

Paula Salonen



TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ FRAMILLE!

**Näkökulmia ammattikorkeakoulujen
ja työelämän välisen yhteistyön
rakentamiseen ja toiminnan arviointiin**

B: AJANKOHTAISTA - AKTUELLT

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ FRAMILLE!

**Näkökulmia ammattikorkeakoulujen ja työelämän
välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin**

Paula Salonen

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU, 2010

JULKAISIJA:

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu

JAKELU:

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu

Koulutuskirjasto

PL 277, 67101 Kokkola

puh. (06) 825 2060

email: koulutus.kirjasto@cou.fi

Kansi:

Paula Salonen

Kannen kuva:

Microsoft ClipArt

Taitto: Paula Salonen

B: AJANKOHTAISTA – AKTUELLT

Painopaikka: Oy Fram Ab, Vaasa

ISBN 978-952-6602-12-7 (nid.)

ISBN 978-952-6602-13-4 (PDF)

ISSN 1239-0755

ESIPUHE

Korkeakoulutuksen ja työelämän yhteistyö ja niiden väliset suhteet ovat nousseet kehittämisen kohteeksi Suomessa ja muualla maailmassa. Toisaalta korostetaan tietoon perustuvaa osaamista, toisaalta sitä, että korkeakouluissa tarjottavan opetuksen ohella aidoissa työympäristöissä opitaan taitojen soveltamista työelämän vaihtuviin, muuttuviin ja kehittyviin tehtäviin. Erityisesti ammatilliselta korkeakoulutukselta odotetaan tiivistä yhteistyötä elinkeino- ja työelämän kanssa, jotta yhtäältä työvoimatarpeen ennakoinnissa onnistuttaisiin, työmarkkinoille saataisiin pätevää työvoimaa, mutta toisaalta saataisiin kehitettyä ja uudistettua työelämän vallitsevia käytänteitä ja toimintamalleja.

Elinkeino- ja työelämä muuttuu voimakkaasti ja nopeasti. Monimutkaistuvassa työelämässä koulutukselta odotetaan entistä enemmän valmiuksia monialaisen asiantuntijuuden kehittämiseen. Työelämässä ja työelämälähtöisessä koulutuksessa pätevyyttä kuvaavia käsitteitä ovat laaja-alaisuus, kansainvälisyys, tutkiva ote, muutosvalmius ja vuorovaikutustaidot sekä yrittäjämäinen rohkeus ylittää oman osaamisensa rajoja.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2007–2012 todetaan ammattikorkeakoulujen painopisteinä olevan korkeatasoisen työelämälähtöisen opetuksen sekä erityisesti pientä ja keskisuurta yritystoimintaa ja palvelusektoria tukevan soveltavan tutkimus- ja kehitystyön. Myös alueellisiin työvoimatarpeisiin vastaaminen on ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen vastuulla.

Opetuksen kehittämisen painopisteinä ammattikorkeakoulussa on opiskelijan ja työelämän välisten suhteiden syventäminen systemaattisesti opintojen aikana. Kehittämissuunnitelman tavoitteissa on, että korkeakoulujen ja työelämän vuorovaikutusta vahvistetaan siten, että opiskelijat jo opintojensa aikana voivat orientoitua tuleviin työtehtäviinsä ja että koulutuksen sisällöissä voidaan riittävästi ennakoida työelämän tulevia osaamistarpeita. Opintojen ohjauksessa ja opiskelijoiden henkilökohtaisissa opintosuunnitelmissa pitäisi korostua opiskelijan työuran hahmottuminen opintojen aikana. Tätä tulisi tukea harjoittelua kehittämällä sekä opinnäytetöiden kytkemisellä työelämän tarpeita palveleviin tutkimus- ja kehitystyöhankkeisiin.

Näiden edellä kuvattujen teemojen parissa Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto INTO:n kaksi kehittämisryhmää, työelämäyhteyksien kehittämisryhmä ja työelämäläheisen oppimisen kehittämisryhmä, työskentelivät vuosina 2007–2009. Lämmin kiitos kaikille kehittämisryhmien työhön osallistuneille henkilöille!

Kehittämisryhmien työ limittyi toisiinsa, joten lopputulema päädyttiin saattamaan yksien kansien väliin. Tämä raportti kuvaa kehittämisryhmien työtä ja saavutettuja tuloksia. Raportin toivotaan kuluvan niin ammattikorkeakoulujen kuin työelämäkumppaneiden käsissä ja antavan kehittämissimpulseja ja innostusta työelämäyhteyksien kehittämiseksi ja toiminnan systemaattiselle arvioinnille.

Kokkolassa ja Helsingissä maaliskuun 19. päivänä 2010

Paula Salonen ja Hannu Saarikangas, kehittämisryhmien puheenjohtajat

SISÄLLYS

OSA 1: OPISKELIJAN JA TYÖELÄMÄN YHTEYKSIEN KEHITTÄMISVERKOSTO INTO

| | |
|---|----|
| 1. Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto INTO..... | 7 |
| 1.1 Tavoitteet..... | 7 |
| 1.2 Verkosto-organisaatio..... | 8 |
| 2. Työelämäyhteyksien ja työelämäläheisen oppimisen kehittämisryhmät..... | 9 |
| 2.1 Lähtökohta..... | 9 |
| 2.2 Organisointi..... | 10 |
| 2.3 Tavoitteet ja niiden toteutuminen..... | 11 |

OSA 2: TYÖELÄMÄYHTEYDET NYT JA TULEVAISUUDESSA

| | |
|---|----|
| 3. Oppimista koulutuksen ja työn rajapinnalla – millä käsitteillä?..... | 15 |
| 3.1 Työelämälähtöisyys..... | 15 |
| 3.2 Työelämäläheisyys..... | 15 |
| 4. Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa..... | 16 |
| 4.1 Ammattikorkeakoulujen ja työelämän yhteyksien nykytila..... | 16 |
| 4.2 Haasteet ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisessä yhteistyössä..... | 31 |
| 4.3 Mahdollisuudet ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisessä yhteistyössä..... | 37 |
| 4.4 Ammattikorkeakoulujen ja työelämän kumppanuuden tavoitetila..... | 39 |

OSA 3: MITEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIÄ MITATAAN JA ARVIOIDAAN?

| | |
|---|----|
| 5. Arvioinnin nykytilan kartoitus..... | 40 |
| 5.1 Nykyiset järjestelmät..... | 40 |
| 5.2 Arviointihankkeet..... | 43 |
| 6. Työelämäläheisen oppimisen arviointimallin kehittäminen INTOssa..... | 44 |
| 6.1 Arvioinnin alueet ja mittarit..... | 46 |
| 6.2 Työkalun edelleen kehittäminen..... | 51 |

| | |
|---|----|
| OSA 4: YHTEENVETO JA ESITYKSET JATKOTOIMIKSI..... | 54 |
|---|----|

OSA 1: OPISKELIJAN JA TYÖELÄMÄN YHTEYKSIEN KEHITTÄMISVERKOSTO INTO

1. Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkosto INTO

Opetusministeriön ja ammattikorkeakoulujen välisissä tavoitesopimuksissa vuosille 2007–2009 tavoitteena oli korostaa tutkinnoissa työelämän osaamis- ja kehittämisvaatimuksia. Opintojen kehittämisen painopisteenä olivat ohjaus- ja neuvontapalvelut, virtuaaliopinnot sekä yrittäjyyden edistäminen.

Tavoitesopimuksissa sovittiin, että ammattikorkeakoulut osallistuvat koko ammattikorkeakoulujärjestelmää koskeviin yhteisiin kehittämisverkostoihin. Verkostojen tavoitteena oli lisätä ammattikorkeakoulujen välistä yhteistyötä sekä yhdistää ammattikorkeakoulujen osaamis- ja kehittämisresursseja. Nämä verkostot olivat:

- 1) Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittäminen
- 2) Tutkimus- ja kehitystyö osana ammattikorkeakoulujen tehtävää
- 3) Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittäminen
- 4) Kehittyvä ammattikorkeakoulun opettajuus
- 5) Ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittämisverkosto
- 6) Ammattikorkeakoulujen yrittäjyysverkosto

Hankkeiden koordinoituvastuu oli eri ammattikorkeakouluilla. Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittäminen -verkostoa (INTO) koordinoi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

1.1 Tavoitteet

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden osaamisen kehittymiselle ensiarvoisen tärkeää ovat oikeat työelämäkokemukset jo opiskeluaikana. Aidoissa työelämän ympäristöissä suoritettavat opinnot, harjoittelu ja opinnäytetyö ovat parhaimmillaan ammatillisesti kasvattava oppimispolku kohti työelämässä vaa-
dittavaa asiantuntijuutta. Uusi, osaava sukupolvi ei kasva pelkästään koulun penkillä oppien. INTO-verkoston tarkoituksena oli kehittää ja tukea työelämä-
läheistä oppimista ammattikorkeakouluissa. INTO etsi keinoja saattaa entistä paremmin yhteen opiskelijat ja työelämä.

Verkostossa pyrittiin lähentämään ammattikorkeakouluja ja työelämää, kehittämään opiskelijoiden työelämävalmiuksia, edistämään ammattikorkeakouluista valmistuneiden työllistymisen laatua sekä kirkastamaan ja vahvistamaan ammattikorkeakoulujen roolia työelämässä.

Verkosto rakentui neljän teemakokonaisuuden ympärille: 1) työelämäläheinen oppiminen, 2) urasuunnittelu, 3) mentorointi ja 4) työelämäyhteistyö. Tavoitteena oli, että verkoston työn tuloksena:

- Työelämäläheisen oppimisen arviointimalli on käytössä ammattikorkeakouluissa
- Ammattikorkeakoulujen kyky ohjata opiskelijoiden urasuunnittelua on parantunut
- Mentorointimalleja on laajasti käytössä ammattikorkeakouluissa
- Uusia ammattikorkeakoulujen ja työelämän strategisia ja systemaattisia yhteistyömuotoja oppimisen tukemiseksi on luotu ja levitetty

1.2 Verkosto-organisaatio

INTO-verkosto oli organisoitu ohjausryhmä- ja kehittämisryhmätyöskentelyyn. Verkoston käytännön toteutuksesta vastasivat yhteistyössä projektipäällikkö ja kehittämisryhmät. Kehittämisryhmät olivat avoimia ammattikorkeakoulujen henkilöstölle, opiskelijoille sekä elinkeino- ja työelämän edustajille.

Kehittämisryhmille nimettiin puheenjohtajat, jotka johtivat niiden työskentelyä. Puheenjohtajien tukena työskentelivät ydinryhmät. Ammattikorkeakoulut kytkettiin kehittämisryhmiin edustajiensa kautta, joiden toivottiin reflektoivan kehittämisryhmän teemaa omassa organisaatiossaan käynnistetyssä teemaryhmässä, hankkeessa tai vastaavassa. Kehittämisryhmiin kutsuttiin myös työelämän, opiskelijajärjestöjen ja muiden sidosryhmien edustajia.

Kehittämisryhmien puheenjohtajina olivat:

- Työelämäläheinen oppiminen:
Paula Salonen, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu
- Urasuunnittelu:
Mikko Niskanen, Turun ammattikorkeakoulu
- Mentorointi:
Satu Mäkinen, EMCC Finland ry
- Työelämäyhteydet:
Hannu Saarikangas, Uusi insinööriliitto

2. TYÖELÄMÄYHTEYKSIEN JA TYÖELÄMÄLÄHEISEN OPPIMISEN KEHITTÄMISRYHMÄT

2.1 Lähtökohta

Ammattikorkeakouluissa on työelämän kanssa käytössä monia yhteistyömuotoja, jotka tukevat opiskelijoiden oppimista. Uusia yhteistyömuotoja tarvitaan silti ja kansainvälisten mallien benchmarkkaus ja soveltaminen omiin arkikäytäntöihin on myös tärkeää.

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on järjestää opetusta, joka antaa opiskelijalle vahvan teoreettisen tiedon lisäksi ammatillista taitoa ja kokemusta. Opintojen työelämälähtöisyys ja työelämän lähellä olo opintojen kaikissa vaiheissa antavat hyvät eväät opintojen jälkeiselle työllistymiselle.

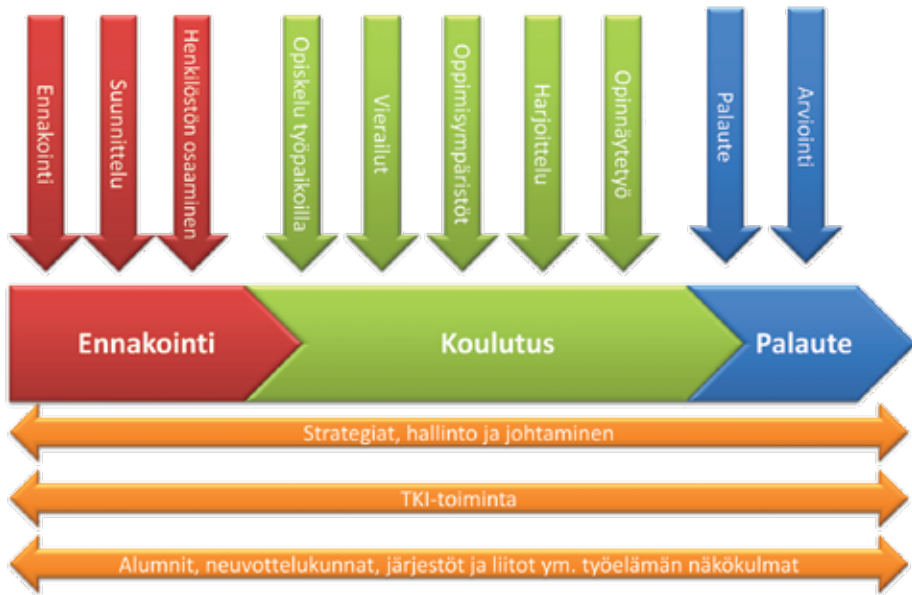
Työelämälähtöisyyden ja -läheisyyden tulisi olla keskeistä kaikissa ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmissa. Miten näitä voidaan edistää koulutusohjelmissa ja kuinka opetuksen työelämäläheisyydestä voidaan saada luotettavaa tietoa? INTO:n työelämäyhteyksien ja työelämäläheisen oppimisen kehittämissä paneuduttiin erityisesti näihin teemoihin.

Kehittämissäryhmien viitekehyksenä oli nuorten koulutus. Työelämäyhteyksien kehittämissäryhmä tarkasteli asioita erityisesti työelämän näkökulmasta ja työelämäläheisen oppimisen kehittämissäryhmässä asioita tarkasteltiin opiskelijoiden näkökulmasta.

Työelämäyhteydet-kehittämissäryhmässä päädyttiin keskittymään työelämälle näkyviin ”kohtaamispaikkoihin” ammattikorkeakoulujen kanssa. Näitä kohtaamispaikkoja ovat esimerkiksi harjoittelu, opinnäytetyöt, asiantuntijaluennot, alumnitoiminta ja työelämäintegroitu opetus. Työelämäyhteydet nähtiin eräänlaisena aikajanana, joka alkaa ennen koulutusta, jatkuu koulutuksen ajan ja päättyy pari vuotta koulutuksen jälkeen. Työelämäyhteyksien aikajana on esitetty kuviossa 1 (seuraavalla sivulla).

Kuviossa esitettyjen teemojen nykytilaa ja tavoitetilaa kartoitettiin syksyllä 2007 järjestetyssä valtakunnallisessa workshopissa. Workshopin tuloksena kehittämissäryhmä muotoili työnsä tavoitteen seuraavasti:

Työn tulos on kuvaus siitä, miten yhteistyö näyttäytyy yksittäisen yrityksen yksittäiselle työntekijälle, joka tavalla tai toisella on tekemisissä paikallisen ammattikorkeakoulun kanssa. Jos tämän henkilön mielikuvan yhteistyömahdollisuuksista ammattikorkeakoulun kanssa saa laajennettua niin laveaksi, että hän alkaa miettiä yksittäisten projektien, kokousten ja tapahtumien sijaan kokonaisuutena, ja miten hän hyödyntää ammattikorkeakoulun toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla organisaationsa hyväksi, ollaan jo pitkällä. Ja jos kyseinen henkilö vielä miettii, mitä kaikkea molemmin puolin voitaisiin tehdä paremmin, niin mihin sitä pääseekään!



Kuvio 1. Ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksien aikajana.

Työelämäläheisen oppimisen kehittämissä näitä samoja aikajanalla olevia asioita tarkasteltiin opiskelijoiden näkökulmasta. Kehittämissä tavoitteena oli määrittää ammattikorkeakoulujen työelämäläheinen oppiminen ja sen keskeiset tunnusmerkit mitattavaan ja arvioitavaan muotoon.

2.2 Organisointi

Kehittämisyhmitt olivat avoimia ammattikorkeakoulujen henkilöstölle, opiskelijoille sekä elinkeino- ja työelämän edustajille. Kehittämisyhmitt oli nimetty puheenjohtajat, jotka johtivat niiden työskentelyä. Puheenjohtajien tukena työskentelivät ydinryhmitt.

