

Liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus: Kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas Kisakallion Urheiluopistolle

Linnea Förström



Tekijä(t) Linnea Förström	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus, liikunnanohjaaja AMK	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden kansainvälinen liikku- vuus: Kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas Kisakallion Ur- heiluopistolle	Sivu- ja liitesivumäärä 52 + 7
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä Kisakallion Urheiluopiston liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoille kansainvälinen työpaikalla oppimisen jakson opas. Oppaan lisäksi tavoitteena oli selvittää nykytilakartoituksella kansainvälisyyden tilannetta kaikissa Urheiluopistoissa, jotka tarjoavat liikunnanohjauksen perustutkintoa. Kartoituksesta saadut tiedot tullaan hyödyntämään urheiluopistojen verkoston toiminnassa. Oppaan tarkoitus on auttaa opiskelijaa prosessin ymmärtämisessä ja sen eri vaiheissa.</p> <p>Opinnäytetyöprosessi aloitettiin kesällä 2018 ja varsinainen työskentely tapahtui syksyn 2018 ja alkukevään 2019 välillä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Kisakallion Urheiluopisto ja toimeksianto tapahtui opinnäytetyön kirjottajan aloitteesta. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Kisakallion Urheiluopiston ja Urheiluopistojen Yhdistyksen pääsihteerin sekä Haaga-Helian opinnäytetyöohjaajan kanssa. Prosessin eri työstövaiheissa on toimittu vuorovaikutuksessa edellä mainittujen tahojen kanssa.</p> <p>Opinnäytetyössä käsitellään kansainvälisyyden merkitystä ja sen vaikutusta yhteiskuntaan, monikulttuurisuutta ja kulttuurien vaikutusta yksilön identiteettiin sekä Kisakallion Urheiluopiston kansainvälisyyttä ja työpaikalla oppimisen jakson periaatteita ja tavoitteita. Liikunnanohjauksen perustutkinnon tutkinnon perusteet on juuri uudistunut ja valtakunnassa toteutunut ammatillisen koulutuksen reformi on uusi ja iso muutos, joka vaikuttaa taustalla ja tuo muutoksia kansainvälisyyteen.</p> <p>Opas on ensimmäinen Kisakallion Urheiluopiston kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas, joka on tarkoitettu sekä opiston opiskelijoille, että opettajille hyödynnettäväksi opetus- ja tiedotusmateriaaliksi. Kisakallion Urheiluopisto pystyy hyödyntämään opastaan liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden lisäksi myös muille koulutuslinjoilleen. Sähköisen muotonsa vuoksi opas on helposti koko opiston käytössä ja päivitettävissä ajan tasalle.</p> <p>Voidakseen lähteä oppimaan ulkomaille, myös oppilaitoksen tulee tukea tätä toimintaa. Kansainvälisellä nykytilanne kyselyllä kartoitettiin tilannetta eri urheilupistoissa ja selvitettiin mm. miten kansainvälisyys ja työssäoppiminen ulkomaille on huomioitu tutkinnon perusteissa ja miten ohjaus ja neuvonta on järjestetty, kuinka paljon liikkuvuutta on toteutunut ja miten sitä on eri opistoissa taloudellisesti tuettu. Urheiluopistot tulevat käsittelemään kerättyä tietoa omissa tapaamisissa keväällä 2019.</p> <p>Opinnäytetyön tavoite saavutettiin teoriaosuuden ja toimintaosuuden eli nykytilakartoituskyselyn ja Kisakallion Urheiluopiston opiskelijoiden teemahaastattelun myötä. Kisakallion Urheiluopisto sai valmiin oppaan käyttöönsä helmikuussa 2019.</p>	
Asiasanat työpaikalla oppimisen jakso, kansainvälisyys, liikunnanohjauksen perustutkinto, opas	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kansainvälisyys	3
2.1	Monikulttuurisuus ja kulttuurien vaikutus eri identiteettiin	3
2.1.1	Kulttuurinen lukutaito	5
2.1.2	Kulttuurikriisi	6
2.2	Kansainvälisyyskasvatus	8
2.3	Suomalaisen työelämän kansainvälisyys	9
2.3.1	Kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson vaikutus työelämässä	11
2.3.2	Rekrytointi ja kansainvälisen osaamisen huomioiminen rekrytointikriteereissä	12
2.3.3	Vieraassa kulttuurissa työskenteleminen	13
2.4	Euroopan unionin merkitys ja elinikäisen oppimisen ohjelmat	14
3	Kansainvälisyys oppilaitoksissa	16
3.1	Ammatillisen koulutuksen kansainvälisyys	17
3.2	Kansainvälisyys opetussuunnitelmassa	19
3.2.1	Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteet 2016	19
3.2.2	Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteet 2018 ja reformi	20
3.3	Työpaikalla oppimisen jakso	22
4	Liikuntaneuvojan koulutus	24
4.1	Liikuntaneuvojien kansainvälisyys	25
4.2	Kisakallio koulutuksen tuottaja ja organisaationa	26
4.2.1	Työpaikalla oppimisen jaksot Kisakallion Urheiluopistossa	27
4.2.2	Kisakallion Urheiluopiston liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jakson periaatteet ja tavoitteet	28
5	Tavoite	30
6	Työn vaiheet	31
6.1	Kansainvälisyyden nykytilakartoitus –kysely	31
6.1.1	Kyselyn toteutus	31
6.1.2	Kyselyn tulokset	32
6.2	Teemahaastattelu	34
6.2.1	Haastattelun toteutus	35
6.2.2	Haastattelun tulokset	35
6.3	Linda Kaitsalmen opinnäytetyö	36
7	Tuotos	37
8	Pohdinta	40
	Lähteet	45
	Liitteet	53

Liite 1. Saatekirje Kyselylle	53
Liite 2. Kansainvälisyyden nykytilakartoitus –kysely	54

1 Johdanto

Sanni Grahn-Laasosen (2017) mukaan ”Tulevaisuuden koulussa on enemmän kansainvälisyyttä, varhaisempaa kielenoppimista ja vaihto-opiskelumahdollisuus jokaiselle”. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a).

Nykypäivän ammatillisen koulutuksen opiskelijoilta odotetaan kansainvälisen toiminnan osaamista ja valmiuksia. Kielitaito, sosiaaliset taidot sekä eri maiden kulttuurien ja työelämän tuntemus painottuvat koulutuksen osaamisvaatimuksissa. Suomalainen yhteiskunta on riippuvainen kansainvälisistä osaajista ja yhteiskunnan edun kannalta tulevien ammatillaisten kyky vastata kansainvälistyvän talouselämän sekä monimuotoisemman yhteiskunnan tarpeita kohtaan kasvaa. (Opetushallitus 2010).

Opetusministeri Grahn-Laasosen mukaan kansainvälisyyttä ja sen mahdollisuuksien tasa-arvoa ja koulutuksen kansainvälisyyttä voidaan edistää asettamalla konkreettisia tavoitteita. Kielten opiskelu tulisi aloittaa jo varhaiskasvatuksessa ja sitä tulisi monipuolistaa. Jokaiseen korkeakoulututkintoon ja ammatilliseen koulutukseen tulisi integroida kansainvälisyysjakso. Opiskelijavaihto ja leirikoulu mahdollisuus lukiolaisille sekä peruskoululaisille perheen taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Opettajankoulutuksen kansainvälisyyden vahvistaminen ja opettajaliikkuvuuteen panostaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a).

Juha Sipilän hallituksen yksi kärkihankkeista on ammatillisen koulutuksen reformi, jonka tarkoitus on uudistaa koulutus osaamisperustaiseksi ja asiakaslähtöiseksi. Ammatillisen koulutuksen uudistaminen on tulevaisuuden työelämän kannalta tarpeellista ja jopa välttämätöntä, sillä tulevaisuudessa tarvitaan täysin uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Reformi mahdollistaa opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja ja sitä kautta osaamisen hankkimista ulkomailta työpaikalla oppimisen jaksoina, opiskelijavaihtoina ja muina kansainvälisinä jaksoina. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018; Valtioneuvosto 2018).

Opiskelijat ovat keskeisenä tekijänä liikkuvuuden toteutumisessa ja opiskelijoiden perspektiivistä liikkuvuus tuo moninaisia hyötyjä. Kansainvälinen jakso antaa loistavan mahdollisuuden hankkia kokemusta ulkomailta, luoda verkostoja, kartuttaa kielitaitoa ja kulttuurituntemusta sekä kehittää ammatillista profiloitumista. Opiskelijoiden harteille jää työllistymisen näkökulmasta liikkuvuuden hyötyjen esille tuominen työnantajille, sillä parhaimmillaan kansainvälistä lisäarvoa yksilölle, oppilaitoksille ja yhteiskunnalle tuo juuri liikkuvuus. (Juusola 2009, 4-6).

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kisakallion Urheiluopisto. Työn tavoitteena on luoda Kisakallion Urheiluopiston liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoille kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas.

Oppaan lisäksi kartoitetaan kaikkien Urheiluopistojen, jotka tarjoavat liikunnanohjauksen perustutkintoa, kansainvälistä nykytilannetta, kuten opiskelijaliikkuvuutta. Kartoitusta ja siitä ilmeneviä tietoja käytetään oppaan luomisessa. Kyseisellä oppaalla on toimeksiantajalle olennainen hyöty sekä ehdottomasti suuri tarve. Opas mahdollistaa paremmin opiston opiskelijoiden kansainvälisten jaksojen tukemisen sekä toimii opetusmateriaalina kansainvälisistä mahdollisuuksista tiedottaessa. Nykytilannekartoituksesta hyötty toimeksiantajan lisäksi myös muut siihen vastanneet Urheiluopistot.

Teoriaosuudessa käydään läpi kansainvälisyydelle oleellisia asioita kuten kansainvälisyyskasvatusta, monikulttuurisuutta ja kansainvälisyyden merkitystä työelämässä. Lisäksi teoriaosuudesta selviää oppilaitosten kansainvälisyyden toimintamuodot ja tarkemmin ammatillisen koulutuksen kansainvälisyyden tilanne sekä liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden liikkuvuusluvut vuosina 2012-2017.

2 Kansainvälisyys

Kansainvälisyydellä tarkoitetaan vähintään kahden eri kansallisvaltion tai niihin kuuluvan organisaation tai yksilön välistä toimintaa mutta myös monikulttuurista ja yhteisöllistä kulttuureiden ja yksilöiden välistä vuorovaikutusta. Kansainvälisyyden on tarkoitus lisätä ymmärrystä erilaisista kulttuureista ja elämäntavoista ja sen edellyttämää kulttuurien tunte-
musta. (Räsänen 2007, 20; Siekkinen 2013, 11).

Kansainvälistyminen on termi, joka tarkoittaa eri asioita eri ihmisille. Siitä on tullut yleinen ilmaisu, jota käytetään kuvamaan kaikkea maailmanlaajuisesti, kulttuurienvälisesti ja kansainvälisesti. (Knight 2012a, 22). Pienemmässä kuvassa kansainvälistyminen nähdään myös taloudellisena kilpailutekijänä erinäisissä kansallisissa strategioissa sekä monien organisaatioiden kuten oppilaitosten sisäisissä strategioissa. (Siekkinen 2013, 13). Se voi olla myös koulutuksen vientiä muihin maihin uusilla järjestelyillä tai franchising-sopimuksella luovutettu liiketoimintakonsepti. (Knight 2012a, 22). Laajemmin kansainvälisyyttä tarkasteltaessa sillä on kuitenkin kulttuurinen merkitys, mikä kattaa muun muassa monikulttuurisuuden, kansalaistaidot ja sivistyksen sekä taidon nähdä itsemme osana maailmaa, ymmärtää muita kulttuureja, uskomuksia ja tapoja. Näkökulmat ovat toisistaan poikkeavia mutta liittyvät vahvasti koulutukseen. (Siekkinen 2013, 13).

Kansainvälinen osaaja nähtiin reilu 20 vuotta sitten pääosin liikkuvana, kielitaitoisena ja eri kulttuureja ymmärtävänä henkilönä. 90-luvun suomalaisessa työelämässä kansainvälinen osaaja tunnistettiin hyvin. Heillä oli taito neuvotella, käydä kauppaa ja työskennellä tehokkaasti osana monikulttuurista työyhteisöä sekä taito kääntää koko yrityksen strategia kansainväliseksi. (Demos 2013, 7-8, 15). Nykypäivän kansainvälinen osaaminen ei ole vain kielitaitoa ja kulttuuriymmärrystä, vaan monia muitakin asioita kuten kiinnostusta maailman moninaisiin kysymyksiin sekä uteliaisuutta. Osaamisessa tulevaisuudessa korostuu juuri uteliaisuus maailmaa ja sen muutoksen suurta kuvaa kohtaan. Sanotaankin, että innovatiivisuuden ja ratkaisukeskeisyyden taustalla oleva inhimillinen ominaisuus on uteliaisuus. Tällaisella osaajalla on mahdollisuus ennakkoluulottomasti tunnistaa uusia markkinoita, ymmärtää erilaisten ihmisten tarpeita ja tehdä yhteistyötä yli rajojen. (Demos 2013, 7-8).

2.1 Monikulttuurisuus ja kulttuurien vaikutus eri identiteettiin

Yksinkertaistettuna termillä monikulttuurisuus tarkoitetaan, että yhteiskunnassa elää monia kulttuuriltaan ja uskonnoltaan toisistaan poikkeavia etnisiä ryhmiä rinnakkain. Monikulttuurisuus on eräänlainen tila tai ryhmä, jonka jäsenet edustavat kulttuurisia ja historiallisia taustoja. (IFLA 2016; Wallin 2013, 43).

Työyhteisöt kehittyvät entistä monimuotoisemmiksi ja monikulttuurisemmiksi. Moninaisuudella viitataan siihen, että työpaikalla työskentelee eri kulttuurista lähtöisin olevia, eri-ikäisiä, eri sukupuolta edustavia, eri kansallisuuksia omaavia ja eri seksuaalista suuntautumista edustavia työntekijöitä. Monikulttuurisuuteen ja monietnisyysyteen liittyy ajatus siitä, että työyhteisö on monikansallinen. Eri kulttuuritaustan omaava henkilö integroituu ympäristöönsä, henkilö ei hylkää omaa etnistä kulttuuritaustaansa vaan hyväksyy uuden ympäristön sosiaaliset normit ja ensisijaisesti käyttäytyy niiden vaatimalla tavalla. (Keskinen 2006, 3; Korhonen 2010, 28). Monikulttuurisuuden taustalla on oikeudenmukaisuuden ulottuvuus, joka tarkoittaa sitä, että erilaisuus nähdään rikkautena eikä väärässä olemisena. (Wallin 2013, 43).

Monikulttuurisella osaamisella tarkoitetaan yksilön kykyä reagoida sekä toimia erilaisissa tilanteissa oikein. Se perustuu yksilöllisiin ominaisuuksiin, kuten kärsivällisyyteen positiivisuuteen, joustavuuteen ja empatiaan (Wallin 2013, 75-76). Monikulttuurinen osaaminen edellyttää avoimuutta, mielenkiintoa sekä kykyä asettua kulttuurin edustajan asemaan ja käsitellä omia tunnereaktioita. Kulttuurien välinen osaaminen koostuu kolmesta tekijästä: kulttuurien tietämyksestä, tilannesidonnaisesta kulttuuriosaamisesta ja kyvystä tulkita yhteiskunnan vallitsevaa kielenkäyttöä. Kulttuurienvälisen ymmärryksen rakentaminen puolestaan koostuu halusta oppia ymmärtämään, miten eri kulttuureissa toimitaan erilaisissa tilanteissa ja ymmärrys siitä mitä toinen tarkoittaa, sillä se mikä on toisessa kulttuurissa hyväksyttyä, ei ehkä toisessa ole. Erittäin tärkeää monikulttuurisessa osaamisessa on epävarmuuden sietäminen sekä omien ja muiden virheiden salliminen, sillä se tekee ilmapiiiristä oppimista tukevan. (Frisk & Tulkki 2005, 106-107; Kowar 2012, 105).

Monikulttuurisuus melkein kaikkialla on arkipäivää ja se on seurausta ihmisten nopeasta ja suuresta liikkuvuudesta. Globalisaation seurauksena monikulttuurisen maailman ihmistä vaivaa identiteetin ristiriita. Teollistuminen ja sen myötä syntynyt moderni aika johti identiteetin moninaisuuteen. Ennen näitä murroksia identiteetti oli ihmisen kasvuympäristön seurausta, sillä elämässä ei juuri kotiseutua pidemmälle lähdetty. Suku, perhe, maa, kotiseutu ja kylä antoivat identiteetille samastumisperustan niin kulttuurisen, kielellisen kuin ammatillisenkin. Laajamittainen työn perässä siirtyminen teollisuusalueille ja kaupunkeihin on modernin identiteettikehityksen seurausta. (Kaikkonen 2004, 185-186).

Ryhmään kuulumisen ja oman minäkuvan kehittyminen ovat ihmisen perustarpeita. Identiteetti on yhdistelmä yksilön luomia mielikuvia, joita nuori peilaa esimerkiksi sosiaaliseen asemaan, ympäristöön, seksuaalisuuteen, ammatinvalintaan ja siihen kuinka toiset meidät näkevät. Kohdatessaan etnisyydeltään tai taustoiltaan erilaisia ihmisiä nuori alkaa

ymmärtää eri etnisten ryhmien yhteiskunnallisia asetelmia ja tällöin kiinnostus omaa alkuperää ja etnisyyttä kohtaan herää. (Benjamin 2014, 58-59).

Identiteetti ei ole enää pelkästään joksikin syntymistä, vaan joksikin tulemista. Nykyisin perinteiset kulttuuriin, uskontoon, seksuaalisuuteen tai ammattiin liitetyt identiteetit ovat läpikäymässä murrosvaihetta. Identiteetin periytyvyys ei enää automaattisesti periydy sukupolvelta toiselle, eikä valmiita malleja identiteeteille ole. Sosiaalisen median roolista on tullut merkittävä, sillä se on osaltaan korvannut edelliset sukupolvet samastumisen kohteina. Media tarjoaa nuorille monenlaisia, usein epärealistisiakin roolimalleja, jolloin voi identiteetin muodostuminen olla vaikeaa. (Benjamin 2014, 58-59, 71, 81).

Nuoren lähdettyä ulkomaille työharjoitteluun tai vaihto-oppilaaksi kulttuuriympäristöt muuttuvat. Jakso ulkomailla saattaa osaltaan katkaista identiteetin kokemuksellisen jatkuvuuden ja tällöin opiskelija ei koe selkeää jatkuvuutta menneen ja nykyisyyden välillä sekä erilaisten roolien välillä kotimaassa ja kohdemaassa. Opiskelija joutuu hyväksymään joitakin uuden kulttuurin piirteitä sekä valitsemaan samaistumiskohteikseen joitakin uudessa kulttuurissa eläviä ihmisiä, sillä jos opiskelija pitäytyy vahvasti kiinni entisessä arvomaailmassaan, oppiminen osittain estyy. Kokemukset eri kulttuureista tarjoavat opiskelijalle aineksia maailmankuvan ja itseensä liittyvien käsitysten uudelleen arviointiin. Vieraassa maassa ja sitä kautta uudessa kulttuurissa opiskelijaa arvioidaan paikallisen kulttuurin arvostuksesta käsin. Ulkomaan jakso tuo opiskelijalle isoja haasteita ja kehitysnäkymiä. (Parviainen 1993, 143-144; Poikela 2015, 1).

