

Ylempi AMK -koulutuksen hyvät käytännöt meillä ja maailmalla

Anne Pohjus (toim.)

Ylempi AMK -koulutuksen hyvät käytänteet meillä ja maailmalla
YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi

Anne Pohjus (toim.)

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori

2015

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit 17/2015
ISSN 2323-8356 | ISBN 978-951-633-192-1 (verkkojulkaisu)

© Satakunnan ammattikorkeakoulu ja tekijät

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
PL 520, 28601 Pori
www.samk.fi

Kannen graafinen suunnittelu ja taitto: SAMK Viestintä /Jatta Lehtonen

SAMKin julkaisut löydät osoitteesta: pikakirjakauppa.samk.fi.

YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi

Ammattikorkeakoulujen ylemmät korkeakoulututkinnot (YAMK) ovat kymmenessä vuodessa vakiinnuttaneet asemansa Suomessa. Tähän mennessä on valmistunut yli 11 000 opiskelijaa. Tutkinnon suorittaneet sijoittuvat tyypillisesti kehittäjiksi, muutosjohtajiksi ja esimiehiksi.

Suomalaista työelämää uudistetaan osana opetus- ja kulttuuriministeriön tukemaa kaksivuotista hanketta ”YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi”. Hanke on kaikkien Suomen ammattikorkeakoulujen valtakunnallinen verkostohanke, budjetiltaan 3,3 Meur. Sen tuloksena toteutetaan uudenlaisia oppimisympäristöjä, luodaan kiinteitä toimintamalleja työelämäyhteistyölle ja tuotetaan yhteisiä suomalaisia opintojaksoja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio- eli TKI-toiminnan tueksi. Hankkeessa viritettiin neljä työpakettia kohti tutkimusteemaa:

1. työelämää uudistavat ja TKI-toimintaa edistävät oppimisympäristöt
2. työelämän uudistaminen monialaisella kehittämisosaamisella
3. moninaisuusosaaminen tulevaisuuden työyhteisöjen johtamisen työkaluna
4. YAMK-opettajuus sillanrakentajana.

Korkeakouluopetuksen on vastattava työelämän tarpeita. Ammattikorkeakoulujen lisäarvo työelämäyhteistyössä on opettajuudessa ja työelämlähtöisyydessä. Master-tason koulutuksessa panostetaan opiskelijan kykyyn hakea, luoda ja jakaa tietoa. Tutkimusta ja koulutusta integroivat oppimisympäristöt ja palvelumuotoilu. Uudenlaiset, molemminpuoliseen keskusteluun ja oppimiseen sekä monialaisuuteen perustuvat työelämäyhteistyömallit ovat Master-koulutuksen käytössä kansallisella tasolla. Käytännössä tämä tapahtuu muun muassa osallistuvien menetelmien kautta, alumnitoiminnalla ja panostuksella pitkäkestoiisiin kumppanuuksiin työelämän ja ammattikorkeakoulun välillä. Yhteistyötä yritysmaailman kanssa pitää organisoida ja johtaa systemaattisesti – myös yrityksessä itsessään. Toiminta ja yhteistyö on saatava liikkeenjohdon agendalle, jotta siitä saadaan nykyistä syvempää ja jotta toimenpiteet ovat nopeasti toteutettavissa.

Ammattikorkeakoulujen ylemmät korkeakoulututkinnot vaikuttavat kansalliseen kilpailukykyyn ja yritysten elinvoimaisuuteen. Koulutukseen kuuluvan, muutaman vuoden päähän ulottuvan tutkimus- ja kehitystyön tulokset saadaan jalkautettua työelämään nopeasti. Tutkimustoiminta tapahtuu elinkeinoelämän tai 3. sektorin toimeksiannoista ja innovaatiot viedään markkinoille tehokkaasti. Tutkimustyön etuna onkin sen ketteryys ja joustavuus.

Hankkeen ”YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi” projektipäällikkönä kiitän Satakunnan ammattikorkeakoulun henkilöstöä, opiskelijoita, yrityskumppaneita ja muita sidosryhmiä aktiivisesta osallistumisesta yhteiseen toimintaamme ja onnittelen loistavista tuloksista!

Minttu Lampinen, KTT
Hämeen ammattikorkeakoulu

Sisällys

1	JOHDANTO.....	3
2	HANKKEEN TARKOITUS JA TOTEUTUS	4
3	TKI-TOIMINTA YLEMMÄN AMK-TUTKINNON KOULUTUKSESSA	6
4	BENCHMARKING TOIMINNAN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ	9
5	BENCHMARKING-TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA HAVAITUT HYVÄT KÄYTÄNTEET	10
5.1	HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ SAMKISSA	10
5.1.1	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ.....	10
5.1.2	YRITTÄJÄURALLE YLEMMÄN AMK-TUTKINNON KAUTTA	11
5.1.3	TYÖKONFERENSSIT SOSIAALIALAN PALVELUJEN KEHITTÄMISESSÄ.....	12
5.1.4	JATKUVAN YHTEISTYÖN TOIMINTAMALLI	13
5.1.5	KANSAINVÄLINEN KOULUTUS	13
5.1.6	MONIALAINEN JA MONIAMMATILLINEN KEHITTÄMINEN.....	14
5.1.7	INTENSIIVIOHJELMAT OPPIMISEN MENETELMÄNÄ	15
5.1.8	OPISKELIJAKONFERENSSIT OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ	15
5.1.9	TAVOITTEELLINEN KUMPPANUUS ARVONA JA OSAAMISEN VAHVISTAJANA	16
5.1.10	KUNTOUTUKSEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ	18
5.1.11	LIIKETALouden ALA JA TUTKIVA OPPIMINEN	19
5.1.12	KANSAINVÄLISEN OPPIMISYMPÄRISTÖN HYÖDYT JA HAASTEET.....	20
5.1.13	BUZZBUSINESS – OSAAMISEN SIIRTÄMISTÄ MOLEMPIIN SUUNTIIN.....	20
5.1.14	KEHITTÄMISHANKKEILLA YRITYSTEN ONGELMIIN RATKAISUJA MAAILMANLAAJUISESTI	21
5.2	HYVIÄ KANSAINVÄLISIÄ KÄYTÄNTEITÄ	22
5.2.1	DUNDALK INSTITUTE OF TECHNOLOGY, IRLANTI / CHRISTIAN HORN	22
5.2.2	ZUYD, ALANKOMAAT / FRITS KAMPS JA GUIDO DAUTZENBERG	23
5.2.3	MIGUEL CASTELO, PORTUGAL / UNIVERSITY OF BEIRA INTERIOR (UBI)	24
5.2.4	MERENKULUN KANSAINVÄLINEN BENCHMARKING	24
5.2.5	KINGSTON UNIVERSITYYN TEHDYN OPINTOMATKAN ANTIA	25
5.2.6	PATRICIA HARRIS / KINGSTON UNIVERSITY	26
5.2.7	SAMKIN KIINAN TOIMIPISTEESEEN TEHDYN TUTUSTUMISMATKAN ANTIA.....	27
5.3	YHTEENVETOTAULUKKO KANSAINVÄLISESTÄ VERTAILUSTA	28
6	TILASTOLLINEN TARKASTELU	31
6.1	ALUMNIT.....	31
6.2	TYÖELÄMÄ.....	34
7	TUNNISTETTUJA HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ JALOSTETTAVIKSI JA MONISTETTAVIKSI.....	38
8	TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN	39
8.1	MONIALAISUUS SAMKILAISESSA YLEMMÄN TUTKINNON KOULUTUKSESSA	39
8.2	OPETUSSUUNNITELMISSA.....	39
8.3	KOULUTUKSEN SIDOSRYHMILLÄ.....	40
9	LOPUKSI	41
	LÄHTEET	42

