



TYÖELÄMÄN INTEGROINTI MOTIVAATIOOTEKIJÄNÄ OPETUKSESSA

Miika Hautala

Timo Hoisko

Camilla Stenbäck

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hautala, Miika; Hoisko, Timo; Stenbäck, Camilla
Työelämän integrointi mahdollisena motivaatiotekijänä opetuksessa

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 42 sivua + 2 liitesivua
Marraskuu 2013

Työelämän integrointi opetukseen motivaatiotekijänä on sekä aikuiskouluille että ammattikorkeakouluille välttämätön edellytys. Opettajien ja opiskelijoiden mielenkiinnon virittäminen ja ylläpitäminen voi kuitenkin olla hyvin haastavaa. Työelämän ja koulutuksen yhdistämisessä opettajalla on merkittävä rooli. Jos opettajan työelämäjaksot jäävät vähälle, tai niitä ei ole ollenkaan, saattaa opetuksesta muodostua hyvin kankeaa ja teoreettista. Yksi keskeinen haaste on se, että työelämälähtöisen koulutuksen kehittäminen kaipaa konkreettista toimintasuunnitelmaa.

Tavoitteemme oli hankkia teemahaastatteluiden avulla tietoa ilmiöstä nimeltä työelämän integrointi opetukseen ja selvittää sen vaikutusta opettajien ja opiskelijoiden motivaatioon. Haastattelut toteutettiin sekä keväällä että syksyllä 2013. Haastatteluihin osallistui kolme asiantuntijaa joilla on erilaista kokemusta ja omaa näkemystä työelämän integroinnista opiskeluun. Näiden lisäksi haastateltiin neljää opiskelijaa.

Haastateltavien mielestä työelämän integroinnilla tarkoitetaan aitoja ja todellisia projekteja, jossa on selkeät oppimistavoitteet ja aidot tarpeet mukana. Haasteet jotka opiskelijoiden mielestä ovat tulleet esiin, ovat mm. olleet ajanhallinta toimeksiantojen toteutuksessa sekä opettajan sitoutumisen ja ohjaamisen puute. Yhtenä kehittämissuunnitelmana siitä kuinka työelämää voisi integroida opetukseen, nousi esille foorumityyppinen toiminta jossa markkinointia voisi tapahtua yritysten ja opiskelijoiden välillä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	MOTIVAATIOOTEKIJÄT JA TYÖELÄMÄN INTEGROINTI	5
	2.1 Motivaatio tekijänä	5
	2.1.1 Sisäinen motivaatio	6
	2.1.2 Ulkoinen motivaatio	6
3	TYÖELÄMÄN INTEGROINTI OPISKELUUN.....	8
	3.1.1 Työelämän integrointi: Case 1: Seinäjoen ammattikorkeakoulu- EDEL hanke.....	9
	3.1.2 Työelämän integrointi: Case 2: Vaasan ammattikorkeakoulu - Yritysklinikka	10
4	TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA	13
	4.1 Tutkimusmenetelmät	13
	4.2 Viitekehys ja tutkimuksen toteutus.....	14
	4.3 Tutkimuksen luotettavuus	14
	4.4 Tutkimuksen osallistujat ja aineistonkeruu	14
	4.5 Tutkimusaineisto	15
	4.6 Aineiston analysointi	15
	4.6.1 Tulosten raportointi: JAKK Oy	16
	4.6.2 Tulosten raportointi: SeAMK	21
	4.6.3 Tulosten raportointi: VAMK Oy.....	25
	4.6.4 Tulosten raportointi: VAMK:n opiskelijat.....	28
	4.6.5 Tulosten raportointi: SeAMK:n opiskelijat.....	30
5	TULOKSET	33
	5.1 Tulosten analysointi - asiantuntijat.....	33
	5.2 Tulosten analysointi – opiskelijat	37
6	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISTAVOITTEET	39

1 JOHDANTO

Työelämän integrointi opetukseen motivaatiotekijänä on aikuiskouluille ja ammattikorkeakouluille välttämätön edellytys. Opettajien ja opiskelijoiden mielenkiinnon virittäminen integrointiin ja ylläpitäminen voi kuitenkin olla hyvin haastavaa. Kiinnostuksemme aiheeseen ja sen tutkimiseen alkoi keskusteluna viime keväänä kun huomasimme, että aihe oli jonkun verran tuttu kaikille, mutta eri näkökulmista.

Koska tehtävä on luonteeltaan kehittämishanke, lähdimme toteuttamaan sitä tutkimuksellisen kehittämistyön keinoin. Työn teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään motivaatiota yleisesti ja kuinka työelämän integrointi voi toimia motivaatiotekijänä opetuksessa. Työn empiirisessä osassa selvitetään teemahaastattelun keinoin työelämän integraation vaikutusta ja merkitystä käytännössä. Haastateltavana oli kolme kokenutta opettajaa, joilla on erilaiset taustat ja erilaisia kokemuksia työelämän integroinnista opetukseen, sekä neljä opiskelijaa, jotka ovat olleet mukana erilaisissa hankkeissa, joissa työelämän integrointia opiskeluun on tehty käytännössä.

Tavoitteemme olikin hankkia haastattelun avulla tietoa ilmiöstä nimeltä työelämän integrointi opetukseen ja selvittää sen vaikutusta opettajien ja opiskelijoiden motivaatioon. Haastattelut toteutettiin sekä keväällä että syksyllä 2013. Haastattelujen litterointi ja analysointi toteutettiin lokakuussa 2013. Työtä tehtiin ryhmätyönä joka koostui itsenäisestä työnteosta, yhteisistä kokoontumisista ja aktiivisesta sähköpostiviestinnästä.

Tämä työ on kehittämishanke ja aineiston analysointi on kvalitatiivista. Tästä syystä tämän työn perusteella ei voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä motivaation vaikutuksesta. Sen sijaan tämä työ auttaa meitä varmasti osaltaan ymmärtämään työelämän integrointia opiskeluun mahdollisena motivaatiotekijänä.

2 MOTIVAATIOTEKIJÄT JA TYÖELÄMÄN INTEGROINTI

Tässä kappaleessa tutkitaan motivaatiota yleisesti ja motivaation jakoa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Näiden perusteella olemme laatineet omat taulukot jonka sisältö koostuu eri tekijöistä, jotka vaikuttavat motivaatioon. Tämän lisäksi esitellään esimerkkejä kuinka työelämän integrointi opetukseen on toteutunut Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ja Vaasan ammattikorkeakoulussa.

2.1 Motivaatio tekijänä

Motivaatiota on tutkittu paljon ja sen käsite ja merkitys ovat tuttuja sekä kasvatustieteissä, opetuksessa että psykologiassa. Motivaation voidaan todeta olevan yksi keskeisimpiä käsitteitä kaikilla näillä aloilla. Aikaisemmin on käsitteen tulkinnasta ajateltu, että ihmisen aktiivista ja tavoitteen saavuttavaa käyttäytymistä voitaisiin yksinkertaisesti selittää käsitteellä motivaatio. Monien tutkimusten mukaan kuitenkin motivaatio on eräänlainen kokoelma mm. ihmisen persoonallisia ominaisuuksia ja lähiympäristön vaikutusta joiden yhteisvaikutus määrää ihmisen halukkuutta oppia. Ihmisen käyttäytyminen ei kuitenkaan ole välttämättä järkevää ja johdonmukaista (Hakkarainen 1990,26).

Motivaatio ohjaa ihmisen aktiivisuutta ja pitkästi myös elämää ja ilmenee varsinkin käyttäytymisessä. Se ohjaa ihmisen toimintaa, sen vireyttä ja tavoitetta. Ihmisten tekemistä ja tekemättä jättämistä voidaan selvittää motivaatiolla. Voidaan tulkita että ihmisen motivaatio on sitä suurempi, mitä suurempia vastoin käymisiä ihminen on valmis voittamaan elämässään. (Kuusinen 1995, 218.)

Dynaamisen motivaation omaava opiskelija saavuttaa todennäköisesti sisäisesti palkitsevia onnistumisen kokemuksia. Tästä syntyy tyytyväisyyttä ja halukkuutta kasvaa vielä enemmän sekä ihmisenä että opiskelijana. Tämän lisäksi se lisää ja ylläpitää suoritustasoa. Koulutuksen ja opettajan on pitkälti vastattava opiskelijan odotuksia. Jos oppilas kokee koulutuksen väärin suunnattuna, hänen kokemansa koulutustarve jää tyydyttämättä. Ruohotien mukaan (1998) motivaatio on riippuvainen sekä itsesäätelykyvystä että itsetietoisuudesta. On mahdollista

reflektoida omia ajatuksia ja kokemuksia itsetietoisuuden avulla. Motivoituakseen oppilaiden on käytettävä sekä palaute- että ennakointiprosesseja. Opiskelijoiden täytyy oppia näistä kokemuksistaan ja omasta käyttäytymisestään sekä ottaa niistä vastuuta pyrkimällä ennakoimaan mahdollisia seuraamuksia (Ruohotie 1998, 47, 74 - 75).

2.1.1 Sisäinen motivaatio

Ruohotien (1998, 38) mukaan motivaatio käsitteenä voidaan erottaa sisäiseksi ja ulkoiseksi motivaatioksi. Nämä kaksi eroavat toisistaan annettujen motiivien puolesta. Nämä eivät ole kuitenkaan erillisiä vaan ne täydentävät toisiaan.

Motivoinnin lähtökohtana ovat oppilaan omat tarpeet ja tavoitteet. Tarkoitus on vahvistaa ja ylläpitää oppilaan itsetuntoa ja itseluottamusta sekä pyrkiä saamaan hänet uskomaan omiin kehitysmahdollisuuksiinsa. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan siis oppimisedellytysten parantamista omien kokemusten ja vahvuuksien avulla. (Knubb-Manninen 1989, 136.)

On todettu, että sisäisellä motivaatiolla on iso vaikutus tavoitteiden asettamiseen sekä opiskelijoille että opettajille. Jos oppilaalta löytyy sisäistä motivaatiota, hänen tavoitteensa ovat nimenomaan sellaisia, joita hän on itse määrittänyt. Jos ihminen on luonnostaan motivoitunut tekemään jotakin ilman ulkoista palkkiota, voidaan todeta että hänessä on paljon sisäistä motivaatiota ja sillä tavalla työ itsessään palkitsee häneen. Tämän lisäksi, siihen kuuluu myös itsensä toteuttaminen ja kehittäminen sekä ihmisen tarpeelle päteä ja olla itsenäinen. (Ryan & Deci 2000, 71-72.)