Työelämäyhteyksien kehittämisyhmittän ydinryhmittään kuuluivat:

- Hannu Saarikangas, puheenjohtaja, Uusi insinööriliitto
- Margit Leskinen, Oulun seudun ammattikorkeakoulu
- Miia Pasanen, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
- Erkki Räsänen, Saimaan ammattikorkeakoulu
- Nina Viitanen, SAMOK ry.
- Paula Salonen, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu

Työelämäläheisen oppimisen kehittämisyhmittän ydinryhmittään kuuluivat:

- Paula Salonen, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, puheenjohtaja
- Kimmo Greis, HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
- Aki-Petri Heino, SAMOK ry.
- Kari Kallberg, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
- Paula Pasanen ja Heli Peltola, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Pirkko Tervonen, Rovaniemen ammattikorkeakoulu

2.3 Tavoitteet ja niiden toteutuminen

Kehittämisyhmittillä oli kaksi päätavoitetta:

- Uusia ammattikorkeakoulujen ja työelämän strategisia ja systemaattisia yhteistyömuotoja oppimisen tukemiseksi on luotu ja levitetty
- Työelämäläheisen oppimisen arviointimalli on käytössä ammattikorkeakouluissa

Työelämäyhteydet-kehittämisyhmittä työskenteli ensimmäisen tavoitteen parissa ja työelämäläheinen oppiminen toisen tavoitteen. Tavoitteisiin pääsemiseksi ne jäsenettiin ja aikataulutettiin hankesuunnitelmassa toimenpiteiksi. Toimenpiteet ja niiden toteutuminen on raportoitu taulukoissa 1 ja 2 kummankin kehittämisyhmittän osalta erikseen.

Taulukko 1. Työelämäyhteydet-kehittämisryhmät tavoitteet ja niiden toteutuminen.

| Työelämäyhteydet-kehittämisryhmä | |
|---|---|
| Toimenpiteet | Toteutuminen |
| <p>Kootaan hyvät käytänteet sekä Suomesta että kansainvälisesti. Levitetään hyviä käytänteitä seminaarein ja julkaisemalla niitä.</p> | <p>Suomesta hyviä käytänteitä koottiin laajasti ja niitä esiteltiin kolmessa valtakunnallisessa seminaarissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5/2008 Kohti työelämäkumppanuutta -seminaari, Helsinki • 2/2009 Kumppanina työelämä -seminaari, Helsinki • 10/2009 Kumppanuuksia ja kuulumisia työelämästä -seminaari, Helsinki <p>Hyvät käytänteet koottiin lisäksi Kumppanuuksia ja kuulumisia työelämästä -julkaisuun (Haikola toim. 2009).</p> <p>Kansainvälisiin käytänteisiin tutustuttiin osallistumalla marraskuussa 2007 Hollannissa European Conference on Practice-based and Practioner Resarch on Learning and Instruction -konferenssiin. Kansainvälisiä hyviä käytänteitä ei levitetty julkaisuin. Kansainvälisten hyvien käytänteiden konferensseista ja seminaareista tiedotettiin kehittämisverkostossa aktiivisesti INTO:n www-sivujen tapahtumakalenterissa www.cou.fi/into sekä kaikille verkostossa mukana olleille sähköisillä uutiskirjeillä.</p> |
| <p>Laajennetaan ja kehitetään parhaiden harjoitteluiden Praxis-palkitsemista</p> | <p>Praxis-stipendeillä palkittiin vuosittain parhaita ammattikorkeakouluharjoitteluita. Valtakunnalliset Praxis-stipendit jaettiin vuosina 2007–2009 ammattikorkeakoulupäivillä Kokkolassa, Hämeenlinnassa ja Oulussa. Praxisyhteyshenkilöille järjestettiin koulutus helmikuussa 2009 ja SOK:n henkilöstöjohtajille toukokuussa 2009. Lisäksi kunakin vuonna S-ryhmän alueosuuskaupat myönsivät alueellisia Praxis-stipendejä.</p> <p>Kauden 2010–2012 Praxis-sopimusneuvotte luissa valtakunnallisia stipendejä yritettiin laajentaa koskemaan muuallakin kuin S-ryhmässä suoritettua harjoittelua, mutta aika ei ollut sille vielä kypsä. Uusi sopimuskausi on voimassa entisin ehdoin vuosille 2010-2012.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Muut ryhmässä sovittavat tehtävät</p> | <p>Alumnien merkitys ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön rakentajana nähtiin erittäin keskeisenä. Yksistään INTO-verkostolla ei kuitenkaan ollut resursseja asian eteenpäin viemiseksi. Tämän vuoksi osana INTO:n toimintaa vuoden 2008 alussa alettiin valmistella koko korkeakoulusektorin käsitteävää ESR-hanketta ”Stepit – kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen”. Hankkeen tarkoituksena olisi nostaa alummit työelämäyhteistyön keskiöön.</p> <p>Hanke sai 1,6 miljoonan euron suuruisen rahoituksen Länsi-Suomen lääninhallitukselta ja se käynnistyi 1.8.2008.</p> <p>Valtiontalouden tarkastusvirasto selvitti ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksiä, ja konsultoi asiassa ARENE ry:tä. ARENE kutsui INTO:n konsultoimaan VTV:tä. Asian tiimoilta tavattiin huhtikuussa, ja lisäksi VTV:sta osallistuttiin INTO:n tilaisuuksiin. VTV:n raportti valmistui keväällä 2009 (Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuuskertomukset 188/2009).</p> <p>InD. VZac` Z`c db `c`iZgDhZk`i`i^Z`inDj] -teessa työskentelevien aseman parantamista lakiuudistusta varten. TEM pyysi INTOa kuuluttavaksi asiasta lokakuussa 2008.</p> |
|--|--|

Kehittämisryhmät pääsivät tavoitteisiinsa siis kohtuullisen hyvin. Etukäteen asetettujen tavoitteiden lisäksi projektin edetessä toteutettiin myös paljon muitakin toimintoja, joista isoimpana asiana oli erittäin laaja spinn-off-hanke HZe`1`fl`%%`Â`%&`E#`= Vc`Z``àh`ii`ää`~`d`d`~`dg`ZV`dj`j`hZ`idg`c`z`VhZc`~`j`hVc-nusarvio on yli neljä kertaa suurempi mitä INTO-verkoston.

Ainoa isompi asia, joka ei toteutunut, oli työelämäläheisen oppimisen arviointimallin luominen ja käyttöönotto ammattikorkeakouluissa. Kehittämisprosessia ja sen tuloksia on kuvattu kappaleessa 6.

Taulukko 2. Työelämäläheinen oppiminen -kehittämisryhmän tavoitteet ja niiden toteutuminen.

| Työelämäläheinen oppiminen -kehittämisryhmä | |
|--|---|
| Toimenpiteet | Toteutuminen |
| Määritellään työelämäläheinen oppiminen | Käsitettä määriteltiin ja siitä julkaistiin artikkeli Tiedepolitiikka-lehden numerossa 1/2008. |
| Tehdään tilanteesta nykytila-analyysi | Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksiä selvitettiin henkilöstölle, opiskelijoille ja elinkeino- ja työelämälle tehtyjen kyselyiden pohjalta. Tulokset julkaistiin keväällä 2009 raportissa Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa 2008 (Zacheus 2009). |
| Kootaan hyvät käytänteet julkaisuksi | Hyvät käytänteet julkaistiin Kumppanuuksia ja kuulumisia työelämästä -kirjassa 2009 (Haikola toim. 2009). |
| Määritellään keskeiset laadukkaan työelämäläheisen oppimisen tunnusmerkit | Tunnusmerkkejä ei saatu yksiselitteisesti määriteltyä. Prosessia kuvataan tarkemmin tämän raportin kappaleessa 6. |
| Työelämäläheisen oppimisen arviointimallin kehittäminen ja käyttöönotto ammattikorkeakouluissa | Arviointimallia ei saatu tehtyä. Prosessia kuvataan tarkemmin tämän raportin kappaleessa 6. |
| Muut ryhmässä sovittavat tehtävät | <p>Työelämäläheisen oppimisen arviointimallin prosessoinnin yhteydessä havaittiin, että työelämäläheisen oppimisen muodot ovat ammattikorkeakouluissa moninaisia ja opiskelijoilla ei välttämättä ole läheskään kaikista tarjolla olevista mahdollisuuksista tietoa.</p> <p>Ryhmässä päädyttiinkin tuomaan opiskelijoille näkyväksi nämä erilaiset mahdollisuudet. Syntyi kirja Ura unelmissa - Matkaopas työelämään AMK opiskelijalle (toim. Haikola 2009). Julkaisu on tarkoitettu amk-opiskelijoille ja uraohjaajille oppimateriaaliksi, ja siinä tuodaan esiin monipuolisia mahdollisuuksia hankkia työelämäkokemusta opiskeluaikana. Kirjaa on levitetty laajasti ammattikorkeakouluihin sekä toiselle asteelle opinto-ohjaajille. Toisella asteella kirja toimii koko ammattikorkeakouluopinnojen profiloimisen tukena. Julkaisu asetettiin ehdolle syksyllä 2009 STTK:n työelämätietouden kehittämisspalkinnon saajaksi.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Muut ryhmässä sovittavat tehtävät</p> | <p>Yhteistyötä viriteltiin Keskuskauppakamarin suuntaan vuonna 2007. INTO:n intresseissä oli yhteistyö mentoroinnin kehittämisessä sekä parhaiden harjoittelupaikkojen palkitsemisessa.</p> <p>Hyviä harjoittelupaikkoja tulisi palkita esim. kunniamaininnoilla ja julkisuudella tällaisesta toiminnasta. Yritykselle status hyvänä harjoittelupaikkana edistäisi sen työnantajakuvaa ja mainetta tulevien työntekijöiden keskuudessa. Kauppakamarit voisivat toimia kumppanina hyviä harjoittelupaikkoja etsittäessä tiedottamalla asiasta yrityksille. Keskuskauppakamarin erityisenä intressinä olisi yritysten kansainvälistymisen tukeminen ulkomaalaisilla opiskelijoilla esimerkiksi harjoittelun keinoin.</p> <p>Yhteistyötä ei kuitenkaan saatu käynnistettyä. Projektissa ei ollut riittävästi laittaa resursseja yhteistyön rakentamiseen. Jälkikäteen arviointina asia olisi voinutkin lähteä kevyemmin etenemään ammattikorkeakoulujen ja alueellisten kauppakamarien keskinäisellä yhteistyöllä, eikä Keskuskauppakamarivetoisesti. Toiminta-ajatus on kuitenkin edelleen kannatettava ja ajankohtainen.</p> <p>Ammattikorkeakouluopiskelijoille suunnattuun Fakta-AMK-kirjaan kirjoitettiin vuosina 2007–2008 ja 2008–2009. Teemana olivat työelämäyhteydet ammattikorkeakouluopinnoissa.</p> |
|--|---|

Kehittämisryhmät pääsivät tavoitteisiinsa siis kohtuullisen hyvin. Etukäteen asetettujen tavoitteiden lisäksi projektin edetessä toteutettiin myös paljon muitakin toimintoja, joista isoimpana asiana oli erittäin laaja spin-off-hanke Stepit on yli neljä kertaa suurempi kuin INTO-verkoston.

Ainoa isompi asia, joka ei toteutunut, oli työelämäläheisen oppimisen arviointimallin luominen ja käyttöönotto ammattikorkeakouluissa. Kehittämisprosessia ja sen tuloksia on kuvattu kappaleessa 6.

OSA 2: TYÖELÄMÄYHTEYDET NYT JA TULEVAISUUDESSA

3. OPPIMISTA KOULUTUKSEN JA TYÖN RAJAPINNALLA – MILLÄ KÄSITTEILLÄ?

Ammattikorkeakouluopinnot koostuvat 1) perus- ja ammattiopinnoista, 2) vapaasti valittavista opinnoista, 3) ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta sekä 4) opinnäytetyöstä (Asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352). Työelämäläheisyys näyttäytyy opiskelijan näkökulmasta parhaiten harjoittelun, opinnäytetyön ja erilaisten työelämään integroitujen opintojen tai projektien kautta. Erityisesti harjoittelu ja opinnäytetyö tuovat aidon työelämän mukaan opintoihin.

Ammattikorkeakouluissa oppiminen tapahtuu koulutuksen ja työn rajapinnalla. Kehittämissyryhmissä ja laajemminkin INTO:n piirissä varsinkin alkuaikoina paljon keskustelua saivat aikaan tällä rajapinnalla olevat käsitteet ja niiden sisällöt. Intolaisia pohditutti erityisesti käsitteet työelämälähtöinen ja työelämäläheinen. Mitä tarkoitetaan, kun puhutaan työelämälähtöisyydestä ja mitä tarkoitetaan, kun puhutaan työelämäläheisyydestä? INTO-verkostossa nämä käsitteet määriteltiin seuraavasti:

3.1 Työelämälähtöisyys

Koulutuksen työelämälähtöisyyden määrittelyssä päädyttiin seuraavaan: työelämälähtöisyydestä puhuttaessa ammattikorkeakouluissa ennakoidaan työelämän kehitystarpeita ja niihin vastataan opetuksessa. Lisäksi työelämän aktiivista roolia arvostetaan opetuksen toteuttamisessa – valmistuneet opiskelijat omaavat niitä kompetensseja, joita työelämä tarvitsee ja arvostaa. Työelämälähtöisyydellä siis parannetaan valmistuvien opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja varmistetaan se, että koulutus vastaa mahdollisimman hyvin työelämän vaatimuksia.

3.2 Työelämäläheisyys

Ammattikorkeakouluissa annettava opetus ei kuitenkaan voi, eikä sen tulekaan olla pelkästään työelämän tarpeista lähtevää. Ammatillisen korkeakoulutuksen kontekstissa opetuksen työelämälähtöisyyden sijaan olisi osuvampaa puhua työelämäläheisyydestä.

Työelämäläheisyyden käsitteelle olennaista ja työelämälähtöisyydestä erottavaa on se, että koulutuksen tehtävänä on myös arvioida ja jopa kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja ja käytänteitä sekä aktiivisesti kehittää ja uudistaa niitä. Työelämäläheisyys on molemminpuolista osaamisen ja tiedon siirtoa, jonka onnistumiselle ratkaisevaa on jatkuva vuorovaikutus ja dialogi koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä. Käsitteenä työelämäläheisyys on moniulotteisempi sisältäen toki työelämälähtöisyyden aspekteja.

4. TYÖELÄMÄYHTEYDET AMMATTIKORKEAKOULUISSA

Seuraavissa kappaleissa on kuvattu ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksien nykytilaa (4.1) sekä koottu näkökulmia ammattikorkeakoulujen ja kehittämisyhteisöjen työhön: tapaamisiin, seminaareihin, workshoppeihin sekä keskusteluihin asian parissa työskentelevien henkilöiden kanssa. Näiden lisäksi aineistona on käytetty INTO-verkostossa toteutettua laajaa ”Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa 2008” -selvitystä (Zacheus 2009).

4.1 Ammattikorkeakoulujen ja työelämän yhteyksien nykytila

Kappale 4.1 alalukuineen on poimittu valtaosiltaan INTO-verkoston julkaisusta ”Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa 2008” (Zacheus 2009). Kappaleet 4.1.1, 4.1.2 ja 4.1.3 ovat poiminta julkaisun yhteenveto-osiosta sivuilta 43, 44 ja 45. Tämä osio on tarkoitettu helpottamaan lukijan ymmärtämistä tähän julkaisuun asioiden vertailtavuuden helpottamiseksi.

4.1.1 Työelämäyhteydet opiskelijoiden mielestä: Henkilöstö osaavaa, mutta asenteessa opiskelijoita kohtaan tarkistamisen paikka (Zacheus 2009)

Siinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteydet toteutuivat aika hyvin, että yli puolet opiskelijoista piti annettua opetusta käytännönläheisenä ja enemmistö opiskelijoista oli myös onnistunut luomaan suhteita työelämään opintojen aikana. Tämä ei ole ihme, sillä suurimmalle osalle myös osa opinnoista oli mahdollista suorittaa työelämässä.

Niin ikään enemmistö oli tyytyväinen opetusmateriaalien ajantasaisuuteen ja työelämävastaavuuteen. Ammattikorkeakoulujen opiskelijoille antamassa työelämä tiedossa oli sitä vastoin hieman parantamisen varaa, sillä reilusti alle puolet opiskelijoista koki saaneensa riittävästi tietoa työelämästä. Vaikka siis opetusmateriaalien työelämävastaavuuteen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, työelämä tiedoa ei saatu tarpeeksi. Ehkä ammattikorkeakoulujen opetuksessa olisikin syytä panostaa jatkossa enemmän työelämä tiedon antamiseen.

Panostusta olisi syytä lisätä myös harjoittelun ja opinnäytetyön ohjaukseen, sillä opiskelijoiden mielestä sekä ammattikorkeakoulun henkilöstön että työelämän edustajien osallistumisessa näiden asioiden ohjaukseen oli aika harvinaista. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat olivat tosin tyytyväisempiä näihin kuin tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat. Myös harjoittelusta ja opinnäytetöistä saatava palkkaus oli harvinaista, joten suurin osa opiskelijoista työskenteli harjoittelussaan ilmaiseksi ja teki opinnäytetyötään vailla palkkaa. Miehet, luonnonvara- ja ympäristöalan sekä tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat kylläkin saivat sekä harjoittelusta että opinnäytetöistä selvästi useammin palkkaa kuin naiset, humanistisen ja kasvatustieteiden sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat. Vaikka on selvää, että ei ole kovin realistista odottaa saavansa opinnäytetyöstä palkkaa, niin harjoittelu ilman mitään korvausta on silkkää opiskelijoiden hyväksikäyttöä tällaista ilmaista työvoimaa rekrytoivilta yritysiltä.