1 Johdanto

Hankkeen tavoitteena on uudistaa ammattikorkeakoulujen ylemmän tutkinnon suorittamiseen liittyviä toimintoja niin, että ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI-toiminta) vaikuttavuus vahvistuu huomattavasti. Samalla pyritään myös profiloimaan valtakunnallisesti tutkintoon kuuluvaa TKI-toimintaa. Koska koulutuksen yhdistäminen TKI-toimintaan ei ole helppoa eikä itsestään selvää, on siihen tämän hankkeen avulla pyritty kiinnittämään erityistä huomiota. Uusi osaaminen syntyy pääosin juuri TKI-toiminnan kautta. Sen siirtyminen koulutustoiminnan käyttöön ja sitä kautta edelleen työelämän hyödyksi, on oleellisen tärkeää yhteiskunnan kehittymisen kannalta. Kun ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa on kysymys työelämään suoraan soveltuvan käytännönläheisen maisteritasoisen osaamisen syntymisestä, on sillä merkitystä sekä sovellettavuutensa, käytettävyytensä että kehitettävyytensä kautta. Näin ollen tiedon ja osaamisen siirtyminen, sen vahvistaminen, kehittäminen ja uudistaminen korkeakoulujen ja työelämän välillä ovat hankkeen tavoitteena.

Hanke on valtakunnallinen, opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama ja kaikkien ammattikorkeakoulujen yhdessä toteuttama. Se on jaettu neljään eri työpakettiin teemojensa mukaisesti. Satakunnan ammattikorkeakoulu osallistuu työpakettiin 2, jonka aiheena on työelämän uudistaminen monialaisella kehittämisosaamisella. Työpaketin tarkoituksena on tarkastella eri koulutusalojen välistä rajapintaosaamista ja erityisesti siinä tapahtuvaa kehittämistyötä. Väitetään, että uusien innovaatioiden potentiaali on löydettävissä juuri työelämän alojen välisillä rajapinnoilla esiintyvistä ongelmista. Koska ylempiä AMK-tutkintoja koulutetaan monipuolisesti kaikilla ammattikorkeakoulujen koulutusaloilla, on tuon monialaisuuden löytäminen ja hyödyntäminen mahdollista laajemmin kuin mitä tähän mennessä on onnistuttu tekemään. Monialaisen osaamisen tuottaminen opiskelijoiden ja työelämän käyttöön vastaa tämän päivän tarpeisiin paremmin kuin alasiaton asiantuntijuus. Työpaketissa on tarkoituksena kehittää, kokeilla ja arvioida uudenlaisia toimintamalleja ylemmän tutkinnon suorittamiseen, liittyen erityisesti opinnäytetöihin mutta myös muuhun kehittämistyöhön.

26.11.2015
Anne Pohjus
Vararehtori

2 Hankkeen tarkoitus ja toteutus

Tutkimus- ja kehitystoiminta on ollut ammattikorkeakoulujen lakisääteistä toimintaa jo vuosia. Innovaatiotoiminta lisättiin sen kylkeen jossain vaiheessa luontevana osana. Edelleen kuitenkin pohditaan TKI-toiminnan kytkentää opetukseen, sen erilaisia muotoja ja mahdollisuuksia ja erityisesti volyymin selvää lisäämistä. Taustalla ovat taloudelliset seikat, mutta myös edellä kuvattu innovaatioiden syntymekanismi ja osaamisen siirtyminen. Ammattikorkeakoulu tarjoaa lisäksi ainutlaatuisen ympäristön monialaiselle, käytännönläheistä osaamista luonnostaan synnyttävälle toiminnalle. Sellaista ei helposti löydy usein alasidonnaisista elinkeinoelämän toimijoista.

Ongelmat koulutuksen ja TKI-toiminnan yhdistämisessä ovat hyvin tunnettuja ja osa niistä on osattu tähän mennessä ratkaistakin. Kun keskitytään tarkastelemaan erityisesti ylempää AMK-tutkintoa, nousee esiin uudenlaisia tilanteita ja niiden mukanaan tuomia kysymyksiä. Niihin on tässä hankkeessa keskitytty etsimään ratkaisuja. Suurin osa ylempää AMK-tutkintoa suorittavista opiskelee työn tai muun toiminnan ohessa eli ei opiskele päätoimisesti. Tämä johtuu suurelta osin siitä, että koulutukseen pääsy edellyttää kolmen vuoden työkokemusta AMK-tutkinnon jälkeen suoritettuna, sekä luonnollisesti elämäntilanteesta. Tästä johtuen koulutus on koko valtakunnassa järjestetty niin, että se on mahdollista suorittaa kokonaisuudessaan sivutoimisesti säilyttäen työpaikan ja jopa hyödyntäen työpaikkaa koulutuksen ajallisena tai rahallisena tukijana sen lisäksi, että suurin osa opetuksesta sisällöllisesti kytketään kunkin opiskelijan oman työpaikan olosuhteisiin työelämärelevanttien aikaansaamiseksi. Koulutuksen kannalta on helppo nähdä puhtaasti eduksi yhteys työelämään. Tilanteen mutkistaa TKI-toiminta. Miten sitouttaa opiskelijat mukaan korkeakoulun hanketoimintaan, kun he ovat läsnä vain pari päivää kuukaudessa? Millä ajalla he osallistuvat hankkeisiin, elleivät ne ole heidän omaan työnantajayritykseensä keskittyviä? Mitä ylipäätään tarkoitetaan TKI-toiminnalla tässä yhteydessä, kun otsikko on YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi? Kun tähän yhtälöön lisätään monialaisuus ja pyritään TKI-toiminnalla rikkomaan alojen, alueiden ja kulttuurien välisiä rajoja, on tehtävä vähintäänkin haastava.

