jossakin aikakauslehdessä tai kokoomateoksessa. Tekstilajina se on monimuotoinen ja sen muoto, esitystyyli, asioiden käsittelytapa vaihtelevat riippuen siitä missä lehdessä tai teoksessa se julkaistaan. Artikkelityyppien skaala on laaja riippuen siitä, onko se tieteellinen asiantuntija artik-

keli vai kenelle tahansa suunnattu yleisteksti. Tavallisin artikkeli on tutkimusartikkeli. Se tarkoittaa artikkelia, jossa esitellään omia, uusia tutkimustuloksia. Tutkimusartikkelin rakenne on yleensä sama kuin tutkimusraportissa. Se lähtee johdannosta edeten tutkimuksen tarkoitukseen, menetelmiin ja aineiston tarkkaan esittelyyn. Sen jälkeen tutkimustulos selostetaan ja tarkastellaan sekä lopuksi päädytään johtopäätöksiin. Tutkimusartikkelin perusrakenne tulee näkyviin suoraan otsikoista. (VirtuaaliAMK 2011.) Tutkimus tehdään yleensä tutkijan omista mielenkiinnon kohteista, mutta raportointi tapahtuu koko tiedeyhteisölle. Teksti tulee suunnitella huolellisesti ja päämäärä, miksi kirjoittaa, pitää olla selvänä mielessä. Se, mitä kirjoittaa ja kenelle kirjoitat vaikuttaa kirjoituksen sisältöön oleellisesti. (Mertanen 2007, 13–20.)

Artikkelin teksti on suunnattu kyseisen alan asiantuntijoille ja pääpaino on sisällössä. Useimmiten se noudattaa vakiokaavaa ollen näin yksitulkintaisempi. Asioiden käsittely on objektiivista ja tarkkaa. Otsikoista ilmenee asiasisältö suoraan. Kirjoittajan omat argumentit erottuvat muilta lainatusta tiedosta sekä asioiden perustelu on huolellista ja näin artikkelin päättelyn eteneminen ja päättelyiden perustelut ovat seurattavissa. Ilmaisuuksien tarkkaa, täsmällistä ja aukotonta. Erityissanastoa käytetään, jos sanojen merkitykset ovat lukijoiden tiedossa. Keskeiset käsitteet määritellään ja poikkeavat termit selostetaan ja perustellaan. (VirtuaaliAMK 2011.) Artikkelit tulevat kirjoittajien selkeästi, täsmällisesti ja havainnollisesti. Artikkelissa voi käyttää myös kuvia ja kaavioita, jotka havainnollistavat ja jäävät helpommin mieleen lukijoille. (Ammatillinen opettajankoulutus 2011.)

Tieteellisen artikkelin tarkoituksena on välittää asiantuntijatieta alan asiantuntijoille. Julkaisukanavina voivat toimia esimerkiksi tieteenalan julkaisut, aikakauslehdet, aikakauskirjat ja Internet sekä eri ammattialojen omat lehdet. Tieteellisessä artikkelissa tosiasiat esitetään siten, että ne osoitetaan tavalla tai toisella todennetuiksi. Tiedonlähteet sekä tiedon hankkimistapa kerrotaan selkeästi, jotta lukija voi arvioida tiedon luotettavuutta sekä löytää sen lähteen. Asiat pyritään kertomaan neutraalisti, objektiivisesti ja kattavasti. Tietojen perusteella tehdään päätelmiä ja oletuksia, jotka kirjoitetaan yksityiskohdaisesti, jotta lukija saa tietää miten päättely ja tulkintojen perustelut etenevät. Tieteellisen esitystavan edellytys on se, että tutkija tuo esille omat lähtökohdansa. Tieteellisessä artikkelissa käytetään alan terminologiaa. Jos termejä

käytetään tavallisesta poikkeavalla tavalla, niin ne tulee selittää lukijalle. Yleensä alan asiantuntijat ymmärtävät termien sisällön samalla tavalla. (VirtuaaliAMK.) Tieteellinen artikkeli edustaa tieteellisen kirjoittamisen ideaalia, johon tiedeyhteisön tulee harjaannuttaa erityisesti tutkijan uralle suuntautuvia opiskelijoita. Artikkelit kirjoitetaan kohdeilmiöstä kiinnostuneille asiantuntijoille ja se on sisällöltään tiivis ja olennaiseen keskittyvä. (Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu 2005.)

Tieteellisen julkaisun luotettavuus todistetaan lukijalle tarkalla tutkimusaineiston ja -tavan selostamisella. Käytetyt lähteet merkitään tekstiin viitteiden avulla ja lähdeluettelosta ilmenee yksityiskohtaiset tiedot lähteestä, jotta lukija voi päätellä onko tieto tuoretta, asiantuntevaa ja luotettavaa. Yksityiskohtaiset lähdemerkintätavat voivat vaihdella kuitenkin tieteenaloittain. (VirtuaaliAMK.) Hyvin kirjoitetun artikkelin syntyminen vaatii paljon harjoitusta sekä nöyryyttä, koska sitä joutuu mahdollisesti kirjoittamaan yhä uudelleen ja uudelleen päästäkseen parempaan lopputulokseen. Hyvä kirjoitustaitokaan ei aina auta, jos alkuperäinen tutkimus on tehty huterasti. Vain sellaiset tutkimustyöt kannattaa kirjoittaa, joihin uskoo kriittisen arviointinsa jälkeen. Artikkelin lyhyden takia tekstin tulee olla tiivistä ja moneen kertaan punnittua. Kieliasun kirkkauteen ja täsmällisyyteen tulee kiinnittää erityishuomiota ja kaikki turha tulee karsia pois. (Hirsjärvi–Remes–Sajavaara 2009, 270–272.)

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksista on kirjoitettu Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysysteistyöhön -hankejulkaisuun tutkimusartikkeli. Artikkelit julkaistaan syksyllä 2011 teoksessa Matkalla unelmiin – työelämäpolkujen kehittäminen (toim. M. Sipponen).

3 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

3.1 Verkostoituminen

Verkostoituminen on yleisnimitys toiminnalle, jossa työ, sen tekijät ja asiakkaat kohtaavat. Kohtaaminen voi olla kasvokkain tapahtuvaa tai virtuaalista tietoverkoissa. Tavoitteena on helpottaa osapuolten löytymistä ja kohtaamista etäisyydestä riippumatta. Kysymys on myös kohtaamisessa tapahtuvan palvelun laadun parantamisesta ja tehokkuudesta. Verkostoituminen voi parhaimmillaan ehkäistä syrjäytymistä ja edistää yhteisöihin kuulumista ja kohtaamista. (Helakorpi 2011.)

Verkostosta on tullut avainkäsite yhteiskunnan toiminnoissa. Talouden sanotaan toimivan verkostomaisesti, politiikkaa hallitsee verkostoyhteistyö, hallinnointi on nykyisin pääasiassa verkostohallinnointia, jossa yhteistyösuhteiden koordinointi ja ohjaaminen on korvannut hierarkkisen johtamistavan. Internet ja globalisaatio ovat toisiinsa yhteydessä olevia ilmiöitä, joten edellä mainituin perustein maailma voidaan nähdä avautuvan nykyään verkostomaisena. (Eriksson 2009, 8.) Tämän päivän työelämän tärkeisiin taitoihin kuuluu verkostoituminen. Ihmisten erikoistuesssa erilaisiin työtehtäviin he tarvitsevat tietoa ja apua ympäristöstään. On hyvä, että ihmiset tuntevat toisiaan. Viestintä- ja yhteistyötaidot ovat tärkeitä osaamistekijöitä. Verkostojen avulla saatava yhteisöllisyys on tärkeä ulottuvuus yksityis- ja työelämässä. (Silvennoinen 2008, 5.) Laajasti verkostoitunut henkilö on tehokkaampi ja tuotteliaampi. Ongelmia voidaan ratkoa verkoston avulla. Verkostoissa voidaan hankkia esimerkiksi näkyvyyttä tai solmia luottamussuhteita ja tärkeintä on, että juuri oikeat ihmiset löytävät toisensa tarvittaessa. (Aalto–Uusisaari 2010, 12.)

Verkostoituminen on välttämätöntä kilpailukyvyn säilyttämiseksi erityisesti PK-yrityksissä. Verkostoitumisen etuina voidaan nähdä hyötyminen kumppanien arvoketjusta, omaa osaamista täydentävistä verkoston resursseista, mahdollisuudesta keskittyä omaan ydinosaamiseen ja mahdollisuudesta tarjota suuruuden ja erikoistumisen hyötyjä. Yritysten, korkeakoulujen sekä tutkimuslaitosten yhteistyötä ja verkostoitumista on pyrittävä tukemaan laajalti ja eri toimijoiden tulisi hyödyntää yhteistyön tarjoamia mahdollisuuksia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010.) Verkostoituminen on nostettu yhdeksi tärkeimmistä pienten ja keskisuurten yritysten menetystekijöistä. Tärkeimpiä syitä

verkostoitumiskehitykseen ovat erikoistuminen, tehokkuus, joustavuus, kustannussäästöt, kriittinen massa, synergiaetu, riskien jakaminen, uskottavuuden lisääminen sekä toisilta oppimisen tavoittelu. PK -yrityksissä verkostoituminen antaa mahdollisuuden kilpailla isompien yritysten kanssa ja mahdollistaa kilpailuedun hakemisen yhteistyön avulla. (Varamäki 2006, 173.)

3.1.1 Verkoston tuomat lisäarvot ja verkostoitumisen taito

Verkostoissa toimimisen idea on saada siitä jotakin lisäarvoa. Lisäarvo tai hyöty voi olla esimerkiksi mahdollisuus saada tietoa, vihjeitä, tukea, oppimiskokemuksia tai kumppanuutta. Verkostoitumisen voi kokea henkisesti rakentavaksi ja yhteistyöhön kannustavaksi tavaksi tehdä keskinäistä yhteistyötä. Asiantuntijaverkostoissa asiantuntija voi pysyä mukana oman alansa kehityksessä vaihtamalla tai kasvattamalla asiantuntemustaan niissä asioissa, joita hän pitää kehittymisensä kannalta tärkeänä. (Silvennoinen 2008, 18–22.) Toimialasta riippumatta yrityksiä perustetaan entistä enemmän verkostoitumisstrategiaan nojautuen eli yritykset rakentavat liikeideansa useiden eri yritysten osaamisen ja yhteistyön varaan. Tarpeena on löytää toiminnalle maksimaalinen tehokkuus ja joustavuus sekä nopeampi pääsy markkina- ja jakelukanaviin. Perinteinen toimintatapa ei enää houkuttele, sillä korkeat kiinteät kustannukset, joustamattomuus ja tehottomuus eivät tarjoa riittäviä eväitä kansainväliselle kilpailulle. (Winsetti 2011.)

Yhtenä verkostojen lisäarvona voi nähdä pääsyn uusille tietolähteille. Tämän päivän ongelmaksi koetaan tietotulva ja siksi verkostot auttavat löytämään olennaiset näkökulmat ja tiedot halutusta aiheesta. Vaikutuspiirin ja vaikutusvallan lisääntyminen on yksi lisäarvo verkostoitumisessa. Sosiaalisten suhteiden laajuus ja monipuolisuus luo vaikutusvaltaa verkoston jäsenille ja näin ollen pääsy laajemmille tietolähteille helpottuu. Verkostot luovat myös uutta tietoa. Verkostot toteuttavat vastavuoroisuutta eli tietoa ja kokemusta annetaan muiden käyttöön pyyteettömästi. Eri alojen tieto ja taito kohtaavat. Innovaatiot ovat yksi keino luoda uutta yritystoimintaa sekä kehittää olemassa olevien yritysten ja yhteisöjen toimintaedellytyksiä. Ihmisten väliset verkostot edistävät monin eri tavoin innovatiivisuutta. Oppiminen on yksilöllinen prosessi, mutta samalla yhteisöllinen tapahtuma. Kierrättämällä yhteiset ajatukset toiseen kertaan saadaan koottua suurelta määrältä ihmisiä yhteinen nä-

kemys annetusta teemasta. Näin yhteinen näkemys kristallisoituu ja siitä on helpompi löytää luovempia ratkaisuja eri ajatuksiin ja näkökulmiin. Verkostoissa voi oppia tuntemaan monilla aloilla sekä monenlaisissa tehtävissä toimivia henkilöitä. Osa avoimista työpaikoista täytetään epävirallisista verkostoista saatavien vihjeiden ja ehdotusten kautta. Olemalla oikeassa paikassa oikeaan aikaan on mahdollista saada mieleinen työpaikka. Verkostojen kautta kontaktien määrä kasvaa ja avoimien työpaikkojen löytäminen voi helpottua. (Silvennoinen 2008, 48–62.)

Verkostojen avulla voi lisätä tunnettuutta. Monissa ammateissa on hyötyä siitä, että henkilöt tunnetaan toiminnan kautta. Tunnettuus lisää mahdollisuuksia. Tunnettuus tuo myös läpinäkyvyyttä, jolloin se kasvattaa luottamusta. Verkostoituminen auttaa uusien suhteiden luomisessa. Vuorovaikutuksessa on mahdollista antaa tukea ja palautetta muille verkossa olijoille. Parhaimmillaan se voi olla rakentavaa kritiikkiä, joka auttaa kehittymään. Hyvä itsetunto on tärkeää verkostojen kehittämisen ja luomisen kannalta. Hyvällä itsetunnolla varustettu ihminen osaa arvostaa sekä itseään että muita ihmisiä. Verkoston tuoma lisäarvo on siis itsetunnon lisääminen ihmisen elämään. Sosiaaliset suhteet ja tuki vaikuttavat elämään monella tapaa. Sosiaaliset verkostot ovat tärkeitä erityisesti silloin, kun työpaikka vaihtuu tai tulee muutto vieraalle paikkakunnalle. Vaikeuksia kohdatessa sosiaalinen verkosto on tukiverkko jolta voi saada tukea ja lohdutusta. (Silvennoinen 2008, 63–72.) Sosiaaliset verkostot rakentuvat perheen, ystävien, tuttavien kesken ja niiden hyödyntäminen voi olla mahdollinen kilpailuedun lähde. Sosiaaliset verkostot voivat johtaa myös siteisiin, jotka ovat vertikaaleja tai horisontaalisia. (Toivola 2006, 24.)

Verkostossa keskeisintä on ihmisten osallistuminen. Tekninen ympäristö ei pelkästään luo verkostoa, vaan osallistumiseen kuuluu omien ajatusten, tietojen ja taitojen jakaminen. Verkostoissa ihmiset kannustavat toisiaan, millä on aivan erityinen motivaatiota ja voimia lisäävä vaikutus. (Edu 2010.) Uteliaisuus ja avoimuus uusille kokemuksille luovat perustan näkemysten laajentamiselle. Aito kiinnostus uusien suhteiden luomiseen virittää myös uusien asioiden kokeilemiseen. Mitä joustavampi on sosiaaliselta tyyliltään sitä paremmin voi rakentaa kaikkia osapuolia hyödyntäviä vuorovaikutussuhteita. Hyvät sosiaaliset taidot ovat suuri apu verkostojen luomisessa ja ylläpitämisessä.

Verkostossa toimimiseen on erilaisia syitä. Joku voi kokea verkostossa ole-
misen mukavana yhdessäolon paikkana ilman sen erityisempää tarkoitusta,
kun taas toisille se voi tarjota ammatillista tietoa, mahdollisuuden opetella ja
harjaannuttaa uusia taitoja. ”*Eniten verkostoituminen rikastuttaa kaikkien nii-
hin kuuluvien elämää, jos päällimmäisenä’ tarkoituksena on toisten auttami-
nen ja palveleminen.*” (Silvennoinen 2008, 80–91.) Verkostoja on sekä viralli-
sia että epävirallisia, oleellista on kyky rakentaa ja kehittää verkostoja. (Toi-
vola 2006, 24.)

Suhteiden luominen, ylläpito, kehittäminen ja niistä luopuminen vaativat ai-
kaa. Verkostosuhteissa on tärkeää tulla toimeen keskenään mahdollisimman
hyvin ja tämä edellyttää kiinnostusta muihin ihmisiin sekä halua yhteistyöhön.
Myös taito asettua toisen asemaan on tarpeellista. Tunteiden käsittelymisen
taito auttaa asettamaan epäonnistumisetkin oikeisiin mittasuhteisiin, joten jos
henkilö pystyy asennoitumaan optimistisesti ja ajattelemaan pettymyksen
aiheuttanutta tapahtumaa vain esteenä polulla, pystyy hän havaitsemaan eri
vaihtoehdot tiellä kohti päämäärää. Verkostosuhteissa kasvatetaan keski-
näistä luottamusta kiitoksilla ja muilla arvostuksen osoituksilla. Mitä enem-
män osoitetaan kiitosta sitä laajemmat vaikutukset sillä on. Hyvät teot ja kii-
tokset kerrottuna eteenpäin kertaantuvat. Onnistumiset ovat askeleita kohti
tavoitteita. (Silvennoinen 2008, 92–106.)

3.1.3 Oppilaitoksen ja työelämän verkostoituminen

Julkishallinnon ajankohtaisia käsitteitä ovat verkostoituminen ja alueellistami-
nen. Maakuntakorkeakoulu-strategian avulla haetaan vastauksia tämän päi-
vän haasteisiin. (Helakorpi 2011.) Lapin maakuntakorkeakoulun alueellinen
toiminta konkretisoituu seutukunnallisissa osaamisstrategioissa tarkoituksena
tukea alueen elinkeinoelämää, innovaatiotoimintaa ja koulutuksellisen tasa-
arvon edistystä. (Lapin maakuntakorkeakoulu 2010.) Pohjois-Lapin osaamis-
strategia 2010 – 2015 kertoo toiminnan tavoitteeksi seutukunnallisen kehit-
tämistyön tukemisen, koulutuksen saatavuuden parantamisen ja sekä koulu-
tusorganisaatioiden yhteistyön lisäämisen. Toiminnan johtoajatuksia ovat
seutukuntalähtöisyys ja yhteistyö. (Lapin korkeakoulukonserni 2010.) Koulu-
tustoiminnan uusilla ratkaisuilla ei pyritä vain taloudellisiin päämääriin, vaan

erityisesti uusiin ja luoviin toimintamalleihin, joissa hyödynnetään uutta teknologiaa ja yhdistetään erilaista tietämystä.

Verkostomainen toimintamalli edellyttää uudenlaista toimintaa ja osaamista oppilaitoksissa sekä odottaa oppilaitosten olevan alueellisena kehittämistoiminnan välittäjäorganisaationa. Verkostoitumisen yhteydessä on pyrkimys tehostaa oppilaitosten toimintaa ja toisaalta hakea uusia moderneja toimintamuotoja koulutukselle. Oppilaitosten työn tehostaminen on yhteydessä julkishallinnon uudistamistavoitteisiin, joissa haetaan menestystekijöinä luovuutta ja innovatiivisuutta. Tarkoitus on siis oppia tietoyhteiskunnan metataitoja, oppimaan oppimista, tiedon hakua, ongelmien ratkaisua ja innovatiivista ja kollektiivista toimintatapaa. Alueellistumisessa on erilaisia painotuksia tavoitteiden ja toteutuksen osalta. Sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi ylhäältä alaspäin tapahtuvan ohjauksen siirtoa alueelle eli aluepolitiikkaa. Toiseksi sillä voidaan korostaa alueellista omaehtoisuutta, yhteistyötä ja verkostoitumista. Sekataloudessa tarvitaan eri osapuolia: yrityksiä, julkisia palveluita, kolmatta sektoria ja yksilöitä. (Helakorpi 2011.)

Alueetasolla koulutus ja verkostot tarjoavat mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. ”*Alueellinen innovaatiojärjestelmä nähdään entistä voimakkaammin tärkeänä menestystekijänä.*” Oppilaitosten verkostoitumisen tavoitteena on ammatillisen koulutuksen kehittäminen yhdessä työelämän kanssa periaatteena osaavan työvoiman turvaaminen, uuden työvoiman kouluttaminen ja työssätoimivan väestön osaamisen vahvistaminen. (Helakorpi 2011.) Kumppanuudet ovat verkostomalleja, joista on löydettävissä molemminpuolinen hyöty. Palvelukokonaisuuksien räätälöinti ja erikoisosaaminen on mahdollista toteuttaa kumppanuuksien kautta. Yhteistyössä kumppanit pystyvät yhteiseen ongelmaratkaisuun ja kykyyn löytää yhteinen toimintamalli. Kumppanuusverkostomallista löytyy erikoisosaamista, molemminpuolista hyötyä, strategisia sidonnaisuuksia, vahvaa sitoutumista, tiivistä vuorovaikutusta ja täydentävää osaamista. (Toivola 2006, 101–102.)

3.1.4 Horisontaalinen, vertikaalinen ja diagonaalinen verkostoituminen Restonomi kehittäjänä -hankkeessa

Yritystenvälisissä verkostoissa yhtenä näkökulmana voidaan nähdä jako vertikaalisiin ja horisontaalisiin yhteistyöverkostoihin. Vertikaalinen verkosto yhdistää valmistamisen, tuotanto- ja palveluprosessin eri vaiheissa toimivia tekijöitä eli saman tuotantoprosessin tai arvoketjun eri vaiheessa toimivia organisaatioita. Horisontaalinen verkosto taas yhdistää vaikkapa samantyyppisten tuotteiden, tuoteosien tai palveluiden tuottamisen rinnakkaisia ja erilaisia toimijoita. Horisontaalisella yhteistyöllä tarkoitetaan samalla toimialalla ja/ tai maantieteellisellä alueella toimivien yritysten tai organisaatioiden keskinäistä yhteistyötä. (Taito Group 2006, 29; Boxberg–Komppula–Korhonen–Mutka 2001, 26; Niemelä 2002, 18–19; Toivola 2006, 24.) Lisäksi yhtenä mallina voidaan nähdä diagonaalinen verkostomalli. Diagonaalisessa verkostossa toimijoita on eri toimialoilta, sekä yksityisiä että julkisia. (Smedlund 2007.)

Yritysten välinen yhteistyö on keskeinen seikka nykypäivän liiketoiminnassa menestymiseen. Tämän päivän globaalissa toimintaympäristössä vain harva yritys pystyy kilpailemaan tehokkaasti omin voimin. Yritysten välinen verkostoituminen lisääntyy ja sen edellytys on vuorovaikutuskyky ja taito toimia yhteistyössä muiden kanssa. (Toivola 2006, 8–10.) Suhdetoiminta on hyvien suhteiden rakentamista sekä ylläpitämistä sidosryhmien kanssa monin eri keinoin. Se on toimintana jatkuvaa ja määrätietoista, joka vaatii vahvaa vuoropuhelua sidosryhmien kanssa. (Muhonen–Heikkinen 2003, 68.)

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysytteistyöhön -hankkeessa yhteistyökumppaneina ovat olleet majoitus- ja ravitsemisalan eri yritykset, restonomiopettajat ja -oppilaat, Lapin Ammattiopisto sekä muut hankkeet. Hankkeen järjestämät koulutukset ovat olleet kaikille tarkoitettua avointa toimintaa ja niihin on osallistunut useita paikallisia majoitus- ja ravitsemisalan yrityksiä. Yhteistyökumppaneiden kanssa on testattu työelämäläheisiä opintojaksoja sekä rakennettu mallia työelämäyhteistyöhön. Hankeyhteistyökumppanit ovat myös sitoutuneet toimintaan ja hankkeen toiminnan myötä ammattikorkeakoulun rooli on kirkastunut yhteistyökumppaneille. Yhteistyö on näin tiivistynyt ja löytänyt uusia toiminnan muotoja. (Sipponen 2011.) Res-

tonomi kehittäjänä -hankkeessa tapahtuu verkostoitumista monissa eri verkostotyypeissä.

3.2 Koulutuksen vaikuttavuus

Verkostoitumisen yhtenä tärkeimmistä mahdollisuuksista mainittiin oppiminen ja osaamisen lisääminen. Oppiminen on tiedon lisääntymistä. Osaamista syntyy kun oppiminen muuttuu toiminnaksi ja siitä on hyötyä. (Einistö 2007.) Oppilaitoksissa opetetaan ja toivotaan koulutuksen panosten muuttuvan viimeistään työelämässä osaamiseksi. Tällöin toivotaan koulutukselle vaikuttavuutta. Yksilön koulutuksesta saama tuotto (vaikuttavuus) riippuu niin ikään siitä, millaisia sosiaalisia verkostoja hänellä on käytettävänä ja pystyvätkö nämä verkostot auttamaan yksilöä sijoittumaan työmarkkinoilla haluttuun paikkaan (Kivinen–Silvennoinen 2000, 66).

Vaikuttavuus on laaja ilmiöiden kokonaisuus, jolle ei ole olemassa yhtä kattavaa, yleisesti hyväksyttyä mallia. Englanninkielinen vastine vaikuttavuudelle on effectiveness ja efficiency. Näille sanoille löytyy eri merkityksiä asiayhteydestä riippuen. Yleisimpiä merkityksiä ovat tehokkuus, laatu tai tuottavuus. Termillä effectiveness voidaan viitata myös suoraan tavoitteiden saavuttamisen asteeseen ja silloin lähestytään toiminnallista tehokkuutta. Usein, varsinkin ulkomaisissa kirjoituksissa vaikuttavuus rinnastetaan suhteellisen suoraan laatuun tai toiminnan tehokkuuteen. (Linna 1999, 14–15.) Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella kolmen yhteiskunnallisen toimijan kannalta: yksilön, organisaatioiden ja instituutioiden sekä valtion eli koko yhteiskunnan kannalta (Nurmi–Konttinen 2000, 30).

