

Opinnäytetyö (AMK)

Tuotantotalous, insinööri

2021

Edvin Oinas

INTO-TYÖSSÄOPPIMISMALLIN KEHITTÄMINEN INSINÖÖRIKOULUTUKSESSA

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Tuotantotalous, insinööri

2021 | 41 sivua, 18 liitesivua

Edvin Oinas

INTO-TYÖSSÄOPPIMISMALLIN KEHITTÄMINEN INSINÖÖRIKOULUTUKSESSA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia syksyllä 2019 Turun ammattikorkeakoulussa alkaneen insinööriksi työssä oppien eli InTO-mallin toimivuutta siihen osallistuneiden yritysten ja opiskelijoiden näkökulmasta. Työ toteutettiin kvalitatiivisena kyselytutkimuksena, jonka vastauksia analysoitiin. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on myös pyrkiä kehittämään InTO-mallia kyselyistä saatujen vastausten avulla ja omien havaintojen perusteella.

Erityisesti uusien syksyllä 2020 InTO-malliin osallistuneiden yritysten ja opiskelijoiden vastaukset koulutusmalliin liittyvistä kysymyksistä ovat positiivisia. Vanhat syksyinä 2018–2019 InTO-malliin osallistuneet yritykset kokevat myös InTO-mallin olevan toimiva. Samoina syksyinä aloittaneet opiskelijat kokevat myös InTO-mallia kohtaan positiivisia tunteita, mutta heidän vastaustensa perusteella koulutusmallissa on myös parannettavaa. Kyselyiden vastausmäärät jäivät hieman alle odotusten, mutta tutkimus on laadullinen, eikä tämä siksi haittaa tutkimusta merkittävästi.

InTO-mallissa on paljon potentiaalia. InTO-mallin avulla opiskelijat saavat arvokasta työkokemusta oikeissa työympäristöissä, ja etenkin käytännönläheisesti oppiville opiskelijoille koulutusmalli on varteenotettava vaihtoehto. Yritykset myös hyötyvät InTO-mallista paljon, koska he hyötyvät opiskelijan tuottamasta työpanoksesta työssäoppimisen ajan sekä saavat opiskelijan valmistuttua valmiin työntekijän yritykseensä. Koulutusmallissa tosin on vielä kehitettävää etenkin sopimuksen ja koulun tarjoaman tuen osalta, jotta opiskelijoiden kokemus varsinaisesta työssäoppimisesta olisi entistä parempi. Koulutusmallia voisi lisäksi markkinoida vielä hieman enemmän, jotta uudet opiskelijat ja yritykset innostuisivat siitä tulevaisuudessa.

ASIASANAT:

insinöörikoulutus, oppimismalli, työssäoppiminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Industrial Management and Engineering

2021 | 41 pages, 18 pages in appendices

Edvin Oinas

ENGINEERING DEGREE WITH ON-THE-JOB LEARNING – DEVELOPING ENGINE-MODEL

The purpose of this thesis is to do a research on how well Turku University of Applied Sciences' ENGINE model has succeeded from the aspect of students and companies that have attended to it. ENGINE stands for engineering, innopeda (another model created by Turku University of Applied Science which deals with innovation pedagogy) and education. The model first started in fall 2019 and its main focus is on-the-job learning in companies for industrial management and engineering students.

The research of this thesis is a qualitative research. Surveys were made to gather answers from students and companies which have attended ENGINE model. These answers are used to measure what is working well in the model and what could be improved. The answers are also used to gather ideas for development and find targets for development.

Overall, the answers gathered from the surveys were positive among students and companies that have attended in fall 2020 and companies that have attended in autumns 2018 and 2019. There were couple of parts which need to be improved according to the answers gathered from students that had started in autumns 2018 and 2019.

There is a lot of potential in ENGINE model. Students get valuable working experience in real life working environments. ENGINE model is also a great way for students who learn in a more practical manner to study. Companies who attend to ENGINE model will also benefit a lot from the model. They get a student to study and help their needs in the company and also get a fresh and skilled employee to work in their company when they graduate. There are still things that need to be improved in the model especially so that students' on-the-job learning experience would be better. The model should also be marketed more to raise attraction of new students and companies in the future.

KEYWORDS:

engineering degree, learning model, on-the-job learning

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 RADICAL PROJECT JA INTO-KOULUTUSMALLI	7
2.1 Radical-hanke	7
2.2 InTO-koulutusmalli	8
3 TYÖSSÄOPPIMISEN MUOTOJA	11
3.1 Oppisopimus	11
3.2 Oppisopimus korkea-asteella	12
3.3 Töiden opinnollistaminen ammattikorkeakouluissa	13
3.4 Työharjoittelu korkeakouluissa	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus	15
4.2 Aineiston hankinta	15
4.3 Tutkimuksen kohderyhmä	16
4.4 Kyselytutkimus	16
5 TUTKIMUSTULOKSET	18
5.1 InTO-kyselytutkimukset opiskelijoille	18
5.2 InTO-kyselytutkimukset yrityksille	27
6 OMA HAVAINNOINTI JA KEHITYSIDEAT	37
7 POHDINTA	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	42

LIITTEET

- Liite 1. InTO-kyselytutkimus opiskelijoille 1.0
- Liite 2. InTO-kyselytutkimus opiskelijoille 1.1
- Liite 3. InTO-kyselytutkimus yrityksille 1.0
- Liite 4. InTO-kyselytutkimus yrityksille 1.1

Liite 5. InTO-kyselytutkimusten saatekirje

KUVAT

Taulukko 1. InTO-mallissa opiskelevan tuotantotalouden insinöörin tutkinnon jakautuminen työskentelyn ja opiskelun kesken. 10

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Turun ammattikorkeakoulun InTO- eli insinööriksi työssä oppien -koulutusmallia ja sen kehittämistä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Turun ammattikorkeakoulu. Varsinais-Suomessa on suuri tarve osaaville, korkeakoulutetuille työntekijöille erityisesti meriteollisuuden alalla, ja InTO-koulutusmalli on kehitetty helpottamaan tätä tilannetta (Turun ammattikorkeakoulu 2018). Koulutusmalli on ollut käytössä vasta yhden vuoden, joten sen kehittämisen tarve on suuri. Tämä opinnäytetyö ja sen tutkimus auttavat Turun ammattikorkeakoulua kehittämään InTO-mallia vastaamaan entistä paremmin yritysmaailman vaativiin tarpeisiin. Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena.

Työn tavoite on tutkia InTO-koulutusmallin nykytilaa ja kerätä olennaisia ja tärkeitä tietoja sen nykyisestä menestyksestä palautekyselyiden avulla. Kyselyiden avulla on tarkoitus selvittää opiskelijoiden ja yritysten näkökulmia ja suhtautumista InTO-koulutusmallin toimivuuteen. Kerättyjen tietojen pohjalta voidaan tutkia, miten InTO-koulutusmalli on tähän mennessä toiminut ja miten sitä voisi parantaa. Tutkimuksesta saatavat tiedot ovat olennaisessa asemassa, jotta koulutusmallia voidaan kehittää siten, että opiskelijat oppivat sellaisia taitoja, joita yritykset todella tarvitsevat. Koulutusmallia halutaan kehittää myös siten, että yritykset kokisivat InTO-mallin mahdollisuutena rekrytoida ja löytää uusia tulevaisuuden osaajia.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat InTO-malliin osallistuneet opiskelijat ja yritykset. Tutkimuksessa InTO-malliin osallistuneet opiskelijat sekä yritykset vastaavat palautekyselyihin, jotka on laadittu Webropol-kyselytyökalun avulla. Palautekysely on valittu tiedonkeruumenetelmäksi, koska sen avulla on mahdollista selvittää ja yrittää ymmärtää sekä opiskelijoiden että yritysten ajatuksia ja mielipiteitä InTO-mallista. Vastausten pohjalta voidaan tunnistaa InTO-mallin heikkouksia ja vahvuuksia ja niiden avulla kehittää InTO-mallia paremmaksi.

2 RADICAL PROJECT JA INTO-KOULUTUSMALLI

Tässä luvussa käsitellään Radical-hanketta, sen tarkoitusta ja historiaa sekä siitä mihin sen avulla pyrittiin. Sen jälkeen työssä esitellään InTO-koulutusmalli, sen tavoitteet ja sisältö. Lisäksi tässä luvussa kerrotaan läpi myös InTO-koulutusmallin valintaprosessista ja InTO-koulutusmallista valmistuvien insinöörien osaamisalueista.

2.1 Radical-hanke

Turun ammattikorkeakoulussa tuotantotalouden opiskelijoiden on mahdollista suorittaa insinööritutkinto myös työssäoppimismallissa. Opiskelu tapahtuu InTO (insinööriksi työssä oppien) -koulutusmallin avulla. Koulutusmalli on kehitetty Turun ammattikorkeakoulun koordinoimassa EU-rahoitteisessa Erasmus+ -hankkeessa ”Filling Skills Gaps in Blue Industry by Radical Competence Boost in Engineering VET”, jonka tarkoituksena oli kehittää uusi koulutusmalli, joka vastaisi paremmin yritysmaailman tarpeisiin. (Radical Project 2019a.) Radical-hankkeen avulla pyrittiin myös lisäämään koulutuksen työelämälähtöisyyttä, parantamaan opiskelijoiden menestystä työelämässä ja helpottamaan opiskelijoiden työllistymistä. Radical-hanke toteutettiin 1.11.2017–31.10.2019 ja sen pohjalta luotiin ensin ENGINE-malli, joka on suomenkieliseltä nimeltään InTO. (Radical Project 2019b.)

Radical-hanke toteutettiin yhteistyössä Varsinais-Suomen Yrittäjien, Varsinais-Suomen liiton, Meyer Turun, ESTA Belfortin, Hannover University of Applied Sciences:n ja Aschaffenburg University of Applied Sciences:n kanssa. ESTA Belfort on korkeakoulu Ranskassa ja Hannover University of Applied Sciences ja Aschaffenburg University of Applied Sciences ovat korkeakouluja Saksassa. (Radical Project 2019c.) InTO-mallin mentorointimallin kehittämisessä on ollut mukana edellä mainitut korkeakoulut Saksassa ja Ranskassa. Yhteistyö oli erittäin hyödyllistä, koska tätä mentorointimallia on käytetty heidän vastaavissa työssäoppimismalleissa. (Radical Project 2019d.)

Radical-hankkeen tarkoitus oli keskittyä tukemaan meriteollisuuden kilpailukykyä tarjoamalla osaavia ja monipuolisia työntekijöitä. Sen tärkein tavoite oli saada korkeakoulutuksen taso vastaamaan mahdollisimman hyvin työelämän vaatimuksia. Erityisesti Saksan koulujen aikaisempi tieto ja kokemus työssäoppimisen toteutuksesta oli arvokasta Radical-hankkeelle. Saksassa on ollut jo 1970-luvulta asti käytössä ”Dual Study Program” eli

duaali-mallin mukainen opiskeluohjelma, jossa opiskelijat opiskelevat normaalisti koulussa ja samalla tekevät töitä ohjelman yhteistyöyrityksissä. Opiskelija aloittaa viimeistään kolmannella lukuvuodella työt yhteistyöyrityksessä ja työskentelee ainoastaan siellä koko ohjelman ajan. Opiskeluohjelma on tarjolla 210 opintopisteen tutkintoihin. (Jaskari, Holopainen, Reunanen, Grotjahn, Röhr & Schneider-Störman 2020, 3–5.)

2.2 InTO-koulutusmalli

InTO eli insinööriksi työssä oppien koulutusmallissa opiskelijan on mahdollista suorittaa yrityksessä jopa noin puolet opinoistaan toisesta opintovuodesta alkaen. Opiskelijat luovat uusia verkostoja, saavat monipuolista työkokemusta jo opintojen aikana ja samalla työllistymismahdollisuudet paranevat merkittävästi. Opiskelija pystyy myös soveltamaan opiskelemiansa tietoja ja taitoja oikeassa työympäristössä. Yritys saa itselleen valmiin työntekijän, kun opiskelija on ensin kolmen vuoden ajan kartuttanut osaamistaan yrityksen eri tehtävissä. Lisäksi yritys hyötyy opiskelijasta koko koulutusmallin ajan opiskelijan tekemän tuottavan työn ja yrityksen kehittämisen johdosta. InTO-malliin yritykset pääsevät mukaan ilmoittautumalla olevansa halukkaita ryhtyä InTO-kumppaniksi, opiskelijan kontaktin kautta tai oppilaitoksen olemassa olevan verkoston kautta. (Turun ammattikorkeakoulu 2019.)

InTO-koulutusmallista valmistuu monipuolisia tuotantotalouden insinöörejä. Liiketoimintaosaamisen näkökulmasta asiantuntemusta opiskelijat saavat erityisesti myynti- ja hankintatoimista, yritysten prosessien hallinnasta, teollisesta palveluliiketoiminnasta, projektiosaamisesta ja toimitusketjujen hallinnasta. Lisäksi opiskelijat saavat tietoa ja taitoja kansainvälisyydestä sekä tärkeitä vuorovaikutustaitoja ja taitoja innovatiivisuudesta. InTO-koulutusmallin opiskelijat saavat myös opinnoistaan erilaisia työkaluja ja taitoja esimiestyöhön ja asioiden johtamiseen. Valmistuttuaan opiskelijoilla on hyvät valmiudet työskennellä itsenäisesti yrittäjänä tai erilaisten yritysten asiantuntija- ja johtotehtävissä esimerkiksi myynti-, osto-, projekti- tai tuotantopäällikkönä. InTO-koulutusmallista valmistunut insinööri omaa riittävän määrän tietoa ja taitoja johtamaan ja kehittämään laadukkaasti yritysten eri prosesseja ja omaa monipuolisen tietopohjan jostain yritystoiminnan osa-alueesta syventävästi. (Radical Project 2019a.)