Opinnäytetyö on perinteisin tutkimus- ja kehittämistehtävä koulutuksen aikana. Ei pidä kuitenkaan unohtaa muita oppimistehtäviä, joita koulutukseen voidaan ja tulee sisällyttää sovellettaviksi tutkimustyyppisillä pedagogisilla ratkaisuilla, kun halutaan kasvattaa TKI-näkyvyyttä koulutuksessa. Koska ylemmät AMK-tutkinnot ovat laajuudeltaan varsin lyhyitä (60–90 op), ovat mahdollisuudet rajalliset ja sitäkin tärkeämpää on hyödyntää jokaista oppimistehtävää ja TKI-mahdollisuutta tarkasti. Tämän hankkeen aikana onkin tarkoitus tarkastella kattavasti kaikkia koulutuksen aikaisia TKI-mahdollisuuksia, vaikka painopiste on opinnäytetöissä.

Hankkeen työpaketti 2 jakaantui usean ammattikorkeakoulun kesken osin yhdessä ja osin erikseen toteutettavaksi. Tavoite oli kaikissa osissa työpaketin linjausten mukainen, mutta toteutustavat ja painotukset jossain määrin erilaisia. Hankkeen käynnistyessä kalenterivuoden 2014 alussa jouduttiin monessa ammattikorkeakoulussa yhdistämään hanke jo meneillään oleviin kehittämistoimiin laajentaen niitä. Joissakin ammattikorkeakouluissa päädyttiin käynnistämään kokonaan uusi hanke, mutta painottamaan rahoituksen käyttämistä vasta kaksivuotisen hankkeen toiselle vuodelle johtuen suunnitteluajankohdasta ja mahdollisuudesta vapauttaa henkilöstön työaika hankkeen käyttöön. Jälkimmäinen

vaihtoehto otettiin käyttöön SAMKissa ja omaan kokonaisuuteen lähdettiin itsenäisesti koordinoinnin helpottamiseksi.

Satakunnan ammattikorkeakoulun hankeosuudessa lähdettiin benchmarkkaamaan käytössä olevia ja olleita hyviä käytänteitä, joilla työelämä, TKI-toiminta ja opiskelu on saatu yhdistetyksi hyvin toimivaksi kokonaisuudeksi. Koska SAMK on monialainen korkeakoulu, on varmaa, että meillä on opittavaa toinen toisiltamme puhumattakaan siitä, mitä voimme tarjota muille ammattikorkeakouluille. Ajatuksena oli, että emme lähde kehittämään uutta ennen kuin tiedämme mikä vanhassa on toimivaa ja menestyksestä. Kun hyvät käytänteet on kartoitettu, mietimme tavat, joilla saamme ne tehokkaaseen ja laaja-alaiseen käyttöön koko SAMKin ylemmän tutkinnon koulutukseen ja vaikkapa myös perustutkintoon. Tämän jälkeen pohdimme tarpeet ja keinot kehittää käytänteitä eteenpäin paremman tuloksen saamiseksi. Viimeinen vaihe jäänee hankkeen ulkopuolella suoritettavaksi aikataulullisista syistä.

SAMKin toteutukseen ovat raportin koostajan lisäksi osallistuneet seuraavat henkilöt:

Lehtori Marja-Leena Blomroos
Lehtori Riitta Blue
Yliopettaja Eila Hirvonen
Johdon assistentti Sari Kahri
Yliopettaja Pasi Kumpulainen
Lehtori Sirpa Nokkonen
Lehtori Merja Sallinen
Lehtori Peter Sandell
Yliopettaja Andrew Sirkka
Yliopettaja Mari Suvanto
Projektisihteeri Pirjo Tuomi

Heidän tekstiään on luettavissa raportin eri osissa, mikä tekee ilmaisusta vaihtelevaa ja moni-ilmeistä. Hankkeen koostajana kiitän heitä kaikkia jo tässä vaiheessa. Jokaisen panos oli arvokas.

3 TKI-toiminta ylemmän AMK-tutkinnon koulutuksessa

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI-toiminta) koulutuksessa merkitsee käytännössä erilaisten harjoitusten, projektien ja tehtävien tekemistä, osallistumista seminaareihin ja – mikä tärkeää – vuorovaikutusta työelämän, korkeakoulun ja muiden opiskelijoiden kanssa. Tämä kaikki tuottaa uutta tietoa vanhan pohjalle joko soveltaen olemassa olevaa uudella tavalla tai uudessa ympäristössä tai tuottaen kokonaan uutta teoriaa vanhan pohjalle. Edellä kuvattu voi tapahtua työelämälähtöisesti tarkkaan rajatun tehtävän puitteissa tai korkeakoululähtöisesti osana isompaa tutkimuskokonaisuutta vaikkapa erilaisten julkisella rahoituksella tuettujen hankkeiden yhteydessä.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoululaista (1129/2014, 2§) määrittää sekä AMK-tutkinnon että ylemmän AMK-tutkinnon rakenteen. Opinnäytetyö on osa tutkintoa molemmissa koulutuksissa. Sen tulee luonnollisesti, nimensä mukaisesti, olla tutkinnon tasoa kuvaava näyte opiskelijan kyvystä soveltaa ja käyttää oppimaansa. Siksi se on luonnostaan toimintaa, joka voidaan lukea TKI-toiminnaksi. Koska koulutuksen tavoitteena ylipäätään on aikaansaada oppimista, jota työelämässä voidaan soveltaa, on TKI-toiminta luonteensa mukaisesti oleellinen osa koulutusta.

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena on uudistaa ammattikorkeakoulujen ylemmän tutkinnon suorittamiseen liittyviä käytänteitä niin, että ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan vaikuttavuus vahvistuu huomattavasti. Vaikuttavuudella voidaan ymmärtää kyseisen toiminnan jättämiä jälkiä toiminnan kohteena oleviin organisaatioihin tai toimintoihin. Koska opinnäytetyön osuus ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa on merkittävä (30 / 60–90 op), tarkastellaan sitä tärkeimpänä TKI-toiminnan mahdollistajana. Myös suurin osa tutkinnon muusta osuudesta voidaan toki lukea TKI-toiminnaksi ja sitä käsitellään tässä tutkimuksessa soveltuvien osien.

Opinnäytetyön tavoitteena on, että opiskelija saavuttaa laajat ja syväiset tiedot sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä (1129/2014, 5§). Opinnäytetyö tehdään työelämälähtöisenä kehittämistutkimuksena, joka tukee kehittäjänä toimimista ja vahvistaa asiantuntijaosaamista.