Enemmistö opiskelijoista piti opetushenkilökunnan osaamista ajantasaisena ja vakuuttavana. Erityisesti humanistisen ja kasvatusalan opiskelijat olivat monessa suhteessa opetushenkilöstön toimintaan muita tyytyväisempiä. Se, missä opetushenkilöstön olisi kuitenkin syytä tarkistaa asennettaan, on halu auttaa ja neuvoa opiskelijoita työelämäasioissa. Jos reilusti alle puolet opiskelijoista pitää opetushenkilöstöä motivoituneena tukemaan ja neuvomaan työasioissa (vaikkakin suuri osa ei myöskään osannut sanoa kantaansa tähän), ei tämä anna kovin hyvää kuvaa opettajien asenteesta.

Kuinka opiskelijat sitten auttoivat toisiaan työelämysuhteiden rakentamisessa? Ei kovinkaan aktiivisesti, sillä vain vähemmistö koki opiskelijatovereiden auttaneen heitä, mutta eivätpä hekään juuri auttaneet opiskelijatovereitaan. Vielä harvinaisempaa oli opiskelijakuntien ja opiskelijajärjestöjen antama tuki, humanistisella ja kasvatusalalla suorastaan olematonta. Myös ammattikorkeakoulun ulkopuolisten organisaatioiden antama tuki oli harvinaista, erityisesti sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, tekniikan ja liikenteen alalla sekä kulttuurialalla. Opiskelijat olivat siis pääosin työelämysuhteidensa rakentamisessa oman onnensa nojassa.

4.1.2 Työelämäyhteydet henkilöstön mielestä: Henkilöstöllä pyrkimys työelämävalmiuksien kehittämiseen (Zacheus 2009)

Reilusti yli puolet ammattikorkeakoulun henkilöstöstä yhtyi käsitykseen työelämläheisyyden ja työelämäyhteyksien kehittämisen keskeisyydestä ammattikorkeakoulun strategiassa. Myös opetussuunnitelman kehittämislä uskottiin olevan merkitystä opiskelijoiden työllistymiseen ja työelämävalmiuksiin. Ainakin siis periaatteellisella tasolla työelämävalmiuksia pyrittiin kehittämään ammattikorkeakoulussa. Nämä asiat nähtiin luonnollisesti myös tärkeinä.

Mitä työelämävalmiuksien kehittäminen sitten käytännössä tarkoitti? Ainakin se tarkoitti työelämän kanssa toteutettavia projekteja ja yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa. Se tarkoitti myös työelämän asiantuntijaluonnoitsijoiden hyödyntämistä. Myös jonkinlaista seurantaä opiskelijoiden työelämään sijoittumisesta harjoitettiin ja hieman alle puolet totesi harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjauksessa työelämän asiantuntijoita käytetyn. Sen sijaan esimerkiksi oman koulun sisällä työelämäyhteyksien käytänteiden levittäminen ei ollut kovin yleistä. Vielä harvinaisempaa oli alumnien hyödyntäminen.

Opetushenkilöstön työelämäyhteyksiin liittyvää pätevyyttä ei nähty aivan parhaana mahdollisena. Opettajien työelämäntuntemuksen ajantasaisuudessa, työelämäyhteyksissä ja rohkeudessa työelämäyhteistyöhön nähtiin puutteita. Varsinkaan ammattikorkeakoulun johtajiston (rehtori + muu johto) käsitys opettajiston oman alansa työelämäntuntemukseen liittyvästä osaamisesta ja rohkeudesta työelämäyhteistyöhön ei ollut kummoinen. Toisaalta ammattikorkeakoulun ei myöskään koettu kovin laajasti tukeneen opetushenkilökunnan työelämäyhteyksien edistämistä.

Sähköisten välineiden hyödyntäminen opetuksessa oli yleistä ja noin puolet henkilöstöstä mielsi opetusmateriaalit ajantasaiseksi. Sen sijaan suurinta osaa opintojaksojen tehtävistä ei toteutettu yhteistyössä työelämän kanssa, tosin eri koulutusalojen välillä vaihtelu oli tämän suhteen suurta. Tällainen yhteistyö oli selvästi yleisempää matkailu-, ravitsemis- ja talous- sekä kulttuurialalla kuin humanistisella ja kasvatusalalla.

Luonnonvara- ja ympäristöalan henkilöstölle monet työelämäyhteyksiin liittyvät asiakokonaisuudet oli tärkeämpiä kuin muiden koulutusalojen edustajille. Sen sijaan rehtoreille ja muulle johdolle erityisesti opetuksen toteutukseen liittyvät asiat olivat vähemmän tärkeitä kuin muille henkilöstöryhmille.

4.1.3 Työelämäyhteydet työelämän mielestä: Työelämäyhteistyön toimivuus on ammattikorkeakoulun vahvuus (Zacheus 2009)

Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä voi sanoa siinä mielessä onnistuneeksi, että lähes kaikki työelämän edustajat tunsivat yhteistyön ammattikorkeakoulun kanssa sujuneen vähintään melko hyvin. Myös ammattikorkeakoulun toiminnan tunteminen oli melko hyvää. Varsinkin korkeasti koulutetut ja henkilöstöltään suurista organisaatioista tulevat työelämän edustajat tunsivat ammattikorkeakoulun toimintaa hyvin.

Ammattikorkeakoulun yhteistyö suurten organisaatioiden kanssa oli tavallisempaa kuin pienten. Julkisella sektorilla (kunta tai valtio) työskentelevien edustus ammattikorkeakoulun hallituksessa oli tavallisempaa kuin yksityisellä sektorilla tai järjestöissä työskentelevien. Kunnalla työskenteleville monet strategiseen työelämäyhteistyöhön liittyvät asiat olivat tärkeämpiä kuin muille.

Työelämän ja ammattikorkeakoulun välinen yhteistyö painottui harjoitteluun, sillä neljä viidestä kyselyyn vastanneesta työelämän edustajasta sanoi organisaationsa tarjonneen harjoittelupaikkoja ammattikorkeakoululle ja lähes yhtä usea oli osallistunut opiskelijoiden harjoittelun ohjaukseen. Sitä vastoin ammattikorkeakoulussa luennoi ja koulutusohjelmien suunnitteluun ja arviointiin osallistuminen oli työelämän mukaan harvinaista. Kaikkein harvinaisinta opetukseen liittyvä yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa oli järjestöjen, säätiöiden tai vastaavien edustajilla.

Ammattikorkeakoulun henkilöstön oman alan osaamisen työelämän toimijat arvioivat kohtalaisen vahvaksi, mutta työelämäntuntemuksen ei. Myöskään valmistuvien opiskelijoiden käytännön osaaminen ei saanut työelämän edustajia kovin vakuuttuneeksi. Julkisella sektorilla työskentelevien käsitykset sekä ammattikorkeakoulun henkilöstön että valmistuvien opiskelijoiden osaamisesta olivat positiivisemmat kuin yksityisissä yrityksissä työskentelevien. Johtuuko tämä yksityisten yritysten mahdollisesti kovemmasa vaatimustasosta kunnan tai valtion työntekijöihin verrattuna?

4.1.4 Yhteenveto ja johtopäätökset työelämäyhteyksistä (Zacheus 2009)

Zacheuksen (2009) raportissa on käsitelty ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksiä opiskelijoille, ammattikorkeakoulun henkilöstölle ja työelämän edustajille laadittujen kyselyjen perusteella. Aluksi kerrataan jokaiselle kohderyhmälle suunnattujen kyselyiden tuloksia erikseen ja sitten tarkastellaan niitä yhdessä. Taulukkoon 3 on koottu **opiskelijakyselyn** keskeisimmät tulokset. Sen perusteella voidaan sanoa, että työelämäyhteyksiin liittyvän tiedon saanti oli opiskelijoiden mielestä kohtalaista Suomen ammattikorkeakouluissa. Tiedon saantia omaan koulutusohjelmaan liittyvistä ammateista ja uramahdollisuuksista voidaan pitää jopa hyvänä ja työnhakuneuvontaan (esim. työhakemus, CV, työhaastattelut) aika hyvänä, mutta monella koulutusosalalla vain alle puolet opiskelijoista koki saavansa riittävästi työelämä tietoutta (esim. tietoa työolainsäädännöstä ja työsopimuksista). Erityisesti viimeksi mainittuun olisi-kin syytä kiinnittää opetuksessa huomiota.

Enemmistö kaikkien muiden koulutusalojen, paitsi tekniikan ja liikenteen sekä luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijoista piti opetusta käytännönläheisenä. Myös opetusmateriaaleja pidettiin pääasiassa ajantasaisina ja opintoja oli mahdollisuus suorittaa ainakin joskus työelämän tiloissa. Kuitenkin työelämäyhteyden palautteenantomahdollisuus ja vierailut työelämässä olivat harvinaisia, eivätkä opiskelijat olleet kovin tyytyväisiä myöskään valmistuvien tovereidensa käytännön osaamiseen.

Enemmistö sosiaali-, terveys- ja liikunta- sekä humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijoista (ns. ”pehmeät” alat) mielsi työharjoittelun ohjauksen riittäväksi, mutta palkkaa näiden alojen opiskelijat eivät juuri harjoittelustaan saaneet. Sitä vastoin tekniikan ja liikenteen, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon sekä luonnonvara- ja ympäristöalojen (ns. ”kovat” alat) opiskelijat eivät juuri saaneet harjoitteluunsa ohjausta, mutta palkkaa kyllä. Samalla tavalla tekniikan ja liikenteen sekä humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijat erosivat toisistaan opinnäytetyössä.

Opiskelijat näkivät opetushenkilöstön pätevyyden, varsinkin oman alan tietouden aika hyväksi, mutta ”kovien alojen” edustajat olivat muita tyytymättömämpiä opettajiensa työelämäyhteyksiin. Vielä merkille pantavampaa on, että vähemmistö kaikkien muiden, paitsi humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijoista mielsi opetushenkilöstön motivoituneeksi tukemaan ja neuvomaan työelämäasioissa. Tämä viittaa kenties jonkinlaiseen vääristymään opettajiston asenteissa opiskelijoita kohtaan. Opiskelijatovereidensa ja opiskelijajärjestöjen merkitys ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämäsuhteiden muodostamisessa oli aika pieni.

Taulukko 3. Opiskelijoiden työelämäyhteydet koulutusalan perusteella.

| | Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | Tekniikan ja liikenteen ala | Yhteiskuntatieteiden liiketouden ja hallinnon ala | Kulttuuriala | Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | Luonnonvara- ja ympäristöala | Humanistinen ja kasvatustieteiden ala |
|--|--|---|---|---|---|---|--|
| Tiedon saanti | Koulutusohjelmätiedon saanti yleistä, työelämä-tiedon ja työnhaku-neuvonnan saanti harvinaista | Koulutusohjelmätiedon saanti yleistä, työelämä-tiedon saanti harvinaista, työnhaku-neuvonnan saanti yleistä | Kaiken tiedon saanti yleistä | Kaiken tiedon saanti muita harvinaisempaa | Kaiken tiedon saanti yleistä | Koulutusohjelmätiedon saanti yleistä, työelämä-tiedon saanti harvinaista, työnhaku-neuvonnan saanti yleistä | Koulutusohjelmätiedon saanti yleistä, työelämä-tiedon saanti harvinaista, työnhaku-neuvonnan saanti yleistä |
| Työelämäyhteydet ja -vastaavuus | Opetus käytännön-läheistä, opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen, palautteen antomahd., sekä vierailut työelämässä harvinaisia, osa opinn. mahdollista suorittaa työelämässä | Opetuksen käytännön-läheisyys, opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen, palautteen antomahd., vierailut työelämässä sekä mahdollisuus suorittaa osa opinn. työelämässä kaikki harvinaisia | Opetus käytännön-läheistä, opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen, palautteen antomahd. sekä vierailut työelämässä harvinaisia, osa opinn. mahdollista suorittaa työelämässä | Opetus käytännön-läheistä, opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen, palautteen antomahd. sekä vierailut työelämässä harvinaisia, osa opinn. mahdollista suorittaa työelämässä | Opetus käytännön-läheistä, opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen, palautteen antomahd. sekä vierailut työelämässä harvinaisia, osa opinn. mahdollista suorittaa työelämässä | Opetuksen käytännön-läheisyys harvinaista Opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen, palautteen antomahd., vierailut työelämässä sekä mahdollisuus suorittaa osa opinn. työelämässä, kaikki harvinaisia | Opetus käytännön-läheistä, opetusmat. ajantasaisia, opisk. käytännön osaaminen harvinaista, palautteen anto mahd. yleistä, vierailut työelämässä harvinaisia, osa opinn. mahdollista suorittaa työelämässä |
| Harjoittelu | Ohjaus yleistä, palkka harvinaista | Ohjaus harvinaista, palkka yleistä | Ohjaus harvinaista, palkka yleistä | Ohjaus ja palkka harvinaista | Ohjaus ja palkka harvinaista | Ohjaus harvinaista, palkka yleistä | Ohjaus yleistä, palkka harvinaista |
| Opinnäytetyö | Ohjaus harvinaista, palkka muita harvinaisempaa | Ohjaus muita harvinaisempaa, palkka muita yleisempää | Ohjaus ja palkka harvinaista | Ohjaus ja palkka harvinaista | Ohjaus ja palkka harvinaista | Ohjaus ja palkka harvinaista | Ohjaus muita yleisempää, palkka harvinaista |
| Opetushenkilöstö | Muuten pätevää, mutta asenteessa korjaamista | Muuten pätevää, mutta työelämäyhteydet koettiin muita huonommiksi, asenteessa korjaamista | Muuten pätevää, mutta työelämäyhteyksissä puutteita, asenteessa korjaamista | Muuten pätevää, mutta asenteessa korjaamista | Muuten pätevää, mutta asenteessa korjaamista | Muuten pätevää, mutta työelämäyhteyksissä puutteita, asenteessa korjaamista | Pätevyys ja asenne koettiin muita paremmiksi |
| Opiskelijatoverit | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen harvinaista | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen muita yleisempää | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen harvinaista | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen harvinaista | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen harvinaista | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen harvinaista | Opiskelijatovereiden ja järjestöjen tukeminen muita harvinaisempaa |

Taulukko 4. Opiskelijoiden työelämäyhteydet koulutusalan perusteella - arviot.

Taulukon selitykset:

! Korjattavaa

* Muita harvinaisempaa

** Harvinaista

*** Yleistä

**** Muita yleisempää

| | Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | Tekniikan ja liikenteen ala | Yhteiskuntatieteiden liikelouden ja hallinnon ala | Kulttuuriala | Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | Luonnonvara- ja ympäristöala | Humantistinen ja kasvatustieteiden ala |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|---|--------------|-------------------------------------|------------------------------|--|
| Koulutusohjelmätiedon saanti | *** | *** | *** | * | *** | *** | *** |
| Työelämä tiedon saanti | ** | ** | *** | * | *** | ** | ** |
| Työnhakuneuvonta | ** | *** | *** | * | *** | *** | *** |
| Opetuksen käytännölläheisyys | *** | *** | *** | *** | *** | ** | *** |
| Opetusmateriaalien ajantasaisuus | *** | ** | *** | *** | *** | *** | *** |
| Opiskelijoilla hyvä käytännön osaaminen | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Mahdollisuus palautteen antamiseen työelämäyhteyksistä | ** | ** | ** | ** | ** | ** | *** |
| Vierailut työelämässä | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Madollisuus suorittaa osa opinnoista työelämässä | *** | ** | *** | *** | *** | ** | *** |
| Harjoittelun ohjaus | *** | ** | ** | ** | ** | ** | *** |
| Harjoittelusta saatava palkka | ** | *** | *** | ** | ** | *** | ** |
| Opinnäytetyön ohjaus | ** | * | ** | ** | ** | ** | **** |
| Opinnäytetyöstä saatava palkka | * | **** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Opetushenkilöstön pätevyys | *** | *** | *** | *** | *** | *** | **** |
| Opetushenkilöstön asenne työelämäasioiden tukemisessa ja neuvonnassa | ! | ! | ! | ! | ! | ! | **** |
| Opetushenkilöstön työelämäyhteydet | *** | * | ! | *** | *** | ! | *** |
| Opiskelutovereiden tukeminen työelämäasioissa | ** | **** | ** | ** | ** | ** | * |
| Opiskelijajärjestöjen tukeminen työelämäasioissa | ** | **** | ** | ** | ** | ** | * |

Ammattikorkeakoulun henkilöstön työelämäyhteyksistä (taulukko 5) voidaan sanoa, että kaikkien koulutusalojen henkilöstön mielestä opetussuunnitelman kehittäminen tähtää työllistymiseen ja työelämävalmiuksiin. Tämä oli siis henkilöstölle itsestään selvä asia. Sitä ei kuitenkaan ollut alueen muihin toimijoihin verkottuminen, sillä tällaista verkottumista harjoitettiin laajassa mittakaavassa vain tekniikan ja liikenteen sekä kulttuurin aloilla. Neuvottelukuntien käyttäminen tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittamiseen oli taas yleistä ainoastaan humanistisella ja kasvatusta- sekä luonnonvara- ja ympäristöaloilla. Työelämän mukanaolo koulutusohjelmien suunnittelussa oli laajaa pelkästään luonnonvara- ja ympäristöalalla ja alumniin hyödyntäminen kulttuurialalla.

