



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**OPINNÄYTETYÖ**

**Ulkomaan työharjoittelu osana kulttuurituottajan  
ammattillista kasvua**

Näkemyksiä ja kehitysehdotuksia Humanistisen ammattikorkeakoulun kansainväliseen työharjoitteluun

*Raisa Pänkäläinen*

Kulttuurituotanto (240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2013

**[www.humak.fi](http://www.humak.fi)**

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kulttuurituotannon koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Raisa Pänkäläinen	<b>Sivumäärä</b> 36 ja 4 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Ulkomaan työharjoittelu osana kulttuurituottajan ammatillista kasvua. Näkemyksiä ja kehitysehdotuksia Humanistisen ammattikorkeakoulun kansainväliseen työharjoitteluun	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Minna Hautio ja Pekka Vartiainen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Humanistinen ammattikorkeakoulu	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Ammatillinen kasvu on olennainen osa korkeakouluopintoja ja se jatkuu läpi elämän. Ammatilliseen kasvuun vaikuttavat monet eri seikat ja yksi niistä on kansainvälisyys opinnoissa. Koko Euroopan alueella työväestö vanhenee ja onkin tärkeää, että työvoima liikkuu maiden välillä ja pitää näin yllä työllisyyttä. Hyödyntääkseen Euroopan vapaata liikkuvuutta on hyvä ymmärtää vieraita kulttuureja ja osata työskennellä erilaisissa työympäristöissä. Korkeakouluopiskelijan kannattaakin jo opiskeluaikana kansainvälistyä ja verkostoitua myös Suomen ulkopuolella. Ammattikorkeakouluissa on mahdollista suorittaa ulkomaanjako joko yliopistovaihtona tai työharjoitteluna.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten kansainvälinen työharjoittelu on vaikuttanut Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden kulttuurituottajien ammatilliseen kasvuun. Työssä myös etsitään keinoja kehittää ulkomaan työharjoittelua niin, että opiskelija saisi siitä mahdollisimman paljon irti. Aineisto on kerätty sähköpostihaastattelulla, jotka lähetettiin 20 Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneelle kulttuurituottajalle. Haastattelukysymyksiin vastasi loppujen lopuksi yhdeksän kulttuurituottajaa Humakin eri kampuksilta.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että kulttuurituottajat tunsivat saaneensa ulkomaan työharjoittelujaksolta lisää ammatillista itseluottamusta ja rohkeutta. Myös muiden kulttuurien ymmärtäminen ja kielitaidon karttuminen mainittiin parhaiksi kokemuksiksi. Toki huonojakin kokemuksia löytyi ja niitä oli muun muassa tukiverkon puuttuminen ja siitä johtuva yksinäisyys. Tämän opinnäytetyön tuloksena oli, että kulttuurituottajien mielestä ulkomaan työharjoittelu tukee ammatillista kasvua ja että harjoittelujakson ohjaukseen ja koulun sekä työpaikan väliseen kommunikaatioon toivottiin parannusta.</p>	
<b>Asiasanat</b> kansainvälisyys, työharjoittelu, ammatillinen kasvu	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Program in Cultural Management**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Raisa Pänkäläinen	<b>Number of Pages</b> 36+4
<b>Title</b> International internship as part of cultural manager's professional growth. Views and development proposals to Humak University of Applied Science's international internships.	
<b>Supervisor(s)</b> Minna Hautio and Pekka Vartiainen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Humak University of Applied Sciences	
<b>Abstract</b> <p>Professional growth is an important part of university studies and the growth continues the whole life. There are several things that affect professional growth and one of them is internationality in the studies. European workforce is aging and it is necessary that labor is moving between countries. To be able to benefit the most of Europe's free movement, it's vital to understand foreign cultures and different work environments. During the studies, it's good to internationalize and have networks abroad. For Humak University of Applied Sciences' student's it is possible to do international exchanges and internships abroad.</p> <p>This thesis is trying to figure out how international internships have affected Humak University of Applied Sciences cultural manager's professional growth. This study also tries to find some solutions to improve the internship's guidance. The material for this thesis has been collected by email interviews. The interview questions were sent to 20 cultural managers who have been graduated from Humak and 9 of them answered.</p> <p>Most of the respondents said that their self-esteem and courage was strengthened by the international internship. Also the understanding of other cultures and language skills improved a lot. The worst experiences were the loneliness and the lack of safety net. The conclusion of this thesis was that international internship supports professional growth. And also that guidance of the internship period and the communication between Humak and internship place were the things that needs the improvement the most.</p>	
<b>Keywords</b> internationality, internship, professional growth	

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT**

**SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	5
2 HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU	7
2.1 Kulttuurituottaja	7
2.2 Ammatillisen kasvun tukeminen Humakissa	8
2.3 Työharjoittelu Humakissa	10
2.4 Harjoittelun ohjaus Humakissa	10
3 KANSAINVÄLISYYS	12
3.1 Kansainvälistyvä työelämä	12
3.2 Korkeakoulujen kansainvälistyminen ja haasteet	13
3.3 Kansainvälisyys Humakissa	14
3.4 Kansainvälisen harjoittelun käytännöt Humakissa	15
4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	17
4.1 Tutkimuksen kohderyhmä, aineiston keruu ja analysointi	18
4.2 Tutkimuksen luotettavuus	19
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
5.1 Ammatillisen kasvun kehittyminen	21
5.2 Kansainvälisen harjoittelun ohjauksen kehittäminen	26
6 LOPUKSI	30
LÄHTEET	32
LIITTEET	37

## 1 JOHDANTO

Globalisaatio on tullut jäädäkseen, joten tämän päivän maailmassa on ymmärrettävä ja hyväksyttävä muita kulttuureja ja tapoja. Siihen ei ole oikein muita keinoja kuin kokea, kokeilla, havainnoida ja tutustua itse. Vuonna 2009 Opetusministeriö julkaisi strategian, jonka tavoitteena on lisätä kansainvälisyyttä korkeakouluissa vuosina 2009-2015 (Opetusministeriö 2009, 10). Suomalaisille korkeakouluopiskelijoille on tarjottu erittäin hyvät edellytykset ulkomaan jaksolle opiskelujen aikana; Kelan opintotuuksien lisäksi on opiskelijoiden mahdollista saada erilaisia apurahoja ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun (CIMO 2013a). Silti vain 5 % suomalaisista korkeakouluopiskelijoista lähtee työharjoitteluun ulkomaille vuosittain ja yliopistovaihtoonkin noin 9 % (Saarenmaa, Saari & Virtanen 2010, 59).

Ammatillinen kasvu on tärkeä osa korkeakouluopintoja ja se jatkuu itse asiassa läpi ihmisen koko elämän. Myös lakiin on kirjattu korkeakoulujen vastuu tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua (Ammattikorkeakoululaki 2003/351,4§). Ammatilliseen kasvuun vaikuttavat monet eri seikat ja yksi niistä on kansainvälisyys opinnoissa. Tämä oppinnytö tekeekin katsauksen siihen, miten kansainvälinen työharjoittelu vaikuttaa kulttuurituottajan ammatilliseen kasvuun ja miten harjoittelua ulkomailla voitaisiin kehittää sellaiseksi, että siitä olisi opiskelijan mahdollisuus saada mahdollisimman suuri hyöty.

Kiinnostuin aiheesta omakohtaisten kokemusteni kautta. Olin vaihto-opiskelijana Prahassa vuonna 2011 ja kiinnostus kansainvälisyyteen ja työmahdollisuuksiin ulkomailla heräsi. Viimeisen opiskeluvuoteni keväällä lähdin suorittamaan vielä työharjoittelua Prahaan, koska halusin syventää ymmärrystäni kulttuurituotannon käytännön työstä myös kansainvälisestä näkökulmasta. Yliopistovaihdossa toki saa kansainvälistä kokemusta, mutta työharjoittelun kautta pääsee tutustumaan myös erilaisiin työskentelytapoihin ja tutustuu paikalliseen työkuulttuuriin aivan eri tavalla.

Uskon, että kansainvälisyys opinnoissa monipuolistaa kulttuurituottajan ammattitaitoa ja näkemyksiä, sekä tuo lisää työmahdollisuuksia. Työssäni haluan selvittää miten muut kulttuurituottajat ovat kokeneet kansainvälisen harjoittelun ja millä tavoin näitä

näkemyksiä voisi käyttää harjoittelun kehittämiseen. Vaikka jokainen maa, tavat, työpaikka ja työyhteisöt ovat erilaisia, uskon että kyselyyn vastanneiden kokemuksista löytyy seikkoja, joilla rakentaa yleisluontoinen kuva kansainvälisen työharjoittelun kehittämisestä.

Tutkimuskysymyksiä opinnäytetyössäni on kaksi ja niihin pyrin löytämään vastauksia tämän tutkimuksen avulla.

1. Kuinka kehittää kansainvälisen harjoittelun ohjausta, jotta kulttuurituottajaopiskelijat hyötyisivät työharjoittelujaksosta enemmän kuin nykyään?
2. Miten kulttuurituottajat kokevat kansainvälisen harjoittelun vaikuttaneen ammatilliseen kasvuun?

Materiaali tutkimusta varten on kerätty sähköpostihaastatteluilla, jotka lähetettiin ulkomailla työharjoittelujakson suorittaneille, Humanistisesta ammattikorkeakoulusta jo valmistuneille kulttuurituottajille. Tämän lisäksi olen käyttänyt lähteinä alan kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia.

## 2 HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Humanistinen ammattikorkeakoulu (jatkossa Humak) on verkostoammattikorkeakoulu, joka kouluttaa humanistisella ja kasvatusalalla sekä kulttuurituotannossa (Humak 2013a). Humak aloitti toimintansa vuonna 1998 (Humak 2012a).

Humakissa on mahdollista opiskella kansalaistoiminnan ja nuorisotyön, viittomakielentulkin sekä kulttuurituotannon koulutusohjelmissa. Tarjolla on nuorisokoulutuksen sekä ylempien AMK -tutkintojen ohella myös jatko- ja täydennyskoulutusta aikuiskoulutuksen ja muuntokoulutuksen, erikoistumisopintojen, avoimen ammattikorkeakouluopetuksen ja muun täydennyskoulutuksen muodoissa. (Humak 2012b.)

Juuri tällä hetkellä Humakin rakenne on tiivistymässä ja organisaatio uudistumassa. Muutokset tapahtuvat vuosien 2012 ja 2017 välillä. Aiemmin Humakilla on ollut kampuksia kahdeksalla eri paikkakunnalla, mutta nyt opetus keskitetään neljään alueyksikköön Jyväskylään, Kuopioon, pääkaupunkiseudulle ja Turkuun. (Humak 2013b.)