Työelämälähtöisyys on ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön vahvuus ja haaste. Vahvuus liittyy kiinteään yhteistyöhön työelämän kanssa ja työelämän kehittämiseen. Opinnäytetyö sisältää sekä tutkimusta että kehittämistä. Opinnäytetyön toimintaympäristö on usein sekä ammatti- että kontekstisidonnainen ja sen toteuttaminen edellyttää laaja ja syvälistä teoreettista tietoa työelämän kehittämiskohteesta sekä innovatiivista otetta. Soveltavaa tietoa ja innovatiivista näkökulmaa tarvitaan opinnäytetyön tutkimusosuudessa, menetelmän valinnassa ja käytännönläheisten ratkaisujen löytämisessä. Haasteena puolestaan on toimivan ja kehittämisympäristöön sopivan menetelmän löytäminen ja kehittämistoiminnan ajallinen ulottuvuus.

Ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö liittyy usein uuden toiminnan, palvelun tai menetelmän luomiseen, erilaisten prosessien tehostamiseen tai ei-toimivan käytännön muuttamiseen toimivammaksi. Kehittämistutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin miten, milloin ja missä tilanteissa kehitetty menetelmä, tuote tai innovaatio toimii käytännössä ja millaisessa toimintaympäristössä. (Mm. Kananen 2012, Pernaa 2013.) Keskeistä kehittämistutkimuksessa on teoriaan pohjautuva kehittäminen, teorian tuottaminen

kehittämisestä ja kehittämisen ja tutkimisen yhdistäminen syklisessä prosessissa sekä kehittämistuotos (mm. Edelson 2002, Kananen 2012, Pernaa 2013).

Ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetöissä usein käytettyjä tutkimusmenetelmiä ovat toimintatutkimus, tapaustutkimus, etnografinen tapaustutkimus, arviointitutkimus, konstruktiviinen tutkimus tai ennakointi. (Kananen 2012, Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2009.) Opinnäytetyö etenee prosessimaisesti koostuen erilaisista vaiheista. Opinnäytetöissä käytetyt tutkimusmenetelmät mahdollistavat syklisen etenemisen, tutkimisen teoreettiset lähtökohdat ja kehittämisen kokeelliset vaiheet. Usein kehittämiseen osallistuu eri asiantuntijoista koostuva kehittämissiimi. Voidaan ajatella, että opinnäytetyö on kahden erilaisen pyrkimyksen yhteensovittamisen muoto: toisaalta opinnäytetyöllä tavoitellaan aitoa kehittämishyötyä yrityksille ja yhteisöille, ja toisaalta sen toteuttaminen noudattaa tutkimuksellisen kehittämisen logiikkaa. Yleensä ristiriitaa ei näiden kahden pyrkimyksen välille ole syntynyt, vaikka kehittämissprosesseissa ovat korostuneet yritysten ja yhteisöjen toiminnan muutokseen ja hyötyyn tähtäävät käytännölliset tekijät.

Yleensä aloitteen tekijänä opinnäytetyössä on opiskelija ottaen yhteyttä omaan taustaorganisaatioonsa ja ehdottamalla opiskeltavaan aiheeseen liittyvän tehtävän suorittamista työyhteisössä. Opinnäytetyöprosesseissa aloitteen tekijöinä ovat usein myös työelämän edustajat, joiden kanssa yhdessä opiskelija ja opettaja käyvät sisältöön ja lähestymistapoihin liittyen keskusteluita ja tekevät vaadittavat yhteistyösopimukset. Työelämän edustaja on useimmiten myös aktiivisesti mukana koko prosessin ajan kommentoiden asioita työelämän tai kyseisen organisaation näkökulmasta. Itse opinnäytetyön arviointiin työelämän edustajat eivät yleensä osallistu, koska kokevat akateemisen työn arvioinnin kuuluvan korkeakoululle. Kuitenkin suullisia ja joskus myös kirjallisia lausuntoja on saatu työelämän edustajilta arvioinnin tueksi.

Ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyön muotoja ovat olleet lähinnä opiskelijan, opettajan ja työelämän edustajan väliset yhteiset palaverit. Opiskelija ja työelämän edustajat toimivat työyhteisössä kiinteässä yhteistyössä muuten tehtävään tai opinnäytetyöhön liittyvien prosessien osalta. Valmiit tuotokset esitellään joko työpaikoilla pidettävissä tilaisuuksissa tai Satakunnan ammattikorkeakoululla järjestetyissä seminaareissa, YAMK-symposiumeissa tai vastaavissa julkisissa tapahtumissa.

Työyhteisön (tai yhteistyöverkoston) jäsenenä toimiminen, organisaation ja sen asiakkaiden ongelmien tuominen työyhteisössä yhdessä tarkasteltavaksi, toimintaan ryhtyminen ongelman ratkaisemiseksi ja yhdessä toiminnan reflektointi johtavat toimintaoppimiseen. Toimintaoppimisen periaate täyttyy yleensä opinnäytetöissä hyvin. Ongelman määrittäminen, tutkivaan ja kehittävään toimintaan ryhtyminen ja tästä toiminnasta oppiminen vastaavat toimintaoppimisen periaatteita. Opinnäytetyössään opiskelija perehtyy oman organisaationsa toiminnan realiteetteihin ja toimintamahdollisuuksiin toiminnan muutoksen tai parantamisen aikaansaamiseksi. Hän oppii organisaationsa toiminnasta, sen vuorovaikutussuhteista ja omasta tutkimus- ja kehittämistoiminnastaan aidossa palveluiden ja työelämän kontekstissa. Omaan organisaatioon perustuva tutkimus- ja kehittämistyö sisältää sekä toiminnan aikana tapahtuvan reflektion (reflection-in-action) että toiminnan jälkikäteisen reflektion (reflection-on-action), joka korostuu raportin kirjoittamisessa ja tulosten tarkastelemisessa yhdessä toimintaan osallisten henkilöiden kanssa. Vastaavaa periaatetta voidaan nähdä kaikkien alojen opinnäytetöissä, joskin työyhteisön asiakkaan läsnäolo tutkimuksessa ei ole aina yhtä yleistä.

Ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetöiden avulla saadaan uutta tietoa kehittämisen kohteena olevasta toimintaympäristöstä, kehittämisprosessista ja käytetyistä menetelmistä sekä itse toiminnasta ja toiminnan kehittämisestä kyseisessä ympäristössä. Kehittämistutkimuksen eri toteuttamistavat ovat myös luontevia ja toimivia lähestymistapoja työelämän monimuotoisten ja etukäteen jäsentymättömien kokonaisuuksien tutkimiseen, sillä opinnäytetöiden mielenkiinnon kohteina ovat usein ilmiöt, joita selvitetään ja tutkitaan usein monimutkaisessa ja jäsentymättömässä mutta autenttisessa ympäristössä.