2.1.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkoisen motivaation tekijöinä ovat ympäristöön liittyvät suhteet ja kokemukset. Ulkoisena motivoijana voi olla esimerkiksi palkkio tai rangaistus. Ulkoinen motivaatio voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ihminen työskentelee ainoastaan ansaitakseen rahaa. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät tarpeita, kuten ihmisen turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarvetta. Arvosana, kunnia, tunnustus ovat myös

esimerkkejä ulkoisesta motivaatiosta. Opettajan rooli tällaisessa toiminnassa on avainasemassa, koska se nähdään tehokkaana keinona saavuttaa olemassa olevia tavoitteita. (Aunola 2002, 109.)

Jos opetus ohjataan ulkopuolisen näkökulmasta, se saa käyttövoimansa ulkosyntyisestä motivaatiosta. Opiskelija opiskelee asetettujen tavoitteiden mukaisesti saamansa palautteen perusteella. Ulkoisia palautemekanismeja voivat olla yllä olevat mainitut kuten arvosanat tai rangaistuksen pelko. (Meisalo, Sutinen & Tarhio 2000, 68.)

Ulkoinen motivaatio riippuu paljon lähiympäristöstä mutta siihen liittyvät palkkiot ja kannusteet tulevat usein muualta. Näillä voidaan vaikuttaa paljon siihen, miten halukkaasti oppimisprosessin asetettuihin tavoitteisiin pyritään. Jos on tarpeeksi palkitsevia kannusteita, opiskelija kokee oman aktiivisuuden tärkeänä ja saa siitä ulkoista työiloa. Saadakseen opiskelijan ponnistamaan saavuttaakseen hyvän arvosanan, ulkoisilla palkkioilla on suuri merkitys. Ulkoisten palkkioiden vaikutusta pidetään yleensä lyhytkestoisena ja sisäisen motivaation vaikutusta vastaavasti pitkäaikaisena. (Ruohotie 1998, 37- 38.)

3 TYÖELÄMÄN INTEGROINTI OPISKELUUN

Työelämän integroiminen opiskeluun ja opiskelun työelämäläheisyys on ollut lähivuosina tarkastelun kohde uusia opetussuunnitelmia suunniteltaessa. Opetusministeriön vuosien 2004 - 2006 rahoittamassa verkostohankkeessa oli tarkoitus vahvistaa koulutuksen ja työelämän suhteita tarkastelemalla opiskelijan työharjoittelun toteutusta (Soukainen & Metsä 2009, 26).

Opetussuunnitelman kehittämisessä ammattikorkeakoulun kehittämisryhmä pyrkii vahvistamaan urapolkuajattelua järjestämällä uraohjauskoulutusta henkilökunnalle. Koulutuksen tarkoituksena on kehittää ohjaustehtävissä toimivia henkilöitä tukemaan työelämäintegroituja opintoja, harjoittelua ja opinnäytetyön tekemistä. Tavoitteena ammattikorkeakoulututkinnoissa on löytää opiskelijan näkökulmasta urakehitystä edistävä jatkumo ja järkevä kokonaisuus. Urakehitystä pyritään parantamaan mentoreiden avulla, joiden kautta työelämän ongelmien tarkastelun taso syvenee. (Soukainen & Metsä 2009, 26.)

Viimeisen kymmenen vuoden aikana koulutusta ja työelämälähtöistä ajattelutapaa on uudistettu työelämäyhteistyön suuntaan. Tähän muutokseen on vaikuttanut uudistunut käsitys oppimisesta, jossa oppiminen nähdään tapahtumana, jossa oppija rakentaa oman tietämyksensä ja taitonsa ja toimii aktiivisesti vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Aikuiskouluissa ja ammattikorkeakouluissa työharjoittelua kutsutaan nykyisin työssäoppimiseksi, joka esimerkiksi Koulutuskeskus Sedussa on vähintään 20 opintoviikkoa. Tämän tarkoituksena on parantaa oppimisen laatua ja syventää ammatillista osaamista, sekä helpottaa nuorten siirtymistä työelämään. (Anttila & Suoranta 2001, 32,33.)

Työharjoittelua yleisesti tarkasteltuna voidaan todeta, että se vaatii usein opiskelijalta itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihinsä ja toisaalta myös uskallusta laittaa itsensä likoon eri oppimisympäristöissä. Ruohotien (1995) mukaan tavoitteilla ja odotuksilla on merkittävä osa oppimisessa. Mikäli oppija pitää mahdollisena saavuttaa itselle tärkeitä tavoitteita, on motivaatio oppimisprosessissa korkea. Mielenkiintoista on huomata, että vahvan itsetunnon omaava henkilö pitää tavoitteiden saavuttamista todennäköisenä. Vastaavasti huonommin opinnoissa

menestyneen henkilön odotukset ja tavoitteet ovat heikkommat. Oppijan itseluottamuksella, minäpystyvyydellä ja menestymisen odotuksilla on suuri vaikutus tavoitteiden saavuttamiseen. Oppijan halua kehittää itseään ja kokeilla uutta, voidaan kutsua kasvumotivaatioksi, joka kokonaisuudessaan toimii ammatillisen kasvun avain selittäjänä (Ruohotie 1995, 118-119).

Työn kautta opitaan uusia asioita ja se mahdollistaa itsensä kehittämisen. Hyvä lähtökohta itsensä kehittämiseen on haasteellinen ja vaihteleva työ. Yksitoikkoinen ja vähän vaativa työ harvoin tarjoaa kasvumahdollisuuksia, joten sen motiivitaso on heikko. Ihmistä ei niinkään motivoi kannustearvon absoluuttinen taso vaan kasvumahdollisuudet työssä. (Ruohotie 1995, 128.)

Työelämän ja koulutuksen yhdistämisessä opettajalla on merkittävä rooli. Opettajan on hyvä olla aktiivinen ja taitava työelämäyhteyksiä rakentaessaan. Opettajan kontakti työelämään pitää yllä opettajan tietoja nykyhetkestä ja toisaalta varmistaa yrityksissä syntyneiden innovaatioiden päivittyvän myös opetuksen tietoisuuteen. Jos opettajan työelämäjaksot jäävät vähälle, tai niitä ei ole ollenkaan, saattaa opetuksesta muodostua hyvin kankeaa ja teoreettista. Työelämälähtöisen koulutuksen kehittäminen kaipaa konkreettista toimintasuunnitelmaa. Ammattikorkeakoulujen tulisi olla aktiivisia työ- ja elinkeinoelämän suuntaan palvelujen ja yhteistyömuotojen ilmaisussa (Soukainen & Metsä 2009, 8, 9).

3.1.1 Työelämän integrointi: Case 1: Seinäjoen ammattikorkeakoulu- EDEL hanke

Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) käynnisti EDEL- experimental design lab, eli kokeellisen tuotekehityslaboratorio hankkeen vuonna 2009, jonka tavoitteena oli toteuttaa ideoivaa, kokeellista, tuotteistavaa tuotekehitystä ja sitä tukevaa tutkimus- ja koulutustoimintaa asumisalan muotoilulaboratoriossa. Laboratorion tarkoituksena oli mallintaa luovien prosessien kulkua akateemisella tutkimustoiminnalla. Kokeellisen tuotekehityslaboratorion hankkeen haasteena oli kehittää nopeaa tuotekehityssykliä edistäviä käytäntöjä. Mukana hankkeessa oli lähes 20 yhteistyöyritystä, jotka toimivat huonekalu- ja sisustusteollisuuden alalla. Hanke päättyi vuoden 2011 syksyllä luomalla uusia tuotteita yli odotusten.

Hankkeessa toimivia muotoilijoita oli yhteensä 12 henkilöä, jotka toimivat työelämässä muotoilun saralla. (Mäkelä 2011, 7.)

Seinäjoen ammattikorkeakoulun muotoilun opiskelijat saivat mahdollisuuden osallistua hankkeen seminaareihin ja laboratoriossa työskentelyyn. SeAMK:n teollisen kalustemuotoilun opiskelijat saivat toimia laboratoriossa työskennelleiden muotoilijoiden assistentteina osallistumalla tuotteiden muotoilu- ja tuotekehitystyöhön ja niiden valmistukseen. Jurvassa järjestetyillä ”retriittijaksoilla” muotoilijat työstivät tuoteideoitansa ja assistentit olivat heidän toteutuksessa mukana lähinnä valmistavassa roolissa. Työpajoja ideoinnin merkeissä järjestettiin myös Lahdessa, jonka pohjalta muotoilijat saivat aiheensa muotoilutyöhön.

Opiskelijapalautteen mukaan tämä yhteistyö antoi hyvän kokemuksen opiskelijoille toimia yhteistyössä muotoilijoiden kanssa ja nähdä oman alansa toimintaa ja työelämää. Eräs arvokkaaksi koettu seikka opiskelijoiden ja seniorimuotoilijoiden yhteistyössä oli hiljaisen tiedon välittyminen näille pian työelämäänsä aloittaville nuorille muotoilijoille. Opiskelija-assistentit saivat hyvän mahdollisuuden verkostoitumiseen alantoimijoiden kanssa ja kontakti koettiin tärkeäksi saavutukseksi hankkeen myötä. Kokeellisen laboratorion työpajapäivät muotoilijoiden kanssa koettiin kuitenkin hieman varovaiseksi toiminnaksi. Tunnelma oli jäykkä ja avointa keskustelua jäätin kaipaamaan. Muotoilijaryhmien vaihtuminen työpajapäiville ”sekoitti pakkaa” ja ryhmäytyminen uusien henkilöiden kanssa vaati aikaa ja luottamusta, jota usein luova työ vaatii. Omien ideoiden esitleminen vaati rohkeutta ja itsensä ”likoon” panemista. Yritysten sitoutuminen toi myös oman haasteen projektin etenemiselle. Myös heidän välistä vuorovaikutusta jäätin kaipaamaan. (Haastattelu, SeAMK 6.11.2013)

3.1.2 Työelämän integrointi: Case 2: Vaasan ammattikorkeakoulu - Yritysklinikka

Yritysklinikka -projekti oli Vaasan ammattikorkeakoulun (VAMK) Tutkimus- ja palveluyksikön hallinnoima projekti, joka alkoi v. 2006 ja päättyi seuraavana vuonna. Projektin ensisijaisena kohderyhmänä oli Pohjanmaan pk-yritykset eri toimialoilla. Välillisenä kohderyhmänä oli Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijat ja opettajat sekä alueen elinkeinoelämää kehittävät ja palvelevat organisaat-

tiot. Vaasan ammattikorkeakouluun perustettiin Yritysklinikka, joka tarjosi tutkimus- ja kehittämisspalveluja suomen ja ruotsin kielillä Pohjanmaan pk-yrityksille. Tavoitteena oli Yritysklinikka- toimintamallin levittäminen ja integroiminen opetukseen kaikissa koulutusyksiköissä Vaasan ammattikorkeakoulussa. Yksiköjä ovat tekniikka ja liikenne, liiketalous ja matkailu sekä sosiaali- ja terveysala. (Torniainen & Stenbäck 2007,4-5).