2.1.1 Kulttuurinen lukutaito

Kulttuurisessa lukutaidossa on kyse ymmärtämisestä ja soveltamisesta, kuten lukutaidossa yleensäkin. Kulttuurisella lukutaidolla tarkoitetaan kulttuurista pääomaa, havaintokykyä ja päättelytaitoa, joka auttaa ihmistä toimimaan tehokkaasti erilaisuuden maailmassa. Se on tiedon oppimisen jakamista yli kulttuurirajojen ja nykypäivän monikulttuurisessa maailmassa ihmisen selviytymisen kannalta yhtä merkittävässä osassa kuin luku- ja kirjoitustaito. (Bloomfield, Landry & Wood. 2016, 20).

Kulttuuriympäristö ja yhteiskunta antavat yksilöille tavat ajatella ja hahmottaa elämää sekä opettaa käyttäytymismallit ja –roolit. Ne myös muodostavat odotuksia ja ennakkotietoja siitä, miten toisten ihmisten kanssa olisi hyvä toimia ja miten puolestaan he käyttäytyvät. Tämä useimmiten johtaa stereotyyppiseen ajattelutapaan eli tiedetään olemassa olevat oikeat ja sopivat käyttäytymistä varten opitut mallit ja osataan eri viestintätilanteissa käyttäytyä. Ihmisiä luokitellaan ja ryhmitellään tietyllä tavalla ja erilaisuuden ymmärtäminen

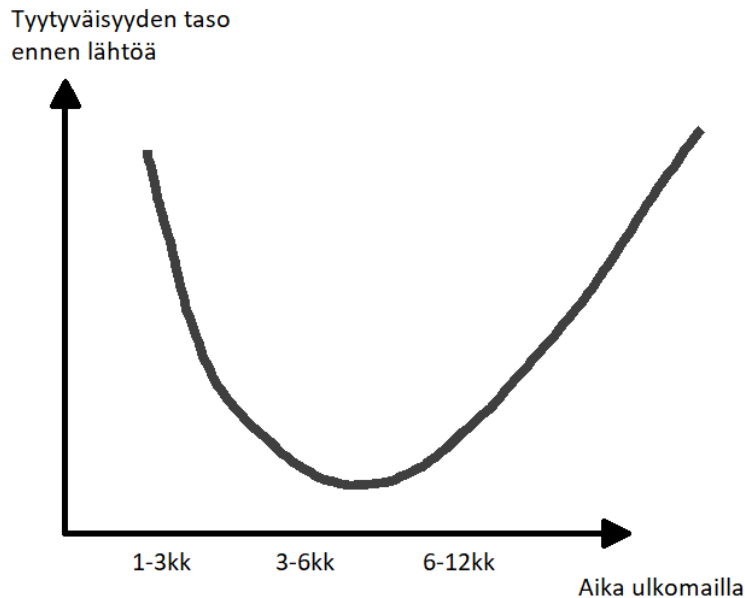
edellyttää stereotyyppisen ajattelutavan kyseenalaistamista sekä rohkeaa ja aitoa tilanneälyä kyseenalaistamaan luulojen sijaan. Luokittelu toimii sellaisissa yhteisöissä, missä kulttuuri on jyrkän normituksen alainen. Nykypäivän yhteiskunta ei sitä ole. Havaittavat ilmiöt yhteiskunnassa ovat suurimmalta osin moninaisia ja monikulttuurisia. (Kaikkonen 2004, 136; Matinheikki-Kokko 1999, 27; Wallin 2013, 82).

2.1.2 Kulttuurikriisi

Työharjoittelu tai opiskelu ulkomailla tuo mukanaan muutoksia ja aiheuttaa stressiä. Opiskelijan fyysinen ympäristö muuttuu usein jopa maanosaa myöden. Opiskelija menee uutena oppilaana vieraaseen kouluun tai työharjoittelupaikkaan, jossa muut saattavat tuntea toisensa entuudestaan. Opiskelijan perhe-elämä muuttuu isäntäperheen, asuntola elämän tai yksin asumisen myötä. Vanhat ystävät jäävät kotimaahan ja alkaa uusien sosiaalisten piirien rakentaminen. Opiskelija on kuin kala kuivalla maalla. Tämä kaikki voi aiheuttaa kulttuurikriisin. (Aro 1998, 18; Oberg 1960, 142.).

Kulttuurikriisi on elämänmuutosten aiheuttama paine tai jännitys, jota tunnetaan yritettäessä elää vieraassa kulttuurissa. Lievimmillään kulttuurikriisi voi olla koti-ikäväntunne, epävarmuus omasta kielitaidosta ja sopeutumiskyvystä. Pahimmillaan se voi olla masennusta, haasteellista emotinaalista vieraaseen kulttuurin sopeutumista ja stressireaktiota, mikä voi johtaa ulkomaanjakson keskeyttämiseen. Kulttuurikriisi ei ole pelkästään järkytys vaan siihen kuuluu erilaisia vaiheita aina miellyttävästä epämiellyttävään ja tämän taustalla on tunne henkisen tasapainon menettämisestä. Kriisin kokemuksen voimakkuus on aina yksilöllinen. (Wallin 2013, 33-34). Kulttuurikriisi on usein lievempi mitä samankaltaisempaan maahan kuin kotimaa, ulkomaanjakso kohdistuu. Siltä ei kuitenkaan pysty välttymään, vaikka kohdemaahan olisi Suomea muistuttava moderni länsimaa, mutta siihen voidaan ennakolta varautua tiedostamalla oma tapa reagoida muutostilanteisiin. Samankaltaiset ulkoiset ominaisuudet saattavat vain hidastaa kulttuurikriisin syntyä. (Aro 1998, 18; Helaniemi & Saviaro 2009, 63-64).

Kulttuurikriisi on oppimis- ja sopeutumisprosessi, jonka aikana voidaan omaksua uusia tapoja, asenteita ja elämänarvoja. Prosessi voidaan nähdä myös sopeutumiskäyränä (kuvio 1), josta voidaan erottaa neljä eri vaihetta: alkunnostus, turhautuminen, hyväksyminen ja sopeutuminen. (Helaniemi & Saviaro 2009, 64; Wallin 2013, 35).



Kuvio 1. Kalervo Obergin U-käyrämalli kulttuurikriisin eri vaiheista. (Helaniemi & Saviaro 2009, 64).

Ensimmäinen vaihe on alkuinnostus eli niin kutsuttu kuherruskuukausi jolloin elämä hymyilee. Se voi olla myös kuin shokki, joka aiheuttaa hämmennystä ja järkytystä yksilöstä ja tilanteesta riippuen. (Wallin 2013, 35). Innostuksen aikana vieraassa kulttuurissa nähdään vain hyviä, kauniita ja kiinnostavia asioita. Uusi ja erilainen ympäristö kiehtoo uutuuksillaan ja kotimaa unohtuu. Tunnetta voidaan verrata tavalliseen turistimatkaan, jolloin kotimaasta muistetaan vain pakkanen, loska ja räntäsade. Vieraasta kielestä saatetaan oppia nopeasti perusasioita kuten tervehdykset ja numeroita, mutta arki ja sen tuomat työrutiinit ovat vielä kaukana. Vaiheen kesto riippuu yksilöstä, mutta karkeasti se voidaan laskea viikoissa. (Aro 1998, 19; Helaniemi & Saviaro 2009, 64-65).

Toinen vaihe on turhautuminen, jolloin taivas synkkenee. Ennemmin tai myöhemmin tilanne kääntyy päinvastaiseksi ja kaikki asiat koetaan ärsyttävinä, huonoina, ahdistavina ja lamaannuttavana väsymyksenä. (Wallin 2013, 35). Suurin osa turhautumisesta koetaan kommunikaatio ongelmina, sillä erilainen työkuulttuuri tuottaa ongelmia ja arjen rutiinit vaativat enemmän. Tässä kohtaa erilaisuus ei ole enää kiehtovaa ja kotimaasta palautuu kaikki positiiviset asiat mieleen. Selviytyminen turhautumisesta on täysin kiinni itsestään. Jos päättää päästä asian yli, jää maahan. Jos ei, niin on parempi lähteä ennen hermoroimadustason saavuttamista. (Aro 1998, 19, 24; Helaniemi & Saviaro 2009, 65; Oberg 1960, 143).

Kolmas vaihe eli hyväksyminen on vaihe, jolloin opitaan näkemään erilaisuudet vieraassa kulttuurissa rikkautena ja mustavalkoinen ajattelutapa väistyy. Opitaan hiljalleen kieltä ja

päästään tutuksi uuden kulttuurin ympäristöihin. Ymmärretään, että ympäristö ei tule muuttumaan ja on muutettava omia toimintatapoja sekä ajatuksia. Aletaan myös tiedostaa omaa identiteettiä ja sitä, mikä siinä on olennaista. (Aro 1998, 19; Oberg 1960, 143; Wallin 2013, 36).

Neljäs vaihe on integraatio eli sopeutumisvaihe, mikä on seurausta asennemuutoksesta. Tilanne on pikkuhiljaa tasaantunut ja päästään nauttimaan uudesta ympäristöstä hyväksyen erilaiset tavat, ihmiset ja ruuan. Kaikki sopeutumisvaiheet on käyty läpi onnistuneesti ja tunnetaan olevansa kuin melkein kotonaan vieraassa kulttuurissa. Lopulta koittaa kotiinpaluu ja tällöin juuri vieraaseen kulttuuriin sopeutunut henkilö jää kaipaamaan kohdemaataan ja siellä tapaamiaan ihmisiä, joista on tullut erittäin tärkeitä jakson aikana. (Aro 1998, 19; Oberg 1960, 143). Kulttuurikriisi onkin kuin löytöretki, jonka johdosta voi syntyä monikulttuurinen identiteetti. (Wallin 2013, 37).

Kotiinpaluu voidaan kuvata myös omana vaiheenaan ja se on useasti shokkivaihe. Paluu kotimaahan aiheuttaa jälleen muutoksen ja sopeutumisen hankaluus entiseen elämään voi yllättää. Kaikki kokemukset ja elämykset, mitä ulkomailla asuessaan on saanut, on vaikuttanut omaan identiteettiin, käsityksiin ja kokonaiskuvaan itsestään. Saattaa jopa tuntua, että itsessään on tapahtunut lyhyessä ajassa iso muutos ja olemus sekä käyttäytyminen on muuttunut niin paljon, että läheisten on vaikea tunnistaa henkilöä samaksi. Identiteetin muutokset voivat jäädä ympäristöltä myös huomaamatta ja on varsin luonnollista, että läheiset eivät välttämättä halua nähdä tapahtunutta muutosta. He olettavat henkilön pysyneen täysin samanlaisena kuin ennenkin. On lähes väistämätöntä, ettei ihmisen identiteetti muutu ja kehity ulkomaanjaksolla. Ihmisestä tulee avoimempi, sosiaalisempi, suvaitsevampi, itsenäisempi ja maailmankuva on laajentunut. (Aro 1998, 42-44).

2.2 Kansainvälisyyskasvatus

Kansainvälisyyskasvatus perustuu arvojen ja asenteiden jatkuvaan kehitykseen koko elin-kaaren ajan. Kansainvälisyyskasvatus terminä ymmärretään usein virheellisesti viittaavan ainoastaan lapsiin ja nuoriin kohdistuvana kasvatuksena. Unohdetaan, että aikuiset ovat asennevaikuttamisessa avainasemassa ja asenteet heijastuvat usein vanhemmilta lapsille. Tulevaisuudessa onkin tärkeää huomioida kansainvälisyyskasvatus läpi koko ihmisen elämänkaaren aina lapsuudesta vanhuuteen. (Myllymäki 2004, 22).

Opetus- ja kulttuuriministeriön tekemä selvitys vuonna 2010 kansainvälisyyskasvatuksesta asetti tavoitteeksi koulutuksessa ja opetuksessa, että kansainvälisyyskasvatuksen toteuttamista käytännössä vahvistetaan varhaiskasvatuksessa, kouluissa, oppilaitoksissa

sekä opettajankoulutuksessa. Koska nykypäivänä kansainvälisen vuorovaikutuksen taitojen tarve korostuu lähes kaikilla aloilla. Monikulttuurisuusopinnot tulisi saada osaksi sekä yleissivistävää koulutusta, että aikuiskoulutusta ja ammatillista koulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 43).

Kansainvälisyyskasvatus ja ylipäätään kansainvälisyys näkyvät valtakunnallisissa opetussuunnitelmien perusteissa jo parikymmentä vuotta sekä myös yksittäisissä oppiaineiden tavoitteissa. (Mattila 2008, 2-4; Törmälehto 2010, 6). Opetussisällöt ovat eri näkökulmia avaavia ja opetusmenetelmillä voidaan vaikuttaa demokraattiseen, yhteistoiminnalliseen, rauhaa ja ihmisarvoa kunnioittavaan toimintaympäristöön. Hyvinä menetelminä kansainvälisyyskasvatuksessa korostetaan esimerkiksi vierailijoiden ja yhteistyö- ja liikkuvuusohjelmien hyödyntämistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 43). Monissa oppilaitoksissa kansainvälisyyteen panostetaan vain, jos siihen on ylimääräisiä resursseja ja väsymättömiä tekijöitä. Vieläkin tyydytään liikaa katsomaan passiivisesti sivusta ja keskittymään niin sanottuihin perustehtäviin. Kansainvälisyyskasvatukseen tarvitaan strategista ymmärrystä ja resursointia, jotta kansainvälisyys muuttuu käytännöksi. (Mattila 2008, 2-4).

2.3 Suomalaisen työelämän kansainvälisyys

Suomi on kansainvälistynyt suurin harppauksin siitä 1950-luvun yhteiskunnasta, jossa se koki olevansa yksin, elävänsä omin voimavaroin ja maksavansa sotakorvauksia. 1950-luvun lopulta alkaneen Youth for Understanding ry (YFU) lukio-ikäisten vaihto-oppilastoiminnan voidaan sanoa edistäneen Suomen kansainvälistymistä merkittävästi ja antaneen modelle vaihdossa olleelle nuorelle suunnan elämälle. YFU on vuosikymmenten ajan ollut merkittävä suomalaisen nuorison kansainvälistäjä. (Mämmelä 2011, 165)

1970-luvulta alkanut mukana olo länsimaisissa järjestelmissä ja siitä seurannut EU-jäsenyys vuonna 1995 ovat olleet merkittäviä tekijöitä kansainvälistymisessä. Kansainvälinen osaaja tunnistettiin hyvin 1990-luvulla suomalaisessa työelämässä ja heillä oli halu päästä ”oikeisiin pöytiin” istumaan. Tämän ajan sukupolvi vei Suomea uutena EU:n jäsenmaana eteenpäin. (Demos 2013, 16).

Suomen kehitys on ollut nopea. Köyhästä Suomesta ja suhteellisen vähän koulutetusta kansasta on tullut samanaikaisesti maailman yksi vauraimmista, parhaiten koulutetuista ja teknologisesti kehittyneimmistä kansakunnista. Syrjäisestä metsien ja tuhansien järvien maasta on tullut korkean osaamisen eurooppalainen ja globaalinen keskittymä. (Demos

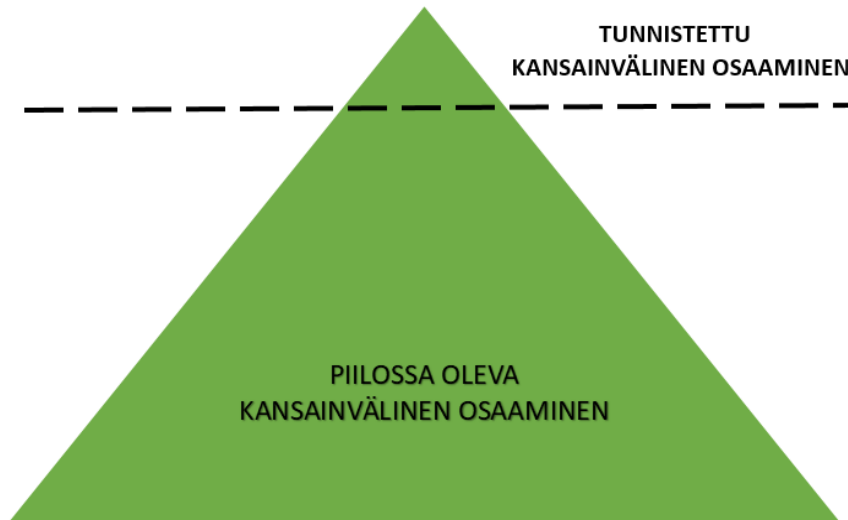
2013, 16). Suomi on kyennyt avoimena kansantaloutena hyödyntämään maailman muutosvoimia ja panostamaan tutkimukseen ja osaamiseen. Suomi on yksi globalisaation voittajista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b, 5).

Suomalaisen työelämän kansainvälisyys on muuttunut neljän merkittävän muutoksen myötä: koulutustason nousu, internetin tulo työpaikoille, koti- ja globaalien markkinoiden rajojen hämärtyminen ja työperäisen maahanmuuton alkaminen. Viimeisten sukupolvien aikana koulutustaso on edelleen noussut ja työelämässä se näkyy siten, että työssä kuin työssä on enemmän alalle koulutettuja työntekijöitä kuin sukupolvi sitten. Internet on poistanut informaation kulun rajoitteet ja tehnyt työstä aiempaa vaikeammin ennakoitavaa, vähemmän rutiinilla hoituvaa ja nostanut tekemisen tempo. (Demos 2013, 16-18).

Ennen koti- ja globaali markkina tarkoittivat muun muassa sitä, että suomalaisten yritysten kansainvälisyys oli tuotteiden myyntiä ulkomaille. Enää ei ollut kyse tavaroiden myynnistä maiden A ja B välillä, eikä kansainvälisestä kaupasta. Kyse oli globaalista bisneksistä, globaaleista yrityksistä ja ammattilaisista. Esimerkiksi suomalaisen teknologiateollisuuden ulkomailta työskentelevien määrä on enemmän kuin suomessa työskentelevien ja tämä kertoo sen, että suomalaisyrityksistä on tullut globaaleja ja yrityksen kotimaalla on vain rajallinen merkitys. (Demos 2013, 18). Osasta yritysten tuottamista palveluista on tullut digitalisaation myötä paikasta riippumattomia ja palveluiden vienti ulkomaille on mahdollistunut. Digitalisaatio vähentää työnvoiman tarvetta nykyisillä aloilla, mutta toisaalta tukee ja rakentaa uusia työpaikkoja täysin uusille aloille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 9, 11).

Kansainvälisyys ei enää ole pelkästään sitä, mitä esimerkiksi oppii vaihto-oppilasvuonna, työharjoittelussa ulkomailta tai huippuyliopiston kansainvälisen johtamisen ohjelmassa. Se on paljon enemmän kuin kielitaitoa, liikkuvuutta, kansainvälisiä verkostoja tai kulttuurinymmärrystä. Kansainvälisellä osaamisella on nykyään sellaisia ominaisuuksia, joita ei kyetä nimeämään ja tunnistamaan työelämässä (kuviot 2). Huolimatta siitä, että kyseisistä taidoista olisi omaksuttavaa organisaatioissa ja yrityksissä. Nyt tarvitaan ymmärrystä uudesta kansainvälisestä osaamisesta ja kansainvälisyydestä. (Demos 2013, 23-25). Kansainvälisiä osaajia on kuvattu transnationaaliseksi eliitiksi, joka hallitsee analyyttisen-, emotionaalisen-, luovan-, viestinnällisen- ja toiminnallisen osaamisen sekä liikkuu maasta ja työpaikasta toiseen sujuvasti. Näiden osaajien työssä yhtenäistä on, että työtä tehdään usein kansainvälisissä ympäristöissä ja englannin kielellä. Tämä vaatii työntekijältä jatkuvaa tietojen päivittämistä, luovuutta ja kekseliäisyyttä. (Ruckenstein 2004, 219).