Opettajien suorat yrityskontaktit olivat yleisimpiä tekniikan ja liikenteen, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä kulttuurialalla, kun taas oman alan työelämäntuntemus oli vahvinta luonnonvara- ja ympäristö- sekä humanistisella ja kasvatustalalla. Ilmeisesti ammattikorkeakoulussa ei kuitenkaan palkita henkilökuntaa työelämäyhteyksien edistämisestä, eikä mahdollisuus lähteä työelämäjaksoillekaan ollut yleistä kuin sosiaali-, terveys- ja liikunta- sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. Opetushenkilöstöltä puuttui selvästi myös uskallusta lähteä yhteistyöhön yritysten kanssa, tekniikan ja liikenteen sekä kulttuurin aloja lukuun ottamatta.

Yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa oli harvinaista sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, tekniikan ja liikenteen alalla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon sekä luonnonvara- ja ympäristöaloilla, mutta ainakin jonkinlainen yhteistyö työelämän kanssa oli yleistä alalla kuin alalla. Sitä vastoin alumneja ei kovin laajasti hyödynnetty eikä hyviä työelämäyhteyksien käytäntöjä levitetty oman koulun sisällä. Opetusmateriaalit koettiin ajantasaisiksi kaikilla muilla, paitsi humanistisella ja kasvatusta- sekä kulttuurialalla.

Taulukko 5. Henkilöstön työelämäyhteydet koulutusalan perusteella (yhteenveto-taulukkoon ei otettu mukaan luonnontieteiden alaa vastaajien vähäisestä määrästä johtuen).

| | Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | Tekniikan ja liikenteen ala | Yhteiskun- tatieteiden liiketalouden ja hallinnon ala | Kulttuuriala | Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | Luonnonvara- ja ympäristöala | Huma- nistinen ja kasvatusala |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| Ennakointi ja suunnittelu | Verkottumi- nen, neuvot- telukunnat, työelämän mukanaolo ja alumnien hyödyntä- minen harvinaisia, ops tähtää työelämä- valmiuksiin | Verkottumi- nen yleistä, neuvottelu- kunnat, työelämän mukanaolo ja alumnien hyödyntä- minen harvinaisia, ops tähtää työelämä- valmiuksiin | Verkottumi- nen, neuvot- telukunnat, työelämän mukanaolo ja alumnien hyödyntä- minen harvinaisia, ops tähtää työelämä- valmiuksiin | Verkottumi- nen yleistä, neuvottelu- kunnat ja työelämän mukanaolo harvinaisia, alunneja hyödynne- tään, ops tähtää työelämä- valmiuksiin | Verkottumi- nen, neuvot- telukunnat, työelämän mukanaolo ja alumnien hyödyntä- minen harvinaisia, ops tähtää työelämä- valmiuksiin | Verkottuminen harvinaista, neuvottelukun- tia käytetään, työelämä on mukana kou- lutusohjelmien suunn., alumni- en hyödyntämi- nen harvinaista, ops tähtää työelämäval- miuksiin | Verkot- tuminen harvinaista, neuvottelu- kuntia käytetään, työelämän mukanaolo ja alumnien hyödyntä- minen harvinaisia, ops tähtää työelämä- valmiuksiin |
| Opetus- henkilökunta | Opettajien yrityskontak- tit, oman alan ajantasainen työelämä- tuntemus ja työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitseminen harvinaisia, mahdollisuus on lähteä työelämä- jaksoille, uskallus yht. työhön yri- tysten kanssa harvinaista | Opettajilla on suoria yritys- kontakteja, oman alan ajantasainen työelämä- tuntemus, työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitsemi- nen ja mahdollisuus lähteä työelä- mäjaksoille harvinaisia, uskallusta on yhteistyöhön yritysten kanssa | Opettajien yrityskontak- tit, oman alan ajantasainen työelämä- tuntemus, työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitsemi- nen, mahdol- lisuus lähteä työelämä- jaksoille ja uskallus yht. työhön yri- tysten kanssa harvinaisia | Opettajilla on suoria yritys- kontakteja, oman alan työelämä- tuntemus, työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitsemi- nen ja mahdollisuus lähteä työelä- mäjaksoille harvinaisia, uskallusta on yhteistyöhön yritysten kanssa | Opettajilla on suoria yritys- kontakteja, oman alan ajantasainen työelämä- tuntemus ja työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitsemi- nen harvinaisia, mahdollisuus on lähteä työelämä- jaksoille, uskallus yht. työhön yri- tysten kanssa harvinaista | Opettajien yrityskontaktit harvinaisia, oman alan työ- elämä- tuntemus ajantasaista, työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitseminen, mahdollisuus lähteä työelämä- jaksoille ja uskallus yht. työhön yritysten kanssa harvi- naisia | Opettajien yrityskontak- tit harvinaisia, oman alan työelämä- tuntemus ajantasaista, työelämä- yhteyksien edistämisestä palkitsemi- nen, mahdol- lisuus lähteä työelämä- jaksoille ja uskallus yht. työhön yri- tysten kanssa harvinaisia |
| Työelämäyhteistyö | Yht.työ mui- den oppilai- tosten kanssa harvinaista, yht.työtä teh- dään työelä- män kanssa, käytänteiden levittäminen harvinaista, luennoitsijoi- ta hyödynne- tään, alum- nien hyöd. harvinaista | Yht.työ mui- den oppilaitosten kanssa har- vinaista, yht. työtä tehdään työelämän kanssa, käytänteiden levittäminen, luennoitsijoi- den ja alum- nien hyöd. harvinaisia | Yht.työ mui- den oppilaitosten kanssa har- vinaista, yht. työtä tehdään työelämän kanssa, käytänteiden levittäminen, luennoitsijoi- den ja alum- nien hyöd. harvinaisia | Yht.työtä teh- dään muiden oppilaitosten ja työelämän kanssa, käytänteiden levittäminen, luennoitsijoi- den ja alum- nien hyöd. harvinaisia | Yht.työtä teh- dään muiden oppilaitosten kanssa har- vinaista, yht. työtä tehdään työelämän kanssa, käytänteiden levittäminen harvinaista, luennoitsijoi- ta hyödynne- tään, alum- nien hyöd. harvinaista | Yht.työ muiden oppilaitosten kanssa har- vinaista, yht. työtä tehdään työelämän kans- sa, käytänteiden levittäminen harvinaista, luennoitsijoi- ta hyödynnetään, alumnien hyöd. harvinaista | Yht.työtä teh- dään muiden oppilaitosten ja työelämän kanssa, käytänteiden levittäminen ja luennoitsi- joiden hyöd. harvinaisia, alunneja on hyöd. ohjaajina |
| Opetus | Opetusma- teriaalit ovat ajantasaisia | Opetusma- teriaalien ajantasaisuus harvinaista | Opetusma- teriaalit ovat ajantasaisia | Opetusma- teriaalien ajantasaisuus harvinaista | Opetusma- teriaalit ovat ajantasaisia | Opetusma- teriaalit ovat ajantasaisia | Opetusma- teriaalien ajantasaisuus harvinaista |

Taulukko 6. Henkilöstön työelämäyhteydet koulutusalan perusteella - arviot.

Taulukon selitykset:

! Korjattavaa

* Muita harvinaisempaa

** Harvinaista

*** Yleistä

**** Muita yleisempää

| | Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | Tekniikan ja liikenteen ala | Yhteiskuntatieteiden liiketlouden ja hallinnon ala | Kulttuuriala | Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | Luonnonvara- ja ympäristöala | Humannistinen ja kasvatusala |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|--|--------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Verkottuminen alueen muihin toimijoihin | ** | *** | *** | *** | ** | ** | ** |
| Neuvottelukuntien käyttö tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittamisessa | ** | ** | ** | ** | ** | *** | *** |
| Työelämän mukanaolo koulutusohjelmien suunnittelussa | ** | ** | ** | ** | ** | *** | ** |
| Alumnien hyödyntäminen opetuksen suunnittelussa | ** | ** | *** | ** | ** | ** | ** |
| Opetussuunnitelma tähtää työelämävalmiuksiin | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** |
| Opettajilla on yrityskontakteja | ** | *** | ** | *** | *** | ** | ** |
| Opettajilla on oman alansa ajantasainen työelämäntuntemus | ** | ** | ** | ** | ** | *** | *** |
| Työelämäyhteyksien edistämisestä palkitaan | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Opettajilla on mahdollisuus lähteä työelämäjaksoille | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Opettajilla on uskallus lähteä yhteistyöhön yritysten kanssa | ** | *** | ** | *** | ** | ** | ** |
| Yhteistyötä tehdään muiden oppilaitosten kanssa | ** | ** | ** | *** | *** | ** | *** |
| Yhteistyötä tehdään työelämän kanssa | *** | *** | *** | *** | *** | *** | *** |
| Työelämäyhteyksien hyviä käytänteitä levitetään oman amk:n sisällä | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Työelämän luennoitsijoita hyödynnetään | *** | ** | ** | ** | ** | *** | ** |
| Alumnejä hyödynnetään opetuksen toteuttamisessa | ** | ** | ** | ** | ** | ** | *** |
| Opetusmateriaalit ovat ajantasaisia | *** | ** | *** | ** | *** | *** | ** |

Edellisistä aineistoista poiketen työelämän edustajia ei ollut mahdollista luokitella koulutusalan mukaan. Niinpä heidän työelämäyhteistyökäsityksistään on tehty yhteenveto organisaatiotyypin perusteella (taulukko 7).

Työelämän edustus ammattikorkeakoulun hallituksessa ei ollut kovin tavallista, mutta julkisella sektorilla työskentelevillä se oli tavallisempaa kuin yksityisellä. Erityisesti järjestösektorilla oli ollut yhteisiä projekteja ammattikorkeakoulun kanssa ja he sekä kunnalla työskentelevät kokivat yhteistyöstä olleen selvää hyötyä oman toiminnan kehittämisessä. Samaa ei voi sanoa yksityisessä yrityksessä työskentelevistä. Ammattikorkeakoulun opettajien vierailut olivat harvinaisia kaikentyypisissä organisaatioissa.

Työelämän edustajat eivät osallistuneet kovin laajasti ammattikorkeakoulun opetuksen suunnitteluun tai koulutusohjelmien arviointiin, mutta harjoittelu- paikkoja ne katsoivat tarjonneensa opiskelijoille. Lisäksi yksityisessä yrityksessä työskentelevät mielsivät muita yleisemmin osallistuvansa harjoittelun ohjaukseen.

Enemmistö työelämän edustajista tarjosi opiskelijoille myös opinnäytetöitä, mutta näiden töiden ohjaukseen osallistuivat laajasti ainoastaan yksityisessä yrityksessä työskentelevät. Mielenkiintoista on, että vain valtion tai muun julkisen hallinnon organisaation tiloissa vierailu oli ollut yleistä ammattikorkeakoululle. Ammattikorkeakoulun tarjoama koulutus puolestaan kiinnosti eniten kunnalla työskenteleviä.

Ammattikorkeakoulun väen (opiskelijat + henkilökunta) osaamisen työelämän edustajat arvioivat vaihtelevaksi. Vain vähemmistö näki valmistuvien opiskelijoiden käytännön osaamisen riittäväksi ja samalla tavalla oli asian laita opettajan työelämäntuntemuksen suhteen valtiolla työskenteleviä lukuun ottamatta. Sen sijaan opettajiston oman alan osaaminen nähtiin ajantasaiseksi. Kaikissa muissa, paitsi yksityisessä yrityksessä työskentelevät tunsivat myös opettajiston hakeutuvan yhteistyöhön organisaationsa kanssa. Organisaation koko vaikutti työelämäyhteyksiin niin, että ”suurissa organisaatioissa” työskentelevien ammattikorkeakoulun tuntemus oli parempaa kuin ”pienissä” työskentelevien. Myös yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa oli ”suurilla” tavallisempaa kuin ”pienillä”.

Taulukko 7. Työelämän edustajien käsitykset yhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa organisaatiotyypin perusteella.

| | Järjestö, säätiö ym. | Kunta tai kuntayhtymä | Valtio tai muu julkisen hallinnon organisaatio | Yksityinen yritys |
|--------------------------------------|--|---|--|---|
| Strateginen yhteistyö | Edustus AMK:n hallituksessa harvinaista, koulutuksen kehittämiseen osallistumisen on osa yhteiskuntavastuuta, yhteistyö AMK:n kanssa auttanut kehittämään toimintaa, opettajien vierailut harvinaisia, yhteiset projektit AMK:n kanssa yleisiä | Edustus AMK:n hallituksessa harvinaista, mutta yleisempää kuin järjestöissä tai yksityisellä puolella, koulutuksen kehittämiseen osallistuminen nähdään osana yhteiskuntavastuuta, yhteistyö AMK:n kanssa auttanut kehittämään toimintaa, opettajien vierailut ja yhteiset projektit AMK:n kanssa harvinaisia | Edustus AMK:n hallituksessa harvinaista, mutta yleisempää kuin järjestöissä tai yksityisellä puolella, koulutuksen kehittämiseen osallistuminen nähdään osana yhteiskuntavastuuta, AMK:n kanssa solmitun yhteistyön merkitys oman toiminnan kehittämiseen sekä opettajien vierailut harvinaisia, yhteiset projektit AMK:n kanssa yleisiä | Edustus AMK:n hallituksessa, koulutuksen kehittämiseen osallistuminen osana yhteiskuntavastuuta, AMK:n kanssa solmitun yhteistyön merkitys oman toiminnan kehittämiseen, opettajien vierailut sekä yhteiset projektit AMK:n kanssa kaikki harvinaisia |
| Opetukseen liittyvä yhteistyö | Opetuksen suunnitteluun ja koulutusohjelman arviointiin osallistuminen, säännöllinen luennointi AMK:ssa ja AMK:n vierailut harvinaisia, harjoittelupaikkojen tarjoaminen AMK:lle yleisiä, opinnäytetöiden tarjoaminen AMK:lle, niiden ohjaukseen sekä AMK:n tarjoamaan koulutukseen osall. harvinaisia | Opetuksen suunnitteluun ja koulutusohjelman arviointiin osallistuminen, säännöllinen luennointi AMK:ssa ja AMK:n vierailut harvinaisia, harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöiden tarjoaminen AMK:lle yleisiä, muuta niiden ohjaukseen osall. harvinaista, AMK:n tarjoamaan koulutukseen osall. yleistä | Opetuksen suunnitteluun ja koulutusohjelman arviointiin osallistuminen sekä säännöllinen luennointi AMK:ssa harvinaisia, AMK:n vierailut, harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöiden tarjoaminen AMK:lle yleisiä, mutta niiden ohjaukseen osall. sekä AMK:n tarjoamaan koulutukseen osall. harvinaisia | Opetuksen suunnitteluun ja koulutusohjelman arviointiin osallistuminen, säännöllinen luennointi ja AMK:n vierailut harvinaisia, harjoittelupaikkojen tarjoaminen ja opinnäytetöiden tarjoaminen AMK:lle sekä niiden ohjaukseen osall. yleisiä, AMK:n tarjoamaan koulutukseen osall. harvinaista |
| AMK-väen osaaminen | Opiskelijoiden riittävä käytännön osaaminen ja henkilöstön ajantasainen työelämäntuntemus harvinaisia, henkilöstön oman alan osaaminen ajantasaista, henkilöstön hakeutuminen yht. työhön oman org. kanssa yleistä | Opiskelijoiden riittävä käytännön osaaminen ja henkilöstön ajantasainen työelämäntuntemus harvinaista, henkilöstön oman alan osaaminen ajantasaista, henkilöstön hakeutuminen yht. työhön oman org. kanssa yleistä | Opiskelijoiden riittävä käytännön osaaminen harvinaista, henkilöstön työelämäntuntemus ja oman alan osaaminen ajantasaista, henkilöstö aktiivisesti mukana työelämän verkostoissa, henkilöstön hakeutuminen yht. työhön oman org. kanssa yleistä | Opiskelijoiden riittävä käytännön osaaminen ja henkilöstön ajantasainen työelämäntuntemus harvinaisia, henkilöstön oman alan osaaminen ajantasaista, henkilöstön hakeutuminen yht. työhön oman org. kanssa harvinaista |

Taulukko 8. Työelämän edustajien käsitykset yhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa organisaatiotyypin perusteella - arviot.