Klinikkatoiminnassa ammattikorkeakoulun opiskelijat toteuttivat opintojaksojen puitteissa ja asiantuntijoiden ohjauksessa yritysten tutkimus- ja kehittämistoimenpiteitä. Yritysten toimeksiantojen toteutukseen osallistui ammattikorkeakoulun 243 opiskelijaa ja 14 opettajaa. Projektin aikana toteutettiin 35 yrityksen toimeksiantoa. Opiskelijat keräsivät 12 kuukauden aikana yhteensä noin 390 opintopistettä osallistuessaan Yritysklinikan työelämäprojekteihin. Opiskelijat saivat olla konkreettisesti mukana yritysten kehittämistyössä, ja oppivat siten arvokkaita taitoja työelämää varten (Torniainen & Stenbäck 2007,4-5).

VAMK:n Yritysklinikka-hankkeen palautekyselyyn vuodesta 2007 vastasi 73 opiskelijaa. Opiskelijoiden antaman palautteen mukaan yritysten toimeksiannot olivat haastavia ja motivoivia, jos ne vain sopivat aiheensa ja laajuutensa puolesta opetuksen sisällöksi. Opiskelijat kokivat ajanhallinnan hankaluutena toimeksiantojen toteutuksessa. Osa opetushenkilöstöstä asennoitui työelämäprojekteihin edelleen kuin ne olisivat opetuksesta irrallista toimintaa ammattikorkeakoulussa. Ensisijalle asetetaan perinteinen luokkaopetus ja vasta sitten katsotaan olisiko työelämän toimeksiannoille tilaa. Varovainen suhtautuminen saattoi johtua siitä, että opettajilla on tutut opetusrutiinit, joita ei haluta muuttaa, tai oma rooli tai opiskelijoiden rooli Yritysklinikan toimintamallissa saattaa olla epäselvä, jolloin toteutukseen ei uskalleta osallistua. (Torniainen & Stenbäck 2007, 17-18.)

Hankkeen loppuraportissa todettiin, että yritysten toimeksiantojen integroiminen opetukseen vaatii vielä lisää työtä. Positiivista oli se, että projektiin osallistui useita opettajia, jotka olivat innostuneita ohjaamaan työelämän kehittämissprojekteja, ja jotka halusivat opintojaksojen sisällöiksi oikeita yrityscaseja. Toimeksianto ei onnistu, jos toteutuksen osapuolet eivät ole sitoutuneita. Projektin aikana tuli toistuvasti esille, että ensitapaaminen yrittäjän kanssa on ensiarvoisen

tärkeä. Jos projektin tavoite jää esimerkiksi epäselväksi, on toteutus siitä eteenpäin hankalaa. (Torniainen & Stenbäck 2007, 17-18.)

Yritysklinikka-hankkeessa havaittiin, miten sitoutumisen ja motivaation puute häiritsivät kehittämisprojektien toteutusta. Joskus opiskelija ei ollut motivoitunut tekemään yrityksen toimeksiantoa ja teki työn ajatuksella ”siitä mennään, missä aita on matalin”. Opettajan sitoutuminen toteutuksen ohjaamiseen vaihteli toimeksiannoittain, ja useassa toimeksiannossa todettiin, että opiskelijoita olisi pitänyt ohjata enemmän. Hankkeen loppuvaiheessa Pohjanmaan elinkeinoelämän edustajat esittivät kiinnostuksensa Yritysklinikka-toiminnan jatkoon tulevaisuudessakin. Vastauksena työelämän tarpeisiin Vaasan ammattikorkeakoulussa päätettiin jatkaa Yritysklinikka-toimintaa eri toimialoilla ja vuodesta 2007 alkaen Yritysklinikka-toiminta on vakiintunut osaksi VAMKin Tutkimus- ja kehitystyötä. (Torniainen & Stenbäck 2007,19-20.)

4 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA

Tässä luvussa esitellään tutkimushenkilöt ja kerrotaan tutkimuksemme toteutuksesta. Kappaleessa kerrotaan myös käytetystä tutkimusmenetelmästä ja aineiston analysoinnista. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen ja tutkimusmenetelmän luotettavuutta.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Liiketalouden puolelta löytyi teoreettista pohjaa Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2009) teoksesta Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Teoksessa esiteltiin käsite tutkimuksellinen kehittäminen, joka on jotain tieteellisen tutkimuksen ja arki ajattelulla kehittämisen väliltä. (Ojasalo ym. 2009, 17-18). Tämän tyyppinen metodi, joka sopii kehittämishankkeen henkeen.

Tekijät pitävät tutkimuksellisuutta kehittämissä kuitenkin tärkeänä. Pelkän arki ajattelun pohjalta tehtyyn kehittämiseen saattavat vaikuttaa esimerkiksi perusteettomat uskomukset jotka taas voivat vaikuttaa päätöksentekoon väärin tavalla. Tutkimuksellisuus tuo kehittämistyöhön järjestelmällisyyttä, tiedon hankintaa, analyttisyyttä, kriittisyyttä, uuden tiedon luomista ja jakamista. (Ojasalo ym. 2009, 21-22). Tästä onkin tärkeä huolehtia koko prosessin ajan.

Kehittämistyön lähestymistavaksi valitsimme tapaustutkimuksen. Kehittämistyön tapaustutkimus soveltuu, kun halutaan ymmärtää syvällisesti jonkin organisaation tilannetta ja tuottaa tutkimuksen keinoin kehittämisehdotuksia. Puhtaassa tapaustutkimuksessa ei välttämättä viedä muutosta eteenpäin, vaan pikemminkin luodaan kehittämissideoita tai ratkaisuehdotuksia havaittuun ongelmaan. (Ojasalo ym. 2009, 37-38). Tässäkin kehittämishankkeessa oli tärkeää löytää uusia ideoita eri aloilla toimineiden opettajien ja opiskelijoiden näkemysten pohjalta.

Tapaustutkimukseen kuuluu erilaisia tiedonkeruumenetelmiä. Sopivaksi tiedonkeruumenetelmäksi osoittautui teemahaastattelu. Teemahaastattelua voidaan

kuvailla puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset eivät noudata tiukasti määrättyä muotoa ja järjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47). Teemahaastattelulla tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, että haastattelu kohdennetaan yksityiskohtaisten kysymysten sijasta teemoihin joista keskustellaan. Haastattelijalla esittää tarvittaessa lisäkysymyksiä saadakseen haastateltavalta mahdollisimman paljon tietoa. Tässä työssä haastattelujen toteutus oli kuitenkin lähempänä puolistrukturoitua haastattelua kuin teemahaastattelua.

4.2 Viitekehys ja tutkimuksen toteutus

Kehittämishankkeemme aihepiiri käsittelee työelämän integrointia opetukseen ja kuinka motivaatio voi toimia mahdollisena tekijänä. Olemme rajanneet työn käsittelemään motivaation merkitystä opiskelijan työssä. Käytetyt kyselyt löytyvät liitteenä 1 ja 2.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksellinen kehittämistyö on siis laadullinen menetelmä, jolla tässä tapauksessa haimme tietoa tutkittavasta ilmiöstä pohtiaksemme sen edelleen kehittämistä oppilaitoksissa.

Tarkoituksenamme ei ollut todistaa jotain teesiä oikeaksi tai vääräksi tai hankkia laajalla aineistolla uutta tieteellistä informaatiota. Hankkimaamme haastatteluaineistoa on kuitenkin pyritty käsittelemään järjestelmällisesti, analyyttisesti ja kriittisestikin ja työtä on pyritty viemään eteenpäin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tässä mielessä ja näillä rajoituksilla menetelmää voitaneen pitää luotettavana.

4.4 Tutkimuksen osallistujat ja aineistonkeruu

Haastatteluun osallistuivat asiantuntijana JAKK koulutus Oy:n laatu- ja hankintavastaava, Seinäjoen ammattikorkeakoulun muotoilunlehtori ja Vaasan ammat-

tiikorkeakoulusta matkailuosaston johtaja ja lehtori. Haastattelut toteutettiin sekä keväällä että syksyllä 2013 ja litterointi toteutettiin lokakuussa 2013. Kaikilla haastateltavilla on paljon kokemusta ja selkeää näkemystä työelämän integroinnista opiskeluun. Näiden lisäksi osallistuivat kaksi opiskelijaa VAMK:sta ja kaksi SeAMK:sta. Haastattelut toteutettiin lokakuussa 2013.

4.5 Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa selvitettiin työelämän integrointia mahdollisena motivaatiotekijänä opetuksessa. Työn tarkoituksena oli selvittää integroinnin merkitystä nykyhetkellä kohdeorganisaatioissa ja tuoda esille mahdollisia kehittämiskohteita.

Tutkimuksessa oli mukana kolme opettajaa ja neljä opiskelijaa. Kaksi opettajista tuli ammattikorkeakoulusta ja yksi opettaja aikuiskoulutuskeskuksesta. Haastatelluista opiskelijoista kaksi tuli VAMK:sta ja kaksi SeAMK:sta. Aikuiskoulutuskeskus näkökulmalla haluttiin saada vertailupohjaa organisaatiosta joka on perinteisesti integroinut työelämää opetukseen.

4.6 Aineiston analysointi

Tässä tutkimuksessa analysoitavina aineistoina olivat litteroidut puolistrukturoidut haastattelut. Aineisto pilkottiin jokaisen tutkimushenkilön kohdalla kahteen osaan: selvitys työelämän integroinnista ja kuinka tämä mahdollisesti motivoi opiskelijoita ja opettajia. Aineiston analysoinnissa käytetyt teemat syntyivät teemahaastattelun pohjalta. Etsittiin sekä samankaltaisuuksia että erilaisuuksia annetuissa vastauksissa.

4.6.1 Tulosten raportointi: JAKK Oy

Haastateltavan toimiala

JAKK laatu- ja hankintavastaava.

Haastateltavan tausta ja koulutus

Toimialana on tällä hetkellä kuljetus. Minulla on opetuksessa pääasiallinen työkokemus autoalalta, tarkemmin korikorjauksesta ja automaalauksesta. Olen toiminut automaalauksen opettajana yli 20 vuotta. Koulutuksena minulla on kaksivuotinen ammattikoulu Kajaanista vuodelta 1978 jonka jälkeen tulin Jalasjärvelle automaalarikurssille, jolta valmistuin 1979. Seuraava koulutus minulla oli Oulussa, jossa valmistuin 1984 autoteknikoksi Oulun teknillisestä oppilaitoksesta. Sen jälkeen on tullut käytyä erilaisia koulutuksia, mm. 1991 olen valmistunut työntutkijaksi Johtamistaidon opistosta. Olen osallistunut moniin lyhempiin ja pidempiin koulutuksiin. 2007 valmistuin kasvatustieteen maisteriksi aikuiskasvatuksen alalta. Minulla on myös opettajan ammattipedagoginen pätevyys.

Mitä työelämän integrointi opetukseen mielestäsi on?