2000 –luvun toimiva ja hyvinvoiva yhteiskunta sekä maailma tarvitsevat kansainvälisen osaamisen valjastamista. Ensinnäkin opiskelijoiden, työntekijöiden ja työnantajien ymmärrys siitä, että kansainvälisyyden arvon tunnistaminen ja sen hyödyntäminen ovat vahvasti sidoksissa kansainvälisyyden uuden luonteen ymmärtämisessä. Ymmärrys, että kansainvälisyys on perinteisen yhteiskunnallisen rakenteiden ulkopuolella olevaa monimuotoista toimintaa. (Demos 2013, 24).



Kuvio 2. Tunnistettu kansainvälisyys (Demos 2013)

2.3.1 Kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson vaikutus työelämässä

Kansainvälinen työharjoittelu tukee asiantuntijuuden kehittymistä ja vaikuttaa positiivisesti työllistymiseen. Työharjoittelu kansainvälisessä ympäristössä kehittää kansainvälistä osaamista ja on tärkeä asiantuntijuuden osa kansainvälisissä tehtävissä työskentelevälle henkilölle. Työnantajat arvostavat suuresti kansainvälisessä ympäristössä hankittua erityisosaamista ja tehtäviin pyrittäessä hankitulla kansainvälisellä työharjoittelulla ja osaamisella on vaikutusta työllistymiseen. Opiskelija pääsee kehittämään monesta eri näkökulmasta asiantuntijuuttaan todellisissa työelämän toimintaympäristöissä. Harjoittelu näissä ympäristöissä auttaa myös solmimaan henkilökohtaisia suhteita ja verkostoja ja parantaa näin osaltaan työllistymismahdollisuuksia. (Nyström 2004, 22).

Eri selvitysten osalta opiskelijat kertovat, miten kansainvälisen liikkuvuuden merkittävimpinä antina korostuu kielitaidon kehittyminen, tutustuminen uuteen kulttuuriin, henkilökohtaisten näköalojen avartuminen, itseluottamuksen kasvu ja kokemusten karttuminen. Opiskelijat arvioivat edellisiin hyötyihin verraten vähäisemmiksi ammattitaidon ja akateemisten taitojen kehittymiseen liittyvät hyödyt. (Garam 2005, 7).

Vuonna 2006 tehdyssä selvityksessä selvitettiin työnantajien näkemyksiä kansainvälisistä jaksoista. Työnantajien mielestä kansainvälisen jakson kokeneet opiskelijat olivat monessa suhteessa merkittävästi kyvykkäämpiä kuin ne, joilla ei kokemusta ollut. Kansainvälisen kokemuksen ajateltiin lisäävän henkilön työelämävalmiuksia ja aiemmin kansainvälisellä jaksolla olleet työntekijät päätyivät keskimääräistä todennäköisemmin työurallaan vaativimpiin työtehtäviin. (Kallio 2009, 52-53).

2.3.2 Rekrytointi ja kansainvälisen osaamisen huomioiminen rekrytointikriteereissä

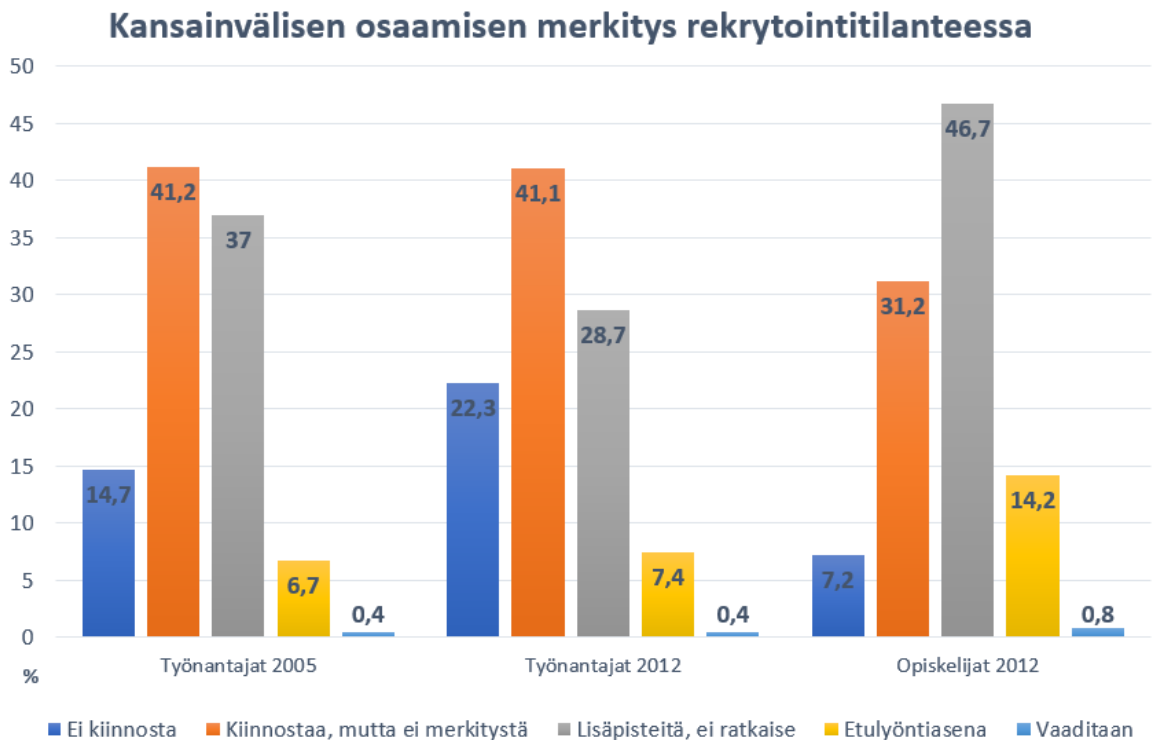
CIMO ja Demos Helsinki ovat selvittäneet Piilotettu osaaminen -raportissa kansainvälisen osaamisen merkitystä työelämässä työnantajien ja opiskelijoiden näkökulmasta. Raportti toteaa, että työelämä tarvitsee uudenlaisia kansainvälisiä osaajia menestyäkseen toimintaympäristön muutoksissa. Rekrytointitilanteessa on erityisen tärkeää osata tunnistaa ja tuoda esille kansainvälisyyden avulla hankittu osaaminen. (CIMO 2015, 3)

Vuonna 2005 ja 2012 tehdyissä CIMO:n kyselyissä kansainvälisyyden merkitys ei ole noussut lähellekään tärkeimmäksi rekrytointikriteeriksi (kuvio 3). Vuonna 2005 työnantajien näkemykset jakautuivat kahtia ulkomailla opiskelusta, mutta opiskelu tai harjoittelu ulkomailla koettiin työnantajien keskuudessa positiivisena asiana. Työnantajista vain alle puolet otti rekrytoinnissa kansainvälisen kokemuksen myönteisesti huomioon, eikä tilanne ollut muuttunut vuoteen 2012 mennessä. Suomessa hankittua työkokemusta osa työnantajista piti kv-kokemusta merkittävämpänä. (Garam 2005, 42; Demos 2013, 30; Kallio 2009, 53)

Kyseisessä CIMO:n teettämässä kyselyssä (2005) työnantaja pyydettiin mainitsemaan kolme tärkeintä ja merkittävintä ominaisuutta, mitä ulkomailla opiskellessa tai harjoitusjaksoilla ollessa eniten oppii. Ominaisuuksista tärkein ylivoimaisesti oli kielitaidon karttuminen ja kehittyminen, jolla tarkoitetaan koulukielitaidon ja käytännön kielitaidon eroa. Kielitaidon jälkeen ominaisuuksista nousi esille elämänhallintataidot sekä kulttuurinen ymmärrys ja sosiaaliset valmiudet. Työnantajat uskovat kansainvälisen harjoittelun tai vaihto-opiskelun tuottavan kansainvälisiä valmiuksia ja yleisiä työelämävalmiuksia. (Garam 2005, 36-37).

Työnantajien tärkeinä pitämiin rekrytointikriteereihin kuuluvat mm. luotettavuus, kyky haakea ja käsitellä tietoa sekä ongelmanratkaisutaidot. Työnantajat, jotka arvostavat kansainvälistä osaamista, arvostavat myös kielitaitoa ja vaihto-opiskelu- ja työharjoittelukoke-

musta. Kansainvälistä osaamista tärkeänä pitävät työnantajat rekrytoidessaan uusia työntekijöitä arvostavat myös verkostoitumiskykyä, avoimuutta uusille kokemuksille ja luovuutta. (Demos 2013, 32, 35).



Kuvio 3. Kansainvälisen osaamisen merkitys rekrytointitilanteessa (Demos 2013)

Tyypillisimmin kansainvälistä kokemusta CIMO:n selvityksessä arvostavat sellaiset työnantajat, joilla on kansainvälistä toimintaa yrityksessään. Kokemuksen katsotaan lisäävän yleisiä työelämässä vaadittavia taitoja, kuten joustavuutta ja valmiutta selvitä uusista tilanteista sekä kartuttavan kielitaitoa. Osa puolestaan pitää kansainvälistä kokemusta merkkinä levottomuudesta ja paikoilleen asettumisen haluttomuutena. Varsinkin vaihto-opiskelut hyvinkin helposti rinnastetaan opiskelijoiden biletysjaksoiksi ulkomailla. Opiskelijavaihtoa enemmän konkreettista hyötyä työnhakijalle on kansainvälisestä työharjoittelujaksosta. (Kallio 2009, 53-54).

2.3.3 Vieraassa kulttuurissa työskenteleminen

Ulkomailla muuttaminen ja vieraaseen kulttuurin asettuminen on aina iso elämänmuutos ja aiheuttaa stressiä. Ihmisten arvomaailma ja siihen liittyvät tavat, asenteet ja tottumukset poikkeavat merkittävästi siitä, mihin kotimaassa on totuttu ja kasvatettu. Vieraassa maassa helpotkin arkipäiväiset ja merkityksettömiltä tuntuvat asiat aiheuttavat ongelmia, kuten tervehtiminen ja keskustelutyylit. Eläminen vieraassa kulttuurissa saa yksilön ajatte-

lemaan omaa toimintaa ja toimintansa perusteltavuutta verrattaen toisenlaiseen käyttäytymiseen. Työkulttuuri on usein täysin erilainen verrattuna kotimaahan ja tällöin joudutaan tilanteisiin, joita ei kyetä hallitsemaan. Sopeutumisen kannalta on ymmärrettävä, että ympäristö ei muutu ja vieras kulttuuri on hyväksyttävä. (Helaniemi & Saviaro. 2009, 62; Taajamo 2005, 87).

Työskentely ulkomailla on loistava mahdollisuus kasvaa ja kehittää kansainvälistä osaamistaan. Ulkomailla työskenneltäessä on olennaista tietää, millainen toimintaympäristö on. Eri kulttuureja ja markkinatilanteita on ymmärrettävä sekä osattava arvostaa eri näkökulmia ja erilaisia ihmisiä. Omaa työskentelymallia on tilanteiden mukaan kyettävä muuttamaan ja mukauttamaan. Muutosvalmius, avoimuus ja ennakkoluulottomuus ovatkin merkittävässä ja opettavaisessa roolissa ulkomailla työskenneltäessä. Työskentely ulkomailla muodostuukin kulttuuriseksi kehitystehtäväksi yksilölle. Se on eräänlainen itsenäisyystesti uudessa kulttuuriympäristössä, jonka seurauksena usein on itsevarmuuden lisääntyminen. (Helaniemi & Saviaro 2009, 80-81; Taajamo 2005, 87).

2.4 Euroopan unionin merkitys ja elinikäisen oppimisen ohjelmat

Suomesta tuli Euroopan Unionin jäsen vuonna 1995. Suomi on yksi 28 jäsenmaasta, jotka muodostavat EU:n ytimen. EU on jäsenmaiden taloudellinen ja poliittinen liitto, jonka perustana on oikeusvaltion periaatteet ja perussopimukset. Sopimuksissa määritellään unionin tavoitteet, päätöksentekomenettelyt, säännöt ja suhteet jäsenmaiden välillä. Sopimukset ovat demokraattisesti ja vapaaehtoisesti on jäsenvaltioiden kesken sitovasti sovittu. EU on saanut erittäin paljon aikaan muun muassa luomalla neljään vapauteen perustuvat sisämarkkinat ja tällä tarkoitetaan ihmisten, pääoman, palveluiden ja tavaroiden liikkumista vapaasti kaikkien jäsenmaiden välillä. (European Union 2018, 7,9).

Leonardo da Vinci -ohjelma oli osa Euroopan unionin Elinikäisen oppimisen ohjelmaa (Lifelong Learning Programme) vuosina 2007–2013. Elinikäisen oppimisen ohjelmasta Euroopassa vastasi Euroopan komission koulutuksen ja kulttuurin pääosasto. Suomessa ohjelmasta vastasi opetusministeriö ja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus The Centre for International Mobility (CIMO). Leonardo da Vinci -ohjelma oli opiskelijavaihto ja ulkomaanharjoittelujakso ammatillisessa peruskoulutuksessa tai oppisopimuskoulutuksessa oleville opiskelijoille. Jakson kesto vaihteli 2-39 viikon välillä. Tavoitteena oli, että jakso olisi osa kotimaassa suoritettavaa tutkintoa ja korvaisi työssäoppimista tai tutkintoon kuuluvia muita opintoja sekä parantaisi opiskelijoiden osaamista ja tulevaisuuden työllistymistä. (CIMO 2010, 4).

Leonardo da Vinci -ohjelma tarjosi ulkomaanjakso mahdollisuutta myös muillekin kuin opiskelijoille kuten esimerkiksi jo ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneille, muutoin ammattitaitoa hankkineille työntekijöille, työttömille työnhakijoille ja työvoimakoulutuksessa oleville. Asiantuntijavaihdot kuuluivat myös ohjelman toimintapiiriin ja oli tarkoitettu muun muassa kouluttajille, opettajille, työpaikkaohjaajille ja yritysten henkilöstöhallinnon edustajille. Asiantuntijavaihdon tarkoituksena oli osaamisen ja ammatillista koulutusta koskevien hyvien toimintatapojen vaihto koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä. Asiantuntijavaihdolla pyrittiin konkreettisiin tuloksiin ja saatujen tulosten hyödyntämiseen ja leviättämiseen. (CIMO 2010, 4-5).

Euroopan unionin myötä on syntynyt Erasmus+ -ohjelma ammatilliselle koulutukselle. Erasmus+ on Euroopan unionin vaihto- ja yhteistyöohjelma vuosille 2014-2020. Erasmus+ yhdistää aiemmat EU-ohjelmat kuten Elinikäisen oppimisen ohjelman, nuorisotoimintaohjelman Youth in Action ja jatkaa samalla niiden toimintaa. Ohjelmalla tuetaan hankkeita, jotka kehittävät ammatillista koulutusta eurooppalaisessa yhteisössä. Ohjelma tarjoaa ammatilliselle koulutukselle niin opiskelija- kuin henkilöstöliikkuvuuteen mahdollisuuksia kansainväliseen yhteistyöhön. Opiskelijoille tarjotaan ohjelmalla mahdollisuutta saada ulkomailta oman alan työkokemusta ja opettajat puolestaan voivat verkostoitua eurooppalaisten kollegoiden kanssa ja kehittää omaa asiantuntijuuttaan. Ohjelman budjetti on 14,7 miljardia euroa. Erasmus+ -ohjelmassa ovat mukana EU-maiden lisäksi; Norja, Islanti, Liechtenstein, Turkki ja Makedonia. Osaan ohjelman toiminnoista voi myös osallistua EU:n naapurimaita ja muita maita eri puolilta maailmaa. (CIMO 2018; Opetushallitus 2018a).

3 Kansainvälisyys oppilaitoksissa

Oppilaitosten kansainvälisyyden toimintamuodot voidaan esittää kolmiona (kuvio 4), jossa on monta eri tasoa ja tasojen koko voidaan rinnastaa toimintaan osallistuvien määrään. Kansainvälisyyskolmio on alun perin tehty peruskouluihin ja ammatilliseen koulutukseen käytettäväksi, mutta kolmio on soveltuva kaikille koulutusasteille. Kolme alimmaista tasoa kolmiossa kuvaa kansainvälistymistä, mikä tapahtuu kotimaassa. Kansainvälisyyden tasa-arvon kannalta tämä on erityisen tärkeää, sillä kaikilla opiskelijoilla ei ole halua tai mahdollisuutta lähteä ulkomaille. Resurssit kuten raha voivat myös olla esteenä ulkomaan jaksolle. (Siekkinen 2013, 16).



Kuvio 4. Koulujen kansainvälisyyden toimintamuodot. (Mattila 2012).

Kolmion pohja muodostuu yksilön omista tiedoista, asenteista ja ymmärryksestä omaa ja muiden kulttuureja kohtaan. Tavoitteena kolmion pohjalla on kulttuurien moninaisuuden ymmärtäminen, erilaisuuden näkeminen rikkautena sekä toisen ihmisen arvostaminen. Tavoitteiden toteutumisen kannalta koulut ja oppilaitokset opettavat oppilaille kulttuuri- ja kielikasvatusta sekä globaalikasvatusta. (Mattila 2008, 4; Siekkinen 2013, 15-16).

Kansainvälistymisen tunnustaminen perustuu kansallisiin ja alueellisiin painopisteisiin, toimintalinjoihin ja käytäntöihin. Kansainvälistymisen tarkoituksena on täydentää, yhdenmuukaistaa ja laajentaa paikallista ulottuvuutta - ei hallita sitä. Kansainvälistyminen menettää todellisen pohjansa ja sen arvon, jos jätetään kotikansainvälisyys huomioimatta. (Knight

2012b, 4). Kotikansainvälisyydellä tarkoitetaan kotimaassa tapahtuvaa kansainvälistymistä eri muodoissa kuten sellaisia kansainvälisiä oppimisympäristöjä ja oppimisen sisältöjä, joissa voidaan hyödyntää oman koulun tiloja ja lähiympäristöjä. Kotikansainvälisyys on kaikkien oppilaiden tavoitettavissa ja tärkeä tasa-arvoisuuden kannalta. Kotikansainvälisyyden avulla myös luodaan pohjaa opiskelijoiden kansainväliselle liikkuvuudelle, jatkoopinnoille ja kansainvälisyystaidoille, joita työelämässä tarvitaan. (Opetushallitus 2013, 4; Siekkinen 2013, 15).

Kansallinen ja seudullinen kansainvälisyys sisältää oppilaitoksien välisen yhteistyön kansainvälisen toiminnan edistämiseksi, innovaatioiden levittämisen, kansainvälisen osaamisen tutkimisen ja arvioinnin sekä yhteistyön kansainvälisten osaajien kanssa kuten korkeakoulujen, yritysten ja tutkimuslaitosten kanssa. Esimerkiksi opettaja- ja oppilasvierailuja voidaan tehdä korkeakoulujen kansainvälisiin keskuksiin, kielikouluihin tai kansainvälisesti merkittävien kansainvälisten yhteistyöverkostojen toimintaan. (Mattila 2008, 5; Siekkinen 2013, 16).

Neljäs taso eli kolmion huippu muodostuu liikkuvuudesta. Liikkuvuuteen sisältyvät ylikansalliset, esimerkiksi EU-ohjelmat ja erilaiset projektit, joiden avulla kansainvälistytään ulkomailta. Tärkeää kansainvälistymisen kannalta ehdottomasti on kansainvälinen liikkuvuus sekä projektit, joiden myötä kouluihin saapuu kansainvälisiä vieraita sekä mahdollistetaan oppilaiden ja henkilökunnan vierailut ulkomaille, sillä liikkuvuus ja hanketoiminta koskettavat useimmissa kouluissa vain osaa oppilaista ja henkilökunnasta. (Mattila 2012).