Taulukon selitykset:

! Korjattavaa

* Muita harvinaisempaa

** Harvinaista

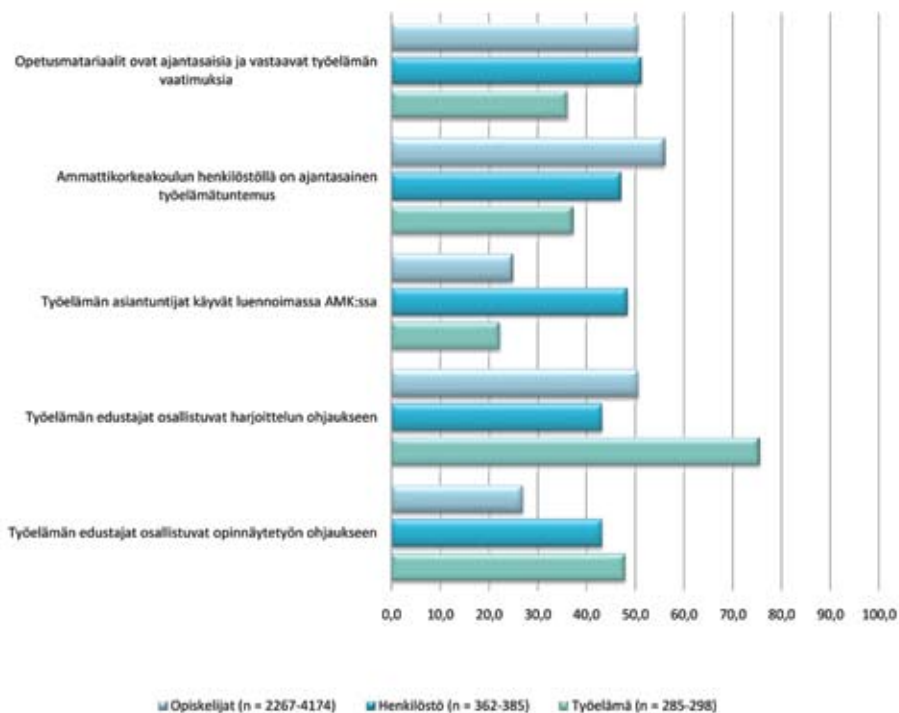
*** Yleistä

**** Muita yleisempää

| | Järjestö, säätiö ym. | Kunta tai kuntayhtymä | Valtio tai muu julkisen hallinnon organisaatio | Yksityinen yritys |
|--|----------------------|-----------------------|--|-------------------|
| Organisaatiolla on edustus AMK:n hallituksessa | ** | ** | ** | ** |
| Koulutuksen kehittämiseen osallistuminen nähdään osana yhteiskuntavastuuta | *** | *** | *** | ** |
| Yhteistyö AMK:n kanssa on auttanut kehittämään organisaation toimintaa | *** | *** | ** | ** |
| Opettajien vierailut työelämässä | ** | ** | ** | ** |
| Yhteiset projektit AMK:n kanssa | *** | ** | *** | ** |
| Opetuksen suunnitteluun ja koulutusohjelman arviointiin osallistuminen | ** | ** | ** | ** |
| Säännöllinen luennotin AMK:ssa | ** | ** | ** | ** |
| AMK:n vierailut | ** | ** | *** | ** |
| Harjoittelupaikkojen tarjoaminen AMK:lle | *** | *** | *** | *** |
| Opinnäytetöiden tarjoaminen AMK:lle | ** | *** | *** | *** |
| Organisaatio osallistuu harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjaukseen | ** | ** | ** | *** |
| AMK:n tarjoamaan koulutukseen osallistuminen | ** | *** | ** | ** |
| Opiskelijoiden riittävä käytännön osaaminen | ** | ** | ** | ** |
| Opetushenkilöstöllä on ajantasainen työelämäntuntemus | ** | ** | *** | ** |
| Opetushenkilöstöllä on oman alansa ajantasainen osaaminen | *** | *** | *** | *** |
| Henkilöstön hakeutuminen yhteistyöhön oman organisaation kanssa yleistä | *** | *** | *** | ** |

Verrattaessa kaikkia kolmea kohderyhmää (opiskelijat, henkilöstö, työelämän edustajat) keskenään huomataan, että käsitykset tietyistä työelämäyhteyksiin liittyvistä asioista poikkesivat ryhmien välillä aika tavalla toisistaan (kuvio 2). Ensinnäkin opiskelijoista ja ammattikorkeakoulun henkilöstöstä huomattavasti suurempi osa kuin työelämän edustajista piti koulujen opetusmateriaaleja ajantasaisina ja työelämän vaatimuksia vastaavina. Käytännön työtä tekevien käsitys opetusmateriaaleista ei siis ollut yhtä hyvä kuin ammattikorkeakoulun edustajien. Työelämän toimijat pitivät muita huonompana myös ammattikorkeakoulun henkilöstön työelämätuntemusta.

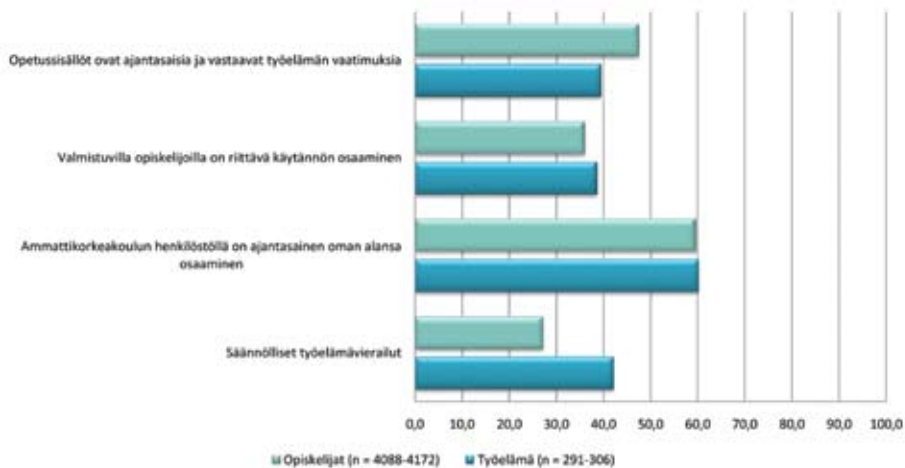
Ammattikorkeakoulun henkilöstö taas erosi opiskelijoista ja työelämän edustajista siinä, että heistä huomattavasti suurempi osuus väitti työelämän asiantuntijoiden luennoivan säännöllisesti ammattikorkeakoulussaan. Se, mikä henkilöstön mielestä oli säännöllistä luennoimista, ei sitä opiskelijoiden eikä työelämän edustajien mielestä ollut. Työelämän edustajat puolestaan katsoivat osallistuvansa selvästi yleisemmin harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjaukseen kuin opiskelijat mielsivät heidän tekevän. Kokivatko työelämän edustajat olevansa tässä ahkerampia kuin oikeasti olivatkaan, vai olivatko opiskelijoiden toiveet varsinkin opinnäytetyön ohjauksen osalta epärealistiset?



Kuvio 2. Eräiden ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksiin liittyvien asioiden vertailu opiskelijoiden, henkilökunnan ja työelämän edustajien välillä, samaa mieltä olevien osuudet.

Kun edellä mainittuja asioita oli mahdollista verrata kaikkien kolmen kyselyihin vastanneiden kohderyhmien välillä, pelkästään opiskelijoita ja henkilökuntaa pystyi vertaamaan vain parissa asiassa. Opiskelijat olivat henkilöstöä yleisemmin sitä mieltä, että ammattikorkeakoululla on käytössä palautejärjestelmä työelämäyhteyksien kehittämistä varten (40 % vs. 31 %). Henkilöstön mielestä taas valmistuvia tai valmistuneita opiskelijoita hyödynnetään selvästi laajemmin opetuksessa kuin opiskelijoiden mielestä (27 % vs. 13 %). Nämä näkemyserot kahden ammattikorkeakoulussa päivittäin toimivan ryhmän välillä ovat sangen kiintoisia ja herättävät kysymyksen siitä, miksi näiden kahden ryhmän käsitykset ovat noinkin erilaisia.

Opiskelijoiden ja työelämän edustajien käsityksiä työelämäyhteyksistä pystyi vertaamaan toisiinsa neljän asian suhteen (kuvio 3). Aika tasaista opiskelijoiden ja työelämän edustajien välillä oli käsityksessä henkilöstön oman alansa tuntemisesta, jota suurin osa kummastakin ryhmästä piti ajantasaisena. Sitä vastoin opetussisältöjä opiskelijat pitivät ajantasaisempina kuin työelämän edustajat. Toisin päin oli asian laita käsityksessä työelämän tiloihin tehtävistä vierailuista, sillä työelämän edustajat kokivat selvästi yleisemmin tiloissaan vierailun kuin opiskelijat. Onko asia niin, että se, mikä työelämän edustajille on säännöllistä vierailamista, on opiskelijoille vain harvinaista puuhaa?



Kuvio 3. Eräiden ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksiin liittyvien asioiden vertailu opiskelijoiden ja työelämän edustajien välillä, samaa mieltä olevien osuudet.

4.2 Haasteet ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisessä yhteistyössä

4.2.1 Haasteet ammattikorkeakouluissa

Yhteistyöstä puuttuu strateginen ajattelu

Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksiä selvittäneen tutkimuksen tulosten mukaan henkilöstöstä 60 % on siitä mieltä, että työelämäyhteydet ovat keskeisellä sijalla ammattikorkeakoulujen strategioissa (Zacheus 2009: 44). Kuitenkin yli viidesosa on eri mieltä asiasta. Ammattikorkeakoulujen perustehtävien kontekstissa voidaanakin kysyä: Näkyvätkö työelämäyhteydet riittävästi korkeakoulujen strategioissa?

Työelämäyhteydet on huomioitu korkeakoulujen eri strategioissa usein teemoittain. Työelämäyhteyksien teemaan liittyviä asioita löytyy esimerkiksi:

- korkeakoulujen yhteisistä aluestrategioista
- tutkimus-, kehittämis ja innovaatiotyön strategioista
- aluekehitysstrategioista
- pedagogisista strategioista

Työelämäyhteyksien kokonaisuutta ei ammattikorkeakouluissa ole strategisella tasolla riittävästi mietitty. Tämän vuoksi työelämäyhteydet myös operatiivisella tasolla näyttäytyvät helposti ei-systemaattisina ja satunnaisina. Tätä kuvaa esimerkiksi se, että yhteistyötä tehdään monin tavoin moneen eri suuntaan miettimättä tarkemmin, mitä työelämä tarvitsee tai mitä ammattikorkeakoulu itse hyötyy. Toisaalta työelämää voidaan ”ylipalvella”, toisaalta taas palvella huonosti. Tämän seurauksena ammattikorkeakoulu voi hyötyä yhteistyöstä paljon tai tuhlata vain resurssejaan ja energiaansa. Tuloksena on siis hyvin eritasoisia ja -laatuista toimintaa.

Strategisen tason kokonaisnäkemysten puuttuessa resursseja voidaan ammattikorkeakoulussa tuhlata. Lisäksi yksittäisen työelämäkumppanin näkökulmasta yhtenäisempi kuva tarjoaisi paremman käsityksen yhteistyön mahdollisuuksista ja yhteistyön eri osa-alueiden niveltymisestä toisiinsa.

Ammattikorkeakouluissa kyse on asiakasnäkökulman terävöittämisestä ja kirjastamisesta. Ammattikorkeakoulussa tulisi olla kokonaisnäkemys työelämäkumppanuuksista. Mitä asioista tehdään, kenen kanssa, millä tavoin, milloin ja miksi? Nämä asiat tulisi myös osata viestiä työelämälle.

”Tarve olisi koota kirjalliseen muotoon kaikki yhteinen tekemiscZ`V`Z`iia`hiZ`VrWZZc`eà`c`#

INTOn henkilöstökysely 2008

Työelämän tunteminen

Ammattikorkeakoulujen voi olla vaikeaa saada työelämän organisaatioita mukaan opetuksen ja muun toimintansa kehittämiseen, jos ne eivät tunne työelämän organisaatioiden toimintaympäristöä ja liiketoiminnan logiikkaa. Työelämä etsii viime kädessä mahdollisuuksia pysyvään kilpailuetuun ja kannattavaan liiketoimintaan. Tällöin ammattikorkeakoulun täytyy osata ymmärtää yhteistyön mahdollisuudet ja toimintaa koskevat odotukset työelämän – yksittäisen yrityksen tai yhteisön – näkökulmasta.

Tämä tarkoittaa joustavuutta, nopeaa päätöksentekoa, jatkuvaa mutta ei liiallista yhteydenpitoa, henkilötason verkostoitumista ja rohkeutta lähestyä yrityksiä ja yhteisöjä. Yhteistyön rakentamisessa on tärkeää lähteä liikkeelle sillä asenteella, että mitä korkeakoulu voi tehdä työelämän hyväksi.

’Eäid’b ‘iZc`deZiV`Zc`inE’ab`ädhWb`‘iZc`V`
ammattikäytänteiden tuntemuksen säilyttäminen on ongelma,
etenkin pitkään opettajana toimineiden kohdalla.”

INTOn henkilöstökysely 2008

Palveluiden tuotteistaminen ja markkinointi

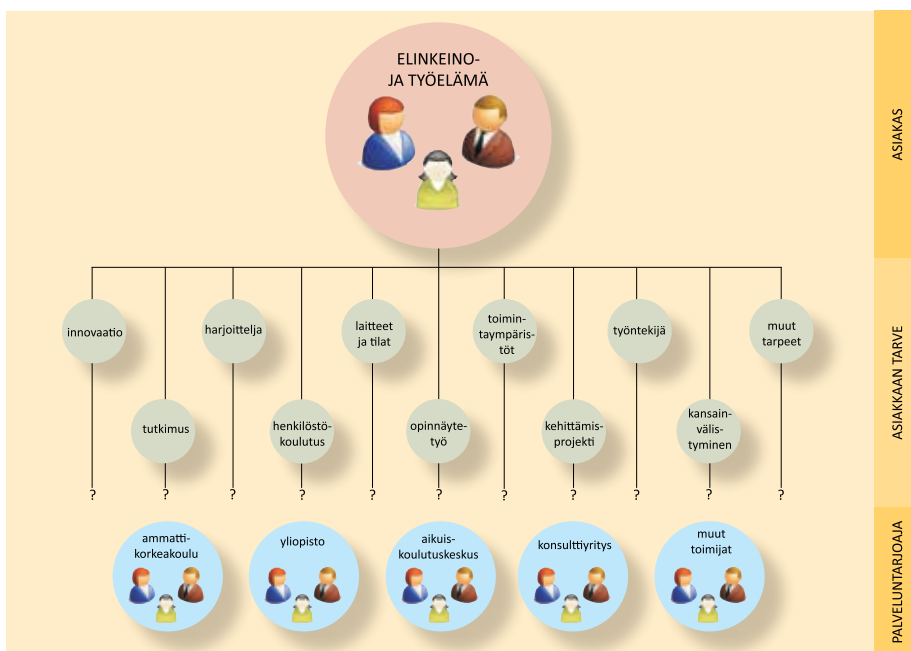
Elinkeino- ja työelämä ei tunne hyvin ammattikorkeakoulujen tarjoamia palveluita. Olisi tärkeää, että ammattikorkeakoulu tekisi näkyväksi ne tavat, joilla yhteistyötä voidaan rakentaa pitkäjänteisesti. Mahdollisuuksia on todella paljon opetuksen sisältyvien harjoittelujen, opinnäytetöiden ja opetussuunnitelmatyön lisäksi esimerkiksi TKI-työssä, täydennyskoulutuksessa ja työvoiman rekrytoinnissa. Erilaisia palveluita tulisi tarjota työelämälle valmiiksi tuotteistettuina.

Ammattikorkeakouluille voi olla vaikeaa saada työelämää sitoutumaan yhteistyöhön myös siitä syystä, että palveluita ei kyetä markkinoimaan yrityksille niitä kiinnostavalla ja puhuttelevalla tavalla. Sen lisäksi, että palvelut pitää tuotteistaa, kumppanuus on kyettävä perustelemaan työelämälle sille koituvan hyödyn näkökulmasta. Ammattikorkeakoulujen henkilöstön asenteen olisi siis myös oltava yrittäjämäinen ja palveluhenkinen.

”Ammattikorkeakouluissa on varmasti hyödyntämättömiä voimavaroja meidänkin yhdistyksen kannalta katsottuna. Vaikka tietoa ei ole erityisen aktiivisesti tullut, sitä tietenkin saisi, jos etsisi. Ongelmana on vain ajan ja resurssien rajallisuus, kaikkeen ei kerta kaikkiaan kahden henkilön organisaatio pysty. Odottaisin AMK:lta sellaista otetta, että sen organisaatiossa tutkittaisiin omaa tarjontaa ja osaamista sekä kartoitettaisiin valmiiksi, mihin tai kenelle sitä voisi tarjota. Ikään kuin vähän tuotteistettaisiin asioita valmiiksi.”