Minun käsitykseni mukaan silloin kun puhutaan ammatin opetuksesta, niin oppimisympäristön pitäisi olla hyvin autenttinen työympäristö. Olosuhteet, tehtävät asiat ja opetushenkilöstön käyttäytyminen ja asiointi opiskelijoiden kanssa pitäisi olla samantyylistä kuin työnjohdon asiointi työntekijöiden kanssa. Joka tapauksessa oppilaitoksessa tapahtuva opetus pitäisi olla luonteeltaan ja tyypiltään sellaista, että se palvelee hyvin sitä toimialaa minne näitä ihmisiä koulutetaan.

Osaamistavoitteet pitää olla hyvin yhteneväiset työelämän tarpeitten kanssa. Tällä hetkellä näitä tarpeita pyritään ohjaamaan näyttötutkintojen ammattitaitovaatimusten kautta mutta tilanne on sellainen että vanhimmat näyttötutkinnot meidänkin aloilla ovat jo 10 vuotta vanhoja. Kymmenessä vuodessa on ennätännyt tapahtua aika paljon tuolla työelämän puolella.

Työelämän integraatiolla on meidän organisaatiossa aika pieni merkitys tällä hetkellä. Kuljetusalalla ainoastaan puutavaran kuljetukset ovat meillä sellaisia, jotka vastaavat työelämän olosuhteita.

Autoala oli meillä aikaisemmin saman tyyppinen. Siellä tehtiin asiakastöitä ja pyöritettiin harjoituskorjaamoita, mutta nyt kun autoalan koulutukset on pistetty pakettiin ja lopetettu niin sitäkään ei juuri enää ole.

Maarakennuksessa on myös hyvin integroitu tämä työelämä osaksi tätä meidän ammatillista koulutusta. Meillä on siellä todellisia oikeita työmaita maakunnassa joissa opiskelijat pääsevät tekemään niitä töitä mitä he tulevat työelämässään tekemään. Me urakoidaan tiettyjä kohteita alusta loppuun saakka.

Aiheuttaako työelämän integrointi opetukseen haasteita teidän kannaltanne?

Voisi sanoa että tietenkin se aina vähän aiheuttaa esimerkiksi mistä saadaan sellaisia oikeita töitä jotka palvelevat oppimista. Työtehtävien sovittaminen luku-järjestykseen tuottaa myös ongelmia. Kuljetusalalla ovat tyypillisiä ilta- ja yöai-kaan tapahtuvat kuljetukset, jolloin opettajan ja oppilaiden työajan sovittamisessa tulee haasteita. Myös opettajien omasta työskentelystä esim. autonkuljettajana voi olla pitkä aika ja tällöin voi olla korkea kynnyks lähteä ohjaamaan oppilaita muuttuneissa olosuhteissa.

Kuljetusalahan kehittyä siinä kun muutkin alat hyvin nopeaan tahtiin.

Niin tekee ja opettajalla pitäisi olla mahdollisuus ja ennen kaikkea halu seurata sitä muutosta mitä työelämässä tapahtuu. Työelämä, työelämän käytänteet ja tavat toimia pitäisi integroida hyvin tiukasti ”normaaliin” päivittäiseen toimintaan, mutta niin kuin tuossa aikaisemmin sanoin. Myös kuljetuskaluston ja tavaravirtojen ohjausjärjestelmien kehittyminen tuo mukanaan paljon haasteita.

Oletteko sitä mieltä, että tämä tulee kasvamaan organisaatiossanne?

Jos kyllä, niin miksi ja millä tavalla? Jos ei, miksi?

Minä toivon että se kasvaa, mutta se on hyvin pitkälti kiinni koulutuksen ostajista, että minkä tyyppistä he haluavat ostaa. Nyt on tullut sellaistaakin tarjouspyyntöä missä on luokkatuntien määrä lisääntynyt, mutta toisaalta työvoimakoulutuksissa on tavoitteena työllistyminen ja työvoimaviranomaiset kyllä pääsääntöisesti ostavat sellaista koulutusta mikä palvelee työllistymistä. Silloin kun halutaan hyviä työllistymislukuja niin se edellyttää sitä että koulutus tuottaa sellaista osaamista mikä menee kaupaksi tuolla yrityksissä.

Onko tällainen työelämälähtöisyys ja –läheisyys helposti perusteltavissa ostajalle?

Kyllä se varmasti on koska heidänkin intresseissään on hyvät vaikuttavuusluvut. Jos työvoimakoulutusta ostetaan, sen tavoitteena on palvella työttömiä ja ennen kaikkea elinkeinoelämää.

Miten näet tämän työelämän integroinnin, onko sillä yhteyttä opiskelijan motivaatioon?

Kyllä ilman muuta on. Tietysti oppimisen kannaltakin on näin, että mitä enemmän ns. reseptorisoluja on käytössä siinä oppimistapahtumassa, sen paremmin oppimista tapahtuu. Toisin sanoen oppimista pitäisi hoitaa sillä lailla että se on mahdollisimman monipuolista, pelkät luennon on kaikkein surkein tapa oppia jotain ammattia. Ammatin oppimiseen liittyy aina tekemistä. Tehdään sitä työtä mitä ollaan opettelemassa ja oppilaitoksen näkökulmasta ja integraation näkökulmasta työelämä pitäisi jollain tavalla integroida tähän koulutukseen. Joko niin, että oppilaitoksen olosuhteet ovat autenttiset työelämän olosuhteitten kanssa tai sitten yhteistyö hoidetaan kiinteästi työelämän kanssa siten että koulutuksen tietyt osat viedään sinne yrityksiin ja tietyt osat hoidetaan oppilaitoksessa.

Voitaisiin vielä palata niihin tapoihin miten tätä integrointia tehdä, tuossa viittasitkin että viedään se opetus sinne yritykseen. Minkälaisia keinoja siinä voisi käyttää että se onnistuisi?

Siinä on varmasti paljon eri vaihtoehtoja, nythän on tämä työssäoppiminen yksi vaihtoehto. Työssäoppimisen rinnalla voisi tietysti miettiä tällaista saman tyyppistä koulutustapaa kuin Saksassa (tällainen duaalijärjestelmä) jossa osa opetuksesta tapahtuu oppilaitoksessa ja osa opetuksesta yrityksessä vielä sillä tavoin, että se olisi jaksotettu, koulutuksen kesto voisi olla vähän pidempi, mutta näitä lähijaksoja oppilaitoksessa olisi useammin ja ne olisivat lyhempiä. Työssä tapahtuva oppiminen olisi pidempää. Esimerkiksi niin että alussa kun koulutusprosessi käynnistyy, niin on tietyn mittainen perusjakso millä oppilaitos huolehtii opiskelijoille nämä perusasiat, kuten kuljetusalalla ajo-oikeudet ja muut kortit ja perusvalmiudet lähteä oppimaan sitä työtä sinne varsinaiselle työpaikalle. Välillä tullaan oppilaitokseen jollekin tiukalle teoriapakettille joka taas valmistaa ikään

kuin seuraavaan tutkinnon vaiheeseen tai oppimisen vaiheeseen mikä se järjestelmä nyt sitten onkaan, nythän me puhutaan näyttötutkinnoista joka käänneesä. Koulutuksen tulee olla tutkintoihin valmistavaa.

Miten se työssäoppimisen ohjaaminen siellä työpaikalla, onko yrityksellä rooli siinä prosessissa?

Kyllä yrityksellä on vahva rooli. Siellä tietysti opastetaan työntekijät käyttämään yrityksen työkaluja ja laitteita. Oppilaitos antaa yleistiedon ja täsmätieto tulee siellä yrityksessä.

Tämä vaatii yritykseltä valmiuksia sitoutua tähän toimintaan.

Kyllä, mutta yritykset hankkivat sillä tavalla työntekijöitä itselleen. Kaikista yrityksistä ei varmaankaan ole tähän yhteistyöhön. Kaikissa yrityksissä ei ole valmiutta. Isommissa yrityksissä on.

Onko teillä tällä hetkellä tällaisia ”kumppaniyrityksiä” esimerkiksi kuljetuspuolella tai jos ei ole niin miten niitä voisi hankkia? Yrityksiä joiden kanssa tällaista syvempää yhteistyötä voisi tehdä nykyisen tutkintojärjestelmän puitteissa.

No tietysti nyt Metsäliitto ja Enso Gutzeit uutena kumppanina on tuossa metsäpuolella. Tavaraliikenteen puolella se olisi täysin mahdollista mutta taitaa törmätä jonkin verran tuohon kalustopuoleen ja muihin järjestelyongelmiin.

Autoalalla meillä on tällä hetkellä sillä tavalla yhteistyötä maahantuojien kanssa että meidän autosähkökouluttajat hoitaa Suomen Työkalun helpdesk-toimintoa joka on auttava puhelin korjaamoyrittäjille.

Miten näet, mitä se vaatisi että tämä työelämän integrointi olisi mahdollista ja se tuottaisi hyötyä yrityksille, oppilaitoksille ja opiskelijoille?

Ensinnäkin meidän pitäisi avata nuo prosessit ja miettiä että, mitä me pystytään uudistamaan ja muuttamaan. Työelämän integrointi työvoimakoulutukseen edellyttää kyllä ostajan puolelta uutta lähestymistapaa. Tällä hetkellä työssäoppimiskaksothan on määritelty hyvin lyhyiksi. Toisaalta koulutustarjoukset kilpailutetaan ja tarjousten on täytettävä prikulleen tarjouspyynnön kriteerit.

Tulisiko sinulla vielä jotain mieleen liittyen tähän opiskelijoiden motivointiin tai motivaatioon?

Motivaatiotahan on oppilaitosympäristössä helppo ylläpitää silloin kun ne työt ja asiat mitä oppilaitoksessa opetellaan vastaavat työelämän tarpeita ja toisaalta auttavat opiskelijaa työllistymään koulutuksen jälkeen. Työt ovat oikeita töitä, mielekkäitä, ei mitään keinotekoisia ja keksittyjä ajanvietehommia. Koulutukseen liittyvien tehtävien pitää olla tavoitteellisia ja suoritusten selkeästi arvioitavia. Yksi tällainen opiskelijoiden toimintaan ja kehittymisen liittyvä asia on se, että jokainen oppii arvioimaan niitä omia suorituksiaan ja sitä kautta miettimään että kuinka me päästään sinne tavoitteeseen mikä on asetettu tälle oppimiselle. Jos vielä sitä integraatioasiaa ajatellaan niin oppimisympäristö pitää olla autenttinen, että voidaan opetella pikkuhiljaa niitä asioita mitä työelämässä tarvitaan.

4.6.2 Tulosten raportointi: SeAMK

Haastateltavan toimiala

Teollinen muotoilija, muotoilun lehtori SeAMK.

