

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kazi, S. (2021) Miten kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä voi parantaa? Aamulehti, 2021:90, s.B10.

Miten kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä voi parantaa?

Jokainen työ koostuu useista toiminnoista, joiden suorittamisen ytimessä ovat työtaidot. Niiden oppiminen ja kehittyminen tapahtuvat opiskelun, koulutuksen ja jatkuvan oppimisen kautta sekä muutoksiin sopeutuessa.

Työnteon tapa vaihtelee maasta toiseen monien taustatekijöiden, kuten teknisen kehityksen, työn luonteen, työskulttuurin, johtamistyylin ja hallituksen määräyksien vuoksi. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen parantamiseksi pitäisi tehostaa työtaitojen opettamista: miten tehdään työtä suomalaisessa organisaatiossa.

Monilla kansainvälisillä tutkinto-opiskelijoilla voi olla korkeakoulututkinto ja työkoke-

musta kotimaastaan. Oman kokemukseni perusteella työn luonne on hyvin erilainen Suomessa verrattuna moniin muihin maihin. Se vaihtelee myös sen mukaan, onko kansainvälinen opiskelija tullut Itä-Euroopasta, Länsi-Euroopasta, Lähidästä vai Etelä-Aasiasta. Näiden erilaisuuksien vuoksi henkilökohtainen opiskelu-, kehitys- ja urasuunnitelma voisi olla sopiva keino työllistymismahdollisuuksien nostamiseen. Henkilökohtaisten osaamis- ja koulutustarpeiden kartoittaminen on välttämätöntä. International HUB Tampere -hanke voisi työskennellä aktiivisesti asiassa.

Mitkä ovat ne asiat, jotka kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden pitäisi oppia työmah-

dollisuuksien parantamiseksi? Mielestäni suomalaisella korkeakoulututkinnolla voi olla ratkaiseva merkitys. Se varustaa opiskelijat sekä kansallisella että kansainvälisellä osaamisella.

Suomi on korkean teknologian maa ja teknologia muuttuu nopeasti. Muutokseen sopeutuminen on tärkeä ominaisuus. Muutosvastarintaa on jokaisessa organisaatiossa, mutta positiiviset muutokset vastaanotetaan hyvin myönteisesti suomalaisissa organisaatioissa.

Joustava persoonallisuus, aktiivinen osallistuminen tiimityöhön ja rakentava palautteen antaminen vahvistavat työntehtäjän asemaa työyhteisössä.

SHAI DUL KAZI
Lehtori, TAMK