### 2.1 Kulttuurituottaja

Humak tarjoaa kulttuurituotanto-opintoja Jyväskylän, Turun sekä Kauniaisten yksiköissä; Humak onkin suurin kulttuurituottajakouluttaja Suomessa (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013c). Tutkinto Humakissa on kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto ja tutkintonimike kulttuurituottaja, tutkinnonlaajuus on 240 opintopistettä (Humak 2012c).

Humakissa kulttuurituottajista koulutetaan moniosaajia; kulttuurituottajan on hallittava tapahtumien tuotannollisten tehtävien lisäksi myös muun muassa rahoituksen suunnittelu. Kansainvälisyyteen halutaan myös rohkaista ja kulttuurituottajaopiskelijoilla onkin mahdollisuus suorittaa osa opinnoista ja/tai harjoitteluista ulkomailla. On tärkeää verkostoitua ja kehittää omaa työtänsä myös Suomen rajojen ulkopuolella. Tavoitteena on, että kulttuurituottaja edistäisi kulttuuri- ja taidetoimintaa yli toimialojen. (Humak 2013c.)

Asiaa tuntemattomille ei ole yleensä kovin selvää, mitä kulttuurituottaja opiskelee ja minkälaisissa ammateissa hän voisi toimia työelämässä. Kulttuurituottaja-nimike periaatteessa kertoo jo kaiken, mutta toisaalta taas on niin ympäröivää, että ulkopuolisen voi olla vaikea hahmottaa mistä on kyse.

Kulttuurituottaja toimii muun muassa yhteistyössä taiteen sisällöntuottajien kanssa, kuten muotoilijat, muusikot ja näyttelijät. Tuottaja ohjaa prosessia, jossa taiteentekijän teos tuotteistetaan, markkinoidaan ja saadaan kuluttajien tietoisuuteen. (Nikoskinen 2010, 10.) Kulttuurituottaja voi työskennellä esimerkiksi taidegallerioissa, festivaalien tuotannoissa, ohjelmatoimistoissa, levy-yhtiöissä, kulttuurisihteerinä, elokuva- ja tv-tuotannoissa jne. Ammatinimikkeitä voi olla esimerkiksi tuottaja, tuotantoassistentti, manageri, toiminnanjohtaja ja järjestösihteerä. (Humak 2013c.)

Tulevaisuuden kulttuurituottajan on oltava avarakatseinen ja ymmärtää muita kulttuureja ja ilmiöitä, sekä tiedostettava mitä muualla maailmassa tapahtuu (Halonen 2012, 37). Kulttuurituottajan toimiala on viime vuosina myös laajentunut, koska sosiaali- ja terveyspalvelut ovat ymmärtäneet kulttuurin merkityksen ihmisen hyvinvoinnissa (Nikoskinen 2010, 11). Kulttuurituottajien ammattitaitoa tarvitaan vanhusten, mielenterveyspotilaiden ja vammaisten virkistämiseen. Kulttuuriala on saanut viime vuosina isompaa roolia myös yritysmaailmassa ja sen mahdollisuudet jopa maamme brändin parantamisessa on huomattu (Halonen 2012, 6).

Kulttuurituottaja kohtaa työssään monenlaisia haasteita. Suurimmat haasteet ovat työn projektiluonteisuus ja tapahtumasesongin keskittyminen kesäaikaan sekä alhaiset palkat ja nämä luovat suuria paineita muun muassa toimeentulon kannalta. (mt., 10.)

## 2.2 Ammatillisen kasvun tukeminen Humakissa

Ammattikorkeakoulujen on varmistettava, että opiskelija saa tarvittavan tuen omalle ammatilliselle kasvulleen sekä edistettävä elinikäistä oppimista (Ammattikorkeakoululaki 564/2009, 4§). Ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi (Ruohotie 2002, 4). Se on ihmisen sisäistä kasvua, johon vaikuttavat ajattelu, suoritukset, työhallinta



ja taitojen syventyminen. Tätä kasvua vievät eteenpäin myös yksilön eettiset valinnat, henkinen kasvu, tunteet, itse suoritus ja kokemusten analysointi. (Wallin 2007.) Alati muuttuvassa maailmassa taitoja ja tietoja pitää kehittää, jotta pysyy työelämänmuutoksen mukana tulleissa haasteissa. Näitä ovat muun muassa informaation lisääntyminen, teknologian kehittyminen ja innovaatiot, globalisaatio, maailmanlaajuinen kilpailu sekä muutokset sosiaalisessa ympäristössä. (Ruohotie 2002, 49.)

Jotta ammatillinen kasvu olisi mahdollista, se edellyttää monia asioita. Ensinnäkin yksilöllä on oltava halu oppia uutta ja kehittyä, hänen on myös tiedostettava vahvuutensa ja heikkoutensa. Oppimismotivaatio edellyttää sitä, että heikkoudet tunnustetaan, niitä kehitetään ja niistä luodaan uusia vahvuuksia. (Ruohotie 2002, 55.)

Humakissa opintojen ohjauksella pyritään tukemaan opiskelijoiden ammatillisen orientaation kehittymistä ja autetaan opintojen suunnittelussa. Jokaisella opiskelijalla on henkilökohtainen HOPS-ohjaaja, joka neuvoa opintosuunnitelman rakentamisessa ja hänen kanssaan opiskelija voi keskustella opinnoistaan yleisesti. Opintojen aikana järjestetään myös säännöllisesti ryhmäohjausta. HOPS-ohjaajien lisäksi opiskelijalla on koko opintojensa ajan eri opintojaksoista vastaavat lehtorit sekä opiskelijatutorit. Tutorit toimivat opiskelijoiden vertaisohjaajina sekä tutustuttavat uudet opiskelijat opiskelijayhteisöön. Opinnäytetöitä ja kehittämishankkeita varten on myös omat, erikseen nimetyt ohjaajat. (Humak 2012f.)

HOPS-ohjaus on vaiheistettu niin, että ohjausta on saatavilla läpi opiskelujen. Näitä vaiheita on yhteensä viisi kappaletta. Ensimmäisenä vuotena keskitytään orientoitumiseen ja opintoihin kiinnittymiseen sekä opiskeluun ja oppimiseen liittyvien valintojen ohjaamiseen ja tukemiseen. Toisena vuonna keskiössä on näiden valintojen vahvistaminen ja urasuunnittelun tarkentaminen. Kolmantena opiskeluvuotena panostetaan itse ammatillisen kasvun ohjaamiseen ja viimeisenä vuonna päällimmäisenä intressinä ohjauksessa on opiskelijan valmistuminen ja siirtyminen työelämään. (mt.)

Yksi tärkeimpiä ammatilliseen kasvuun liittyvistä seikoista on palautteen saaminen omasta työstä ja osaamisesta. Pelkkä palautteen saaminen ei vielä riitä, mutta palautetta, niin positiivista kuin negatiivistakin, on osattava ottaa vastaan, jotta se voisi edistää oppimista. Tämän lisäksi on pystyttävä peilaamaan sitä omiin havaintoihinsa

ja näin kehittää minäkuvaa. (Ruohotie 2002, 63.) Humakin tavoitteena on, että opiskelija kartuttaa opintojen edetessä ammatilliselle identiteetilleen olennaista osaamista (Humak 2012f) sekä panostaa siihen, että opiskelija saa rakentavaa palautetta ja että oppimista ja ammatillista kasvua arvioidaan (Humak 2013g). Palaute edesauttaa muun muassa oppimista, antaa lisämotivaatiota tavoitteiden saavuttamiselle ja niiden nostamista korkeammalle ja auttaa tunnistamaan virheitä (Ruohotie 2002, 62).

### 2.3 Työharjoittelu Humakissa

Kaikkiin ammattikorkeakoulututkintoihin liittyy työharjoitteluiden suorittaminen opintojen aikana. Harjoitteluiden kautta opiskelija saa käytännön kokemusta ja pääsee testaamaan teoriaopinnoista saatuja taitojaan todellisissa työympäristöissä. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.)

Humakissa opiskelijan tulee suorittaa vähintään 30 opintopistettä työharjoitteluina. Työharjoittelulla tarkoitetaan työskentelyä ja havainnointia oman alan työpaikoissa ja tavoitteena on, että opiskelija kehittää valmiuksiaan soveltaa opinnoista saamiaan tietojaan ja taitojaan työelämässä. Työharjoittelu voidaan tehdä joko Suomessa tai ulkomailla ja koulutusohjelmasta sekä tutkinnon laajuudesta riippuen, jopa 60 opintopistettä voidaan tehdä harjoitteluina. (Humak 2012d, 5-6.)

Humakissa halutaan yhdistää teoria ja harjoittelu, näin ollen työharjoittelujaksoihin kuuluu olennaisena osana myös siihen liittyvä kirjallisuus. Tätä kirjallisuutta opiskelija käyttää raportoidessaan harjoittelustaan. Tavoitteena on, että teoria yhdistettynä käytäntöön luo syvempää oppimista, osaamista ja kehittyvää alan asiantuntijuutta. (mt., 6.)

### 2.4 Harjoittelun ohjaus Humakissa

Ammattikorkeakoululakiin (42/2005,7§) on kirjattu asetus, jossa ammattikorkeakoulussa opiskelevan on työharjoittelunsa aikana saatava perehdytystä opintojensa kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin ja siihen, että opiskelija osaa soveltaa tietojaan ja taitojaan työelämässä.

Opiskelijan ammatillinen kasvu on merkittävää työharjoitteluiden aikana, mutta harjoittelujen tulisi olla mahdollisimman hyvin ohjattuja, suunniteltuja ja arvioituja, jotta opiskelija hyötyy niistä parhaiten (Hätönen 2010, 9). Humak haluaakin panostaa työharjoitteluihin ja sen ohjaukseen. Harjoittelu onnistuu parhaiten, kunhan työpaikka, opiskelija ja koulun edustaja tekevät yhteistyötä keskenään. Lehtorien tulee auttaa opiskelijoita oppimistavoitteiden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden määrittelyssä. Myös työpaikan edustajan on ohjattava opiskelijaa sovituisissa työtehtävissä. (Humak 2012d, 6.) Opiskelijan oppimista ja ammatillisen itsetunnon kehittymistä työharjoitteluiden aikana tuetaan muun muassa avoimella ja keskustelevalle työilmapiirillä sekä tasavertaisuudella ja työyhteisöön hyväksymisellä. Jos opiskelija tuntee kuuluvansa työyhteisöön, vaikka onkin ”vain” harjoittelija, hän pystyy kehittämään myönteistä mi näkuvaa ja edistää oppimista. (Hätönen 2010, 9.)