Työssäoppijan valintaprosessiin osallistuvat sekä koulu että yritys. Ensimmäisen vuoden tuotantotalouden opiskelijoilta kysytään, ketkä ovat halukkaita osallistua InTO-koulutusmalliin. Kun kaikki halukkaat ja kiinnostuneet opiskelijat ovat ilmoittautuneet mukaan,

InTO-koulutusmalliin ilmoittautuneet yritykset tulevat esittäytymään ja kertomaan toiminnastaan kyseisille opiskelijoille. Esittelyiden jälkeen opiskelija hakee kolmeen eri yhteistyöyhteyteen, jonka jälkeen yritykset suorittavat haastatteluita opiskelijoille. Haastatteluiden jälkeen yritykset tarjoavat opiskelijoille työssäoppimispaikkoja. (Turun ammattikorkeakoulu 2019.)

InTO-mallissa sopimusmuotona toimii kolmen sopimuksen malli, joka pitää sisällään yhteistyösopimuksen koulun ja yrityksen välillä, työsopimuksen opiskelijan ja yrityksen välillä sekä kolmikantasopimuksen, jonka allekirjoittaa opiskelija, koulu ja yritys. Opiskelijan palkan suuruus on määritelty työsopimuksessa ja sitä maksetaan opiskelijalle esimerkiksi yrityksen tuottavasta työstä ja kehitystehtävistä, joista on hyötyä yritykselle. Opiskelijan palkka määrittyy myös esimerkiksi kertyneiden opintopisteiden ja kokemuksen sekä harjoittelijan palkkasuosituksen mukaan. InTO-mallissa opiskelijan opinnot rytmittyvät siten, että hän opiskelee normaalisti oppilaitoksessa 2–3 päivää viikossa ja työskentelee yrityksessä 2–3 päivää viikossa lukukausittain toisesta opiskeluvuodesta alkaen. Kesäisin opiskelija voi myös työskennellä yrityksessä sopimuksen mukaan. Tällöin olisi tarkoitus suorittaa tutkintoon kuuluvia harjoitteluita, joissa tehtävien tulisi olla vaativampia joka kesä. Opiskelijan opintojen menestys arvioidaan esimerkiksi tenttimällä kirjallisesti tai suullisesti tai oppimispäiväkirjan, raportin tai esityksen muodossa. Edellä mainittujen vaihtoehtojen avulla opiskelijan tulisi pystyä osoittamaan hallitsevansa oppimissuunnitelmassa määritellyt tavoitteet. Lopuksi opiskelijan opinnoista annetaan opiskelijalle arvosana, joka määrittyy vastuuopettajan ja yrityksessä olevan ohjaajan huomioista ja johtopäätöksistä. (R. Jaskari, henkilökohtainen tiedonanto 18.1.2021.)

Tuotantotalouden insinööri 240 op	Lukuvuosi	TEORIA- JA AINEOPINNOT	OPPIMINEN TYÖPAIKALLA
	1	Opiskelija opiskelee täysipainoisesti oppilaitoksessa	Hakeutuminen ja valikoituminen yhteistyökumppani paikkaan
	2	Opintoja oppilaitoksessa	Työssäoppimista 2 - 3 päivää viikossa <u>HOPS:n</u> mukaisesti
	3	Opintoja oppilaitoksessa	Työssäoppimista 2 - 3 päivää viikossa <u>HOPS:n</u> mukaisesti
	4	Opintoja oppilaitoksessa	Työssäoppimista 2 - 3 päivää viikossa ja opinnäytetyö
	Työharjoittelu	Harjoittelu suoritetaan opetussuunnitelman ja <u>HOPS:n</u> mukaisesti työpaikalla.	Täysipainoinen työskentely ja työssä oppiminen harjoittelun mukaisesti 30 op

Taulukko 1. InTO-mallissa opiskelevan tuotantotalouden insinöörin tutkinnon jakautuminen työskentelyn ja opiskelun kesken. (Turun ammattikorkeakoulu 2019).

Yrityksessä opiskelijan vastuulla on suunnitella ja sopia oppimistavoitteisiin sopiva työtehtävä tai projekti lukukauden alussa. Työssäoppimisen toimivuuden kannalta olisi tärkeää, että myös yritys olisi ajan tasalla ja tuntisi oppimissuunnitelman. Kun sopiva työtehtävä tai projekti on suunniteltu yrityksen kanssa, opiskelija hyväksyy sen ammattikorkeakoulun ohjaajalla. Tätä kautta työssäoppimisen tavoitteellisuus sekä suunnitelmallisuus tulee opiskelijalle tutuksi ja oppimistavoitteet selkeytyvät. Oppimistavoitteiden suunnittelussa ja muokkaamisessa opiskelija saa tukea ja apua opettajilta. Yrityksessä opiskelijan tukena on esimiesasemassa toimiva mentori. Mentori perehdyttää opiskelijan organisaatioon sekä seuraa hänen kehitystään ja antaa opiskelijan tarvitseman tuen koko työssäoppimisen ajan. Mentorin vastuulla on myös järjestää vähintään kaksi kertaa lukukaudessa opiskelijan kanssa tapaaminen, johon mentori on valinnut tapaamiselle aiheen. Tapaamisessa katsotaan oppimistavoitteiden nykyistä tilannetta, ja opiskelija kirjoittaa tapaamisesta mentorointipäiväkirjaa. Ammattikorkeakoulu järjestää kerran lukukaudessa vertaistapaamisen, johon osallistuvat InTO-opiskelijat ja yhteistyöyrityksissä toimivat mentorit. Vertaistapaamisen tavoitteena on tiedon jakaminen sekä lisääminen ja kaikkien osapuolien yhteistyöhön kuuluvien näkemysten jakaminen ja laajentaminen. Lisäksi vertaistapaaminen on hyvä mahdollisuus opiskelijoille ja yritysten mentoreille verkostoitua. (R. Jaskari, henkilökohtainen tiedonanto 18.1.2021.)

3 TYÖSSÄOPPIMISEN MUOTOJA

Seuraavaksi kuvataan erilaisia tapoja oppia työpaikoilla eri koulutuksissa. Ensimmäisenä käydään läpi oppisopimusta ja sen sisältöä, jonka jälkeen katsotaan tarkemmin hieman vastaavanlaisia mahdollisuuksia ammattikorkeakouluissa. Lopuksi kuvataan yleisesti työharjoittelua ja niiden sisältöä korkeakouluissa.

3.1 Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus on toisen asteen ammatillisen koulutuksen malli, ja sen avulla voi opiskella ammatillisen tutkinnon osia tai kokonaisen ammatillisen tutkinnon. Oppisopimuskoulutuksen avulla on myös mahdollista syventää jo olemassa olevaa ammatillista osaamista tai hankkia täysin uutta ammatillista osaamista. Suurin osa oppisopimuskoulutuksen opinnoista järjestetään käytännönläheisissä työtehtävissä oikeassa työpaikassa. Opiskelija on kerännyt aikaisempaa tietopuolista osaamista koulusta, ja oppisopimuskoulutuksen avulla hänen on mahdollista täydentää tätä osaamista käytännön työtehtävien avulla. Oppisopimuksen sopimustyyppi on määräaikainen työsopimus ja opiskelu on päätoimista. (TE-palvelut 2021.) Opiskelijalle oppisopimuskoulutus on yleensä maksuton. Teoriajaksojen aikana opiskelija saa myös alan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai taloudellista tukea opiskeluun opintososiaalisten etuuksien muodossa. (Opintopolku 2021; Suomen Yrittäjät 2021.)

Oppisopimuskoulutuksessa jokainen opiskelija on huomioitu yksilönä. Jokaiselle opiskelijalle suunnitellaan ja tehdään oma, henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa on otettu huomioon opiskelijan aikaisempi osaaminen. Opiskeluohjelmasta selviää myös opintojen sisältö ja kesto. Vaikka jokaiselle opiskelijalle suunnitellaan henkilökohtainen opiskeluohjelma, opiskelu ja työnteko vaativat opiskelijalta aktiivisuutta, oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työskentelyä. (TE-palvelut 2021.) Myös yrittäjät on otettu huomioon oppisopimuskoulutuksessa. Oppisopimuksen avulla myös yrittäjät voivat opiskella ammattialansa tutkinnon, yrittäjyyteen liittyvän tutkinnon tai hankkia lisää osaamista lisäkoulutuksella. Yrittäjät voivat suorittaa suurimman osan koulutuksesta töitä tehden omassa yrityksessä, jonka lisäksi heidän täytyy suorittaa osa opinnoista oppilaitoksessa, verkossa tai etänä. (Opintopolku 2021.)

Työnantajat hyötyvät oppisopimuksesta, mutta heillä on myös suuri vastuu, koska suurin osa opiskeluista tapahtuu työtehtävien parissa työpaikalla. Oppisopimuksesta on hyötyä yritykselle, kun yrityksessä tarvitaan työvoimaa, henkilöstöä tarvitsee kouluttaa uusiin työtehtäviin, työntekijä tarvitsee lisäkoulutusta tai työmarkkinoilta ei löydy työntekijöitä, joilla olisi sopiva koulutus työtehtävään. Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää, että koulutuksen järjestäjä on arvioinut työpaikalla tapahtuvan ohjauksen aiheuttavan ylimääräisiä kustannuksia yritykselle. Koulutuskorvauksen maksaa oppisopimuksen järjestävä oppilaitos tai oppisopimustoimisto. Koulutuskorvauksen suuruus sovitaan oppisopimusta tehtäessä, ja keskimäärin koulutuskorvaus on perustutkintojen osalta ollut noin 100–200 euroa/kk ja lisäkoulutuksen (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) osalta ollut noin 10–100 euroa/kk. (Suomen Yrittäjät 2021.)

3.2 Oppisopimus korkea-asteella

Korkea-asteella toteutettava oppisopimuskoulutus on nähty mahdollisuutena, jossa sekä opiskelija että yritys hyötyvät. Lisäksi se on joustava tapa oppimisen toteuttamiselle erityisesti, jos yrityksillä on tarve uusien tietojen ja taitojen kehittämiseen. Tällainen tarve voi tulla yritykselle, jos se on kehittämisen tai strategisen muutoksen portaalla. Oppisopimuksen tapainen vaihtoehto olisi myös loistava vaihtoehto jo työelämässä oleville henkilöille, jotka tarvitsevat täydennyskoulutusta osaamisen ylläpitämiseen tai uudelleen suuntautumiseen työuran aikana. Osaamista on todella tärkeää päivittää, koska joidenkin tutkintojen on todettu vanhenevan noin 5–10 vuodessa. (Gröhn 2009, 117.)

Vuosina 2007–2009 Haaga-Helia-ammattikorkeakoulu toteutti HIOP-hankkeen, jonka tarkoitus oli yhdistää oppisopimuskoulutuksen kokeilu ammattikorkeakoulun täydennyskoulutuksessa ja vahvojen osaamisketjujen muodostaminen palvelualalla. Hankkeessa pyrittiin muodostamaan muutamille Uudenmaan alueella sijaitseville merkittäville liikelämän palvelualoille vahvat osaamisketjut, jotka pitäisivät sisällään toimialojen eriasteisen ammatillisen koulutuksen, täydennyskoulutuksen, yritystoiminnan ja tutkimuksen muodostaman kokonaisuuden. Hankkeessa olevat kontaktit yrityksiin oli kerätty jo olemassa olevaa oppisopimuskoulutusta hyväksi käyttäen, joissa oli jo toimivaa yrityksen ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Tällöin tavoitteena oli samanaikaisesti luoda korkea-asteelle soveltuva oppisopimuksen malli. Hankkeen edetessä se alkoi painottumaan enemmän korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen mallin etsimiselle. Hankkeessa

työstettiin ja suunniteltiin korkea-asteen oppisopimusmallia kahdeksassa erilaisessa workshopissa. Näissä workshoppeissa jakaannuttiin työryhmiin, joissa käsiteltiin erilaisia teemoja ja malleja. HIOP-hankkeessa luotiin korkea-asteen oppisopimusmalli, jossa työssäoppimista tukevat teoria ja täydentävät teoriaopinnot. Mallissa olisi opiskelijan tukena opettaja ja opiskelijalle nimetty mentori tai työpaikkaohjaaja työpaikalla. Työpaikalla toteutettaisiin esimerkiksi kehittämishankkeita, joissa opiskelija toimisi oppijana sekä asiantuntijana ja saisi aitoja työtehtäviä, joiden pohjalta työssäoppiminen tapahtuisi. (Rauhio & Gröhn 2009, 21, 116, 118.)

3.3 Töiden opinnollistaminen ammattikorkeakouluissa

Ammattikorkeakouluopiskelijoilla on usein mahdollisuus suorittaa opintoja töissä. Tämä on mahdollista töiden opinnollistamisella, jossa opiskelijat soveltavat koulussa oppimaansa tietoperustaa käytännön töitä tekemällä. Esimerkiksi Centria-ammattikorkeakoulussa opiskelijat voivat kerryttää tutkintoonsa liittyvää osaamistaan työtä tekemällä ja samalla sen avulla suorittaa opintojaksvoja tai opintokokonaisuuksia. Opiskelija analysoi työtehtäviänsä, jonka jälkeen hän vertaa työtehtäviään opintojaksojen tai opintokokonaisuuksien tavoitteisiin ja pohtii, onko työt mahdollista opinnollistaa. Töiden opinnollistaminen edellyttää, että opiskelija hallitsee opintojakson teoriataustan ja työtehtäviänsä. (Centria-ammattikorkeakoulu 2021.)

Ammattikorkeakouluopiskelijoilla on myös usein mahdollisuus hyväksyttää työelämässä saatua osaamistaan osaksi tutkintoaan. Idean tarkoitus on, että opiskelijan ei tarvitse opiskella samoja asioita uudestaan. Esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulussa tätä kutsutaan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseksi eli AHOT:ksi. AHOT:n avulla opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen tai muualla opintojen aikana hankittu osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa. Opiskelijan tulee esittää osaamisensa dokumenteilla tai osaamisen näytöillä, jotta se voidaan tunnistaa ja tunnustaa. Tunnistamisessa opiskelijan tulee olla itse aktiivinen, jotta hän voi verrata ja tunnistaa omaa osaamistaan opintojen osaamistavoitteisiin. Tunnustamisella opiskelija saa opintopisteitä hyväksilukemisen tai arvioitavan näytön perusteella. AHOT:n avulla opiskelija voi hyväksyttää tutkintoonsa kokonaisia opintojaksvoja tai opintokokonaisuuksia työelämästä. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2021.)