Tenhula (2007, 12) kuvaa vaikuttavuuteen johtavaa prosessia seuraavasti: *Tarve* kuvaa lähtötilannetta ja on syy sille, että jotakin asiaa aletaan kehittää ja toteuttaa. *Tavoitteet* syntyvät tarpeesta ja niillä pyritään vastaamaan tarpeisiin. *Tuotokset* ovat välineitä tai keinoja, jolla pyritään tavoitteeseen. *Tuloksia* tai *vaikutuksia* saadaan aikaan, kun tuotosten onnistuessa asioihin tulee muutoksia. *Relevanssi*-käsitettä käytetään, kun kuvataan tarpeiden ja tavoitteiden osuvuutta ja mielekkyyttä. *Tehokkuus* kuvaa sitä, miten tuottavasti erilaisilla panoksilla on saatu aikaan tuloksia ja vaikutuksia. *Vaikuttavuus* syntyy, mikäli panoksilla saadaan aikaan tarpeiden ja tavoitteiden suuntaisia tuloksia ja vaikutuksia.

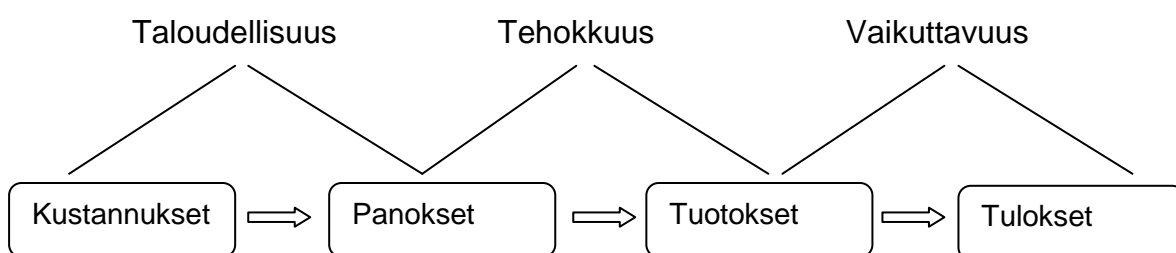
Yksilölle koulutuksen vaikuttavuus tarkoittaa muun muassa ammatillista ja inhimillistä kasvua, henkilökohtaisten suhteiden solmimista, taloudellisten ja henkisten tarpeiden tyydyttämistä (Jakku-Sihvola 1993, 25–26). Rajala (1999, 351) puolestaan kuvaa yksilöllisen vaikuttavuuden olevan koulutuksen vaikutuksia yksilön sisäiseen ja ulkoiseen elämänhallintaan, saadun koulutuksen relevanssia suhteessa työelämän vaatimukseen ja yksilön kykyä aloittaa työura. Koulutuksen vaikuttavuus voi tulla esiin vasta pitkänkin ajan kuluessa; aina välittömiä hyötyjä ei ole nähtävissä (Raivola–Valtonen–Vuorensyrjä 2000; Linna 1999). Lehtisaloon mukaan koulutuksen tuotokset ovat moniulotteisia, syvä- ja pitkävaikutteisia ja ovat usein vaikeasti ja vain viitteellisesti mitattavissa. Vaikuttavuutta arvioitaessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota tarpeisiin, tavoitteisiin ja päämääriin niin yksilöllisellä kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. (Lehtisalo 1992, 15–16.) Jakku-Sihvolan (1993, 27) mielestä koulutuksen vaikuttavuus on ennen kaikkea laadukkuutta. Vaikuttavuutta arvioitaessa painotetaan odotuksia yksilön kasvusta ja korkealaatuisista tuloksista. Koulutuksen sisällön ja menetelmien tulee olla niin kehittyneitä, jotta saavutetaan toivotunlaiset vaikutukset yksilö- ja yhteisötasolla. Taloudellisten resurssien rajallisuus vaikuttaa niin, että usein vaikuttavuutta arvioitaessa taloudelliset hyötynäkökohdat ajavat yksilön inhimillisen kasvun ja tarpeiden ohitse (Linna 1999, 19).

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vaikuttavuuden käsitettä painottaen yksilön tarpeiden näkökulmaa: miten koulutus vaikuttaa yksilön oppimiseen ja kehitykseen niin, että yksilön tarpeet täyttyvät yhteiskunnallisesti työpaikan saamisen muodossa. Toisaalta pyrimme selvittämään niitä tekijöitä (koulutuksen tarjoamia panoksia), joiden ansiosta yksilön kehittyminen kohti työllistymistä mahdollistui. Nurmi ja Kontiainen (2000, 38) ovat sitä mieltä, että koulutuksen yksilöllisten tulosten tutkimista vaikeuttaa se, etteivät yksilöiden tavoitteet ole samoja kuin koulutuspolitiikan tavoitteet. Näemme asian hieman toisin. Vaikka kaikki intressit ja tarpeet eivät kohtaakaan, on koulutuspolitiikalla ja yksilöllä mitä todennäköisimmin yhtäläiset tavoitteet muun muassa koulutettavan työllistymisen suhteen. Uskomme, että työpaikan saaminen on yksi tärkeimpiä virstanpylväitä opiskelijalle – niin taloudellisesti kuin inhimillisestikin – mitä koulutuksella voidaan saavuttaa. Se on osoitus koulutuksen vaikut-

tavuudesta, vaikka koulutuksen laatua, koulutetun osaamistasoa ja muita ominaisuuksia ei voitaisikaan selvittää.

3.2.1 Vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden perusmalli

Eräänlaiseksi vaikuttavuuden perusmalliksi on muodostunut Englannissa 1980-luvun alussa arviointiohjaukseen omaksuttu kolmen E:n malli (economy, efficiency, effectiveness), suomalaisittain "neljän laatikon" malli, joka palveli taloudellisen rationalisoinnin eli "löysät pois" ja "vastiketta rahalle" ajattelua. Malli on ollut taustalla monissa julkisen sektorin toiminnan budjettiohjauksessa, muun muassa opetushallituksen opetuksen tuloksellisuusmallissa. (Raivola 1998.) Mallissa edetään loogisesti koulutuksen rahoittamisesta panoksiin eli koulutuksessa oleviin resursseihin ja niiden avulla syntyneisiin tuotoksiin, jotka tarkoittavat välittömiä oppimistuloksia. Tuotokset johtavat lopulta tuloksiin, joita ovat koulutuksen jälkeen joko lyhyellä tai pitkällä aikavälillä saavutetut hyödyt koulutuksesta. Tulos voi olla vaikkapa koulutuksen avulla hankittu työpaikka. Kustannusten ja panosten yhteisenä nimittäjänä on taloudellisuus, panosten ja tuotosten onnistumisen mittari on tehokkuus ja lopulta tuotosten ja tulosten muodostama lopputulos nähdään koko koulutuksen vaikuttavuutena. Perusmallin selvänä puutteena on kuitenkin toimintaprosessien jättäminen ulos mallista, jolloin niiden laatutarkastelu jää analyysin ulkopuolelle. (Raivola ym. 2000, 12.)



Kuvio 1. The Audit Commissionin kolmen E:n (economy, efficiency, effectiveness) malli.

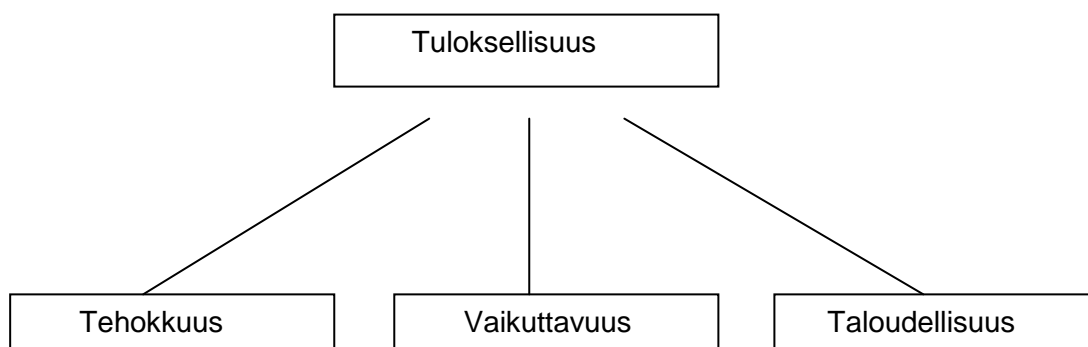
Koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan useimmiten positiivista koulutuksen onnistumista ja sen tavoitteiden ja tehtävien (funktioiden) täyttymistä. Koulutuksen vaikuttavuus mielletään yleisimmin oppimistavoitteiden ja "op-

pimisinäyttöjen" vastaavuudeksi: vaikuttavuus viittaa siis tavoitteiden saavuttamisen tai toteutumisen asteeseen. Vaikuttavuus ei ole kuitenkaan näin yksiselitteinen ilmiö. Tavoitteisiin ja niiden asettamiseen liittyy useita ongelmia, joista yksi on se, että opetus voi tuottaa oppimistuloksia, vaikka koulutukselle asetetut tavoitteet eivät toteutuisikaan. Tehdään asiat oikein mutta ei oikeita asioita. Tavoitteet voivat olla huonosti määriteltyjä tai ristiriitaisia. (Raivola ym. 2000, 12; Tenhula 2007, 13–14)

Vaikuttavuudessa on syytä erottaa edellä mainitut välittömät oppimisvaikutukset (tuotokset) ja niillä aikaansaavat oppilaitoksen ulkopuoliset vaikutukset (tulokset). Vaikuttavuutta mitattaessa tulisi arviointiin sisällyttää tuloshavaintoja, esimerkiksi johtiko opiskelu jatkokoulutuspaikkaan tai työn saamiseen. (Raivola ym. 2000, 12.)

Vaikuttavuus on myös tarpeiden tyydyttymistä. Tarpeet voivat olla joko yksilöllisiä tai yhteiskunnallisia. Yksilö tarvitsee koulutusta saadakseen työtä ja yhteiskunta tarvitsee työtätekeviä itsensä elättäviä, veroja maksavia kansalaisia. Koulutuksen vaikuttavuus on näin kahtalainen: tulokset näyttäytyvät yhteiskunnallisten ja poliittisten järjestelmien toimivuutena (niiden tuloksellisuutena) sekä yksilön hyvinvointia tuottavana ja lisäävänä "asiakastyytyväisyytenä". Yhteiskunnan tavoitteena on, että toimiva järjestelmä tuottaa lisäarvoa yksilön hyvinvoinnille. (Raivola ym. 2000, 12.)

Koulutuksen vaikuttavuusarviot voidaan nähdä erilaisina yksilöllisten ja yhteiskunnallisten intressien ajamisena. Yhteiskunnan ja yleisen koulutuspolitiikan intresseissä on vaatia koulutukselta vaikuttavuuden lisäksi tehokkuutta eli optimaalista panos/tuotos-suhdetta. Vaikuttavuus pelkistyy tehokkuudeksi. (Raivola ym. 2000, 13.) Aiemmin esitetyn neljän laatikon mallin voi kääntää ylösalaisin, jolloin tuloksellisuuden vaatimus nousee vieläkin paremmin näkyviin. Tuloksellisuus on yläkäsite, joka jakautuu tehokkuuden, vaikuttavuuden ja taloudelliseen alakäsitteisiin. (Opetushallitus 1998, 27.)



Kuvio 2. Koulutuksen arvioinnin tuloksellisuuskäsite (Opetushallitus 1998, 27.)

Oppilaitokset puolestaan painottavat oppimisprosessin laatua ja oppimisen avaamaa lisäoppimisen potentiaalia. Yksilön etujen kannalta tarkasteltuna koulutus voi siis olla vaikuttavaa, vaikka se ei olisikaan tehokasta tai taloudellista. Jos resursseja olisi rajattomasti käytössä, voidaan ajatella, että kaikki koulutustavoitteet pystytään saavuttamaan. Tehokkuus ja vaikuttavuus edustavat saman käsitejärjestelmän eri ulottuvuuksia. Koulutuksissa joudutaan tasapainoilemaan näiden kahden ääripään välillä, jotta panos/tuotos-suhde olisi mahdollisimman hyvä. Tehokkuuden, taloudellisuuden ja tuottavuuden vaatimukset eivät tunnu olevan koulun sisäiseen toimintaan luontaisesti kuuluvia asioita: ne sotivat kasvatuksen filosofiaa vastaan, ja ne ovat pikemminkin oppilaitoksen ulkopuolelta ilmaistuja tahtoja. (Raivola ym. 2000, 13.) Nurmi ja Kontiainen (2000, 29) katsovat kuitenkin, että koulutus vaatii ja käyttää paljon rahaa ja aikaa yhteiskunnassamme, joten on oikeutettua tarkastella ja vaatia resurssien tuloksellista ja tehokasta käyttöä ainakin silloin, kun rahat olisi voitu kohdentaa muuhunkin toimintaan kuin oppimiseen.

Koulutuksen vaikuttavuus -käsitteistöjen ja mallien suuntautuminen pääsääntöisesti mitattavaan tuloksellisuuteen, ja koulutuksen vaikuttavuuden mittaaminen rahallisina tuloina ja menoina johtavat siihen, että koulutus nähdään pelkästään palvelutuotteena ja investointitekijänä. Oppilaitoksen sisäisen toiminnan päämääränä ja ideologiana on taas oppimisen tuottaminen ja yksilön kasvun tukeminen. Tätä tuotosta hyödyntämällä muut organisaatiot tai instituutiot voivat parantaa tuloksellisuuttaan, jolloin ne katsovat institutionalisoidun oppimisen tuottaneen hyötyä. Jos tätä oppimisen siirtovaikutusta (koulustransferia) ei kyetä mittaamaan, koulutuksen väitetään olleen tulok-

setonta, vaikka sen tuottama lisäarvo yksilön kasvulle saattaisi olla hyvinkin suuri. (Raivola ym. 2000, 14.) Tenhula (2007, 14) tuokin esille sen, että ei ole mahdollista tietää, mitkä kaikki asiat saivat aikaan vaikutuksia ja minkälaisia vaikutukset ovat nyt ja tulevaisuudessa. Voi olla jopa niin, että koulutuksen tavoitteet voivat olla huonosti määriteltyjä tai kiistanalaisia (Tenhula 2007,13). Tämä tutkimus tuo osaltaan tietoa koulutuksen antamasta hyödystä organisaatioille ja instituutioille. Varma koulutuksen vaikuttavuuden merkki on se, että kaikki – opiskelija, yhteistyöyritykset ja oppilaitos – hyötyvät koulutukseen ja yhteistyöhön suunnatuista panoksista.

Usein jää huomaamatta, että vaikuttavuus voi ilmetä myös neutraaleina tai negatiivisina seurauksina. Häiriöfunktiot voivat ilmetä sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla. Niitä ovat muun muassa ylikoulutus, koulutusinflaatio, liikakoulutus, koulun piilo-opetussuunnitelma, eriarvoisuuden legitimointi, koulun yhdenmukaistava paine, koulutusajan ansionmenetys sekä koulutuksen ja elinkeinoelämän vastaamattomuus. Raivola ym. toteavat että koulutus yhteiskunnallisena instituutiona vaikuttaa pelkällä olemassaolollaan. Koulutuksen hankkimisella on vaikuttavuutta huolimatta siitä kuinka laadukasta opetus on ollut tai minkälaisia oppimistuotoksia opiskelija on osoittanut. (Raivola ym. 2000, 13.)

Koulutusta voidaan arvioida sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Organisaation näkökulmasta koulutus on palvelutuote, jonka vaikuttavuus voidaan määritellä teknisesti tai taloudellisesti. Se eroaa kuitenkin muista palvelutuotteista siinä, että ne harvoin kulutetaan niitä tuottaessa, toisin kuin muut palvelut. Tästä syystä huono oppitunti tai koulutusjakso on myöhemmin paikattavissa ja kompensoitavissa. Yksilön kasvun näkökulmasta tarvitaan pedagogista, humanistista, sosiaalista, poliittista tai kulttuurista arviointia. Malleja, jotka yhdistävät nämä kaksi näkökulmaa, ei ole. Unohdetaan joko koulutuksen taloudellisuus tai humanit näkökohdat. Yksilön kasvua painotettaessa organisatoriset kehitystarpeet unohdetaan ja instituution johtaminen ontuu. (Raivola ym. 2000, 14; Sahlberg 2011, 181.)

Tämän vuoksi vaikuttavuus-käsitteistöä laajentamaan tarvitaan Raivolan ym. (2000, 14) mukaan laadun käsite, vaikkakin tätä harvoin otetaan mukaan eri malleissa. Laatu on koettu hankalaksi käsitteeksi; on mietitty, onko sille lain-

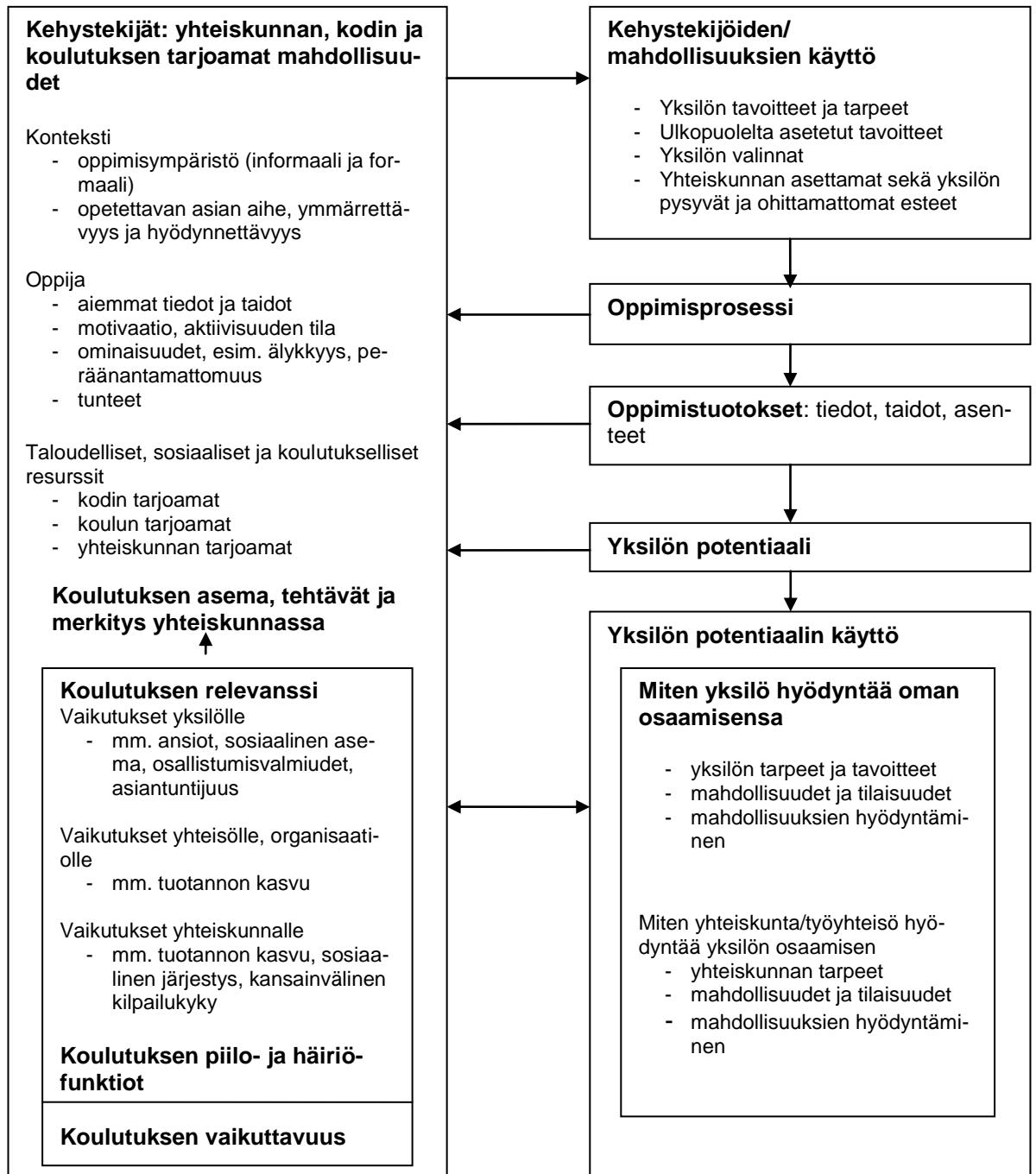
kaan mahdollista muodostaa todella toimivia mittausindikaattoreita. Kontiainen ja Nurmi katsovat koulutuksen laadun eli koulutuksen kaikinpuolisen hyvyyden tarkoittavan koulutettavan kokemaa tyytyväisyyttä koulutukseen. Laatu on siis oppijan asenne koulutusta kohtaan. Tämä näkökanta asettaa laadun arvioinnin Kirkpatrickin neljän tason menetelmän ensimmäiselle tasolle. (Nurmi–Kontiainen 2000, 31.) Laadun arvioiminen ja mittaaminen on tehty yksilötasolla itsearviointina, jolloin subjektiivisuus tulee ongelmaksi tai yhteisesti koko organisaation itsearviointina, esimerkiksi erilaisina arviointitiiminä. Laadun arviointi voi olla vertaisarviointia tai benchmarkingia. Laatua voidaan selvittää myös erilaisilla analyyseilla ja tutkimuksilla. Käytettiinpä mitä menetelmää hyvänsä, on laatua tarkasteltava aina omassa asiayhteydessään ja valitussa laadun määritelmässä. (Raivola ym. 2000, 13.)

Laadun käsite kuuluu sisänrakennettuna osana kaikkiin koulutuksen vaikuttavuus-käsitteistön käsitteisiin. Voidaan esimerkiksi puhua panosten laadusta, koulutusprosessien laadusta ja tuotoksen laadusta. Omaksutulla laatu-näkemyksellä pyrimme vakuuttamaan itsemme ja sidosryhmämme toimintamme relevanttisuudesta. Laatua ei moniulotteisena käsitteenä voida suoraan rinnastaa tuloksellisuuskäsitteistöön. Tämä johtaakin siihen, että arvioinnissa on huomioitava aina kenen näkökulmasta evaluaatiota suoritetaan. Sama arviointikohde sisältää useita totuuksia — riippuen siitä, kenen näkökulmasta ja arvoperustasta käsin sitä arvioidaan. Koulutusta arvioitaessa on pohdittava, tarkastellaanko koulutusta yksilön, organisaation, yhteisön vai yhteiskunnan kannalta. Eri asianosaisilla ja intressiryhmillä on erilaiset arvot, arvostukset ja tavoitteet koulutuksen suhteen. Kerätyllä informaatiolla voi olla eri käyttötarkoituksia. (Raivola ym. 2000, 14–15.)

Tässä opinnäytetyössä etsitään koulutuksen ja verkostoitumisen vaikuttavuutta yksilötasolla. Taloudellisia näkökohtia ei tarkastella. Laatu käsitteenä läpäisee kuitenkin koko tutkimuksemme. Selvitämme kyselyssämme ja haastattelussamme opiskelijoiden näkemyksiä työelämään integroitujen opintojaksojen koko koulutusprosessin aikaista onnistumista eli laatua. Näkemykset ovat subjektiivisia ja kertovat koetusta laadusta. Kerromme tuloksissa miten prosessi on onnistunut. Laatu luo vaikuttavuutta vaikkapa työpaikan saamisen muodossa.

3.2.2 Kehys koulutuksen arvioinnin kehittämiseksi

Vaikuttavuus tarkoittaa kykyä saada vaadittavat tulokset aikaan (Suomen Standardisoimisliitto 2011, 32). Vaadittavia tuloksia on yleensä useita ja niiden toteutumisen arviointi on haastavaa. Raivola ym. (2000, 15–18) ovat kehittäneet vaikuttavuuden kehystekijöistä mallin, jonka avulla voidaan suunnitella koulutukselle sopivaa arviointia. Kehikolla on haluttu tuoda näkyville koulutusvaikutusten synnyn prosessinomaisuutta ja monimuotoisuutta. Malli tuo hyvin esille sen tosiseikan kuinka monimutkaisesta prosessista koulutuksen vaikuttavuuden selvittämisessä on kyse. Yksittäisen indikaattorin mittaaminen on kenties mahdollista, mutta se antaa vastauksen ainoastaan pienen osa-alueen vaikuttavuudesta. Valitettavasti tällaisia yhden indikaattorin paremmuuslistoja julkistetaan; ne kertovat vain pienen osan koko totuudesta. (Raivola ym. 2000, 16–17.) Hyvänä esimerkkinä voi mainita ylioppilaskirjoitusten tulokset: lukiot asetetaan vuosittain paremmuusjärjestykseen pelkkien lopputulosten perusteella. Oppilaiden lähtötasoa, kykyä, aktiivisuutta, opettajien ammattitaitoa ja motivaatiota eikä muita koulun antamia resursseja mitata tai tuoda esille. (Suomen Lukiolaisten liitto 2011.)



Kuvio 3. Koulutuksen ja oppimisen tulosten syntyprosessi (Raivola ym. 2000.)