Humakissa kannustetaan omatoimisuuteen ja esimerkiksi harjoittelupaikan etsiminen onkin opiskelijan tehtävä. Opintojakson tavoitteiden selvittämisessä, taitojen ja tietojen arvioinnissa sekä opiskelijan ammatillisen kasvun vaiheen määrittelyssä lehtoreilta tulisi saada tukea. (Humak 2012d, 8.)

Humakin tavoitteena on, että lehtorit vierailisivat työharjoittelupaikoilla, mutta se ei ole aina mahdollista. Aikatauluongelmat tai pitkät matkat, esimerkiksi ulkomailla tapahtuva harjoittelu, ovat syitä miksi vierailuja ei voi aina toteuttaa. (Humak 2012d, 11.) Kuten aiemmassa kappaleessa jo mainittiin, Humakin opiskelijalla on oikeus saada ohjausta koululta läpi opiskelujen (Humak 2012f). Näin on myös työharjoittelujen aikana ja ulkomaan työharjoittelussa ohjaus hoidetaan sähköpostin, HumakPron tai puhelimen välityksellä. Työpaikan nimeämän harjoittelun ohjaajan sekä opiskelijan tulisi ideaalisessa tilanteessa käydä ohjauskeskusteluja noin kerran viikossa koko harjoittelun ajan. Näin pystyttäisiin tarkistamaan, että opiskelijan tavoitteet ja työtehtävät kohtaavat ja että molemmin puolin voitaisiin antaa palautetta ja kommentteja harjoittelun etenemisestä. (Humak 2012d, 8-11.)

### 3 KANSAINVÄLISYYS

Suomi jatkaa kansainvälistymistään muun maailman mukana koko ajan; yritykset verkostoituvat ympäri maailmaa, työvoimaa liikkuu varsinkin Euroopan unionin (EU) alueella maasta toiseen tiheään ja opiskelijat tekevät harjoitteluita ja yliopistovaihtoja ympäri maailmaa. Koko Euroopan alueella tyväestö vanhenee ja on tärkeää, että työvoima liikkuu maiden välillä ja pitää näin yllä työllisyyttä. Kansainvälinen toiminta lisää ihmisten avarakatseisuutta, parantaa kielitaitoa sekä vahvistaa yhteisöllisiä verkostoja ympäri maailmaa. (CIMO 2012a.)

Tässä kappaleessa keskitytään korkeakoulujen kansainvälistymiseen ja Humakin kansainvälisyysmahdollisuuksiin sekä muuttuvan, kansainvälisemmän yhteiskunnan uusiin työelämän haasteisiin.

#### 3.1 Kansainvälistyvä työelämä

Akavan opiskelija-asiamies Maria Rannan mukaan suomalaisten työmarkkinoiden työpaikat ovat koko ajan kansainvälisempiä ja korkeasti koulutettu harvoin työskentelee sellaisessa paikassa, jossa ei olisi mitään kosketusta kansainvälisyyteen (Leppiniemi 2013).

Euroopan unioni on mahdollistanut sen, että työvoima voi liikkua siihen kuuluvien maiden välillä vapaasti ja on näin edesauttanut kansainvälistymistä (Euroopan unioni 2013). Berg (2010, 31) mainitsee, että Väyrysen (1999) mukaan yritykset kansainvälistyvät sekä laajentavat ulkomaille tai omistajuus yrityksessä jakaantuu eri maihin. Näissä yrityksissä työntekijän kansainvälisyystaidot auttavat häntä siirtymisessä maasta toiseen työtehtävien niin vaatiessa. Korkeakoulutettu työntekijä kansainvälisyysaspektilla on yrityksille myös hyvä kilpailuvaltti.

Kuitenkin CIMO:n teettämän tutkimuksen mukaan vain noin puolet suomalaisista työnantajista on kiinnostunut rekrytointilanteessa siitä, onko vastavalmistunut hankkinut opiskelujensa aikana kansainvälistä kokemusta vai ei. Heistä suurin osa kuitenkin

näkee, että ulkomailla opiskelu tai harjoittelu kasvattaa ihmisenä ja vahvistaa kansainvälisiä valmiuksia. (Garam 2005, 24–25.)

### 3.2 Korkeakoulujen kansainvälistyminen ja haasteet

Korkeakouluja yritetään tehdä Suomessa kansainvälisemmiksi. Vuonna 2009 Opetusministeriö julkaisi Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian, jolla pyritään tekemään Suomen korkeakoulu yhteisöstä kansainvälisesti vahva, jotta korkeakoulutuksen ja tutkimuksen laatu paranisi. Tärkeässä osassa on myös tavoite saada yhteiskunnasta avoimempi ja kiinnostuneempi maailmanlaajuisten ongelmien ratkaisemiseen sekä tukea monikulttuurisen yhteiskunnan tasapainoista kehitystä. (Opetusministeriö 2009, 9–10.)

Ammattikorkeakouluissa kansainvälisyys on nykyään jo arkipäivää (Juusola 2009, 18) ja kansainvälistyminen on ollutkin Suomen tiede- ja korkeakoulupolitiikan pääta-voitteita (Opetusministeriö 2009, 12). Kansainvälisesti menestyneet korkeakoulut myös vetävät puoleensa maailmanlaajuisesti ja ovat kiinnostavia yhteisöjä (Stubb 2012). Tekemällä oppii teoksessa (Ahola, Kivelä & Lyytinen 2005, 22) mainitaan Lyytisen (1999) näkemyksestä, jossa työelämässä arvostetaan työntekijää, jolla on hyvät ihmissuhde-, viestintä ja neuvottelutaidot sekä itseluottamusta ja luovuutta. Näiden lisäksi halu oppia uusia asioita, suvaitsevaisuutta, kykyä sietää erilaisuutta ja ymmärtämystä monikulttuurisuudesta ovat tärkeitä ominaisuuksia työntekijälle. Näitä puolia on hyvä kehittää jo opiskelujen aikana ja kansainvälisyys onkin yksi keino vahvistaa edellä mainittuja piirteitä (Arkadian yhteislyseo 2013).

Kansainvälistyminen on erittäin tärkeää nyky-yhteiskunnassa ja siitä olisi tehtävä ihan tavallinen osa ihmisen elämää. Globalisaatio on saanut aikaan sen, että Suomi ei enää ole irrallaan muusta maailmasta, vaan maailman tila, uhat ja mahdollisuudet ovat kaikkien yhteisiä. (CIMO 2012, 5–6.)

Vaikka Suomi on menestynyt hyvin esimerkiksi kansainvälisissä vertailuissa, ollut aktiivinen toimija eurooppalaisessa korkeakoulu- ja tutkimusyhteistyössä ja korkeakoulut ovat lisänneet kansainvälistä yhteistyötään, parannettavaa löytyy. Suomi on

edelleen jäljessä kansainvälistymisestä, mitä tulee muihin maihin. Suomen korkeakouluissa ei ole tarpeeksi ulkomaisia opettajia ja tutkijoita, opiskelijoiden kiinnostus lähteä suorittamaan opintoja ulkomaille on vähentynyt eikä esimerkiksi ulkomailta työskenteleviä suomalaisia tutkijoita ole tarpeeksi hyödynnetty Suomen korkeakoulutuksen edistämiseksi. (Opetusministeriö 2009, 12–15.)

Bolognan prosessi tukee korkeakoulujen kansainvälistymistä. Bolognan prosessi syntyi vuonna 1998 Saksan, Ranskan, Italian ja Iso-Britannian opetusministerien allekirjoittaessa yhteisen julistuksen eurooppalaisten korkeakoulututkintojen yhtenäistämistä. Sen tavoitteena on saada kehitettyä tutkintorakenteet, jotka olisivat ymmärrettäviä ja yhtenäisiä ympäri Eurooppaa. Tarkoituksena on myös ottaa käyttöön ECTS-opintosuoritusten siirto- ja mitoitussjärjestelmä sekä lisätä liikkuvuutta niin opiskelijoiden, opettajien kuin tutkijoidenkin kannalta. Laadunarvioinnin ja korkeakoulutuksen eurooppalainen ulottuvuus on myös kirjattu tavoitteisiin. Näillä viimeksi mainituilla tarkoitetaan sitä, että laadunarviointiin saadaan yhteiset menetelmät ja tasomäärittelyt ja että korkeakoulutuksessa monipuolistetaan kansainvälistä yhteistyötä, verkostoidutaan ja toteutetaan kieli- ja kulttuurikoulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

### 3.3 Kansainvälisyys Humakissa

Humak haluaa edistää kansainvälistymistä opinnoissa ja tähän on monia eri mahdollisuuksia koulutuksen aikana. Ulkomailta tapahtuvaa kansainvälistymistä voidaan edistää lähtemällä vaihtoon, opinto- ja tutustumismatkoilla eri maihin, erilaisten tapahtumien järjestämisellä ulkomaisten yhteistyökumppaneiden kanssa, osallistumalla kansainvälisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin sekä tekemällä työharjoitteluja ulkomailta. Mutta myös kotimaassa on mahdollista saada kansainvälistä kokemusta esimerkiksi työskentelemällä vaihto-opiskelijoiden parissa, käymällä ulkomaisten vierailijoiden luennoilla, toimimalla monikulttuuristen ryhmien ohjaajana tai valita erilaisia kansainvälisyysopintoja. On myös mahdollista osallistua muiden Humakin kampusten tai korkeakoulujen tarjoamaan kansainväliseen opetukseen. (Humak 2013e.) Näillä mahdollisuuksilla Humak antaa kansainvälisyydestä kiinnostuneille opiskelijoilleen väylän kehittää omaa ammatillista kasvuaan tällä saralla.

Kansainvälisyyteen siis kannustetaan ja joka vuosi Humakin eri koulutusohjelmista lähtee opiskelijoita suorittamaan vaihto-opiskelua tai työharjoittelua ulkomaille. Tavoite on, että joka kolmas opiskelija tarttuisi haasteeseen ja lähtisi vaihtoon tai harjoitteluun. (Humak 2013e.) Suurin osa ulkomaille lähtevistä opiskelijoista menee yliopistovaihtoon ja harvempi valitsee työharjoittelun.