3.4 Työharjoittelu korkeakouluissa

Suurin osa ammattikorkeakouluopiskelijoista suorittaa pakollisen työharjoittelun tutkinnoissaan. Työharjoittelun kesto vaihtelee tutkinnoittain, mutta yleensä se on kestoaltaan noin puolen vuoden mittainen, ja sen voi suorittaa osissa opiskelijan opinnoista riippuen. Yleensä työharjoittelua on ammattikorkeakouluissa noin 30 opintopisteen verran. Ammattikorkeakouluissa suoritettava työharjoittelu pyritään suorittamaan omaan tutkintoon liittyvissä työtehtävissä. Työharjoittelut ovat tärkeitä oppimiskokemuksia ammattikorkeakouluopiskelijoille, koska niiden avulla opiskelija soveltaa jo aikaisemmin hankkimaansa teoreettista osaamista käytännön näkökulmasta. Yleensä työtehtävän vaatimuksena on, että ne mukailevat mahdollisimman hyvin opiskelijan tutkinnon tavoitteita ja koulutusohjelmaa. (Studentum 2020.)

Myös yliopistot tarjoavat opiskelijoilleen mahdollisuuden suorittaa työharjoittelun. Työharjoittelu on yliopisto-opiskelijoille tutkinnosta riippuen valinnainen tai pakollinen, ja se suoritetaan yleensä 3.–5. lukuvuonna. Työharjoittelun voi suorittaa jo aikaisemmin, jos opiskelija kokee, että hänellä on riittävästi teoriaa luettuna työharjoittelun tueksi. (Studentum 2020.) Yliopisto-opiskelijoilla on myös mahdollisuus saada harjoittelutukea. Harjoittelutuen saaminen riippuu opiskelijan kuulumasta tiedekunnasta sekä tutkinto-ohjelmasta ja niiden käytännöistä. (Tampereen yliopisto 2021.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä luku käsittelee kvalitatiivisen tutkimuksen toteuttamista. Ensin käydään läpi, millainen tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus ja mitä tavoitteita niissä usein on. Sen jälkeen kuvataan aineistonhankinnasta ja siihen liittyvistä menetelmistä. Lopuksi käsitellään kohderyhmän kannalta olennaisia asioita ja tutkimuksen kyselyä eli lomakehaastattelua.

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään usein ymmärtämään tutkimuksen kohteen näkökulmaa tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivinen tutkimus eroaa kvantitatiivisesta tutkimuksesta myös siten, että yleensä kvantitatiivisen tutkimuksen taustalla on suhteellisen hyvä käsitys tutkittavasta ilmiöstä esimerkiksi teorian ja erilaisten mallien muodossa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tästä syystä todella tärkeää, että kyselyn tekijä on osannut valita oikeat kysymykset ja muotoilla ne siten, että esimerkiksi kyselylomakkeella tehty tiedon kerääminen onnistuu. Tämän takia kyselyn ja sen kysymysten kannalta olennaista on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. (Kananen 2017, 32–35.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää ja tulkita esimerkiksi tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksia, tunteita ja kokemuksia tutkittavasta kohteesta. Laadullisen tutkimuksen tueksi on kehitetty erilaisia menetelmiä, jotka helpottavat tutkimuksen tekemistä ja tutkimustulosten ymmärtämistä. Tällaiset menetelmät ovat usein erilaisia konkreettisia tapoja tai keinoja kerätä aineistoa tutkimusta varten tai analysoida tutkimuksen tuloksia. (Juuti & Puusa 2020.)

4.2 Aineiston hankinta

Laadullisen tutkimuksen ongelma pyritään ratkaisemaan tutkimuksessa kerätyn aineiston avulla. Aineistonhankkimismenetelmät ovat riippuvaisia tutkittavasta ongelmasta ja sen luonteesta, joten jokaisessa tutkimuksessa ei ole aina samanlaista lähestymistapaa. (Kananen 201, 67.) Laadullisissa tutkimuksissa yleisimmät aineistonhankintamenetelmät ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisista dokumenteista tai asiakirjoista kerätty tieto. Jokaista edellä mainittua menetelmää voidaan soveltaa ja käyttää joko yhdessä tai erikseen riippuen tutkittavasta ongelmasta ja tutkimukseen käytettävien

resurssien määrästä. Tutkijan tai tutkijoiden tulee itse tulkita, mikä tai mitkä aineistonhankintamenetelmät sopivat tutkittavaan ongelmaan parhaiten. Esimerkiksi, jos tutkimusasetelma on vapaampi ja rajaamattomampi, havainnoinnit, keskustelut ja omaelämäkerrat ovat hyviä tapoja hankkia aineistoa tutkimukseen. Vastakohtaisesti virallisissa ja muodollisissa tutkimusasetelmissa kokeelliset menetelmät ja hyvin jäsennellyt kyselyt ovat olennaisia tapoja aineiston hankintaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

4.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Kvalitatiivisen tutkimuksen kohderyhmänä voi olla esimerkiksi yritys, yhteisö, tapahtuma tai seura, jossa on mukana ihmisiä tai ainakin yksi yksittäinen henkilö. Kohderyhmän tavoittaminen ei ole aina helppoa ja nopeaa varsinkaan, jos tutkitun ilmiön aihealue ja tutkimusongelmat eivät ole tuttuja kohderyhmälle. Tästä syytä aihealue ja tutkimusongelmat ovat olennaisessa roolissa kohderyhmän tavoitettavuudessa. Ihmisten ajankäyttö internetissä on kasvanut, joten internet on luonut uusia mahdollisuuksia erilaisten ryhmien muodostumiselle ja niiden tutkimiselle. Internet mahdollistaa myös erilaisten tutkimusten tekemisen ja on lisäksi luonut uusia aineistonhankintamenetelmiä tutkimuksien tueksi. Joskus tosin tutkimusaiheesta kannattaa luopua kokonaan, jos kohteen ja ryhmän tavoittaminen on hankalaa ja turhan hidasta. Luonnollisesti, jos kohderyhmää ei saada tavoitettua, tutkimusta ei voida toteuttaa. Tämä on kuitenkin tutkimuksen tekijän itse tulkittava. (Kananen 2017, 56.) Tässä tutkimuksessa oli neljä eri kohderyhmää. Opiskelijoista muodostui syksyinä 2018–2019 aloittaneet InTO-malliin osallistuneet opiskelijat ja syksyllä 2020 aloittaneet InTO-malliin osallistuneet opiskelijat. Opiskelijoiden lisäksi kohderyhmänä toimi myös InTO-malliin osallistuneet yhteistyöyritykset. Yritykset oli myös jaettu kahteen eri ryhmään, syksyinä 2018–2019 osallistuneet yritykset ja syksyllä 2020 osallistuneet yritykset.

4.4 Kyselytutkimus

Tämän tutkimuksen aineistonhankintamenetelmä on lomakehaastattelu tai toisin sanoen lomakekysely, ja se toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla. Lomakehaastattelun avulla on mahdollista kerätä aineistoa ja sen pohjalta testata hypoteeseja. Lomakehaastattelu on luotu siten, että siihen saadaan vastauksia lomakkeen laatijan haluamassa järjestyksessä, ja sen rakenne on suunniteltu siten, että lomakkeessa on ainoastaan

tutkimuksen kannalta olennaisia ja merkityksellisiä kysymyksiä. Lomakehaastattelut sisältävät usein paljon suljettuja kysymyksiä, joihin lomakkeen laatija on määritellyt vastausvaihtoehdot. Lomakkeen avulla kerätty aineisto on usein myös helppo kvantifioida. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuksen lomakehaastattelun kysymykset valittiin tarkkaan harkitusti, jotta kyselyn vastausten avulla voitaisiin ymmärtää opiskelijoiden ja yritysten ajatuksia ja mielipiteitä InTO-mallista. Kyselyiden kysymykset ja niiden muotoilu ovat tärkeässä roolissa, jotta vastausten avulla voidaan tunnistaa InTO-mallin heikkouksia ja vahvuuksia. Kyselyiden vastaajilla oli aluksi 26.3.–9.4.2021 aikaa vastata kyselyyn, mutta vastaajille annettiin vielä viikko lisäaikaa, joten todellisuudessa kysely sulkeutui vasta 16.4.2021. Kyselyyn vastaaminen vei arviolta noin kymmenen minuuttia.

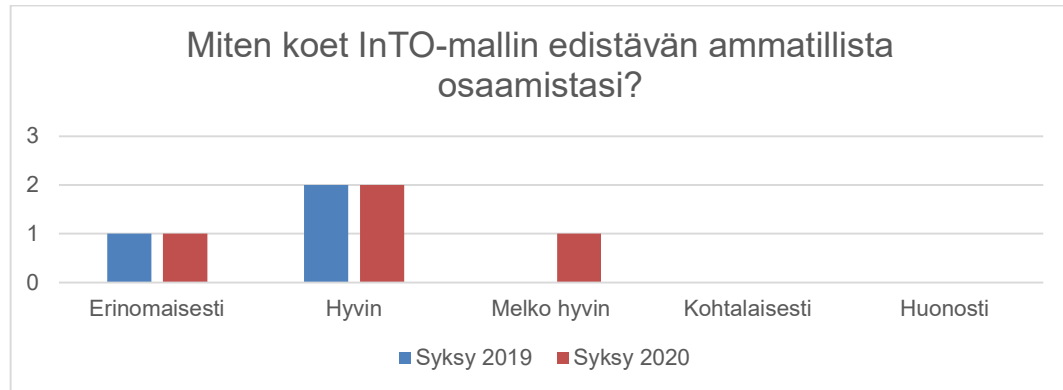
Lomakehaastattelusta saadut tulokset ja tiedot ovat olennaisessa roolissa, kun tehdään vertailua ja kuvausta laadullisesta tutkimuksesta. Lomakehaastattelun kysymykset ovat olennaisessa roolissa tutkittavan ilmiön ymmärtämisessä. Vastaajat ovat hyvin erilaisia, ja siksi esimerkiksi vastaajan ammatti, asema, ikä, koulutus ja sukupuoli ovat merkitseviä muuttujia vastaajien välillä, ja ne voivat auttaa ymmärtämään vastaajan suhtautumista ja käyttäytymistä tutkitussa kohdeilmiossa. Vastaajien eroja aineiston tulkintavaiheessa on hankalaa tulkita ilman faktatietoja, jotka auttavat erojen ymmärtämisessä. Tulokseksi voidaan saada esimerkiksi kaksi eri ryhmää, jotka käyttäytyvät eri tavoin toisistaan. Näiden ryhmien erottavana tekijänä voi olla esimerkiksi sukupuoli tai ikä, jotka selittävät ryhmien erot. (Kananen 2017, 94.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 InTO-kyselytutkimukset opiskelijoille

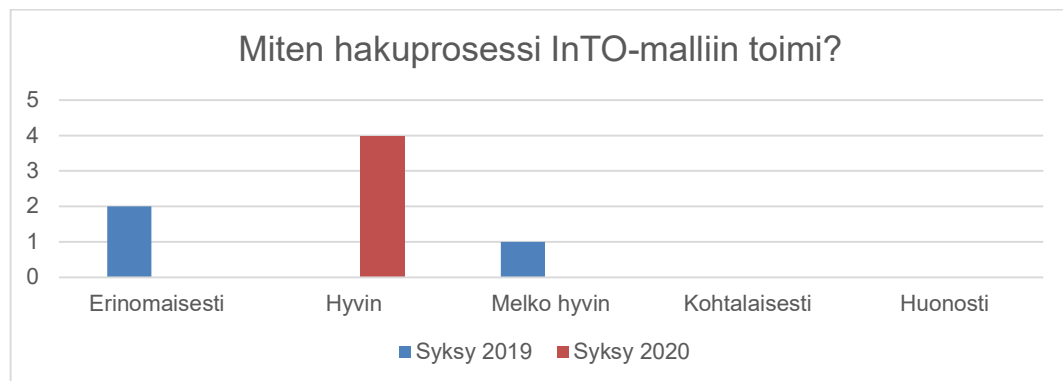
Tiedonhankinta InTO-malliin osallistuneiden opiskelijoiden kohdalla toteutettiin kahden eri kyselyn muodossa. Ensimmäinen kysely eli ”InTO-kyselytutkimus opiskelijoille 1.0” lähetettiin syksyllä 2019 aloittaneille InTO-malliin osallistuneille opiskelijoille, ja siihen vastasi kolme seitsemästä opiskelijasta, joita yritettiin tavoittaa. Kyselyssä on 23 eri kysymystä. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa jo yhteistyöyrityksissä InTO-mallissa työskentelevien opiskelijoiden ajatuksia ja tunteita InTO-mallin toimivuudesta. Toinen kysely eli ”InTO-kyselytutkimus opiskelijoille 1.1” lähetettiin syksyllä 2020 aloittaneille InTO-malliin osallistuneille opiskelijoille, ja siihen vastasi neljä viidestä opiskelijasta, joita yritettiin tavoittaa. Kyselyssä on 12 eri kysymystä. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa näiden opiskelijoiden tunteita ja ajatuksia InTO-mallista sekä siihen hakemisesta, ennen kuin he ovat aloittaneet työskentelyn yhteistyöyrityksissä. Kaikki kyselyyn 1.0 vastanneet opiskelijat olivat aloittaneet syksyllä 2019 ja kaikki kyselyyn 1.1 vastanneet opiskelijat olivat aloittaneet opintonsa syksyllä 2020. Yhdelläkään vastaajalla kummassakaan kyselyssä ei ollut aikaisempaa työsuhdetta InTO-yritykseen ennen opintojen alkua. Ensin tutkimuksen tuloksista käydään läpi kysymykset ja vastaukset, joihin molemmat syksyllä 2019 ja syksyllä 2020 aloittaneet InTO-mallin opiskelijat vastasivat. Tämä on tehty siitä syystä, että kyselyssä 1.1 on vähemmän kysymyksiä kuin kyselyssä 1.0. Sen jälkeen tutkimuksessa käydään läpi kyselyn 1.1 omat kysymykset sekä tulokset ja luonnollisesti sen jälkeen kyselyn 1.0 omat jäljellä olevat kysymykset sekä tulokset. Lopussa on vielä muutama lainaus kyselyiden lopussa jätetyistä kommentteista, jotka koskivat kehitysideoita sekä kommentteja ja sitä, minkä takia osallistuneet opiskelijat hakivat InTO-malliin. Ryhmien ja kyselyiden määrästä johtuen, on selkeämpää kutsua syksyllä 2019 osallistuneiden opiskelijoiden kyselyä kysely 1.0:ksi ja uusien syksyllä 2020 osallistuneiden opiskelijoiden kyselyä kysely 1.1:ksi.