Haastateltavan tausta ja koulutus

Olen käynyt ylioppilaaksi Oulussa jonka jälkeen kävin Lahden puuseppäkoulussa vuoden verran. Tämän jälkeen siirryin Taideteolliseen korkeakouluun, nykyiseen Aalto yliopistoon vuonna 1976. Valmistuin sieltä teolliseksi muotoilijaksi vuonna 1982 jouluna. Tämän jälkeen siirryin takaisin Ouluun, koska olin Oulusta kotoisin, siellä oli vuoden kestävä teollisenmuotoilun edistämiskurssi. Opettajina siellä toimi tuolloin mm. Jussi Ahola ja Kaj Frank ja se koulutus oli nimenomaan ammattilaisen integroimista työelämään. Tuon vuoden aikana teimme työelämälähtöisiä projekteja. Tuon kurssin jälkeen aloitin teollisenmuotoilijan taipaleen perustamalla toiminimen. Sain kotitalostani käyttöön yhden huoneen ja puhelimen ja odotin, että puhelin soi, mutta ei se soinut. Muutama ylioppilas-aikainen asiakas oli, jolle tein projekteja. Tuona aikana saimme lapsen ja kun täytyi saada ruokaa pöytään, menin Oulun Pikisaareen käsi- ja taideteolliseen oppilaitokseen, johon haettiin tuotesuunnittelun opettajaa. Pikisaareen oltiin käynnistämässä puualan koulutusta ja menin sinne opettajaksi vuonna 1984. Sen jälkeen olen toiminut muotoilijana ja muotoilun opettajana erinäisissä tehtävissä.

Mitä työelämän integroiminen opetukseen mielestäsi on?

Minun mielestäni se on sitä, että opiskelija oppii ammatissa olevia käytäntöjä, menetelmiä ja toisaalta todellisia suunnittelua, muotoilu tarpeita ja että opiskelijat pystyvät näkemään mitä se nykyinen työelämä on. Eli se voi olla koulun ulkopuolelle tehtäviä yksityisyrittäjille tai laitoksille tehtäviä asiakas töitä. Mutta se on myös sitä, että opiskelija menee harjoittelemaan sinne työelämään, eli on harjoittelujaksolla, työelämäjaksolla, mutta myös opettajat voivat olla siellä. Toisaalta voisi ajatella, että joku yrittäjä tai yrityksen henkilö voisi tulla oppilaitokseen katsomaan mitä siellä tehdään. Mutta yksi asia mikä on tärkeää ammat-

tialakohtaisesti, että kun on nuoria koulutuksessa, että olisi vanhempia ammattilaisia, jotka kertoisivat, käytetään esimerkkinä teollista muotoilua, että mitä se todellisen teollisenmuotoilun työ on siellä työelämässä. Tässä tapahtuisi hiljaisentiedon vaihtoa ja taitojen ja tietojen siirtymistä sukupolvien yli. Koska monesti on niin, että yrityksen ja yhteistyö on hyvin pieniä ja siellä ei silloin tapahdu tällaisia eri sukupolvien välistä vuorovaikutusta. Tämä jotenkin edesauttaisi sitä. Koulutusmuotona voisi olla esimerkiksi tällainen kertausharjoituskoulutusta, jossa eri designerit tulisivat oppilaitokseen opiskelemaan nuorten kanssa.

Mikä merkitys sillä on organisaatiossanne, mikä tällä hetkellä mikä tulevaisuudessa?

Kyllä siellä on tehty aika paljon työelämälähtöisiä ulkopuolisia projekteja. Sitä voisi olla enemmänkin ja minusta tuntuu, että tällä hetkellä se on jotenkin hapuilevaa toimintaa. Eli yritykset voisivat tulla tänne ja me voisimme markkinoida meidän toimintaa ja yritykset voisivat esittää heidän tarpeitaan jossa voisi valita oikeita projekteja. Vaan nyt se on lähinnä opettajan varassa, joka kytkee opiskelijoita työelämään. Nyt opettajalle laitetaan aika suuri vastuu ja mielestäni se voisi olla avoimempi systeemi, esimerkiksi lukukausittain olisi projektikokouksia, jossa eri yritykset tulisivat tarjoamaan heidän projektejaan, mitä he haluaisivat meidän tekevän. Toisaalta me esiteltäisiin mitä me olemme tehneet. Ja opiskelijat saisivat hyvää harjoitusta. Eli jonkinlaista foorumia voisi olla myös. Ja näitä on kai yritettykin pitää, tällaisia yrittäjäpäiviä, mutta se on ehkä ollut SeAMKin tasoista, että ei ole ollut muotoilun osaston tai kulttuurin osaston tasoista.

Aiheuttaako työelämän integrointi haasteita?

Koko ajan on pidettävä tuntosarvet ulkona, varsinkin erilaisissa tapahtumissa, jos tulee vastaan mielenkiintoisia yrittäjiä tai yhteisöjä, joilla voisi olla jonkinlaisia yhteistyömahdollisuuksia, niin pitää hyvin herkkänä kuulevalla korvalla ottaa ne vastaan. Ja toisaalta joutuu vähän ideoimaankin sitä, mitkä olisivat opiskelijoille sopivia projekteja. Koska opettajat sitä joutuu tekemään, ei sitä kukaan muu tee.

Opiskelujen myöhemmässä vaiheessa esimerkiksi syventävissä opinnoissa ja opinnäytetyössä vastuu alkaa olla opiskelijoilla, jotka jo tietää ja on perillä asioista, voi sitten hankkia omia projekteja.

Oletteko sitä mieltä, että tämä tulee kasvamaan organisaatiossanne?

Se voi olla, mutta toisaalta nyt on laman aallon pohja menossa ja kun yritykset tekevät tuotekehitystä, niin yleensä yritysten tuotekehitys alkaa kiihtymään laman lopussa, eli tuotekehitys intensiteetti alkaa kasvamaan ja varmaan sen takia käytetään tämmöistä oppilaitos yhteistyötä, koska ne ovat edullisempia, kuin ammattilaispalvelut ulkopuolelta ostettuna. Eli varmaan tulee lisääntymään, kun nousukausi alkaa.

Toisaalta kun vauhti kiihtyy, tarvitaan ammattilaisia ja oppilaitosten ongelma on aina se lukukausiin sitominen ja hitaat aikataulut. Kun katsoo yrity maailmaa, siellä pitää pystyä nopeasti vastaamaan asiakkaan tarpeeseen, oppilaitokset jäävät aina kakkoseksi. Pitkäaikaista kehittymistä voisi ajatella tapahtuvan, eli yrityksellä voi olla pitkäaikainen kehittämisen kohde, jonka tarve ei ole akuutti, sitä voi viedä hitaammin eteenpäin ja silloin oppilaitos voi olla paremmin mukana. Mutta täytyy muistaa, että oppilaitos ei saa kilpailla kaupallisten yritysten kanssa, että ne tekee enempi tutkimuksia ja selvityksiä ja konsepti suunnitelmia. Yritykset voisi viedä projektit sitten loppuun.

Onko työelämän integrointi opetukseen hyvä tapa motivoida opiskelijoita?

Kyllä on. Koska kun on todellinen asiakas, siellä ne ongelmat on paljon selvempiä ja rajatumia. Jos lähdetään tekemään esim. omasta päästä designia, se on silloin sitä muotoilijan designia, eli tehdään vain sitä mikä itsestä hyvältä tuntuu, eikä siellä ole vielä valmistajaa tiedossa ollenkaan. Aina kun on tiedossa valmistaja tai markkinoilla oleva yrittäjä ja tekee bisnestä, sillä luultavasti on olemassa rajaukset ja ongelmat tiedossa. Näin ollen se pystyy määrittämään rajaukset suunnitteluprosessia varten. Ja toisaalta se tekee vaikeammaksi tai haasteellisemmaksi tehdä designia niiden raamien puitteissa, jotka yrittäjä on laatinut. Siinä oppii kaikkein eniten. Mutta jos tekee vain omia ideoita, jotka voivatkin olla hyviä ja joku voi olla niistä kiinnostunutkin, mutta siellä ei ole olemassa todellista kaupallista tarvetta taustalla. Oman suunnittelun puitteissa saattaa

jäädä huomioimatta esim. valmistusteknisiä asioita, eikä lopulta tiedetä asiakas-tarvetta.

Onko työelämän integrointi opetukseen hyvä tapa motivoida opettajia?

Kyllä, koska siinä tulee päivitettyä myös omia tietoja ja taitoja ajantasalle. Työ-elämän prosessit menevät nopeasti eteenpäin, että melkein joka päivä tulisi olla yhteydessä työelämään. Ettei käy niin, että esittää opiskelijoille vanhoja kalvoja ja vanhentunutta tietoa. Vuorovaikutuksessa työelämän kanssa saattaa syntyä uusia innovaatioita ja uutta tietoa. Haasteena on sovittaa työelämä ja OPS. On haastavaa löytää OPSiin soveltuvia tehtäviä jne.

4.6.3 Tulosten raportointi: VAMK Oy

Haastateltavan toimiala

VAMK matkailuosaston johtaja.

Haastateltavan tausta ja koulutus

VAMK:ssa vähän yli 12 vuotta: 8 vuotta lehtorina ja 4 v. osastonjohtajana. Peruskoulutus KTM, pääaine markkinointi. Jyväskylästä opettajankoulutus.

Mitä työelämän integrointi opetukseen mielestäsi on?

Peruslähtökohtana on se, että amkeissa tehdään aitoja casejä opintojen puitteissa oikeille yrityksille. Eli integroidaan opintojaksot toimeksiantoihin elinkeinoelämältä. Ja myös tietysti opetussuunnitelman suunnittelu työelämän huomiointiin ja tarpeet, mitä työelämässä tulevaisuudessa on. Luodaan sellaisia kokonaisuuksia, jotka vastaavat siihen tarpeeseen, mitä elinkeinossa on.

Mikä merkitys sillä on ollut organisaatiossanne, mikä merkitys tällä hetkellä ja mikä se voisi olla (jos ajattelette omaa toimintaanne)?

Tällä hetkellä hyvin läheinen yhteistyö, tehdään paljon matkailutoimijoiden kanssa. Myös laajemmin sitten kansallisesti ja kansainvälisesti eli tämä työelämän integrointi niin monissa opintojaksoissa tämä integrointi ei pelkästään tapahdu työelämään, mutta myös kansainvälisesti, jossa me ollaan tehty yhteistyötä esim. hollantilaisten, saksalaisten ja tanskalaisten kumppaneiden kanssa. Ainahan voi kehittää ja laajentaa, syventää sitä yhteistyötä. Sehän on paljon siitä kiinni, että saadaan sellainen tilanne jossa molemmat hyötyvät siitä yhteistyöstä että lisäarvoa syntyy amk:lle, opiskelijoille ja näille yrityksille. Eli jatkuvuutta, ja meillä on myös paljon sellaisia joiden kanssa tehdään paljon yhteistyötä, mutta jatkuvuutta voisi aina kehittää enemmän.