### 3.4 Kansainvälisen harjoittelun käytännöt Humakissa

Opiskelijan suunnitellessa kansainvälistä työharjoittelua, on otettava huomioon Humakin käytännöt. Humakilta löytyy opas (2012) kansainväliseen opiskelijavaihtoon ja harjoitteluun lähtevälle opiskelijalle. Siellä on seikkaperäisesti kerrottu mitä tulee ottaa huomioon ulkomaille lähtöä suunniteltaessa.

Kun opiskelija on päättänyt lähteä harjoitteluun ulkomaille, on aika osallistua Erasmus-apurahan hakuun. Erasmus-ohjelma on Euroopan unionin korkeakouluille suunnattu vaihto- ja yhteistyöohjelma. Ohjelman tavoitteena on muun muassa liikkuvuuden, innovaatioiden ja yhteistyön lisääntyminen ja edistäminen Euroopassa. (CIMO 2013.) Haku järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Syyslukukaudella tehtävään harjoitteluun apurahaa haetaan maaliskuussa ja kevätlukukaudelle sijoittuvaan harjoitteluun taas syyskuussa. Humakilta saa apua harjoittelupaikan hankkimisessa, mutta opiskelijan on mahdollista myös hankkia harjoittelupaikka itse. Haku tapahtuu Webropol ohjelman kautta. (Humak 2012f, 12.) Toki harjoitteluun voi hakea muitakin apurahoja tai lähteä ihan omarahoitteisestikin, mutta Erasmus lienee kuitenkin yleisin Humakin vaihto-ohjelmista.

Humakin hyväksyttyä opiskelijan hakemuksen harjoitteluun ulkomaille, on ennen harjoittelun alkamista täytettävä Erasmus-harjoittelijavaihdon rahoitus sopimus sekä harjoittelusopimus. Harjoittelusopimuksen tulee hyväksyä opiskelijan ja Humakin edustajan lisäksi luonnollisesti myös tulevan harjoittelupaikan yhteyshenkilö. Sopimuksessa tulee ilmi muun muassa opiskelijan työtehtävät ja tavoitteet sekä kaikkien osapuolien vastualueet. (Humak 2012f, 13.)

Ennen harjoittelua opiskelijan tulee suorittaa erillinen opintojakso, joka valmentaa tulevaan ulkomaan harjoitteluun. Kansainvälisellä vaihto-opintojaksolla tutustutaan tulevan harjoittelumaan kulttuuriin ja jo harjoittelun ulkomailla tehneet voivat kertoa kokemuksiaan. Opintojaksoon sisältyy myös palautelomakkeeseen vastaaminen sekä harjoittelun raportointi. (mt., 9.) Humak järjestää myös lähtövalmennuksen kaikille opiskelijavaihtoon ja harjoitteluun lähteville Helsingissä kaksi kertaa ja jokaisen on siihen osallistuttava. (mt., 13–14.)



#### 4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen menetelmät ovat työkaluja, joilla korostetaan tutkittavan asian merkitystä. Laadullinen aineisto taas on yksinkertaisimmillaan tekstiä, joka on syntynyt tutkijasta riippuen tai riippumatta. Näitä voivat olla esimerkiksi haastattelut, havainnoinnit, omaelämäkerrat ja kirjeet. (Eskola & Suoranta 2005, 15.)

Aineistonkeruun piti alun perin tapahtua haastatteluina Skypen välityksellä, mutta vastaajista yksikään ei halunnut haastattelua Skypea kautta, vaan kokivat paremmaksi vaihtoehdoksi vastausten antamisen sähköpostitse. Olin itse koko kevään 2013 Prahassa työharjoittelussa, joten kasvotusten tehtävät haastattelut eivät tässä tapauksessa tulleet kysymykseen. Materiaali kerättiin loppujen lopuksi sähköpostihaastatteluina.

Skype-haastattelu olisi ollut informatiivisempi tapa kerätä tietoa kuin sähköpostihaastattelu, koska tällöin vastauksista olisi saanut eläväisempiä, kysymyksiä olisi voinut tarkentaa ja samalla esimerkiksi ilmeistä ja eleistä olisi saanut lisämateriaalia. Myös perustelujen pyytäminen vastaajan mielipiteille olisi tuonut syvennystä vastauksille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 194.)

Sähköpostilla tehtävät kyselyt tai haastattelut on kuitenkin kätevä tapa silloin, kun halutaan tavoittaa esimerkiksi toisella puolella maailmaa olevia (Hiilamo 2013). Ja tässä tapauksessa, kun tein opinnäytetyötäni ulkomailta käsin, tämä tapa oli itse asiassa oivallinen. Ongelma sähköpostihaastatteluissa on kuitenkin esimerkiksi se, että niihin ei aina vastata (mt.). Ja näin tapahtui myös tämänkin tutkimuksen kohdalla; yksi haastatteluun jo lupautunut henkilö ei loppujen lopuksi vastannutkaan kysymyksiin.

Kysymykset ryhmittelin kolmeen eri osa-alueeseen. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin vastaajan perustiedot, toisessa ulkomaan harjoittelusta ja kolmannessa kulttuurituottajan ammatillisesta kasvusta.

#### 4.1 Tutkimuksen kohderyhmä, aineiston keruu ja analysointi

Kohderyhmäksi valikoitui jo valmistuneet kulttuurituottajat, jotka olivat suorittaneet työharjoittelujakson ulkomailla. Aluksi tarkoitukseni oli ottaa tutkimukseen mukaan myös vielä opiskelevia henkilöitä, mutta päädyin kuitenkin valmistuneisiin. Heillä olisi todennäköisesti jo koulun jälkeistä työkokemusta ja pohjaa mihin heijastaa ammatillista kasvuaan. Vastaajat olivat olleet ulkomailla harjoittelussa vuosien 2007-2011 välisenä aikana. Kolme vastaajaa oli tehnyt harjoittelun Espanjassa, yksi Slovakiassa, yksi Tanskassa, yksi Saksassa, kaksi Bosnia-Hertsegovinassa ja yksi Senegalissa.

Tiedot ulkomailla harjoittelussa olleista kulttuurituottajaopiskelijoista sain Humakin kansainvälisyyskoordinaattori Timo Sorvojalta (Sorvoja 2013). Tämän listan lähetin lehtori Minna Hautiolle, joka karsi listalta vielä opintojaan tekevät opiskelijat (Hautio 2013). Jäljelle jäi siis ne, jotka olivat jo valmistuneet kulttuurituottajiksi. Lähestyin näitä henkilöitä Facebookin kautta sekä sähköpostitse ja kysyin halukkuutta haastatteluun. Sain 10 myöntävää vastausta, joista todellisuudessa yhdeksän vastasi kysymyksiin.

Vuoden 2012 loppuun mennessä Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneista kulttuurituottajista ainoastaan 20 oli tehnyt työharjoittelujakson ulkomailla. Näistä kahdestakymmenestä kulttuurituottajasta vain kolme on miespuolisia. Itse asiassa naiset lähtevät ulkomaille suorittamaan vaihto- tai harjoittelujaksoa paljon ahkerammin yleisesti kaikissa Suomen korkeakouluissa, riippumatta edes siitä onko kyseessä mies- tai naisvaltainen ala (CIMO 2011, 6).

Analysoin aineiston sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa. Tämä analyysimenetelmä pyrkii siihen, että tutkittavasta asiasta saataisiin kuvaus tiiviissä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 91.) Tuomi ja Sarajärvi (mt., 103) mainitsevat, että Grönforssin (1982) mukaan tällä menetelmällä kerätty aineisto on vasta järjestetty johtopäätöksien tekoa varten. Tutkimuksessa on muistettava analyysin kuvauksen ohella, myös tehdä johtopäätöksiä tuloksista. Ja vaikka kuinka tutkimuksen aineistosta nousi esiin monia kiinnostavia asioita, on rohkeasti valittava kiinnostavin asia ja keski-

tyttävä tutkimuksessa siihen. Tutkimus paisuu aivan liian laajaksi tai sitten jää todella pintapuoliseksi jos tutkittavia asioita on liikaa. Tiukka rajaus siitä, mitä aineistosta käytetään, on sisällönanalyysissä kaiken a ja o. (mt., 92–103.)

#### 4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on sen keskeinen luotettavuuden kriteeri. Omat kokemukset tutkittavasta aiheesta ja aiheen tuttuus tutkijalle, antavat tuloksille vahvistusta. (Eskola & Suoranta 2005, 210.) Olen kulttuurituotanto-opiskelujeni aikana suorittanut neljän ja puolen kuukauden vaihto-opiskelu jakson Kaarlen yliopistossa sekä neljän ja puolen kuukauden työharjoittelun United Islands festivaaleilla Prahassa. Näistä kokemuksista on ollut varmasti hyötyä tutkimusta tehdessäni. Pystyin samaistumaan ja ymmärtämään kyselyyn vastanneiden kokemuksia ja ajatuksia työharjoittelusta ulkomailla. Pyrin tutkimuksessani kuitenkin siihen, että jätin omat kokemukseni sivuun ja keskityin kyselyn vastauksiin.

Sain mielestäni melko kattavan otoksen ulkomailla työharjoittelussa olleista kulttuurituottajista siihen nähden, että 20 harjoittelussa olleista sain vastaukset yhdeksältä henkilöltä, vastausprosentiksi tuli siis miltei 50. Haastattelulomakkeen lähetin muutamaa otteeseen opinnäytetyöohjaajalle ja sisällönohjaajalle kommentoitavaksi, jotta saisin sen muokattua mahdollisimman tarkaksi.

Kaikille sähköpostihaastatteluun osallistuneille tehtiin selväksi, että tutkimuksen tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja etteivät esimerkiksi tutkimuksessa käytetyt suorat lainaukset tule paljastamaan vastaajaa. Tässä tutkimuksessa ei ollut tarvetta tutkittavien henkilöllisyyden paljastamiseen, kuten on esimerkiksi asiantuntijahaastatteluihin perustuvissa tutkimuksissa (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2009). Suorista lainauksista poistin tiedot, joista voisi arvata missä maassa tai työharjoittelupaikassa vastaaja on ollut. Mielestäni näillä tiedoilla ei ollut tutkimuksen tuloksiin vaikutusta. Vastaajamäärän ollessa näinkin pieni, on hyvä pitää myös tunnistetiedot mahdollisimman pienenä. Uskon, että kyselyyn vastanneet antoivat rehellisimpiä vastauksia tiedostaessaan, ettei heitä voida niistä tunnistaa.