InTO-malliin osallistuneet opiskelijat kokivat, että InTO-malli edistää opiskelijan ammatillista osaamista, koska kyselyn 1.0 vastauksista yksi oli erinomaisesti ja kaksi oli hyvin. Vastaavasti kyselyyn 1.1 yksi opiskelija vastasi erinomaisesti, kaksi vastasi hyvin ja yksi melko hyvin.



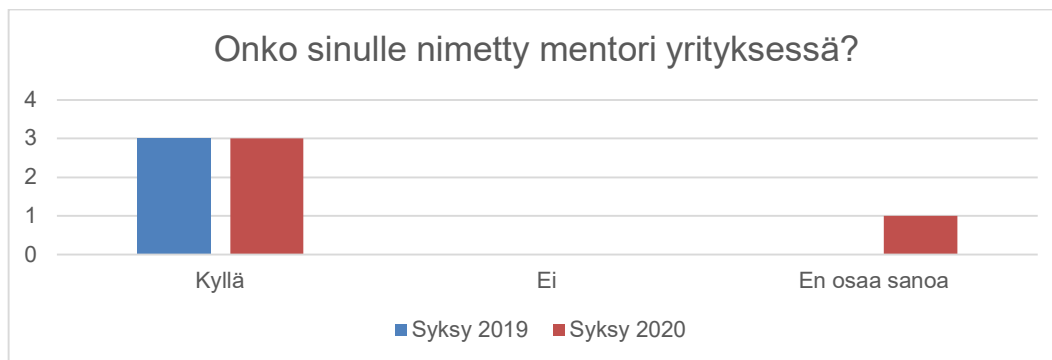
Kuvio 1. Miten vastaajat kokivat InTO-mallin edistävän ammatillista osaamista.

Hakuprosessi InTO-malliin on selvästi ollut opiskelijoiden mielestä toimiva, koska kyselyyn 1.0 kaksi opiskelijaa vastasi erinomaisesti ja yksi melko hyvin. Kaikki vuonna 2020 aloittaneet InTO-mallin opiskelijat vastasivat 1.1 kyselyyn hyvin.



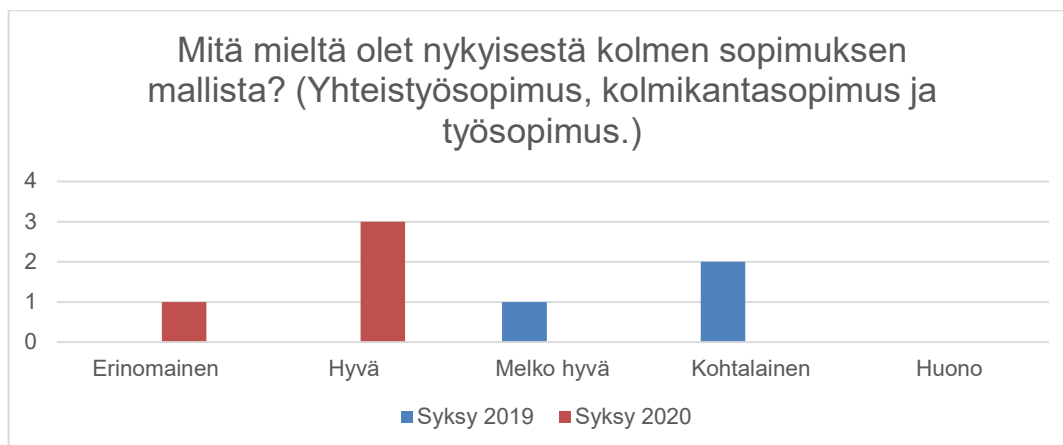
Kuvio 2. InTO-mallin hakuprosessin toimivuus.

Kaikille vuonna 2019 InTO-mallissa aloittaneille kyselyyn vastanneille opiskelijoille oli yrityksessä nimitetty mentori. Kolmelle kyselyyn 1.1 vastanneelle opiskelijalle oli nimetty mentori ja yksi opiskelija vastasi en osaa sanoa. Kyselyiden vastaukset ovat erittäin hyviä, koska mentorin rooli opiskelijan tukena sekä apuna yrityksessä on tärkeä työssäoppimisen näkökulmasta.



Kuvio 3. Opiskelijoille nimettävän mentorin saatavuus.

Kyselyyn 1.1 vastanneiden opiskelijoiden mielestä nykyinen kolmen sopimuksen malli on yhden opiskelijan mielestä erinomainen ja kolmen mielestä hyvä. 2020 aloittaneet InTO-mallin opiskelijat ovat siis tyytyväisiä sopimusmalliin. Kyselyyn 1.0 yksi opiskelija oli vastannut, että kolmen sopimuksen malli toimisi melko hyvin ja kaksi vastasi, että sopimusmalli toimisi vain kohtalaisesti. Kysymyksessä aukesi toinen kysymys ”Jos vastasit kysymykseen kohtalaisesti tai huonosti, kerro lyhyesti miksi. (Max. 200 merkkiä.)” vastauksen perusteella, ja se sai kaksi vastausta, joiden perusteella sopimusmallissa olisi vielä parannettavan varaa. Alla lainaukset vastauksista.



Kuvio 4. Mielenpiteet kolmen sopimuksen mallista.

”Liian lyhyt merkkimäärä kunnon vastaukseen, mutta mitä enempi sopimuksia ja muuttujia sen enemmän asiat menevät aina sekaisin. Niin tässäkin tapauksessa.” (Kyselyyn vastannut opiskelija)

”Yhteistyö-/kolmikantasopimuksen velvoittavuus yritystä kohtaan jäi sovittua huonommaksi.” (Kyselyyn vastannut opiskelija)

InTO-malliin osallistuneet opiskelijat olivat molemmissa kyselyissä samoin mielin työstä maksettavan palkkion suuruudesta. Kyselyyn 1.0 vastattiin kerran täysin riittävästi ja kahden vastauksen verran melko riittävästi. Kyselyn 1.1 vastaajista yksi opiskelija vastasi täysin sopivasti ja kolme melko sopivasti. Työstä maksettava palkkio on siis opiskelijoitten mielestä suhteellisen hyvä.



Kuvio 5. Työstä maksettavan palkkion sopivuus.

Kyselyssä 1.1 kysyttiin myös, kuinka hyvin uudet InTO-mallin opiskelijat ovat saaneet koululta tietoa koulutusmallista, ja vastaukset olivat positiivisia. Oppilaitos on selvästi tiedottanut hyvin vastaajia InTO-mallista ja sen sisällöstä, koska yksi opiskelija vastasi erinomaisesti ja kolme vastasi hyvin.



Kuvio 6. Syksyllä aloittaneiden opiskelijoiden mielipide InTO-mallin tiedotuksesta.

Kyselyssä 1.0 kolmanteen kysymykseen ”Kuinka hyvin opinnot ja työssäoppiminen ovat tukeneet toisiaan?” Yksi vastaajista vastasi melko hyvin ja kaksi vastasi kohtalaisesti. Vastaajien mielestä opintojen ja työssäoppimisen yhdistävissä hyödyissä on selvästi vielä parantamista.



Kuvio 7. Miten syksyllä 2019 InTO-malliin osallistuneet opiskelijat kokivat opintojen ja työssäoppimisen tukevan toisiaan.

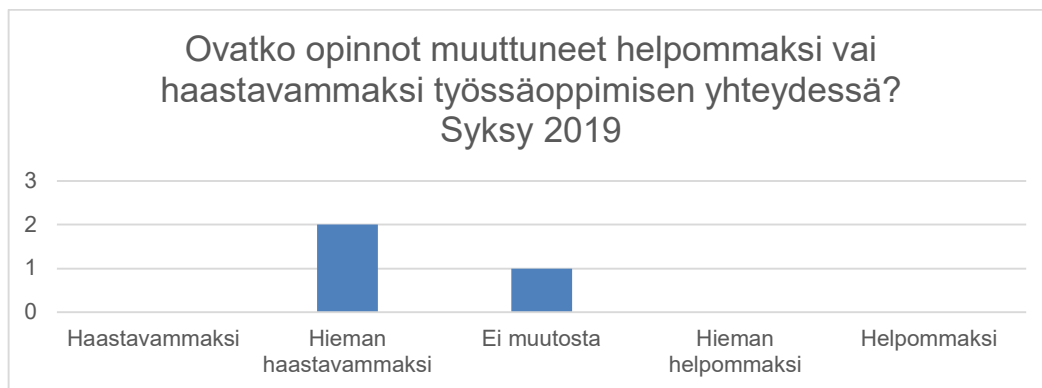
Kyselyn 1.0 työssäoppimisen ja koulussa opiskelun suhteeseen liittyvään kysymykseen kaksi opiskelijaa vastasi, että koulua ja työssäoppimista on molempia riittävästi ja yksi vastasi, että työssäoppimista voisi olla hieman enemmän.



Kuvio 8. Työssäoppimisen ja koulussa opiskelun suhteen sopivuus.

Kun kyselyn 1.0 vastaajilta kysyttiin, ovatko opinnot muuttuneet helpommaksi vai haastavammaksi työssä oppimisen yhteydessä yhden opiskelijan mielestä ei ollut muutosta

ja kaksi oli sitä mieltä, että opinnot olisivat muuttuneet hieman haastavammaksi. Vastajilta kysyttiin myös, että onko heidän mielestään aikaa ollut riittävästi opintojen etenemiseen ja suorittamiseen, johon yksi vastaaja vastasi täysin riittävästi ja kaksi vastasi melko riittävästi.

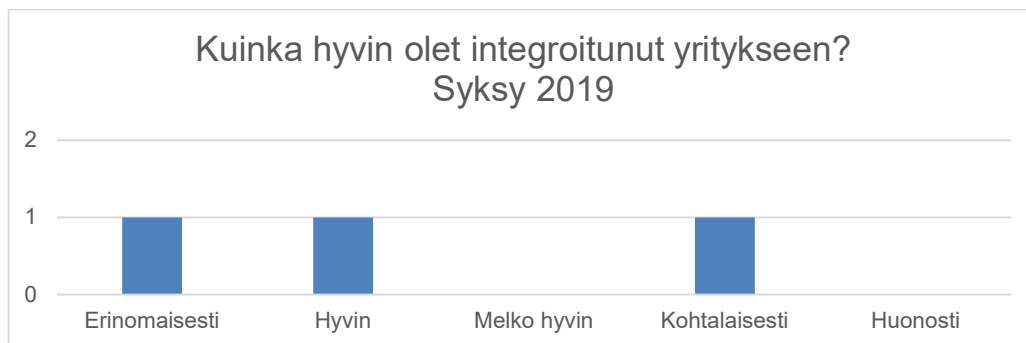


Kuvio 9. Opintojen haastavuuden muutos.

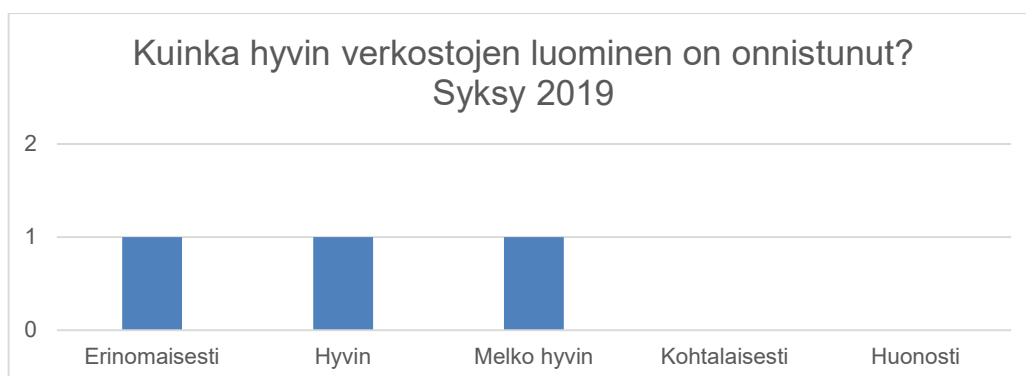


Kuvio 10. Opintojen etenemiseen ja suorittamiseen tarvittavan ajan riittävyys.

Kyselyyn 1.0 vastaajilla on ollut enimmäkseen positiivisia tunteita yritykseen integroitumisesta ja InTO-mallin mahdollistamasta verkostoitumisesta. Vastaukset yritykseen integroitumisesta jakautui tasaisesti erinomaisen, hyvän ja kohtalaisen välille ja samanlainen jakautuminen tapahtui myös, kun kyseessä oli verkostojen luominen. Verkostojen luomiseen vastattiin erinomaisesti, hyvin ja melko hyvin.

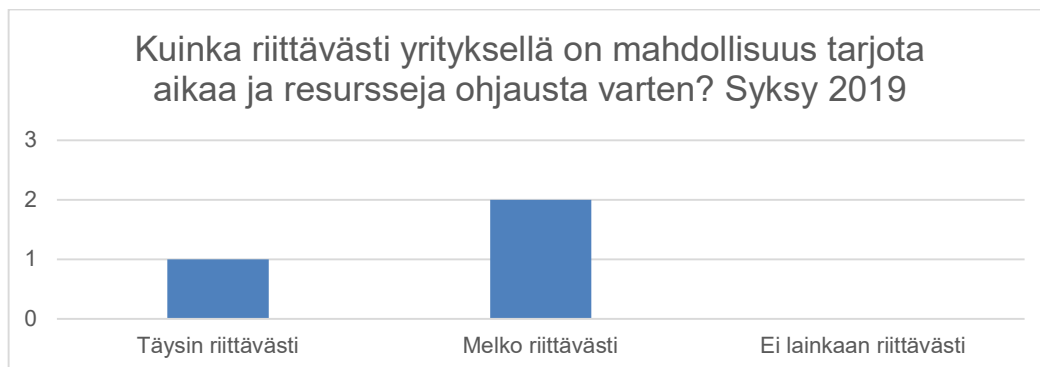


Kuvio 11. Kuinka hyvin opiskelijat ovat mielestään integroituneet yrityksiin.