Mallissa kehystekijät ovat koulutuksen panoksia, jotka joko auttavat tai vaikeuttavat oppimista. Kehystekijöitä ovat oppimisympäristöt ja oppijan omat ominaisuudet, motivaatio, aiemmat tiedot, lähtötaso ja opiskelijan kyvykkyys oppijana. Lisäksi tulevat yhteiskunnan, kodin ja koulun tarjoamat resurssit. Puhutaan taloudellisista resursseista, sosiaalisista resursseista, joita ovat muun muassa kannustus ja motivointi sekä ohjaaminen opiskeluun, sekä koulutuksellisista resursseista, joihin sisältyvät vaikkapa ryhmän koko, opet-

taja ja hänen ammattitaitonsa, opetusmenetelmät ja -välineet, vuorovaikutus opetuksessa ja palautteen antaminen. (Raivola ym. 2000, 17.)

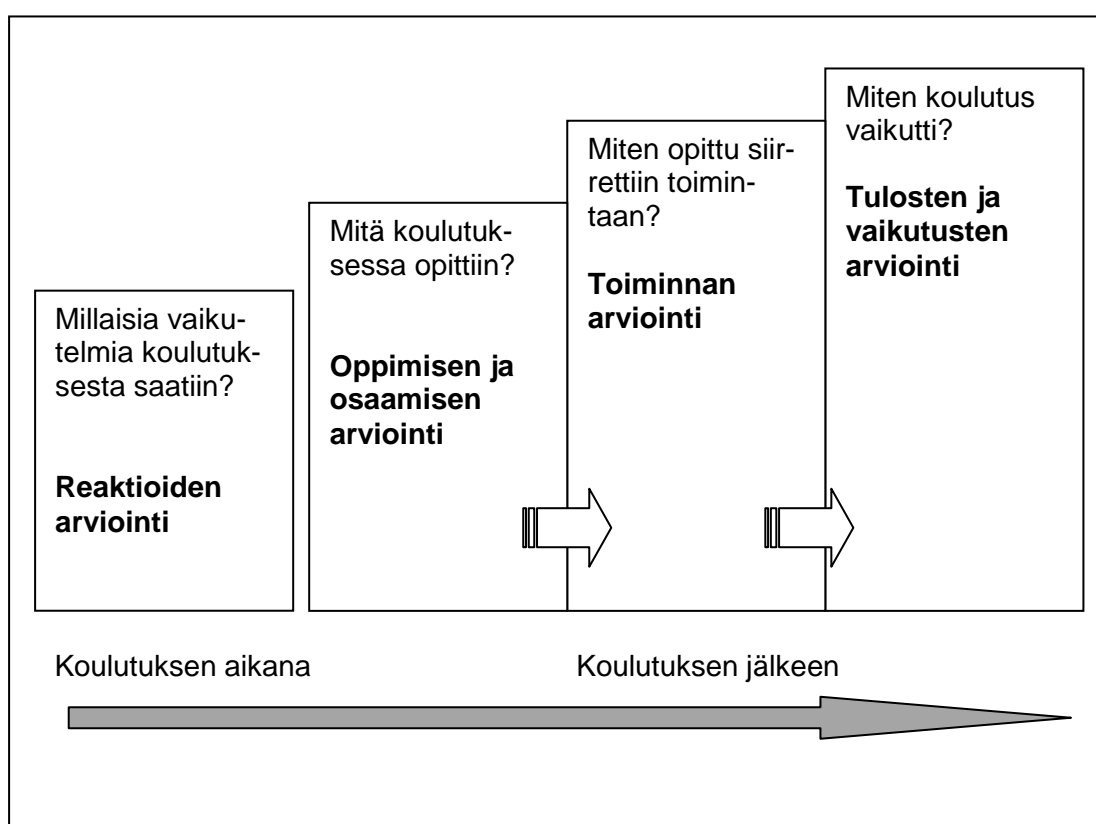
Kehystekijät tarjoavat mahdollisuuden oppimiseen ja yksilön potentiaalin hyödyntämiseen. Miten niitä yksilö käyttää, riippuu yksilön tavoitteista ja tarpeista. Yksilön potentiaali tarkoittaa yksilön kasvatuksellisia ja koulutuksellisia resursseja ja elämässä jo hankittuja oppimisen taitoja ja kehittymisen mahdollisuuksia. Näitä ovat yksilön hankkimat tiedot, taidot ja osaaminen, hänen ammattitaitonsa sekä kognitiiviset ja fyysiset ja sosiaaliset resurssit. Kehystekijät ja niiden antamien mahdollisuuksien hyödyntäminen ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Kummankin osa-alueen kehittyminen ja hyödyntäminen lisäävät entisestään sekä kehystekijöitä että niiden käyttöpotentiaalia. (Raivola ym. 2000, 17.)

Kehystekijöiden käyttöä heikentämässä on sekä yksilön että yhteiskunnan asettamia ohittamattomia esteitä ja ne vaikuttavat yksilön tulevaisuuteen. Tällaisia esteitä ovat muun muassa lait, asetukset ja normit, taloudellisten resurssien vähäisyys, yksilön soveltumattomuus tietylle alalle, yksilön elämäntilanne ja fyysiset esteet. Moniin näistä ei oppilaitos voi vaikuttaa ja tämä tulisi huomioida vaikuttavuutta arvioitaessa. (Raivola ym. 2000, 17.)

Koulutuksen vaikuttavuutta tarkasteltaessa keskeinen käsite on relevanssi. Relevanssi on tarkoituksenmukaisuutta, käyttöön sopivuutta, mielekkyyttä ja kokonaisvaltaista hyödyllisyyttä. Sekä yhteiskunnan että yksilön odotuksiin on pyrittävä vastaamaan. Voidaan määritellä, että koulutuksen vaikuttavuus on yksilön ja yhteisön oppimisen tuotosten avulla syntyvää yksilöllistä, organisatorista tai yhteiskunnallista relevanssia. Koulutuksen mahdollisuuksien hyödyntäminen on kahtalaista: kuinka hyvin yksilö hyödyntää oman potentiaalinsa, kuinka omaa osaamista ja kehittymistä osataan käyttää hyväksi koulun ulkopuolella ja toisaalta miten yhteiskunta ja eri yhteisöt antavat yksilön näyttää ja toteuttaa osaamistaan. Oppiminen ja osaaminen eivät siis automaattisesti näy yhteiskunnallisena vaikuttavuutena, vaan ne lisäävät lähinnä yksilön toimintakapasiteettia. Koulusaavutukset eivät kuitenkaan suoraan korreloi elämässä menestymistä. Pelkät arvosanat ja koulutodistukset eivät vielä kerro lopullista koulutuksen vaikuttavuutta, vaan koulutuksen tulokset voidaan nähdä vasta vuosien kuluttua. (Raivola ym. 2000, 18.)

3.2.2 Kirkpatrickin neljän tason malli

Henkilöstökoulutusten ja koulutusohjelmien arviointia varten on kehitetty useita eri menetelmiä. Yksi käytetyimpiä malleja on Kirkpatrickin neljän askeleen malli. Siinä arvioinnin kohteina ovat neljä toisiaan seuraavaa ja asteittain etenevää aluetta. Askeleet ovat (1) reaktioiden arviointi, (2) oppiminen, (3) ajattelun ja toiminnan muutokset sekä (4) lopulliset tulokset. Kaikille neljälle tasolle voidaan asettaa tulostavoitteita, joiden saavuttamista arvioidaan eri menetelmin. (Frisk 2005, 6–9.) Kuvassa 4 on kuvattu koulutuksen arvioinnin tasot Kirkpatrickin alkuperäistä mallia mukaillen.



Kuvio 4. Koulutuksen arvioinnin tasot Kirkpatrickin mukaan (Frisk 2005, 8)

Arvioinnin tasot eroavat toisistaan toteutuksensa vaativuudessa. Taulukossa 2 on kuvattu arvioinnin tasoja ja niiden arviointitapaa. Yksinkertaisinta on toteuttaa reaktioiden arviointia. Arvioinnin toteuttamisen vaativuus kasvaa siirtäessä kohti koulutuksen lopullisten tulosten ja vaikutusten arviointia. Arviointimallissa reaktioita ja oppimista arvioidaan koulutuksen aikana ja toiminnan muuttumista sekä tuloksia ja vaikutuksia pääasiassa koulutuksen jälkeen. (Frisk 2005, 6–10.)

TAULUKKO 1 Arvioinnin tasot ja arviointikysymykset (Frisk 2005, 9)

Arvioinnin taso	Mitä arvioidaan?
Reaktiot	Miten tyytyväisiä osallistujat olivat koulutuksen toteutukseen? Miten hyödyllisenä osallistujat pitivät koulutusta?
Oppiminen	Mitä osallistujat oppivat koulutuksessa?
Toiminnan muuttuminen	Miten osallistujat käyttävät oppimaansa työssään?
Tulokset ja vaikutukset	Mitä vaikutuksia koulutuksella on osallistujan osaamiseen ja tulevaisuuteen?

Reaktioiden arviointi on yleensä helpoin ja vähiten työtä vaativa arvioinnin osa. Reaktioiden arvioinnin tarkoituksena on saada tietoa osallistujien koulutusta koskevista vaikutelmista ja mielipiteistä. Arviointi toteutetaan usein kirjallisen kurssipalautteen avulla. Tyytyväisyys tai tyytymättömyys koulutukseen muodostuu siitä, kuinka hyödyllisenä ja tarkoituksenmukaisena osallistuja koulutusta pitää, sekä siitä, miten tyytyväinen osallistuja on koulutuksen toteutukseen kokonaisuutena. (Kantanen 1996, 40–41.) Tyytymättömien osallistujien reaktiot voivat antaa huonon kuvan koulutuksesta, vaikka tyytymättömien reaktioilla ei olisikaan vaikutusta koulutuksen pitkäaikaisiin tuloksiin. Reaktioiden arvioinnista ei siten voi tehdä päätelmiä oppimisesta, opittujen asioiden siirtymisestä toimintaan tai koulutuksen laajemmasta vaikuttavuudesta yksilöön tai organisaatioon. Näiden seikkojen arvioimiseksi tarvitaan monipuolisempaa koulutuksen arviointia. (Frisk 2005, 11–16.)

Oppimisen arvioinnin tarkoitus on tuottaa tietoa oppimisen edistämistä ja ohjaamista varten, opetuksen ja koulutuksen kehittämistä varten, oppimistulosten osoittamiseksi erilaisten todistusten ja tutkintojen avulla sekä osaamisesta ja edellytyksistä toimia tietyllä tavalla. Arvioinnilla voidaan saada tietoa myös tiettyjen osaamistasovaatimusten saavuttamisesta esimerkiksi arvosanojen tai tutkintojen antamista varten. Arvosanoilla ja tutkinnoilla tiedotetaan yleisesti, miten hyvin osallistuja on saavuttanut koulutukselle määritellyt tavoitteet ja vaatimustasot. Opintojen aikana tapahtuva arviointi antaa tietoa muun muassa, mitä oppija osaa, mitä oppijan vielä pitäisi oppia saavuttaakseen tavoitteensa, missä oppija menestyy sekä mikä on oppijalle vaikeaa.

Koulutuksen päätösvaiheessa arviointi ilmaisee, miten hyvin oppija on saavuttanut koulutuksen tavoitteet. (Frisk 2005, 22–24.)

Toiminnan muuttumisen arvioinnilla selvitetään koulutuksen jälkeen, onko koulutus muuttanut toimintaa ja työsuoritusta ja miten nämä ovat muuttuneet. Käytännössä toiminnan muuttumisen arviointi tarkoittaa sen selvittämistä, hyödyntävätkö koulutuksen osallistujat oppimiaan asioita toivotulla tavalla työpaikallaan kohtuullisessa ajassa koulutuksen jälkeen. Toiminnan muuttuminen on tärkeää koulutuksen kokonaisvaltaisuuden kannalta. Siksi on tärkeää selvittää, millaisia vaikutuksia kehittämistoimilla ja koulutuksella on ollut käytännön työkäyttäytymiseen ja toimintatapoihin. Tärkein koulutukseen ohjatuista resursseista saatava hyöty on toiminnan muuttuminen, koska sen kautta voidaan perustella koulutuksen kustannukset. (Frisk 2005, 27–33.)

Tulosten ja vaikutusten arvioinnin tarkoituksena on arvioida koulutuksen kokonaisvaikutuksia organisaatioon ja opiskelijaan. Niin ikään arviointi antaa tietoa siitä, millaisia vaikutuksia koulutuksella on ollut organisaation toimintaan ja miten organisaatio on hyötynyt koulutuksesta. Koulutuksen vaikutuksia mitatessa selvitetään koulutuksen konkreettiset vaikutukset. Vasta kun uutta osaamista eli koulutuksessa opittuja taitoja käytetään, saadaan aikaan parempia suorituksia, jotka myös näkyvät tuloksissa. (Frisk 2005, 40–43.) Koulutuksen vaikutukset eivät yleensä näy koulutuksen aikana tai heti sen päätyttyä, vaan pitkäaikainen muutos näkyy vasta ajan mittaan. Arviointiajan kohdan valinnassa on tärkeää huomioida riittävä ajan kulumisen ja oppijan mahdollisuus käyttää opittuja asioita työpaikalla. Arvioinnin ajankohtaa ei voi kuitenkaan venyttää niin pitkälle, että osallistujat eivät enää pysty yhdistämään oppimansa asian soveltamista koulutukseen. (Kantanen 1996, 40–41.)

Tässä opinnäytetyössä arvioimme koulutuksen ja Restonomi kehittäjänä -hankkeen vaikuttavuutta käyttämällä kysely- ja haastattelututkimuksessa Kirkpatrickin neljän tason mallia. Malli soveltuu hyvin tutkimukseemme, koska se antaa mahdollisuuden kartoittaa monipuolisesti hankkeen organisoimien työelämään integroitujen opintojaksojen vaikutuksia. Eri tasojen mukaan etenevät kysymykset selvittävät tyytyväisyyden, oppimisen, osaamisen lisääntymisen antia ja vaikutuksia. Kysymyksillä annetaan ääni oman oppimisensa ja kehityksensä asiantuntijalle, opiskelijalle itselleen. Loogisesti etenevä ky-

symyssarja ohjaa opiskelijaa miettimään työelämään integroituja opintojaksoja kokonaisuutena pelkän lopputuloksen sijaan ja antaa näin mahdollisuuden opiskelijalle huomata sellaisiakin seikkoja, joita ei muuten kenties tulisi ajatella.

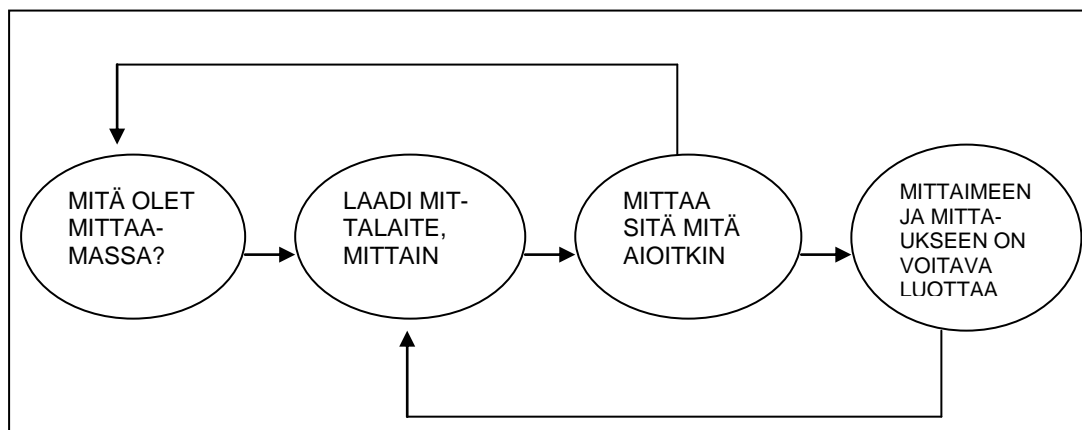
4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Tutkimusetiikka

Tutkimus on systemaattista pyrkimystä asioiden ja tapahtumien mallintamiseen. Tutkimustiedon yleisenä vaatimuksena pidetään sen luotettavuutta. (Erätuuli–Leino–Yli-Luoma 1996, 10.) Tutkimuksen tekeminen vaatii rehellisyyttä, puolueettomuutta ja sellaisia toimintatapoja, jotta mahdollisille tutkimukseen osallistuville ei aiheudu tutkimuksesta haittaa. Toisin sanoen hyvän tutkimuksen perusvaatimuksina pidetään validiteettia, reliabiliteettia ja objektiivisuutta. Tutkimuksen validiteetissa on kyse tutkimuksen pätevydestä. Tutkimuksen pitää tutkia niitä asioita, joita ilmoitetaan tutkittavan. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Mitattavat käsitteet ja muuttujat tulee määritellä tarkoituksenmukaisesti, jotta mittauksien tulokset olisivat valideja. Tämä vaatii tarkoin harjottua tiedonkeruuta ja huolellista suunnittelua. (Heikkilä 2005, 29.; Erätuuli ym. 1996, 98.) On olemassa vaara, että tutkimuskysymykset voidaan ymmärtää väärin, jolloin saatu tieto ei vastaa oikein siihen, mitä yritettiin kysyä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Tarkasteltavaksi joutuu myös tutkimuksen tekemisen perusteellisuus ja tulosten tulkinnan oikeellisuus. (KvaliMOTV) Tulkinta on aineiston analyysissä esiin tulleiden asioiden selkiyttämistä ja pohdintaa (Hirsjärvi ym. 2009, 229).

Reliabiliteetissa tutkimuksessa tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Mittauksien tulokset tulee olla toistettavissa. Tuloksista saattaa tulla sattumanvaraisia, jos otoskoko on liian pieni ja siksi onkin suositeltavaa huomioida otanta suunnitellessa nouseva poistuma eli lomakkeen palauttamatta jättäneiden määrä. Luotettavien tulosten varmistamiseksi kannattaa kohderyhmän edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. (Heikkilä 2005, 30; Erätuuli ym. 1996, 98–99.)

Validiuden ja reliabiliteetin yhteys tutkimuksen tekemisessä on nähtävissä hyvin kuviossa 5. Reliabiliteetin tuloksen saavuttaminen edellyttää validiutta. Ennen kuin tutkimuksesta voi tulla validi, on tiedettävä, mitä tutkitaan ja määriteltävä se sekä tutkimuksessa käytettävä mittalaite eli tutkimusmenetelmä. Kuvion avulla voi arvioida helposti ollaanko tutkimuksessa saavuttamassa luotettavuus ja pätevyys vai pitääkö prosessia muuttaa tai kenties aloittaa jopa alusta. (Koskinen 1995, 50.)



Kuvio 5. Reliaabelin ja validin evaluaatio (Koskinen 1995, 50.)

Objektiivisuus eli puolueettomuus tutkimustyössä näkyy siten, että tutkijan vaihtaminen ei muuta tutkimuksen tuloksia. Tutkijan poliittiset tai moraaliset vakaumukset eivät saa vaikuttaa tutkimusprosessiin, jotta tulokset eivät vääristy. Esimerkiksi haastattelututkimuksessa on varmistettava, että tutkimuksen haastattelijat esittävät kysymykset samalla tavalla johdattelematta vastaajia heidän vastauksissaan. (Heikkilä 2005, 30.)

Luotettavasti tehtyyn tutkimukseen kuuluu avoimuus ja toisaalta luottamuksellisuus. Kun tutkimusta tehdään ja kerätään tietoja, niin tutkittaville tulee selvittää sen tarkoitus ja käyttötapa. Tutkimusraportista ilmenee kaikki tärkeät tulokset ja johtopäätökset avoimesti mitään salaamatta tai kertomalla vain toimeksiantajalle edulliset tulokset. Tulosten vaikutus yleistettävyyteen selvitetään ja käytetyt menetelmät sekä epätarkkuusriskit kerrotaan. (Heikkilä 2005, 31; Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2009.) Tutkimustuloksia raportoitaessa huolehditaan sekä vastaajien että liike- tai ammattisalaisuuksien yksityisyydestä ja luottamuksellisuudesta. Yksilöiden ja yritysten tietosuojaa pidetään lähtökohtana ja tilastoyksikköä koskevia tietoja ei luovuteta tunnistettavassa muodossa tiedon käyttäjille. (Heikkilä 2005, 31.; Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2009.)

Tutkimuksen tulisi olla myös hyödyllinen ja käyttökelpoinen toimeksiantajalleen sekä relevantti, jotakin uutta esiin tuova. Tutkimuslomakkeen kysymysten tulee olla tarpeellisia, jotta ei esitetä turhia kysymyksiä, joiden informaatioarvo on pieni. Kysymykset tulee harkita tarkoin etukäteen ja ne kannattaa testata etukäteen koevastaajalla, jotta epäselvyydet ja huonot kysymykset

saadaan karsittua. Tutkimusta suunniteltaessa luotettavien tutkimustulosten aikaan saamiseksi on varattava tarpeeksi aikaa. (Heikkilä 2005, 32.)

4.2 Kvantitatiivinen kyselytutkimus

”Tutkimusote voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen”. Riippuen tutkimusongelmasta ja sen tarkoituksesta valitaan lähestymistapa tutkimukseen. Joissakin tutkimuksissa voidaan kummankin tavan tutkimusotteella täydentää toinen toistaan. (Heikkilä 2005, 16.; Metsämuuronen 2008, 59.)

Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä selvitetään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä, mutta myös asioiden välisiä riippuvaisuuksia tai ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Tälle edellytyksenä on riittävän suuri ja edustava otos. Aineiston keruu tapahtuu yleensä käyttäen standardisoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asiat kuvataan numeeristen suureiden avulla havainnollistaen tuloksia taulukoin ja kuvioin. Tällä tavoin saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syitä ei pystytä selvittämään riittävästi.

Opinnäytetyössä käytettiin kahta eri tiedonkeruumenetelmää, joista toinen on kysely ja toinen haastattelu. Kysely sopii tilanteeseen, jossa aihealue tunnetaan jo hyvin, mutta halutaan varmistua asian paikkansa pitävyydestä. Kyselyssä kysytään yleensä samat asiat samalla tavalla isolta joukolta käyttäen esimerkiksi lomaketta, joka voidaan tehdä paperiversiona tai sähköisessä muodossa. Kyselyn suunnittelun alkuvaiheessa on tarkkaan suunniteltava, mitä tietoa tarvitaan. Myös kyselyn analysointi vaatii huolellista suunnittelua jo etukäteen. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä sekä helposti vastattavia. Jotta kyselystä voidaan tehdä johtopäätöksiä ja pohdintaa tulosten yleistyttävyydestä tulee kyselyyn määrittää perusjoukko ja otos. Kyselyn luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin kautta. (Valli 2001, 100.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tavallisin aineiston keräämiseen käytetty tapa on kyselylomake. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee kysymykset ja vastaa niihin. Tämä aineiston keruutapa soveltuu hyvin isolle hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Kyselylomakkeen etuna on vastaajan jääminen tuntemattomaksi ja näin ollen arkaluontoisiakin asioita voidaan kysyä.

Tyypillisenä haittana kyselylomakekyselyssä voidaan pitää alhaista vastausprosenttia. Hyötynä voidaan pitää vastaajan identiteetin piilossa pysyminen. (Vilkkä 2005, 73–74.) Menetelmänä kysely on nopea ja tehokas. Se tuottaa tyypillisesti numeroihin perustuvia tuloksia, joita voidaan käsitellä tilastollisesti erilaisilla ohjelmistoilla, kuten Excelillä tai SPSS:llä. Kyselyjä voidaan tehdä postitse lähetettävillä kyselylomakkeilla, internetissä täytettävillä kyselyillä, puhelimitse tai kasvokkain tehtävillä kyselyillä, joissa haastattelija täyttää lomakkeen vastaajan puolesta. Kyselyn koetaan soveltuvan hyvin monenlaisen eri aiheiden ja ilmiöiden tutkimukseen. Yksi perusvaatimuksista kyselyn käytölle on kuitenkin se, että aiempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä on olemassa riittävästi. Ellei kyselylomakkeen suunnittelun pohjaksi ole aiempaa tietoa riittävästi, kannattaa harkita laadullisten menetelmien käyttöä. (Ojasalo ym. 2009, 108–109.)

Kyselylomakkeen suunnittelussa kannattaa aluksi perehtyä tutkimuksen aihepiiriä koskevaan teoriakirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Myös teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet tulee olla päätettynä, jotta voidaan mitata tutkittavaa asiaa niihin liittyvien yleisten käsitteiden avulla. (Vilkkä 2005, 81.) Ennen kyselylomakkeen laatimisen aloittamista on tutkijalla oltava tutkimuksen tavoite täysin selvillä, jotta hän tietää mihin kysymyksiin on etsimässä vastauksia. Tärkeää on varmistaa, että tutkittava asia saadaan selvitettyä tutkimuslomakkeen kysymysten avulla. On tarpeen myös miettiä vastausten johdonmukaisuus kontrollikysymyksillä. *”Kysymyksiä ei voi parannel-la tai muuttaa enää tiedonkeruun jälkeen”*. (Heikkilä 2001, 47.) Lomakkeen rakenteen laadinnassa kannattaa kiinnittää huomiota sen pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Pitkä kyselylomake aiheuttaa helposti sen, että vastaukset ovat huolimattomia tai niihin jätetään kokonaan vastaamatta. Tärkeitä asioita ovat myös selkeys, ulkoasu, kysymysten looginen eteneminen ja vastaus ohjeiden tarpeellisuus. Johdattelevia kysymyksiä tulee välttää ja arkaluontoiset kysymykset on hyvä jättää lomakkeen loppuun. (Valli 2001, 100.)