Haastattelut suoritettiin sähköpostitse. Tein avoimet kysymykset kirjalliseen muotoon ja lähetin ne jokaiselle vastaajalle sähköpostilla. Kyseessä on strukturoitu eli lomakehaastattelu. Halusin antaa haastateltaville avoimilla kysymyksillä mahdollisuuden vastata mahdollisimman vapaasti ilman mitään sen suurempia johdatteluja. Harkitsin aluksi monivalintakysymyksien laatimista, mutta katsoin parhaaksi antaa haastateltaville vapaat kädet vastauksissa. Monivalintakysymyksissä vastaajalle annetaan tietyt vaihtoehdot joihin vastata ja tämä rajoittaa vastaajien mahdollisuutta vastata juuri niin kuin ajattelevat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 190.)

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimusaineistona minulla oli sähköpostihaastattelut, yhdeksältä Humakista valmistuneelta kulttuurituottajalta. He olivat suorittaneet työharjoittelun ulkomailta vuosien 2007-2011 välillä. Vastaajista seitsemän oli naisia ja kaksi miehiä, iältään harjoittelunsa aikana 21-27 vuotta. Työharjoittelujakson pituus vaihteli 3:sta kuukaudesta 10:een kuukauteen, yleisin aikajakso oli kuitenkin 3:sta 3,5:een kuukautta.

Vastauksien laajuudesta päätellen vastaajat olivat tosissaan syventyneet kysymyksiin ja pohtimaan vastauksia. Osalla vastaajista harjoittelusta oli aikaa jo useampi vuosi, mutta kokemukset olivat vielä hyvin muistissa ja ehkä juuri tuon ajan kulumisen vuoksi, harjoittelun vaikutuksia omaan ammatilliseen kasvuun osattiin heijastaa hyvin.

### 5.1 Ammatillisen kasvun kehittyminen

Kyselyyn vastanneet listasivat harjoittelun tavoitteiksi muun muassa kulttuurituottajidentiteetin löytämisen, kielitaidon kartuttamisen, kansainväliseen tapahtumatuotantoon tutustumisen, uusien toimintatapojen oppimisen ja vieraassa kulttuurissa työskentelemisen. Ulkomaille harjoitteluun lähtevät haluavat jo lähtökohtaisesti uusia kokemuksia ja uusia näkökulmia entiseen tapaan elää ja työskennellä. Ja kuten ammatillinen kasvu -kappaleessa mainittiin, kasvua voi tapahtua vain jos henkilö on halukas oppimaan uutta (Ruohotie 2002, 55).

Tavoitteena oli löytää itsestäni enemmän kulttuurituottaja identiteettiä. Kokemusten/taidon kartuttaminen. Toteutuivat mielestäni hyvin, vaikka aina on parannettavaa. (Vastaaja 1)

Minulla oli selkeitä kurssisisällöllistä johdettuja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä tavoitteita, jotka toteutuivat hyvin niiltä osin, kun vaikeuksia ei ollut HUMAKin kanssa. (Vastaaja 2)

Tavoitteenani oli oppia työskentelemään vieraalla kielellä kansainvälisessä ympäristössä ja oppia ymmärtämään uusia toimintatapoja, sekä oppia lisää myös alasta jonka parissa en ollut aiemmin työskennellyt. Siinä samassa tavoitteeni oli myös oppia uutta kieltä. Tavoitteet toteutuivat hyvin ja olin tyytyväinen koko kokemukseen. (Vastaaja 6)

Ulkomailla suoritettu työharjoittelu koettiin joissain vastauksissa suureksi vaikuttimeksi **ammattilliseen kasvuun**. Vaikka Suomessa tehtyjä harjoitteluita ei vähäteltykään, ulkomailla asuminen ja työharjoittelu koettiin vaativaksi ja jo sinällään kasvattavaksi kokemukseksi.

Aivan täydellä varmuudella todella iso ammatillista kasvua olisi jäänyt saavuttamatta ilman ulkomaan reissua. Missään nimessä ei voida sanoa kotimaan harjoittelun ja ulkomaan harjoittelun olevan samanarvoiset. Kumpikaan ei ole toista huonompi, mutta molemmissa voi oppia asioita jotka jäisivät muuten oppimatta. Pelkästään eri kielen käyttäminen muuttaa tekemisen luonnetta, muista erilaisuuksista nyt puhumattakaan. (Vastaaja 4)

Opin mielestäni nopeammin ja sain parempia valmiuksia kuin Suomessa, mutta se voi johtua myös siitä että tapahtuma oli iso. Toisaalta harjoittelu oli ensimmäiseni ja toki opin siellä perustan tuottamiselle. (Vastaaja 3)

Joillekin taas Suomessa tehdyt harjoittelut antoivat enemmän ammatillisesti kuin ulkomaan harjoittelu.

Kasvoin ammatillisesti ja sain parempia valmiuksia työelämään Suomen harjoitteluissa. Ensimmäinen tekemäni harjoittelu Suomessa oli todella monipuolinen ja opin sen aikana todella paljon asioita, joita en välttämättä olisi kokenut muualla. (...) Ulkomaan harjoittelu tosin kehitti omia ajattelutapojani ja vahvisti itseluottamustani, joten siinä mielessä kumpikaan harjoitteluista ei ollut mitenkään toinen toistaan huonompi tai parempi. (vastaaja 6)

Ulkomailla työharjoittelun suorittaminen on haasteellisempää kuin kotimaassa. Koulun ja työpaikan välinen yhteistyö on helpompaa jos molemmat paikat sijaitsevat samassa maassa. Jos työharjoittelupaikan ja koulun välillä ei ole tiivistä yhteistyötä ennen harjoittelua ja sen aikana, voi olla että opiskelijan saama hyöty harjoittelujaksolta jää epämääräiseksi, eikä se tue ammatillista kasvua. Tai sitten opiskelijan on itse oltava todella aktiivinen ja tiedettävä mitä haluaa ja vaatia harjoittelujaksolta. Työharjoittelupaikkojen on tiedostettava opiskelijan tavoitteet ja toiveet koskien harjoittelua, ja koulun on oltava opiskelijan tukena koko prosessin ajan. Humakin harjoittelukäytännöissä mainittu yhteydenpidon tärkeys ja tavoite koulun ja opiskelijan välillä työharjoittelujen aikana (Humak 2012d, 6) ei ole opiskelijoiden kommenttien perusteella kovin hyvin toteutunut. Tähän toivottiin muutosta moneen otteeseen.

Vaikka Suomen ammattikorkeakouluissa työharjoittelu on iso osa opintoja riippumatta alasta, se ei välttämättä ole niin muualla maailmassa. Harjoittelun käytännöt vaihtelevat maittain ja joissain maissa työharjoittelu on miltei tuntematon käsite. (Hätönen 2009, 5.) Erilaiset työelämätavat, kulttuurierot, mahdollisesti jopa yhteisen kielen puuttuminen ovat omiaan tekemään ulkomaan harjoittelusta vähintäänkin haastavaa. Jotta työharjoittelu olisi mielekästä kaikille osapuolille, on harjoittelijan oltava hyvin perillä vastaanottajamaan kulttuurista ja tavoista. Näin välttyään suurimmilta väärinkäsityksiltä. Humakin lähtövalmennuksen yksi osio on tutustuminen kohdemaan kulttuuriin, kaikkeen ei kuitenkaan voi varautua etukäteen.

(Huonoin puoli oli) shokki huomata että ilman sujuvaa ranskaa ei oikein pääse loppujen lopuksi tekemään mitään kunnolla mitä oli suunniteltu. Alun perin työharjoittelukieleksi oli ilmoitettu että englantia riittää. (Vastaja 9)

Monissa vastauksissa nousi esille **ammattillisen itsetunnon kohoaminen** ulkomaan harjoittelun aikana. Uusi toimintaympäristö, kulttuuri ja vieras kieli ovat haastavia ammattilaisellekin, joten vielä ammatillisen kasvun alkuvaiheessa olevalla opiskelijalle siinä haastetta vasta riittää. Mutta kun eteen tulevista haasteista ja tilanteista selviää, itsetunto kehittyy vahvemmaksi ja ihminen saa tukea ammatilliselle kasvulleen. (Ruohotie 2002, 56).

Kyllä musta tuli ammattimaisempi, rauhallisempi ja asioita pidemmälle ajatteleva kulttuurituottaja. Se kehitys on myöskin jatkunut jälkeenpäin ja luulen että ulkomaan harjoittelu oli hyvä lähtökohta. (...) Kyllä siinä koko persoonallisuutta ja tuottajan ammattiroolia ravisteltiin, kun oli ihan uudessa ympäristössä, poissa lintukoto-Suomen helppoudesta. (...) Kyllä kokemus ehdottomasti vahvisti nimenomaan sitä ammatillista itsetuntoa. (Vastaja 4)

Itsetuntoni kehittyi riskinottamisen ja onnistumisten kautta. Uskalsin tarttua tehtäviin, jotka eivät olleet ihan selvää kauraa. Jos olisin pysytellyt vain omalla mukavuusalueellani, itsetuntoni olisi varmaankin pysynyt ennallaan. (Vastaja 8)

Myös ihan tavalliset arkiset asiat ja niissä pärjääminen vieraassa ympäristössä itseenäisesti antaa ihmiselle onnistumisen tunteita ja tätä kautta itsetunnon kehittämislle hyvät lähtökohdat.

Itsetuntoni kehittyi hyvin vahvasti. (...) nyt se vahvistui entisestään ja koin ylpeyttä siitä, että pärjäsin niin hyvin ja selviydyin asioista jotka olivat minulle täysin uusia ja vieraita. Itsetuntoni kehittyi erityisesti, koska opin paikallista kieltä ja kykenin siten kommunikoimaan ihmisten kanssa ja pääsemään mukaan normaaliin elämänrytmiin. (Vastaaja 6)

Itsetunto sai vain tsemppausta hyvään suuntaan kun selviää ummikkona aivan vieraassa maassa ja kulttuurissa. (Vastaaja 9)

Itsetunto kehittyi; pääsi todistamaan että pystyy menemään uuteen yhteisöön mukaan ja pärjäämään siinä. (Vastaaja 7)

Kulttuurituottajan **ammattikuva** ja mahdollisuudet avautuivat monille ulkomaan harjoittelun myötä. Joillekin tuli ahaa-elämys siitä, että kulttuurituottajan työ ei ehkä olekaan sitä mitä haluaa ja toisille tunne sen sopivuudesta itselleen vain vahvistui entisestään. Uusia näkökulmia löytyi monilta.