Selkeästi tutkimuksellisissa opinnäytetöissä mallina ovat tiedeyliopistojen opinnäytetyöt. Yliopistoissa opiskelijat jatkavat suoraan kandidaatintutkinnosta maisteriopintoihin, joka vastaa ammattikorkeakoulun ylemmän tutkinnon tasoa. Ammattikorkeakoulujen ylemmän tutkinnon opiskelijat ovat ennen ylemmän tutkinnon opintojaan oman alansa töissä, jolloin kytkentä perustutkintoon katkeaa. Tämä näkyy muun muassa siinä, että opiskelijoiden kiinnostuksen kohde on ensisijassa käytännön työssä. Yhteys tutkivaan ajatteluun ja käytäntöön katkeaa. Kun perustutkinnonkin ensisijainen tehtävä on kouluttaa alansa ammattilaisia, ei tutkijoita, on lähtötilanne yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden välillä erilainen. Yliopistokoulutuksessa opiskelu kohdistuu käsitteelliseen asioiden tarkastelemiseen, ja käsitteellisen ajattelun rakentumista tukee koko opiskeluprosessi. Yliopistokoulutus on tutkijakoulutusta. Ammattikorkeakoulussa opiskeluprosessi suuntaa alan ammattilaisuuteen. Se antaa vahvan lähtökohdan käytäntökeskeiseen ammatilliseen kehittämiseen käsitteellisen näkökulman sijasta.

On todettu, että sisäisesti – joko organisaatiossa tai sen johdon tilaamana – tehty tutkimus ja sen tulokset otetaan paljon todennäköisemmin käyttöön ja sillä on vaikutusta organisaation kehittymiselle kuin ulkopuolella tehdyllä tutkimuksella. Tutkimustulokset ovat pienimuotoisia, käytäntöä muotoilevia, eivätkä johda suuriin toimintalinjojen muutoksiin. Opinnäytetöiden toteuttaminen opiskelijan omassa organisaatiossa tarkoittaa sitä, että kehittämistehtävän tai tutkimusongelman määrittäminen, tutkimuksen toimeenpano ja arviointi tapahtuvat organisaation sisällä. (Spicker 2014, 383.) Tällöin voidaan ajatella myös tutkimuksen vaikuttavuuden jäävän varsin rajalliseksi, vain kyseisen organisaation hyödyksi.

Opinnäytetöihin liittyvä vaikuttavuus on varsin usein vaikeasti arvioitavissa, koska opiskelija valmistuu yleensä opinnäytetyön valmistuttua ja yhteys korkeakoulun, opiskelijan ja kyseisen työyhteisön välillä katkeaa. Välttämättä opiskelija itsekään ei tiedä miten hänen kehittämishankkeensa jäi elämään työyhteisöön – vai jäikö? Tilanne on toinen silloin, kun organisaatio tai työyhteisö tekee korkeakoulun kanssa yhteistyötä jatkuvatoimisesti. Yhtenä tämän hankkeen tavoitteena onkin tunnistaa jatkuvan yhteistyön toimintamalleja ja pystyä lisäämään kyseistä toimintaa kaikilla aloilla.

Oleellista ylemmän AMK-tutkinnon koulutuksessa on kuitenkin se, että ammatillisesti syventävien opintojenkin oppimistehtävät liittyvät pääosin opiskelijan omaan työhön ja sitä kautta hänen työorganisaatioonsa. Opinnot kietoutuvat siten monin tavoin työelämän käytäntöihin ja niissä tapahtuvaan tiedonmuodostukseen.

4 Benchmarking toiminnan kehittämisen välineenä

Benchmarking määritellään jatkuvaksi ja järjestelmälliseksi prosessiksi tuotteiden, palveluiden ja prosessien suorituskyvyn mittaamiseksi ja analysoimiseksi. Se on vertailua tunnistettuihin parhaisiin käytäntöihin ja niiden soveltamista käytettäväksi oman liiketoiminnan kehittämisessä. Määritelmä voidaan esittää myös oivalluksena olla tarpeeksi nöyrä havaitakseen, että joku muu on parempi jossakin sekä olla tarpeeksi viisas oppiakseen kuinka saavuttaa sama taso ja jopa ylittää se. (Tuominen 1997, 226.)

Sana benchmark on vanha englanninkielinen ”suuntamerkkiä” tarkoittava sana, jota yhä käytetään englannissa maanmittausalan käsitteenä merkityksessä ”kiintopiste”. Yritysmaailmaan lainattuna se tarkoittaa hyvien esikuvien järjestelmällistä tutkimista. Hyvät esikuvat ovat tällöin kiintopisteitä, joiden perusteella voidaan määrittää oma asema verrattuna siihen, mikä on jo osoitettu mahdolliseksi ja menestyksekkääksi. (Karlöf 1996, 131.)

Benchmarkingin perusajatuksena on verrata omaa toimintaa parhaaseen mahdolliseen toimintaan, oppia ja omaksua tästä parhaiden mallista ja tulla itse parhaaksi (Salminen ym. 1997, 103). Nykyisin termiä käytetään varsin vapaasti, kun tarkoitetaan ylipäätään asioiden tutkimista ja niihin syvällisesti tutustumista tarkoituksena löytää epäkohtia ja kehittää toimintaa. Varsinainen oppimiskohteen etsiminen oman toiminnan ulkopuolelta ei siis ole ehdoton edellytys benchmarking-toiminnalle, vaikka se alun perin on niin ollutkin.

Benchmarking-prosessi käsittää useita vaiheita määrän riippuessa mallintajasta. Perusajatus on kuitenkin se, että ensin tunnetaan oma toiminta perusteellisesti, jotta pystytään näkemään heikkoudet ja vahvuudet. Sen jälkeen etsitään oppimiskohde, jonka toimintaan tutustutaan perusteellisesti, jos mahdollista toimintaa mitaten samoilla mittareilla kuin omaa toimintaa mitataan. Kun toiminnan erot pystytään näkemään suorituskykytuloksina, on helppo paikantaa onnistumiseen johtavat toimintatavat ja ottaa niistä oppia omaan toimintaan soveltaen ja edelleen kehittäen. Mitä perusteellisemmin valmistautuminen, toimintaan perehtyminen ja mittaaminen suoritetaan, sitä antoisammaksi benchmarking osoittautuu (Kleemola 2005).

Tässä tutkimuksessa benchmarking käsittää perusteellisen oman toiminnan kuvaamisen niin, että jokainen ylempään tutkintoon johtava koulutusohjelma kuvaa oman toimintansa hankkeen teeman osalta. Sen jälkeen analysoidaan ja pohditaan esiin saatuja hyviä käytänteitä ja niiden käyttökelpoisuutta muissa ylemmissä koulutusohjelmissa sekä laajemmin koulutustoiminnassa. Jotta hankkeen tulokset jäisivät elämään, hyviä käytänteitä pyritään kirjaamaan opetussuunnitelmiin jatkossa käytettäväksi toimintatavoiksi ja sitä kautta vakiinnuttamaan ne toimintaan.