Kyselylomakkeen suunnittelu perustuu tutkimussuunnitelmaan ja nämä kaksi yhdessä ovat erottamattomia tutkimusprosessissa. Kyselylomakkeen kysymyksissä tulee kysyä asioita, joita tutkimussuunnitelmassa väitetään mitattavan. Kysymysmuotoja ovat joko monivalintakysymykset, avoimet kysymykset tai sekamuotoiset kysymykset. Kyselylomakkeen kysymykset onnistuvat har-

vemmin yhdeltä istumalta, joten niistä kannattaa keskustella tutkimusryhmän muiden jäsenien kanssa yhdessä niitä muotoillen ja täsmentäen. Ennen mitausta tulee kyselylomake testata, jotta saadaan kriittinen arvio kyselylomakkeesta. Kysymysten, vastausvaihtoehtojen sekä ohjeiden tulee olla selkeitä ja yksiselitteisiä. Huomioitavaa on kyselylomakkeen mitta ja vastaamiseen käytetyn ajan kohtuullisuus. Olisi hyvä myös arvioida puuttuuko kyselystä jokin olennainen kysymys tai onko siinä tarpeettomia kysymyksiä. Testaajat pitää valita harkiten testaamisen onnistumiseksi. (Vilka 2005, 84–89.)

Asenteita mitataan usein Likertin (1932) kehittämällä asteikolla, joka järjestää vastaajat "samanmielisyyden" määrän mukaan. Likert-asteikko on kyselylomakkeissa käytettävä vastausasteikko. Asteikossa on joukko asenneväittämiä, jotka ilmaisevat sekä kielteistä että myönteistä asennetta kyseiseen kohteeseen, ja vastaajat arvioivat niitä neli- tai viisiportaisella asteikolla.

Tämän tutkimuksen kysely laadittiin vastattavaksi Likertin-asteikolla. Likertin-asteikko ja väittämät valittiin sen vuoksi, että ne ovat tunnettuja ja helppoja käyttää. Tämän tutkimuksen työvälineenä käytettiin Webropolia, joka on Rovaniemen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden käyttämä sähköinen kyselyjärjestelmä. Sen avulla voidaan suorittaa kyselyjä ja toteuttaa datan tilastollista ja laadullista analyysiä. Teimme kyselymme sähköpostitse. Vilkan (2005) mukaan sähköinen kysely onnistuu parhaiten, kun perusjoukko muodostuu yrityksen ja organisaatioiden toimijoista, joissa perusjoukko on riittävän suuri ja voidaan varmistaa, että kaikki saavat yhtäläiset mahdollisuudet teknisesti vastata kyselyyn. (Vilka 2005, 75.) Seuraavaksi kuvataan tutkimukseen valitut kysymykset. Perustelemme kysymys- ja väittämävallinnat sitomalla ne tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Kyselytutkimus löytyy kokonaisuudessaan liitteestä numero 2.

Reaktio-tason (Taso 1) väittämät sisälsivät kaksi eri kohtaa ja pyrkivät selvittämään opiskelijoiden kokemaa hyötyä työelämäjaksojen tehtävistä. Samalla kun ne kuvastavat opiskelijoiden mielipidettä, ne antavat tietoa oppilaitoksen ja yhteistyöyritysten verkostoitumisen onnistumisesta. Voidaan olettaa, että mitä enemmän opiskelijat kokevat hyötyvänsä työelämäjaksoista, sitä paremmin oppilaitos ja yritykset ovat tehneet yhteistyötä onnistuneen toiminnan saavuttamiseksi. Huomioitavaa on, että opiskelijan reaktiot työelämäjaksojen

hyödyllisyydestä eivät suoraan kerro, onko työelämässä pystytty oppimaan lisää ja hankkimaan osaamista (Raivola ym. 2000; Kirkpatrick 1998, Raivola 2000).

Oppimista mittaavalla tasolla (Taso 2) esitettiin neljä väittämää. Väittämissä selvitettiin edelleen verkostoitumisen astetta selvittämällä opetuksen ja työelämän tarpeiden yhteensovittamisen onnistumista ja opiskelijan mahdollisuutta viedä uutta osaamista työyhteisöön. Lisäksi selvitettiin opiskelijan omaa motivaatiota oppimisessa.

Koulussa annettavan opetuksen ja työelämän tehtävien onnistunut yhteensovittaminen tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja sitä kautta koulutuksen vaikuttavuutta. Raivolan ym. (2000) esittämä kehysmalli koulutuksen vaikuttavuuden syntyprosessissa (Kappaleessa 3.3.1 Kehys koulutuksen arvioinnin kehittämiseksi s.25) huomioi yhtenä kehystekijänä koulutuksen kontekstin eli asiayhteyden, johon on luettavissa oppimisympäristö ja opetettavan asian aihe, ymmärrettävyys ja hyödynnettävyys (Raivola ym. 2000, 15–18). Näiden keskinäinen sopusointu ja yhteensopivuus voi olla merkittävässä roolissa koulutuksen lopullisia tuloksia tarkasteltaessa. On siis tärkeää, että koulussa opetetaan teoriassa asioita, joita työelämässä joudutaan käytännössä kohtaamaan. Näin oppi voi muuttua käytännön osaamiseksi. Verkostoitumisen tarkoituksena on myös oppia yhdessä yhteistyökumppanien kanssa jotakin uutta (Silvennoinen 2008, 52–53). Tiedon jakaminen on yhdessä oppimista, jossa koulutuksen luomaa kompetenssia voidaan hyödyntää ja laajentaa molemminpuoliseksi osaamistason kasvuksi. Tämä on koulutuksen relevanssia, tarkoituksenmukaisuutta, joka on keskeinen tekijä vaikuttavuuden kehystekijöissä (Raivola ym. 2000, 15–18). Samoin opiskelijan omat ominaisuudet, kuten motivaatio ja vastuunotto kuuluvat vaikuttavuuden kehystekijöihin. Jos opiskelija on motivoitunut, saa hän yhteistyöstä enemmän hyötyä, kuin heikolla motivaatiolla ja asenteella opiskeleva kanssatoverinsa. (Raivola ym. 2000, 15–18.)

Tasolla kolme selvitettiin miten opittu siirrettiin toimintaan. Toiminnan arviointi sisälsi yhteensä viisi väittämää. Kysyimme opiskelijan saamasta ohjauksesta, tehtävien ja opintojen vastaavuudesta ja opiskelijan saamasta arvostuksesta. Oppilaitoksen ja työelämän ohjaus ja palaute ennen toimintaa ja toiminnan

aikana on tärkeä koulutuksellinen resurssi vaikuttavuuden kehystekijöissä. Lisäksi kontekstisidonnaisuus eli sovittujen ja tarkoituksenmukaisten tehtävien tekeminen työelämäjaksoilla on opiskelijan kannalta merkittävää. Opiskelijan saama arvostus kuuluu kehystekijöiden sosiaalisten resurssien ryhmään. Itsensä arvokkaaksi ja tarpeelliseksi tunteminen lisää huomattavasti opiskelijan potentiaalia omaksua asioita ja lisää motivaatiota lisätä tavoitteita ja valintoja. (Raivola ym. 2000, 15–18.)

Koulutuksen vaikutuksia (Taso 4) opiskelijaan kartoitettiin seitsemässä eri väittämässä. Selvitimme verkostoitumisen onnistumista, ammatillisten valmiuksien kasvua, yksilön sosiaalista ja henkistä kasvua sekä työllistymistä. Nämä ovat eräitä vaikuttavuuden mittareita ja keskittyvät opinnäytetyön aiheen mukaisesti selvittämään opiskelijan kokemuksia hankkeen vaikutuksista.

4.3 Kvalitatiivinen haastattelututkimus

Kvalitatiivinen tutkimusote sopii hyvin toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta sekä selittämään syitä sen käyttäytymiseen ja päätösten tekemiseen. Rajoitutaan pieneen määrään tapauksia, mutta ne pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Tutkittavat valitaan harkinnanvaraisesti, jolloin selvittämällä kohderyhmän arvot, asenteet, tarpeet ja odotukset saadaan tarpeellista tietoa tutkimuksen päämäärän pohjaksi. (Heikkilä 2005, 16.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohteen määrittäminen on samassa asemassa kuin perusjoukon valinta tilastollisessa tutkimuksessa (Mäkelä 1990, 42).

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto on usein tekstimuotoista, kuten kirjeitä, päiväkirjoja tai omaelämäkertoja. Tutkimusta varten kerätään tietoja loma-kehaastatteluiden lisäksi avoimilla keskustelunomaisilla haastatteluilla, teemahaastatteluilla tai ryhmäkeskusteluilla. Vuorovaikutus on tyypillistä ja molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Havainnointi on myös yksi tutkimusmenetelmä. (Heikkilä 2005, 17.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä määrällistä että laadullista tutkimusmenetelmää. Perustelemme päätöstämme sillä, että eri tutkimusmenetelmiä

yhdistelemällä saadaan luotettavampi ja monipuolisempi kuva tutkittavasta aiheesta. Kun ilmiötä tarkastellaan eri suunnista, on saatu tietoa varmempaa. (Metsämuuronen 2008, 60.)

Tiittulan ja Ruusuvuoren mukaan haastattelusta on tullut ehkä käytetyin tiedonhankkimismenetelmä (Tiittula–Ruusuvuori 2005, 9). Haastatteluja on erityyppisiä ja jokaisella niistä on käyttötarkoituksensa. Strukturoidussa haastattelussa haastattelijalla on tarkka etukäteen suunniteltu haastattelurunko, jota käytetään joka haastattelussa. Puolistrukturoidussa haastattelussa (teema-haastattelu) haastattelun teemat on suunniteltu huolellisesti etukäteen mutta sanamuodot sekä kysymysten järjestys tai painotukset voivat vaihdella eri haastattelutilanteissa. Teemahaastattelua voidaan muokata, jos haastattelujen aikana ilmenee mielenkiintoisia asioita, joita ei etukäteen ole osattu ottaa huomioon. Avoin haastattelu on edellisiä joustavampi muistuttaen enemmän keskustelua kuin haastattelua. Ryhmähaastatteluun valitaan ryhmä ihmisiä, jotka keskustelevat teemasta, jonka haastattelijalla on virittänyt. Haastattelijalla voi toimia enemmän tarkkailijana ja huolehtia siitä, että keskustelu ei rönsyile liikaa. (Ojasalo ym. 2009, 41–42.)

Se, mikä haastattelumenetelmä valitaan, riippuu tutkimuksen luonteesta. Metsämuuronen mukaan haastattelu on hyvä työkalu esimerkiksi silloin, kun halutaan tulkita kysymyksiä ja täsmentää vastauksia sekä halutaan aiheita kuvaavia esimerkkejä (Metsämuuronen 2008, 39). Tässä tutkimuksessa käytettiin haastattelumenetelmänä strukturoitua avointen kysymysten haastattelua. Kyselytutkimuksen rinnalla saatuja tietoja syventävä haastattelu sopi hyvin tähän tutkimukseen. Strukturoitu haastattelu sopii hyvin tutkimuksiin, jossa haastateltava on oman asiansa paras tuntija ja haastattelu keskittyy faktatiedon keräämiseen tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta. (Tiittula–Ruusuvuori 2005, 10–13.) Käymällä samalla tavoin samat kysymykset läpi kaikkien haastateltavien kanssa pyritään siihen, että kaikkiin kysymyksiin saadaan vastaukset ja haastattelijalla ei vaikuta kovin paljoa vastauksiin omilla mielipiteillään. Haastattelua johtaa haastattelijalla. Kuitenkin haastattelu on aina vuorovaikutustilanne, jossa tilanne- ja persoonatekijät vaikuttavat lopputulokseen. (Tiittula–Ruusuvuori 2005, 10–13.)

Haastattelu kannattaa useimmiten nauhoittaa. Nauhoitus litteroidaan eli muutetaan kirjoitettuun muotoon. Näin siksi, että saadut tiedot säilyvät ja niihin voidaan palata yhä uudelleen. Samalla ne tuovat tutkimukseen luotettavuutta. Litteroinnin tarkkuus vaihtelee tutkimusaiheen mukaan. Faktatietoon pohjautuvissa tutkimuksissa jokaista huokausta, taukoa tai muuta lisäinformaatiota tuottamatonta ei tarvitse kirjata ylös. (Tiittula–Ruusuvuori 2005, 14–16.; Saaranen-Kauppinen–Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti, mutta tarkempiin yksityiskohtiin ei ollut tutkimuksen luonteesta johtuen tarpeen mennä.

Haastattelututkimuksemme kysymykset noudattelivat kyselytutkimuksen tavoin Kirkpatrickin neljän tason mallia. Syvensimme tutkimuskysymyksiä kyselyn teemoja mukaillen. Haimme perusteltua tietoa reaktioista, oppimisesta, verkostoitumisesta, vaikuttavuudesta ja hyvistä käytänteistä ja kehittämisideoita työelämäyhteistyöhön.

Kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. Useat kysymykset olivat moniosaisia, jotta tietoa opiskelijan kokemuksista ja ajatuksista saataisiin mahdollisimman kattavasti ja monipuolisesti. Kuitenkin koska haastattelu on aina vuorovaikutustilanne ja kontekstiinsa sidottu, saattoi haastattelijana toiminut henkilö esittää tarkentavia kysymyksiä tai esimerkiksi selventää kysymystä haastateltavalle. Tietynlainen keskustelunomaisuus haluttiin sisällyttää haastatteluun, jotta tietoa saataisiin mahdollisimman paljon. Rento ilmapiiri ja ymmärtävät, kysyvät ja kannustavat äännähdykset haastattelijalta luovat ilmapiiriä, jossa haastateltavalla on helppo tuoda näkemyksiään esille. (Ruusuvuori–Tiittula 2005, 22–29.)

Haastatteluosioon valittiin hankkeen avulla työllistyneitä opiskelijoita. Haastattelimme 3 henkilöä ja samoihin kysymyksiin vastasi kirjallisesti 3 henkilöä. Näin siksi, että haastatteluajoja ei saatu sovitettua tiukkaan aikatauluun ja jouduimme pyytämään vastauksia kirjallisesti. Haastattelut suoritettiin RAMK:n palvelualueiden kampuksen kirjastossa omassa huonetilassa ja haastattelijoina toimivat tämän opinnäytetyön tekijät. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkkuudella. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä numero 3.

Reaktio-tasolla (Taso 1) halusimme tietää, minkälaisena opiskelijat olivat kokeneet työelämäään integroidut opintojaksot. Haastateltavalta kysyttiin, minkälainen mielikuva työelämäosioista oli jäänyt. Oliko haastateltava tyytyväinen ja mihin, olivatko työelämäosiot hyödyllisiä ja tukivatko työelämäosiot työllistymistä tai opintoja. Reaktio-osa kertoo paljon opiskelijan kokemista tunnoista. Tyytyväisyys tai tyytymättömyys voi vaikuttaa suoraan tai epäsuorasti oppimisen edistymiseen ja opiskelijan toimimiseen jatkossa koulussa ja työpaikalla. (Frisk 2005, 12–13.) Opiskelijoiden kertomukset luovat kuvaa myös koulutuksen kehystekijöistä: oppilaitoksen ja yrityksen tarjoamista mahdollisuuksista ja koulutuksen relevanssista yksilön kannalta. Samalla se heijastelee opiskelijan omaa asennetta ja potentiaalin hyödyntämistä. (Raivola ym. 2000, 15–18.)

Oppimiseen liittyen (Taso 2) kysyimme muun muassa olivatko haastateltavat oppineet uusia asioita työelämäintegraatiojaksoilla ja kuinka motivoituneita he olivat työelämäjaksoilla olleet. Oppimistavoitteiden saavuttaminen vaikuttaa suoraan oppimistulokseen ja osaamiseen (Frisk 2005, 21). Opiskelijan oman potentiaalin käyttö vaikuttaa yhtenä tekijänä koulutuksen panosten toimivuuteen (Raivola ym. 2000, 15–18). Ei voi odottaa laadukasta oppimista, jos opiskelija ei koe olevansa motivoitunut ja halukas työskentelemään osaamisen kehittymisen eteen.

Halusimme tietää toiminnan muuttumisesta (Taso 3) muun muassa miten haastateltava pystyi hyödyntämään koulutuksessa oppimiansa asioita työelämässä. Mitä opiskelijalta odotettiin ja saiko opiskelija palautetta ja riittävästi ohjausta ennen työelämäosiota ja sen aikana? Kysyimme myös pystyikö opiskelija viemään uutta osaamista työyhteisöön. Toiminnan muuttuminen kertoo, että oppimista on tapahtunut ja opiskelija on pystynyt hyödyntämään koulutuksen ja työelämäyhteistyön tarjoamia resursseja. Kun arvioidaan koulutuksen mahdollistamaa toiminnan muuttumista, saadaan paljon tietoa koulutuksen onnistumisesta. Toiminnan muuttuminen on tärkein koulutukseen ohjatuista resursseista syntyvä hyöty. Sen avulla voidaan perustella koulutukseen ja tässä tapauksessa myös työelämäyhteistyöhön (hankkeeseen) sijoitetut varat. (Frisk 2005, 25–26.) Frisk (2005) toteaa, että opittujen asioiden soveltamista ja osaamisen syntymistä edistää oppimistilanteiden käytännölläheisyys. Jos oppimistilanteista tehdään mahdollisimman samanlaisia

kuin todellisessa työssä, on opiskelijan helpompi omaksua käsiteltävä asia (Frisk 2005, 28.)

Selvitimme lopuksi tuloksia ja vaikutuksia (Taso 4) työelämään integroiduilla opintojaksoilla. Kysyimme useita kysymyksiä koskien verkostoitumista, siitä saatua hyötyä ja sen kehittämistä koskevia mielipiteitä. Kysyimme myös opetuksen merkitystä työelämäjaksojen onnistumisessa ja työelämäosioiden vaikutusta haastateltavaan opiskelijana, työntekijänä, ammattiosaajana ja henkilönä. Lopuksi pyysimme kertomaan miten haastateltava työllistyi hankkeen järjestämien työelämäosioiden avulla. Restonomi kehittäjänä – uusi malli yritys yhteistyöhön -hankkeen tärkein tavoite on pysyvien kaikkia osapuolia hyödyttävän yhteistyön aikaan saaminen (Sipponen 2008). Tässä keskeisessä asemassa ovat opiskelijat, jotka siirtyvät työelämään opintojen jälkeen. Hankkeen vaikuttavuus syntyy juuri opiskelijoiden oppimisessa työelämässä ja siirtymisessä työelämään opintojen aikana tai niiden jälkeen. Opiskelijoiden tieto yrityksistä ja niiden toiminnoista ja yritysten tieto restonomi-opiskelijoiden koulutuksesta ja kyvyistä helpottavat yritysten työntekijöiden hankintaa ja toisaalta opiskelijoiden työhön siirtymistä. Vaikuttavuus yksilön kannalta sisältää muutakin kuin vain työpaikan saannin. Tieto ja tuntu siitä, että osaa ja pystyy oikeisiin töihin, on yksi tärkeimpiä menestyksen avaimia yksilön elämässä. Se luo omanarvontuntoa, ei vain ammattilaisena, vaan myös ihmisenä. (Raivola 2000; Raivola ym. 2000.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET

5.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysysteistyöhön -hankkeessa toteutetut opinnot ja työssäoppimisjaksot olleet vaikuttavia – onko opiskelijan toiminta muuttunut niin, että hän on pystynyt kehittymään ammattilaisena, luomaan verkostoja ja saanut hankkeen avulla työpaikan itselleen. Tutkimuskysymyksiä on monia, mutta pääkysymykset ovat: Auttoiko Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysysteistyöhön -hanke luomaan verkostoja? Työllistyiinkö hankkeen luomien yhteyksien avulla? Minkälaista yhteistyötä opiskelijat toivoisivat yritysmaailman kanssa? Näihin kysymyksiin selvitämme vastaukset.

Koska halusimme luotettavaa tietoa ja syy-yhteyksiä, päädyimme kaksivaiheiseen tutkimukseen. Kyselystä teimme kvantitatiivisen tutkimuksen. Kyselyssä esitettiin myös kaksi avointa kysymystä. Laadulliseen osioon eli haastatteluun poimimme tutkimusjoukosta kuusi henkilöä, jotka olivat työllistyneet. Laajensimme jo kyselyssä olleita kysymyksiä sopiviksi haastatteluun. Avoimilla kysymyksillä syvensimme tiedonsaantia työelämäyhteistyön vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta.

Kyselymme ja haastattelumme perustuivat Kirkpatrickin neljän tason malliin (Kirkpatrick 1998.) Aluksi selvitettiin opiskelijan reaktioita opiskeluun ja työelämäyhteistyöhön. Seuraavaksi keskityttiin oppimisen ja osaamisen arviointiin niin koulussa kuin yrityksille tehtyjen töiden suhteen. Tämän jälkeen arviointiin ja kartoitettiin toiminnan muuttumista. Tällöin voidaan puhua jo vaikuttavuudesta. Jos opinnot ja työssä toimiminen johtivat muutokseen, on hankkeella ollut vaikutusta opiskelijan kannalta. Lopuksi selvitettiin tuloksellisuutta eli vaikuttiko hanke niin, että opiskelija pääsi hyödyntämään oppimaansa yritysysteistyössä, lisääntyivätkö suhteet ja verkostot yhteistyöyrityksiin (tai muihin) ja onnistuiko opiskelija saamaan itselleen työtä.

5.2 Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukko käsitti kaikki suomenkielisen nuorisopuolen restonomiopiskelijat (päiväopiskelijat) sekä Hotelli- ja ravintola-alan- että Matkailun koulutusohjelmista vuosilta 2008–2010. Näillä vuosikursseilla on opintosuunnitelmaan

kuulunut hankkeeseen integroituja opintojaksoja. Kyselyssä otannaksi valittiin kaikki edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvat opiskelijat. Otannan koko oli 216 henkilöä. Hankkeen puitteissa järjestettyjen opintojaksojen työelämäjaksoihin oli osallistuttu yhteensä 108 kertaa, keskimääräisen osallistumismäärän ollessa 3 opintojaksoa vastaajaa kohden. Eniten oli osallistuttu Restonomian perustiedot ja taidot, Ravintola/tilauspalvelu- ja Kokous- ja kongressipalveluopintojaksoille; näihin kaikkiin oli osallistunut runsas 40 % vastaajista.

Kyselyyn vastasi 35 henkilöä. Vastausprosentiksi tuli 16,2. Miehiä vastaajista oli 5 ja naisia 30, mikä vastaa varsin hyvin restonomiopiskelijoiden sukupuolijakaumaa (otannassa 18,5 % miespuolisia, vastaajissa 14,3 % miespuolisia). Pohjakoulutuksena 65 % vastaajista oli lukio, loppuilla sekä lukio että joku ammatillinen tutkinto, yhdellä lisäksi alempi yliopistotutkinto. Vastaajien opiskeluvuodet jakaantuivat 1-3 vuosikurssien välille, 45 % vastaajista oli kolmannella vuosikurssilla ja ehtinyt osallistua useisiin hankkeeseen integroituihin opintojaksoihin. Ensimmäisen vuosikurssin oppilaita oli 33 % ja toisen vuosikurssin opiskelijoita 22 %. Työkokemusta ei ollenkaan tai alle kuusi kuukautta oli hieman yli puolella vastaajista, 25 % oli työkokemusta kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen. Yli vuoden työkokemus oli kahdeksalla vastaajalla vaihdellen seitsemästä vuodesta kahteen vuoteen, keskimääräinen työssäoloaika tällä ryhmällä oli reilu kolme vuotta.

Haastatteluun valikoitui kuusi hankkeen vaikutuksesta työllistynyttä opiskelijaa. Yksi haastateltavista oli ensimmäisen vuosikurssin oppilas, kaksi toiselta vuosikurssilta ja kolme kolmannelta vuosikurssilta. Keväisen ajankohdan vuoksi kaikki opiskelijat eivät olleet enää paikkakunnalla, eivätkä halunneet matkustaa Rovaniemelle pelkästään haastattelun vuoksi. Päädyimme lähettämään kolmelle työllistyneelle haastattelukysymykset kirjallisina, jotta otanta ei jäisi liian pieneksi. Haastattelut järjestettiin RAMK:n Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutin kirjaston neuvottelutilassa. Haastattelut olivat luottamuksellisia ja niitä käytettiin vain ja ainoastaan tutkimuksen tekemiseen. Haastattelusopimus löytyy liitteestä 4.

5.3 Kyselytutkimuksen tulokset

Yhteistyötä oppilaitoksen ja yritysten välillä työelämäosioiden aikana piti onnistuneena 30 % vastaajista, täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli 20 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 55 % vastaajista.