Merkitys tällä hetkellä – merkittävä ja merkitys kasvaa vain tulevaisuudessa. Jos ajatellaan työelämän yhteistyöhön liittyä aika paljon ulkopuoliseen rahaan toiminnassa hankkeiden kautta ELY:n, Tekesin hankkeet, jossa on suuri määrä yrityksiä, tulee ja pitäisi lisätä huomattavasti.

Aiheuttaako työelämän integrointi opetukseen haasteita teidän kannalta?

Jos kyllä, minkälaisia?

Kyllä on aina haastavaa, koska siinä on aina epävarmuustekijä toteutuksessa. Ja toteutukset eroavat aina hieman toisistaan ja aina saa soveltaa asioita mutta tietysti nämä haasteet tuovat myös sitä lisäarvoa siihen. Eli kun onnistutaan ja opiskelijat onnistuvat ja saavat nämä caset hyvin tehtyä ja hyvää palautetta näiltä yrityksiltä niin se positiivinen asia, että miksi kannattaa tehdä vähän enemmän työtäkin tällaisten toteutusten kanssa, kuin että vain kehityscasejä jotka ei oikein liity oikeaan elinkeinoon.

Oletteko sitä mieltä, että tämä tulee kasvamaan organisaatiossanne?

Jos kyllä, miksi ja millä tavalla? Jos ei, miksi?

Kyllä. Tietysti siinä on aina tietty haaste millä porkkanalla tai millä tavalla saataisi laajemmin opettajat osallistumaan tämän tyyppiseen työskentelyyn, siinä on sellainen ydinjoukko, joka tekee tämän jatkuvasti, mutta sitten on kuitenkin merkittävä osa henkilöstöstä ,joka kokee nämä haasteet ja tekemisen niin vaikeaksi ettei lähde. Iso kysymys on se, että millä saadaan motivoitu kaikki opettajat tähän mukaan? Monet kokevat hallinnollisen puolen haastavaksi ja tietysti jos pyritään vähentää sitä hallinnollista tekemistä ja saa sitten näitä opettajia sitoutumaan näihin caseihin. Iso haaste on kanssa se, että millä tavalla saada ne opettajat kiinnostuneita joka ei ole vielä kokeillut tällaista työskentelyä.

Onko teidän mielestä työelämän integrointi opetukseen hyvä tapa motivoida opiskelijoita? Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksi?

Kyllä, ja useimmiten alussa, kun opinnot alkavat ja caset esitellään voi olla epäluuloa ja liian laaja toimeksianto, mutta kun jakaa selkeästi ne tavoitteet ja yhdessä katsotaan läpi niin silloin se onnistuu. Aika monissa käytän itsearviointia

siihen oppimispäiväkirjaa jonka puitteet sitten saa sen palautteen ja opiskelijoita ja silloin sanotaan, että yli 90% on hyvin tyytyväisiä, että on saanut tehdä oikeita casejä. Yleensä kun ensimmäinen case on tehty niin sen jälkeen ei ole mitään ongelma motivoida heitä tekemään lisää.

Onko teidän mielestä työelämän integrointi opetukseen hyvä tapa motivoida opettajia? Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksi?

Sekin on niin henkilökohtaista riippuen ketä motivoi mikäkin asia ja millä lailla. Ei ole mitään universaali ratkaisu siinä mutta tietysti pitäisi tehdä se kynnyks mahdollisimman matalaksi ja helpoksi tehdä se ensimmäinen integrointi opetukseen, se on ehkä se tärkein kysymys.

4.6.4 Tulosten raportointi: VAMK:n opiskelijat

Haastateltava

1

VAMK:n 3v. liiketalouden opiskelija.

Mitä työelämän integrointi opintoihin mielestäsi on?

Se, että saamme yhteyttä työelämään koulun kautta. Ja toivottavasti työelämän edustajat ovat sitä mieltä, että me annetaan jotain takaisin myös heille.

Minkälaista sen mielestäsi pitäisi olla?

Säännöllistä toimintaa eikä vaan silloin tällöin. Minulle on sanottu, että työelämästä löytyy aina tarpeita joita voisimme täyttää. En kuitenkaan näe sitä tärkeänä meidän opettajille.

Onko teidän mielestänne työelämän integrointi opintoihin hyvä tapa motivoida opiskelijoita? Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksei?

Ehdottomasti hyvä asia mutta opettaja on avainasemassa. Vaikka olen 3v. opiskelija olen vaan osallistunut kahteen kurssiin jossa tehtiin oikea tehtävä yhdelle yritykselle.

Haastateltava 2

VAMK:n 3v. kv-opiskelija, tourism.

What does integrated studies with business life mean to you?

It means that I get actual updates on what happens in the Vaasa region and what kind of needs companies desire. At VAMK it may happen through different lectures, visiting fairs and so on.

According to your opinion, how should the integration be in order to be successful?

Maybe more company visits, more direct contact with representatives from the industry. We're completing different kinds of surveys on a regular basis but to get the most out of it, it would be nice to hear directly from the customer what they liked and did not like.

Do you feel that integrating studies with business life would be a good way to motivate students? If yes, why? If no, why not?

Definitely. I understand the universities have their curricula to follow but at least I would appreciate more flexibility when it comes to working side by side with the business life.

4.6.5 Tulosten raportointi: SeAMK:n opiskelijat

Haastateltava 1

SeAMK:n 2012 valmistunut muotoilun opiskelija.

Mitä työelämän integrointi opintoihin mielestäsi on?

Lähinnä se varmaan on tätä työharjoittelua, joita on järjestetty opintojen varrelle. Minullahan on nyt tavallaan hyvin ja huonosti mennyt omalla kohdalla, kun olin Unkarissa Ikean tehtaalla työharjoittelussa, joka ei lopulta poikanut mitään työmahdollisuuksia. Mutta se oli kuitenkin hyvä paikka nähdä maailmaa ja hyvä paikka nähdä ja kokea, koska se on hyvin iso tehdas. Lisäksi olen ollut kahdessa muussa paikassa harjoittelussa, jotka eivät sinällään auttanut verkostoitumaan, mutta kokemuksena olivat hyviä. Kyllähän se on itsestäkin kiinni, mitä sitä itse onnistuu saamaan ja miten aktiivinen on. Ja varmaan se oli siitäkin aika paljon kiinni, mihin hain työharjoitteluun. Mielestäni tämä työharjoittelu on hyvin toimiva, kunhan on aktiivinen ja onnistuu pääsemään paikkaan, mistä on sitten apua.

Minkälaista sen mielestäsi pitäisi olla?

En oikeastaan osaa sanoa. Onhan työharjoittelu varmaan paras mahdollinen tapa, kun on aktiivinen ja pääsee porukkaan mukaan ja saa porukalta kannustusta. Siinä ei sillä tavalla ole paineita ja toisaalta saa mokatakin. Eniten se varmaan on kiinni siitä omasta aktiivisuudesta, kyllähän niitä saattaa tulla vastaan vaikka minkälaisia tilaisuuksia, mutta jos niitä ei käytä hyödyksi. Jotain omatoimista voisi olla, joka olisi enemmän opiskelijan ehdoilla, mutta ehkä se on niinkin, ettei kaikkea kiinnosta, että se pitäisi olla jollain tietyllä porukalla. Ehkä se voisi olla kurssi tyyppinen, mikäli haluaa tehdä yritysprojektin.

Onko teidän mielestänne työelämän integrointi opintoihin hyvä tapa motivoida opiskelijoita? Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksei?

Se kyllä riippuu hyvin paljon siitä mihin sitten pääset työharjoittelussa esimerkiksi, tai mitä ne yritysprojektit on. Minua eniten motivoi se, kun saan tehdä oman pään mukaan ja toteuttaa omia kalusteideoita. En tiedä olisiko se minua motivoinut, jos olisin mennyt aikoinaan tuottamaan vain teknisiä piirustuksia.

Haastateltava 2

SeAMK:n 2012 valmistunut muotoilun opiskelija.

Mitä työelämän integrointi opintoihin mielestäsi on?

Se itse asiassa tarkoittaa montaakin asiaa, mutta näkisin näin, että firmat olisi kytketty opetukseen, jotta sä pystyisit tekemään sellaisia tehtävänantoja, jotka olisi aitoja. Tavallaan että se ei olisi semmoista, että koulussa saa tehdä mitä haluaa, vaan että niissä on ihan oikeasti tavoitteena auttaa jotain yritystä ja tai ainakin saada niistä oikea tehtävän anto.

Minkälaista sen mielestäsi pitäisi olla?

Meillä oli Ruotsissa opiskellessani todella hyvä designprojekti, joka oli yritysyhteistyöprojekti ja mukana oleva yritys oli keittiö tai huonekalualan yritys. Projekti tehtiin kolmannella vuodella, joka kesti muutaman viikon. Projektiin kuului yrityksen tiloissa annetut breiffin anto, välikritiikki ja loppukritiikki. Ja kaikissa piti esittää sille yritykselle tuotokset ja siihen kuului oleellisesti yrityksen antama palaute ja valikoida mahdolliset parhaat ideat jatkokehittelyyn. Se oli todella hyvä projekti, vaikka se oli hirveän raskas. Vaikka siihen ei kulunut kuin kaksi viikkoa, siinä oppi tosi paljon. Välikritiikin aikana, kun menimme ensimmäisen kerran esittelemään ideat, niin taso oli niin hirveän matala. Mutta loppukritiikissä voitiin huomata, että oltiin jo ihan ammattilaisia. Siinä tulee niin hirveän iso ero, kun tekee jollekin toiselle kuin itselle. Jos teet itselle, niin siinä voi tehdä mitä haluaa, mutta kun tekee yritykselle ja kun on käyty läpi yrityksen prosessin; koneet ja laitteet, malliston. Vaikka lopullisia konsepteja ei valittu, niin me saatiin kuitenkin käyttää heidän aikaansa ja saatiin heiltä palautetta.

Onko teidän mielestänne työelämän integrointi opintoihin hyvä tapa motivoida opiskelijoita? Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksei?

Kyllä, koska se tuo siihen ihan oikean näkökulman.

5 TULOKSET

Haastattelujen analysoinnit jaettiin asiantuntijoiden ja opiskelijoiden välillä omiksi analyyseiksi. Analysoinneissa pyrittiin selvittämään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia haastateltavien vastausten välillä. Lisäksi pyrimme löytämään mahdollisia samankaltaisuuksia teorian osalta.

5.1 Tulosten analysointi - asiantuntijat

Haastattelu aloitettiin selvittämällä haastateltavien tausta ja koulutus. Kaikilla haastateltavilla on pitkä koulutustausta, joista kahdella työelämä on alkanut jo 80-luvulla. Opintojen jälkeen työelämään siirtyneet haastateltavat ovat olleet aktiivisia jatkokoulutusten suhteen ja näin ovat kouluttautuneet aina maisteriksi asti. Haastateltavien taustojen selvityksessä nousi esille heidän oman koulutuksensa aikana hyväksi koettu työelämälähtöisyys ja sen integroiminen opetukseen. Siihen liittyen oma koulutusmyönteisyys ja halu kehittää itseään ovat olleet hyviä lähtökohta opintoja suoritettaessa.