Kansainvälinen toiminta helposti ajatellaan yksinkertaisimmillaan liikkuvuudeksi, mutta se on kuitenkin laajempi kokonaisuus. Yllä kuvatulla kansainvälisen toimintamuodon tasokolmiolla voidaan hahmottaa kansainvälisen toiminnan monimuotoisuutta sekä sitä, minkälaista resursointia ja yhteistyötä toiminnan eri tasoilla tarvitaan. Kansainvälisyyttä lähestyttäessä asenteiden näkökulmasta, kyetään koulun kaikki toimijat ottamaan tavalla tai toisella mukaan. On ilmeistä, että kullakin tasolla on toisten tasojen yhtäläisiä piirteitä ja piirteet on tärkeää nähdä toisiaan täydentävinä eikä toisiaan poissulkevinä. (Opetushallitus 2011, 5).

3.1 Ammatillisen koulutuksen kansainvälisyys

Kansainvälistyminen ammatillisessa koulutuksessa on tapahtunut nopeasti. Alussa ammatillisen koulutuksen kansainvälistyminen oli pakonomaista toimintaa. Nykyään toiminta on suunnitelmallista, koulutuksen kokonaiskehittämistä ja kansainvälisyydestä on tullut py-

syvä osa ammatillisesta koulutuksesta. Suomalaiset koulutusorganisaatiot ovat haluttuja ja maineensa veroisia luotettavia hankekumppaneita. Ammatilliset opettajat voivat kansainvälistymisen avulla kehittyä, ja uusiutua. (Honka, Lampinen & Vertanen, 2010. 110).

Kansainvälistyminen on ammatillisen koulutuksen järjestäjien toiminnan olennainen osa. Ulkomailla suoritettavien opintojen määrä lisääntyy enenevässä määrin ja henkilöstö kehittää osaamistaan sekä antamaansa koulutusta kansainvälisten yhteistyötahojen kanssa. Tavoitteena suurempaa kuvaa tarkasteltaessa Euroopan laajuisessa yhteistyössä on lisätä ammatillisen osaamisen vertailtavuutta sekä edistää koulutuksessa olevien ja jo tutkinnon suorittaneiden liikkuvuutta ja työmarkkinoiden kehittymistä. Työkaluna tutkintojen vertailemiseen toimii ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 41).

Kansainvälistyminen ammatillisissa oppilaitoksissa ja opiskelijoiden liikkuvuuden edistäminen on suurimmaksi osaksi erilaisten tukirajoitusten varassa. Oppilaitokset ovat rahoittaneet kansainvälistä toimintaa oman rahoituksen lisäksi Opetushallituksen avustuksilla kuten aiemmin mainitulla Leonardo da Vinci –ohjelmalla ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hankerahoituksella. Pääsääntöisesti kansainvälinen toiminta ammatillisessa koulutuksessa on muodostunut hanketoiminnan, kansainvälisen opettaja- ja opiskelijavaihdon sekä maahanmuuttajaopiskelijoiden myötä. (Opetushallitus 2012, 6).

Työelämä kansainvälistyy, ja ammatillisten oppilaitosten tulee jatkossakin kyetä ylläpitämään sekä luomaan uusia kansainvälisiä yhteyksiä. Kansainvälistyminen näkyy myös omien oppilaitosten toimintaympäristöissä monikulttuurisina opiskelijoina. Kaikki opettajat eivät välttämättä ohjaa opiskelijoita vieraalla kielellä ja kansainvälisessä oppimisympäristössä, mutta useimmat heistä joutuvat tekemisiin kansainvälisyyden kanssa, tavalla tai toisella. (Honka et. al. 2010, 133)

Opetushallitus ja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO yhdistyi vuoden 2017 alussa uudeksi Opetushallitukseksi. Tehtävät ovat edelleen kansainvälisyyttä edistävien ohjelmien ja sopimusten toimeenpano, tuottaa kansainvälistymiseen liittyvää tietoa, tiedottaa ja neuvoa vaihtoehdoista. Kansainvälisyyden kehittäminen on etupäässä yksi uuden Opetushallituksen tärkeimmistä tehtävistä. Rahoitusta uusi Opetushallitus sai vuodelle 2017 223 miljoonaa euroa, josta kohdistetaan kansainväliseen toimintaan noin 42 miljoonaa. Edellisen lisäksi kansainvälistä toimintaa rahoittavat muut tahot, kuten esimerkiksi Euroopan komissio. (Opetushallitus 2017).

3.2 Kansainvälisyys opetussuunnitelmassa

Kansainvälisyys on relevatti osa ammatillista koulutusta järjestävien arkea. Ammatillisissa oppilaitoksissa kansainvälinen toiminta on jo monimuotoista, mutta sitä tulee kehittää jatkuvasti. Kansainvälisyyden strateginen suunnittelu on viimeisten vuosien aikana edistynyt. CIMO:n tekemä selvitys ammattikoulujen tilanteesta vuonna 2014 haki vastauksia siihen, miten kansainvälistymiselle asetetut tavoitteet näkyvät koulutuksen järjestäjien strategioissa, ja miten hyvin kansainvälinen toiminta on linjassa strategiadokumenttien kanssa. (CIMO 2016, 2-3).

Selvityksessä ilmeni, että kansainvälisyyttä paikallisissa opetussuunnitelmissa huomioitiin suhteellisen heikosti sekä kansainvälisesti aktiiviset koulutuksen järjestäjät unohtavat kansainvälisyyden ja opetussuunnitelmatyön välisen merkittävän yhteyden. Selvityksessä korostetaan kansainvälisen toiminnan näkyväksi saamista ja sen edistämistä tavoitteiden kirjaamisella opetussuunnitelmaan. Kirjattuna tavoitteet toimivat muistuttajana kansainvälisestä toiminnasta, joka aktivoisi opettajia hyödyntämään sitä enemmän opetuksessaan. Kansainvälinen toiminta on monen tekijän summa ja perustana kansainväliselle toiminnalle on eheä vuoropuhelu alueellisten ja muiden ylätasoin linjausten kanssa sekä toiminta opiskelusuunnitelmien ja opetussuunnitelmien välillä. (CIMO 2016, 9-11, 17-18).

Ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisen kannalta ajankohtainen koulutusvienti avaa uusia kansainvälistymismahdollisuuksia. Selvityksessä käy ilmi, että jo yli 60% selvitykseen osallistuneista koulutuksen järjestäjistä on jollain tasolla ollut tekemisissä koulutusviennin kanssa. Osa kartoittaa mahdollisuuksia viennin suhteen, osa on solminut yhteistyösopimuksia ja osa toteuttaa jo koulutusvientihankkeitaan. Koulutuksen järjestäjille koulutusvienti avaa uusia kehittämismahdollisuuksia, monipuolistaa henkilöstön osaamista kansainvälisellä tasolla sekä laajentaa verkostoja. Koulutusjohdon aktiivinen toiminta on koulutusviennin edellytyksen kannalta avainasemassa. (CIMO 2016, 25-27).

3.2.1 Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteet 2016

Vuonna 2016 voimaan astuneen Liikunnanohjauksen perustutkinnon opintosuunnitelman perusteet:

- Liikunnanohjauksen perustutkinnosta valmistunut ohjaa liikuntaa erilaisille ja eri ikäisille ryhmille
- laatii tarvittaessa fyysistä toimintakykyä ja terveyttä edistäviä henkilökohtaisia liikuntaohjelmia sekä suunnittelee ja johtaa liikuntaan liittyviä projekteja
- Liikuntaneuvoja edistää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, terveyttä, toimintaa ja työkykyä sekä ohjaa ihmisiä liikunnalliseen, terveyttä edistävään ja ylläpitävään elämäntapaan. (Opetushallitus 2016).

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettava perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osaamispistettä). Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Opiskelija voi ammatillisessa perustutkinnossa sisällyttää tutkintoonsa enemmän tutkinnon osia, jos se on tarpeellista alakohtaisten tai paikallisten ammattitaitovaatimusten tai opiskelijan ammattitaidon syventämisen kannalta. (Opetushallitus 2016, 1).

Kansainvälisyys on mainittu vuoden 2016 liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteissa 19 kertaa, joista kymmenen kertaa on maininta samasta yhteydestä. Merkittävät maininnat kansainvälisyydestä:

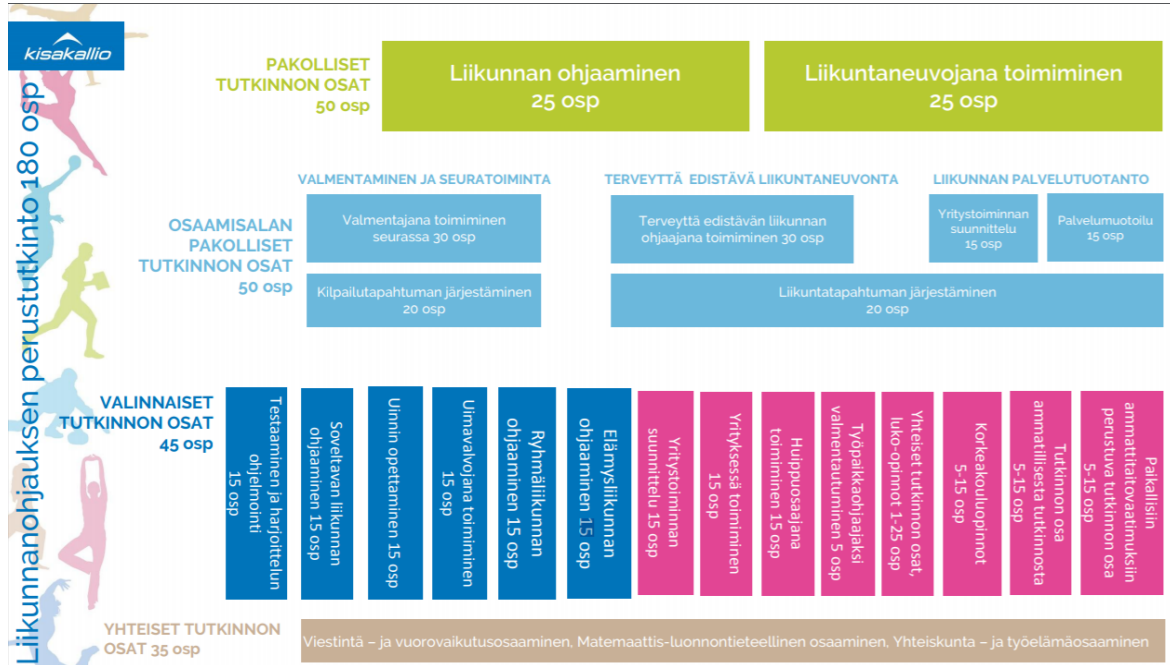
- Opiskelija osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytössä toimimalla huippuosaamista vaativissa oman alan työtilanteissa. Osaaminen on mahdollista osoittaa myös kansallisissa ja kansainvälisissä kilpailutilanteissa.
- Opiskelija toimii asiallisesti kulttuuritaustaltaan erilaisten ihmisten kanssa sekä monikulttuurisessa ja kansainvälistyvässä työympäristössä.
- Opiskelija ottaa liikuntatapahtuman toteutuksessa huomioon taustaltaan erilaiset ihmiset sekä monikulttuurisen ja kansainvälistyvän työympäristön.
- Opiskelija perehtyy omaan toimialaansa niin, että tarkastelee kansallisia ja kansainvälisiä tulevaisuuden näkymiä, kehitystä ja markkinoiden mahdollisuuksia oman yritystoiminnan suunnittelun kannalta
- Opiskelija osoittaa tuntevansa keskeiset kansainväliset ihmisoikeussopimukset sekä niiden Suomea koskevat sitoumukset
- Opiskelija osaa hakea työtä kansainvälisiltä työmarkkinoilta ja erityisesti EU-maista.
- Opiskelija hakee kansainvälisiä työpaikkoja koskevia tietoja mediasta
- Opiskelijalla on valmiudet työskennellä monikulttuurisessa ja kansainvälistyvässä työympäristössä
- Opiskelija toimii asiallisesti ja työelämän vaatimusten mukaisesti eri kulttuuritaustan omaavien ihmisten kanssa kotimaassa ja kansainvälisissä toiminnoissa. (Opetushallitus 2016, 9-21, 38-60, 126-151)

3.2.2 Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteet 2018 ja reformi

Vuonna 2018 voimaan astuneen Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteet:

- ohjaa liikuntaa turvallisesti erilaisille asiakkaille
- hyödyntää liikunnanohjauksessa erilaisia liikuntamuotoja, liikuntalajeja ja toimintaympäristöjä
- antaa liikuntaneuvontaa ja toimii erilaisissa vuorovaikutustilanteissa liikunta-alan ammattilaisena
- laatii asiakkaille terveyttä ja fyysistä toimintakykyä edistäviä liikuntaohjelmia
- järjestää liikunta- tai kilpailutapahtumia.

Liikunnanohjauksen perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) (kuviot 5). Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. (Opetushallitus 2018b, 1).



Kuvio 5. Kisakallion Urheiluopiston Liikunnanohjauksen perustutkinto 180 osp. (Kisakallio 2018).

Kansainvälisyys mainittu vuoden 2018 liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteissa 11 kertaa, joista seitsemän kertaa maininta samasta asiayhteydestä. Merkittävät maininnat kansainvälisyydestä:

- Opiskelija selvittää oman alansa työtehtäviä kansallisilla ja kansainvälisillä työmarkkinoilla
- Opiskelija tuntee toimialan keskeiset kansalliset ja kansainväliset verkostot ja osaa hyödyntää verkostoja työssään
- Opiskelija on mahdollista osoittaa osaaminen myös kansallisissa ja kansainvälisissä kilpailutilanteissa
- Opiskelija löytää itselleen soveltuvia työpaikkoja kansallisilta ja kansainvälisiltä työmarkkinoilta

Kansainvälisyyteen liittyviä mainintoja perusteista löytyy muun muassa toiseen kotimaiseen kieleen liittyen sekä monikulttuurisuudesta. (Opetushallitus 2018b, 34, 112-113).

Tulevaisuuden työelämä tarvitsee uudenlaista ammattitaitoa ja osaamista. Tämä edellyttää ammatillisen koulutuksen välttämätöntä uudistamista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Ammatillisen koulutuksen reformi on Juha Sipilän hallitusohjelman yksi kärkihankkeista. Reformin tavoitteena on uudistaa ammatillinen koulutus osaamisperustaiseksi, asiakaslähtöiseksi ja tehokkaaksi kokonaisuudeksi. Reformin tarkoitus on purkaa sääntelyä ja päällekkäisyyksiä ja lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja. Reformin uudistukset astuivat voimaan vuoden 2018 alusta. (Valtioneuvosto 2018).

Kaikissa ammatillisissa opinnoissa huomioidaan aiemmin hankittu osaaminen. Opiskelija opiskelee vain sitä, mitä ei vielä osaa ja opinnoissa keskitytäänkin puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Tutkinnon tai muun koulutuksen suorittamiseen tarvittava aika voi tästä johtuen vaihdella yksilöllisesti. Ammatillisen osaamisen lisäksi opiskelussa painotetaan elinikäisen oppimisen avaintaitoja, joita ovat yrittäjäyys, digitaalinen osaaminen sekä viestintä- ja vuorovaikutus. Näytöissä osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa. Osaamista arvioidaan peilaten tutkinnon perusteisiin kirjattuihin osaamis- ja ammattitaitovaatimuksiin. Opiskelija saa palautetta osaamisensa kehittymisestä koko opiskeluiden ajan. (Opetushallitus 2018c, 3).

Osaamista voi opintojen aikana hankkia myös kotikansainvälistymisen lisäksi kansainvälisissä ympäristöissä. Oppilaitosten kansainvälisen toiminnan koordinaattorit auttavat, neuvovat ja tiedottavat mahdollisuuksista lähteä opintojen aikana ulkomaille hankkimaan osaamista kuten esimerkiksi työssäoppimaan. (Opetushallitus 2018c, 10).

3.3 Työpaikalla oppimisen jakso

Työpaikalla oppimisen jakso on ammatilliseen koulutukseen kuuluva opintojen osa, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua aidoissa työympäristöissä (Opetushallitus 2002, 5; Pohjonen 2005, 80)

Ammatillisen peruskoulutuksen työpaikalla oppimisen oletetaan tapahtuvan vain aidoissa työympäristöissä. Työn kautta oppiminen on tehokasta, koska se mahdollistaa tiedon integroimisen useasta eri lähteestä ja sitouttaa opiskelijat aktiivisiksi ongelmanratkaisijoiksi. Työpaikalla oppimisen tekee myös tehokkaaksi oppimistavaksi sen, että tiedot, taidot ja ajatteluprosessit on hankittu todellisissa tilanteissa ja ympäristöissä, jolloin ne muistetaan pidempään. Työpaikalla oppimista pidetään autenttisuuteen pyrkivänä oppimisympäristönä, jota voidaan toteuttaa käytännön tasolla erilaisissa muodoissa. Työpaikalla oppimista järjestetään erilaisilla työpaikoilla, kuten yrityksissä, kansalaisjärjestöissä ja ulkomailta. (Lasonen 2000, 30).

Oppimisen painopisteen siirtäminen työelämään ja työpaikalla oppimisen suuntaan mahdollistaa oppilaitoksille sekä opettajille aiempaa paremmin mukana pysymisen nopeasti muuttuvassa työelämässä ja teknologian kehityksessä. Työpaikalla oppiminen edellyttää vankkaa yhteistyötä alueen yritysten ja muiden toimijoiden kanssa. Oppimisympäristöjen rakentaminen oppilaitosten ulkopuolelle kaikkia osapuolia hyödyttäväksi kokonaisuudeksi edellyttää oppilaitoksilta huomattavaa panostusta. Tämä mahdollistaa oppilaitosten paremmat mahdollisuudet lisätä ammatillisen koulutuksen merkitystä ja toimia oman alueensa elinkeinoelämän kehittäjinä. (Opetushallitus 2002, 9-10).

Ammattikoulutuksen ja työelämän yhteistyötä pyritään vahvistamaan valtion, kuntien, työelämän keskusjärjestöjen sekä muiden järjestöjen edustajien suosituksesta ja toimesta. Suosituksessa todetaan, että aidoissa työtilanteissa ja työympäristöissä tapahtuva oppiminen on oleellinen osa ammattitaidon oppimista ja kehittämistä. Tällä tavoitellaan oppilaitosten työelämäyhteyksien kehittämistä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja osaamisen osoittamiseen sekä työpaikalla tapahtuvan ohjauksen ja ohjaajien koulutuksen parantamista. (Lammi 2012, 8).

4 Liikuntaneuvojan koulutus

Urheiluopistot järjestävät Suomessa ainoana oppilaitoksena liikunta-alan ammatillista peruskoulutusta eli liikunnanohjauksen perustutkintoa. (Urheiluopistojen Yhdistys ry). Liikunnanohjauksen perustutkinto on ammatillinen perustutkinto. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) sekä yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä). Koko tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Tutkinnossa on kolme eri osaamisalaa: Liikunnan palvelutuotannon osaamisala, terveyttä edistävä liikuntaneuvonnan osaamisala ja valmennuksen ja seuratoiminnan osaamisala. Liikuntaneuvoja tutkintoniemi on kaikissa osaamisaloissa sama. Liikunnan ohjaaminen (25 osaamispistettä) ja Liikuntaneuvojana toimiminen (25 osaamispistettä) ovat kaksi yhteistä pakollista tutkinnon osaa kaikissa osaamisaloissa. Liikuntaneuvoja voi erikoistua liikunnan palvelutuotantoon, terveyttä edistävään liikuntaneuvontaan sekä valmentamiseen ja seuratoimintaan. (Opetushallitus 2018b, 1-5).