Opiskelijat kokivat olleensa tyytyväisiä käytännön jaksoihin työelämässä, sillä reilu neljännes vastasi olevansa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Saman verran vastaajista koki kuitenkin, ettei ollut tyytyväinen käytännön jaksoihin, vastaten olevansa hiukan tai täysin eri mieltä väittämään. Jokseenkin samaa mieltä oli 46 % vastaajista.

Vajava kolmannes koki koulussa oppimansa asiat työelämään siirtymistä tukevana. Kuitenkin 34 % vastaajista ei kokenut koulussa opittuja asioita työelämään siirtymistä tukevana vastaten olevansa joko hiukan erimieltä tai täysin erimieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli noin 37 % vastaajista.

Tasossa 1 reaktiot työelämäjaksojen hyödyllisyydestä ja niiden opinnot työelämään siirtymistä tukevana olivat voittopuolisesti myönteisiä. Kuitenkin tyytymättömyyttä esiintyi jokseenkin runsaasti (25 %).

Seuraavissa kolmessa väittämässä tutkittiin oppimisen ja osaamisen kehittymistä työelämäjaksojen aikana (Taso 2). Työelämäjaksoilla uusia asioita oli oppinut 73 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä vastasi olevansa noin 35 %. Vain yksi vastaajista oli täysin eri mieltä.

Sen sijaan väittämään ”Vein uutta osaamista työyhteisöön opintojaksojen työelämäosioissa” ei täysin samaa mieltä olevia löytynyt, samaa mieltä oli 17 % ja jokseenkin samaa mieltä oli reilu 37 %. Noin 46 % koki, ettei ollut pystynyt viemään uutta osaamista työyhteisöön, ollen joko hiukan tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Motivaatiosta kysyttäessä suurin osa (77 %) vastasi olleensa motivoitunut oppimaan uusia asioita työelämäosioissa. Vain kaksi vastaajaa oli hiukan eri mieltä, täysin eri mieltä olevia vastauksia ei ollut. Jokseenkin motivoituneita oli 17 %.

Tuloksena oppimisen ja osaamisen kartoittamisessa (Taso 2) voidaan sanoa että työelämäjaksoilla on selvästi opittu uutta ja opiskelijat ovat olleet motivoituneita oppimaan uusia asioita. Uutta osaamistakin kyettiin viemään työyhteisöihin, ei kuitenkaan merkitsevässä määrin. Selvästikin työelämän käytännöt ja muiden työntekijöiden opetus ja ohjaus on tärkeää ammattitaidon karttumisessa.

Seuraavissa viidessä väittämässä tutkittiin toiminnan muuttumista eli opitun siirtämistä toimintaan (Taso 3). Riittävän etukäteisohjauksen ennen työelämänosioon siirtymistä saamisen puolesta olevansa täysin samaa mieltä ei vastannut kukaan. Samaa mieltä oli noin 15 % vastaajista. Melkein 49 % prosenttia vastasi saaneensa liian vähän etukäteisohjausta. Jokseenkin samaa mieltä etukäteisohjauksen riittävydestä oli noin 37 %.

Kysyttäessä työelämän edustajien riittävästä osallistumisesta työelämäosioiden ohjaukseen samaa mieltä tai täysin samaa mieltä riittävän ohjauksen puolesta oli noin 26 %. Jokseenkin samaa mieltä oli noin 49 %, mutta tyytymättömiä ohjaukseen oli noin 25 %.

Opintojaksojen tavoitteiden mukaisia tehtäviä vastaajista pääsi tekemään 31 % opiskelijoista, vastaten olevansa joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Hieman yli 45 % oli jokseenkin samaa mieltä, ja noin 23 % ei ollut kokenut päässeensä tekemään tarpeeksi opintojaksojen tavoitteiden mukaisia tehtäviä.

Väitteeseen ”Työelämän edustajilta saamani palaute edisti oppimistani” sai taakseen samaa mieltä olevia 40 % vastaajista. Melkein yhtä paljon, noin 34 %, vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Hiukan eri mieltä oli noin 25 %, täysin eri mieltä ei ollut kukaan.

Vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että työelämän edustajat olivat arvostaneet heidän työpanostaan. Jokseenkin samaa mieltä oli 40 % vastaajista. Hiukan eri mieltä oli muutama vastaajaa, prosentuaalisesti vajaa 10 %.

Lopputuloksena näyttää siltä, että opitun siirtämisessä toimintaan onnistuttiin kyselyyn vastanneiden perusteella melko hyvin. Työelämän edustajien ohjaus koettiin riittäväksi, tosin tyytymättömiä oli neljännes. Etukäteisohjaus ei

kuitenkaan tyydyttänyt opiskelijoita, melkein puolet koki sen riittämättömäksi. Etukäteisohjauksen parantamiseen on siis tarvetta. Sen sijaan opiskelijat kokivat saaneensa arvostusta työelämän edustajilta työelämäosioiden aikana.

Vastajat ovat kokeneet päässeensä aika hyvin tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä, mutta neljänneksen kielteinen kanta kertoo siitä, että oppimisen ja käytännön työn yhteensopivuudessa on kuitenkin parantamisen varaa. Palautteen antaminen edisti oppimista suurimman osan mielestä; kuitenkin neljännes oli asiasta eri mieltä. Palautteen antoon on syytä kiinnittää lisää huomiota ja kohdentaa se niin, että se edistää oppimisen kehittymistä osaamiseksi.

Tasolla 4 eli tulosten ja vaikutusten arvioinnissa esitettiin seitsemän eri väittämää. Ensimmäinen kohta väitti, että opiskelijat olivat onnistuneet luomaan uusia kontakteja työelämäosioiden aikana. Vastauksena oli, että opiskelijoista 40 % onnistui luomaan uusia kontakteja työelämäosioiden aikana vastaten olevansa täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 32 % vastaajista. Hiukan eri mieltä tai täysin eri mieltä oli noin 30 % vastaajista.

Kasvanutta rohkeutta siirtyä työelämään tunsivat hieman yli 37 %, jokseenkin samaa mieltä oli hieman yli 25 %. Hiukan eri mieltä rohkeuden kasvamisesta oli noin 32 % ja täysin eri mieltä 5 %.

Kysyttäessä ammatillisten valmiuksien vahvistumisesta työelämäosioiden aikana myönteisesti vastasi hieman yli puolet, jokseenkin samaa mieltä oli noin 31 % vastaajista ja 17 % ei ollut kokenut ammatillisten valmiuksien vahvistumista.

”Työelämäjaksot vahvistivat ajatusta, että olen itselleni sopivalla alalla” -väittämää kannatti hieman vajaa 30 % vastaamalla olevansa joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Empivällä kannalla oli noin 43 % prosenttia vastaamalla jokseenkin samaa mieltä. Kymmenen vastaajaa eli melkein 29 % oli sitä mieltä, että työelämäjaksot eivät onnistuneet vahvistamaan ajatusta siitä, että opiskelija on itselleen sopivalla alalla.

Kysyttäessä loivatko työelämäjaksot opiskelijaan itseluottamusta ja rohkeutta alan ammattilaisena noin 35 % prosenttia vastasi myöntävästi. Jokseenkin samaa mieltä oli 40 % vastaajista. Epäillen väittämään suhtautui 9 vastaajaa eli 25 %.

Luottavaisuutta tulevaisuuden työpaikan saantiin tulevaisuudessa koki hieman yli 31 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli hieman yli 45 % vastaajista ja hiukan eri mieltä tai täysin eri mieltä oli noin 23 % vastaajista.

Työelämäosioiden aikana syntyneiden kontaktien kautta työllistyneitä oli 9 vastaajaa 35:stä, melkein 26 %. Yksi oli saanut työtarjouksen, mutta ei ottanut sitä vastaan, koska oli muuttamassa Etelä-Suomeen valmistumisen jälkeen ja halusi saada vakituisen työn.

Tulosten ja vaikutusten arvioinnin (Taso 4) tuloksissa näyttää siltä, että opintojaksojen työelämäosiot ovat voittopuolisesti onnistuneet vaikuttamaan positiivisesti opiskelijoiden oppimiseen, rohkeuteen siirtyä työelämään, ammatti-identiteetin selkiytymiseen, kontaktien syntymiseen ja työllistymiseen. Vastanneiden kesken työllistymisprosentti oli vaikuttava 26 %, mitä voi pitää erinomaisena tuloksena. Valitettavasti koko kyselyn otantajoukon työllistymisprosenttia ei voitu selvittää, joten lopullista työllistymisvaikuttavuutta ei voida tietää tämän tutkimuksen perusteella. Voidaan sanoa, että opintojaksojen integrointi työelämään on vaikuttavaa niin oppimisen, osaamisen, itseluottamuksen kuin työllistymisenkin kannalta.

Kuitenkin kehitettävää löytyy. Osa, useimmissa kysymyksissä jopa kolmannes, usein neljännes, ei ollut kokenut saaneensa lisää rohkeutta, itseluottamusta tai ammatti-identiteetin vahvistumisen kokemusta. Vaikuttaa siltä, että moni jopa alkoi miettiä onko valinnut väärän opinalan. Tässäkin mielessä voidaan työelämäosioita pitää vaikuttavina; ne antavat hyvissä ajoin viitteitä siitä, että ala ei ehkä olekaan se oikea, vaan kannattaisi suunnata kenties muualle. Toisaalta voidaan pohtia mistä johtuu, etteivät kokemukset olleet positiivisia; miten työelämäosioita pitäisi parantaa ja kehittää, jotta negatiiviset kokemukset vaihtuisivat voittopuolisesti positiivisiksi. Myös opiskelijoiden tulee pohtia omia asenteitaan ja motiivejaan. Motivaatiotaan ei kukaan opis-

kelijoita myöntänyt huonoksi, parannettavaa kyllä löytyisi, vastausten tulkinnan perusteella.

Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa pyydettiin kertomaan työelämäosioden parhaista käytänteistä ja kehittämistä kaipaavista asioista. Opiskelijoiden mielestä käytännön harjoittelut olivat parhaita osia kursseissa, koska ne olivat sopivan mittaisia ja mukavaa vaihtelua luentojen ohessa. Monet työelämäosiot koettiin myös onnistuneina, koska opiskelijat olivat saaneet käytännön työn tekemisen kautta hyvän käsityksen luennoilla opetetusta asioista. Oman ammattitaidon kehittyminen ja vastuullinen itsensä toteuttaminen koettiin positiivisesti. Yrityksissä oli annettu hyvää perehdytystä ja mahdollisuuksia työhön liittyviin keskusteluihin. Yrityksen yhteisissä palaverissa sai olla mukana tasavertaisena työntekijänä ja näin kehittyä työnteemisessä ja ryhmätyötaidoissa.

Työelämäosioita tulisi kehittää monin tavoin. Opiskelijoiden mielestä oppilaitoksen ja yrityksen välistä yhteistyötä tulisi kehittää parantamalla tiedonkulkua, perehdytystä, kuvausta kurssin sisällöstä ja toivotuista opiskelijoiden tehtävistä, työasuista ja työajoista työelämäosioden aikana. Myös yhteistyötä opettajan ja oppilaan välillä tulisi kehittää ja lisätä. Opettajien yhteistyö yrityksen edustajien kanssa tulisi olla myös aktiivisempaa. Työelämäosioden kehittämiseen toivottiin enemmän käytäntöä koulutukseen sekä monipuolisuutta työelämäosioihin. Opiskelijat kokivat, että kaikille ei tahtonut löytyä alan töitä. Opiskelijoiden mielestä työelämäosion kautta olisi ollut mahdollista saada arvokasta tietoa alan asioista, jos työpaikka olisi ollut oikea. Oppilaiden mielestä yritykset tulisi valita paremmin, jotta ne vastaisivat opintojaksojen työtehtäviä työelämäosioissa. Työelämäosioden vastuuhenkilöiden antamat työtehtävät saisivat tukea enemmän kyseisen kurssin sisältöjä. Oppilaat toivoivat myös, että heidän toiveitaan opintojen kulusta voisi kuunnella jatkossa enemmän ja samalla huomioida heille mielenkiintoiset suuntautumiskohteet. Pääsääntöisesti kehittämistä tarvittiin ennakko-ohjaukseen, tehtävien kohdentamiseen oikein ja yhteistyön lisäämiseen vaikuttavuuden aikaansaamiseksi.

5.4 Haastattelututkimuksen tulokset

Haastatellut opiskelijat olivat pääsääntöisesti lukion käyneitä ja heidän työkokemuksensa oli yhdestä neljään vuotta ennen työ-elämäosioita. Ensimmäisenä kysyimme reaktioita työelämään integroiduista opintojaksoista (Taso 1). Työelämäosiot tukivat sekä opintoja että työllistymistä ja tärkeää oli saada kontakteja elinkeinoon. Heidän mielestään yritysten kanssa tehty yhteistyö oli hyödyllistä ja käytännön kokemus koettiin tärkeäksi. Jokainen vastaaja painotti käytännön kokemuksen tärkeyttä, koska *”niistä saa suurimman hyödyn”* ja *”niistä on jäänyt eniten mielikuvia koko koulusta”*. Yksi haastateltavista kertoi olevansa vain osittain tyytyväinen opintojaksoiden työelämäosioihin. Hän piti työelämäosioita liian vähän käytäntöön painottuvina; *”liiasta esseepainotteisuudesta pitäisi päästä eroon, koska se, että osaa tehdä kirjallisia töitä ei ole tae, että asiat osataan käytännössä”*. Jokainen oli luonut onnistuneesti kontakteja työnantajiin ja kokivat että työelämään integroidut opintojaksot ovat *”hyvä keino saada naamansa esille ja jalkaa oven väliin”*.

Seuraavaksi kysyimme oppimisesta työelämäjaksoilla (Taso 2). Opiskelijat oppivat uusia asioita työelämäjaksoilla, mutta motivaation taso ei usein alkuun ollut kovin korkea johtuen työelämäosion palkattomuudesta. Muutamat olivat olleet ennen opintojen alkua pitkään työssä ja pettyivät, kun opiskelu alkoikin heti työelämäjaksolla. Samoin iltoihin sijoittuvat tehtävät yrityksissä veivät aikaa omilta menoilta ja se saattoi harmittaa. Todellisen työelämän kokeminen tunnetuissa yrityksissä Rovaniemellä toi kuitenkin kaivattua motivaatiota harjoitteluun. Mitä enemmän työelämäjaksoja oli, sitä paremmin eräskin vastaaja alkoi niitä arvostaa ja huomasi niistä olevan todellista hyötyä hänelle itselleen.

Opittujen asioiden siirtämisessä toimintaan (Taso 3) koettiin koulutuksen panos kaksijakoisesti. Osa opiskelijoista koki koulutuksen tuoman teoreettisen tiedon irrelevantiksi suhteessa todelliseen työelämään, mutta esimerkiksi tietojenkäsittelytaidot ja työprosessien ymmärrys suhteessa työelämän todellisuuteen koettiin hyväksi opittujen asioiden siirtämisenä toimintaan. Vastaajat, joilla ei ollut aiempaa hotelli- ja ravintola-alan tuntemusta, kokivat että oli hyvä päästä näkemään ammattilaisten työn tekoa, vaikkei itse kovin paljon vielä

osannutkaan tehdä. Kokonaisuuden näkeminen toi ymmärrystä prosessiin ja siihen mitä koulussa oli opetettu.

Opiskelijat pääsivät tekemään suurelta osin opintojaksojen mukaisia tehtäviä työelämässä. Tosin vastauksissa kävi ilmi, ettei kaikissa kursseissa ollut vastaavuutta koulussa käytyihin asioihin. Oma aktiivisuus vaikutti, saiko tehdä työelämäjakson tehtäviä ja näin oppia uusia asioita alalta. *”Innokkuudella ja rohkeasti kyselemällä moni mieltä askarruttava asia selkisi ja työntekijöiden työnkuvat aukesivat”.*

Opiskelijoiden mielestä heiltä odotettiin alan perustaitoja, asiakaspalvelutaitoja, ahkeruutta ja yleistä positiivista ja oppivaa asennetta. Alaa aiemmin kokemattomien vastaajien mielestä työpaikoilla ei odotettu mitään muuta kuin positiivista ja oppivaa asennetta. *”Sie oot täällä oppimassa, me opetetaan”.* Yhden vastaajan mukaan yritysten työntekijät ja edustajat odottavat avoimuutta ja nöyryyttä tehdä mitä sanotaan. *”Jos pistetään kiillottamaan haaroja kahdeks päiväksi, niin sitten kiillotetaan. Ei saa ruveta näyttämään väärää naamaa tai kitiseen”.*

Opiskelijat kokivat, että eivät saaneet aina riittävästi ohjausta koulun puolelta, mutta työelämäosioden aikainen ohjaus oli riittävää. Kiire kuitenkin vaikutti ohjaamiseen ja *”välillä tuli semmonen olo, että on ylimääräisenä siellä, eikä viittiny mennä kyselemään”.* Eräs haastateltava kertoi, että opettajat olivat antaneet henkistä ”tsemppausta” sanomalla että *”siellä työ opitte ja teette, eikä ole mitään väärää mitä te teette. Lähtekää avoimin mielin ja kysykää, niin kyllä te pärjätte”.*

Haastatellut opiskelijat kokivat saaneensa palautetta työstään ja se oli pääsääntöisesti positiivista, mutta kirjallista palautetta kaivattiin vaihtoehdoksi suulliselle palautteelle. Palaveria, jossa kaikki osallistuneet osapuolet olisivat koolla ja keskustelisivat työelämäosion onnistumisesta, kaivattiin. Kritiikkiäkin tuli yhteydenpidon vaikeudesta ja tiedon kulusta niin palautteen kuin erilaisien selvitettävien asioidenkin hoidossa. Työnantajien edustajat halusivat hoitaa asiat opettajien välityksellä, mikä opiskelijoiden mielestä teki joskus tilanteista sekavia. Ryhmien koko koettiin liian suuriksi kaikenlaisen toiminnan suhteen. Suuret ryhmät haittasivat ohjausta, palautteen saamista, töiden te-

kemistä ja riittävyttä kaikille ja tiedon kulkua. *”Se oli sellasta rulljanssia. Ryhmät oli liian isoja ja se sotki tilannetta”.*

Uutta osaamista eivät opiskelijat mielestään pystyneet viemään työyhteisöön, mutta työ itsessään opetti heitä paljon. Eräs haastateltava tunsu pystyneensä antamaan apua ja ohjausta muille opiskelijatovereilleen oman kokemuksensa pohjalta.

Vaikuttavuus-osion (Taso 4) vastausten perusteella hankkeen työelämäintegraatiossa oli onnistuttu. Opetusmenetelmien tuki työelämäosoiden työtehtävien suorittamisessa vaihteli. Kuitenkin monet koulussa opitut asiat muistuvat mieleen työelämän tilanteissa. Eräs työ oli vastannut erittäin hyvin kurssin sisältöä ja koulussa olikin saatu perusteelliset ohjeet työn toteutukseen ja kaikki oli onnistunut todella hienosti. Joskus kurssien sisältö ja työelämän tarpeet eivät kuitenkaan olleet kohdanneet. Vanhentunut hotellivarausrjestelmä ja yhteen asiaan keskittynyt kouluopetus ei antanut toivottua osaamista käytännön jaksoille.

Hankkeen tärkeä pyrkimys, verkostoituminen, onnistui kaikkien haastateltavien kohdalla. *”Sain harjoittelupaikasta kesätyöpaikan”* tai *”Olen nyttemmin työllistynyt yhteistyöyritykseen vakituisesti”* kertovat kuinka suuri apu kontaktien luomisesta oppilaitoksen avulla voi olla. On helpompi lähestyä työnantajia, kun jo tuntee tai tietää heidät. Tärkeää on myös, että työnantajat ja heidän väkensä tuntevat opiskelijan ja ovat voineet luoda hänestä jonkinlaisen vaikutelman. Eräälle haastateltavalle syntyneistä yhteyksistä oli ollut suuri apu opinnäytetyön tekemisessä. Haastateltavien mielestä yhteistyötä pitää ja kannattaa kuitenkin kehittää. Toivottiin lisää yhteydenpitoa esimerkiksi työelämän edustajien oppilaitosvierailujen muodossa ja restonomikoulutuksen sisällön tunnetuksi tekemistä. Samoin työelämästä toivottiin paljonkin lisää tietoa, esimerkiksi eri työntekijänimikkeiden työnkuvista. Kannustava ja virheitä salliva yhteistyö auttaa työelämään siirtymistä, samoin kuin jatkuva säännöllinen yhteistyö eri muodoissaan. Opiskelijaan työelämäyhteistyöllä oli paljon positiivisia vaikutuksia niin ammatti- kuin opiskelijatasollakin. Rohkeus, itsevarmuus ja ammattitaito olivat kasvaneet, samoin kuin kiinnostus oman oppimisen ja ammattitaidon kehittämiseen. *”Kontaktit yrityselämään nostivat motivaatiotani omalta osaltani”.* *”Itsevarmuus on varmaan se päällimmäinen”.*

”Opiskeltavat asiat kiinnostavat enemmän, kun on tehnyt niitä jo käytännössä”. Tervettä nöyryyttä löytyi myös haastateltavista. Työelämäosioiden antina oli huomattu, että ammattilaiseksi kasvaminen vie aikaa ja useimmat olivat vielä alkutaipaleella. *”Se on säilyttänyt sellasen nöyryyden ja avoimuuden ja avoimen lähestymistavan”.* *”En ole vielä lähelläkään ammattiosaajaa, mutta tulevaisuutta ajatellen sitä parempi mitä varhaisemmassa iässä oppii”.* *”Olen oppinut paljon näiden kahden kouluvuoden aikana, mutta paljon on vielä opittavaakin”.* Ihmisenä haastateltavat eivät kokeneet muuttuneensa. Eräs haastateltava totesi *”saaneensa kokemusta ja kokemus kypsyyttä”.*

Oppilaitoksen ja yritysten välinen yhteistyö sai sekä kehuja että moitteita. Hyvänä nähtiin oppilaitoksen innokkuus yhteistyön kehittämisessä. Yksi haastateltavista näki kuitenkin työelämän toiminnan positiivisempänä kuin oppilaitoksen. Tehtävien sisällön suhteen yhteistyö koettiin voittopuolisesti positiivisena. Yhteistyötä ohjauksessa olisi toivottu enemmän työelämäosion aikana. Vastauksissa kehitettäviksi asioiksi nousivat siis yhteistyön parantaminen; informaation kulun parantaminen ja lisääminen sekä monipuolistaminen, vierailujen lisääminen ja yhteisten palautekeskustelujen järjestäminen kolmikannassa.

Kysyttäessä kehittyikö yritysten ja opettajien yhteistyö työelämäosioiden aikana puolet haastateltavista vastasi, että kehittyi ja puolet oli sitä mieltä, ettei yhteistyö kehittynyt. Myönteisesti vastanneiden mielestä työelämä koki opiskelijoiden olevan aiempaa paremmin valmistautuneita työelämäosioon, palautteen annon lisääntyneen molemmin puolin sekä ainakin joidenkin yritysten olevan todella tyytyväisiä yhteistyöhön.

Yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä haastateltavat kehittäisivät lisäämällä yhteydenpitoa ja opettajien vierailuja työpaikoilla opiskelijoitten työelämäosioiden aikana. Työelämäosioihin sisältyviä tehtäviä toivottiin myös monipuolisemmaksi, nyt osiot ovat keskittyneet etupäässä ravintolatoimintaan. Opetussuunnitelmaan tulisi erään haastateltavan mielestä merkitä, että kurssi sisältää yhteistyötä yritysten kanssa ja kurssit olisi myös suunniteltava yhdessä jo opetussuunnitelmatasolla. Näin kaikilla olisi samat tiedot käytettävissä oppisisältöjen suhteen. Eräs haastateltava toi esiin ajatuksen, että oppi-

laitoksen ja yritysten pitäisi järjestää paljon todellisia asiakastilaisuuksia. Tätä olisi kaikille runsaasti hyötyä.

Hankkeen puitteissa järjestetyn yhteistyön suurimpana antina haastateltavat pitivät työkokemuksen saamista. Kaikki pitäisivät jatkossakin työelämään integroidut opintojaksot restonomiopintoihin kuuluvina. *”Harjoittelut ovat edistäneet työkokemustani ja motivaatiotani opiskelussa ja uskon saman olevan muillakin opiskelijoilla”. ”Koska restonomit valmistuu esimieheksi, niin kyllä se vaatii, että oot oikeesti tehnyt töitä työelämässä”.*

Tavallisiin opintojaksoihin verrattaessa vain yksi haastateltavista piti niitä parempana. Tosin niissä pitäisi olla enemmän käytännön tekemistä. Muut pitivät työelämäosioita parempina; *”mukavasta vaihtelusta”* aina *”huomattavasti tärkeämpiin, sillä on tärkeää tietää, mitä työelämässä halutaan työntekijöiltä ja sitä kautta voidaan opastaa työuran kannalta hyödyllisiin aihealueisiin”.* Erään mielestä käytännön työtä tehdessä *”tulee parempi kokemus, syntyy parempi muistijälki. Oppii kaiken kaikkiaan paremmin”.*

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi

Tutkimuksen luotettavuuden arviointia tehdään suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen, tulkitaan ja johtopäätöksiin. Tutkijan tulisi pystyä kuvaamaan ja perustelemaan tekstissään, mistä valintojen joukosta valinta tehdään ja mitä nämä ratkaisut olivat sekä miten lopullisiin ratkaisuihin on päädytty. Ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta tai toimivuutta tulee myös arvioida tavoitteiden kannalta. Tutkimuksella tulisi olla myös jonkinlainen käytännön toistettavuus, jotta sillä olisi merkitystä alan tutkimuskentässä. (Vilkkä 2005, 159–160.) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa sanotaan, että on hyvän tieteellisen käytännön mukaista, että tutkijat työskentelevät tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen mukaisesti. Täytyy toimia rehellisesti, huolellisesti, tarkasti sekä käyttää tieteellisen tutkimuksen vaatimusten mukaisia ja eettisiä menetelmiä tiedonhankinnassa, arvioinnissa ja huomioida asianmukaisesti toisten tutkijoiden tekemä työ. Hyvän tieteellisen käytännön määrittelyssä neuvottelukunta on korostanut lisäksi muun muassa tutkimuksen yksityiskohtaista suunnittelua, toteutusta ja raportointia sekä rahoituslähteiden ja muun sidonnaisuus-

den ilmoittamista tutkittaville ja kirjaamista tutkimusraporttiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002.)