Haastattelun teema, työelämän integrointi opetukseen synnytti runsaasti ajatuksia haastateltavissa. Eniten haastateltavien mielestä työelämän integroinnilla tarkoitetaan aitoja ja todellisia projekteja, jossa on selkeät oppimistavoitteet ja aidot tarpeet mukana. Tällaisessa tapauksessa yritysten toimeksiannot otetaan opintoihin mukaan ja integrointia pyritään tekemään opintoja suunniteltaessa ja luodaan niitä kokonaisuuksia, jotka vastaavat elinkeinoelämän tarpeita.

Työelämän integroinnin tarkoitusta haastateltavien mielestä voidaan ymmärtää myös niin, että sen tulisi luoda opiskelijalle todellinen kuva siitä työelämästä, johon on itseään kouluttamassa. Hiljaisen tiedon siirtyminen nuoremmalle sukupolvelle nousi myös haastatteluissa esille. Integroimisen yhtenä tarkoituksena on myös hiljaisen tiedon siirtymävaiheessa tapahtuva sukupolvien välinen vuorovaikutus. Se on tärkeä tapahtuma, jossa nuoret voivat oppia sellaisia asioita, joita koulussa ei perinteisesti opeteta. Opettajien tulisi olla tietoisia elinkeinoelämän mahdollisista muutoksista ja säännöllisesti päivittää tietojään, jotka heijastuvat opetukseen merkittävästi.

Siirryttäessä keskustelemaan integroinnin merkityksestä haastateltavien organisaatioissa, eroavaisuuksia nousi esille mm. JAKK- aikuiskoulutuksessa. Eroavaisuuksia on heidän koulutusohjelmien välillä, jossa esimerkiksi aikaisemmin lopetetussa koulutusohjelmassa integroinnin merkitys oli siihen aikaan suuri. Siihen liittyi tuolloin asiakastyöt ja harjoituskorjaamot. Puutavaran kuljetus on tällä hetkellä lähimpänä, joka vastaa työelämän olosuhteita. Maanrakennuspuolella työelämä on integroitu osaksi ammatillista koulutusta, johon liittyvät oikeat työmaat missä opiskelijat tekevät niitä töitä, joita he tulevat tekemään oikeassa työelämässä. Työmaalla urakointi suoritetaan kohteissa alusta loppuun saakka.

Haastateltavien ammattikorkeakoulujen henkilöstöllä oli samankaltaiset ajatukset integroinnin merkityksestä. Ulkopuolia projekteja tarvittaisiin enemmän ja tällä hetkellä se koetaan muotoilun puolella hieman hapuilevaksi. Toivottaisiin selkeämpiä projektikokouksia, joissa yritykset voisivat tarjota ja markkinoida omia projektejaan ja tämän kautta yritykset, opiskelijat ja henkilökunta pääsisivät yhdessä pohtimaan projektien tarpeita joihin opiskelijat voisivat tarttua aktiivisemmin. Toteuttamistapa voisi olla jonkinlainen foorumityyppinen toiminta jossa markkinointia voisi tapahtua yritysten ja opiskelijoiden välillä. Nykyisen toiminnan koetaan siirtävän lähes kaiken vastuun opettajalle. Hyvin oleellista työelämän integroinnissa ja sen onnistumisessa on, että opettaja on motivoitunut ja tuntee elinkeinoelämän päätoimijoita ja on hyvässä suhteessa heihin. Opettaja on eräänlainen linkki työelämän toimijoihin.

Integrointia koetaan tapahtuvan läheisenä yhteistyönä, jota tapahtuu sekä kansallisesti, että kansainvälisesti. Kaikki integrointi ei välttämättä kohdistu suoraan työelämään vaan sitä tapahtuu yhteistyön muodossa kansainvälisten toimijoiden kanssa. Kansainväliset kumppanit ovat rikkaus monipuoliseen yhteistyöhön, jotka osaltaan luovat uusia väyliä elinkeinoelämään. Tulevaisuudessa työelämän integrointia opetukseen odotetaan kasvavan ja tapahtuvan enemmän. Onnistuneissa projekteissa ideaali tilanne on se, että kaikki osapuolet hyötyvät ja siitä syntyy lisäarvoa koulutuksen järjestäjille, opiskelijoille ja yhteistyöyrityksille. Yhteistyön jatkuvuutta haluttaisiin kehittää lisää.

Työelämän integrointi tuo aina haasteita opetussuunnitelman ja käytännön yhdistämisessä. Yrityksien sitoutuminen ja osallistuminen aidosti projekteihin vaa-

tii yrityksiltä pitkäjänteisyyttä ja toisaalta joustavuutta, koska koulut kulkevat lukukausien mukaan. Koulujen aikataulut saattavat olla usein liian kankeita verrattuna yritysten aikatauluihin. Toisaalta jos yrityksillä on jokin pitempiaikainen kehittämisprojekti, koulun liittyminen projektiin voi olla hyvinkin sopivaa. Integroinnin haasteena nähdään myös rahoituspuoli, joka usein ratkaisee ja mahdollistaa yhteistyön aloituksen.

Yleinen taloustilanne vaikuttaa merkittävästi yhteistyöprojektien syntymiseen. Talouden ollessa aallon pohjalla ja kun odotettavissa on nousukausi, yritykset panostavat tuotekehitykseen ja yhteistyöhön. Nousukauden alkuvaiheilla yrityksillä saattaa olla hyvinkin aikaa ja resursseja yhteistyöprojekteihin. Tämä yrityksen kiinnostuneisuus ja yhteistyömahdollisuus on tärkeä aspekti, jonka opettajan tulisi havaita. Mikäli kohtaamisia syntyy esimerkiksi messujen kautta tai muun tapaamisen yhteydessä, opettajan tulee olla herkkä ”haistamaan” yhteistyömahdollisuudet ja tässä kohtaa opettajan oma motivoituminen on hyvin tärkeää.

Haasteena koetaan selvästi myös epävarmuustekijät, koska toteutukset eroavat aina toisistaan. Toisaalta haasteet tuovat lisäarvoa varsinkin, kun onnistutaan ja opiskelijat saavat suoritettua caset hyvin ja saavat hyvää palautetta yrityksiltä. Haasteellisuus antaa hyvää kokemusta tulevaisuudesta, koska samoja haasteita koetaan myös työelämässä. Tämä puolestaan tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja itseluottamuksen vahvistumista.

Haastatteluja tarkastelemalla integroinnin uudeksi haasteeksi nousee selvästi esille opetushenkilökunnan asenteet. Ne voivat olla hyvinkin kielteisiä, kun kysymykseen tulee esimerkiksi työajat ja ”saavutetut edut”, jotka voivat olla vaarassa mikäli opiskelijoiden sitoutuminen tai niiden muu aikataulu vähentää heidän mahdollisuutta ottaa vastuuta työn suorittamiselle. Kuljetusalalla yrityksen ja koulun välinen rahtisopimus voi viedä tilanteen siihen pisteeseen, että jos ei ole paikalla ketään, joka kuljetuksen hoitaisi, kouluttaja joutuu ottamaan viimekädessä vastuun rahdin hoitamisesta loppuun saakka. Nämä työajat eivät välttämättä olekaan samat, kuin virastoajat. Yhteistyön esteeksi saattaakin tulla se, ettei haluta laittaa itseään likoon tai joustaa esimerkiksi työajoista.

Asenteisiin selvästi vaikuttaa opettajan kokemus siitä, kohtaako opetetut asiat tämän hetkisessä työelämässä. Opettajilla saattaa olla pitkä aika siitä, kun viimeksi on ollut ns. oikeissa töissä. Opettajilla pitäisi olla mahdollisuus päivittää tietojaan ja toisaalta mahdollisuus seurata sitä muutosta ja toisaalta opetuskauston tulisi olla myös ajan tasalla.

Työelämän integroiminen opetukseen on selvä haaste, jota toisaalta halutaan kehittää ja toivotaan, että se lisääntyisi. Nykyisin integroinnista vastaa jokin ydinjoukko, jota hoitaa vain tietyt henkilöt. Toivottaisiin, että kaikki opettajat saataisiin motivoitua tähän työhön mukaan, koska suurin osa henkilöstöä kokee asian niin vaikeaksi, ettei halua lähteä siihen mukaan.

Rahoitus, joka usein toimii käynnistävänä elementtinä, on myös suuressa roolissa koulujen ja yritysten välisessä yhteistyössä. Tämä nähdään yritysten halukkuudessa kytkeä muita toimijoita projekteihin mukaan. Rahoitus nähdään opetuksessa merkittäväksi tekijäksi esimerkiksi hankepuolella. Rahoituksen järjestyminen mahdollistaa hankkeiden synnyn ja sen kautta päästään yritysten väliseen vuorovaikutukseen.

Työelämän integroiminen kaikkine haasteineen koetaan kuitenkin erittäin positiiviseksi ja hyväksi tavaksi motivoida opiskelijoita. Aidot toimeksiannot antavat usein selkeät raamit projektin toteutukselle, joka osaltaan tekee projektista haastavan. Kun projektin tilaajana on yritys, heidän tarve ja tavoitteet ovat aidot ja niissä on selkeä päämäärä jota tavoitellaan. Toimeksianto voi kuitenkin aluksi tuntua liian haasteelliselta mikäli tavoitteita ja haasteita ei jaeta tarpeeksi selkeästi ja toimita yhdessä. Yhteistyö yritysten kanssa koetaan oppimista rikastavana tekijänä muun opetuksen yhteydessä. Oppilaitos antaa yleistietoa, mutta yrityksiltä saatu tieto on usein täsmätietoa. Yhteistyössä syntyvä synergia ja tekeminen auttaa oppimaan ja luo uutta näkökulmaa ammatilliseen kasvuun.

Työelämän integrointi koetaan opettajia motivoivaksi tekijäksi. Parhaimmillaan jatkuva kontakti ja kiinteä suhde työelämään mahdollistaa uusien innovaatioiden synnyn opetuksen ja työelämän vuorovaikutuksessa. Työelämän integroimisen kynnyks tulisi tehdä jokaisen opettajan kohdalla niin matalaksi, että tämä vuorovaikutteisuus ja dialogi saataisiin käynnistettyä. Lisäksi myös opettajat tarvitse-

vat positiivisen kokemuksen integroinnista, jotta se saataisiin opettajakohtaisesti opetukseen mukaan. Tätä tulisi tukea ja kannustaa kollegiaalisuuden kautta.