Vahvistui siltä osin, että kulttuurituottajan työ on juuri sellaista mitä sen olin kuvitellutkin olevan. Heikentyi siltä osin, että huomasin, ettei itse tuottajan työ ole välttämättä suurin kiinnostuksen kohteeni taiteen ja kulttuurin alalla. (Vastaaja 1)

Kuva kulttuurituottajan ammatista ja erityisesti yrittäjyydestä kulttuurialalla kirkastui entisestään. Kulttuurituottajan ammattikuva on monimutkainen kysymys ja ennen kaikkea selvisi, että odotukset ja stereotypiat tuottajan ammatista ja työnsisällöstä ovat aika kapeat suhteessa siihen monipuolisuuteen mitä tuottajan työnkuva voi pitää sisällään. (Vastaaja 2)

Ammatin moninaisuus ja kulttuurierot myös tapahtumatuotannossa avautuivat. Kansainvälisyys alkoi kiinnostaa enemmän. (Vastaaja 3)

(...) Opin tajuamaan entistä selvemmin, että kulttuurituottajan työ on monipuolista ja meillä on mahdollisuuksia työskennellä vaikka minkäläisten asioiden parissa. (Vastaaja 6)

Vastaajista jokainen oli sitä mieltä, että ulkomailta hankituista **kokemuksista ja taidoista** on ollut hyötyä työelämässä. Ulkomaan työharjoittelu antoi muun muassa varmuutta omaan tekemiseen ja muiden ihmisten kanssa toimimiseen sekä tunteista uusiin ja erilaisiin toimintatapoihin. Myös kielitaidon kehittyminen harjoittelun aikana on hyödyttänyt kulttuurituottajia harjoittelun jälkeisissä työtehtävissä.

On ollut todella paljon hyötyä. Mainittakoon vaikka kyvykkyys työskennellä englanniksi, kansainvälisen toimintaympäristön tuntemus, uusien nä-



kökulmien ja kokemusten saanti. Jos on elämänsä vain yhdessä paikassa, niin yleensä ajatukset ovat sen mukaisia. (Vastaaaja 2)

(...) Työskentely hieman sekavissa olosuhteissa opetti organisoimistaitoa ja itsenäisten päätösten tekoa. Kokemus ja varmuus hyödyksi, samoin kansainvälisempi perspektiivi työhön ja erilaisten toimintatapojen tuntemus. (Vastaaaja 7)

Hyötyä siinä mielessä, että on varmempi olo työskennellä erilaisten ihmisten kanssa ja ihmisten kanssa kommunikointi eri tasoilla oli opettavasta kansainvälisessä ympäristössä. Tästä ehdottomasti hyötyä nykyisessä työssäni. (Vastaaaja 1)

(...) Koen ulkomaan harjoittelun ainoastaan positiivisena ja kansainvälinen kokemus tuntuu olevan aina hyödyksi työelämässä. Konkreettista hyötyä on ollut mm. se, että olen pystynyt hyödyntämään espanjan kieltä ja siitä on tosiaan ollut apua. Olen myös pystynyt vertaamaan toimintatapoja Espanjassa ja Suomessa ja saanut sen kautta uusia ideoita ja toimintatapoja Suomessa työskentelyyn. (Vastaaaja 6)

Vieraassa kulttuurissa toimiminen kasvattaa myös rohkeutta ja voi parantaa stressinsietokykyä.

(...) Uskallusta ja varmuutta tuli tekemiseen lisää, enkä ulkomaan harjoittelun jälkeen enää stressannut asioista kuten ennen. (...) Aika lailla kaikki mitä osaan tai teen nykyään menee samalla kaavalla kuin ulkomaan harjoittelussa; jokin asia pitää saada tehdyksi, eikä itselläni ei ole hajuaakaan miten se tehdään, mutta koska tehtävä on niin opettelen sen siinä samalla kuin teen. (...) (Vastaaaja 4)

Ulkomailla eri kulttuurissa toimiminen kasvattaa monin tavoin ja kerryttää rohkeutta. (...) Taitoja, joita on kertynyt voi ottaa käyttöön muissa työympäristöissä ja uskon niistä olevan huomattavasti hyötyä. (Vastaaaja 5)

Yksi vastaajista koki jopa niin, että työharjoittelu ulkomailla oli hänelle avain nykyiseen työhön.

Olen saanut valmistumisen jälkeen töitä, joissa ulkomaan harjoittelussa saadut kokemukset ovat olleet suureksi hyödyksi. Rehellisesti sanottuna en usko, että edes tekisin nykyisiä töitä ilman kyseistä harjoittelujaksoa. (Vastaaaja 8)

Vastaaajat saivat omien näkemyksiensä mukaan ulkomaan jaksoista hyvää vauhtia omalle ammatilliselle kasvulleen ja ovat ammentaneet ulkomaan työharjoittelustaan

lisää eväitä vielä vuosien jälkeen. Vaikka vastoinkäymisiäkin tuntui monilla olevan, pääpiirteittäin ulkomaan harjoittelujakso oli opettavainen, mieltä avartava, rohkeutta kasvattava ja itsetuntoa kohottava kokemus. Joillekin ulkomaan harjoittelusta saadut taidot, ovat mahdollistaneet jopa uusien työmahdollisuuksien saannin. Ja osa on vaihtanut kokonaan alaa, osittain siitä syystä, että ulkomaan harjoittelu avasi silmät näkemään, että kiinnostuksen kohde onkin jossain muualla kuin tuotantopuolella.

Haastatteluun osallistuneet löysivät ulkomaan harjoittelusta enemmän hyviä kuin huonoja puolia, vaikka ilman niitäkään ei ihan selvitty. Yksinäisyys ja tukiverkon puuttuminen sekä sekavat työolot stressasivat vastaajia eniten.

Huonoin puoli on se, että siellä on lopulta aika yksin, koska ei ole mitään vaihto-opiskelija rinkiä, mihin voisi automaattisesti liittyä. (...) (Vastaaja 2)

(...) Kuitenkin vasta vähän päälle parikymppisenä opiskelijana olin välillä aika yksin ja pihalla tekemisten kanssa, ja kuitenkin harjoittelupaikassa luotettiin nimenomaan minuun. Ja kun en saanut toimeksi antaneelta suomalaiselta työharjoittelupaikalta vastauksia tai saanut sinne edes yhteyttä. niin paineet minua kohtaan kasaantuivat ulkomaan harjoittelupaikan suunnasta ja tuntui että petän heidän luottamuksensa. (...) Tästä jäi huonoin maku suuhun. (Vastaaja 4)

(...) Huonoimmat kokemukset liittyvät yleiseen epätietoisuuteen ja siihen, etten tuntenut itseäni aina välttämättä kovinkaan hyödylliseksi. (Vastaaja 6)

Olivat koetut asiat elämässä sitten huonoja tai hyviä, niillä on kasvattava vaikutus ihmiseen. Huonoista kokemuksista ihmisen on kuitenkin vaikeampi oppia kuin hyvistä (Ruohotie 2000, 62). Ruohotien mukaan McGall (1998) tutkijoineen tuli siihen tulokseen tutkimuksessaan, että vastoinkäymisten kohdatessa ihminen on kasvotusten omien heikkouksiensa kanssa ja joutuu miettimään miten viat olisivat parannettavissa tai miten niistä voisi selvitä (mt., 62). Mutta vastoinkäymiset voi myös kääntää vahvuudeksi ja tähän auttaa vahva itsetuntemus ja ulkopuolinen tuki. (mt.,56).

## 5.2 Kansainvälisen harjoittelun ohjauksen kehittäminen

Humakin Harjoittelun käsikirjassa (2012d, 6) on mainittu yhteistyön tärkeys opiskelijan, koulun sekä työharjoittelupaikan välillä, jotta työharjoittelu olisi onnistunut.

Ja Humak on vuosien varrella koko ajan pyrkinyt kehittämään työharjoittelua niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Kuitenkin vastauksista on havaittavissa se, että kehitystyöstä huolimatta ohjauksessa sekä yhteistyössä eri tahojen välillä on parannettavaa. Nämä eivät ole vastauksien perusteella juurikaan kehittyneet vuosien aikana; haastatteluun vastanneet olivat suorittaneet työharjoittelun ulkomailla vuosien 2007-2011 välillä.

(...) Harjoittelun suunnittelu ja neuvottelut työpaikan kanssa ovat aivan keskeisiä, jotta opiskelija saisi harjoittelusta ammatillisesti jotain. Tavoitteiden määrittely ja niiden toteutumisen valvonta on myös keskiössä. (Vastaaaja 2)

(...) Olisi varmasti myös tärkeää, että yhteistyötä koulun ja työharjoittelupaikan välillä olisi enemmän niin, että kaikille on selvää mitä työharjoittelujaksoilta kaivataan ja vaaditaan. (Vastaaaja 6)

Vuoropuhelua pitäisi lisätä ja harjoittelupaikkojen työhjaajia tulisi jo ennen harjoittelun alkua sitouttaa ohjaukseen ja tehdä tietoisiksi opiskelijan oppimistavoitteista. On ikävää, jos harjoittelija saapuu ummikkona uuteen työpaikkaan ulkomaille eikä saa riittävästi ohjausta työhön. (Vastaaaja 8)

Humakin olisi siis tehostettava yhteistyötä työharjoittelupaikkojen välillä sekä panostettava opiskelijoiden ohjaukseen enemmän, ennen harjoittelua, sen aikana ja myös sen jälkeen. Viisi vastaajaa oli sitä mieltä, etteivät he saaneet tarpeeksi ohjausta. Kuitenkin jo Humakin tavoitteisiin opiskelijan ammatillisen kasvun tukemiseen on merkitty ohjauksen tärkeys koko opiskelujen ajan (Humak 2012f). Tämä ei ole toteutunut aivan täysin, koska vain kaksi vastaajaa oli oikein tyytyväisiä Humakilta saamaansa tukeen työharjoitteluprosessin aikana ja viisi eivät kokeneet saaneensa ohjausta lainkaan koulun puolelta. Kaksi vastaajaa tunsu koululta tulevan ohjauksen tarpeettomaksi ja odottivat ohjausta enemmänkin työharjoittelupaikalta.

Ulkomailla muuttaminen ja muut siihen liittyvät asiat ovat jo itsessään sen verran suuri ja fyysistä sekä henkistä energiaa vievä asia, että perusasioihin täytyy saada tukea koululta. Jos kansainvälisyyteen kannustetaan, on siihen myös koulun puolelta löydettävä aikaa. Opiskelijaa ei saa jättää oman onnensa nojaan.