Tutkimuksen kysymykset liittyivät teoreettiseen tietopohjaan ja laadittiin siihen sopivan arviointimenetelmän avulla. Haastatteluteemat ja kyselyiden kysymykset perustuivat Kirkpatrickin neljän tason malliin. Tällaisen koetellun arviointimenetelmän käyttö antaa tukipylvään tutkijalle ja luo mahdollisuuden tuottaa valideja kysymyksiä helpommin. Kuitenkaan kyselytutkimuksen oikein ymmärtävyyttä vastaajien keskuudessa ei voida pitää itsestään selvyytenä. Tutkijoitte täytyy luottaa siihen, että vastaajat ovat ymmärtäneet väittämät ja vielä valinneet oikein sen mitä aikoivat. Yhdessä kirjallisesti vastatusta haastattelussa oli viitteitä siihen suuntaan, ettei erästä kysymystä välttämättä oltu ymmärretty oikein.

Kyselytutkimuksen reliabiliuden heikkoutena oli Likertin-asteikon käyttö viisiportaisena. Teimme klassisen virheen kyselyssämme. Vastausvaihtoehdot olivat liian lähellä toisiaan. Jokseenkin samaa mieltä -vastausvaihtoehdon olisi voinut jättää pois ja käyttää Likertin asteikkoa neliportaisena. Keskimäisenä vaihtoehtona Jokseenkin samaa mieltä -vastausvaihtoehto oli valituin vaihtoehto melkein kaikissa väittämässä. Mielenkiintoista olisi tietää mihin suuntaan – Samaa mieltä vai Hiukan eri mieltä – vastausvalinnat olisivat kääntyneet missäkin väittämässä. Tutkimuksen tulokset olisivat voineet olla huomattavan erilaiset, jos keskimäinen vastausvaihtoehto olisi jätetty pois.

Haastattelututkimuksen vastauksia käsitellessä ja analysoidessa voi huomata, että moniin kysymyksiin on vastattu hyvin samankaltaisesti. Tämä kertoo siitä, että kysymyksiä oli mahdollisesti liikaa tai ne olivat liian samantapaisia. Toisaalta luotettavuus täyttyy siinä, että samankaltaiset vastaukset useilla haastateltavilla samoissa kysymyksissä kertovat kokemuksista, jotka tukevat toisiaan ja ovat yksiselitteisesti tulkittavissa. Tutkimuksen reliabiliudesta kertoo sekin, että kyselyssä olleet avoimet kysymykset olivat vastauksiltaan hyvin samankaltaisia kuin haastattelun vastaukset. Avokysymyksissä oli kiinnitetty huomiota samoihin asioihin, mitä haastateltavat painottivat ja vieläpä ilman haastattelukysymysten apua. Olemme osanneet kysyä tutkimuksen kannalta merkittäviä kysymyksiä.

Eräs pohdittava näkökohta tutkimuksen luotettavuuteen on kyselyyn vastanneiden vähäinen vastausprosentti (16,2 %). Voidaan kysyä, riittääkö vastausten määrä tuomaan esille todella sen, mitä integroituihin opintojaksoihin osallistuneiden, kyselyyn vastaamaton suuri enemmistö ajattelee väittämässä esitetyistä asioista. Kyselyn vastauksissa on kuitenkin valittu monipuolisesti eri vastausvaihtoehtoja, jotka kertovat sekä tyytyväisyydestä että pettymyksistä, joten voisi ajatella tutkimustuloksen pysyvän melko samanlaisena suuremmallakin vastaajamäärällä. Herää kuitenkin kysymys, minkälainen joukko päätti vastata kyselyyn. Olivatko he tunnollisia, integroiduilla opintojaksoilla sosiaalisesti menestyneitä ”hyviä opiskelijoita”, jotka halusivat vastata kyselyyn, koska opintojaksot olivat olleet heidän kohdallaan vaikuttavia? (Ks. Hirsjärvi ym. 2009, 206–207.) Täytyy muistaa, että peräti 26 % kyselyyn vastanneista oli työllistynyt yhteistyöyrityksiin. Tämä voi kertoa vastaajien valikoitumisesta myönteisten kokemusten perusteella.

Kyselytutkimus analysoitiin tutkimalla väitteiden vastausten prosenttiosuuksia. Haastattelut analysoitiin keräämällä haastatteluvastaukset kysymyksittäin yhteen ja poimimalla tekstistä avainlauseita ja mielipiteitä nimenomaiseen kysymykseen. Näitä lauseita suoraan hyödyntämällä ja osin joitakin lauseita tulkitsemalla on päädytty haastattelun tuloksiin. Koska tutkimus perustuu faktatietoon, ei esimerkiksi haastateltavan tunnetilojen tai tapaan puhua selvittämiseen, voidaan menetelmää ja tuloksia pitää oikeina ja loogisina.

Ihmisen kokemukset ja muisti ovat tilanteeseen sidottuja (ks. Hirsjärvi ym. 2009, 207). Huomasimmekin haastattelujen aikana, että haastateltavien mieleen palautui asioita haastattelun kestäessä ja tietoa saattoi tulla johonkin kysymykseen aivan toisessa yhteydessä. Pohdimme, olisimmeko saaneet kenties enemmän aineistoa tutkimuksemme pohjaksi, jos olisimme aloittaneet haastattelun pyytämällä haastateltavaa kertomaan laajemmin omastaan integroiduilla opintojaksoilla tehdyistä töistä. Olisiko teemahaastattelu sittenkin antanut kristallisoidumman kuvan integroitujen opintojaksojen vaikutuksista? Teemahaastattelun vaarana on kuitenkin keskustelun aiheiden liika rönsyileminen ja haastateltavien vaikuttaminen toistensa mielipiteisiin, joten pidämme strukturoitua avointa haastattelua edelleen parempana tiedonhankintamenetelmänä tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen luotettavuudesta voidaan esittää yhteenvetona seuraavasti: Tämän opinnäytetyön luotettavuuteen on pyritty monipuolisella tiedonhankinnalla ja vertailemalla eri tiedonhankintatavoilla saatuja tuloksia. Haastateltaviksi valittiin tasapuolisesti opintojensa eri vaiheissa olevia opiskelijoita ja kaikkien näkemykset tulevat esille raportissa. Kysely testattiin ennen sen toteuttamista ja sähköisen verkon kautta välitetyn opiskelijakyselyn vastausprosentti oli 16,2 %. Vastausprosentin alhainen luku voi olla tutkimuksen luotettavuutta heikentävä asia. Kysely- että haastatteluaineiston laatu sekä laajuus riittävät todennäköisesti kuvaamaan työelämäyhteistyön toimivuutta opiskelijoiden näkökulmasta. Tuloksia voidaan soveltaa koulutuksen vaikuttavuuden tehostamiseksi, koska aineistot ovat vielä tuoreita. Kyselytutkimukseen yhdistetty haastattelututkimus syventää tutkimuksen sisältöä ja antaa hyvin samankaltaisen kuvan tutkimuksen tuloksiksi. Tämän vuoksi tutkimusta voidaan pitää tuloksiltaan luotettavana.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ovatko Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeessa toteutetut opinnot ja työelämäosiot olleet vaikuttavia – onko opiskelijan toiminta muuttunut niin, että hän on pystynyt kehittymään ammattilaisena, luomaan verkostoja ja saanut hankkeen avulla työpaikan itselleen. Näihin kaikkiin kysymyksiin olemme saaneet myöntävän vastauksen tutkimuksemme tuloksena.

Kyselytutkimuksen ja haastattelututkimuksen pohjalta voidaan vetää se johtopäätös, että työelämäjaksoilla on selvästi opittu uutta ja opiskelijat ovat olleet motivoituneita oppimaan uusia asioita. Uutta osaamistakin kyettiin viemään työyhteisöihin, ei kuitenkaan kovin merkitsevässä määrin. Selvästikin työelämän käytännöt ja muiden työntekijöiden opetus ja ohjaus on tärkeää ammattitaidon karttumisessa.

Opitun siirtämisessä toimintaan onnistuttiin tutkimukseen osallistuneiden mielestä melko hyvin. Työelämän edustajien ohjaus koettiin riittäväksi, tosin tyytymättömiä oli neljännes. Etukäteisohjaus ei tyydyttänyt opiskelijoita, melkein puolet koki sen riittämättömäksi. Etukäteisohjauksen parantamiseen on selkeästi tarvetta ja työelämän motivaatio huolehtia opiskelijoiden osallistumisesta ja oppimisesta voisi olla korkeampi. Vastapainoksi opiskelijat kokivat saaneensa arvostusta työelämän edustajilta työelämäosioden aikana.

Vastaajat ovat kokeneet päässeensä aika hyvin tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä, mutta molemmissa tutkimusryhmissä esille tulleet kielteiset vastaukset kertovat siitä, että koulutyön ja käytännön työn yhteensopiavuudessa on parantamisen varaa. Palautteen antaminen edisti oppimista suurimman osan mielestä; kuitenkin neljännes oli asiasta eri mieltä. Palautteen antoon on syytä kiinnittää lisää huomiota ja kohdentaa se niin, että se edistää oppimisen kehittymistä osaamiseksi.

Näissä kaikissa osioissa verkostoitumisen tiivistäminen, yhteiset suunnittelu- ja organisointipalaverit yrityselämän ja oppilaitoksen välillä ovat avainasemassa luomaan entistä tyydyttävämpää toimintaa opiskelijoiden osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Kiinnittämällä säännöllistä ohjaavaa huomiota opiskelijoiden työskentelyyn vaikutetaan opiskelijan moti-

vaatioon ja itseohjautuvuuden lisääntymiseen. Opintoihin olisi hyvä sisällyttää nimenomaan työelämäjaksoihin kiinnittyviä ohjaustunteja, esimerkiksi tutor-tapaamisia voisi kehittää palvelemaan tätä tarvetta ja mukana voisi olla työelämän edustajia. Ohjaamisesta kysyttäessä ei kysymystä kohdennettu varsinaisesti yksilöohjaamiseen, mutta tulkitsimme haastattelujen perusteella, että yksilöohjaus sekä oppilaitoksen että työelämän puolelta on opiskelijoiden mielestä tärkeää omanarvontunteen ja motivaation ylläpitäjänä ja kohentajana. Jotta yhteistyötä voitaisiin vieläkin parantaa ja tukea opintojaksojen työelämäosioiden suunnittelua, ehdotamme oppilaitos-työelämäkoordinaattoritoiminnan aloittamista. Näkemyksemme mukaan tämä tukisi monipuolista oppimista. Perustelemme tätä tutkimustuloksilla sekä Opetushallituksen määritelmällä opetuksen taloudellisuudesta: koulutuksen taloudellisuus edellyttää, että ”koulutusresurssit on kohdistettu koulutukselle asetettujen tavoitteiden kannalta optimaalisesti ja resurssien määrä on tarkoituksenmukainen tuotettujen koulutuspalveluiden määrän ja palvelutuotannon rakenteen ja organisoimalla koulutuksen rakennetta oppilaitos-työelämäkoordinoinnin suuntaan. Koordinoinnin ja yhteistyön on oltava tehokasta ja keskitettyä ollakseen taloudellista.

Näyttää siltä, että opintojaksojen työelämäosiot ovat onnistuneet vaikuttamaan positiivisesti opiskelijoiden oppimiseen, rohkeuteen siirtyä työelämään, ammatti-identiteetin selkiytymiseen, kontaktien syntyminen ja työllistymiseen. Vastanneiden kesken työllistymisprosentti oli 26 %, mitä voidaan pitää erinomaisena tuloksena. Valitettavasti koko kyselyn otantajoukon työllistymisprosenttia ei voitu selvittää, joten lopullista työllistymisvaikuttavuutta ei voida tämän tutkimuksen perusteella tietää. Voidaan sanoa, että opintojaksojen integrointi työelämään on positiivisesti vaikuttavaa niin oppimisen, osaamisen, itseluottamuksen kuin työllistymisenkin kannalta.

Kuitenkin kehitettävää löytyy. Osa, useimmissa vastauksissa jopa kolmannes, usein neljännes, ei ollut kokenut saaneensa lisää rohkeutta, itseluottamusta tai ammatti-identiteetin vahvistumisen kokemusta. Vaikuttaa siltä, että moni jopa alkoi miettiä, onko valinnut väärän opinalan. Tässäkin mielessä voidaan työelämäosioita pitää vaikuttavina: ne antavat hyvissä ajoin viitteitä siitä, että ala ei ehkä olekaan se oikea, vaan kannattaisi suunnata kenties

muualle. Toisaalta voidaan pohtia, mistä johtuu, etteivät kokemukset olleet positiivisia. Miten työelämäosioita pitäisi parantaa ja kehittää, jotta negatiiviset kokemukset vaihtuisivat voittopuolisesti positiivisiksi? Opiskelijat ovat vastauksissaan antaneet hyvää ohjeistusta sekä oppilaitoksen että työelämän suuntaan. Myös opiskelijoiden tulee pohtia omia asenteitaan ja motiivejaan. Motivaatiotaan ei kukaan opiskelijoita myöntänyt huonoksi, mutta parannettavaa kyllä löytyisi, vastausten tulkinnan perusteella.

Myönteisiä tekijöitä yhteistyön onnistumiseen, oppimiseen ja työllistymiseen tutkimuksen perusteella ovat onnistunut kommunikaatio ja ohjaus kaikkien osapuolten kesken. Suurimpaan rooliin asettuu opiskelijan oma aktiivinen suhtautuminen annettuihin tehtäviin: avoin, työhön kuin työhön innokkaasti tarttuva opiskelija on positiivisessa vaarassa tulla houkuteluksi työelämään kesken opintojen. Eräs haastateltava kertoikin jonkun opettajan suositelleen voimakkaasti työhön menoa opiskelun ohella. Opiskelijat toivovat, että hankkeessa aloitettu hedelmällinen yhteistyö jatkuu ja kehittyy entistä paremmaksi. Määrätietoinen ote ammattikorkeakoulun puolelta on tarpeen, jotta näin tapahtuu.

LÄHTEET

- Aalto, T. – Uusisaari M. 2010. Brändää itsesi verkossa. Helsinki: BTJ Finland Oy.
- Ammatillinen opettajankoulutus: Artikkelin kirjoitusohje. 2011. Osoitteessa http://oppimateriaalit.jamk.fi/kirjoittajanapu/files/2011/03/Artikkeli_n-kirjoittamisohje_peruskoulutus5.pdf. 10.9.2011.
- Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351. Osoitteessa [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku.php?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ammattikorkeakoulun+laki&submit=Hae](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku.php?search[type]=pika&search[pika]=ammattikorkeakoulun+laki&submit=Hae). 20.8.2011.
- Boxberg, M. – Komppula, R. – Korhonen, S. – Mutka, P. 2001. Matkailutuotteen markkinointi- ja jakelukanavat. Helsinki: Edita.
- Edu.fi. 2010. Materiaaleja ja työtapoja. Osoitteessa http://www.edu.fi/materiaaleja_ja_tyotapoja/tvt_opetuksessa/mika_ihmeen_sosiaalinen_media/tarjolla_hyodyllisia_tyovalineita/verkostoidu_verkossa. 1.9.2011.
- Eerola, T. – Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet – selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Vantaa: Dark Oy.
- Einistö, P. 2007. Henkilöstön kehittäminen – onko tavoitteena osaaminen vai oppiminen? Laatukeskus Excellence Finland. Osoitteessa http://www.mikes.fi/documents/upload/henkiloston_kehittaminen_einisto.pdf. 25.8.2011
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2011. Innovaatiot. Verkostoituminen. Osoitteessa <http://www.ek.fi/www/fi/innovaatiot/verkostoituminen.php>. 29.1.2011
- Eriksson, K. 2009. Maailma ilman ulkopuolta. Verkostot yhteiskunnallisessa ajattelussa. Helsinki: Gaudeamus.
- Erätuuli, M. – Leino, J. – Yli-Luoma, P. 1996. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. Osoitteessa <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S10379>. 23.1.2011.
- Frisk, T. 2005. Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä. Hyvinkää: Educa-Instituutti Oy.
- Hankesuunnitelma. 2008. Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön.
- Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

- Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helakorpi S. 2011. Innokoulut. Osoitteessa www.elisanet.fi/seppo.helakorpi/tiedostot/innokoulut.doc. 21.8.2011.
- Helakorpi S. 2005. Aluelähtöinen koulutus – kohti verkostokoulutusta. Osoitteessa <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/web4/aluekoulutus.htm>. 21.8.2011.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Jokinen, J. – Lähteenmäki, L. – Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. Saarijärvi: HAMK Julkaisut.
- Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. 2005. Opiskelu. Opinto-opas 2005-2008. Kirjallisista suoritustavoista. Osoitteessa <https://www.jyu.fi/jsbe/opiskelu/opohj/suormuo>. 10.9.2011.
- Kantanen, U. 1996. Henkilöstökoulutus, sen vaikuttavuus ja tuloksellisuus yrityksen näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Vammala: Vammalan kirjapaino
- Kirkpatrick, D. 2007. The Four Levels of Evaluation. Info Line. Tips, Tools and Intelligence for Trainers. United States of America. ASTD Press.
- Kivinen, O. – Silvennoinen, S. 2000. Koulutushyvän jakautuminen: koulutuksen vaikuttavuusmekanismi. – Teoksessa Vaikuttavuutta koulutukseen. (toim. R. Raivola), 51–69. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Edita.
- Koskinen, M. 1995. Palvelutasoaan tarkasteleva koululaitos. Palvelutasoindeksin luominen Someron ja Kiikalan koulutoimissa. – Teoksessa Koulusta laatukouluksi. Niinikuru, L., Pässilä, T., Rokka, P., Ojanen, T. ja Koskinen, M. Jyväskylä: Kirjapaino Oma.
- Lambert, P. 2010. Hankekirjoittamisen malli muotoutuu – metodologista tarkastelua. – Teoksessa Hankekirjoittaminen. Välineitä hanketoimintaan ja opinnäytetyöhön. Tutkimuksia 1/2010. (toim. P. Lambert ja L. Vanhanen-Nuutinen), 13–82. Helsinki: HAAGA-HELIA:n julkaisusarja.
- Lapin maakuntakorkeakoulu. 2010. MKK. Alueelliset verkostot. Osaamisstrategioissa yhdistyvät tarpeet ja työkalut. Osoitteessa http://uusi.maakuntakorkeakoulu.fi/Suomeksi/MKK/Alueelliset_verkostot/Osaamisstrategiat.iw3. 21.8.2011.

- Lapin korkeakoulukonserni. Pohjois-Lapin osaamisstrategia 2010 – 2015. Osoitteessa <http://uusi.maakuntakorkeakoulu.fi/loader.aspx?id=7254ad44-d292-46e0-8e32-7a5865c61080>. 21.8.2011.
- Lehtisalo, L. 1992. Koulutuksen tila, tulevaisuus ja vaikutuksia. – Teoksessa *Vaikuttaako koulutus. Suunnittelusihteeristön julkaisuja 9.* (toim. L. Lehtisalo), 11–49. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Linna, E. 1999. Koulutuksen vaikuttavuus – sen määrittely ja tutkimus. – Teoksessa *Koulutus ja elämänkulku. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen.* (toim. R. Linnakangas), 13–24. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. C. Työpapereita 28. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Metropolia. Helsingin Yliopisto. Ammattikorkeakoulun ja työorganisaatioiden yhteinen avoin kehittämismalli sosiaalisten ja teknologisten innovaatioiden kasvualustana. Tutkimushanke-esitys vuosille 2010 – 2012. Osoitteessa http://tietohallinto.metropolia.fi/download/attachments/20646863/Metro_hankehak_10_09.pdf?version=1&modificationDate=1287652247000. 1.9.2011.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Mertanen V. 2007. Tietokirjoittajan käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Muhonen, R. – Heikkinen, L. 2003. Kohtaamisia kasvokkain. Tapahtumamarkkinoinnin voima. Helsinki: Talentum.
- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. – Teoksessa *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta.* (toim. K. Mäkelä), 42–59. Helsinki: Gaudeamus.
- Niemelä, S. 1997. Oppivan ryhmän uusi tuleminen tietoyhteiskunnassa. Tiedon ja vuorovaikutuksen yhteiskunta. – Teoksessa *Työn muutos ja oppiminen.* (toim. P. Sallila ja J. Tuomisto), 173–194. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Niemelä, S. 2002. Menestyvä yritysverkosto. Verkostorakentajan ABC. Helsinki: Edita.
- Nurmi, K. E. – Kontiainen, S. 2000. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Keskustelua vaikuttavuuskäsitteistön merkityksistä ja soveltamisesta koulutuksen kehittämiseen. – Teoksessa *Vaikuttavuutta koulutukseen.* (toim. R. Raivola), 29–49. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Edita.
- Ojasalo, K. – Moilanen, T. – Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

- Opetushallitus. 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/115517_koulutuksen_tuloksellisuude_n_arviointimalli.pdf. 21.2.2011
- Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Juva: WS Bookwell Oy.
- Raivola, R. – Valtonen, P. – Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. – Teoksessa Vaikuttavuutta koulutukseen. (toim. R. Raivola), 11–28. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Edita.
- Rajala, R. 1999. Koulutuksesta työelämään – vaikuttavuutta etsimässä. – Teoksessa Koulutus ja elämänkulku. Näkökulmia vaikuttavuuteen. (toim. R. Linnakangas), 351–381. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. C. Työpapereita 28. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ruusuvuori, J. – Tiittula, L. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. – Teoksessa Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. (toim. J. Ruusuvuori–L. Tiittula), 22–56. Tampere: Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, A. – Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. 19.8.2011.
- Sahlberg, P. 2011. Ideat, innovaatiot ja investoinnit koulun kehittämisessä. – Teoksessa Samalta viivalta 5. Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2011. (toim. P. Räihä ja T. Steiner), 153–208. Juva: Bookwell Oy.
- Silvennoinen, M. 2008. Löydä aarteesi – verkostoidu!. Hämeenlinna: Tammi.
- Sipponen, M. 2011. Sähköpostitse annettu tiedote Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön hankkeen verkostoitumisesta. 31.8.2011.
- Smedlund A. 2007. Innovaatio- ja rutiiniverkostot palveluyrityksissä. Osoitteessa http://www.imi.tkk.fi/files/events/kibsinet_seminar/anssi_smedlund.pdf. 6.9.2011.
- Suomen Lukiolaisten liitto. 2011. YLE Uutisten lukiolijat puhuvat lukiokoulutuksen pikaisen kehittämisen puolesta. Osoitteessa <http://www.lukio.fi/liitto/tiedotteet-ja-lausunnot/yle-uutisten-lukiolijat-puhuvat-lukiokoulutuksen-pikaisen-kehittamise/> 27.9.2011.
- Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. 2011. Johdanto laadunhallintaan ja ISO 9000 – standardeihin. Kalvosarja oppilaitoksille.

- Taito Group. Käsiyön ja matkailun verkostot. 2006. Osoitteessa http://www.taito.fi/fileadmin/TaitoGroup/yrityspalvelut/yrityspalvelu_pdf_tiedostot/KjaMverkostot.pdf. 1.9.2011.
- Tenhula, T. 2007. Valtakunnallisesti vaikuttavaa koulutusta. Selvitys valtakunnallisen TieVie -virtuaaliyliopistohankkeen vaikuttavuudesta. Suomen virtuaaliyliopiston julkaisu 2/07. Helsinki: Paino Multi-print Oy
- Toivola, T. 2006. Verkostoituva yrittäjyys. Strategiana kumppanuus. Helsinki: Edita.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2011. Hyvä tieteellinen käytäntö – ohje 2002. Osoitteessa http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/kaytanto.html. 6.9.2011.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. – Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. (toim. J. Aaltola ja R. Valli), 100–112. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Varamäki, E. 2006. Pk-yritysten monenkeskiset verkostomallit ja niiden kehittyminen. Teoksessa Tulevaisuuden yrittäjä. Tutkittuja näkökulmia kasvuun ja menestykseen. (toim. J. Halttunen ja T. Toivola ja L. Tuomi ja E. Varamäki), 172–193. Helian julkaisusarja A 24. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Tammi.
- VirtuaaliAMK. 2011. Osoitteessa <http://www.virtuaali-amk.fi/opintojaksot/030905/1147695375508.html>. 23.1.2011.
- Winsetti – sateenkaari menestykseen. Oppiva pienyritys – verkkojulkaisu. Verkostossa oppii. Lisäarvo pk-yritysten keskinäisestä verkostoitumisesta – verkostoissa myös oppii. Osoitteessa http://www.edupoli.fi/oppivapienyritys/verkostossa_oppii.htm. 1.9.2011.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2009. Tutkimusaineistojen tiedonhallinnan käsikirja. Osoitteessa <http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa3.html>. 1.9.2011.