5.2 Tulosten analysointi – opiskelijat

Aineiston keruu toteutettiin myös opiskelijoiden kohdalla joista kaksi oli VAMK:n opiskelijoita ja kaksi SeAMK:n vuonna 2012 valmistuneita opiskelijoita. Syy siihen miksi haastatteluun hyväksyttiin myös valmistuneet opiskelijat, oli opiskelijoiden tavoittaminen kehittämishankeen kiireellisen aikataulun takia, mutta toisaalta haluttiin saada vastavalmistuneiden näkemys tutkittavaan aiheeseen.

Työelämän integrointi opintoihin koettiin tapahtuvan työharjoittelun ja yritysyhteistyöprojektien kautta. Haastatteluissa nousi selkeästi esille yhteistyön ja yhteyden merkitys työelämään, jossa koululla on alullepanijan rooli. Työelämän integrointi opintoihin auttaa verkostoitumaan alan toimijoihin ja ammattilaisiin. Integroinnin onnistumiseen esimerkiksi työharjoittelun kautta, vaikuttaa hyvän yhteistyökumppanin löytäminen. Opiskelijalla on suuri vastuu siitä, minkä työharjoittelupaikan valitsee ja toisaalta saa. Opiskelijan aktiivisuus on valtti työelämäyhteyksiä etsiessään. Yritysten läsnäolo projekteissa tuo uskottavuutta ja aidon tarpeen projektien syntymiseen ja onnistumiseen. Ilman aitoja caseja projektit saatetaan kokea turhamaiseksi, eikä aitoa panostusta tuotoksen syntymiseen löydy. Oikea tehtävänanto määrittää tavoitteet selkeästi ja ohjaa projektin oikealle tielle.

Kysyttäessä opiskelijoilta ehdotuksia siihen minkälaista integroinnin pitäisi heidän mielestään olla, ei siihen löytynyt suoraa vastausta. Lähinnä toivottiin useammin toistuvia yritysvierailuja ja aktiivisempaa ja säännöllisempää toimintaa. Työelämästä tulisi löytää tehokkaammin ne tarpeet joihin opiskelijat voisivat vastata. Toivottaisiin välitöntä palautetta yrityksiltä, jotka voisivat kertoa tarpeensa opiskelijoille, että niihin olisi mahdollista vastata.

Työelämän integrointi koetaan pääsääntöisesti motivoivana tekijänä opinnoissa. Aidot yritysprojektit tuovat mahdollisuuden verkostoitua yritysten kanssa ja sitä kautta voi syntyä uusia työmahdollisuuksia tulevaisuudessa. Kaikki yhteistyöprojektit ja työharjoittelut eivät välttämättä lisää opiskelijoiden motivaatiota, mi-

käli työn kohde koetaan olevan joko liian kaukana omasta mielenkiinnon kohteesta tai se ei vastaa omaa osaamista.

Opettajan rooli koetaan tärkeäksi työelämäyhteyksiä rakennettaessa. Kaikki opiskelijat eivät välttämättä pääse osallistumaan niihin projekteihin, jossa yritykset ovat mukana johtuen esimerkiksi kurssien rakenteesta ja lukujärjestysten suunnittelusta. Muutenkin opettajan koetaan olevan avainasemassa yrityksiä ja koulun välillä.

6 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISTAVOITTEET

Työelämän ja koulutuksen yhdistämisessä opettajalla on merkittävä rooli. Opettajan on hyvä olla aktiivinen ja taitava työelämäyhteyksiä rakentaessaan. Opettajan kontakti työelämään pitää yllä opettajan tietoja nykyhetkestä ja toisaalta varmistaa yrityksissä syntyneiden innovaatioiden päivittyvän myös opetuksen tietoisuuteen. Jos opettajan työelämäjaksot jäävät vähälle, tai niitä ei ole ollenkaan, saattaa opetuksesta muodostua hyvin kankeaa ja teoreettista.

Työelämän integrointi opetukseen synnytti runsaasti ajatuksia haastateltavissa. Eniten haastateltavien mielestä työelämän integroinnilla tarkoitetaan aitoja ja todellisia projekteja, jossa on selkeät oppimistavoitteet ja aidot tarpeet mukana. Haasteet jotka opiskelijoiden mielestä tulevat esiin voi mm. olla ajanhallinta toimeksiantojen toteutuksessa, opettajan sitoutumisen ja ohjaamisen puute. Nämä linkittyvät suoraan siihen ongelmaan, että työelämälähtöisen koulutuksen kehittäminen *kaipaa konkreettista toimintasuunnitelmaa*. Asiantuntijoiden vastauksissa ilmentyvät tähän liittyen omia haasteita kuten esim. vaihtelevia toimeksiantoja, joka voi aiheuttaa epävarmuutta sekä opettajalle että opiskelijoille. Toisaalta, kun onnistutaan, niin saadaan näistä enemmän lisäarvoa kuin tavallisista tehtävistä.

Yhtenä kehittämisehdotuksena kuinka työelämän integrointia opetukseen voisi vielä parantaa, oli kehittää foorumityyppinen toimintamalli, jossa markkinointia voisi tapahtua yritysten ja opiskelijoiden välillä. Uusi foorumi voisi toimia yritysten ja koulun kohtaamispaikkana, jossa molemmat voisivat markkinoida omia projektejaan, yritysten tarpeita ja toisaalta opiskelijoiden osaamista. Foorumi voisi tarjota uuden oppimisympäristön, joka toisi myös erialojen opiskelijat yhteen ja mahdollisesti yhteisiin projekteihin. Tämä yhdistäisi myös opettajia ja toisi lisää koulujen välisiä yhteistyömahdollisuuksia.

Kehittämishankkeessa toteutettujen haastattelujen tuloksia voidaan tarkastella SWOT- analyysin kautta. Analyysi nostaa esille integroinnin vahvuuksia ja

mahdollisuuksia, sekä paljastaa sen heikkoudet ja uhat, jotka ovat huomionarvoisia seikkoja ja tarjoavat kehittämispohjan sen kehittämiseen.

<p style="text-align: center;">VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opettajan kannustus (opiskelija) • Järkevä kokonaisuus • Itsensä kehittäminen (opiskelija) • Vaihtelevat projektit (opiskelija) • Uusi näkökulma ammatilliseen kasvuun 	<p style="text-align: center;">HEIKKOUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työelämälähtöisen koulutuksen kehittäminen kaipaa toimintasuunnitelmaa • Projekteissa ajanhallinta aina riskitekijä • Opetussuunnitelman & käytännön yhdistäminen
<p style="text-align: center;">MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Järkevämmät kokonaisuudet • Osaaminen lisääntyy • Halukkuus lisätä opetukseen ulkopuolisia rahoitusmahdollisuuksia esim. Tekes, ELY-keskus yms. • Foorumityyppinen toiminta, jossa yritykset ja opiskelijat voivat tavata 	<p style="text-align: center;">UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opettajan asenne ja motivaation puute (opiskelija) • Ohjauksen puute (opiskelija) • Jatkuvat supistukset

Kuva 1. SWOT- analyysi

Opiskelijoiden sisällyttäminen hankkeisiin integroi työelämän opiskeluun uudella tavalla. Hankkeen aiheesta riippuen, sen mahdollisuutena on tarjota kohtaamispaikka opiskelijoille, työelämän edustajille ja koulutuksen järjestäjälle. Mielestämme työelämän integrointi opintoihin on haaste, johon tulisi keskittyä enemmän opetussuunnitelmia suunniteltaessa. Sen merkitys opinnoissa on tulevaisuudessa yhä tärkeämpi, koska työelämä muuttuu koko ajan ja uusien työelämäyhteyksien löytäminen ja kontaktien luominen työelämään opintojen aikana on arvokasta. Tämä tuo myös paljon haasteita opettajille.

LÄHTEET

Anttila, A-H & Suoranta, A. 2001. Ammattia oppimassa. Tampere. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.

Aunola, K. 2002. Motivaation kehitys ja merkitys kouluiässä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin psykologian perusteet. PS-kustannus. keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hakkarainen, P. 1990. Motivaatio, leikki ja toiminnan kohteellisuus. Helsinki: Oriental konsultit.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Knubb-Manninen, G. 1989. Miten edistän oppimista? Teoksessa E. Korpinen. E. Tiihonen. & P. Tuomi.(toim.) (1989) Koulu elämän paikkana: haasteita ja virikkeitä ala-asteen opetukseen.

Kuusinen, J. (toim.) 1995. Kasvatuspsykologia. Juva:WSOY.

Meisalo, V. Sutinen, E. & Tarhio, J. 2000. Modernit oppimisympäristöt. Tietotekniikan käyttö opetuksen ja oppimisen tukena. Tietosanoma. Juva WS Bookwell Oy.

Mäkelä, M. 2011. Kokeellinen tuotekehityslaboratorio-hanke EDEL. Loppuraportti. Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Ojasalo, K. Moilanen, T & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos.

Ruohotie, P.1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ryan, R. M. & Deci, E.L. 2000. Self-determination theory and facilitation on intrinsic motivation, social development and well-being. American Psychologist. Special Issue on Hapopines, Excellence, and Optimal Human Functioning. Vol 55(1) 68-78.

Torniainen, A. & Stenbäck, C. 2007. Yritysklinikka-projekti. Loppuraportti. Tutkimus ja palvelut. Vaasan ammattikorkeakoulu.

HAASTATTELUT

Laatu- ja hankintavastaava, JAKK. 25.9.2013, Jalasjärvellä.

Matkailun osastonjohtaja, lehtori, VAMK. 24.5.2013, Vaasassa.

Teollinen muotoilija, lehtori, SeAMK. 23.9.2013, Seinäjoella.

Opiskelijat, SeAMK 6.11.2013, Juvassa.

Opiskelijat, VAMK 4.11.2013, Vaasassa.

LIITTEET

LIITE 1

Asiantuntijoiden teemahaastattelujen kyselypohjat

- Mitä työelämän integrointi opetukseen mielestäsi on?
- Mikä merkitys sillä on ollut organisaatiossanne, mikä merkitys tällä hetkellä ja mikä se voisi olla (jos ajattelette omaa toimintaanne)?
- Aiheuttaako työelämän integrointi opetukseen haasteita teidän kannaltanne?
Jos kyllä, minkälaisia?
- Oletteko sitä mieltä, että tämä tulee kasvamaan organisaatiossanne?
Jos kyllä, niin miksi ja millä tavalla? Jos ei, miksi?
- Onko teidän mielestänne työelämän integrointi opetukseen hyvä tapa motivoida opiskelijoita?
Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksei?
- Onko teidän mielestä työelämän integrointi opetukseen hyvä tapa motivoida opettajia?
Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksei?

LIITE 2

Kysymykset opiskelijoille

- Mitä työelämän integrointi opintoihin mielestäsi on?
- Minkälaista sen mielestäsi pitäisi olla?
- Onko teidän mielestänne työelämän integrointi opintoihin hyvä tapa motiivoida opiskelijoita?
Jos kyllä, miksi? Jos ei, miksei?