Liikunnanohjauksen perustutkintoon voi hakeutua peruskoulun tai lukio-opintojen jälkeen. Tutkinnon suorittamisen kesto riippuu pohjakoulutuksesta. Koulutuksen kesto määräytyy opiskelijalle laadittavan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) perusteella. Urheiluopistot toimivat sisäoppilaitoksina, joissa opiskelijat majoittuvat ja ruokailvat opintojensa ajan. (Urheiluopistojen Yhdistys ry). Reformin myötä jokaiselle opiskelijalle laaditaan HOKS –suunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan millä opetuksen, ohjauksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhdistelmällä osaamista kartutetaan siten, että opiskelija saa opinnot suoritettua. Suunnitelmassa huomioidaan opiskelijan aiempi osaaminen ja tätä kautta valitaan sopiva opiskelumuoto, joita ovat sisäoppilaitosmuotoinen opiskelu, koulutusopimus ja oppisopimuskoulutus. Henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaan päivitetään opintojen edetessä. (Kisakallion Urheiluopisto 2018).

Liikunnanohjauksen perustutkinto antaa monipuoliset valmiudet erilaisiin liikunta-alan työtehtäviin tai jatko-opintoihin ammattikorkeakouluun tai yliopistoon. Tutkinnon suorittanut ohjaa liikuntaa erilaisille ja eri-ikäisille ryhmille, laatii tarvittaessa fyysistä toimintakykyä ja terveyttä edistäviä henkilökohtaisia liikuntaohjelmia, suunnittelee ja ohjaa liikuntaan liittyviä projekteja sekä järjestää liikuntatapahtumia. Tutkinnon yhteydessä ilman lisämaksu, opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa Personal Trainerin pätevyyden antavan sertifikaatin. (Urheiluopistojen Yhdistys ry).

Liikuntaneuvojat voivat työskennellä monilla eri työkentillä ja monissa eri tehtävissä kuten esimerkiksi liikuntaneuvojina, liikunnan ohjaajina, ryhmäliikunnan ohjaajina, kuntosaliohjaajina ja personal trainereina, valmentajina, soveltavan liikunnan ohjaajina, työhyvinvoinnin edistäjinä, uimavalvojina, iltapäivätoiminnan ohjaajina, liikunnallisten elämyspalvelujen

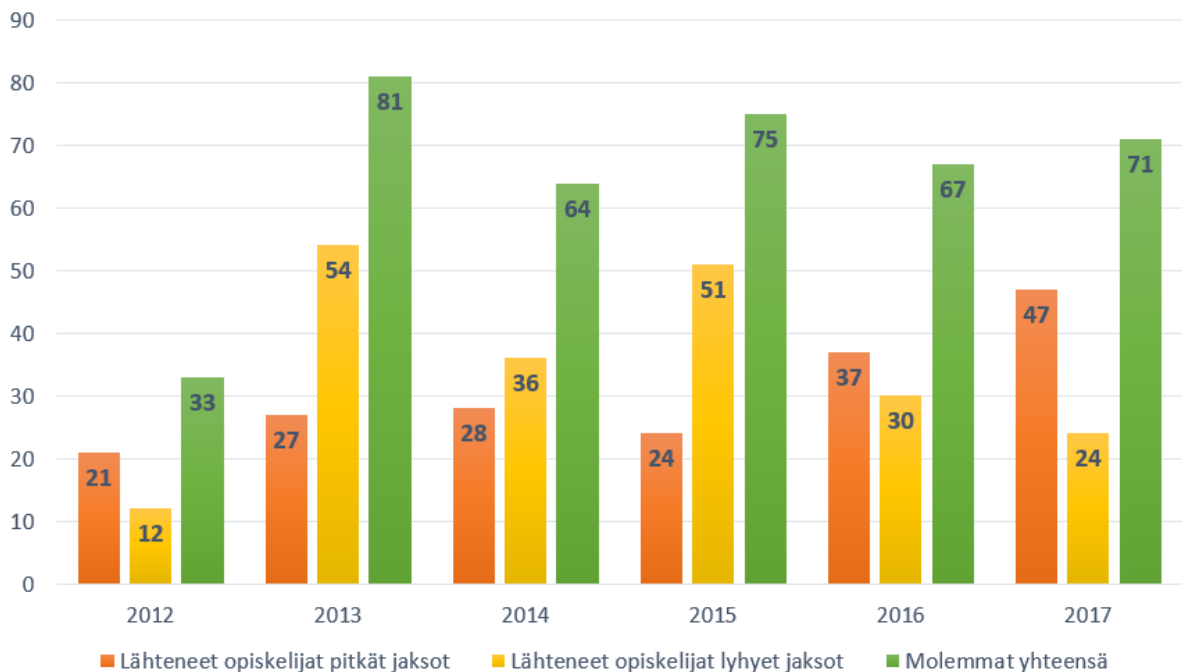
ohjaajina ja tuottajina. Työympäristöt liikuntaneuvojille tyypillisesti ovat esimerkiksi kuntien liikuntatoimet, uimahallit, kuntokeskukset, urheiluseurat ja -järjestöt, urheiluopistot, yritykset sekä muut liikuntapalveluja tuottavat organisaatiot. Liikuntaneuvoja voi toimia myös itsenäisenä yrittäjänä. (Opetushallitus 2018b).

Liikunnanohjauksen perustutkintoon kuuluu kielten opintoja eri tutkinnon osiin. Yhteisissä tutkinnon osissa opiskelijoilla on ruotsin kielen ja englannin kielen opintoja. Tämän lisäksi liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijat opiskelevat liikunnan ohjaamisen tutkinnon osassa ammatin vaatiman kielitaidon. Ammatillisten kielten opintojen osalta jokainen opisto voi itse määrittellä, miten opiskelijat hankkivat osaamisen. (Hyvönen, P. 18.1.2019).

4.1 Liikuntaneuvojien kansainvälisyys

Siru Korkalan mukaan tärkein kansainvälistymisen keino sekä koulutuksen laadun kehittämisen yleisin tavoite on liikkuvuus. (CIMO 2016).

Opiskelijoiden liikkuvuusluvut vuosina 2012-2017 liikunnanohjauksen perustutkintoa tarjoavissa urheiluopistoissa



Kuvio 6. Opiskelijoiden liikkuvuusluvut vuosina 2012-2017 liikunnanohjauksen perustutkintoa tarjoavissa urheiluopistoissa. (CIMO 2018)

Liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden liikkuvuusluvut (kuvio 6) ovat vuoden 2012- 2017 aikana kehittyneet. Kaiken kaikkiaan liikkuvuus on lisääntynyt muutamaa prosenttia lukuun ottamatta. Kyseisissä luvuissa on huomioitu yhdeksän eri urheiluopiston

opiskelijoiden opistokohtaiset liikkuvuusluvut. Kaaviosta näkyy opistojen yhteenlasketut luvut. Opistojen välillä on huomattavia eroja ja jotkut opistot loistavatkin nolla rivillään toisen opiston tilastojen ollessa jo useita kymmeniä. Suurin liikkuvuusluvun nousu on tapahtunut vuoden 2012 ja 2013 välillä kun pitkälle jaksolle sekä lyhyelle jaksolle lähteneiden määrä nousi 33 opiskelijasta 81 opiskelijaan. Lyhyelle jaksolle lähteneiden opiskelijoiden luvut ovat huomattavasti suuremmat kuin pitkälle jaksolle lähteneiden. (CIMO 2018).

Ensimmäinen laskusuhdanne luvuissa näkyy vuodesta 2013 vuoteen 2014, jolloin opiskelijoiden liikkuvuus laski 17 opiskelijalla. Lyhyelle jaksolle lähteneiden opiskelijoiden määrä laski 54 opiskelijasta 36 opiskelijaan. Vuonna 2015 lyhyelle jaksolle lähteneiden opiskelijoiden määrä taas nousi 15 opiskelijalla ja kokonaisluku liikkuvuudesta nousi 75 opiskelijaan. Vuonna 2016 kaiken kaikkiaan opiskelijoita lähti ulkomaan jaksolle 67. Kokonaisluku on pienempi verrattaessa vuotta aiempaan, kun taas pitkille jaksoille lähteneiden opiskelijoiden määrä on ensimmäistä kertaa vuoden 2012 jälkeen korkeampi kuin lyhyille jaksoille lähteneiden. Vuonna 2017 opiskelijoita lähti yhteensä 71 ulkomaan jaksolle. Näistä 47 opiskelijaa pitkälle jaksolle. Vuodesta 2015 lyhyelle jaksolle lähteneiden opiskelijoiden määrä on ollut laskusuhdanteessa ja vuoteen 2017 mennessä määrä on laskenut 27 opiskelijalla. Pitkälle jaksolle lähteneiden opiskelijoiden määrä on vuotta 2015 lukuun ottamatta noussut tasaisesti vuosi vuodelta. (CIMO 2018).

Vuosittainen liikkuvuuslukujen vaihtuvuus on tyypillistä ammatillisen koulutuksen liikkuvuudelle, sillä oppilaitoskohtainen liikkuvuus on sattumanvarainen ja vaihtelee vuosittain. Liikkuvuuslukujen laskuun vaikuttaa ammatillista koulutusta kohdanneet taloudelliset leikkaukset, sillä lyhyitä ulkomaanjaksoja on rahoitettu tyypillisesti oppilaitosten omilla varoilla. (Opetushallitus 2018d, 11; Opetushallitus 2018e, 2).

4.2 Kisakallio koulutuksen tuottaja ja organisaationa

Vuonna 1949 professori Kaarina Karin toimesta SNLL (nyk. SvoLi) perusti Kisakallion Liikuntaopiston omaksi koulutusorganisaatiokseen. Opiston omistajaksi ja ylläpitäjäksi tuli vuonna 1954 Kisakalliosäätiö, kun haluttiin opiston toiminta eriyttää liiton taloudesta. Tämä mahdollisti valtionavun saamisen. Vuonna 1965 Kisakallio hyväksyttiin lakisääteisen valtionavun piiriin muiden urheiluopistojen tavoin ja nimeksi tuli Kisakallion Urheiluopisto. Ammatillinen oppilaitos Kisakalliosta tuli vuonna 1993, kun opistolle myönnettiin lupa järjestää uutta ammatillista liikunnanohjauksen perustutkintoa. (Kisakallion Urheiluopisto; Vainio 2001, 17, 71, 157).

Kisakalliossa opiskelee ammatillisessa tutkintokoulutuksessa vuosittain noin 250 opiskelijaa ja yli puolet opiskelijoista opiskelee liikunnanohjauksen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa. Kisakalliosta valmistuu vuosittain noin 30-40 ammattitutkinnon suorittanut liikunta-alan ammattilaista ja noin 40-50 uutta liikuntaneuvojaa. Kisakallion Urheiluopistolla työskentelee ammatillisen koulutuksen parissa 11 päätoimista opettajaa ja useita tuntiopettajia. (Kisakallion Urheiluopisto).

Opiskeleminen Kisakallion Urheiluopistolla on toiminnallista, käytännönläheistä ja yhteisöllistä. Opetus järjestetään lähiopetuksena ja työpaikka oppimisena. Ammattitaitoa opiskelijat kartuttavat ja kehittävät opettajien johdolla, itsenäisesti ja ryhmässä opiskellen, työelämäprojekteissa ja työelämäjaksoilla sekä urheiluopiston asiakkaiden parissa. Opiskelijat osoittavat hankitun osaamisen työelämässä tapahtuvissa näytöissä. Opiskelijoiden majoitus ja ruokailu Kisakalliossa ovat maksuttomia koulupäivien aikana. (Kisakallion Urheiluopisto).

Kisakallion Urheiluopiston liikuntaneuvoja koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen lähtökohdaksi on sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys. Opiskelijat nähdään aktiivisina toimijoina, jotka haluavat oppia ja kehittyä sekä tavoitella hyvää ammatillista osaamista. Osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäminen alati muuttuvassa työelämässä edellyttää elinikäisen oppimisen taitoja. Liikuntaneuvojan koulutuksessa painottuu vastuun ottaminen, sisäinen yrittäjyys sekä oman osaamisen jatkuva kehittäminen ja itsearviointi. Opettajat toimivat oppimisen tukena ja ammatillisen kasvun ohjaajina. Opiskelija ohjataan ottamaan itse vastuuta oppimisestaan. Kisakallion liikuntaneuvojakoulutuksen kolme keskeistä arvoa ovat: vastuullinen toiminta, yhteisöllisyyden rakentaminen ja osaamisen arvostaminen. (Kisakallion Urheiluopisto 2017).

4.2.1 Työpaikalla oppimisen jaksot Kisakallion Urheiluopistossa

Työpaikalla oppimisen jaksoilla tarkoitetaan työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää ammatillisen perustutkinnon perusteiden mukaista käytännön opetusta, jossa opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Työpaikalla oppimisen jakso on tavoitteellista sekä ohjattua ja arvioitua. Jaksot sijoittuvat eri tutkinnon osiin. Pakolliset tutkinnon osat liikunnan ohjaaminen (25 osaamispistettä) ja liikuntaneuvojana toimiminen (25 osaamispistettä) sisältävät kaksi erillistä työpaikalla oppimisen jaksoa ja osaamisala opintojen sekä valinnaisten opintojen kohdalla jaksoiden määrä varmistuu vuoden 2019 alussa ja jatkossa tämä tullaan toteuttamaan eri tavalla. (Kisakallion Urheiluopisto 2017, 7-8; Heikkilä, M., 8.1.2019).

4.2.2 Kisakallion Urheiluopiston liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jakson periaatteet ja tavoitteet

Ensimmäisinä opiskeluvuosina oppilaitos hankkii opiskelijan kanssa yhdessä työpaikalla oppimisen jaksolle työpaikan. Viimeisinä opiskeluvuosina opiskelija pääsee harjoittelemaan työnhakua, kun vastuu paikan hankinnasta siirtyy opiskelijalle. Oppilaitoksen tehtävänä on varmistaa paikan ja työtehtävien sopivuus. Jakson työpaikkana voi toimia paikka, jossa opiskelija voi ohjata liikuntaa asetettujen tavoitteiden mukaisille kohderyhmille. Työpaikalla oppimisen jaksolla opiskelijan päivittäinen työaika keskimäärin on 7 tuntia. Opiskelijan työaika saa olla enintään kyseisellä työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Työpaikalla on liikunnanohjaukseen tarvittavat välineet ja turvalliset sisä- ja ulkotilat. Työpaikka sijaitsee Lohjalla, opiskelijan kotipaikkakunnalla tai erikseen sovittaessa jakson voi suorittaa myös muualla. (Kisakallion Urheiluopisto 2017, 8).

Työnantajan taholta opiskelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka perehdyttää ja ohjaa opiskelijaa HOKS:issa (henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa) sovittujen tavoitteiden mukaisesti, hoitaa tiedottamisen työpaikalla sekä osallistuu opiskelija-arviointiin. Opiskelija ottaa yhteyttä työpaikkaohjaajaan ja sopii tapaamisajan ennen jakson alkua. Tapaamisen aikana tehdään alustava kirjallinen työsuunnitelma. Työpaikkaohjaajalle ei makseta korvausta opiskelijan ohjauksesta. Kisakallion Urheiluopisto huolehtii työpaikan henkilöstön perehdyttämisestä työpaikalla oppimisen jakson suhteen ja näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Oppilaitoksen ja työpaikan kesken laaditaan koulutus sopimus. Sopimuksessa määritellään muun muassa osapuolten tehtävät ja vastuut, opiskelijan näyttöjen toteutus ja arviointi, työtehtävät sekä muut tarpeelliseksi koetut koulutuksen järjestämiseen liittyvät asiat. Kisakallio nimeää opiskelijalle ohjaavan opettajan, joka tulee käymään kerran jakson aikana työpaikalla. Käynnin aikana opiskelija suorittaa näytön. (Kisakallion Urheiluopisto 2017, 8; Heikkilä, M., 8.1.2019).

Tutkinnon osa arvioidaan näytöllä. Näyttö voi sisältää mm. kirjallisen toteutussuunnitelman, käytännön liikunnanohjaustilanteen (30-60 min) lasten-, aikuisten- tai nuortenryhmälle ja palautekeskustelun. Näytön arviointiin osallistuvat työpaikkaohjaaja ja/tai Kisakallion opettaja ja näyttö annetaan ensisijaisesti työpaikalla. Näytön jälkeen pidetään arviointikeskustelu, johon osallistuvat työpaikkaohjaaja ja/tai opettaja. Jakson aikana opiskelija täyttää oppimispäiväkirjaa, jossa on myös työajanseuranta ja jakson palautelomake. Jakson päätyttyä työpaikkaohjaaja ja opiskelija täyttävät yhdessä koko jakson arvioinnin. Opiskelijan ohjaava opettaja seuraa reaaliajassa oppimispäiväkirjan täyttöä. (Heikkilä, M., 8.1.2019)

Kisakallion Urheiluopisto vastaa opiskelijan turvallisuudesta tapaturmavakuutuksella, joka on voimassa työmatkojen ja työpäivän aikana. Opiskelija tulee noudattaa työpaikan työturvallisuussääntöjä annettujen ohjeiden mukaan. Opiskelijalle maksetaan ruokarahaa jakson ajalle, mikäli työpaikalla ei ole järjestetty ruokailua. Työpaikka laskuttaa enintään neljä euroa päivältä. Kisakallion Urheiluopisto ei vastaa opiskelijan majoituksesta eikä asumiskuluista jakson aikana. Mikäli opiskelija joutuu olemaan poissa, tulee opiskelijan heti ilmoittaa poissaolostaan työpaikalle ja Kisakallion Urheiluopiston työelämäjaksosta vastaavalle opettajalle. Yli kolmen päivän poissaolosta toimitetaan lääkärin todistus sekä työpaikalle, että Kisakallioon. (Heikkilä, M., 8.1.2019).

5 Tavoite

Produktin tavoitteena on selvittää Suomen kaikkien urheiluopistojen, jotka tarjoavat liikunnanohjauksen perustutkintoa, opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuustilanne ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä laatia tämän selvityksen pohjalta kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas Kisakallion Urheiluopistolle. Oppaan on tarkoitus palvella kyseisen opiston liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoita, mutta sopii myös muille opiston koulutuslinjoille kuten esimerkiksi Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinnolle ja ylipäätään opiston opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita kansainvälisestä jaksosta. Opas tulee antamaan opiskelijoille vastauksia siihen, mitä tekijöitä tulisi huomioida prosessia suunniteltaessa ja toteuttaessa. Oppaan on tarkoitus innostaa Kisakallion Urheiluopiston opiskelijoita kiinnostumaan kansainvälisestä jaksosta, lisätä opiskelijaliikkuvuutta ja korostaa kansainvälisen kokemuksen merkitystä ja ainutlaatuisuutta.

Opinnäytetyön ja siinä tehdyn kansainvälisen nykytilakartoituksen välillisenä tavoitteena on oppaan lisäksi edistää ja aktivoida Urheiluopistojen välistä kansainvälistä yhteistyötä.

6 Työn vaiheet

Opinnäytetyö prosessi (kuvio 7) alkoi toukokuussa 2018. Ensimmäinen virallinen tapaaminen toimeksiantajan kanssa oli elokuun lopussa ja tätä ennen keskustelua aiheesta käytiin sähköpostitse. Palaverissa Kisakallion edustajan apulaisrehtori Pauliina Hyvösen kanssa sovittiin aiheen rajauksesta ja Kisakallion toiveista. Syyskuun ja lokakuun aikana tapahtui tiedonhaku ja teoriaosuuden kirjoittaminen.