LIITTEET

Opinnäytetyöprosessikaavio	Liite 1
Kyselytutkimus saatekirjeineen	Liite 2
Haastattelututkimus saatekirjeineen	Liite 3
Haastattelusopimus	Liite 4
Artikkeli	Liite 5

LIITE 1



LIITE 2

Saatekirje sähköpostiin

Hei,

olemme kaksi opiskelijaa Rovaniemen ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan kolmannelta vuosikurssilta. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä selvittäen Restonomi- kehittäjänä hankkeen työelämäyhteistyön vaikuttavuutta opiskelijoiden näkökulmasta. Toimeksiantajanamme toimii Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön hanke.

Sinun mielipiteesi on meille tärkeä. Toivomme, että ehdit vastaamaan kysymyksiimme. Antamasi vastaukset käsittelemme täysin luottamuksellisesti ja nimettöminä. Kyselyn tulokset julkaistaan kokonaistuloksina, joten kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista.

Kyselyn lisäksi teemme muutamia haastatteluja hankkeessa mukana olleiden opiskelijoiden keskuudessa. Kyselyhaastattelu antaa viitteitä siitä mitkä asiat opiskelijat ovat kokeneet erityisen tärkeinä. Haastattelussa syvennämme tietoja opiskelijoiden kokemuksista. Halutessasi osallistua haastatteluun voit jättää yhteystietosi kyselylomakkeen alussa.

Pyydämme vastaamaan kyselyyn 10.4.2011 mennessä.

Mikäli haluat lisätietoja tutkimuksesta, niin voit ottaa yhteyttä meihin sähköpostitse. Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Kiitos vastaamisestasi etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Kaisu Pulju
kaisu.pulju@edu.ramk.fi

Sanna Toljamo
sanna.toljamo@edu.ramk.fi

KYSELY:

Ohjeita vastaamiseen. Vastaa valitsemalla kysymyksen vastausvaihtoehdoista vain yksi, ellei toisin mainita. Mikäli et osaa vastata johonkin kysymykseen, jätä kyseinen kohta tyhjäksi.

Jos olet halukas antamaan haastattelun kokemuksistasi opintojaksojen työelämäosioista, ole ystävällinen ja jätä yhteystietosi tähän.

1. Sukupuoli

- 1 Mies Vaihdettaanko nämä toisinpäin?
2 Nainen

2. Pohjakoulutus. Voit valita useamman vaihtoehdon.

- 1 Lukio
2 Ammatillinen perustutkinto
3 Muu, mikä

3. Kuinka mones opiskeluvuosi sinulla on menossa?

- 1
2
3
4 tai useampi

4. Työkokemuksesi yhteensä ennen opintojaksojen työelämäosioita

- Ei työkokemusta
alle 6 kk
6 – 12 kk
yli vuosi, kuinka monta vuotta

5. Olet osallistunut Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön – hankkeen puitteissa järjestettyjen opintojaksojen työelämäjaksoihin. Millä opintojaksoilla olet ollut mukana työelämäosiossa? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- Ravintola/ tilauspalvelu
Restonomien perustiedot ja taidot
Majoitus- ja ravitsemisalalan asiakaspalvelu
Tastes and Cultures
Tuotekehityksen projektitoteutus
Yritysviestintä
Palveluliiketoiminnan johtaminen
Tuotevalikoiman suunnittelu
Kokous- ja kongressipalvelut
Ruoka- ja ravintolapalveluiden päivittäisjohtaminen

Projektiopinnot

Seuraavassa on lueteltu väittämiä. Valitse sopivin vaihtoehto asteikolta 1 – 5. Huomioi vastatessasi, että kysely kohdentuu nimenomaan yllä lueteltujen opintojaksojen tehtäviin jotka on suoritettu yrityksessä/yritykselle.

5= täysin samaa mieltä

4= samaa mieltä

3= jokseenkin samaa mieltä

2= hiukan eri mieltä

1= täysin eri mieltä

0= en osaa sanoa, tämä vaihtoehto pitää miettiä haluammeko pitää sen kyselyssä.

Oppilaitoksen ja yritysten välinen yhteistyö oli onnistunutta edellä mainittujen opintojaksojen työelämäosioissa.

5 4 3 2 1 0

Työelämäosion toteutus oli onnistunut.

5 4 3 2 1 0

Tähän asti oli kysymyksiä Kirkpatrickin ensimmäiseltä tasolta eli reaktioiden arviointi (millaisia vaikutelmia koulutuksesta saatiin).

Koin koulussa oppimani asiat työelämään siirtymistä tukevana

5 4 3 2 1 0

Opin uusia asioita työelämäjaksoilla.

5 4 3 2 1 0

Pystyin viemään uutta osaamista työyhteisöön opintojaksojen työelämäosioissa.

5 4 3 2 1 0

Olin motivoitunut oppimaan uusia asioita opintojaksojen työelämäosioissa.

5 4 3 2 1 0

Tähän asti oli kysymyksiä Kirkpatrickin toiselta tasolta eli oppimisen ja osaamisen arvioinnista (mitä koulutuksessa opittiin).

Opintojakson ohjaava opettaja osallistui riittävästi työelämäosion ohjaukseen ennen opintojakson alkamista

5 4 3 2 1 0

Työelämän edustajat osallistuivat riittävästi työelämäosion ohjaukseen

5 4 3 2 1 0

Pääsin tekemään opintojaksojen tavoitteiden mukaisia tehtäviä. Jos vastasit 0, kerro mitä ajattelet syyksi että näin kävi.

5 4 3 2 1 0

Työelämän edustajilta saamani palaute edisti oppimistani. Jos vastasit 0, kerro tarkemmin.

5 4 3 2 1 0

Työelämän edustajat arvostivat työpanostani

5 4 3 2 1 0

Tähän asti oli kysymyksiä Kirkpatrickin kolmannelta tasolta eli toiminnan arviointi (miten opittu siirrettiin toimintaan).

Olen onnistunut luomaan uusia kontakteja työelämäosioiden aikana.

5 4 3 2 1 0

Tunnen olevani rohkeampi siirtymään työelämään solmittujen kontaktien vuoksi.

5 4 3 2 1 0

Ammatilliset valmiuteni ovat vahvistuneet työelämäosioiden aikana.

5 4 3 2 1 0

Työelämäjaksot vahvistivat ajatusta että olen itselleni sopivalla alalla.

5 4 3 2 1 0

Työelämäjaksot loivat minuun itseluottamusta ja rohkeutta ihmisenä.

5 4 3 2 1 0

Olen työllistynyt työelämäosioiden aikana syntyneiden kontaktien kautta

vakituisesti osa-aikaisesti määräaikaisesti en
ole työllistynyt

sain työtarjouksen, mutta en ottanut sitä vastaan, miksi?

Työelämäosiot ovat saaneet minut suhtautumaan luottavaisemmin tulevaisuuteen.

5 4 3 2 1 0

Tähän asti kysymyksiä oli Kirkpatrickin neljänneltä tasolta eli tulosten ja vaikutusten arviointi (miten koulutus vaikutti).

Kerro työelämäosioiden parhaista käytänteistä.

Kerro mitä työelämäosioiden järjestämisessä pitäisi kehittää.

LIITE 3

Saatekirje

Hei,

olemme kaksi opiskelijaa Rovaniemen ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan kolmannelta vuosikurssilta. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä selvittäen Restonomi- kehittäjänä hankkeen työelämäyhteistyön vaikuttavuutta opiskelijoiden näkökulmasta. Toimeksiantajanamme toimii Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hanke. Olemme saaneet yhteystietosi hankkeen projektipäällikkö Minna Sipposelta.

Haastattelun kysymykset pohjaavat aiemmin lähetettyyn sähköpostikyselyyn. Haastattelemme muutamia henkilöitä, jotka ovat työllistyneet hankkeen vaikutuksesta. Haastattelussa syvennämme tietoja opiskelijoiden kokemuksista. Kyselyhaastattelu antaa lisää tietoa siitä, mitkä asiat opiskelijat ovat kokeneet erityisen tärkeinä. Sinun mielipiteesi on meille tärkeä. Haastattelussa antamasi vastaukset käsittelemme täysin luottamuksellisesti ja nimettöminä. Tulokset julkaistaan kokonaistuloksina, joten kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista.

Haastattelukysymykset ovat ohessa jo ennakkoon tutustuttavina ja pohdittavina. Haastattelun runko on rakennettu Kirkpatrickin neljän tason arvioinnin (The four levels of evaluation) pohjalta.

Mikäli haluat lisätietoja tutkimuksesta ennen haastattelua, niin voit ottaa yhteyttä meihin sähköpostitse. Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin. Kiitos kun haluat osallistua haastatteluun ja vaikuttaa restonomiopintojen kehittämiseen.

Tavataan haastattelussa.

Ystävällisin terveisin,

Kaisu Pulju
kaisu.pulju@edu.ramk.fi

Sanna Toljamo
sanna.toljamo@edu.ramk.fi

1. Pohjakoulutuksesi?
2. Koulutusohjelma? Hotelli- ja ravintola-ala vai matkailu?
3. Monesko opiskeluvuosi sinulla on menossa?
4. Työkokemuksesi yhteensä ennen opintojaksojen työelämäosioita
5. Millä Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritysyhteistyöhön – hankkeen puitteissa järjestettyjen opintojaksojen työelämäosiossa olet ollut mukana? Vaihtoehtoja.

Ravintola/ tilauspalvelu
 Restonomin perustiedot ja taidot
 Majoitus- ja ravitsemisalalan asiakaspalvelu
 Tastes and Cultures
 Tuotekehityksen projektitoteutus
 Yritysviestintä
 Palveluliiketoiminnan johtaminen
 Tuotevalikoiman suunnittelu
 Kokous- ja kongressipalvelut
 Ruoka- ja ravintolapalveluiden päivittäisjohtaminen
 Projektiopinnot

TASO 1: REAKTIOT

6. Minkälainen mielikuva sinulle on työelämäosioista jäänyt? Perustellut vastaukset.
 - oletko tyytyväinen, mihin?
 - olivatko hyödyllisiä, millä tavoin?
 - tukivatko työelämäosiot opintojasi tai työllistymistäsi?

TASO 2: OPPIMINEN

7. Opitko uusia asioita työelämäjaksoilla?
 - mitä?
8. Kuinka motivoitunut olit osallistumaan työelämäosion töihin?
 - Mikä vaikutti motivaatioosi? Mikä sinua innosti/ ei innostanut?

TASO 3: TOIMINNAN ARVIOINTI (OPITUN SIIRTÄMINEN TOIMINTAAN)

9. Miten pystyit hyödyntämään koulutuksessa oppimiasi asioita työelämäosiossa?
10. Pääsitkö tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä ja/tai muita ammattitaitoa lisääviä tehtäviä?
11. Mitä valmiuksia sinulta edellytettiin/ odotettiin työyhteisössä?

12. Minkälaista ohjausta sait ja saitko sitä riittävästi?

- ennen työelämäosiota
- työelämäosion aikana

14. Saitko palautetta työstäsi?

- kerro tarkemmin

15. Pystyitkö viemään uutta osaamista työyhteisöön?

- mitä?

TASO 4: VAIKUTTAVUUS

16. Tukevatko opetusmenetelmät työelämäosion työtehtäviä?

17. Onnistuitko luomaan uusia kontakteja työelämäosioden aikana?

- minkälaisia?

18. Onko niistä ollut hyötyä?

- kerro tarkemmin

20. Millainen yhteistyö auttaisi työelämään siirtymistä?

21. Miten työelämäosiot ovat vaikuttaneet sinuun nykyisyyttä ja tulevaisuutta ajatellen?

- opiskelijana
- työntekijänä
- ammattiosaajana
- henkilönä

22. Minkälaisena näet oppilaitoksen ja työelämän edustajien yhteistyön?

- työelämäosioon siirtymisen suhteen
- tehtävien sisällön suhteen
- valvonnan ja ohjauksen suhteen
- yhteydenpidon kannalta

23. Kehittyikö yrityksen ja opettajien yhteistyö työelämäosioden aikana?

24. Miten kehittäisit yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä?

25. Mikä oli yhteistyön suurin anti?

26. Millainen yhteistyö työelämän ja opiskelijoiden välillä kehittäisi ammatillista kasvua?

27. Pitäisikö työelämään integroidut opintojaksot jatkossakin restonomiopintoihin kuuluvina?

28. Miten arvioit niiden antia verrattuna tavallisiin opintojaksoihin?

29. Kerro miten työllistyt? Minkälaisiin tehtäviin? Työn kesto? Tiedätkö opiskelijoita jotka ovat saaneet työtä työelämäosioden avulla?

30. Mitä muuta haluat kertoa; mitä on noussut mieleesi haastattelun aikana?

LIITE 4

HAASTATTELUSOPIMUS

Opiskelemme Rovaniemen ammattikorkeakoulussa hotelli- ja ravintola-alaa, aikomuksemme valmistua restonomeiksi. Teemme opinnäytetyönä tutkimusta Restonomi kehittäjänä- uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön hankkeelle. Tutkimusaineistona toimivat opiskelijoiden haastattelut. Haastattelut ovat luonnollisesti luottamuksellisia ja niitä käytetään vain ja ainoastaan tutkimuksen tekemiseen. Haastattelut nauhoitetaan ja nauhat säilytetään tutkijoiden omilla tietokoneilla, omissa tiedostoissaan. Nauhurista haastattelut poistetaan heti puhtaaksikirjoittamisen jälkeen ja tiedostoissa ne säilyvät niin pitkään kuin niitä tarvitaan tutkimuksen tekemiseen. Tiedostoissa ei haastateltavista käy ilmi mitään tunnistetietoja. Tutkimuksessa ei siis missään vaiheessa tule ilmi haastateltavan nimi tai työpaikka. Loppuraporttia kirjoittaessamme huolehdimme siitä, että aineistomme on täysin anonymia ja haastattelutekstinäytteet eivät millään tavalla viittaa tiettyyn henkilöön tai henkilöihin. Opinnäytetyömme ohjaajana toimii Rovaniemen ammattikorkeakoulun Restonomi kehittäjänä -hankkeen projektipäällikkö Minna Sipponen.

Kiitos osallistumisesta tutkimukseemme!

Rovaniemellä 18.5.2011

Kaisu Pulju
restonomiopiskelija

Sanna Toljamo
restonomiopiskelija

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennys

”Jalkaa oven väliin”

Työelämäyhteistyön vaikuttavuus opiskelijan näkökulmasta

Sanna Toljamo ja Kaisu Pulju

Sanna Toljamo on kemiläinen restonomi- ja kasvatustieteenopiskelija. Suuren perheen vastapainoksi Sanna on löytänyt opiskelun ja nauttii siitä täysin siemauksin. Vähäisestä vapaa-ajastaan Sanna nipistää aikaa vielä liikuntaan ja koiran kanssa touhuamiseen. Sanna Toljamo on toiminut pitkään puhtaanapidon esimies- ja suunnittelutehtävissä

Kaisu Pulju on hotelli- ja ravintola-alan ammattilainen yli kahden vuosikymmenen työkokemuksella erilaisista ravintola-alan työtehtävistä alkaen a la carte tarjoilijasta ravintolapäällikköön. Tällä hetkellä hän toimii kahvilavastaavana ja työvalmentajana Seita-säätiöllä, jonka tarkoituksena on Sodankylän kunnan alueella edistää eri henkilöryhmien työllistymisen edellytyksiä. Työn vastapainona Kaisu nauttii luonnosta, liikunnasta, lintukoiristaan ja musiikista. Restonomiopiskelujen ohessa eniten vapaa-aikaa vievät laulusolistin sekä huilistin tehtävät Sodankylä Big Bändissä.

”JALCAA OVEN VÄLIIN” TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN VAIKUTTAVUUS OPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA

Artikkelissa tarkastellaan Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys-yhteistyöhön -hankkeen järjestämän työelämäyhteyksien tuomaa vaikuttavuutta opiskelijan näkökulmasta. Opiskelijat tekivät erilaisia suunnittelu-, kehittämis- ja alan perustyötehtäviä hankkeen yhteistyöyrityksissä ja näin pääsivät luomaan kontakteja oman ammattialansa toimijoihin. Selvitimme opiskelijoiden kehittymistä ammattilaisina ja yksilöinä sekä sitä, saivatko he hankkeen avulla luotua verkostoja ja yhteistyötä, jonka avulla työllistyminen oli mahdollista.

Lähestyimme verkostoitumisen ja vaikuttavuuden käsitteiden avulla tutkimusaiheitamme: hankkeen vaikutuksia oppimiseen ja työllistymiseen. Vaikuttavuus käsitteenä sisältyy monikerroksiseen koulutuksen tuloksellisuuteen, jossa arvioidaan toiminnan toteutumista yhteiskunnallisella, organisaatio- ja yksilötasolla. Koulutus on vaikuttavaa, jos se tuottaa kokonaisuuden, jossa opiskelija suoriutuu koulutuksesta ja saa siitä lisäarvoa elämälleen vaikkapa jatkokoulutuspaikan tai työpaikan muodossa. Lisäksi koulutuksen toteuttaminen yhteiskunnallisesti tuotos/panos-suhteena on kannattavaa. (Raivola–Valtonen–Vuorensyrjä 2000.) Verkostoituminen jo opiskeluaikana helpottaa huomattavasti työllistymistä ja ammattitaidon karttumista sekä motivaatiota pitää yllä suhteita muihin alan ammattilaisiin (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011). Hankkeen tavoitteena oli luoda pysyviä suhteita oppilaitoksen ja yritysten välille, jotta molemminpuoliset synergiaedut mahdollistuisivat (Sipponen, 2008). Haasteena oli siis rakentaa verkostoja ja kumppanuuksia jo opiskelijoiden opiskeluaikana sekä ammattikorkeakoulun jalkautuminen yri-

tysten pariin yhteistyökumppaneita etsien. Selvitimme, verkostoiduttiinko opintojen aikana riittävästi niin, että sen avulla saatiin luotua opiskelijoille työpaikkoja. Lopullinen tähtäin koulutuksen vaikuttavuudessa on työllistää opiskelijat yhteiskunnan tuottaviksi toimijoiksi.

VAIKUTTAVUUS JA VERKOSTOITUMINEN

Koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan useimmiten positiivista koulutuksen onnistumista ja sen tavoitteiden ja tehtävien täyttymistä. Koulutuksen vaikuttavuus mielletään yleisimmin oppimistavoitteiden ja "oppimisenäyttöjen" vastaavuudeksi: vaikuttavuus viittaa siis tavoitteiden saavuttamisen tai toteutumisen asteeseen. (Raivola ym. 2000, 12.)

Koulutuksen vaikuttavuusarviot voidaan nähdä myös erilaisten yksilöllisten ja yhteiskunnallisten intressien ajamisena. Yhteiskunnan ja yleisen koulutuspolitiikan intresseissä on vaatia koulutukselta vaikuttavuuden lisäksi tehokkuutta eli optimaalista panos/tuotos-suhdetta. Vaikuttavuus pelkistyy tehokkuudeksi. Usein koulutuksen yhteydessä puhutaankin tuloksellisuudesta korostaen näin koulutuksen vaikuttavuuden mittaamista rahallisina tuloina ja menoina. Tämä johtaa helposti koulutuksen näkemiseen pelkästään palvelutuotteena ja investointitekijänä. (Raivola ym. 2000, 13.)

Oppilaitokset painottavat oppimisprosessin laatua ja oppimisen avaamaa lisäoppimisen potentiaalia. Tehokkuuden, taloudellisuuden ja tuottavuuden vaatimukset eivät ole koulun sisäiseen toimintaan luontaisesti kuuluvia asioita: ne sotivat kasvatuksen filosofiaa vastaan, ja ne ovat pikemminkin oppilaitoksen ulkopuolelta ilmaistuja tahtoja. Yksilön etujen kannalta tarkasteltuna koulutus voi siis olla vaikuttavaa, vaikka se ei olisikaan tehokasta. (Raivola ym. 2000, 13.)

Koulutuksen arviointi on niin laaja kokonaisuus, että sitä arvioitaessa on järkevää pohtia, tarkastellaanko koulutusta yksilön, organisaation, yhteisön vai yhteiskunnan kannalta. Tässä työssä painotamme yksilön tarpeiden näkökulmaa: miten koulutus vaikuttaa yksilön oppimiseen ja kehitykseen niin, että yksilön tarpeet täyttyvät yhteiskunnallisesti työpaikan saamisen muodossa. Toisaalta pyrimme selvittämään niitä tekijöitä (koulutuksen tarjoamia panoksia), joiden ansiosta yksilön kehittyminen kohti työllistymistä mahdollistui. Hankkeen verkostoitumispyrkimys on varmasti yksi tällainen tekijä työllistymisessä.

Tämän päivän työelämän tärkeisiin taitoihin kuuluu verkostoituminen. Viestintä- ja yhteistyötaidot ovat tärkeitä osaamistekijöitä. Verkostojen avulla saata-va yhteisöllisyys on tärkeä ulottuvuus yksityis- ja työelämässä. (Silvennoinen 2008, 5.) Verkostoitumisen etuina voidaan nähdä hyötyminen kumppanien arvoketjusta, omaa osaamista täydentävistä verkoston resursseista, mahdollisuudesta keskittyä omaan ydinosaamiseen ja mahdollisuudesta tarjota suuruuden ja erikoistumisen hyötyjä. Yritysten, korkeakoulujen sekä tutkimuslaitosten yhteistyötä ja keskinäistä verkostoitumista on kannustettava ja eri toimijoiden tulisi hyödyntää yhteistyön tarjoamia mahdollisuuksia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010.)

Verkostoissa toimimisen idea on saada siitä jotakin lisäarvoa. Lisäarvo tai hyöty voi olla mahdollisuus saada tietoa, vihjeitä, tukea, oppimiskokemuksia

tai kumppanuutta. Verkostoituminen voidaan kokea myös henkisesti rakentavaksi ja yhteistyöhön kannustavaksi tavaksi tehdä keskinäistä yhteistyötä. (Silvennoinen 2008, 18–22.) Verkosto luo myös hyvät puitteet osaamisen kehittämiseksi ja se on tarjolla syrjäisimmilläänkin alueilla tuoden tarvittavat osaamisalueet ja kustannustehokkaat kehittämissjärjestelmät sen kehittämiseen (Niemelä 2000, 33).

Ihmiset toimivat sellaisten kumppaneiden kanssa, joilla on samankaltaisia tarpeita. Hyvä ammatillinen maine herättää kiinnostusta sekä luottamusta. Riippuvuus eri toimijoiden kesken kasvaa ja verkosto muuttuu kiinteäksi yhteisöksi, jonka jäsenyyttä arvostetaan ja edistetään. Näin päästään lähelle tärkeitä tietolähteitä, laajennetaan vaikutuspiiriä ja lisätään vaikutusvaltaa. (Silvennoinen 2008, 51–52.)

Avoimia työpaikkoja voi hakea eri tavoin. Tavallisinta on lähettää hakemus julkisesti ilmoitettuun tehtävään. Kuitenkin tämän päivän rekrytointiprosesseissa osa avoimista työpaikoista täytetään epävirallisista verkostoista saatavien vihjeiden ja ehdotusten kautta. Verkostoitumalla kontaktien määrä kasvaa, keskinäinen luottamus kasvaa ja avoimien työpaikkojen löytyminen voi helpottua. Olemalla oikeassa paikassa oikeaan aikaan on mahdollista saada mieleinen työpaikka. (Silvennoinen 2008, 61–63.)

Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeessa on etsitty ja löydetty yhteistyökumppaneita Rovaniemen ympäristön matkailun sekä hotelli- ja ravintola-alan eri toimijoista. Opiskelijoiden verkostoituminen ravitsemisalan edustajiin nähdään tärkeänä ja yhteisen toimintamallin luomisen tarkoituksena on edistää kaikkien osapuolien osaamisen nostamista ja kehittämistä Lapin tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa. Opiskelijat ovat työskennelleet näissä yrityksissä tehden erilaisia suunnittelu- ja kehittämissyötehtäviä päivittäisten työtehtävien ohella. Samalla on luotu henkilösuhteita ja jaettu osaamista puolin ja toisin.