Kuvio 12. Kuinka hyvin opiskelijat ovat mielestään onnistuneet luomaan verkostoja.

Kyselyssä 1.0 yksi vastaajista koki, että yrityksellä olisi täysin riittävästi mahdollisuus tarjota aikaa ja resursseja ohjausta varten ja vastaavasti kaksi koki edellä mainitun melko riittäväksi. Samassa kyselyssä vastaajat kokivat myös, että töiden määrä yrityksessä suhteessa opetussuunnitelmaan on ollut sopiva. On positiivista, että InTO-opiskelijat eivät rasita itseään liikaa töitä tehden, eivätkä myöskään jää paitsi työssäoppimisen hedelmistä töiden vähäisen määrän takia. Kaksi vastaajista koki myös, että yrityksestä löytyy melko hyvin opetussuunnitelmaa vastaavia työtehtäviä ja yksi koki, että työtehtäviä löytyi hyvin. Alla kolme taulukkoa, jotka havainnollistavat näitä vastauksia.



Kuvio 13. Opiskelijoiden tuntemuksia yritysten mahdollisuudesta tarjota aikaa ja resursseja ohjausta varten.

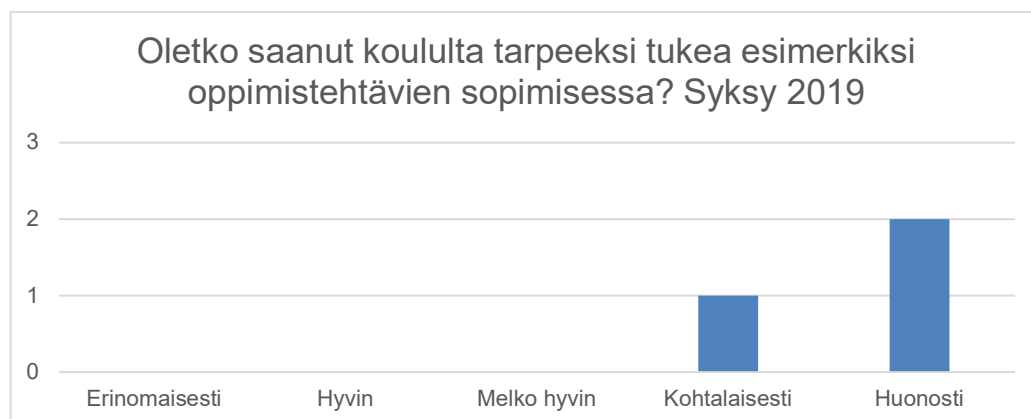


Kuvio 14. Kuinka sopiva töiden määrä on ollut yrityksessä.



Kuvio 15. Yrityksestä löytyvien työtehtävien määrä, jotka vastaavat opetussuunnitelmaa.

Kyselyn 1.0 vastaajilla oli huonot kokemukset koulun puolesta saatavaan tukeen. Yksi opiskelija vastasi kysymykseen kohtalaisesti ja kaksi vastasi huonosti. Tässä on erittäin paljon parantamisen varaa, jotta InTO-opiskelijat eivät jää yksin ilman tukea esimerkiksi oppimistehtävien sopimisessa.



Kuvio 16. Opiskelijoiden kokemus koululta saatavaan tukeen.

Opiskelijoille tarkoitetun kyselyn 1.1 kysymyksen 11. vastaukset siitä, minkä takia he osallistuivat InTO-malliin, olivat positiivisia ja sellaisia, joita tutkimuksen tekijä myös oletti. Opiskelijoilta kysyttiin myös kehitysideoita ja kommentteja kysymyksessä 12. ja niitä saatiin vastaajilta kaksi kappaletta. Tässä muuta lainaus vastanneiden kommentteista molempiin kysymyksiin:

Hain InTO-malliin, jotta saisin oman alan työkokemusta ja oppisin asioita käytännön työssä. Olen käynyt töissä opiskelujen ohella jo koko ensimmäisen lukuvuoden, joten tässä on myös mahdollisuus säästää illat ja viikonloput vapaa-ajalle, kun työtä tehdään koulun sijaan. Myös mahdolliset tulevaisuuden tehtävät kyseisessä yrityksessä opintojen jälkeen kiinnostivat minua. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

Käytännön tasolla opiskelu kiinnosti. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

Työpaikkojen kanssa voisi olla hyvä puhua maksettavasta palkasta etukäteen, ettei opiskelija ja yritys lähtisi neuvotteluihin ihan täysin ääripäistä. Itselläni oli tällainen tilanne, eikä se ollut mielekästä. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

On hienoa, että on tullut kyseinen malli, koska minunlaisiani ihmisiä on paljon. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

Myös opiskelijoille tarkoitetun kyselyn 1.0 lopussa kysyttiin, minkä takia vastaajat hakivat InTO-malliin ja vastasiko se odotuksiasi ja lisäksi kehitysideoita ja kommentteja InTO-mallista. Kyselyn 1.0 ajatukset InTO-malliin hakemisesta olivat samankaltaisia kuin kyselyn 1.1 vastaajilla. Kehitysideat ja kommentit olivat hyviä sekä rakentavia ja mainitut ongelmakohdat sellaisia, jotka InTO-mallin kehittämisessä tulisi huomioida. Tässä muuta lainaus vastanneiden kommentteista molempiin kysymyksiin:

Hain InTO-malliin, koska uskoin työkokemuksen olevan arvokasta tulevaisuutta varten ja mallin kautta olisi mahdollistua työllistyä suoraan valmistumisen jälkeen tuttuun yritykseen. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

Olin kiinnostunut mahdollisuudesta saada oman alan työkokemusta opin-tojen ohella. Työpaikalla olen oppinut todella paljon omasta alastani. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

Jotta InTOilu olisi sujuvaa, opettajilla pitäisi olla paremmat valmiudet tukea oppilasta. Pahimpia ongelmia ovat olleet tiedon saamisessa olleet viiveet, epämääräiset tehtävänannot ja suuret vaihtelut vaadittavassa työmäärässä. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

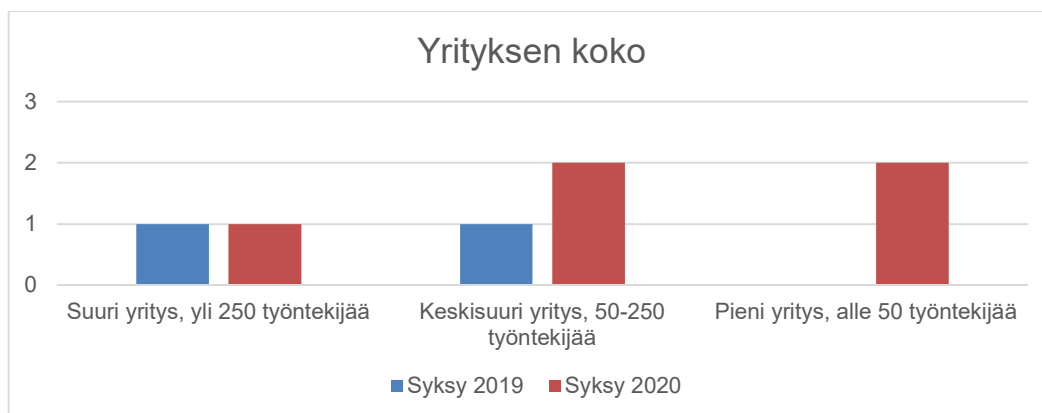
Opettajien tehtävänannot intomallissa kurssien suorittamista varten ovat olleet kehnohkoja. Joissain kursseissa työmäärä on ollut huomattavasti suurempi kuin muilla, joten on ollut helpompi suorittaa kursseja normaalisti muiden kanssa eikä intomallissa. (Kyselyyn vastannut opiskelija)

5.2 InTO-kyselytutkimukset yrityksille

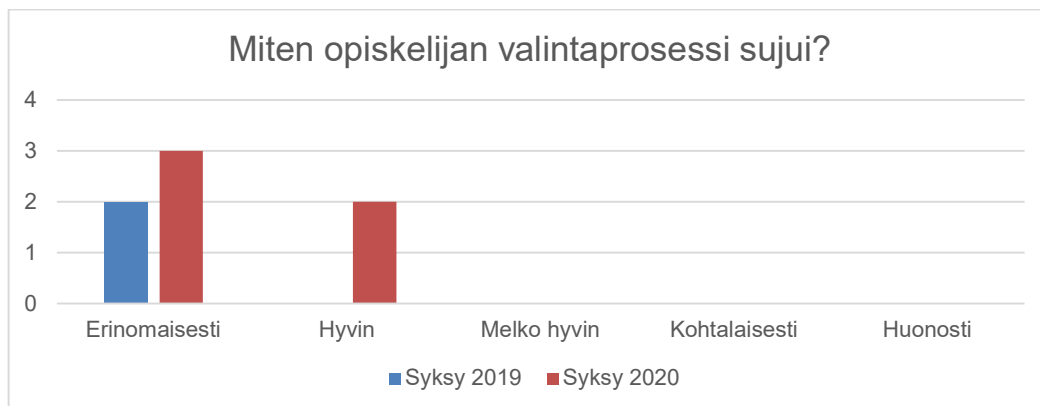
Tiedonhankinta InTO-malliin osallistuneiden yhteistyöyritysten kohdalla toteutettiin kahden eri kyselyn muodossa. Ensimmäinen kysely eli ”InTO kyselytutkimus yrityksille 1.0” lähetettiin syksyinä 2018 tai 2019 InTO-malliin osallistuneiden yritysten edustajille. Kaikkiin kyselyn kysymyksiin vastasi 2/11 edustajista ja osaan 3/11 edustajista, joita yritettiin tavoittaa. Kyselyssä on 19 eri kysymystä. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa yhteistyöyritysten, joissa on jo työskennellyt opiskelijoita, ajatuksia ja tunteita InTO-mallista

ja sen toimivuudesta. Toinen kysely eli "InTO kyselytutkimus yrityksille 1.1" lähetettiin syksyllä 2020 InTO-malliin osallistuneille yhteistyöyritysten edustajille ja siihen vastasi 5/7 edustajasta, joita yritettiin tavoittaa. Kyselyssä on 16 eri kysymystä. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa tuoreimpien InTO-malliin osallistuneiden yritysten tunteita ja ajatuksia InTO-mallista ja sen toimivuudesta ennen kuin InTO-malliin osallistuneet opiskelijat aloittavat työssäoppimisen yrityksissä. Ensin tutkimuksen tuloksista käydään läpi kysymykset ja vastaukset, joihin molemmat syksyllä 2019 ja syksyllä 2020 InTO-malliin osallistuneiden yhteistyöyritysten edustajat vastasivat, jonka jälkeen käydään läpi kyselyn 1.0 omat jäljellä olevat kysymykset sekä tulokset. Ryhmien ja kyselyiden määrästä johtuen, on selkeämpää kutsua syksyllä 2019 osallistuneiden yritysten kyselyä kysely 1.0:ksi ja uusien syksyllä 2020 osallistuneiden yritysten kyselyä kysely 1.1:ksi.

Kyselytutkimukseen 1.0 vastanneista yrityksistä puolet oli suuria, yli 250 työntekijän yrityksiä ja puolet keskisuuria, 50-250 työntekijän yrityksiä. Molempien vastanneiden mielestä opiskelijan valintaprosessi sujui erinomaisesti. Kyselytutkimukseen 1.1 vastanneista yrityksistä yksi oli suuri, yli 250 työntekijän yritys, kaksi vastanneista keskisuuria, 50-250 työntekijän yrityksiä ja loput kaksi vastanneista pieniä, alle 50 työntekijän yrityksiä. Tämän kyselyn vastaajista kolme yritystä vastasi, että opiskelijan valintaprosessi sujui erinomaisesti ja kaksi vastasi samaan kysymykseen hyvin. InTO-mallin yhteistyöyritysten mielestä valintaprosessi on siis ollut toimiva.

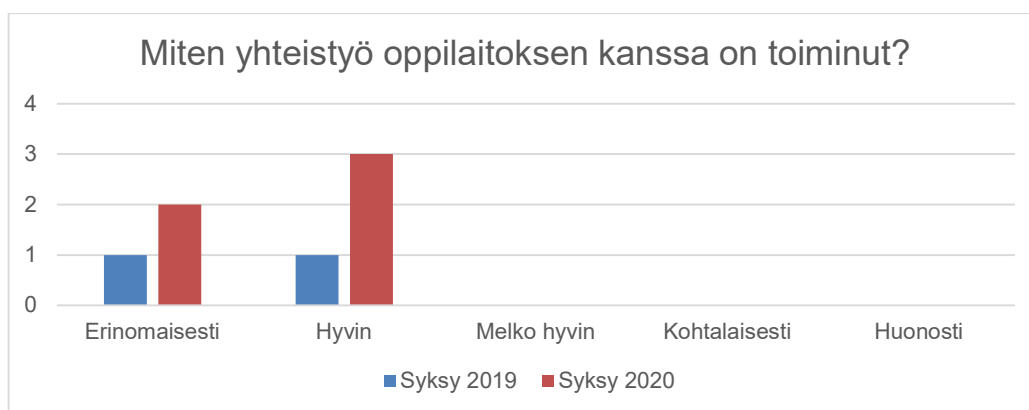


Kuvio 17. Kyselyihin vastanneiden yritysten koot.

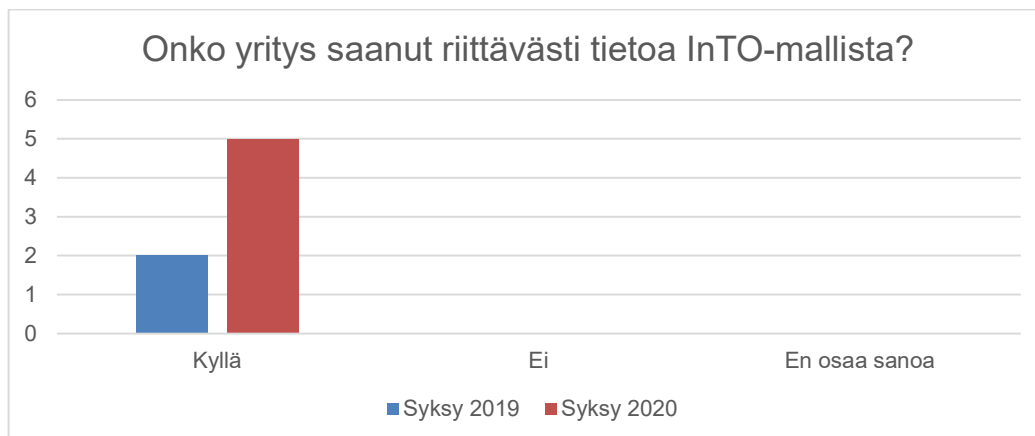


Kuvio 18. Opiskelijoiden valintaprosessin sujuvuus.