INTOn työelämäkysely 2008

Työelämäkumppanuuden kentällä on ammattikorkeakoulujen lisäksi monia muita palveluntarjoajia, jotka tarjoavat esimerkiksi tutkimusta, mittauspalveluita, henkilöstön kehittämistä ja uusia työntekijöitä elinkeino- ja työelämälle. Yrityksille ja työelämän organisaatioille on kuitenkin harvoin merkityksellistä se, kuka palvelun tuottaa. Tärkeintä on, että se asiakkaana saa sille soveltuvan parhaan mahdollisen palvelun oikeaan hintaan. Mikäli ammattikorkeakoulut tekevät palveluidensa hankkimisen vaikeaksi, niin asiakas hankkii sen muualta. Työelämäkumppanuuden kenttä asiakkaan – elinkeino- ja työelämän toimijan – näkökulmasta katsottuna on esitetty kuviossa 4.



Kuvio 4. Työelämäkumppanuuden kenttä elinkeino- ja työelämän – asiakkaan – näkökulmasta.

4.1.2 Haasteet työelämässä

Mahdollisuuksien tunnistaminen

Elinkeino- ja työelämällä on usein tietämyksen puutetta monella tasolla: esimerkiksi tutkintojen sisältöjä, ammattikorkeakoulujen palveluita, toimintatapoja tai henkilöitä ei tunneta riittävästi. Ammattikorkeakoulujen tunnettuus on jossain määrin edelleen heikkoa niiden lyhyestä historiasta johtuen. Työelämässä oleva suuri massa ei tunne niitä ja niiden toimintaa kovin hyvin. Tämä johtuu pitkälti siitä, että työelämään ei ole vielä ennättänyt riittävän paljon ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita. Tämä tilanne kuitenkin muuttuu jatkuvasti, ja kun heitä on riittävästi työelämässä, tietoisuus toiminnasta lisääntyy automaattisesti.

Erityisenä haasteena nähdään se, kuinka saada laajennettua yksittäisen yrityksen yksittäisen työntekijän näkemystä yhteistyön mahdollisuuksista ammattikorkeakoulun kanssa. Silloin kun käsitys on niin laaja, että tämä henkilö alkaa pohtia yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa yksittäisten projektien, kokousten ja tapahtumien sijaan kokonaisuutena, miten hän voi hyödyntää ammattikorkeakoulun toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla organisaationsa hyväksi, ollaan asian ytimessä.

”Henkilökunnan asenne paikoitellen, henkilöstön pitäisi ottaa vinkeistä kiinni ja myydä yhteistyötä. Välillä tuntuu että yhteistyö pitää pakolla mennä ostamaan tai käynnistämään, eli yrityksillä pitää olla selvä tarve ja tietoa asiasta että ylipäätään mitään yhteistyötä käynnistyy. Eli toivoisin lisää aktiivisuutta ja ”markkinointihenkisyyttä”.”

INTOn työelämäkysely 2008

”En tunne tarpeeksi organisaatiota ja henkilöitä, joiden puoleen voisin kääntyä.”

INTOn työelämäkysely 2008

Yhteistyön hyödyn näkeminen

Työelämä näkee ammattikorkeakoulu yhteistyöstä yleensä varsin helposti välittömän hyödyn esimerkiksi täydennyskoulutus-, harjoittelu- tai opinnäyteyhteistyössä. Tällöin yhteistyö tuottaa yritykselle jotain konkreettista ja liiketoiminnan kannalta olennaista hyötyä, kuten uutta osaamista, työvoimaa tai ratkaisun ongelmaan. Sen sijaan hyötyä vaikkapa opetussuunnitelmatyöskentelystä ei usein osata nähdä.

Yritykset haluavat hyödyn välittömästi ja eivät välttämättä näe pidemmällä aikataululla tapahtuvaa hyötyä, kuten uusien työntekijöiden parempaa osaamista ja koulutuksen parempaa kohdentumista työelämän tarpeisiin. Tämän vuoksi yritykset eivät usein priorisoi tällaista yhteistyötä, jos vaihtoehtona on saada nopeaa hyötyä akuuttiin tarpeeseen.

”Amk tahtoo kilpailla yritysten kanssa tietyillä aloilla. Se vähentää halukkuutta tehdä yhteistyötä. Koen, että amk on lähinnä ottajan asemassa ja työelämä antajan asemassa. Johtaako tämä kovin pitkälle...”

INTOn työelämäkysely 2008

”Opiskelijoiden mukana saadaan paljon uusia ajatuksia työyhteisöön, kehittämisideoita, monipuolisuutta toimintaan. Opiskelijoiden tekemät opinnäytetyöt organisaatioomme liittyen hyödyntävät koko organisaatiota.”

INTOn työelämäkysely 2008

4.1.3 Haasteet vuorovaikutuksessa

Henkilösidonaisuus

Vuorovaikutukseen liittyvät haasteet koskevat sekä ammattikorkeakouluja että yrityksiä. Kaiken yhteistyön lähtökohtana on toimiva vuorovaikutus. Vuorovaikutus ei toimi organisaatiosta organisaatioon – ammattikorkeakoulusta yritykseen ja päinvastoin – vaan ihmiseltä ihmiselle.

Kumppanuudet rakentuvat aina henkilökohtaisten suhteiden ja kontaktien kautta ja niiden varaan. Tämän vuoksi yhteistyö onkin varsin haavoittuvaa: mikäli henkilö vaihtaa työpaikkaa, kontaktit lähtevät usein henkilön mukana.

”Innosta ja kiinnostuksesta on tullut haasteita ammattikorkeakoulussamme. Hyvien käytänteiden levittäminen työelämäyhteyksiin liittyen on todella vähäistä. Projekteissa työntekijät vaihtuvat, ja yrityskontaktit kävelevät ulos ammattikorkeakoulusta projektityöntekijöiden mukana.”

INTOn henkilöstökysely 2008

Yhteinen kieli

Onnistuneen vuorovaikutuksen yhtenä esteenä on yhteisen kielen puuttuminen. Ammattikorkeakoulujen henkilöstö puhuu käsitteillä, joita yritysten ihmiset eivät ymmärrä. Koska yhteinen kieli puuttuu, toisen ymmärtäminen ja tarpeiden havaitseminen voi jäädä kokonaan huomaamatta.

”Jos opettajat ovat kaukana käytännöstä ja heidän työelämäntuntemuksensa on ohutta, yhteistyö on hankalaa, kun ollaan niin eri aaltopituudella.”

INTOn työelämäkysely 2008

Vuorovaikutuksen satunnaisuus

Yhteydenpito korkeakouluista työelämään on usein melko passiivista ja satunnaista. Ammattikorkeakouluissa ei ole riittävästi toimintamalleja siitä, miten ja milloin yhteistyötä tehdään ja kenen vastuulle suhteiden rakentaminen miltäkin osin kuuluu.

”Jatkuvuutta ja vuoropuhelua sekä moniulotteisempaa yhteistyötä. Uskon, että organisaatioissa löytyisi enemmän valmiutta esim. vierailuluentoihin.”

INTOn työelämäkysely 2008

Yhteiset foorumit

Kumppaneiden väliseen vuorovaikutukseen ei ole olemassa yhteisiä foorumeja. Vuorovaikutus hoidetaan usein henkilökohtaisina tapaamisina, jotka sitovat paljon aikaa. Myös sähköpostia käytetään. Tällöin ongelmana voi olla, että tieto ei leviä riittävästi. Vuorovaikutuksen tueksi tarvittaisiin uudenlaisia foorumeita, jotka toimisivat yhteisöjen muistina ja joiden avulla saataisiin hiljainen tieto näkyväksi.

”Yleisellä tasolla viestit tulevat perille ja tiedottaminen on riittävää, mutta todellista keskustelua oman alan koulutusohjelmien sisällöstä, laadusta ja kehittämisestä ei juuri käydä.”

INTOn työelämäkysely 2008

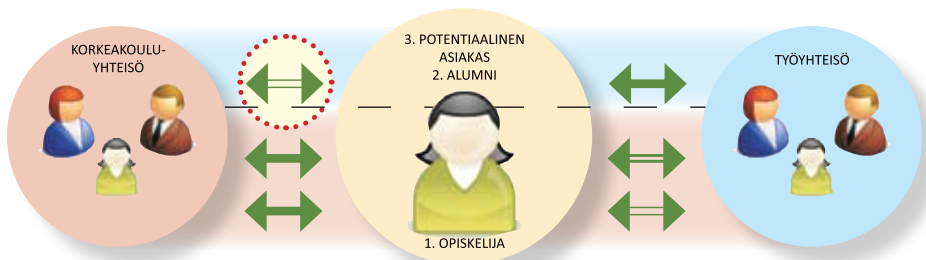
‘ I nEzab àc Zñiàb ài Zj Ydij `hZ` j a ZkM`
kyllä johdon tietoon, mutta nykyiset palaverikäytänteet eivät
tuo juuri tilaa syvempään
keskusteluun siitä, mihin tulevaisuudessa
tulisi yhteisesti pyrkiä. Kehittäminen on
melko hajautettua, erillisten asioiden huomioimista. Foorumi
laajempaan keskusteluun
db VaV` dj aj ij hVavb b Zej j iij j kZa#

INTOn henkilöstökysely 2008

4.2. Mahdollisuudet ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisessä yhteistyössä

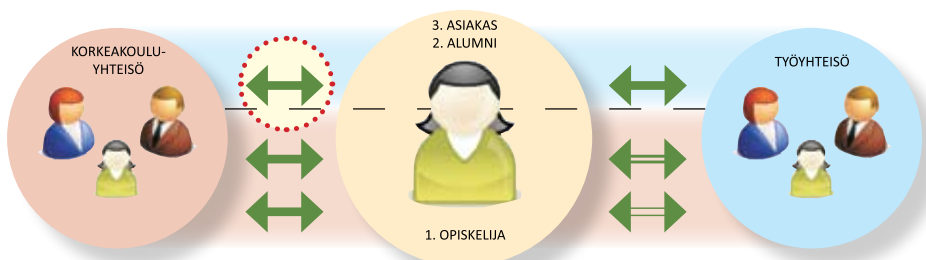
Ammattikorkeakoulut luovat opiskeluaikana siteen opiskelijoihinsa. Kuviossa 5 on kuvattu opiskelijan vuorovaikutussuhdetta ammattikorkeakouluun ja työelämään. Opintojen alkuvaiheessa opiskelijan suhde korkeakoulu yhteisöön on vahva ja työelämään yleensä heikko. Opintojen edetessä yhteydet työelämään vahvistuvat esimerkiksi harjoittelun, työelämäprojektien ja opinäytetöiden kautta. Kun opiskelija valmistuu (kuvattu katkoviivalla), vuorovaikutussuhteesta työelämään tulee voimakas.

Opiskelija on valmistuttuaan ammattikorkeakoulun kasvatti, alumni. Mikäli ammattikorkeakoulu ei yritä kiinnittää opiskelijaa alumnitoiminnalla korkeakouluun myös opiskelujen jälkeen, yhteydet ammattikorkeakouluun vähenevät ja lopulta jopa katkeavat kokonaan. Opiskelijasta tulee tällöin vain potentiaalinen asiakas ja työelämäkumppani ammattikorkeakoululle.



Kuvio 5. Ammattikorkeakouluopiskelijan matka korkeakoulun potentiaalisesti asiakkaaksi.

Tavoitetilanteessa (kuvio 6) opiskelija kiinnitetään jo opiskeluaikana alumnitoimintaan. Valmistumisen jälkeen side ammattikorkeakouluun säilyy ja sitä ylläpidetään aktiivisesti. Tällöin opiskelija on ammattikorkeakoulun näkökulmasta paljon enemmän kuin potentiaalinen asiakas.



Kuvio 6. Ammattikorkeakouluopiskelijan matka alumniuteen ja ammattikorkeakoulun asiakkaaksi.

Mikseivät ammattikorkeakoulut hyödynnä entisiä opiskelijoitaan työelämäkumppanuuksien kehittämisessä? Tätä asiaa puoltaisi taloudellisen ajattelun lisäksi myös se, että työelämäkumppanuudet perustuvat aina henkilökohtaiselle vuorovaikutukselle. Minkään muun asiakasryhmän kanssa henkilökohtainen vuorovaikutus heti alkuun ei onnistu niin helposti kuin entisten opiskelijoiden kanssa.

Ammattikorkeakoulujen kannattaisi panostaa työelämäyhteyksien rakentamisessa alumneihin. Yhteistyö entisten opiskelijoiden kanssa tarjoaa luonnollisen ja konkreettisen kanavan kehittää toimintaa koulutuksen ja työelämän välillä.

Alumnit tulisi nähdä ammattikorkeakoulujen tärkeimpänä linkkinä työelämään. Työelämästrategioissa heidät tulisi mainita keskeisimpänä kohderyhmänä monestakin syystä. Alumneilla on tuntemus korkeakouluista: tutkinnoista, toiminnasta ja työelämälle tarjottavista palveluista. Lisäksi heillä on kontaktit ja verkostot niin ammattikorkeakouluissa kuin yrityksissä.

Tänä päivänä monissa ammattikorkeakouluissa alumnitoimintaa hoidetaan esim. yhdistyksen kautta. Toiminta on kuitenkin valtaosin melko passiivista ja keskittyy lähinnä kurssijuhlatyyppisten tilaisuuksien järjestämiseen. Alumnitoiminnan kehittäminen pitäisikin nostaa ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksien kehittämisen keskiöön. Alumnitoiminnan järjestäminen keskitetysti on strateginen päätös, jonka takana on ammattikorkeakoulun ylin johto.

Toimiva yhteistyö alumniensa kanssa auttaa ammattikorkeakoulua kehittämään koulutuksen sisältöjä ja laatua. Lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden ammattikorkeakoulun palveluiden kehittämiseen ja suoran kanavan niiden markkinointiin ja välittämiseen. Alumnitoiminnalla lisätään ammattikorkeakoulun tunnettuutta ja vetovoimaisuutta. Hyvin hoidettu alumnitoiminta on tärkeä kilpailutekijä, joka lisää ammattikorkeakoulun kiinnostavuutta kotimaassa ja kansainvälisesti. Se tarjoaa myös mahdollisuuden käydä dialogia työelämän edustajien kanssa monista asioista.

Työelämän näkökulmasta yritysten on helpompaa ryhtyä yhteistyöhön ammattikorkeakoulujen kanssa, mikäli yrityksessä työskentelee ammattikorkeakouluista valmistuneita henkilöitä. Tällöin henkilöillä on usein jo tieto korkeakoulun tarjoamista mahdollisuuksista yritykselle sekä olemassa olevat kontaktit. Yritykset hyötyvät yhteistyöstä ammattikorkeakoulujen kanssa esimerkiksi mahdollisuuksilla vaikuttaa oikein koulutetun työvoiman saamiseen. Positiivinen näkyvyys korkeakouluopiskelijoiden suuntaan vahvistaa yrityksen työnantajakuva ja turvaa osaavan työvoiman saannin nyt ja tulevaisuudessa. Yritys voi hyötyä monella tapaa työntekijästään, joka on valmistunut ammattikorkeakoulusta.

Yksilön näkökulmasta alumnitoiminnassa mukana oleminen hyödyttää niin ammatillisesti, sosiaalisesti kuin henkilökohtaisesti. Osana alumniverkostoa

yksilö on osa asiantuntijaverkostoa, voi luoda uusia kontakteja ja asiakassuhteita sekä ylläpitää yhteyttä opiskeluaikaisiin ystäviin ja kollegoihin. Alumneille tarjotaan monipuolisia mahdollisuuksia oman asiantuntijuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Pitämällä yhteyttä korkeakouluun alumni pysyy ajan tasalla ammattikorkeakoulun muutoksista, uudesta tutkimuksesta, erilaisista tapahtumista ja tilaisuuksista sekä jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista. Alumnit voivat myös tarjota omaa asiantuntemustaan ammattikorkeakoulujen ja opiskelijoiden hyväksi.

4.3. Ammattikorkeakoulujen ja työelämän yhteistyön tavoitetilä

Toimivassa yhteistyössä ammattikorkeakoulu osaa taitavasti hyödyntää työelämää omassa toiminnassaan esimerkiksi koulutuksen ennakointiin ja kehittämiseen, opintojen työelämäläheisyyteen, tutkimus- ja kehityshankkeisiin sekä rahoituksen saamiseen. Vastaavasti toimivassa yhteistyössä yritys kokee saavansa lisäarvoa toimintaansa. Se voi olla esimerkiksi uutta osaamista, tietoa, uusia näkökulmia, työntekijöiden osaamisen laajentamista, uutta työvoimaa, tukea kansainvälistymiseen tai tutkimuspalveluita.