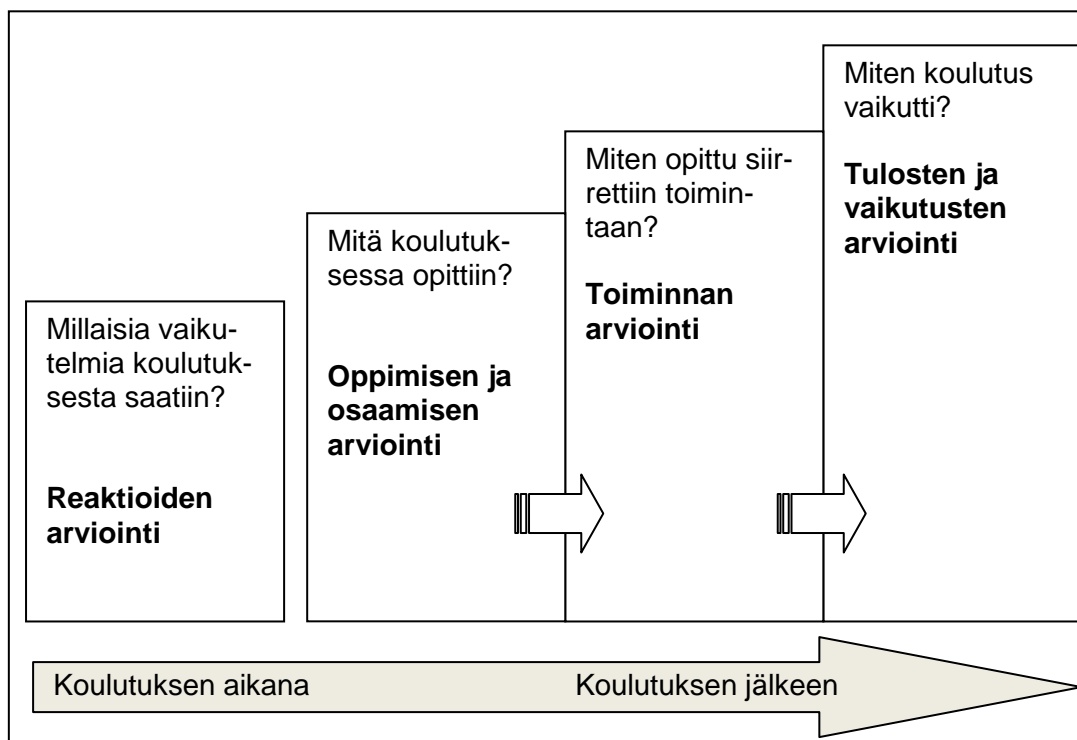
TYÖELÄMÄÄN JALKAUTUMINEN KANNATTA

Tutkimusongelmanamme oli selvittää, onko Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön -hankkeessa toteutetut opinnot ja työelämäosiot olleet vaikuttavia – onko opiskelijan toiminta muuttunut niin, että hän on pystynyt kehittymään ammattilaisena, luomaan verkostoja ja saanut hankkeen avulla työpaikan itselleen.

Tutkimuksemme oli kaksivaiheinen. Kysyimme restonomiopiskelijoiden näkemyksiä työelämäyhteistyöstä, oppimisesta ja siitä, olivatko he työllistyneet. Kyselystä teimme kvantitatiivisen tutkimuksen. Kvantitatiivisen tutkimuskyselyn kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, joilla haimme syvempää tietoa työelämäyhteistyön vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Laadulliseen osioon poimimme tutkimusjoukosta kuusi henkilöä, jotka olivat työllistyneet yhteistyöyrityksiin.

Kyselymme ja haastattelumme perustuivat Kirkpatrickin neljän tason malliin (Kirkpatrick 1998.) Tasot seuraavat toisiaan pureutuen aluksi opiskelijan reaktioihin opiskelusta ja työelämäyhteistyöstä ja jatkuen toisessa tasossa oppimisen ja osaamisen arviointiin niin koulussa kuin yrityksille tehtyjen töiden suhteen. Tämän jälkeen kolmannessa tasossa arvioidaan ja kartoitetaan toi-

minnan muuttumista. Tällä tasolla voidaan puhua jo vaikuttavuudesta. Jos opinnot ja työssä toimiminen mahdollisesti johtivat muutokseen, on hankkeella ollut vaikutusta opiskelijan kannalta. Lopuksi tasolla neljä selvitetään tuloksellisuutta eli vaikuttiko hanke niin, että opiskelija pääsi hyödyntämään oppimaansa yritys yhteistyössä, lisääntyivätkö suhteet ja verkostot yhteistyöyrityksiin (tai muihin) ja onnistuiko opiskelija saamaan itselleen työtä. Kuviossa 1. esitetään Kirkpatrickin neljän tason malli.



Kuvio 1. Kirkpatrickin neljän tason malli (Frisk 2005, 8.)

Kyselymme teemat jakautuivat selvittämään työelämään integroitujen opintojaksojen koettua hyödyllisyyttä, oppimista työelämäjaksojen aikana ja jo opitun siirtymistä käytäntöön. Toisin sanoen selvitimme osaamista, työelämässä syntyneiden yhteistyön ja kontaktien syntymistä, työelämäjaksojen vaikutusta omaan ammatti-identiteettiin sekä työllistymiseen. Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa pyydettiin kertomaan työelämäosioiden parhaista käytänteistä ja kehittämistä kaipaavista asioista. Haastattelukysymyksemme noudattelivat samoin Kirkpatrickin neljän tason mallia. Syvensimme haastattelun tutkimuskysymyksiä kyselytutkimuksen teemoja mukailen. Näin haimme perusteltua tietoa reaktioista, oppimisesta, verkostoitumisesta, vaikuttavuudesta ja hyvistä käytänteistä ja kehittämisideoita työelämäyhteistyöhön.

Kyselyssä tutkimusjoukkoon valittiin kaikki suomenkielisen nuorisopuolen (päiväopiskelijat) restonomiopiskelijat sekä Hotelli- ja ravintola-alan että Matkailun koulutusohjelmista vuosilta 2008–2010. Näillä vuosikursseilla on opintosuunnitelmaan kuulunut hankkeeseen integroituja opintojaksoja. Kysely lähetettiin kaikkiaan 216 opiskelijalle, joista vastasi 35 henkilöä (16 %). Vastajaajoukko vastasi varsin hyvin restonomiopiskelijoiden sukupuolijakaumaa. Vastajaajista 45 % oli kolmannella vuosikurssilla. Ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita oli 33 % ja toisen vuosikurssin opiskelijoita 22 %. Hankkeen puitteissa järjestettyjen opintojaksojen työelämäjaksoihin oli osallistuttu yhteensä

108 kertaa, keskimääräisen osallistumismäärän ollessa 3 opintojaksoa vastaajaa kohden. Eniten oli osallistuttu Restonomien perustiedot ja -taidot, Ravintola/tilauspalvelu- ja Kokous- ja kongressipalveluopintojaksoille; näihin kaikkiin oli osallistunut runsas 40 % vastaajista.

Opiskelijoiden reaktio yhteistyöhön oppilaitoksen ja yritysten välillä oli neljänneksen mielestä onnistunutta ja jokseenkin samaa mieltä onnistumisen suhteen oli 55 %. Opiskelijat olivat etupäässä tyytyväisiä käytännön jaksoihin työelämässä, mutta reilu neljännes oli tyytymättömiä. Kolmannes vastaajista ei kokenut oppilaitoksessa opittuja asioita työelämään siirtymistä tukevana. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat mielestään oppineet uusia asioita. Uuden osaamisen vieminen työpaikoille onnistui noin puolella vastaajista ainakin jossain määrin, mutta noin puolet vastasi väittämään olevansa eri mieltä. Melkein kaikki vastasivat olleensa motivoituneita oppimaan uusia asioita työelämäosioissa, vain kaksi vastaajaa ei ollut tuntenut itseään motivoituneeksi.

Toiminnan arvioinnissa eli opitun siirtämisessä toimintaan kolmannes koki päässeensä tekemään juuri niitä tehtäviä, joita opintojakso sisälsi. Melkein neljännes kuitenkin oli hiukan tai täysin eri mieltä opintojaksoon kuuluvien tehtävien tekemisestä. Riittävää etukäteisohjausta oppilaitoksen puolelta oli saanut noin 15 % vastaajista. Noin puolet koki, ettei ollut saanut tarpeeksi ohjausta työelämäosiota varten. Työelämän ohjaukseen oltiin kuitenkin tyytyväisiä; vain neljännes vastasi saaneensa liian vähän ohjausta työpaikan edustajilta. Vastaajista puolet oli sitä mieltä, että työelämän edustajat arvostivat heidän työpanostaan, empivällä kannalla oli 40 % ja kielteisellä kannalla noin vajava kymmenen prosenttia. Opiskelijoista 40 % koki palautteen myönteisesti, jokseenkin myönteisesti noin kolmannes. Palautteen vaikutuksen oppimiseen koki hieman kielteisesti kuitenkin joka neljäs vastaaja.

Työelämäjaksojen vaikuttavuuden ja verkostoitumisen kysymykset jakoivat mielipiteitä suunnilleen samoilla prosenttiosuuksilla kuin aikaisemmatkin kysymysoirot. Noin neljännes vastasi olevansa joko hiukan tai täysin eri mieltä näihin kysymyksiin. Kysyimme uusien kontaktien luomisesta sekä ammatillisten valmiuksien lisääntymisestä ja oikealla alalla olon tuntemuksesta. Kolme neljännestä vastaajista koki vaikuttavuuden ja verkostoitumisen myönteisesti tai jokseenkin myönteisesti. Kysyttäessä kasvaneesta rohkeudesta siirtyä työelämään tulokset olivat negatiivisempia; melkein 40 % ei kokenut rohkeuden kasvua siirtyä työelämään. Kolme neljännestä vastaajista suhtautui luottavaisesti tai jokseenkin luottavaisesti työnsaantimahdollisuuksiin tulevaisuudessa työelämäosioiden vaikutuksesta. Työelämäosioiden aikana syntyneiden kontaktien kautta työllistyneitä oli melkein 26 %. Kyselyn avoimissa kysymyksissä nousi kolme asiaa ylitse muiden: työtä tehden oppii parhaiten, tehtävien tulee hyödyttää ammattitaidon karttumista ja yhteistyötä oppilaitoksen, työelämän ja opiskelijoiden kesken tulee parantaa.

Haastattelun tuloksista käy ilmi, että opiskelijat olivat pääsääntöisesti lukion käyneitä ja heidän työkokemuksensa oli yhdestä neljään vuotta ennen työelämäosioita. Heidän mielestään yritysten kanssa tehty yhteistyö oli hyödyllistä ja käytännön kokemus koettiin tärkeäksi. Työelämäosiot tukivat sekä opintoja että työllistymistä ja tärkeää oli saada kontakteja elinkeinoon.

Opiskelijat oppivat uusia asioita työelämäjaksoilla, mutta motivaation taso ei välttämättä ollut kovin korkea johtuen työelämäosion palkattomuudesta tai liiallisesta ”esseiden kirjoittelusta” käytännön töiden sijaan. Todellisen työelämän kokeminen tunnetuissa yrityksissä Rovaniemellä toi kuitenkin kaivatua motivaatiota työelämäosioihin. Yksi opiskelijoista koki, että mitä enemmän työelämäjaksoja oli, sitä paremmin niitä alkoi arvostaa huomaten niistä olevan todellista hyötyä hänelle itselleen. Jokainen vastaajista painotti käytännön kokemuksen tärkeyttä, koska *”niistä saa suurimman hyödyn”* ja *”niistä on jäänyt eniten mielikuvia koko koulusta”*. Jokainen opiskelija oli luonut onnistuneesti kontakteja työnantajiin kokien, että työelämään integroidut opintojaksot ovat *”hyvä keino saada naamansa esille ja jalkaa oven väliin”*.

Opittujen asioiden siirtämisessä toimintaan koettiin koulutuksen panos kaksijakoisesti. Osa opiskelijoista koki koulutuksen tuoman teoreettisen tiedon irrelevantiksi suhteessa todelliseen työelämään, mutta esimerkiksi tietojenkäsittelytaidot ja työprosessien ymmärrys suhteessa työelämän todellisuuteen koettiin hyväksi opittujen asioiden siirtämisenä toimintaan. Opiskelijat pääsivät myös tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä työelämässä, mutta joillakin opintojaksoilla olivat työtehtävät olleet ammattia tukemattomia. Opiskelijoiden oma aktiivisuus vaikutti siihen, kuinka paljon pääsi tekemään työelämäjakson tehtäviä ja näin oppimaan uusia asioita alalta. *”Innokkuudella ja rohkeasti kyselemällä moni mieltä askarruttava asia selkisi ja työntekijöiden työnkuvat aukesivat”*.

Opiskelijoiden mielestä heiltä odotettiin alan perustaitoja, asiakaspalvelutaitoja, ahkeruutta, yleistä positiivista ja oppivaa asennetta. Opiskelijat kokivat, että eivät saaneet riittävästi ohjausta koulun puolelta, mutta työelämäosioiden ohjaus työpaikoilla oli riittävä. Haastatellut opiskelijat kokivat saaneensa palautetta työstään ja se oli pääsääntöisesti positiivista, mutta kirjallista palautetta kaivattiin suullisen palautteen rinnalle. Ryhmien koko koettiin liian suureksi kaikenlaisen toiminnan suhteen. Suuret ryhmät häiritsivät ohjausta, palautteen saamista, töiden tekemistä ja riittävyttä kaikille ja tiedon kulkua. *”Se oli sellasta rullanssia. Ryhmät oli liian isoja ja se sotki tilannetta”*. Mielestään opiskelijat eivät juurikaan pystyneet viemään uutta osaamista työyhteisöön, mutta työ itsessään opetti heitä paljon. Eräs haastateltava tunsu pystyneensä antamaan apua ja ohjausta muille opiskelijatovereilleen oman kokemuksensa pohjalta.

Vaikuttavuuden ja verkostoitumisen kannalta tulokset kertovat, että työelämäosiot koettiin onnistuneiksi ja tärkeiksi jaksoiksi opiskelijoiden opintojen sisällöissä. Vaikuttavuus-osion vastausten perusteella hankkeen työelämäintegraatiossa oli onnistuttu. Opetusmenetelmien tuki työelämäosioiden työtehtävien suorittamisessa vaihteli. Kuitenkin monet koulussa opitut asiat muistivat mieleen työelämän tilanteissa. Eräs työ oli vastannut erittäin hyvin kurssin sisältöä ja koulussa olikin saatu perusteelliset ohjeet työn toteutukseen ja kaikki oli onnistunut todella hienosti. Joskus kurssien sisältö ja työelämän tarpeet eivät kuitenkaan olleet kohdanneet. Vanhentunut hotellivarausrjestelmä ja yhteen asiaan keskittynyt kouluopetus ei antanut toivottua osaamista käytännön jaksoille. Hankkeen tärkeä pyrkimys, verkostoituminen, onnistui kaikkien haastateltavien kohdalla. *”Sain harjoittelupaikasta kesätyöpaikan”* tai *”Olen nyttemmin työllistynyt yhteistyöyritykseen vakituisesti”* kertovat kuinka suuri apu kontaktien luomisesta oppilaitoksen avulla voi olla.

Opiskelijat pystyivät luomaan uusia kontakteja työelämäosioiden aikana ja sen hyötynä nähtiin työllistyminen yrityksiin kesätöiden ja satunnaisten ja jopa vakituisten työvuorojen merkeissä. Opiskelijat näkivät oppilaitoksen ja työelämän edustajien yhteistyössä paljon kehitettäviä asioita. Jotta työelämään pystyttäisiin siirtymään, toivottiin yrityksiltä lisää yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Oppilaitoksen niinkin koettiin olevan aktiivinen yhteydenpidon suhteen, mutta yrityksiensä aktiivisuudessa koettiin olevan parantamisen varaa. Yrityksille pitäisi antaa tietoa restonomikoulutuksesta ja opintojen sisällöstä ja oppilaitoksen ja yritysten pitäisi suunnitella yhdessä huolellisesti työelämässä tapahtuvat opintojaksot ehyiksi kokonaisuuksiksi.

Opiskelijaan työelämäyhteistyöllä oli paljon positiivisia vaikutuksia niin ammatti- kuin opiskelijatasollakin. Rohkeus, itsevarmuus ja ammattitaito olivat kasvaneet, samoin kuin kiinnostus oman oppimisen ja ammattitaidon kehittämiseen. *”Kontaktit yrityselämään nostivat motivaatiotani omalta osaltani”. ”Itsevarmuus on varmaan se päällimmäinen”. ”Opiskeltavat asiat kiinnostavat enemmän, kun on tehnyt niitä jo käytännössä”.* Tervettä nöyryyttä löytyi myös haastateltavista. Työelämäosioiden antina oli huomattu, että ammattilaiseksi kasvaminen vie aikaa ja useimmat olivat vielä alkutaipaleella. *”Se on säilyttänyt sellasen nöyryyden ja avoimuuden ja avoimen lähestymistavan”. ”En ole vielä lähelläkään ammattiosaajaa, mutta tulevaisuutta ajatellen sitä parempi mitä varhaisemmassa iässä oppii”. ”Olen oppinut paljon näiden kahden kouluvuoden aikana, mutta paljon on vielä opittavaakin”.* Ihmisenä useimmat haastateltavat eivät kokeneet muuttuneensa. Eräs haastateltava totesi *”saaneensa kokemusta ja kokemus kypsyttää”.*

Opiskelijat toivoivat lisää yhteistyötä, informaation jakamista, monipuolisuutta, vierailuja ja yhteisiä palautekeskusteluja kolmikannassa. Opiskelijat haluavat pitää työelämään integroidut opintojaksot edelleenkin restonomiopintoihin kuuluvina, koska niiden suurin anti on työkokemus. Jaksot koetaan myös vaihteluna opintoihin ja käytännössä opittujen asioiden koetaan jäävän paremmin mieleen.

YHTEISTYÖTÄ TULEE KEHITTÄÄ EDELLEEN

Kysely- ja haastattelututkimuksen pohjalta voidaan todeta, että työelämäjaksoilla on selvästi opittu uutta ja opiskelijat ovat olleet motivoituneita oppimaan uusia asioita. Uutta osaamistakin kyettiin viemään työyhteisöihin, ei kuitenkaan kovin merkitsevässä määrin. Selvästikin työelämän käytännöt ja muiden työntekijöiden opetus ja ohjaus on tärkeää ammattitaidon karttumisessa.

Opitun siirtämisessä toimintaan onnistuttiin tutkimukseen osallistuneiden mielestä melko hyvin. Työelämän edustajien ohjaus koettiin riittäväksi, tosin tyytymättömiä oli neljännes. Etukäteisohjaus ei tyydyttänyt opiskelijoita, melkein puolet koki sen riittämättömäksi. Etukäteisohjauksen parantamiseen on selkeästi tarvetta ja työelämän motivaatio huolehtia opiskelijoiden osallistumisesta ja oppimisesta voisi olla korkeampi. Vastapainoksi opiskelijat kokivat saaneensa arvostusta työelämän edustajilta työelämäosioiden aikana.

Vastaajat ovat kokeneet päässeensä aika hyvin tekemään opintojaksojen mukaisia tehtäviä, mutta molemmissa tutkimusryhmissä esille tulleet kielteiset vastaukset kertovat siitä, että koulutyön ja käytännön työn yhteensopi-

vuudessa on kuitenkin parantamisen varaa. Palautteen antaminen edisti oppimista suurimman osan mielestä; kuitenkin neljännes oli asiasta eri mieltä. Palautteen antoon on syytä kiinnittää lisää huomiota ja kohdentaa se niin, että se edistää oppimisen kehittymistä osaamiseksi.

Näissä kaikissa osioissa verkostoitumisen tiivistäminen, yhteiset suunnittelu- ja organisoitupalaverit yrityselämän ja oppilaitoksen välillä ovat avainasemassa luomaan entistä tyydyttävämpää toimintaa opiskelijoiden osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Kiinnittämällä säännöllistä huomiota opiskelijoiden työskentelyyn työelämässä vaikutetaan opiskelijan motivaatioon ja itseohjautuvuuden lisääntymiseen. Opintoihin olisi hyvä sisällyttää nimenomaan työelämäjaksoihin kiinnittyviä ohjaustunteja; esimerkiksi tutor-tapaamisia voisi kehittää palvelemaan tätä tarvetta ja mukana voisi olla työelämän edustajia. Ohjaamisesta kysyttäessä ei kysymystä kohdennettu varsinaisesti yksilöohjaamiseen, mutta tulkitsimme haastattelujen perusteella, että yksilöohjaus sekä oppilaitoksen että työelämän puolelta on opiskelijoiden mielestä tärkeää omanarvontunteen ja motivaation ylläpitäjänä ja kohentajana. Yhteistyön parantamiseksi ja opintojaksojen työelämäosioiden suunnittelua tukemaan vielä paremmin monipuolista oppimista ehdotamme oppilaitos-työelämäkoordinaattoritoiminnan aloittamista. Perustelemme tätä tutkimustuloksilla sekä Opetushallituksen määritelmällä opetuksen taloudellisuudesta: koulutuksen taloudellisuus edellyttää, että ”koulutusresurssit on kohdistettu koulutukselle asetettujen tavoitteiden kannalta optimaalisesti ja resurssien määrä on tarkoituksenmukainen tuotettujen koulutuspalveluiden määrän ja palvelutuotannon rakenteen ja organisoimisen kannalta”. (Opetushallitus 1998, 20–21.) Näemme että, resurssit kohdistettaisiin oikein organisoimalla koulutuksen rakennetta oppilaitos-työelämäkoordinoinnin suuntaan. Koordinoinnin ja yhteistyön on oltava tehokasta ja keskitettyä ollakseen taloudellista.

Näyttää siltä, että opintojaksojen työelämäosiot ovat onnistuneet vaikuttamaan positiivisesti opiskelijoiden oppimiseen, rohkeuteen siirtyä työelämään, ammatti-identiteetin selkiytymiseen, kontaktien syntymiseen ja työllistymiseen. Vastanneiden kesken työllistymisprosentti oli vaikuttava 26 %, mitä voidaan pitää erinomaisena tuloksena. Valitettavasti koko kyselyn otantajoukon työllistymisprosenttia ei voitu selvittää, joten lopullista työllistymisvaikutavuutta ei voida tietää tämän tutkimuksen perusteella. Voidaan sanoa, että opintojaksojen integrointi työelämään on positiivisesti vaikuttavaa niin oppimisen, osaamisen, itseluottamuksen kuin työllistymisenkin kannalta.

Kuitenkin kehitettävää löytyy. Osa, useimmissa kysymyksissä jopa kolmannes, usein neljännes, ei ollut kokenut saaneensa lisää rohkeutta, itseluottamusta tai ammatti-identiteetin vahvistumisen kokemusta. Vaikuttaa siltä, että moni jopa alkoi miettiä, onko valinnut väärän opinalan. Tässäkin mielessä voidaan työelämäosioita pitää vaikuttavina: ne antavat hyvissä ajoin viitteitä siitä, että ala ei ehkä olekaan se oikea, vaan kannattaisi suunnata kenties muualle. Toisaalta voidaan pohtia, mistä johtuu, etteivät kokemukset olleet positiivisia; miten työelämäosioita pitäisi parantaa ja kehittää, jotta negatiiviset kokemukset vaihtuisivat voittopuolisesti positiivisiksi. Opiskelijat ovat vastauksissaan antaneet hyvää ohjeistusta sekä oppilaitoksen että työelämän suuntaan. Myös opiskelijoiden tulee pohtia omia asenteitaan ja motiivejaan. Motivaatiotaan ei kukaan opiskelijoita myöntänyt huonoksi, mutta parannettavaa kyllä löytyisi, vastausten tulkinnan perusteella.

Myönteisiä tekijöitä yhteistyön onnistumiseen, oppimiseen ja työllistymiseen tutkimuksen perusteella ovat onnistunut kommunikaatio ja ohjaus kaikkien osapuolten kesken. Suurimpaan rooliin asettuu opiskelijan oma aktiivinen suhtautuminen annettuihin tehtäviin: avoin, työhön kuin työhön innokkaasti tarttuva opiskelija on positiivisessa vaarassa tulla houkutelluksi työelämään kesken opintojen. Eräs haastateltava kertoikin jonkun opettajan suositelleen voimakkaasti työhön menoa opiskelun ohella. Opiskelijat toivovat, että hankkeessa aloitettu hedelmällinen yhteistyö jatkuu ja kehittyy entistä paremmaksi. Määrätietoinen ote ammattikorkeakoulun puolelta on tarpeen, jotta näin tapahtuu.

LÄHTEET

- Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Innovaatiot. Verkostoituminen. Osoitteessa <http://www.ek.fi/www/fi/innovaatiot/verkostoituminen.php>. 29.1.2011.
- Frisk, T. 2005. Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä. Hyvinkää: Educa-Instituutti Oy.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011. Opiskelu. Harjoittelu. Osoitteessa <http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/harjoittelu>. 18.6.2011.
- Kirkpatrick, D. 2007. The Four Levels of Evaluation. Info Line. Tips, Tools and Intelligence for Trainers. United States of America. ASTD Press.
- Niemelä, S. 2000. Tulisielu. Verkostoajan aluekehittäjä. Vammala. Kunnallisan kehittämissäätöön Polemia-sarjan julkaisu nro 39.
- Opetushallitus 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Osoitteessa http://www.oph.fi/download/115517_koulutuksen_tuloksellisuuden_arviointimalli.pdf. 21.2.2011.
- Raivola, R. – Valtonen, P. – Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa -vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. R. Raivola (toim.) Sivut 11–28. Helsinki: Edita.
- Silvennoinen, M. 2008. Löydä aarteesi – verkostoidu!. Hämeenlinna: Tammi.
- Sipponen, M. 2008. Restonomi kehittäjänä – uusi toimintamalli yritys yhteistyöhön. Hankesuunnitelma.