(...) Eipä sitä ohjausta juuri ollut. Itse rakensin koko vuoden suunnitelmat ja käänsin harjoitteluohjaajalleni englanniksi silloista OPSia ja sen tavoitteita, kun pohdittiin harjoittelun sisältöjä. Sopimusten tekokin tuntui tökkivän, kun ei meinannut lehtoreilta löytyvän aikaa. (Vastaja 2)

Joillekin ohjauksen tarve koulun puolelta ei ollut niin suuri kuin toisille. Lähtövalmennuksessa saadut perustiedot riittivät heille työharjoittelun suorittamiseen.

Sain ne perustiedot, mitä kaikki muutkin ennen harjoitteluun tai vaihtoon lähtöä. Harjoittelun aikana en saanut paljoa ohjausta, mutta en sitä juuri kaivannutkaan. (Vastaja 1)

En kokenut saavani kovinkaan paljon ohjausta koululta, etenkin harjoittelun aikana – en kyllä toisaalta sitä kaivannutkaan. (...) (Vastaja 6)

Yksi vastaajista koki saamansa ohjauksen riittäväksi ennen harjoittelua ja sen jälkeen.

Sain ohjausta tarpeeksi, enempää en olisi tarvinnut. Oli tarpeellista raportoinnin tms suhteen, ei niinkään työn suhteen. (Vastaja 7)

Ulkomaille harjoitteluun lähtevällä on oltava kuitenkin paljon rohkeutta ja aloitekykyä, jotta siellä pärjäisi. Se vaatii niin paljon henkisesti, että välttämättä edes paras tuki koululta ei riitä opiskelijalle. Koululta saaman tuen lisäksi, erittäin tärkeää on tietenkin työharjoittelupaikalta saatu tuki ja ohjaus. Seitsemän vastaajaa yhdeksästä oli sitä mieltä, että työharjoittelupaikka tarjosi riittävästi ohjausta.

(Harjoittelupaikan) ohjaaja oli huippopedagogi, joten sain todella hyvää ohjausta. Koin tiiviin yhteistyön ja ohjauksen erittäin tarpeelliseksi. (Vastaja 2)

Työpaikalla oli kokemusta harjoittelijoista. Heitä on vuosittain paljon. Ohjaus oli erinomaista ja sitä sai tarvittaessa. (Vastaja 3)

Sain ohjausta, oli toki tarpeen melko sekavassa yhdistyksessä. (Vastaja 7)

(...) Kaikenlainen ohjaus alueen tapoihin toimia oli tuiki tärkeää, ja ilman työharjoittelupaikan ohjausta ja tukea olisin ollut korviani myöten...sopassa.(Vastaja 4)

Ohjaus ei kuitenkaan ihan jokaisella työharjoittelupaikallakaan toiminut, vaan informaation kulun tökkiminen, ohjaajien kiire ja kielimuuri olivat toisinaan esteenä hyvälle ohjaukselle. Näissä tapauksissa Humakin tavoitteet tehdä yhteistyötä työharjoittelupaikkojen kanssa eivät toteutuneet (Humak 2012d, 6). Työharjoittelupaikan edustajia tulee informoida työharjoittelun tarkoituksesta ja opiskelijoiden tavoitteista selkeästi.

Sain kyllä apua jos sitä pyysin, ja pystyin kysymään lisätietoja, mutta useasti tuntui kyllä siltä, että meidät työharjoittelijat jätettiin hieman oman onnemme nojaan. Työtehtävät kyllä selitettiin, mutta esimerkiksi tietoa itse organisaatiosta ja sen toiminnasta joutui itse kaivamaan. (Vastaaja 6)

Harjoittelupaikan henkilökunta vaikutti olevan niin ylityöllistetty, ettei ohjaukselle jäänyt juuri aikaa. (...) (Vastaaja 8)

Sain (ohjausta), mutta tosiaan kaikki oli aika haastavaa työpaikan kiireellisyyden ja kielen osaamattomuuden takia. (Vastaaja 9)

## 6 LOPUKSI

Työharjoittelun suorittaminen ulkomailla nähdään erittäin kasvattavana ja haastavana kokemuksena. Se vie energiaa, aikaa ja hermoja, ei pelkästään työharjoitteluun lähtevältä, mutta myös työharjoitteluorganisaatiolta ja koululta. Mutta antaa myös paljon, kuten esimerkiksi kielitaitoa, parempaa itseluottamusta ja rohkeutta. On erittäin tärkeää, että harjoitteluun lähtevien ohjaukseen panostettaisiin paljon enemmän kuin nykyään. Myös yhteistyö ja kommunikointi työharjoittelupaikan ja koulun välillä on erittäin tärkeää. Tällöin voidaan vähentää väärinkäsitysten mahdollisuutta sekä sitä, että opiskelija tekee harjoittelupaikassa ihan ”vääränlaisia” työtehtäviä tai päätyy pyörittelemään peukaloita. Ei riitä, että nämä tavoitteet lukevat oppaissa, vaan on ryhdyttävä konkreettisiin toimiin.

Humakin edustajan vierailu opiskelijan työharjoittelupaikassa ulkomailla on luonnollisesti yleensä mahdotonta harjoittelun aikana. Opiskelija ja Humakin lehtori voisivat kuitenkin esimerkiksi sopia, että kerran tai kaksi kuukaudessa olisi varattava aikaa keskustelulle Skypea kautta, jolloin opiskelija voisi kertoa työharjoittelun onnistumisista ja ongelmista lehtorille ja näin saada ohjeita ja kannustusta harjoittelun parantamiseen. Tässäkin on kuitenkin omat haasteensa, jos harjoittelu suoritetaan kesäkuukausien aikana.

Opiskelijan on oltava myös itse aktiivinen, eikä jäädä ihmettelemään jos harjoittelu alkaa mennä väärille raiteille. Täytyy rohkeasti tarttua ongelmiin ja ottaa yhteys kouluun sekä keskusteltava harjoittelun ohjaajan kanssa. Joskus toki on sellaisia tilanteita, että harjoittelupaikalla suhtaudutaan hieman väheksyvästi harjoittelijoihin, eikä heitä pidetä tasavertaisina työtovereina. Jotta tällaiset tapaukset saataisiin karsittua minimiin, koulun puolesta on varmistettava, että tuleva harjoittelupaikka todella on sellainen, johon opiskelija kannattaa lähettää ja että opiskelija saa siellä tehdä sellaisia työtehtäviä, joista hän hyötyy ammatillisesti.

Vaikka opiskelija olisi hankkinut itse harjoittelupaikkansa, koulun tulisi olla yhteydessä harjoittelupaikkaan ja keskusteltava työpaikan edustajan kanssa tulevasta harjoittelusta ja tarkistettava harjoittelupaikan soveltuvuus opiskelijalle. Näin olisi ainakin

pienemmät mahdollisuudet harjoittelun epäonnistumiseen. Paljonhan on tietysti kiinni myös opiskelijasta itsestään, se on selvä, mutta koulun tuki on opiskelijalle tärkeää. Toki jos harjoittelusta tehdään liian valmiiksi pureskeltua, moni kasvattava kokemus saattaa jäädä saamatta. On siis hyvä että haasteita tulee eteen ja niistä on selvittävä, mutta tukea täytyy aina saada.

Humak Pro:ta voisi vielä enemmän käyttää hyväksi työharjoitteluasioissa. Ulkomaan työharjoittelu ja yliopistovaihtojaksoon voisi sisällyttää pakolliseksi myös säännölliset keskustelut vaihdossa olevien välillä joko kansainvälisyys foorumilla tai sitten luoda ihan oma foorumi näitä keskusteluja ja kokemusten vaihtoja varten. Foorumilla voisi ulkomaan jakson aikana kysyä neuvoa muilta ja jakaa murheita, onnistumisen hetkiä ja informaatiota.

Työskentely vieraassa kulttuurissa, kaukana kotoa ja tutuista ympyröistä on nuorelle ihmiselle kasvattava, mutta myös rankka kokemus. Turvattomuus ja yksinäisyys voi vaivata ainakin työharjoittelun alkumetreillä. Haastatteluvastausten perusteella sain kuitenkin sellaisen kuvan, että heistä kaikki olivat itsenäisiä ja rohkeita ihmisiä alun perinkin ja vaativa jakso ulkomailla vain vahvisti näitä puolia. Tässä tutkimuksessa tuli hyvin vahvasti esille Humakin tarve harjoittelun ohjauksen parantamisesta ja yhteistyön tehostamisesta. Jotta yhä useampi kulttuurituottaja opiskelija hakeutuisi suorittamaan ulkomaan opintoja ja harjoitteluita, näihin asioihin Humakin olisi panostettava.

## LÄHTEET

Arkadian Yhteislyseo 2013. Kansainvälisyys: yleistä. Viitattu 24.4.2013.

[http://www.ayl.fi/kansainvalisyys\\_taustaa.php](http://www.ayl.fi/kansainvalisyys_taustaa.php)

Berg Emma 2010. Sopiva maisteri. Kansainvälistyvä korkeakoulutus ja työelämän-vaatimukset työnantajan silmin. Pro Gradu tutkielma. Turun Yliopisto.

<http://specia-fi->

[bin.directo.fi/@Bin/da192b38c25b91768ddb80b369d47719/1366880459/application/pdf/322337/Emma%20Berg\\_pro%20gradu%20tutkielma.pdf](http://bin.directo.fi/@Bin/da192b38c25b91768ddb80b369d47719/1366880459/application/pdf/322337/Emma%20Berg_pro%20gradu%20tutkielma.pdf)

CIMO 2011. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa tai korkeasteen koulutuksessa. Viitattu 11.4.2013

[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/24892\\_Express\\_4\\_2012.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/24892_Express_4_2012.pdf)

CIMO 2012a. Muutosvoima ja strategiset päämäärät. Viitattu 8.3.2013.

[http://www.cimo.fi/mika\\_on\\_cimo\\_/strategia\\_2020/muutosvoimat\\_ja\\_strategiset\\_paa\\_maat](http://www.cimo.fi/mika_on_cimo_/strategia_2020/muutosvoimat_ja_strategiset_paa_maat)

CIMO 2012b. Strategia 2020. Suuntana aidosti avarakatseinen Suomi. Viitattu 10.3.2013.