Jotta ammattikorkeakoulujen ja työelämän välinen yhteistyö kehittyy kumppanuudeksi, on edellä esitettyihin haasteisiin vastattava. Edellytyksiä onnistuneelle ammattikorkeakoulujen ja työelämän väliselle kumppanuudelle ovat:

- Työelämäyhteydet ja -yhteistyö tulisi olla strategisesti jäsennetty kokonaisuus, jossa ammattikorkeakoulu olisi määritellyt sen mitä asioista tehdään, kenen kanssa, millä tavoin, milloin ja miksi?
- Ammattikorkeakouluissa tulee olla yhteinen ymmärrys siitä, kuka on asiakas. Tätä tarvitaan, jotta voidaan rakentaa työelämäyhteistyötä ja sitä kautta kehittää laajasti koko ammattikorkeakoulukentän toiminnan edellytyksiä, tuotteita ja palveluja.
- Ammattikorkeakoulujen tulee tuntea paremmin elinkeino- ja työelämän toimintaa ja liiketoiminnan logiikkaa
- Ammattikorkeakoulujen tulee tuotteistaa palvelunsa entistä paremmin
- Yrittäjyys- ja palveluhenkisyys tulee tehdä osaksi ammattikorkeakoulukulttuuria
- Yhteistyön hyödyt tulee tehdä työelämälle näkyväksi
- Yhteydenpidon työelämään tulee olla aktiivista ja säännöllistä
- Yhteistyön kehittämistä ja yksilöiden vuorovaikutusta varten tarvitaan yhteisöllistä foorumia

Yhteistyön kehittymiselle ja jatkuvuudelle on olennaisinta se, että kumpikin osapuoli kokee hyötyvänsä siitä. Yhteistyön tulee olla win-win-tilanne molemmille. Win-win-tilanteen syntymistä edesauttaa se, että ammattikorkeakoulu osaa asettua työelämän saappaisiin ja katsoa, tuotteistaa toimintaansa ja viestiä siitä työelämää parhaiten palvelevalla tavalla.

OSA 3: MITEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIÄ MITATAAN JA ARVIOIDAAN?

5. Arvioinnin nykytilan kartoitus

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on järjestää opetusta, joka antaa opiskelijalle vahvan teoreettisen tiedon lisäksi ammatillista taitoa ja kokemusta. Opintojen työelämälähtöisyys ja läheisyys opintojen kaikissa vaiheissa antavat hyvät eväät opintojen jälkeiselle työllistymiselle. Työelämälähtöisyyden ja läheisyyden tulisi olla keskeistä kaikissa ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmissa. Miten sitä voidaan edistää koulutusohjelmissa ja kuinka opetuksen työelämäläheisyydestä voidaan saada luotettavaa tietoa?

Työelämäyhteyksiä ja työelämäläheistä oppimista tulee arvioida säännöllisesti. Arvioinnissa on keskeistä se, että arvioitavia asioita tarkastellaan niin ammattikorkeakoulun kuin työelämän näkökulmasta.

5.1 Nykyiset järjestelmät

INTO-verkostossa yhtenä tavoitteena oli kehittää työkalu työelämäläheisen oppimisen arviointiin. Työkalun kehittämisessä lähdettiin liikkeelle olemassa olevien arviointijärjestelmien ja indikaattorien selvittämisestä. Olemassa olevia mittareita löytyi niin OPALA-opiskelijapalautteesta, AMKOTA-tilastoseurannasta kuin opetusministeriön tuloksellisuusrahan jakoperusteista. Näiden lisäksi ammattikorkeakouluilla on omia seurantamenetelmiä ja mittareita.

OPALA-opiskelijapalautteessa teemaan liittyen kysytään Likertin asteikolla seuraavia väittämiä:

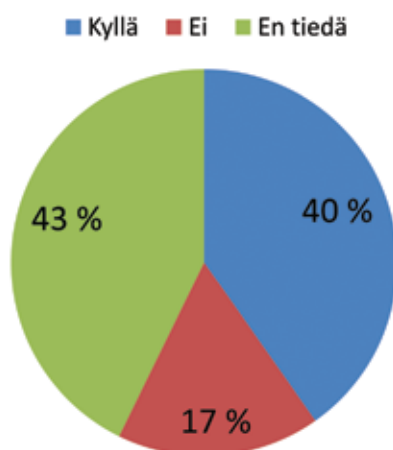
- Ammattikorkeakoulu on eri tavoin tukenut työelämäyhteyksieni kehittymistä
- Työharjoittelun aikana saamani ohjaus on ollut riittävää
- Työtehtäväni työharjoittelun aikana ovat tukeneet oppimista

AMKOTA-tilastoissa on yhtenä mittarina hankkeistettujen opinnäytetöiden osuus kaikista opinnäytetöistä. Tätä asiaa seurataan prosenttiosuudella. AMKOTAssa ei ole muita mittareita opintojen työelämäyhteyksiin liittyen.

Opetusministeriön tuloksellisuusrahan jakoperusteissa esimerkiksi vuonna 2008 yhtenä tuloksellisuuden arviointikohteena oli aluevaikuttavuus ja työelämäyhteistyö. Tuloksellisuutta arvioitiin sekä suhteessa muihin ammattikorkeakouluihin että ammattikorkeakoulun omaan kehitykseen aikaisempaan verrattuna.

Ammattikorkeakoulujen omat seurantamenetelmät ovat sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia. Ammattikorkeakoulujen henkilöstölle tehdyn kyselyn mukaan suuri osa henkilöstöstä ei tiedä olemassa olevista seurantamenetelmistä (kuviot 5 ja 6). 40 % kyselyyn vastaajista kertoi, että omassa ammattikorkeakoulussa mitataan työelämäyhteyksien määrää.

Mitataanko ammattikorkeakoulussasi työelämäyhteyksien määrää?



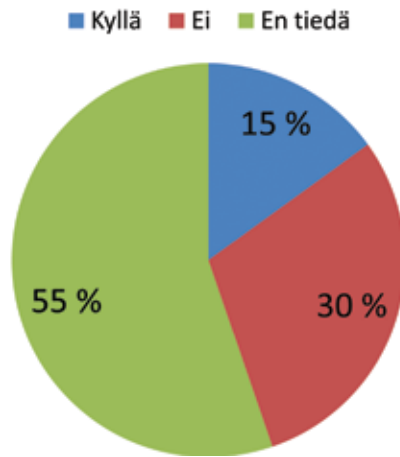
Kuvio 7. Työelämäyhteyksien kvantitatiivinen mittaus ammattikorkeakouluissa.

Työelämäyhteyksiä mitattiin kvantitatiivisesti ammattikorkeakouluissa esimerkiksi seuraavien mitareiden avulla:

- Projektien määrä
- Välitettyjen työpaikkojen määrä
- Luentokertojen määrä
- Työelämästä ja työelämässä tapahtuvien vierailujen määrä
- Opettajien t&k-työn määrä
- T&k-toiminnassa suoritettujen opintopisteiden määrä
- Yhteistyökumppanien määrä
- Sopimusten määrä
- Yrityksiltä saadun rahoituksen määrä
- Opettajien työelämäjaksojen määrä
- Harjoittelupaikkapalautteet
- Harjoitteluopintopisteet
- Opiskelijoiden työelämään sijoittumisien seuranta
- Neuvottelukuntien toiminta

Kvalitatiivisten mittareiden osalta tilanne oli heikompi, sillä vain 15 % kyselyn vastaajista kertoi, että omassa ammattikorkeakoulussa mitataan työelämäyhteyksien laatua.

Mitataanko ammattikorkeakoulussasi työelämäyhteyksien laatua?



Kuvio 8. Työelämäyhteyksien kvalitatiivinen mittaaminen ammattikorkeakouluissa.

Työelämäyhteyksien laatua mitattiin esimerkiksi seuraavien mittareiden avulla:

- Opinnäytetöiden laatu
- Projektien laatu/tuotto
- Itsearviointi
- Asiakastyytyväisyys
- Harjoittelun ohjaajien arviointi (opiskelijat arvioivat ohjaajia)
- Harjoitteluraportit

Ammattikorkeakoulut myös esittivät näkemyksiään siitä kuinka työelämäyhteistyötä tulisi mitata. Tärkeämpänä nähtiin ladullinen mittaaminen. Eri ammattikorkeakoulujen henkilöstö ehdotti esimerkiksi seuraavia mittareita:

- Tulisi mitata erityisesti työelämältä saatujen vinkkien ja mielipiteiden määrää. Pelkkä palaverien määrä kun ei kerro laadusta mitään. Työelämäkin pitäisi vastuuttaa kertomaan ja keräämään mielipiteitä esitettäväksi virallisilla foorumeilla eteenpäin. Pelkkä kritiikki ei riitä, pitäisi olla myös kehittämissuhteita.
- Mieluummin laadullisilla mittareilla kuin kappalemäärällä. Esimerkiksi sillä, onko opintojakson sisältöä arvioiteltu työelämän asiantuntijoilla, tai miten työelämän asiantuntijat ovat olleet opetussuunnitelmatyössä mukana.
- Esimerkiksi systemaattinen yritysrekisterin hyödyntäminen dokumentoimalla ”jäljet” yritys yhteistyöstä.
- Asiakastyytyväisyydellä sekä asiakkaiden odotusten ja saatujen kokemusten erolla.

- Kuinka moni työllistyy kyseisiin yrityksiin sekä jälkiarviointi työllistyneiden osaamistason ja vaatimusten välisestä tasosta.
- Opiskelijoiden opintojen integroimisella.
- Projektien tuotoksena syntyneet opetusta kehittävät ja parantavat tuotokset.
- Työelämän asiantuntijoiden määrä opetushenkilöstöstä (kpl/ %).
- Henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen - ”työelämäkokemuspisteet”.
- Syntykö pitkäaikaisia kumppanuuksia alueen työelämän toimijoiden kanssa?
- Tilaako yritys uudestaan tutkimus- ja kehittämispalveluita?
- Ottaako yritys uudestaan harjoittelijan?
- Palkkaako yritys uudestaan samasta ammattikorkeakoulusta valmistuneita?

5.2 Arviointihankkeet

INTOssa tutustuttiin myös kotimaisiin ja kansainvälisiin arviointihankkeisiin ja -malleihin. Kotimaisista tutustuttiin erityisesti Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Diakonia-ammattikorkeakoulun ”Ammattikorkeakoulu yhteiskunnallisena toimijana” -arviointihankkeeseen ja kansainvälisistä brittiläisiin esimerkkeihin.

Humakin ja Diakin arviointihankkeessa arviointi toteutettiin sähköisesti opiskelijoille. Opiskelijoille esitettiin väittämiä, joiden paikkaansa pitävyyttä tuli arvioida asteikolla 1-5 (Väittäjä ei pidä lainkaan paikkaansa – väittäjä vastaa käsitystäni erittäin hyvin). Kysymyksiä olivat:

- Harjoittelupaikkoja on hyvin saatavilla
- Harjoittelupaikat soveltuvat hyvin omiin opintoihini
- Harjoittelu tukee hyvin ammatillista kasvuani
- Harjoittelujärjestelmä toimii hyvin
- AMK mahdollistaa hyvin työelämälähtöisten oppinäytetöiden tekemisen
- Yhteistyö harjoittelupaikalla on hyvää
- Opetussuunnitelmat ovat hyvin ajan tasalla
- Opetussuunnitelmat vastaavat hyvin tämän hetken työelämän tarpeita
- AMK:ssa tiedetään hyvin alueen työelämän osaamistarpeet
- AMK:n harjoittelujärjestelmä on toimiva ja joustava
- Työyhteisöni on tyytyväinen amk:n opiskelijoihin toteuttamiin projekteihin
- Työyhteisöni on tyytyväinen amk:n opiskelijoihin tekemiin oppinäytetöihin

INTO-verkostossa toteutettiin laajoihin kyselyaineistoihin pohjautuva nykytila-analyysi työelämäyhteyksistä ammattikorkeakouluissa vuonna 2008 (Zacheus 2009). Tätä pilottiselvitystä on mahdollista hyödyntää jatkossa tehtäessä laajamittaisempaa arviota ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksistä. Olisikin suotavaa, että selvitys ei jäisi ainutkertaisesti, vaan se toteutettaisiin esimerkiksi joka viides vuosi. Myös yksittäisten ammattikorkeakoulujen on mahdollista toteuttaa omia itsearviointeja hyödyntämällä selvityksen kysymyspatteristoja.

Valtiontalouden tarkastusvirasto toteutti Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen -selvityksen vuonna 2009 (Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 188/2009). Selvityksen johtopäätökset olivat hyvin samansuuntaisia kuin Zacheuksen raportissa.

6. Työelämäläheisen oppimisen arviointimallin kehittäminen INTOssa

Työelämäläheisen oppimisen arviointimallin kehittämismalli oli haasteellinen monella tavalla. Heti työn alkuvaiheessa kävi ilmi, että käsite ja sitä kautta mitattava asia ei ole yksiselitteinen ja sisältää monia sekä laadullisia että määrällisiä mitattavia asioita. INTOssa pohdittiin esimerkiksi seuraavia asioita:

- Käsitettä ”työelämäläheinen” ei ole yksiselitteisesti määritelty
- Työelämäläheisyys on opiskelijalle eri asioita kuin ammattikorkeakoulun opettajalle tai johdolle
- Opintojen työelämäläheisyys näyttäytyy yksittäisen opiskelijan kohdalla hyvin monimuotoisena asiana, jolloin arvioitavia kohteita on paljon
- Arvioitavat asiat ovat luonteeltaan sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia
- Arvioitavien asioiden painoarvo / tärkeys suhteessa toisiinsa on erilainen, esim. harjoittelun onnistuminen on opiskelijalle tärkeämpää ja merkityksellisempää kuin vaikkapa yritysvierailu
- Eri ammattikorkeakouluissa ja eri koulutusaloilla työelämäläheisyyden muodot vaihtelevat suurestikin. Arviointimallissa pitäisi kuitenkin sopia tietty tarkasteltavat asiat. Vaarana olisi tällöin, että osa arvioitavista asioista ei olisikaan kaikilla käytössä, mikä vääristäisi arvioinnin tulosta.
- Arvioinnissa tulee hyödyntää jo olemassa olevia työkaluja, kuten OPALA-opiskelijapalautetta ja tavoitesopimusmittareita.
- Arviointimalli ei saisi olla liian raskas toteuttaa ja seurata. Tiedon tulisi olla helposti saatavissa ja vertailtavissa.

Arviointimallille tehtiin seuraavat peruslinjaukset:

| LINJAUKSET TYÖELÄMÄLÄHEISEN OPPIMISEN ARVIOINNILLE | |
|---|--|
| Arvioinnin kohde | Työelämäläheinen oppiminen ammattikorkeakouluissa |
| Arvioinnin näkökulma / lähestymistapa | <p>Opiskelijanäkökulma, jossa tarkastelun kohteena ovat opetussuunnitelma, oppimisympäristöt ja -menetelmät, harjoittelu, TKI-toiminta, opinnäytetyö, urasuunnittelu ja -ohjaus, valmistuminen ja työllistyminen sekä alumnitoiminta.</p> <p>Näkökulma voisi olla myös esimerkiksi strateginen, jolloin tarkastelun kohteena olisivat yhteistyömuodot työelämän kanssa tai henkilöstönäkökulma, jolloin tarkastelun kohteena olisivat henkilöstön osaaminen ja kehittäminen sekä työelämäyhteydet.</p> |
| Arvioinnin tavoite | Tavoitteena on tuottaa työkalu, jonka avulla voidaan arvioida ja mitata työelämäläheisen oppimisen suunnittelua, järjestämistä ja toteuttamista ammattikorkeakouluissa. |
| Arvioinnin hyödyt | <p>Saada luotettavaa tietoa ammattikorkeakouluopetuksen työelämäläheisyydestä. Arvioinnilla saadaan nostettua esiin epäkohdat, joita voidaan kehittää.</p> <p>Pyrkimys on siihen, että työelämäläheisyys toteutuu opetussuunnitelmassa ja opiskelijoiden työelämäyhteyksiä voidaan vahvistaa. Tämä puolestaan parantaa opiskelijoiden mahdollisuuksia työllistyä paremmin opintojen jälkeen ja heidän osaaminen on sitä, mitä työelämä tarvitsee.</p> |
| Arvioiva taho | Sisäinen; ammattikorkeakoulut arvioivat itse (kolmikanta-arviointi: opiskelijat, henkilöstö ja sidosryhmät) |
| Arvioinnin alueet | <p>Opetussuunnitelma ja HOPS</p> <p>Oppimisympäristöt ja opetusmenetelmät</p> <p>Harjoittelu</p> <p>Opinnäytetyö</p> <p>Urasuunnittelu ja -ohjaus</p> <p>TKI-toiminta</p> <p>Valmistuminen ja työllistyminen</p> <p>Alumnitoiminta</p> |
| Arvioinnin toteutus | <p>Kyselyt</p> <p>Tilastot</p> |

6.1 Arvioinnin alueet ja mittarit

Työelämäläheisen oppimisen arvioinnin eri alueilta löytyy monenlaisia arvioitavia asioita, joita on mahdollista arvioida sekä laadullisesti että määrällisesti. Arvioinnin pohjana käytetään esimerkiksi kyselyitä ja tilastoaineistoja.

Oheiselle ”arviointitarjottimelle” on koottu eri osa-alueittain arvioitavia asioita, jotka kuvaavat keskeisiä asioita työelämäläheisessä oppimisessä. Tarjottimella on myös esitetty tapa, jolla kutakin asiaa tulisi arvioida sekä arvioija / -t. Tarjotin ei ole aukoton – eri osa-alueille löytyy varmasti monia muita mahdollisia, parempiakin, arvioitavia asioita. Tässä esitetyt asiat ovat suodattuneet INTO-verkoston työn tuloksena.