Molempiin kyselyihin vastanneet yritykset olivat sitä mieltä, että yhteistyö oppilaitoksen on ollut toimivaa ja he ovat saaneet riittävästi tietoa InTO-mallista. Molemmissa kyselyissä kaikki vastaajat vastasivat, että he ovat saaneet riittävästi tietoa InTO-mallista. Kyselyssä 1.0 toinen yritys vastasi, että yhteistyö oppilaitoksen kanssa on toiminut erinomaisesti ja toinen yritys vastasi, että yhteistyö on toiminut hyvin. Kyselyn 1.1 vastaajista kaksi yritystä oli sitä mieltä, että yhteistyö on toiminut erinomaisesti ja kolme oli sitä mieltä, että yhteistyö on toiminut hyvin. Tiedottaminen yritysten suuntaan on siis ollut toimivaa ja yhteistyö hyvällä mallilla.

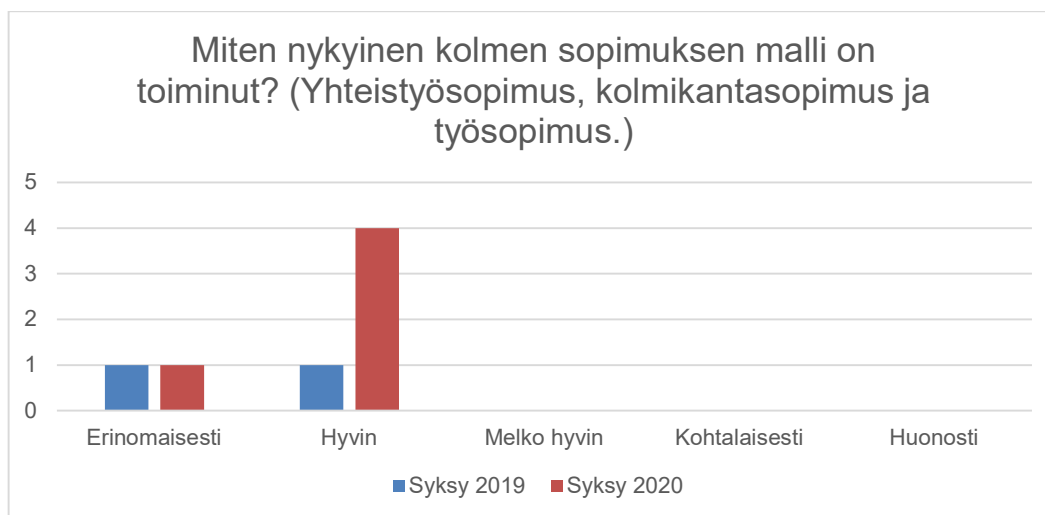


Kuvio 19. Yritysten kokemukset yhteistyön toimivuudesta oppilaitoksen kanssa.



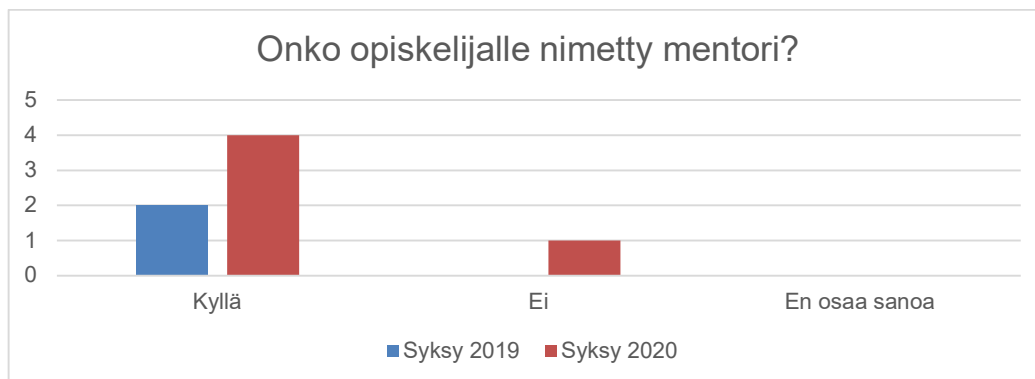
Kuvio 20. Yritysten tiedon saannin riittävyys InTO-mallista.

Molempiin kyselyihin vastanneet yritykset kokivat, että nykyinen kolmen sopimuksen malli (yhteistyösopimus, kolmikantasopimus ja työsopimus) on ollut toimiva. Kyselyyn 1.0 puolet vastasi, että on toiminut erinomaisesti ja puolet vastaavasti, että sopimusmalli on toiminut hyvin. Kyselyyn 1.1 yksi yritys vastasi, että malli on erinomainen ja neljä yritystä vastasi, että malli on hyvä. Hyvä, että yritykset ovat olleet tyytyväisiä sopimukseen, koska se on todella tärkeä ja merkittävä osa InTO-mallia.



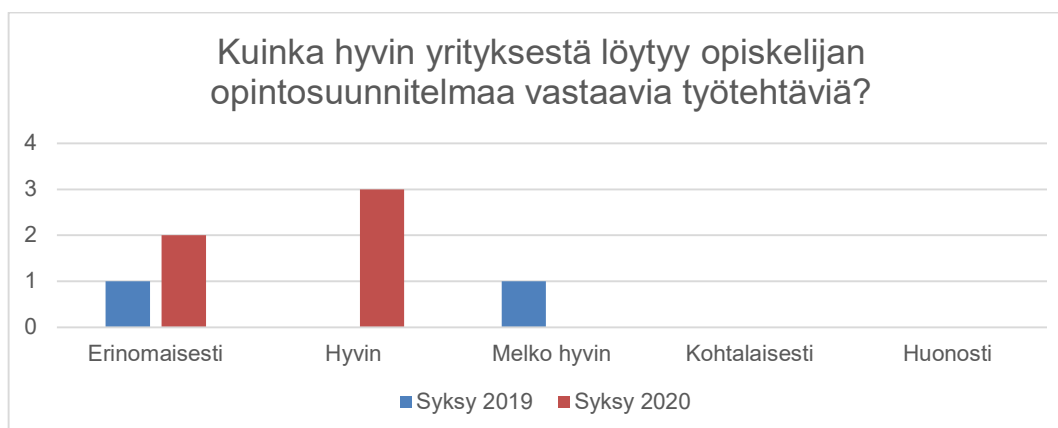
Kuvio 21. Kuinka hyvin kolmen sopimuksen malli on yritysten mielestä toiminut.

Ainoastaan yksi yritys vastasi kyselyyn 1.1, että heidän yrityksessään ei ole vielä nimetty opiskelijalle mentoria. Muuten molempiin kyselyihin vastattiin, että opiskelijoille on nimetty mentorit. Tämä on erittäin tärkeä tieto, koska mentori on tärkeässä roolissa opiskelijan työssäoppimisessa.



Kuvio 22. Mentoreiden määrät yrityksissä.

Kyselyssä 1.0 vastaajista puolet vastasi erinomaisesti ja puolet melko hyvin, kun kysyttiin, kuinka hyvin yrityksestä löytyy opiskelijan opintosuunnitelmaa vastaavia työtehtäviä. Samaa kysymykseen kyselyssä 1.1 yhteistyöyrityksistä kaksi vastasi erinomaisesti ja kolme vastasi hyvin. Kyselyssä 1.0 puolet vastaajista vastasit täysin riittävästi ja puolet melko riittävästi, kun kysyttiin, kuinka riittävästi yrityksellä on mahdollisuus tarjota aikaa ja resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen. Saman kysymyksen kohdalla kyselyn 1.1 yksi yritys koki, että heillä on tarjota täysin riittävästi aikaa ja resursseja opiskelijan ohjaamiseen ja neljä yritystä vastasin tähän, että melko riittävästi.



Kuvio 23. Opiskelijan opintosuunnitelmaa vastaavien työtehtävien löytyminen.



Kuvio 24. Yritysten mahdollisuudet tarjota aikaa ja resursseja opiskelijan ohjaamiseen.

Kyselyn 1.0 14. kysymykseen kolme vastaajaa vastasi yhteensä 21 kertaa. Kyselyn yhteistyöyrityksillä on vastausten perusteella monipuolisesti tarjota erilaisia tehtäviä opiskelijoille. Ainoastaan organisaatio-osaamista juridiikan muodossa yhdelläkään yrityksellä ei ollut tarjota työssäoppijoille. Kyselyn 1.1 12. kysymykseen viisi vastaaja vastasi yhteensä 32 kertaa. Myös tämäkin kyselyn vastaajilla oli monipuolinen tarjota työtehtäviä InTO-opiskelijoille. Ainoastaan tekninen myynti ja organisaatio-osaaminen, juridiikka vastausvaihtoehdot jäivät vaille vastauksia. On erittäin positiivista, että molempien kyselyiden yritykset voivat vastaustensa perusteella tarjota monipuolisesti erilaisia tehtäviä opiskelijoille, joiden parissa työssäoppijat voivat kehittää taitojaan. Alla olevat kuviot 38 ja 39 havainnollistavat tarkemmin yritysten vastauksia.

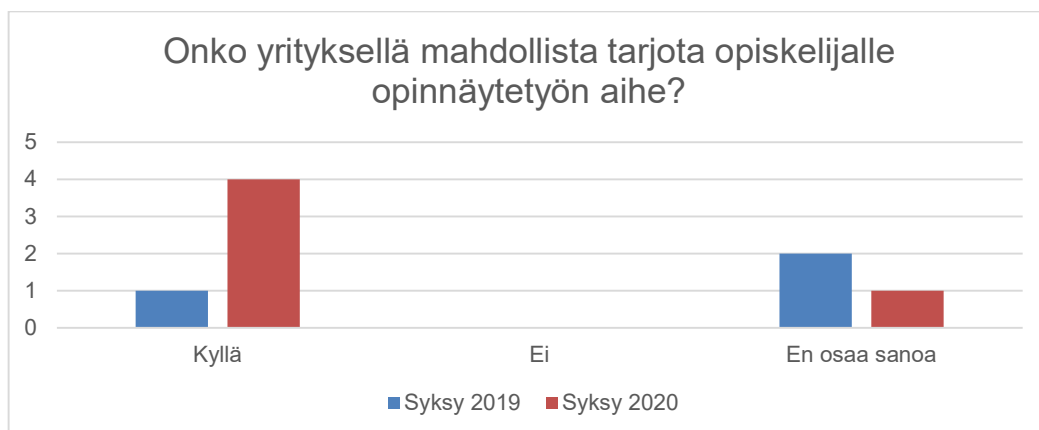


Kuvio 25. Erilaiset valmiudet, joita yrityksessä voidaan oppia.

Molempien kyselyiden loppupuolella yhteistyöyrityksiltä kysyttiin myös, kuinka hyvin yrityksille sopii, että opiskelija voi viettää puoli vuotta ulkomailla vaihdossa (toisessa oppilaitoksessa tai yrityksen toimipisteessä) ja onko yrityksillä mahdollista tarjota opiskelijoille opinnäytetyön aihe. Kyselyssä 1.0 vaihtoon liittyvän kysymyksen kolmen vastaajan vastaukset jakoutuivat hyvään, melko hyvään ja huonoon. Kyselyssä 1.1 sama kysymys jakoi myös mielipiteitä ja ne olivat jakautuneet seuraavasti: yksi yritys vastasi erinomaisesti, kaksi hyvin, yksi melko hyvin ja yksi kohtalaisesti. Kyselyn 1.0 vastaajista yksi yritys vastasi, että heillä on tarjota opiskelijalle opinnäytetyön aihe ja kaksi vastasi, että en osaa sanoa. Vastaavasti kyselyssä 1.1 neljä yritystä vastasi, että yrityksellä on tarjota opiskelijalle opinnäytetyön aihe ja yksi vastasi, että en osaa sanoa.



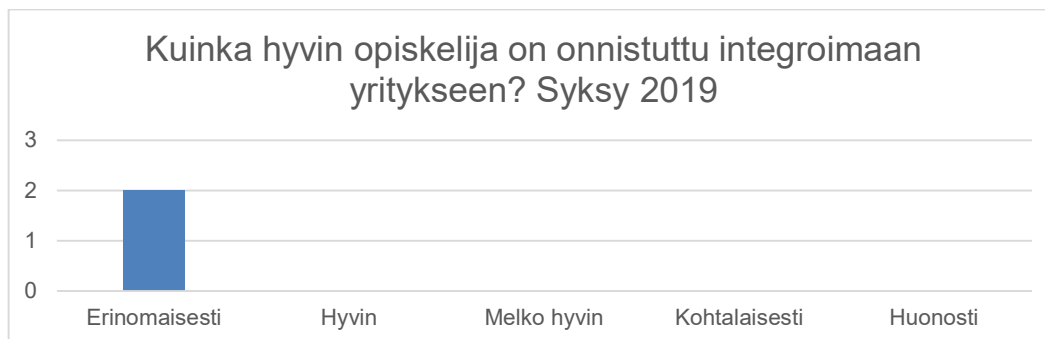
Kuvio 26. Yritysten mielipide siitä, että opiskelija viettää puoli vuotta ulkomailla vaihdossa.