Toukokuu 2018	Ensimmäiset yhteydenotot mahdolliseen toimeksiantajaan.
Elokuu 2018	Kisakallion Urheiluopisto toimeksiantajaksi Työelämätahtokumppani apulaisrehtori Pauliina Hyvönen.
Syyskuu/Lokakuu 2018	Nykytilankartoitus kyselyn suunnittelu ja toteuttaminen sekä palautteen pyytäminen Mairit Pelliseltä ja Tiina Pyykköseltä. Teemahaastattelu Kisakallion Urheiluopiston opiskelijoiden kanssa.
Marraskuu 2018	Valmiin kyselyn lähettäminen yhdeksälle Suomen Urheiluopistolle (LPT –tutkinto).
Joulukuun 2018	Kyselyn deadline. Seitsemän vastausta yhdeksästä.
Tammikuu 2019/Helmikuu 2019	Valmis opas.

Kuvio 7. Projektin vaiheet ja eteneminen

6.1 Kansainvälisyyden nykytilakartoitus –kysely

Lokakuussa alkoi kansainvälisen nykytilakartoitus –kyselyn suunnittelu ja toteutus Urheiluopistojen Yhdistyksen Tiina Pyykkösen, opinnäytetyöohjaajan Mairit Pellisen ja opinnäytteen toimeksiantajan Kisakallion Urheiluopiston pyynnöstä. Kysely oli suunnattu kaikille Suomen Urheiluopistoille, jotka tarjoavat liikunnanohjauksen perustutkintoa (LPT). Kyseisiä Urheiluopistoja Suomessa on yhdeksän kappaletta.

6.1.1 Kyselyn toteutus

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kysely koostui kaiken kaikkiaan 29 kysymyksestä, jotka olivat pääsääntöisesti monivalinta- ja avoimiakysymyksiä. Avoimet kysymykset antavat kyselyn vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä todella on ajattelevat ja monivalinta kysymykset puolestaan auttavat vastaajaa tunnistamaan asian ja tuottavat

vastauksia, joita on helpompi tulkita. Tavat tukevat toinen toisiaan, sillä avoimet kysymykset muun muassa auttavat monivalintakysymyksiin annettujen poikkeavien vastausten tulokinnassa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009. 193, 201). Kysely oli standardoitu siten, että se oli kaikille Urheiluopistoille samanlainen. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Kysely toteutettiin verkkokyselynä googlen forms –palvelulla.

Kyselyn teemat muodostuivat seuraavista: LPT koulutuksen kansainvälisyysstrategia, resursointi kansainvälisyyteen, liikkuvuuden tukitoimet, kuinka monta opiskelijaa kansainvälisyys koskettaa, esteitä/haasteita toteutuksessa sekä parhaat käytänteet. Teemat ja kysymykset muodostuivat pääsääntöisesti siten, että ne tukevat opasta. Kysely lähetettiin saatekirjeen viitoittamana urheiluopistoille marraskuun 19 päivä. Tiina Pyykkönen otti asian esille hallintopäivillä ja pyysi Urheiluopistoja vastaamaan kyselyyn. Yhdeksästä Urheiluopistosta seitsemän vastasi kyselyyn. Nykytilakartoitus –kyselyä käytettiin oppaan tuottamisen tukena.

Opinnäytetyöhön on avattu kyselystä vain oppaan kannalta olennaiset kysymykset teemoittain, sillä kaikki kysymykset eivät varsinaisesti liity itse oppaaseen, eivätkä näin ole tarpeellisia tarkempaan esittelyyn.

6.1.2 Kyselyn tulokset

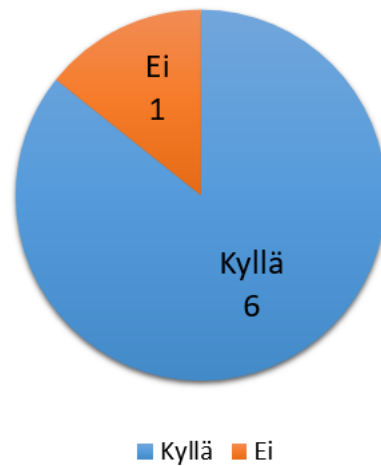
Teema 1. LPT –koulutuksen kansainvälisyysstrategia.

Kyselyyn vastanneet seitsemän Urheiluopistoa kertoivat kaikki omaavansa kansainvälisyysstrategian ja strategian olevan päivitetty ajan tasalle. Kaikilla Urheiluopistoilla on kansainvälistä toimintaa, joka sisältää myös kotikansainvälisyyden. Tyypillisimmät Urheiluopistojen kansainväliset toiminnat ovat opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jaksot ulkomailta, kansainväliset urheilutapahtumat kotimaassa ja henkilökunta ja opettaja liikkuvuus ulkomaille.

Teema 2. Resursointi kansainvälisyyteen.

Urheiluopistoista 86 prosentilla on vakiintuneita työpaikalla oppimisen jaksot ulkomailta (kuvio 8). Urheiluopistoilla on yhteistyökohteita myös samoista maista. Yhteistyötä suomesta tehdään Italian, Espanjan, Hollannin, Iso-Britannian, Thaimaan, Kiinan, Japanin, Kyproksen ja Malesian kanssa. Urheiluopistot kertovat yhteistyökohteiden hankinnan olevan pääosin opiskelijoiden itsensä vastuulla ja osalla kohteiden hankinta tapahtuu opiston kontakteiden ja henkilökunnan edustajan vierailulla kohteessa.

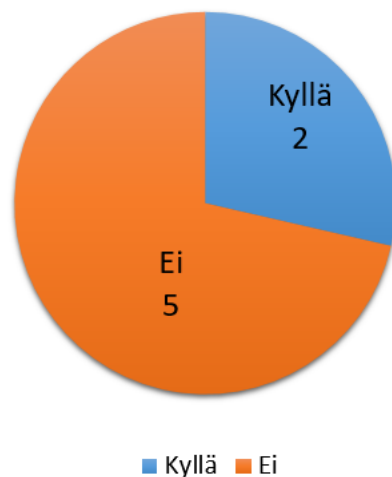
Urheiluopistolla on vakiintuneita ulkomaan työpaikalla oppimisen jaksos kohteita



Kuvio 8. Urheiluopistolla on vakiintuneita ulkomaan työpaikalla oppimisen jaksos kohteita. (Kysely 2018)

Urheiluopistoista vain 29 prosentilla on liikkuvuushanke tai jokin muu tapa rahoittaa opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jaksot ulkomailla (kuvio 9). Suurin osa opistoista kertoo rahoituksen olevan opiskelijan omalla vastuulla.

Urheiluopistolla on liikkuvuushanke tai jokin muu tapa rahoittaa ulkomaan työpaikalla oppimisen jaksot



Kuvio 9. Urheiluopistolla on liikkuvuushanke tai jokin muu tapa rahoittaa ulkomaan työpaikalla oppimisen jaksot. (Kysely 2018).

Teema 3. Liikkuvuuden tukitoimet.

Kysyttäessä konkreettisia opiskelijoiden kannustuskeinoja ulkomaan jaksoille moni Urheiluoopisto vastaa pitävänsä infotilaisuuksia, hyödyntävänsä aikaisemmin ulkomaan jaksolla olleiden opiskelijoiden kokemukset, käymällä HOKS –keskusteluja sekä kannustamalla opiskelijaa ottamaan itse asioista selvää. Konkreettiset tukitoimet puolestaan Urheiluoopistoilla pääsääntöisesti ovat neuvonta/ohjausprosessi sekä osarahoitus, mikä tarkoittaa joissain opistoissa päivittäisen ruokarahaa maksamista ja joissain kiinteää rahallista summaa. Rahallinen tuki vaihtelee opistoittain ja opiston sisällä kohdemaan mukaan. Suurin mainittu tuki eräässä opistossa on 700 euroa. Kun taas kaksi opistoa mainitsee, että rahallista tukea ei saa ollenkaan.

Teema 4. Kuinka monta opiskelijaa kansainvälisyys koskettaa.

Vuosittain kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson suorittaa 0-15 henkilöä. Määrä vaihtelee huomattavasti eri urheiluoopistojen välillä, sillä kun yhdestä opistosta lähtee jaksolle vuosittain maksimissaan kaksi, niin toisesta minimissään kymmenen. Kaikki yhdeksän Urheiluoopistoa ottavat vastaan opiskelijoita ulkomailta. Urheiluoopistot mainitsevat yhdeksän eri maata, joista on tullut opiskelijoita Suomeen. Joillakin opistoilla on monta maata yhteiskumppanina, kun taas jollain opistolla vain yksi. Urheiluoopistot kertovat hyödyntävänsä kansainväliset opiskelijat muun muassa integroimalla heidät liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden kanssa samoille oppitunneille sekä tapahtumien järjestämiseen.

Puhuttaessa Urheiluoopistojen kansainvälisestä kehityksestä viimeisen viiden vuoden aikana ovat vastaukset kaksijakoisia. Muutama opisto mainitsee kehityksen heikentyneen rahoituksen myötä. Toinen taantuman aiheuttava tekijä kehityksessä on ammatillisen koulutuksen reformi, joka on itsessään niin suuri muutos, että resurssit eivät anna myöden keskittyä muuhun. Suurin osa Urheiluoopistoista kertoo kehityksen olevan kuitenkin positiiivista. Erään opiston mukaan kehitys on ollut ”Nollasta sataan!”. Koulutusvientilupa on myös tuonut uusia mahdollisuuksia kansainvälisyyden kehittämisen kannalta.

6.2 Teemahaastattelu

Lokakuussa pidettiin Kisakallion Urheiluoopistolla kolmen Kisakallion liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijan kanssa teemahaastattelu koskien kyseisten opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jaksoa Espanjassa. Kohdemaassa haastateltavat opiskelijat olivat suorittamassa jaksoaan kaikki samassa kaupungissa, mutta kahdella eri työnantajalla.

6.2.1 Haastattelun toteutus

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu on avoimen- ja lomakehaastattelun välimuoto ja sille on tyypillistä, että teemat eli aihepiirit ovat tiedossa. Haastattelun etuna on se, että siinä voidaan tilanteen edellyttämällä tavalla säädellä aineiston keruuta vastaajia myötäillen. Haastattelu suoritettiin ryhmämuotoisena teemahaastatteluna. Ryhmämuotoinen haastattelu on tehokas muoto, sillä yhtä aikaa saadaan usealta henkilöltä tietoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205, 208, 210). Haastattelun tarkoituksena oli kerätä tietoa oppaaseen. Opiskelijat valikoituvat haastateltaviksi heidän kokemansa ulkomaan jakson vuoksi. Haastattelun pääteema oli Kisakallion Urheiluoipiston antama tuki opiskelijoille ulkomailla suoritettavaan työpaikalla oppimisen jaksoon.

6.2.2 Haastattelun tulokset

Haastattelu eteni seuraavien teemojen mukaan:

Pohjatiedot, joissa käy ilmi perusasiat kuten kohdema, kohdeorganisaatio, työtehtävät, jakson pituus ja tavoitteet sekä kustannusarvio. Tuki/järjestelyt, joissa opiskelijat kertoivat mitä neuvoja/ohjeistusta opistolta sai prosessia työstäessä, mitä neuvoja olisi kaivattu, työpaikan hankinta ja siihen vaikuttavat tekijät. Kansainvälisen kokemuksen hyöty, josta käy ilmi mitä opiskelija itsestään jakson aikana oppi, mitä hyötyä KV-kokemuksesta on sekä koetaanko sillä olevan tulevaisuuden työnsaannin kannalta etua.

Tuesta ja järjestelyistä kysyttäessä kaikki kolme opiskelijaa kertoivat hoitaneensa kaikki järjestelyt itse. Ilmeni, että juuri käytännön järjestelyihin, kuten Kelan tukirahojen hakemiseen, työpaikan löytämiseen ja asunnon etsintään olisi kaivattu tukea. Myös maininta siitä, että ulkomaille voi lähteä suorittamaan työpaikalla oppimisen jaksoa olisi ollut opiskelijoiden kannalta toivottu informaatio.

Kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson hyödyt kuten esimerkiksi kielitaidon karttumisen, opiskelijat kokevat positiivisena. Kokemus vahvisti opiskelijoiden itsetuntoa siitä, että yksin vieraassa maassa ja kulttuurissa pärjää ja itsevarmuus liikunnan ohjaamiseen kasvoi. Ulkomaan jakso toi uutta perspektiiviä toimia liikunta-alan ammattilaisena ja se koettiin erittäin opettavaisena ja mielenkiintoisena. Jokainen opiskelija koki oman kielitaitonsa kehittyneen jakson aikana. Kaikki opiskelijat kokevat kansainvälisellä työharjoittelulla olevan hyötyä tulevaisuuden työnhaussa niin Suomessa kuin ulkomailla. Opiskelijat korostivat kynnyksen lähteä ulkomaille töihin tulevaisuudessa olevan kokemuksensa myötä huomattavasti matalampi.

Opiskelijat kokivat yksimielisesti sen, että jakso vaati todella paljon oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työskentelyä. Kun kaikki järjestelyt piti hoitaa itse, kokivat he motivaationsa työskentelyyn olevan myös huipussaan kohteessa, sillä jokainen oli nähnyt niin paljon vai-
vaa asioiden järjestelyssä. Lisäksi eräs opiskelija mainitsi, että vieraassa maassa ei välttä-
mättä asiat hoidu samalla tavalla kuin Suomessa, joten positiivinen asenne vie pitkälle ja
mahdollistaa kokonaisuudesta nauttimisen.

6.3 Linda Kaitsalmen opinnäytetyö

Opinnäytetyössä on sovellettu Linda Kaitsalmen vuonna 2015 tekemää opinnäytetyötä, joka on tehty samasta aiheesta eri toimeksiantajalle ja koulutusasteelle. Kaitsalmen opin-
näytetyön pohjalta on edelleen kehittämällä syntynyt Kisakallion Urheiluopiston liikunnan-
ohjauksen perustutkinnon opiskelijoille kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas. Kaitsalmen opinnäytetyö on löydettävissä ammattikorkeakoulujen opinnäytetyö sivustolta Theseuksesta.

7 Tuotos

Opas on tehty toimeksiantona Kisakallion Urheiluopistolle. Opisto pystyy hyödyntämään kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opasta liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden lisäksi myös kaikille muille koulutuslinjojensa opiskelijoille. Opas on suunniteltu silmällä pitäen Euroopan maihin kohdistuvaa jaksoa, sillä opiston opiskelijoiden vähäisen liikkuvuuden kannalta Euroopan ulkopuolelle lähtö on vielä näin varhaisessa vaiheessa epätodennäköisempää.

Opas antaa kuvaa siitä, mitä opiskelijoiden tulee jaksoa suunniteltaessa ottaa huomioon sekä käytännövinkkejä suunnitteluun ja toteutukseen. Opas on tehty helpottamaan opiskelijoita prosessin eri vaiheissa sekä myös rohkaisemaan kansainvälisen kokemuksen hankkimiseen, sillä Kisakallion urheiluopiston opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jaksot suoritetaan suurimmaksi osaksi Suomen rajojen sisäpuolella.

Opas on rakenteellisesti tehty mahdollisimman yksinkertaisen selkeäksi ja helppoluokiseksi, jotta opiskelija näkisi heti mitä tekijöitä mahdollisesti on otettava huomioon ja mitä prosessi kokonaisuudessaan tulee vaatimaan. Opas on myös käytännöllinen olla itse ulkomaan jaksolla mukana, sillä näin opiskelija pystyy sieltä tarkistamaan tarvittavia tietoja ja osoitteita. Opas löytyy sähköisenä Google Drive palvelusta Kisakallion sisäisesti jaettavana. Drivessa se on kaikkien opiston opiskelijoiden saatavana ja sieltä opas on myös helppo tulostaa paperiversioksi. Drive versio oppaasta mahdollistaa myös sen tietojen päivittämisen ja ajan tasalla pitämisen, sillä kansainvälisyyteen liittyvät asiat muuttuvat vuosien varrella useampaan otteeseen. Opas koostuu seuraavista aihepiireistä:

Sisällysluettelo:

1. **Lukijalle**
2. **Kansainvälinen kokemus**
 - 2.1 Kansainvälinen työpaikalla oppimisen jakso
 - 2.2 Kymmenen syytä hankkia työkokemusta ulkomailta
3. **KV mahdollisuudet Kisakallion Urheiluopistossa**
 - 3.1 Kansainvälistymismahdollisuudet Kisakallion Urheiluopistolla liikunnanohjauksen perustutkinnossa
 - 3.2 Kansainvälinen työpaikalla oppimisen jakso liikunnanohjauksen perustutkinnossa
4. **Prosessi**
 - 4.1 Eteneminen kohti kansainvälistä työpaikalla oppimisen jaksoa
 - 4.2 Työpaikan etsiminen
 - 4.3 Ohjeet työhakemuksen, CV:n ja video-hakemuksen tekoon
 - 4.4 Koulutussopimus
 - 4.5 Rahoitus

5. Käytännön järjestelyt

- 5.1 Vakuutukset ja rokotukset
- 5.2 Passi, viisumi ja erilaiset luvat
- 5.3 Matkustusjärjestelyt ja asuminen

6. Kohdemaassa

- 6.1 Työskentely kohdemaan organisaatiossa
- 6.2 Vinkit onnistuneeseen jaksoon
- 6.3 If something goes wrong

7. Jakson jälkeen

- 7.1 Työpaikalla oppimisen jakson jälkeen

8. Yhteystiedot

Oppaan sisällysluettelon aihepiirit on pyritty järjestelemään kronologiseen järjestykseen itse prosessia ajatellen. Jokaisen otsikon alta löytyy tärkeimmät asiat ja tekijät, jotka tulee ottaa huomioon prosessin kokonaisuudessa. Jokaiseen aihepiiriin löytyisi rutkasti enemmän tietoa, mutta oppaan selkeyden vuoksi on opiskelijaa ohjeistettu muun muassa valmiiden linkkien kautta etsimään ja selvittämään lisää tietoa aiheesta itsenäisesti. Opas on yleistietoa sisältävä ja suunniteltu Euroopan maihin, joten mahdollisen jakson kohdistuessa EU:n ulkopuolelle tulee opiskelijan ottaa asioista enemmän selvää.

Kansainvälisen kokemuksen sekä KV-mahdollisuudet Kisakallion Urheiluopistossa otsikot käsittelevät muun muassa syitä, miksi kansainvälistä kokemusta tulisi hankkia ja mitä mahdollisuuksia Kisakallio tarjoaa. Prosessissa ja käytännön järjestelyissä nimensä mukaisesti käydään läpi, miten prosessissa edetään kohti työpaikkaa, mitä rahoitus mahdollisuuksia on, sopimusasiat, asumis- ja matkustusjärjestelyt sekä asiakirjat. Kohdemaan otsikon alta löytyy muistilista, miten työpaikalla tulisi toimia, vinkkejä onnistuneeseen jaksoon sekä apua, miten toimia muun muassa sairaustapauksissa tai varkauden kohteeksi joutuessa. Oppaan lopusta löytyy jakson jälkeen kohta, missä muistutetaan opiskelijaa jakson raportoimisesta sekä Kisakallion kansainvälisyyskoordinaattoreiden yhteystiedot ja oppaassa käytetyt lähteet.

Opas lähetettiin arvioitavaksi Kisakallion Urheiluopiston apulaisrehtorille, kansainvälisyyskoordinaattorille ja kolmelle opiston opiskelijalle, jotka olivat loppuvuodesta 2018 omatoimisesti Espanjassa työpaikalla oppimisen jaksolla. Lisäksi Haaga-Helian opinnäytetyöohjaajalle ja entiselle Kisakallion urheiluopiston, että Haaga-Helian opiskelijalle, jolla on useampia kansainvälisiä kokemuksia niin opiskelijavaihdon kuin harjoittelujaksojen suhteen. Palautetta oli hyvä saada itse kohde organisaatiolta kuin sen ulkopuoleltakin. Palautetta oppaasta pyydettiin antamaan sekä sisällöstä että visuaalisesta ulkonäöstä. Palautteen perusteella oppaaseen tehtiin korjauksia ja parannuksia.