Taulukko 9. Työelämäläheisen oppimisen arviointitarjotin, joka koostuu kahdeksasta osa-alueesta.

| Arvioinnin osa-alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|---------------------------|--|----------------------------|-----------------------|
| OPETUSSUUNNITELMA JA HOPS | Opetussuunnitelmien ajantasaisuus | Kysely: Likert-asteikko | työelämä opiskelijat |
| | Työelämätaitojen ja -yhteyksien riittävä ja monipuolinen huomiointi OPS:issa | Kysely: Likert-asteikko | työelämä |
| | AMK:ssa tiedetään hyvin alueen työelämän osaamistarpeet | Kysely: Likert-asteikko | työelämä |
| | Työelämän edustajien osallistuminen opetussuunnitelmien tekoon | Kysely: Likert-asteikko | opettajat työelämä |
| | Harjoittelun ja opinnäytetyön aito integoiminen HOPS:aan | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Opetuksen jaksotus mahdollistaa joustavan työelämäyhteistyön, esimerkiksi yrityksiltä tulevien toimeksiantojen toteuttamisen | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |

| Arvioinnin osa-alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|--|---|----------------------------|--------------------------|
| OPPIMISYMPÄRISTÖT JA OPETUSMENETELMÄT | Elinkeino- ja työelämän asiantuntijat toimivat opiskelijoille mentoreina | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Amk:me tarjoaa yrityshautomointia opiskelijoille | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Koulukeskeisessä työskentelyssä hyödynnetään työelämän esimerkkejä | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Työelämän asiantuntijaluennoitsijoiden hyödyntäminen on jatkuvaa ja systemaattista | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Opetusmateriaalit ovat ajantasaisia | Kysely: Likert-asteikko | opiskelijat työelämä |
| | AMK:ssamme on kummiyritystoimintaa | Kysely: Likert-asteikko | opiskelijat |
| | Oman oppimisen suunnitteluun ohjaus ja itsearviointi on koulutusohjelmassa systemaattista | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |

| Arvioinnin osa-alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|---------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| HARJOITTELU | AMK:ssamme on olemassa harjoittelupedagogiikkaa (esim. harjoittelutehtävät ja liittyminen opsiin) | Kysely: Likert-asteikko | opettajat |
| | Harjoittelu on sidottu aidosti amk:imme työelämäyhteyksiin | Kysely: Likert-asteikko | opettajat |
| | Harjoitteluprosessi on kuvattu AMK:ssamme | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Harjoittelujärjestelmä on toimiva ja joustava | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Harjoittelupaikkoja on hyvin saatavilla | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Harjoittelupaikat soveltuvat hyvin omiin opintoihini | Kysely: Likert-asteikko | opiskelijat |
| | Harjoittelun ohjaus on riittävää | Kysely: Likert-asteikko | opiskelijat |
| | Harjoittelun ohjauksessa käytetään elinkeino- ja työelämän asiantuntijoita | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Harjoittelun aikaiset työtehtävät tukevat HOPSia ja ammatillista kasvua | Kysely: Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Harjoittelusta on maksettu palkkaa | Kysely: Likert-asteikko | opiskelijat |

| Arvioinnin osa-alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|---------------------|---|-----------------|--------------------------------------|
| OPINNÄYTETYÖ | Opinnäytetyöprosessi on kuvattu AMK:ssamme | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Opinnäytetyö on sidottu aidosti amk:mme työelämäyhteyksiin | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | AMK mahdollistaa hyvin työelämä-lähtöisten opinnäytetöiden tekemisen | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Yhteinen aloituskeskustelu käydään aina opiskelijan, toimeksiantajan ja ammattikorkeakoulun välillä | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat työelämä |
| | Opinnäytetöiden ohjauksessa käytetään elinkeino- ja työelämän asiantuntijoita | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Hankeistettujen opinnäytetöiden osuus opinnäytetöistä | Prosenttiosuus | opettajat |
| | Opinnäytetyö nivoutuu hyvin opiskelijan laajempaan kehittämissuunnitelmaan | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Työyhteisö on tyytyväinen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden tekemiin opinnäytetöihin | Likert-asteikko | työelämä |
| | Opinnäytetyöstä maksetaan palkkaa | Likert-asteikko | opiskelijat |

| Arvioin- nin osa- alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|------------------------------|--|-----------------|--------------------------|
| URASUUNNITTELU JA -OHJAUS | Urasuunnittelu ja -ohjaus on huomi- oituu tai sisällytetty strategioissamme, laatukäsikirjassamme tai OPSissamme | Likert-asteikko | opettajat |
| | Opiskelijat laativat oman urasuunni- telmansa | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Opiskelijat saavat ura- ja työnhakuoh- jausta AMK:stamme | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Käytössämme on sähköisiä apuväli- neitä uraohjaukseen, esim. Thomas- analyysi, YTK-analyysi | Likert-asteikko | opettajat |
| | Käytämme uraohjaus.net-palvelua opiskelijoiden uraohjauksessa | Likert-asteikko | opettajat |

| Arvioin- nin osa- alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|------------------------------|--|---------------------------|--------------------------------------|
| TKI-TOIMINTA | TKI on integroitunut hyvin opintoihin | Likert-asteikko | opettajat |
| | Opintopisteet työelämähankkeissa | absoluuttinen lukuarvo | opettajat |
| | Opintojaksolla tehtävien projektiöi- den määrä | Absoluuttinen lukuarvo | opettajat |
| | Projektit ovat työelämäläheisiä | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Työelämän edustaja osallistuu projek- tin tms. ohjaamiseen? | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat työelämä |
| | Toimeksiannot tulevat suurimmaksi osaksi työelämästä | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Projektit tms. tehdään työnantajan tiloissa | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Työelämän edustaja osallistuu projek- tin tms. arviointiin | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat työelämä |
| | Työelämän mentoreiden määrä | Absoluuttinen lukuarvo | opettajat |
| | Työyhteisö on tyytyväinen ammatti- korkeakoulun opiskelijoiden toteutta- miin projekteihin | Likert-asteikko | työelämä |

| Arvioinnin osa-alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|--|--|-----------------|--------------|
| VALMISTU- MINEN JA TYÖLLISTY- MINEN | AMK on eri tavoin tukenut työelämäyhteyksieni kehittymistä | Likert-asteikko | opiskelijat |
| | Opiskelijoiden työelämään sijoittumisen seurantaan on olemassa järjestelmä ja seuranta on systemaattista | Likert-asteikko | opettajat |

| Arvioinnin osa-alue | Arvioitava asia | Arviointitapa | Arvioija /-t |
|---------------------|--|-----------------|--------------------------|
| ALUMNITOIMINTA | Ammattikorkeakoululla on monipuolista alumnitoimintaa | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Alumneja hyödynnetään koulutusohjelmien suunnittelussa ja kehittämisessä | Likert-asteikko | opettajat |
| | Alumneja hyödynnetään harjoittelun ja opinnäytetyön ohjaajina | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |
| | Alumneja hyödynnetään opiskelijoiden mentoreina | Likert-asteikko | opettajat opiskelijat |

6.2 Työkalun edelleen kehittäminen

Edellä esitetyllä arviointitarjottimella on kymmeniä arviointikohteita luokiteltuna kahdeksaan eri osa-alueeseen. Mikäli ammattikorkeakoulut haluavat kehittää työelämäläheisen oppimisen arviointia ja sitä kautta toimintaa, tulisi-kin yhteisesti sopia esimerkiksi ARENen piirissä keskeiset arvioitavat kohteet

Työkalua jäsenettäessä pitäisikin yksiselitteisesti rajata ja määritellä arvioinnin kohteet. Arvioinnin toteutuksen suunnittelun voisi esittää sitten erikseen: mitä kysytään tästä arvioitavasta asiasta opiskelijoilta/työelämäkumppaneilta / opettajilta.

Yhteisiä arviointikohteita sovittaessa tulisi huomioida ainakin seuraavia näkökulmia:

- Arvioitavien asioiden painoarvo / tärkeys suhteessa toisiinsa on erilainen, esim. harjoittelun onnistuminen on opiskelijalle tärkeämpää ja merkityksellisempää kuin vaikkapa yritysvierailu -> tulisiko mittareissa olla kertoimia?
- Koska eri ammattikorkeakouluissa ja eri koulutusaloilla työelämäläheisyy-

den muodot vaihtelevat suuresti, tulee huolehtia siitä, että kaikki mukaan otettavat asiat on mahdollista toteuttaa kaikissa ammattikorkeakouluissa ja kaikilla koulutusaloilla.

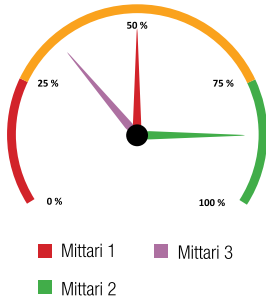
- Arvioinnissa tulee hyödyntää jo olemassa olevia työkaluja, kuten OPALA-opiskelijapalautetta ja tavoitesopimusmittareita.
- Arviointimalli ei saa olla liian raskas toteuttaa ja seurata. Tiedon tulee olla helposti saatavissa ja vertailtavissa. Tärkeää olisi myös arviointimittariston pilotointi ja käyttökokemusten kerääminen. Arviointimittaristo olisi jatkossa osa ammattikorkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmää.

Arvioitavia osa-alueita ja kohteita tulee olemaan useita, mikä vaikeuttaa nopean kokonaiskäsityksen saaista asian tilasta. Tämän vuoksi olisikin arvokasta, mikäli tulokset pystyttäisiin pelkistämään yhteen näkymään, josta saisi yhdellä katsomisella yleiskäsityksen ammattikorkeakoulun työelämäläheisen oppimisen nykytilasta.

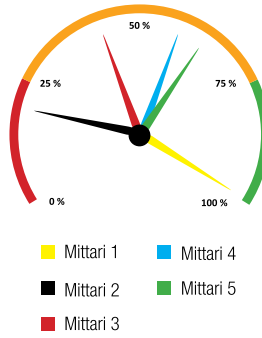
Näkymässä arvioitavat kokonaisuudet voisi olla esitettynä kohteittain, jossa jokaisessa on useampia mittareita, sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia. Ammattikorkeakoulu asettaisi jokaiselle mittarille tavoitetason, ja sen saavuttamista mitattaisiin prosentteina.

Viisari asettuisi sitten mittaristolle vihreään, oranssiin tai punaiseen kolmannekseen. Näin katsoja näkisi yhdellä silmäyksellä ovatko tavoitteet toteutuneet tai ylittyneet (vihreä), alittumassa tai alittuneet (oranssi) tai selvästi alittuneet (punainen). Vieraisella sivulla kuviossa 9 on esitetty, miltä arviointimittaristo voisi näyttää.

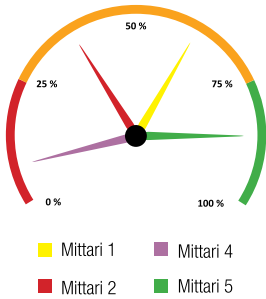
OPETUSSUUNNITELMA JA HOPS



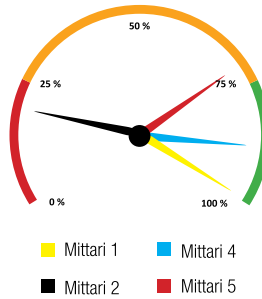
OPPIMISYMPÄRISTÖT JA OPETUSMENETELMÄT



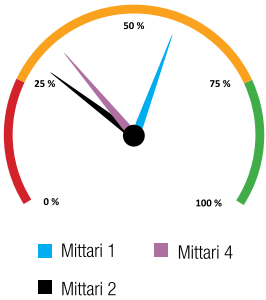
HARJOITTELU



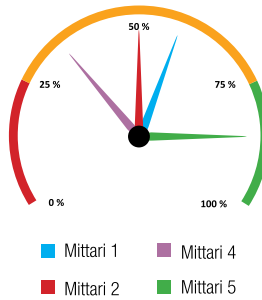
OPINNÄYTETYÖ



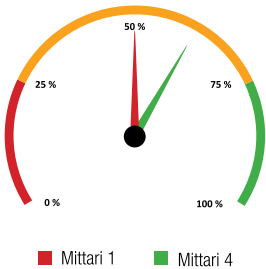
URASUUNNITTELU JA -OHJAUS



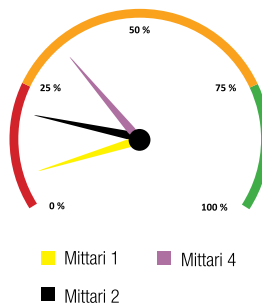
TKI-TOIMINTA



VALMISTUMINEN JA TYÖLLISTYMINEN



ALUMNITOIMINTA



Kuvio 9. Malli työelämälaheisen oppimisen arviointimittaristosta.

OSA 4: YHTEENVETO JA ESITYKSET JATKOTOIMIKSI

Ammatillisen korkeakoulutuksen tehtävänä on vastata työelämän tarpeisiin sekä arvioida ja kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja ja käytänteitä sekä lisäksi aktiivisesti kehittää ja uudistaa niitä.

Työelämäläheisyys tulee nähdä molemminpuolisena osaamisen ja tiedon siirtona, jonka onnistumiselle ratkaisevaa on jatkuva vuorovaikutus ammattikorkeakoulujen ja työelämän välillä. Yhteistyön kehittymiselle ja jatkuvuudelle on olennaisinta se, että kumpikin osapuoli, niin ammattikorkeakoulut kuin elinkeino- ja työelämän toimijat, kokee hyötyvänsä siitä.

Ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen onnistuneen yhteistyön rakentaminen edellyttää monia asioita niin strategisella tasolla, toimintakulttuurissa kuin toimintatavoissa.

Strategisella tasolla:

Ammattikorkeakouluissa työelämäyhteydet ja -yhteistyö tulisi olla strategisesti jäsennetty kokonaisuus, jossa ammattikorkeakoulu määrittelee sen mitä asioista tehdään, kenen kanssa, millä tavoin, milloin ja miksi.

Toimintakulttuurissa:

Ammattikorkeakouluissa tulee olla yhteinen ymmärrys siitä, kuka on asiakas. Tätä tarvitaan, jotta voidaan rakentaa työelämäyhteistyötä ja sitä kautta kehittää laajasti koko ammattikorkeakoulukentän toiminnan edellytyksiä, tuotteita ja palveluja.

Ammattikorkeakouluissa tulee tuntee paremmin elinkeino- ja työelämän toimintaa ja liiketoiminnan logiikkaa.

Yrittäjyys- ja palveluhenkisyys tulee tehdä osaksi ammattikorkeakoulukulttuuria.

Toimintatavoissa:

Ammattikorkeakoulujen tulee tuotteistaa palvelunsa entistä paremmin.

Yhteistyön hyödyt tulee tehdä työelämälle näkyväksi.

Yhteydenpidon työelämään tulee olla aktiivista ja säännöllistä. Yhteistyön kehittämistä ja yksilöiden vuorovaikutusta varten tarvitaan yhteisöllistä foorumia.

Työelämäyhteyksistä ja työelämäläheisyydestä tulisi saada systemaattista ja luotettavaa tietoa, jotta toimintaa voidaan kehittää. Tietoa voidaan saada esimerkiksi tutkimuksilla ja arvioineilla.

INTO-verkostossa toteutettiin laajoihin kyselyaineistoihin pohjautuva nykytila-analyysi työelämäyhteyksistä ammattikorkeakouluissa vuonna 2008 (Zacheus 2009). Tätä pilottiselvitystä on mahdollista hyödyntää jatkossa tehtäessä laajamittaisempaa arviota ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksistä.

Olisikin suotavaa, että tehty selvitys ei jäisi ainutkertaisesti, vaan se toteutettaisiin esimerkiksi joka viides vuosi. Olisi tärkeää, että jokin taho ottaisi selvityksen toteuttamisen vastuulleen. Tämä taho voisi olla esimerkiksi Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos, Korkeakoulujen arviointineuvosto tai yksittäinen ammattikorkeakoulu. Selvityksen toteuttamiselle tulisi ohjata myös riittävät taloudelliset resurssit.

Myös yksittäisten ammattikorkeakoulujen on mahdollista toteuttaa omia itsearvioiteja hyödyntämällä tehdyn pilottiselvityksen kysymyspatteristoja. Tähän mennessä tällaisen onkin toteuttanut ainakin yksi ammattikorkeakoulu.

Säännöllisesti, mutta harvakseltaan tehtävien selvitysten lisäksi ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksistä ja työelämäläheisyydestä tulisi saada ajantasaista, luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa.

INTO-verkostossa oli tavoitteena tuottaa työkalu, jonka avulla voitaisiin arvioida ja mitata työelämäläheisen oppimisen suunnittelua, järjestämistä ja toteuttamista ammattikorkeakouluissa. Työn tuloksena saatiin luotua kahdeksaan osa-alueeseen painottuva arviointitarjotin, joka sisältää kymmeniä arviointikohteita.

Seuraava askel olisikin sopia yhteisesti sopia esimerkiksi ARENEN keskuudessa keskeiset arvioitavat kohteet kullekin näistä osa-alueesta. Arviointitarjotin olisi jatkossa keskeinen osa ammattikorkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmää.

B: Ajankohtaista – Aktuellt

ISBN 978-952-6602-12-7 (nid.)

ISBN 978-952-6602-13-4 (PDF)

ISSN 1239-0755



Opiskelijan ja työelämän yhteistyön kehittämisverkosto