5 Benchmarking-tutkimuksen toteutus ja havaitut hyvät käytänteet

Tähän tutkimukseen osallistuivat ne Satakunnan ammattikorkeakoulun koulutusohjelmat, joista on tähän mennessä valmistunut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita. Niitä on yhteensä kahdeksan. Koulutusaloina edustettuina olivat kaikki suuret SAMKin koulutusalat eli sosiaali- ja terveysala, liiketalous sekä tekniikka ja merenkulku. Osassa ohjelmia on toteutuksia ollut vain muutama, osa on pyörinyt hyvin vakiintuneesti jo vuosia.

Koska SAMK on osallisena myös kansainvälisessä yhteistyössä koskien ylempien AMK-tutkintojen koulutusta, otettiin mukaan myös kansainvälinen vertailu ja pyrittiin sitä kautta löytämään aivan uudenlaisia käytänteitä sovellettaviksi Suomen oloihin. Kansainvälinen benchmarking toteutettiin muun yhteistyön lomassa suorittaen haastatteluja soveltuviissa tilanteissa joko koulutukseen liittyvien vierailujen tai konferenssien yhteydessä.

Hyvien käytänteiden havaitsemista vaikeutti se, että tarkastelun suorittajat ovat tehneet työtä pitkään ja heille hyvät käytänteet ovat arkipäivää. Kuten yleensäkin omien vahvuuksien tunnistaminen, myös tässä toiminnan tunnistaminen hyväksi toimintatavaksi osoittautui vaikeaksi. Siksi tutkimuksessa kuvattiin teeman mukaista toimintaa ylipäättään ja poimittiin kuvauksista onnistuneita ja hyviksi havaittuja menetelmiä.

Seuraavassa käsitellään SAMKissa havaittuja hyviä käytänteitä, joissa työelämän ja korkeakoulun välistä yhteistyötä on toteutettu onnistuneesti. Lisäksi erityistä huomiota kiinnitetään käytänteisiin, joissa on tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan piirteitä. Edellä mainituksi toiminnaksi katsotaan laajasti kaikki se työ, jolla luodaan uutta tutkimustietoa, kehitetään organisaatioiden toimintaan ja synnytetään innovaatioita. Erikseen käsitellään kansainvälisessä toiminnassa havaittuja hyviä käytänteitä. Koska hankkeen yhtenä tavoitteena on vahvistaa TKI-toiminnan vaikuttavuutta, pyritään tarkastelussa analysoimaan hyvien käytänteiden merkitystä pidemmällä aikajänteellä silloin, kun se on mahdollista.

5.1 Hyviä käytänteitä SAMKissa

5.1.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Koulutusala riippumatta Satakunnan ammattikorkeakoulussa on käytössä opinnäytetöille formaatti, jota kutsutaan tutkimukselliseksi kehittämistyöksi. Siinä hyödynnetään systemaattisesti tuotettua tietopohjaa käytännön ongelmien ratkaisemiseen. Menetelmään kuuluu käytännön ongelmien ratkaisua sekä uusien käytänteiden ja ideoiden tuottamista ja toteuttamista (Ojasalo ym. 2009, 19). Tutkimuksellisuus on kehittämistyössä tärkeää siksi, että näin kehittämistyöhön vaikuttavat tekijät otetaan huomioon kattavammin ja tulokset ovat paremmin perusteltavissa. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tutkimuksellisuus luo ja jakaa uutta tietoa. Se tekee työskentelystä järjestelmällistä ja analyttistä ja auttaa tarkastelemaan asioita kriittisesti. Kehittäminen taas on parhaimmillaan tavoitteen tai tavoitteiden huolellista määrittelyä, suunnittelua ja näihin perustuvaa toteutusta. Kehittämisessä oleellisessa roolissa on yksilön ja organisaation oppiminen.

Tyypillisesti kehittämistyö tehdään opiskelijan työorganisaatiossa, jolloin myös tutkimus kohdistuu kyseiseen organisaatioon. Tuloksena syntyy yleensä uusia käytänteitä, ideoita tai tuotteita. Ylemmän korkeakoulututkimuksen tavoitteet määritellään asetuksessa (1129/2014), mutta opinnäytetyön linjaukset ovat korkeakoulujen autonomian piirissä ja siksi ne vaihtelevat korkeakouluittain. Yhteistyötä korkeakoulujen kesken on tässäkin asiassa tehty, mutta eroja toki löytyy. Yleisesti kuitenkin opinnäytetyö on ns. soveltavaa tutkimusta, tutkimuksellista kehittämistyötä ja työelämän kehittämistä, joka toteutetaan kolmikantana eli yhteistyönä opiskelijan, toimeksiantajan ja oppilaitoksen välillä.

Tutkimuksellisen kehittämistyön ei tulisi jäädä vain opinnäytteeksi, vaan tuottaa hyviä käytänteitä ja malleja systemaattiseen ja analyttiseen kehittämiseen myös jatkossa. Olennaista on myös oppiminen, joka tapahtuu sekä opiskelijassa että työyhteisössä uusien työkalujen ja toimintamallien osalta. Se on osa uudenlaista työkuultuuria työyhteisön kehittämiseen. Menetelmä on kuvattu julkaisussa *Uusia malleja työelämän kehittämiseen, tutkimuksellinen kehittämistyö ylempi AMK -tutkinnossa* (toim. Suvanto 2014).

5.1.2 Yrittäjäuralle ylemmän AMK-tutkinnon kautta

Yrityskiihdyttämö on toiminut Satakunnan ammattikorkeakoulussa jo vuosia ja sitä kautta on syntynyt satoja yrityksiä. Yrityskiihdyttämön tarkoitus on tukea opiskelun aikaista yrittäjyyden syntymistä. Suurimman osan yrityksistä ovat perustaneet AMK-perustutkintoa opiskelevat. Ylempää tutkintoa opiskelevista suurin osa on sijoittunut työelämään kohtalaisen vakiintuneesti ja näin ollen yrittäjyyttä ei ole kovin paljon syntynyt tämän tutkinnon yhteydessä. Koulutus kuitenkin tarjoaa oivallisen mahdollisuuden yrittäjyyden mahdollisuuksien perusteelliseen tarkasteluun ja tutkimiseen ohjatusti.