Opas sai palautetta erittäin selkeästä ja visuaalisesta ulkonäöstään. Erityisesti asioiden tiivistäminen erilaisiin laatikoihin koettiin Kisakallion Urheiluopiston taholta erittäin toimivaksi. Oppaan värikysestä tuli ristiriitaista palautetta. Osa arvioitsijoista piti sen värikästä olemuksesta ja osa olisi toivonut hillitympään väristystä. Opiskelija näkökulmasta oppaan yleiset ohjeet ja tarpeelliset linkit olivat kattavasti tuotu esiin ja kaikki tarpeellinen löytyi oppaasta. Jotta opas olisi käyttökelpoinen jatkossa, pyydettiin siitä karsimaan liian yksityiskohtaiset kohdat, kuten yhteistyökohteiden nimet, sillä vielä näin varhaisessa vaiheessa vaihtuvuus niiden osalta on suurta. ”Opas tulee tarpeeseen ja sitä voidaan välittömästi ryhtyä käyttämään opiskelijoiden ohjauksessa”, ”Juuri tällaiselle oppaalle Kisakalliossa on tarvetta!” (Hyvönen, P., 12.2.2019; Ruokoranta, R., 12.2. 2019).

8 Pohdinta

Tämän opinnäytetyöprosessin tuotoksena syntyi tutkivalla ja kehittäväällä työotteella tehty kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opas Kisakallion Urheiluopiston liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoille. Oppaan tuottamisessa käytettiin hyödyksi kontekstuaalisen teorian mallia, jossa lähtökohta on, että opiskelija itse on aktiivisessa roolissa. Oppaan luomisessa hyödynnettiin tekijän omakohtaisia kansainvälisten jaksojen kokemuksia ja Kisakallion Urheiluopiston opiskelijoiden kokemuksia. Niin kuin kontekstuaalisen oppimiskäsityksen niin myös oppaan on tarkoitus ohjata opiskelijaa oikeaan suuntaan kohti tavoitteita ja auttaa ymmärtämään kokonaisuutta. (Opettajankoulutuslaitos 2017).

Opinnäytetyön tavoitteena oppaan osalta oli luoda informatiivinen, selkeä ja helppolukuisen kokonaisuus siitä, mitä kansainvälinen työpaikalla oppimisen jakso vaatii ja mitä seikkoja tulisi prosessissa ottaa huomioon. Oppaan tavoitteena oli myös sekä innostaa että kannustaa opiskelijaa kansainvälisen kokemuksen kartuttamiseen ja sitä kautta kehittämään omaa ammatillista identiteettiään ja laajentamaan omia näkökulmia liikunnan kentällä. On havaittu, että kerran ulkomaanjakson kokenut opiskelija lähtee todennäköisemmin uudestaan. (Opetushallitus 2018f). Tulevaisuuden työllistymisen näkökulmasta näillä tekijöillä on merkittävä vaikutus. Työnantajien näkemyksiä kansainvälisestä kokemuksesta selvittänyt selvitys vuonna 2006 totesi, että kansainvälisen jakson kokeneet opiskelijat olivat monessa suhteessa kyvykkäämpiä kuin ne joilla ei kokemusta ollut. He myös työllistyivät suuremmalla todennäköisyydellä vaativampiin työtehtäviin. (Kallio 2009, 52-53).

Opinnäytetyön teoriaosuudessa pyrittiin käymään mahdollisimman laajasti läpi kansainvälisyyteen liittyviä asioita, kuten sen merkitystä työelämässä ja tarkemmin ammatillisen koulutuksen kansainvälistymistä sekä muun muassa hyvin tyypillistä kulttuurikriisi reaktiota. Oppaassa on mainittu, miten kulttuurikriisi on luonnollinen ja yksilöllinen reaktio uuteen ympäristöön sopeutuessa ja se voi ilmetä eri muotoina, kuten lievempänä koti-ikävä. Pahimmassa tapauksessa ikävä voi johtaa jakson keskeytymiseen ja kotiin paluuseen. (Wallin 2013, 33-34). Välttyäkseen tällaiselta tilanteelta on opiskelijan hyvä ymmärtää, että omalla positiivisella ja avoimella asenteella pärjää sekä uuteen työorganisaatioon tutustuminen työajan ulkopuolella on sopeutumisen kannalta tärkeää. Opas ja teoriaosuus kulkevat niin sanotusti käsi kädessä ja kansainvälisestä jaksosta kiinnostuneiden opiskelijoiden olisi suositeltavaa perehtyä molempiin tuotoksiin laajemman kuvan ymmärtämiseksi.

Kisakallion Urheiluopistolla ei ole olemassa kansainvälisen työpaikalla oppimisen jakson opasta. Opas onkin erittäin ajankohtainen alati kehittyvälle kansainväliselle toiminnalle kyseisessä opistossa ja tarve oppaalle on suuri. (Hyvönen, P., 12.2.2019; Ruokoranta, R., 12.2. 2019). Urheiluopistolla käy kansainvälisiä vieraita viikoittain ja opiskelijat pääsevät luomaan kansainvälisiä kontaktejaan ja harjoittamaan kansainvälisiä taitoja myös kotimaassa. Vaikka opiskelijalla ei olisi mahdollisuutta lähteä ulkomaan jaksolle, niin oppaasta on hyötyä opiskelijoille myös kotikansainvälisyyden kannalta. Oppaassa on muun muassa hyödyllisiä vinkkejä erilaisten työhakemusten tekoon, ohjeistusta siitä, miten uudessa työorganisaatiossa tulisi toimia sekä yleisiä ohjeistuksia niin vakuutuksista kuin koulutus sopimuksesta. Opas tulee varmasti osaltaan helpottamaan opiston kansainvälisyyskoordinaattorin ja jaksosta vastaavan opettajan työtaakkaa, sillä koordinaattori on tähän mennessä aina ohjeistanut ja auttanut yksitellen opiskelijoita kansainvälisen jakson suhteen. Oppaasta opiskelijat saavat paljon hyödyllisiä perustietoja, jonka pohjalta pääsevät itseohjautuvasti selvittämään muun muassa maankohtaisia yksityiskohtia.

Oppaan ulkomuotoon vaikuttivat pääsääntöisesti opinnäytetyön tekijän mieltymys ja Kisakallion Urheiluopiston värimaailma. Kisakallion Urheiluopisto antoi käytännössä täysin vapaat kädet oppaan tuottamiseen. Laatikot eri aihealueittain luotiin tuomaan oppaaseen selkeyttä ja linjaa ja siitä toimeksiantajalta tulikin erittäin hyvää palautetta. Teksteissä on käytetty myös eri fonttikokoja helpottamaan luettavuutta sekä korostamaan tärkeitä kohtia. Kuvat ovat oppaassa herättämässä opiskelijan mielenkiintoa kansainvälistä jaksoa kohtaan. Opisto jakaa opasta opiskelijoilleen sähköisessä muodossa Drive –palvelussa, joten tästä syystä esimerkiksi oppaan väritystä ei ollut tarpeen pohtia mahdollista paperiversiota varten. Kestävän kehityksen ja nyky maailman digitalisaation kannalta sähköisellä versiolla on suurempi painoarvo ja hyöty, sillä näin opas on opiskelijan saatavilla missä vain. Oppaan ulkomuoto kaiken kaikkiaan on onnistunut ja sähköisen muotonsa ansiosta muutokset ovat tarpeen tullen helppo toteuttaa, sekä oppaan päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen onnistuu ongelmitta.

Oppaasta olisi voinut tehdä paljon laajemman ja näin yksityiskohtaisemman, mutta sille ei koeta vielä olevan tarvetta opiston vähäisen liikkuvuuden takia. Opas on tällä hetkellä suunniteltu Euroopan maihin kohdistuviin jaksoihin. Tulevaisuuden kehityskohde oppaassa varmasti tulee olemaan sen laajentaminen Euroopan ulkopuolisiin maihin, mikä tuo enemmän huomioitavia asioita niin lupasioissa kuin käytännön järjestelyissä. Kansainvälisyyteen liittyviä muutoksia tulee jatkuvasti ja tulevaisuudessa esimerkiksi Englantiin matkustettaessa, brexit aiheuttaa omat haasteensa. Paraikaa Kisakallion Urheiluopisto pyrkii kartuttamaan ja saamaan aikaan yhteistyösopimuksia uusien kohteiden kanssa. (Ruokoranta, R., 28.1.2019). Yhteistyömaiden lisääntyessä tulevaisuudessa olisi varmasti

myös perusteltua kirjata oppaaseen muun muassa maakohtaisia vinkkejä ja listata yhteistyökohteita.

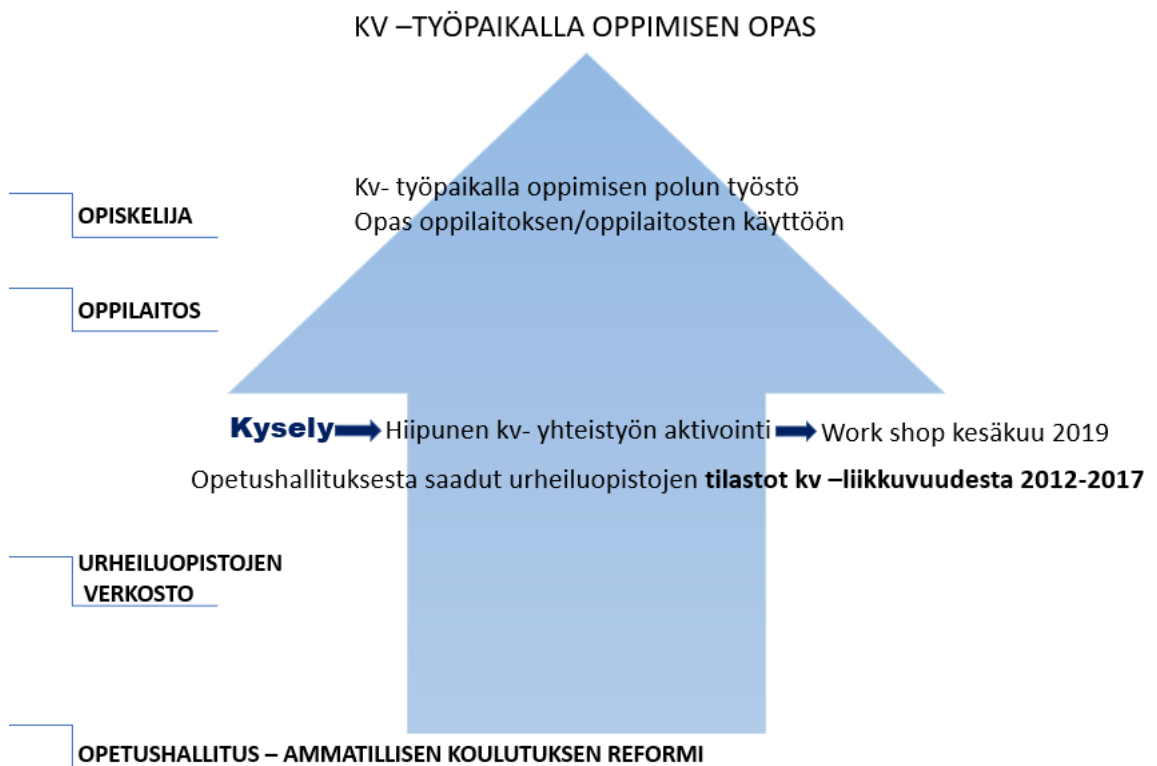
Kisakallion Urheiluopiston opiskelijoiden kanssa pidetty teemahaastattelu, jossa käytiin läpi kolmen opiskelijan omakohtaista kansainvälistä työpaikalla oppimisen jakson kokemusta, oli oppaan kannalta erittäin tärkeässä roolissa. Haastattelussa ilmenneet seikat kohdemaan ja työpaikan löytämisestä aina käytännön järjestelyihin, olivat ylivoimaisesti haasteellisimmiksi koetut asiat ja jokainen opiskelija olisi kaivannut enemmän tukea ja apua. Kisakallion Urheiluopiston työpaikalla oppimisen jakson periaatteisiin kuuluu, että opiskelija etsii itsenäisesti työpaikan. (Kisakallion Urheiluopisto 2017, 8). Puhuttaessa kansainvälisestä jaksosta, on selkeää, että opiskelija tarvitsee silloin enemmän tukea. Oppaan sisältöön vaikuttikin merkittävästi opiskelijoiden kokemat hankaluudet prosessin suhteen ja oppaaseen on koottu vastaukset kaikkiin opiskelijoita askarruttaviin kysymyksiin.

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä maininnat kansainvälisyydestä tutkinnon perusteissa laskivat huomattavasti verrattain vuoden 2016 tutkinnon perusteisiin. (Opetushallitus 2018b, 34, 112-113). Lähtökohtaisestikin kansainvälisyyden mainitseminen tutkinnon perusteissa oli vähäistä, mikä pistää mietityttämään, että ymmärretäänkö sittenkään kansainvälisen kokemuksen tuomaa osaamista, jota tarvitaan alati kansainvälisesti, globaalisti ja monikulttuurisesti muuttuvassa maailmassa. Nykypäivän Suomessa liikunta-alan ammattilainen kohtaa eri kulttuuritaustaltaan olevia asiakkaita päivittäin työskennellessään millä sektorilla tahansa. Kansainvälinen kokemus auttaa ymmärtämään eri kulttuureista tulevia ihmisiä ja luo luontevamman ohjaustilanteen.

Urheiluopistoille suunnatusta kansainvälisestä nykytilakartoituksesta selvisi, miten eri arvoisessa asemassa eri urheiluopistojen opiskelijat ovat rahoituksen suhteen. Sillä usein raha ratkaisee kansainvälistä jaksoa suunniteltaessa. Kuten opetusministeri Grahn-Laasonenkin on todennut, että kansainvälisyyttä ja sen mahdollisuuksien tasa-arvoa on edistettävä. Jokaiseen ammatilliseen koulutukseen tulisi sisällyttää kansainvälisyysjakso, johon jokaisella opiskelijalla on perheen taloudellisesta tilanteesta riippumatta mahdollisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a). Ammatillisen koulutuksen rahoitukset ovatkin jokaisen opiston omilla harteilla ja rahoitusta hoidetaan eri keinoilla, kuten esimerkiksi hankkeilla tai Opetusministeriön myöntämästä budjetista lohkaistulla osuudella. Urheiluopistot pyrkivät jakamaan kansainväliselle jaksolle lähteneille opiskelijoille avustusta ja summat vaihtelevat nolasta eurosta seitsemään sataan euroon eri opistojen välillä. On harmillista, miten opiskelijat väistämättä joutuvat eri arvoiseen asemaan taloudellisesta näkökulmasta katsottuna. Kaikilla opiskelijoilla ei ole mahdollista saada kotoa riittävää rahallista tukea ja

tällöin olisi erityisen tärkeää, että opisto kykenisi avustamaan. Lisääntyneen kotikansainvälisyyden ja sen monipuolisen hyödyntämisen ansiosta opiskelijat pääsevät luomaan tarttumapintaa kansainvälisyyteen Suomen rajojen sisäpuolella.

Kansainvälistymisen suhteen yhteistyön merkitys eri toimijoiden välillä korostuu ja tulee olemaan nousujohteisen kehityksen kannalta tulevaisuudessa merkittävä tekijä. Kuten CIMO:n tekemä selvitys 2016 ammattikoulujen kansainvälisestä tilanteesta kiteyttää kansainvälisen toiminnan olevan monen tekijän summa ja perustana kansainväliselle toiminnalle on eheä vuoropuhelu alueellisten ja muiden ylätasoin linjausten kanssa sekä toiminta opiskelusuunnitelmien ja opetussuunnitelmien välillä. (CIMO 2016, 17-18). Tulevaisuuden työelämä tarvitsee uudenlaista ammattitaitoa ja osaamista.



Kuvio 10. Opinnäytetyön eri tasot. (Pellinen, M., 20.2.2019)

Opinnäytetyö prosessin aikaansaannoksen kannalta oli erittäin hedelmällistä, että projektissa oli yhteistyötä monella eri tasoilla aina valtakunnallisesta tasosta opiskelija tasoon (kuvio 10). Opetushallituksen Siru Korkala teki yhteistyötä liikunnanohjauksen perustutkinnon opiskelijoiden liikkuvuusluvuissa ja mahdollisti näin oppilaitoskohtaista kehitystyötä. Suomen Urheiluopistojen yhdistyksen pääsihteeri Tiina Pyykkönen toimi yhteistyössä kansainvälisen nykytilanteen kartoituksessa. Pyykkönen osallistui kyselyn suunnitteluun antaen oman mielipiteensä ja tukensa sekä pyysi kyselyyn osoitettuja Urheiluopistoja kansainvälisyyspäivillä vastamaan kyselyyn. Kyselyn avulla oli opinnäytetyön lisäksi tarkoitus aktivoida urheiluopistojen yhteistyötä kansainvälisyyden eteen. Kyselyssä kerätty tieto ja

sen mahdollinen jatkotyöstö urheiluopistojen omissa tapaamisissa keväällä/kesällä 2019 voivat synnyttää aitoa työelämän kehittämistä ja vuoropuhelua. Kerätty uusi tieto voi aktiivoida urheiluopistojen hiipunutta kv-yhteistyötä ja valmistunut kv -opas Kisakallion Urheiluopistolle voisi palvella myös muiden urheiluopistojen opettajia sekä oppilaita. Oppaasta on jokaisen urheiluopiston mahdollista muokata opiskelijoilleen ja opettajilleen oma kansainvälinen työpaikalla oppimisen jakson opas.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kehitetään sitten uutta ammatillista koulutusta, oppilaitosten kansainvälisyyttä tai yksittäisen opiston liikkuvuutta tulee yhteistyötä olla eri tasojen kanssa. Globalisoituvassa maailmassa työelämän jatkuva muutos ja uudenlaisen osaamisen tarve vaatii kansainvälistä osaamista ja reagoimista elinikäisen oppimisen kehittämiseen. Se, että tällä kyseisellä opinnäytetyöllä on saatu aikaan toimintaa eri tasoilla ja kohderyhmillä on vain merkki siitä, että kansainvälisyyden kehittäminen on tulevaisuuden työelämän kannalta erittäin merkittävä. Toivottavasti Kisakallion Urheiluopistolle tehty kansainvälisen työpaikalla oppimisen opas saa opiston opiskelijoissa aikaan kiinnostusta ja toimintaa kansainvälistä jaksoa kohtaan ja sitä kautta lisäämään opiston liikkuvuutta.

Lähteet

Aro, M. 1998. Opiskelijana vieraassa kulttuurissa. Hakapaino Oy. Helsinki.