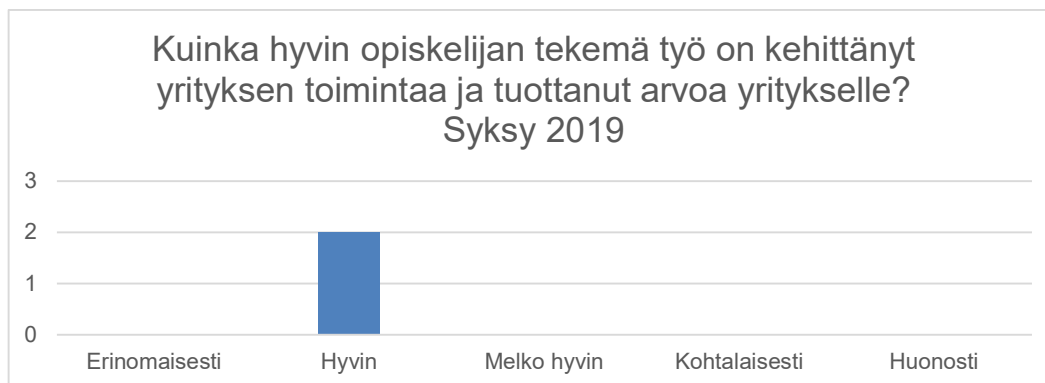
Kuvio 27. Yritysten mahdollisuudet tarjota opiskelijoille opinnäytetyön aihe.

Kyselyssä 1.0 kysyttiin myös erikseen, kuinka hyvin opiskelija on onnistuttu integroimaan yritykseen ja kuinka hyvin opiskelijan tekemä työ on kehittänyt yrityksen toimintaa ja tuottanut arvoa yritykselle. Nämä kysymykset kysyttiin ainoastaan syksyinä 2018 ja 2019 InTO-malliin osallistuneilta yrityksiltä, koska heillä on kokemusta opiskelijoiden työssäoppimisen onnistumisesta yrityksissä. Kysymyksessä 10. kaikki vastaajat vastasivat erinomaisesti, kun kysyttiin, kuinka hyvin opiskelija on onnistuttu integroimaan yritykseen ja kysymyksessä 11. kaikki vastaajat vastasivat hyvin, kun kysyttiin, kuinka hyvin opiskelijan tekemä työ on kehittänyt yrityksen toimintaa ja tuottanut arvoa yritykselle. Nämä

luvut ovat äärimmäisen positiivisia ja kertovat siitä, että opiskelijoista on oikeasti ollut hyötyä yrityksille.



Kuvio 29. Kuinka hyvin yritykset kokivat opiskelijan yritykseen integroimisen onnistuneen.



Kuvio 30. Yritysten kokemukset siitä, kuinka hyvin opiskelijan tekemä työ on kehittänyt yrityksen toimintaa ja tuottanut arvoa yritykselle.

Yrityksille tarkoitetun kyselyn 1.0 lopussa oli kaksi kysymystä, joihin vastaaja sai kirjoittaa vapaasti. Näissä kahdessa kysymyksessä kysyttiin, mikä takia yrityksenne osallistui InTO-malliin ja kehitysideoita sekä kommentteja. Valitettavasti vastauksia ei tullut montaa, mutta tässä kaksi lainausta vastaajilta:

Työntekijämme lähti opiskelemaan insinööriksi InTO- opintomallilla. Luonnollisesti tarjoamme hänelle mahdollisuuden opiskella työn ohessa. Kaikki on sujunut varsin mallikkaasti mitä tulee opintojen sekä työn yhdistämiseen. (Kyselyyn vastannut yrityksen edustaja)

Tähän voisi vastata paremmin henkilöt, jotka olivat tätä alulle laittamassa. Minä voin vastata enemmän siitä vinkkelistä, miksi näen Into-mallista hyötyä tällä hetkellä: Kun henkilö on avoin ja innokas oppimaan uutta, riittävän kypsä ja vastuuntuntoinen, on yrityksellä mahdollisuus kouluttaa henkilöstä tulevaisuuden resurssi. Samalla pystytään luomaan henkilölle laaja-alaisempi osaaminen yrityksen toiminnasta. Lisäksi opiskelija saa extra-motiivaatiota opiskella teoriaa ja tuoda niitä myös yrityksen käytäntöihin soveltuvien osin. (Kyselyyn vastannut yrityksen edustaja)

Syksyllä 2020 InTO-malliin osallistuneilta yrityksiltä kysyttiin myös kyselyn lopussa, mikä takia yrityksenne osallistui InTO-malliin ja kehitysideoita sekä kommentteja. Molempiin kysymyksiin saatiin positiivisia ja rakentavia vastauksia. Uudet yritykset näkevät InTO-mallin hyvänä ja uniikkina mahdollisuutena. Tässä muuta lainaus vastanneiden kommentteista molempiin kysymyksiin:

Koemme, että on arvokasta testata tällaista korkeakoulumallia uudistavaa opintotapaa. Lisäksi alallemme ei valmistu suoraan osaajia, tämä on hyvä mallia kasvattaa osaajia yhdessä oppilaitoksen kanssa. (Kyselyyn vastannut yrityksen edustaja)

Toimialallemme valmista koulutusohjelmaa ei ole. Tämä on lähinnä parasta mitä voi kuvitella. (Kyselyyn vastannut yrityksen edustaja)

Saamme innostuneen opiskelijan tänne tuomaan ammattikorkeakoulun uusinta tietoa. Pystymme tarjoamaan opiskelijalle työkokemusta ja käytännön työelämänäkemyksiä. (Kyselyyn vastannut yrityksen edustaja)

Olemme vasta aloittamassa InTO-yhteistyötä, joten en osaa vielä kommentoida muutakuin hakuvaihetta. Harmillista oli se, että kovin harva hakeutui malliin (tai haki meille) - ehkä tätä voisi vielä paremmin markkinoida opiskelijoille. Lisäksi opiskelijoille olisi varmasti hedelmällistä kuulla kokenempien InTO-mallissa olleiden opiskelijoiden kokemuksia siitä että millaista on oikeasti ollut :) Tämä voisi madaltaa entuudestaan kynnystä hakeutua malliin. (Kyselyyn vastannut yrityksen edustaja)

6 OMA HAVAINNOINTI JA KEHITYSIDEAT

Tutkimusten tulosten pohjalta huomasi, että uudet eli syksynä 2020 aloittaneet InTO-opiskelijat ja syksyllä 2020 InTO-malliin osallistuneet yhteistyöyritykset kokivat InTO-mallin positiivisena ja näkivät siinä potentiaalia. Vastaukset etenkin yritysten suunnalta olivat todella positiivisia, joten yritykset varmasti odottavat innolla, että saavat rekrytoimansa opiskelijat työssäoppimaan. Positiivista tulevaisuuden kannalta InTO-mallin kehittämisessä on se, että uudet yritykset ja opiskelijat kokivat, että opiskelijan valintaprosessi ja InTO-malliin hakeminen on sujunut hyvin. Siltä osin on siis onnistuttu, joka on tärkeää. Se antaa jo alusta asti toimivan kuvan koko opintomallista. Siihen lisäksi InTO-mallista on tiedotettu molempien uusien osapuolien vastausten perusteella hyvin. On erittäin tärkeää, että InTO-mallista kiinnostuneet ja siihen osallistuneet tietävät mistä on kyse ja mikä opintomallin tarkoitus on. Turun ammattikorkeakoulu on vastanneiden perusteella siis hoitanut hyvin esivalmistelut ennen itse varsinaisen työssäoppimisen alkamista. Tämän tulee esiin kyselyiden vastaajien mielipiteistä siitä, kuinka hyvin yhteistyö oppilaitoksen kanssa on toiminut. Myös sopimusten osalta kyselyiden vastaajat ovat olleet tyytyväisiä. Tulevaisuus tosin näyttää, kuinka hyvin sopimukset toimivat oikeasti, kun opiskelijat aloittavat varsinaisen työssäoppimisen. Edellä mainittujen asioiden selvittäminen oli erittäin tärkeää, koska kyselyiden uudet vastaajat antavat vastaustensa perusteella kuvan InTO-malliin osallistumisesta ja hakemisesta. Näiden vastausten avulla pystytään havainnoimaan missä olisi mahdollisesti parannettavaa, jotta InTO-malli houkuttelisi myös tulevaisuudessa uusia osallistujia, sekä yrityksiä, että opiskelijoita. Myös uusia yhteistyökumppaneita voi ilmaantua, kun ihmiset ja esimerkiksi erilaiset järjestöt ja organisaatiot huomaavat, että InTO-malli on mielenkiintoinen ja toimiva ratkaisu koulutamiseen.

Vanhat eli syksyllä 2019 InTO-mallissa aloittaneet yritykset kokivat InTO-mallin vastausten perusteella positiivisena ja toimivana. Samaan aikaan aloittaneilla opiskelijoilla oli myös vastausten perusteella myönteisenä, mutta joillain osa-alueilla on selvästi vielä parannettavaa, kun varsinainen työssäoppiminen alkaa. Tutkimuksen tulosten tulkitsemisen kannalta on negatiivista se, että molempien kyselyiden vastaajien perusjoukko on pieni, koska läheskään kaikki kyselyihin kutsutut eivät niihin vastanneet. Nämä tulokset eivät siis välttämättä anna todellista kuvaa opintomallin toimimisesta, mutta ainakin on kerätty tulevaisuutta varten jonkun verran dataa talteen. Lisäksi on hyvä, että jos tulevaisuudessa toteutetaan samankaltaisia kyselytutkimuksia InTO-malliin osallistuneille,

tämän tutkimuksen kysymyksiä voidaan käyttää hyväksi ja mahdollisesti myös parantaa. Vuonna 2019 osallistuneiden kyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat sopimuksen luonteen olevan ainoastaan kohtalainen ja yksi vastaajista totesi, että mitä enemmän on sopimuksia ja muuttujia, sitä enemmän asiat menevät sekaisin. Toinen vastaaja totesi, että sopimusmuodon velvoittavuus yritystä kohtaan jäi sovittua heikommaksi. Tulevaisuudessa on siis erityisen tärkeä tutkia sopimusta ja miettiä ainakin vastanneiden mainitsemia kohtia uudestaan. Sopimus on todella tärkeä osa InTO-mallia, koska siinä on määritelty kaikkien osapuolien osalta InTO-mallin velvoittavuudet. On tietenkin mahdollista, että kysymykseen vastanneet olivat ainoita, jotka kokivat sen toimivuuden heikoksi, mutta silti varmuuden vuoksi tulisi miettiä sopimuksien kohtia uudestaan. Toinen selkeä ongelmakohta, joka paljastui opiskelijoiden vastauksista, oli koulun tuki esimerkiksi opitehtävien osalta. On todella ongelmallista, jos opiskelijat kokevat jäävänsä yksin eivätkä saa riittävästi tukea esimerkiksi tiedon saamisessa tai oppimistehtävien suunnittelussa yrityksessä. Kyselyn loppuosion kommentteissa tuli esille myös esimerkiksi se, että tehtävänannot kurssien suorittamisesta ovat olleet kehnohkoja ja joissain tapauksissa työssäoppimisen työmäärä suhteessa kurssin tavoitteisiin on ollut suurempi kuin normaalisti koulussa käyvillä. Olisi reilua ja oikein kaikille opiskelijoille, sekä työssäoppijoille, että normaalisti koulua käyville, että kaikilla olisi yhtä suuri työmäärä. Tätä on tietenkin hankala seurata, mutta jotkut yhteiset säännöt olisi hyvä luoda kurssi kohtaisesti InTO-malliin ja normaalisti opiskeltaviin kursseihin. Tärkeää on kuitenkin vastausten perusteella huomata, että opiskelijat kokevat työssäoppimista ja koulua olevan hyvässä suhteessa. Opiskelijoiden vastaukset myös viittaavat siihen, että opinnot ovat muuttuneet ainoastaan hieman haastavammiksi, eivätkä täysin ylitse pääsemättömäksi. Tämä on jollain tavalla luonnollista, koska töissä käyminen opintojen ohella varmasti kuormittaa normaalia enemmän. Haasteet ovat aina hyvä asia, mutta ne eivät saa olla liian haastavia. Ei myöskään ole oikein, jos InTO-mallissa opiskeleminen on paljon haastavampaa kuin normaalisti opiskelu.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Turun ammattikorkeakoulun InTO, eli insinööriksi työssä oppien koulutusmallia, luoda sekä toteuttaa sen toimivuudesta kvalitatiivinen kyselytutkimus ja sen pohjalta myös mahdollisesti kehittää tätä kyseistä koulutusmallia. Itse koulutusmallissa on todella paljon potentiaalia ja se luo paljon mahdollisuuksia sekä uusia ratkaisuja yrityksille ja opiskelijoille. Jatkuvasti kehittyvä yritysmaailma tarvitsee uusia osajia suoraan koulusta tuoreella tietopohjalla ratkaisemaan yritysten ongelmia ja tuottamaan niille arvoa. Tämä on yrityksille ja opiskelijoille loistava tapa tutustua toisiinsa jo silloin kun opiskelijat ovat vielä koulussa. Valmistuttuaan opiskelijat ovat yrityksille luotuja työntekijöitä, jotka tietävät yritysten käytännöt ja toimintatavat. Tämä antaa myös opiskelijoille erinomaisen etulyöntiaseman työmarkkinoilla, vaikka he eivät jostain syystä jäisikään työssäoppimisen järjestäneeseen yritykseen töihin, koska heillä on paljon työkokemusta jo ennen valmistumistaan.

Ennen tutkimuksen toteuttamista en ollut tehty hypoteesia, mutta odotin osallistujien odotusten InTO-malliin suhtautumiseen olevan positiivisia. Yritykset saavat opiskelijoita oppimaan yrityksiinsä ja opiskelijoiden valmistuttua yritykset saavat valmiita työntekijöitä. Omasta opiskelijan näkökulmasta olin myös lähes varma, että InTO-malliin osallistuvat opiskelijat varmasti pitävät sitä hyvänä ratkaisuna itselleen. Tämä siitä syystä, että opintomalli on mielestäni toimiva ja malliin osallistuvat opiskelijat varmasti kokevat oppivansa paremmin käytännön työtehtävissä. Silloin InTO-mallin on mielestäni kaikkein luonnollisin tapa oppia asioita ja tässä tapauksessa saada tutkinto, jos vain kokee käytännön läheisen oppimisen parhaaksi lähestymistavaksi.