Yrityskiihdyttämötoimintaan kuuluu SAMKin henkilökuntaan kuuluvan yrityskiihdyttämö-mentorin tuki ja ohjaus koulutuksen aikana. Sen lisäksi opiskeluun sisältyy opintojaksoja, jotka voidaan suunnata kohdistumaan nimenomaan oman yrityksen toimialaan ja siihen sisältyviin ratkaistaviin kysymyksiin. Vapaasti valittavat opinnot valitaan luontevasti yrityskiihdyttämöopinnoista, joita on tarjolla yhteensä 15 op.

Opinnäytetyö tarjoaa yrittäjyyden yhteydessä mahdollisuuden tehdä laajempi tutkimus yrityksen toimialasta tai siihen kiinteästi liittyvästä ratkaistavasta tai kehitettävästä asiasta. Yrityksen perustamiseen liittyy kiinteästi useita selvitettäviä asioita, jotka on osattava ja tiedettävä ennen kuin yrityksen voi perustaa. Tämä on erityisen tärkeää aloilla, jotka ovat vahvasti säädeltyjä kuten sosiaali- ja terveysala. Sen lisäksi liikeidean kehittäminen vaatii runsaasti tutkimista, kehittämistä ja innovoimista, jotta liiketoiminnasta syntyy kannattavaa ja kestävää, elinkeinon tarjoavaa toimintaa.

Yrittäjyyteen suuntaaminen voidaan nähdä koulutuksellisenä keinona sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan että työelämäsuuntautuneen opiskelun pedagogisena menetelmänä. Esimerkki, joka kohdistuu fysioterapiaan, on luettavissa julkaisusta *Uusia malleja työelämän kehittämiseen, tutkimuksellinen kehittämistyö ylempi AMK -tutkinnossa* (toim. Suvanto 2014).

5.1.3 Työkonferenssit sosiaalialan palvelujen kehittämisessä

Sosiaalialalle on luonteenomaista palveluiden organisoiminen. Toiminnassa on tyypillisesti mukana asiakkaan lisäksi useita eri organisaatioita. Sosiaalialan koulutuksessa tehtävissä opinnäytetöissä onkin varsin usein lähtökohtana se, että opiskelijan työyhteisössä on todettu yhteistyöhön liittyvä ongelma, puute tai mahdollisuus palvelun toimivuuden kannalta. Yhteistyöhön liittyvät kysymykset voivat olla joko yhden palveluorganisaation sisäiseen toimintaan liittyviä tai palveluorganisaation yhteistyöstä toisen palveluorganisaation kanssa tai jopa kokonaisen palveluverkoston toimivuudesta ja kyvystä vastata palvelutarpeeseen. Näihin tilanteisiin on sosiaalialalla tehdyissä opinnäytetöissä etsitty ratkaisuja muun muassa työkonferenssityöskentelyä käyttämällä (Lehtonen 2004, Kuula 1999, 94–99, Toikko & Rantanen 2009, 104–106).

Työkonferenssityöskentely on menetelmä, jota voidaan käyttää itsenäisenä tutkimus- ja kehittämismenetelmänä tai osana laajempaa prosessia (Lehtonen 2004, Vartiainen ja Pulkkis 2004). Työkonferenssi on demokraattiseen dialogiin perustuva ajattelutapa ja käytäntö. Demokraattisen dialogin periaatteisiin kuuluu se, että kaikki osallistujat voivat ilmaista ajatuksensa sekä tuoda tietonsa ja kokemuksensa muiden käyttöön. Työkonferenssi on areena, joka mahdollistaa ihmisten välisen, tasavertaisen vuoropuhelun. Siihen kutsutaan monipuolinen osallistujajoukko. Mukaan tulee ottaa henkilöitä, joilla on päätöksentekooikeus: niitä, joilla on mahdollisuus estää ehdotusten ja ideoiden toteuttaminen sekä niitä, joihin päätökset ja kehitettävä toiminta kohdistuvat ja joilla on näin asiasta erityistä tietoa. Työkonferenssit ovat oppimisen areenoita: niissä tutkitaan ja tuotetaan yhdessä todellisuutta, jolloin osallistujat oppivat siitä, minkälaisessa todellisuudessa eri näkökulmista katsoen eletään ja mitä muutostarpeita siinä nähdään. Työkonferenssi ei ole yksittäinen tapahtuma vaan yhteistoiminnallinen ja osallistava kehittämisprosessi.

Työkonferenssin työskentely perustuu sekä ryhmätyöskentelyyn että ryhmätöiden tuotosten yhteiseen käsittelyyn yleiskeskustelussa. Niissä noudatetaan dialogisia keskustelusääntöjä, joiden mukaan kaikilla on oikeus tulla kuulluksi, kenenkään näkemystä ei torjuta ja parhaat argumentit voittavat. Dialogisuuden periaatteen mahdollistamiseksi ja rajojen ylittämiseksi eri organisaatioiden ja organisaatiotasojen välillä, ryhmätyöt voidaan järjestää dialogisuutta tukevalla tavalla. Demokraattisen dialogisuuden työskentelymallia ovat kuvanneet Timo Toikko ja Teemu Rantanen (2009,105) teoksessaan *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*.

Dialogikonferenssin vaiheet muodostuvat tapahtumasarjasta, jossa ensin rakennetaan yhteisymmärrystä haluttavasta tulevaisuuden visiosta. Sen jälkeen tunnistetaan vision toteutumista haittaavat ja estävät tekijät. Kolmannessa vaiheessa pohditaan ja analysoidaan esteiden voittamista ja neljännessä vaiheessa sovitaan kehittämistavasta oman organisaation osalta. (Vartiainen & Pulkkis 2004, 68.)

Sekä yksittäisenä tutkimus- ja kehittämismetodinä että yhdistettynä laajempaan kehittämisprosessiin työkonferenssityöskentely on osoittautunut ainakin sosiaalialalla ketterästi sovellettavaksi kehittämismenetelmäksi, jonka merkitystä ja arvoa tieteellisenä toimintatutkimuksena voidaan pohtia. Teoreettisen totuuden löytyminen ei ole näytellyt pääasiallista tavoitetta, vaan paremminkin käytännönläheinen kehittäminen.

Opinnäytetöiden tekijöiden kokemukset työkonferenssista tutkimusmetodinä ovat myönteisiä, kun dialogisuuden periaatteet on ensin sovittu. Erityisen haastavaksi on osoittautunut se, että

kehittämisen prosessin osallistajat joutuvat avaamaan vallitsevia käytäntöjä, tuomaan kuuluviin siihen liittyviä henkilö- ja ryhmäkohtaisia ajatuksia ja kohtaamaan muutoksen odotuksia ja miettimään omaa rooliaan mahdollisessa muutoksessa. Sosiaalialan käytäntöjä ohjaavat monet säädökset, jotka on huomioitava ja joista kaikki osallistajat eivät välttämättä ole tietoisia. Tämä tekee dialogisesta työkonferenssista hyvän oppimisareenan ja yhteistyömahdollisuuksien oivaltamisen paikan. Opiskelijan rooli tutkijana ja osallistuvan organisaation työntekijänä sekä muutosaktivaattorina asettaa omat vaatimuksensa ja saattaa johtaa jopa rooliristiriitoihin, joista selviytyminen on osa oppimisprosessia.