Benjamin, Saija 2014. Kulttuuri-identiteetti. Merkitys kehitykselle ja kotoutumiselle. Teoksessa Laine, Merja (toim.): Kulttuuri-identiteetti ja kasvatus. Kulttuuriperintökasvatus kotoutumisen tukena. Suomen Kulttuuriperintökasvatuksen seuran julkaisuja 8. Helsinki: Suomen Kulttuuriperintökasvatuksen seura, s. 56-102. Luettavissa: http://www.kulttuuriaikaille.fi/doc/monikulttuurisuus_kansio/Kulttuuri-identiteetti_ja_kasvatus.pdf. Luettu: 6.2.2019

Bloomfield, J., Landry, C. & Wood, P. Cultural diversity in Britain A toolkit for cross-cultural co-operation. Luettavissa: <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/1922-cultural-diversity-britain.pdf>. Luettu: 23.2.2019

Cimo 2010. Leonardo da Vinci -ohjelma – VETÄJÄN OPAS liikkuvuushankkeiden vetäjille. Luettavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds//17293_LDV_MOB_VETAJAN_OPAS151010.pdf. Luettu: 2.10.2018

Cimo 2015. Piilotettu osaaminen – Tunnistamme kansainväliset osaajat. http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/67482_115874_CIMO_Piilotettu_Osaaminen.pdf. Luettu: 6.10.2018

CIMO 2016. Ajankohtaista. Luettavissa: http://www.cimo.fi/ajankohtaista/ammattillinen_koulutus/101/1/ammattillisen_koulutuksen_strateginen_suunnittelu_on_vahvistunut. Luettu: 12.11.2018

CIMO 2016. Kansainvälisyys strategiassa ja oppilaitoksen arjessa – Selvitys ammatillisen koulutuksen tilanteesta. Luettavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/78556_Faktaa_1A_2016.pdf. Luettu: 11.11.2018

CIMO 2018. Erasmus+ -ohjelma koulutukselle, nuorisotoimelle ja urheilulle. Luettavissa: <http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus>. Luettu: 28.10.2018

CIMO 2018. Siru Korkala. Liikkuvuusluvut 2012-2017. Sähköpostiviesti. 19.9.2018

Demos Helsinki 2013. Piilotettu osaaminen. Luettavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/28224_Piilotettu_osaaminen_raportti_valmis_paivitetty092013.pdf. Luettu: 15.10.2018

European Union. What it is and what it does. 2018. Luettavissa: <file:///C:/Users/user/Downloads/NA0118045ENN.en.pdf>. Luettu: 4.10.2018

Frisk, O. & Tulkki, H. 2005. Kulttuuriavain. Otava Kirjapaino Oy. Keuruu.

Garam, I. 2005. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä – Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun ja harjoittelun merkityksestä. Occasional paper 1/2005. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Helsinki.

Heikkilä, M. 8.1.2019. Työssäoppimisenkoordinaattori. Kisakallion Urheiluopisto. Sähköpostiviesti.

Helaniemi, M. & Saviaro, M. 2009. Kun työ vie maailmalle. Printmax Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. Tammi. Helsinki

Honka, J., Lampinen, L. & Vertanen, I. 2010. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/49159_kohti_uutta_opettajuutta_toisen_asteen_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf. Luettu: 19.10.2018

Hyvönen, P. 18.1.2019. Apulaisrehtori. Kisakallion Urheiluopisto. Sähköpostiviesti.

Hyvönen, P. 12.2.2019. Apulaisrehtori. Kisakallion Urheiluopisto. Sähköpostiviesti.

International Federation of Library Associations and Institutions. 2016. Multiculturalism. Luettavissa: <https://www.ifla.org/publications/defining-multiculturalism>. Luettu: 8.2.2019

Juusola, H. 2009. Liikkuvuus – Avain aidosti kansainväliseen korkeakoulu yhteisöön. Teoksessa Matkalla kansainvälisyyteen: kansainvälistymisen edellytykset koulusta työelämään, s. 4-6. Luettavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/17459_Matkalla_kansainvalisyysyteen.pdf. Luettu: 8.1.2019

Kaikkonen, P. 2004. Vierauden keskellä – Vierauden, monikulttuurisuuden ja kulttuurinvälisen kasvatuksen aineksia. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Kaitsalmi, L. 2015. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liikunnanohjaajaopiskelijoiden kansainvälisen työharjoittelun opas. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92287/kaitsalmi%20linda_kansainvalisen%20tyoharjoittelun%20opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 10.2.2019

Kallio, A. 2009. Miten ohjata opiskelijoita hyödyntämään kansainvälistä osaamistaan. Teoksessa CIMO 2009. Työnantajien asenteet kansainvälistymistä kohtaan ja Matkalla kansainvälisyyteen – seminaarijulkaisu, s. 52-55. Luettavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/17459_matkalla_kansainvalisyyteen.pdf. Luettu: 26.10.2018

Kawar, T. I. 2012. Cross-cultural differences in management. *International Journal of Business and Social Science*, 3(6). Luettavissa: https://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_6_Special_Issue_March_2012/13.pdf. Luettu: 18.11.2018

Keskinen, S. 2006. Esipuhe. Teoksessa Sippola, A., Leponiemi, J. & Suutari, V. 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työku-
lttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Helsinki: Työministeriö. Työpoliti-
nen tutkimus No 304. Luettavissa: <https://multikult.files.wordpress.com/2008/05/kulttuurisesti-monimuotoistuvien-tyoyhteisojen-kehittaminen.pdf>. Luettu: 27.11.2018

Kisakallion Urheiluopisto 2018. Koulutussopimuksella työpaikalla tapahtuva oppiminen. Luettavissa: https://docs.google.com/document/d/1PcBDKkGvCdVCBrxNUM-wJjk187LTxwW_DwqpUENbogE/edit?ts=5bfd3b39. Luettu: 1.11.2018

Kisakallion Urheiluopisto 2018. LPT –tutkinnon rakenne. Luettavissa: <https://www.kisakallio.fi/images/attachments/kisakallio/LPT%20tutkinnon%20rakenne%20ja%20osaamisalat.pdf>. Luettu: 29.10.2018

Kisakallion Urheiluopisto. Liikunnan ammatillinen koulutus. Luettavissa: <https://www.kisakallio.fi/fi/koulutus>. Luettu: 29.10.2018

Kisakallion Urheiluopisto. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Luettavissa: <https://www.kisakallio.fi/fi/koulutus/amatillinen-koulutus/lpt-liikunnan-perustutkinto>. Luettu: 30.10.2018

Kisakallion Urheiluopisto 2017. Liikunnanohjauksen perustutkinto – Opetussuunnitelma. Luettavissa: <https://drive.google.com/file/d/0B0zohxTpbOQnbVFST3FnbEVwUHN-JQmVsSktuTUV6em1uTzVr/view>. Luettu: 30.10.2018

Kisakallion Urheiluopisto. Lyhyt tarina historiastamme. Luettavissa: <https://kisakallio.fi/fi/kisakallio-2/esittely/historia>. Luettu: 1.11.2018

Knight, J. 2012a, Student mobility and internationalization: Trends and tribulations. *Research in Comparative and International Education*, 7(1). Luettavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/rcie.2012.7.1.20>. Luettu: 28.1.2019

Knight, J. 2012b, Five Truths about Internationalization. Teoksessa *International Higher Education*. The Boston College Center for International Higher Education. Number 69. s. 4-5. Luettavissa: https://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/cihe/pdf/IHEpdfs/ihe69.pdf. Luettu: 15.10.2018

Korhonen, V. 2010. *Cross-cultural lifelong learning*. Tampere University Press. Tampere.

Lammi, A. 2012. *Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen*. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/148989_Opas_tyopaikkaohjaajien_koulutuksen_toteuttamiseen.pdf. Luettu: 28.2.2019

Lasonen, J. 2000. *Työpaikat oppimisympäristöinä*. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/49227_tyopaikat_oppimisymparistoina.pdf. Luettu 28.2.2019

Mattila, P. 2008. *Kansainvälisyys kouluissa – miksi, miten?* Teoksessa *Kansainvälisyys – juhlapuheista koulun arkeen*. Opetushallitus & CIMO 2008, s. 3-5. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/46528_kansainvalisyys_juhlapuheista_koulun_arkeen.pdf. Luettu: 15.10.2018

Mattila, P. 2012. *Perusopetuksen yleisten tavoitteiden ja tuntijaon uudistaminen*. Luettavissa: http://opetushallitus.fi/download/144449_Johdatus_kotikansainvalisyyteen.pdf. Luettu: 21.10.2018

Myllymäki, T. 2004. *Pallo haltuun – Kansainvälisyyskasvatus suomessa*. Esa Print Oy. Lahti

Mämmelä, T. 2011. Kotona maailmassa. Youth for Understanding Suomessa 1958- 2008. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Nyström, S. 2004. Uralla eteenpäin – kansainvälinen harjoittelu asiantuntijaksi kehittymisen ja työllistymisen näkökulmista. CIMO publications. Luettavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15459_uralla_eteenpain_cp.pdf. Luettu: 19.10.2018

Oberg, K. 1960. Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. Reprint. Luettavissa: http://www.agem-ethnomedizin.de/download/cu29_2-3_2006_S_142-146_Repr_Oberg.pdf. Luettu: 14.11.2018

Opettajankoulutuslaitos. 2017. Erilaiset oppimiskäsitykset. Luettavissa: <https://peda.net/jyu/okl/ko/ktkp010-biologia/eo>. Luettu: 7.2.2019

Opetushallitus 2018a, Erasmus+ ammatilliselle koulutukselle. Luettavissa: http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/ammatilliselle_koulutukselle. Luettu: 22.10.2018

Opetushallitus 2018b, Liikunnanohjauksen perustutkinnon perusteet. Luettavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6055265>. Luettu: 19.10.2018

Opetushallitus 2018c, Ammatillisen koulutuksen reformi – tietopaketti ohjaajille. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/189707_infopaketti_reformista_ohjaajille.pdf. Luettu: 18.11.2018

Opetushallitus 2018d, Kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa koulutuksessa 2017. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/190884_kansainvalinen_liikkuvuus_ammatillisessa_koulutuksessa_2017.pdf. Luettu: 5.11.2018

Opetushallitus 2018e, Faktaa. Express. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/194626_FaktaaExpress_7A_2018.pdf. Luettu: 2.11.2018

Opetushallitus 2018f, Osaamisen asialla. Luettavissa: https://www.oph.fi/ajankohtaista/blogi/101/0/kansainvalisyytta_kaikille. Luettu: 28.2.2019

Opetushallitus 2017. Ajankohtaista. Luettavissa: http://www.cimo.fi/ajankohtaista/101/1/uusi_opetushallitus_aloittaa_vuoden_alusta. Luettu: 18.11.2018

Opetushallitus 2016. Liikunnanohjauksen perustutkinto. Luettavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/1989068> 01.08.2016. Luettu: 19.10.2018

Opetushallitus 2013. Kotikansainvälisyys – Kansainvälisyystaitoja kaikille. Luettavissa: https://www.edu.fi/download/152457_kotikansainvalisyys_kansainvalisyystaitoja_kaikille.pdf. Luettu: 6.10.2018

Opetushallitus 2012. Kansainvälistymisen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa – Koonti Opetushallituksen valtionavustusrahoituksella tuetuista ammattikoulutuksen kansainvälistymishankkeista. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/140184_Kansainvalistymisen_kehittaminen_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf. Luettu: 13.10.2018

Opetushallitus 2011. Kansainvälisen toiminnan laatusuositus – Yleissivistävä koulutus. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/138012_kansainvalisen_toiminnan_laatusuositus.pdf. Luettu: 18.10.2018

Opetushallitus 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Luettavissa: https://www.oph.fi/download/49230_tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille.pdf. Luettu: 28.2.2019

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. Luettavissa: <https://minedu.fi/amisreformi>. Luettu: 4.1.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a, Opetusministeri haluaa kouluihin lisää kansainvälisyyttä. Luettavissa: https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/opetusministeri-haluaa-kouluihin-lisaa-kansainvalisyutta. Luettu: 5.1.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b, Korkeakoulutus ja tutkimus 2030- luvulle. Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf>. Luettu: 4.2.2019

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016 – Kehittämissuunnitelma. Luettavissa: http://www.konservatorioliitto.fi/sites/default/files/koulutus_ja_tutkimus_vuosina_2011_-_2016_-_kehittamissuunnitelma.pdf. Luettu: 4.12.2018

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Kansainvälisyyskasvatus 2010 –ohjelman arviointi – Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:13. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75478/tr13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 5.10.2018

Parviainen, M. 1993. Suomalaisesta maailmankansalaiseksi. Teoksessa Kulttuurien kohtaaminen. Lehtonen, J. (toim.) 1993. Kopi-Jyvä Oy. Jyväskylä.

Pellinen, M. 20.2.2019. Kansainvälisyyskoordinaattori. Haaga-Helian ammattikorkeakoulu. Sähköpostiviesti.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen: Ammatillisen osaamisen perusta. PS-kustannus. Jyväskylä

Poikela, H. 2015. Identiteetin rakentaminen vaihto-opiskelu aikana. Pro gradu – tutkielma. Luettavissa: <file:///C:/Users/user/Downloads/Poikela.Hanna.pdf>. Luettu:12.2.2019

Ruckenstein, M. 2004. Työpaikkana maailma – Lähtijöiden näkökulmia globaaliin talouteen. Edita. Helsinki

Ruokoranta, R. 12.2.2019. Liikunnanopettaja/Kansainvälisyyskoordinaattori. Kisakallion Urheiluopisto. Sähköpostiviesti.

Räsänen, R. 2007. Intercultural Education as Education for Global Responsibility. Teoksessa Kaivola, T., Melén-Paaso, M. (toim.) Education for Global Responsibility - Finnish Perspectives. Publications of the Ministry of Education 2007:31. Opetusministeriö: Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79403/opm31.pdf?sequence=1>. Luettu 18.2.2019

Siekkinen, T. 2013. Kansainvälistymismahdollisuuksien tasa-arvo koulutuksessa. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Taajamo, M. 2005. Ulkomaalaiset opiskelijat Suomessa. Jyväskylän Yliopisto paino. Jyväskylä.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Palvelutalouden murros ja digitalisaatio – Suomen kasvun mahdollisuudet. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74984/TEMjul_12_2015_web_30032015.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 20.11.2018

Törmälehto, T. 2010. Maailma tuli tunnille. AÖL. Helsinki.

Urheiluopistojen Yhdistys Ry. Ammatillinen perustutkinto. Luettavissa: <http://www.urheiluopistot.fi/lpt>. Luettu: 14.11.2018

Vainio, E. 2001. Naisenergialla urheiluopisto – Kisakallion Urheiluopisto 1949-1999. Itä-Uudenmaan paino Oy. Loviisa.

Valtioneuvosto 2018. Osaaminen ja koulutus. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen>. Luettu: 2.11.2018

Wallin, A. 2013. Monikulttuuri osaaminen – Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje Kyselylle

Hyvä urheiluopiston koulutusjohto,

Olen Linnea Förström, Kisakallion Urheiluopistosta valmistunut liikuntaneuvoja ja opiskelen viimeistä vuotta Haaga-Helia Ammattikorkeakoulussa Vierumäen kampuksella. Olen tekemässä opinnäytetyötä, jossa selvitän LPT-tutkintoa järjestävien urheiluopistojen kansainvälisyyttä, kuten opiskelijoiden tekemiä työharjoittelujaksoja ulkomailla.

Kansainvälisyys on ajankohtainen aihe ja tulee tulevaisuudessa korostumaan entistä enemmän työmarkkinoilla. On tärkeää ja hienoa, että urheiluopistot kannustavat opiskelijoita kansainväliseen työharjoitteluun ja/tai vaihto-opiskeluun.

Kartoitus tulee tukemaan myös urheiluopistojen kv-yhteistyötä ja Urheiluopistojen yhdistyksen pääsihteeri Tiina Pyykkönen on antanut hyviä vinkkejä toteutukseen.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii kv-koordinaattori Mairit Pellinen.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia ja vastaajana voi toimia joko opilaitoksen rehtori tai kv-asioista vastaava henkilö. Toimitan opinnäytteeni ja kyselyn tulokset kaikille osallistuneille urheiluopistoille.

Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin mikäli niitä ilmenee.

Vastaattehan kyselyyn 7.12.2018 mennessä.

Linkki kyselyyn: [Urheiluopistojen kansainvälisyyskysely](#)

Kiitos paljon avustanne ja ajastanne!

Ystävällisin terveisin,

Linnea Förström

Haaga-Helian AMK

Vierumäen Kampus

linnea.forstrom@gmail.com

+350 44 5218731

Liite 2. Kansainvälisyyden nykytilakartoitus –kysely

30.1.2019

Urheiluopistojen kansainvälisyyskysely

Urheiluopistojen kansainvälisyyskysely

*Pakollinen

1. Urheiluopiston nimi *

LPT -koulutuksen kansainvälisyysstrategia

2. 1. Onko urheiluopistolla kansainvälistä toimintaa (myös kotikansainvälisyys)? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

3. 2. Millaista toimintaa (kuvauksia malleista/ työmalleista)?

4. 3. Onko urheiluopistolla päivitettyä kansainvälisyysstrategiaa? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

5. 4. Onko urheiluopistolla nimettyä KV -koordinaattoria? *

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

6. 5. Mitä hänen tehtäviinsä kuuluu?

7. **6. Kuinka paljon KV-koordinaattorille on resurssoitu työaika prosentuaalisesti kokonaistyöajasta sekä tunteina vuodessa? ***

8. **7. Toteutuuko resurssoitu työaika? ***

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei

Resurssointi kansainvälisyyteen

9. **8. Onko oppilaitoksellanne vakiintuneita ulkomaan harjoittelukohteita? ***

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei

10. **9. Jos kyllä, niin mainitse kohteet.**

11. **10. Miten yhteistyökohteet hankitaan/on hankittu? ***

12. **11. Onko urheilupuistolla jokin liikkuvuushanke tai muu tapa rahoittaa ulkomaan työharjoittelut tai vaihto-opiskelut? ***

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei

13. 12. Miten rahoitus hoidetaan? *

Liikkuvuuden tukitoimet**14. 13. Millä eri konkreettisilla tavoilla urheiluopisto kannustaa opiskelijoita kansainväliseen toimintaan (esim. opetus, tiedotus kansainvälisistä mahdollisuuksista, kansainvälisen merkityksen korostaminen)? ***

15. 14. Millä eri tavoilla urheiluopisto tukee ulkomaille lähtevää opiskelijaa (onko esim. opas, neuvontaprosessi, valmiit harjoittelukohteet, rahoitus ym. ?) *

16. 15. Käytetäänkö digitaalisia menetelmiä hyväksi (mitä välineitä/sovelluksia/alustoja)? *

17. 16. Saako opiskelija urheiluopistolta taloudellista tukea ulkomaille lähtiessä (esim. lennot, asunto)? *

18. 17. Kuinka paljon? *

Kuinka monta opiskelijaa kansainvälisyys koskettaa

19. 18. Onko urheiluopistonne LPT -opiskelijoilla mahdollisuus lähteä ulkomaille? *

Merkitse vain yksi soikio.

- työharjoitteluun/työssäoppimaan
- vaihto-opiskelemaan
- molempiin
- ei mahdollisuutta lähteä

20. 19. Kuinka monta opistonne LPT -opiskelijaa suorittaa vuosittain kansainvälisen työharjoittelun ulkomailla? *

21. 20. Kuinka monta LPT -opiskelijaa suorittaa vuosittain LPT -tutkintoon kuuluvia muita opintoja kuin työharjoittelua ulkomailla? *

22. 21. Ottaako urheiluopistonne vastaan harjoittelijoita tai opiskelijoita ulkomailta? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

23. 22. Mistä kohteista ja oppilaitoksista? *

24. 23. Miten tapaukset hyödynnetään kansainvälisyyden kehittämisen kannalta? *

25. **24. Miten urheiluopistonne kansainvälinen liikkuvuus on kehittynyt viimeisen 5 vuoden aikana? ***

Esteitä/haasteita toteutuksessa

26. **25. Mitkä koetaan organisaatiossanne kehitettäväksi seikoiksi kansainvälisessä toiminnassa? ***

Parhaat käytänteet

27. **26. Kerro Urheiluopiston parhaita käytänteitä tai palkitsevimmat tavat toimia kansainvälisyys asioissa (Esim. opiston onnistuneimmat projektit tms.)? ***

28. **27. Kaivataanko KV -yhteistyötä Urheiluopistojen kesken? ***

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

29. **28. Jos kyllä, niin mitkä ovat mahdollistavia tekijöitä, että yhteistyö mahdollistuisi (tukitoimet tai toimintamallit)? ***

30. 29. Vapaa sana.

Palvelun tarjoaa
 Google Forms