Kyselytutkimusten toteuttaminen sekä uusille yrityksille ja opiskelijoille, että vanhoille yrityksille ja opiskelijoille oli todella tärkeää, koska näin oli mahdollista saada vastaajilta näkemys InTO-mallin toimivuudesta, ennen kuin työssäoppiminen on alkanut ja silloin kun ollaan työssäoppimassa. Tehdyn tutkimuksen tuloksia on mahdollista käyttää tulevaisuudessa ja itse kyselytutkimuksistakin on hyötyä. Tehtyjen kyselytutkimusten rakenteita ja kysymyksiä voidaan käyttää, jos vastaavan tutkimuksen toteuttamiselle on tarvetta. Luultavasti tulevaisuudessa tulee uusi tarve, kun InTO-mallia halutaan kehittää entistä paremmaksi. Silloin kyselyitä on mahdollista myös toteuttaa toisiinkin kanaviin, esimerkiksi kouluihin hakeville opiskelijoille. Heiltä voidaan kysyä ovatko he tietoisia tällaisesta koulutusmuodosta ja sen mahdollisuuksista. Tästä syystä olisi tärkeää, että InTO-

mallia markkinoitaisiin enemmän, jotta ihmisten tietoisuus siitä kasvaisi. Tämä voisi tuoda Turun ammattikorkeakoululle lisää hakijoita ja kasvattaa tuotantotalouden insinööritutkinnon kiinnostavuutta entisestään. Tuotantotalouden insinöörit kuitenkin ovat erittäin tärkeitä osajia yrityksille ja organisaatioille.

LÄHTEET

Centria-ammattikorkeakoulu 2021. Työn opinnollistaminen. [viitattu 18.2.2021]. <https://web.centria.fi/opiskelijalle/opiskeluohjeet/osaamisen-tunnistaminen/tyon-opinnollistaminen>

Hämeen ammattikorkeakoulu 2020. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen AHOT. [viitattu 18.2.2021]. <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/aiemmin-hankitun-osaamisen-tunnustaminen-ahot/>

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudamus.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Jaskari, R.; Holopainen, T.; Reunanen, T.; Grotjahn, M.; Röhr, T.; & Schneider-Störmann, L. 2019. ENGINE Model – Changing Higher Education with Industry Cooperation

Opintopolku 2021. Oppisopimus. [viitattu 17.2.2021]. <https://opintopolku.fi/wp/oppisopimus/>

Radical Project 2019a. [viitattu 4.2.2021]. <https://radicalproject.turkuamk.fi/opiskelijalle-fi/index.html>

Radical Project 2019b. Filling Skills Gaps in Blue Industry by Radical Competence Boost in Engineering VET. [viitattu 4.2.2021]. <https://storage.googleapis.com/turku-amk/2019/05/radical-lyhyesti-suomeksi.pdf>

Radical Project 2019c. [viitattu 14.3.2021]. <https://radicalproject.turkuamk.fi/consortium/index.html>

Radical Project 2019d. [viitattu 15.4.2021]. https://storage.googleapis.com/turku-amk/2018/11/radical_business-mentoring-model_fi.pdf

Rauhio, P. & Gröhn, I. 2009. Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Studentum 2020. Työharjoittelu. [viitattu 18.2.2021]. <https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoharjoittelu-8814>

Suomen yrittäjät 2021. Oppisopimuskoulutus. [viitattu 18.2.2021]. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyontekijan-palkkaaminen/tuet-tyontekijan-palkkaamiseen-0>

Tampereen yliopisto 2021. Harjoittelu osana opintoja. [viitattu 5.4.2021]. <https://www.tuni.fi/opiskelijanopas/kasikirja/uni/4674?page=3067>

Te-palvelut 2021. Oppisopimuskoulutus. [viitattu 17.2.2021]. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakijalle/ammatinvalinta_koulutus/oppisopimuskoulutus/index.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turun ammattikorkeakoulu 2019. Työssäoppimismallista apua yrityksen osaamistarpeeseen. [viitattu 4.2.2021]. <https://talk.turkuamk.fi/tekniikka/tyossaoppimismallista-apua-yrityksen-osaamistarpeeseen/>

LIITTEET

Liite 1. InTO kyselytutkimus opiskelijoille 1.0

InTO kyselytutkimus opiskelijoille 1.0

Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat nykytilannetta.

1. Minä vuonna aloitit opintosi?

- 2018
- 2019

2. Miten koet InTO-mallin edistävän ammatillista osaamistasi?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

3. Kuinka hyvin opinnot ja työssäoppiminen ovat tukeneet toisiaan?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

4. Onko työssäoppimisen ja koulussa opiskelun suhde ollut sopiva?

- Työssäoppimista voisi olla paljon enemmän
- Työssäoppimista voisi olla hieman enemmän

- Riittävästi molempia
- Koulua voisi olla hieman enemmän
- Koulua voisi olla paljon enemmän

5. Ovatko opinnot muuttuneet helpommaksi vai haastavammaksi työssäoppimisen yhteydessä?

- Haastavammaksi
- Hieman haastavammaksi
- Ei muutosta
- Hieman helpommaksi
- Helpommaksi

6. Oliko sinulla työsuhde InTO-yritykseen ennen opintojen alkua?

- Kyllä
- Ei

7. Miten hakuprosessi InTO-malliin toimi?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

9. Kuinka hyvin koet, että tekemäsi työ on kehittänyt yrityksen toimintaa ja tuottanut arvoa yritykselle?

- Erinomaisesti

- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

10. Kuinka hyvin olet integroitunut yritykseen?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

11. Miten nykyinen kolmen sopimuksen malli on toiminut? (Yhteistyösopimus, kolmikantasopimus ja työsopimus.)

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

13. Onko sinulle nimetty mentori yrityksessä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

14. Kuinka riittävästi yrityksellä on mahdollisuus tarjota aikaa ja resursseja

ohjausta varten?

- Täysin riittävästi
- Melko riittävästi
- Ei lainkaan riittävästi

15. Onko töiden määrä yrityksessä ollut sopiva suhteessa opetussuunnitelmaan?

- Liikaa töitä
- Hieman liikaa töitä
- Sopivasti töitä
- Hieman liian vähän töitä
- Liian vähän töitä

16. Kuinka hyvin yrityksestä löytyy opintosuunnitelmaa vastaavia työtehtäviä?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

17. Onko aikaa ollut riittävästi opintojen etenemiseen ja suorittamiseen?

- Täysin riittävästi
- Melko riittävästi
- Ei lainkaan riittävästi

18. Miten hyvin verkostojen luominen on onnistunut?

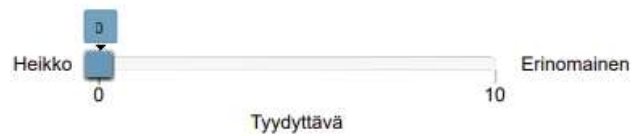
- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

19. Oletko saanut koululta tarpeeksi tukea esimerkiksi oppimistehtävien sopimisessa?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

20. Saatko mielestäsi riittävästi palkkaa suhteessa työpanokseesi?

- Täysin riittävästi
- Melko riittävästi
- Ei lainkaan riittävästi

21. Yleinen arvosana InTO-mallin toimivuudesta.

22. Minkä takia hait InTO-malliin ja vastasiko se odotuksiasi? (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

23. Kehitysideat ja kommentit. (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

Liite 2. InTO kyselytutkimus opiskelijoille 1.1

InTO kyselytutkimus opiskelijoille 1.1

Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat nykytilannetta.

1. Minä vuonna aloitit opintosi?

- 2019
- 2020

2. Oliko sinulla työsuhde InTO-yritykseen ennen opintojen alkua?

- Kyllä
- Ei

3. Miten hakuprosessi InTO-malliin toimi?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

5. Onko sinulle nimetty mentori yrityksessä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6. Miten koet InTO-mallin edistävän ammatillista osaamistasi?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

7. Mitä mieltä olet nykyisestä kolmen sopimuksen mallista? (Yhteistyösopimus, kolmikantasopimus ja työsopimus.)

- Erinomainen
- Hyvä
- Melko hyvä
- Kohtalainen
- Huono

9. Kuinka hyvin olet saanut koululta tietoa InTo-mallista?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

10. Onko työstä maksettava palkkio sopiva?

- Täysin sopiva
- Melko sopiva
- Ei lainkaan sopiva

11. Minkä takia hait InTO-malliin? (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

12. Kehitysideat ja kommentit. (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

Liite 3. InTO kyselytutkimus yrityksille 1.0

InTO kyselytutkimus yrityksille 1.0

Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat nykytilannetta.

1. Yrityksen koko

 ▼

2. Miten opiskelijan valintaprosessi sujui?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

3. Jos vastasit kysymykseen kohtalaisesti tai huonosti, kerro lyhyesti miksi. (Max. 200 merkkiä.)

merkkiä jäljellä

200

4. Onko yritys saanut riittävästi tietoa InTO-mallista?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Miten yhteistyö oppilaitoksen kanssa on toiminut?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

6. Jos vastasit kysymykseen kohtalaisesti tai huonosti, kerro lyhyesti miksi. (Max. 200 merkkiä.)

merkkiä jäljellä

/ 200

7. Miten nykyinen kolmen sopimuksen malli on toiminut? (Yhteistyösopimus, kolmikantasopimus ja työsopimus)

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

9. Onko opiskelijalle nimetty mentori?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Kuinka hyvin opiskelija on onnistuttu integroimaan yritykseen?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

11. Kuinka hyvin opiskelijan tekemä työ on kehittänyt yrityksen toimintaa ja tuottanut arvoa yritykselle?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

12. Kuinka hyvin yrityksestä löytyy opiskelijan opintosuunnitelmaa vastaavia työtehtäviä?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

13. Kuinka riittävästi yrityksellä on mahdollisuus tarjota aikaa ja resursseja opiskelijan ohjaamiseen?

- Täysin riittävästi
- Melko riittävästi
- Ei lainkaan riittävästi

14. Valitse ne valmiudet, joita yrityksessä voidaan oppia

- Projektiosaaminen
- Toimitusketjun hallinta, logistiikka
- Laskentatoimi, talous ja yritystoiminta
- Tekninen myynti
- Tekninen hankinta
- Tuotekehitys ja tuotteen elinkaarenhallinta
- Tuotannon hallinta ja johtaminen
- Laatuosaaminen ja vastuullisuus
- Toiminnanohjausjärjestelmät
- Organisaatio-osaaminen, esimiestaidot
- Organisaatio-osaaminen, juridiikka

15. Kuinka hyvin yritykselle sopii, että opiskelija voi viettää puoli vuotta ulkomailla vaihdossa? (Toisessa oppilaitoksessa tai yrityksen toimipisteessä.)

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

16. Onko yrityksellä mahdollista tarjota opiskelijalle opinnäytetyön aihe?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

17. Yleinen arvosana INTO-mallin toimivuudesta.**18. Minkä takia yrityksenne osallistui INTO-malliin? (Max. 1000 merkkiä)**

1000 merkkiä jäljellä

19. Kehitysideat ja kommentit. (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

Liite 4. InTO kyselytutkimus yrityksille 1.1

InTO kyselytutkimus yrityksille 1.1

Arvioi, kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat nykytilannetta.

1. Yrityksen koko

 ▼

2. Miten opiskelijan valintaprosessi sujui?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

4. Miten yhteistyö oppilaitoksen kanssa on toiminut?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

5. Jos vastasit kysymykseen kohtalaisesti tai huonosti, kerro lyhyesti miksi. (Max. 200 merkkiä.)

merkkiä jäljellä

200

6. Onko yritys saanut riittävästi tietoa InTO-mallista?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

7. Mitä mieltä olet nykyisestä kolmen sopimuksen mallista? (Yhteistyösopimus, kolmikantasopimus ja työsopimus.)

- Erinomainen
- Hyvä
- Melko hyvä
- Kohtalainen
- Huono

8. Jos vastasit kysymykseen kohtalaisesti tai huonosti, kerro lyhyesti miksi. (Max. 200 merkkiä.)

merkkiä jäljellä

200

9. Onko opiskelijalle nimetty mentori?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Kuinka hyvin yrityksestä löytyy opiskelijan opintosuunnitelmaa vastaavia työtehtäviä?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

11. Kuinka riittävästi yrityksellä on mahdollisuus tarjota aikaa ja resursseja opiskelijan ohjaamiseen?

- Täysin riittävästi
- Melko riittävästi
- Ei lainkaan riittävästi

12. Valitse ne valmiudet, joita yrityksessä voidaan oppia

- Projektiosaaminen
 - Toimitusketjun hallinta, logistiikka
 - Laskentatoimi, talous ja yritystoiminta
 - Tekninen myynti
 - Tekninen hankinta
 - Tuotekehitys ja tuotteen elinkaarenhallinta
 - Tuotannon hallinta ja johtaminen
 - Laatuosaaminen ja vastuullisuus
 - Toiminnanohjausjärjestelmät
 - Organisaatio-osaaminen, esimiestaidot
 - Organisaatio-osaaminen, juridiikka
-

13. Kuinka hyvin yritykselle sopii, että opiskelija voi viettää puoli vuotta ulkomailta vaihdossa? (Toisessa oppilaitoksessa tai yrityksen toimipisteessä.)

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

14. Onko yrityksellä mahdollista tarjota opiskelijalle opinnäytetyön aihe?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

15. Minkä takia yrityksenne osallistui InTO-malliin? (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

16. Kehitysideat ja kommentit. (Max. 1000 merkkiä)

1000 merkkiä jäljellä

Liite 5. InTO kyselytutkimusten saatekirje

Hei,

Olet saanut kutsun tähän kyselyyn, koska olet osallistunut Turun ammattikorkeakoulun Insinööriksi Työssä Oppien (InTO)-malliin. Pyydän teitä ystävällisesti vastaamaan oheiseen kyselyyn, jonka tarkoituksena on selvittää, kuinka tyytyväisiä InTO-malliin on oltu ja kuinka hyvin se on toiminut.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia ja verkkokysely on auki 9.4 saakka. Lisätietoja saatte minulta ja Rauni Jaskarilta (rauni.jaskari@turkuamk.fi).

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään Turun ammattikorkeakoulun InTO-mallin kehitystyössä. Tutkimusaineistoa ja tuloksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastauksia voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin lopullisessa raportoinnissa.

Vastaamalla kyselyyn autatte Turun ammattikorkeakoulua kehittämään InTO-mallia vastaamaan entistä paremmin yritysmaailman tarpeisiin.

Ystävällisin terveisin,

Edvin Oinas