[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/17891\\_CIMOn\\_strategia\\_2020.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/17891_CIMOn_strategia_2020.pdf)

CIMO 2013a. Ohjelmat. Viitattu 22.4.2013.

<http://www.cimo.fi/ohjelmat>

CIMO 2013b. Erasmus – Euroopan unionin vaihto- ja yhteistyöohjelma korkeakouluille. Viitattu 9.4.2013.

<http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmus>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2008. Oivallus-hankkeen esiselvitys. Vantaa: Pöyry Forest Industry Consulting Oy.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino



Euroopan unioni 2013. Tietoa EU:n toiminnasta. Viitattu 9.4.2013.

[http://europa.eu/about-eu/index\\_fi.htm](http://europa.eu/about-eu/index_fi.htm)

Finlex 2003. Ammattikorkeakoululaki 2003/351, 4§. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>

Finlex 2009. Ammattikorkeakoululaki 24.7.2009/564, 4§. Viitattu 10.4.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>

Garam, Irma 2005. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä: Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun ja harjoittelun merkityksestä. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus Cimo. Viitattu 28.2.2013.

[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15451\\_opiskelijoiden\\_liikkuvuus\\_tyoelama.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15451_opiskelijoiden_liikkuvuus_tyoelama.pdf)

Halonen, Katri (toim.) 2012. Tuottaja 2020. Kulttuurituottajakoulutuksen suuntaviivaja. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.

Hautio, Minna 2013. Lista ulkomaan harjoitteluissa olleista. Email raisa.pankalainen@humak.edu 22.1.2013.

Hiilamo, Heikki 2013. Sähköpostihaastattelu. Tutkivan toimittajan internet-opas. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 28.2.2013.

<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/tutkiva/tti/toimittaja/muuta.htm#haastattelu>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a. Humak lyhyesti. Opinto-opas 2012-2013. Viitattu 11.4.2013.

<http://opinto-opas.humak.fi/humak-lyhesti>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012b. Etusivu. Opinto-opas 2012-2013. Viitattu 11.4.2013.

<http://opinto-opas.humak.fi/>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012c. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinto-opas 2012-2013. Viitattu 11.4.2013.

<http://opinto-opas.humak.fi/opetustarjonta-2012%E2%80%932013/nuorten-koulutus/kulttuurituotannon-ko>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012d. Harjoittelun käsikirja. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.humak.fi/sites/default/files/liitteet/humak-harjoittelun-kasikirja-2012.pdf>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012e. Kansainvälisyys opinnoissa. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/kansainvalisyys-opinnoissa>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012f. Opas kansainväliseen opiskelijavaihtoon ja harjoitteluun lähtevälle opiskelijalle. Ei julkaistu.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012f. Opintojen ohjaus. Opinto-opas 2012-2013. Viitattu 10.4.2013.

<http://opinto-opas.humak.fi/opiskelu-humakissa/humak-pedagogiikka-ja-oppimisymparistot/opintojen-ohjaus>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012g. Opiskeluhyvinvoinnin tukeminen Humakissa. Viitattu 13.3.2013.

<http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelijapalvelut/opiskeluhyvinvointi>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013a. Humak lyhyesti. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.humak.fi/humak/humak-lyhyesti>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013b. Rakenne muuttuu, Humak vahvistuu. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.humak.fi/humak/rakenteellinen-kehittaminen>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013c. Kulttuurituottaja. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/kulttuurituottaja>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013d. Kansainvälisyys opinnoissa. Viitattu 10.3.2013.

Juusola, Henna. Kansainvälisyys ammattikorkeakoulujen arjessa. Teoksessa: Lepiäho, Hellevi & Pulkkinen, Annikki & Pääskylä, Marjo & Salonen, Katri & Virtanen, Satu (toim.) 2009. Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Turku: Turun ammattikorkeakoulu

<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160997.pdf>

Leppiniemi, Tiina 2013. Kansainvälistyminen on opiskelijan viisas päätös. Viitattu 10.4.2013.

[http://www.akava.fi/opiskelijat/akavan\\_opiskelijat/ajankohtaista/teemajuttu/kansainvalistyminen\\_on\\_opiskelijan\\_viisas\\_paatos](http://www.akava.fi/opiskelijat/akavan_opiskelijat/ajankohtaista/teemajuttu/kansainvalistyminen_on_opiskelijan_viisas_paatos)

Mutanen Jaana 2009. Kansainvälinen harjoittelu korkeakouluissa. CIMO. [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/21637\\_kv-harjoittelukorkeakouluissa\\_nettiin\\_2009.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/21637_kv-harjoittelukorkeakouluissa_nettiin_2009.pdf)

Nikoskinen, Elina 2010. Kulttuurituottajana työelämään. Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Bolognan prosessi. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/>

Opetusministeriö 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009-2015. Helsinki: Opetusministeriö. Viitattu 28.3.2013.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>

Ruohotie, Pekka 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki:WSOY.

Saarenmaa, Katri & Saari, Katja & Virtanen, Vesa 2010. Opiskelijatutkimus 2010. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okm18.pdf?lang=fi>

Sorvoja, Timo 2013. Kv-harjoittelut. 29.1.2013.Email [raisa.pankalainen@gmail.com](mailto:raisa.pankalainen@gmail.com)

Stubb, Alexander 2012. Suomen kansainvälistyminen.

<http://www.alexstubb.com/fi/blog/1968/#.UWQoAIdID7E>

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013. Työharjoittelu ja työssäoppiminen. Viitattu 11.4.2013.

<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2009. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Viitattu 3.3.2013. <http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa7.html>

Wallin, Aila 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. Viitattu 3.3.2013. [http://www.available.com/tiedostot/20070424\\_TEOREETTISIA\\_N\\_K\\_KULMIA\\_AMMATILLISEEN\\_KASVUUN.pdf](http://www.available.com/tiedostot/20070424_TEOREETTISIA_N_K_KULMIA_AMMATILLISEEN_KASVUUN.pdf)

## LIITTEET

Haastattelukysymykset

## HAASTATTELUKYSYMYKSET

Kansainvälisen työharjoittelun vaikutukset kulttuurituottajan ammatilliseen kasvuun ja kansainvälisen työharjoittelun kehittäminen

### 1 PERUSTIEDOT

1. Sukupuoli, ikä, asuinpaikkakunta
2. Millä Humakin kampuksella opiskelit? Koska aloitit opinnot ja minä vuonna valmistuit kulttuurituottajaksi?
3. Työskenteletkö tällä hetkellä omalla alalla (kulttuurituotanto)? Jos työskentelet, kerro toimenkuvastasi.
4. Jos vastasit ei, oletko työskennellyt valmistumisesi jälkeen alalla, etsitkö alan töitä vai oletko vaihtanut alaa kokonaan?

### 2 ULKOMAANHARJOITTELU

5. Missä maassa ja kaupungissa suoritit kansainvälisen työharjoittelun kulttuurituotanto opiskelujesi aikana? Ja kuinka pitkä harjoittelusi oli?
6. Mikä tarkalleen oli harjoittelupaikkasi ja työnkuvasi siellä? Vastasivatko työtehtävät odotuksiasi?
7. Kuinka monta vuotta olit opiskellut kulttuurituotantoa, ennen kuin lähdit ulkomaille harjoitteluun?

8. Olitko tehnyt kulttuurituotannon opiskeluhisi liittyviä harjoitteluita Suomessa ennen ulkomaille lähtöä?
9. Miksi halusit lähteä ulkomaille harjoitteluun?
10. Miksi valitsit juuri sen harjoittelupaikan missä olit?
11. Oliko sinulla aikaisempaa kokemusta ulkomailla oleskelusta tai kansainvälisyydestä ennen kuin lähdit harjoitteluun? (ulkomaan matkat, asuminen ulkomailla, vaihto-opiskelu, tutor-toiminta tms.)
12. Koitko, että siihenastiset kulttuurituotannon opinnot tukivat työharjoitteluasi ulkomailla? Miten?
13. Saitko mielestäsi tarpeeksi ohjausta koulun puolesta ennen harjoittelua ja sen aikana? Ja koitko ohjauksen tarpeelliseksi?
14. Saitko mielestäsi tarpeeksi ohjausta työpaikalta harjoittelun aikana? Ja koitko ohjauksen tarpeelliseksi?
15. Minkälainen oli Humakin ja työharjoittelupaikkasi välinen yhteistyö? Oliko sellaista?
16. Mitkä olivat mielestäsi parhaimmat kokemuksesi harjoittelujaksolta ulkomailla?
17. Mitkä olivat mielestäsi huonoimmat kokemuksesi harjoittelujaksolta ulkomailla?

### **3 KULTTUURITUOTTAJAN AMMATILLINEN KASVU**

18. Minkälaisia tavoitteita sinulla oli harjoitteluun lähtiessäsi? Miten ne toteutuivat?
19. Koetko, että kuvasi itsestäsi kulttuurituottajana muuttui ulkomaan harjoittelun aikana? Jos vastasit kyllä, miten se mielestäsi muuttui?
20. Tunnetko, että itsetuntosi kehittyi ulkomaan työharjoittelun aikana vai saiko itsetunto kolauksen? Miksi näin kävi?
21. Vahvistuiko/heikentykö kuvasi kulttuurituottajan ammatista harjoittelun seurauksena? Miten kuvailisit kuvan vahvistumista tai heikentymistä?
22. Koetko, että kasvoit ammatillisesti ja sait parempia valmiuksia työelämään enemmän ulkomaan harjoittelussa kuin harjoittelujaksolla Suomessa? Vai vahvistivatko Suomessa tekemäsi harjoittelut ammatillista kuvaasi enemmän? Vai olivatko nämä mielestäsi ammatillisesti ajatellen samanarvoisia?
23. Koetko, että ulkomaan harjoittelusta saaduista taidoista ja kokemuksista on ollut konkreettista hyötyä/haittaa joko nykyisessä työssäsi tai aikaisemmissa kulttuurituotannon alaan liittyvissä työtehtävissä? Minkälaista hyötyä/haittaa?
24. Onko kansainvälisyydestä opinnoissa mielestäsi hyötyä kulttuurituottajalle ammatillisesti ajatellen? Ja pitäisikö sinun mielestäsi kansainvälisyydestä tehdä pakollinen osa kulttuurituottaja opintoja?
25. Onko sinulla ajatuksia siitä, miten ulkomaan työharjoittelua voitaisiin kehittää niin, että siitä voisi kulttuurituottaja opiskelija saada mahdollisimman suuren hyödyn ammatillisesta näkökulmasta?