5.1.4 Jatkuvan yhteistyön toimintamalli

Opintojen aikana suoritettavien tehtävien ja varsinkin opinnäytetöiden tutkimus- ja kehittämiskohteena on yleisesti opiskelijan oma työyhteisö. Jotta tutkimus- ja kehittämistoiminnan vaikuttavuutta pystytään arvioimaan ja ylipäätään tekemään pitkäjänteistä kehittämistä on toivottavaa, että yhteistyö on jatkuvatoimista ja pitkäjänteistä eikä pääty kunkin opiskelijan valmistumiseen. Tähän on olemassa malli sosiaalialan koulutuksessa. Paikallisen perusturvan kanssa tehdään yhteistyötä niin, että tietyille opintojaksolle osallistuu perusturvan henkilöstöä tuoden opiskelijoille ratkaistavaksi aitoja asiakastapauksia. Koska kysymys on perhetyössä käytettävästä toimintamallista, ideoitujen ratkaisujen, menetelmien tai käytäntöjen toimivuutta ei voida etukäteen varmistaa tai ennustaa, ja syntyy aito kehittämisprosessi.

5.1.5 Kansainvälinen koulutus

Hyvinvointiteknologian koulutus on kahden koulutusalan yhteistyössä toteuttama. Hyvinvointipalvelujen osuuden toteuttaa sosiaali- ja terveysala ja hyvinvointiteknologian kehittämistoiminnan osuudesta vastaa tekniikan ala. Lisäksi koulutukseen sisältyy johtamisen opintoja, joista vastataan yhteisesti alojen kesken. Koulutuksen keskeisinä sisältöinä ovat asiakas- ja käyttäjälähtöisyyden, esteettömyyden ja saumattomuuden sekä kestävä kehityksen periaatteiden soveltaminen hyvinvointialalla erilaisin hyvinvointiteknologisin ja palvelumuotoilun ratkaisuin. Koulutusta on toteutettu suomenkielisenä jo vuosia.

Koulutuksen erityispiirteinä on moniammatillisuus, jossa yhdistellään eri aloilta tulevien opiskelijoiden osaamista uudenlaisten ratkaisujen ja toimintamallien innovoimiseksi hyvinvointiteknologiaan. Kansainvälinen yhteistyö on jatkossa mahdollistamassa myös kaksoistutkinnon suorittamisen eurooppalaisen korkeakouluverkoston yhteistyössä. Tällöin osa koulutuksesta suoritetaan englannin kielellä.

European Master Care and Technology (M-CT) on hyvinvointiteknologian englanninkielinen koulutus, joka toteutetaan eurooppalaisen konsortion kanssa. Siihen kuuluu seitsemän partnerikorkeakoulua, joista kaksi on suomalaista (TAMK ja SAMK). Koulutuksen sisältö ja tarkoitus on kuvattu tarkemmin julkaisussa *Uusia malleja työelämän kehittämiseen, tutkimuksellinen kehittäminen ylempi AMK -tutkinnossa* (toim. Mari Suvanto 2014).

Kansainvälistyminen tuo konkreettista hyötyä koulutukseen tarjoamalla aidosti kansainvälisen toimintaympäristön monikansallisine ja -kulttuurisine näkökulmineen ja asiantuntijoineen. Kysymyksessä on ala, joka kehittyy voimakkaasti. Käyttäjälähtöisyys (user-drivenness) on yksi teknologian käyttöön ottamisen haasteista. Teknologia on pitkälle kehittynyttä, ja helppokäyttöisyys ja sovellusten yksilöllistäminen ovat helposti toteutettavissa. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan hyödynnetä riittävästi ja eri maissa kehitys etenee eri tahtia. Kansainvälisyys ja sitä kautta jaettu asiantuntijuus ja oppiminen tarjoavat mahdollisuuksia kehittyä sekä ammatissa että käynnistää yhteisiä hankkeita kansainväliseen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan hyvinvointiteknologian kehittämiseksi Euroopan alueella.

Ensimmäiset kansainväliseen yhteistyöhön osallistuvat opiskelijat on valittu syksyllä 2015 käynnistyvään toteutukseen. Kokemusta on siis tähän mennessä vasta koulutuksen suunnittelusta ja sen akkreditoinnista Hollannin säädösten mukaisesti.

5.1.6 Monialainen ja moniammatillinen kehittäminen

Moniammatillisuus on koulutuksen voimavara, koska tällöin koulutus on suunnattu eri alojen, tässä tapauksessa sekä tekniikan että sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille ja opettajakunta koostuu molempien alojen opettajista. Moniammatillinen hyvinvointiteknologian koulutusohjelma antaa luonnollisen foorumin monialaiselle vuoropuhelulle ja innovoinnille. Monialaisuudella ymmärrämme sitä, että opiskelijoiden pohjakoulutus on lähtöisin eri aloilta ja tällöin myös koulutuksen sisällöt ovat eri alojen sisältöjä. Perinteisten ammatillisten uskomusten ja näkemysten kyseenalaistaminen, arjen toimintojen analyttinen tarkastelu sekä palvelujen asiakaslähtöisyyden todentaminen avaavat monialaisessa koulutuksessa palkitsevan reflektointi-ilmaston, jossa samat prosessit synnyttävät varsin kiinnostavan kirjon erilaisia tuotoksia. Innovaatioilmaston luomisessa merkittävää on, että satsataan vuorovaikutus- ja analyysitaitoihin, tuetaan reflektiivistä ajattelua ja uskalletaan visioida huimiakin näkymiä palauttaen aika ajoin mieleen todentamiseen liittyvät prosessit. Myös koulutusohjelman opinnäytetöiden aihekirjossa näkyvät monialaisuus ja innovatiivisuus.

Koulutus ei pyri tekemään insinööristä sairaanhoitajaa tai päinvastoin. Tavoitteena monialaisessa vuoropuhelussa on vastata nopeasti muuttuvan elinkeino- ja työelämän edellyttämien valmiuksien tuottamiseen monialaisen asiantuntijuuden kehittämiseksi. Arkipäivän ongelmatilanteista keskusteltaessa, toisen alan edustajalla on useinkin tarjota ihan helppo ratkaisu. Vastaavasti teknisistä käytettävyysongelmista keskusteltaessa ratkaisuja useinkin löytyy niiltä, jotka eivät ole sen alan ihmisiä. Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetään tätä monialaisuutta mahdollisimman kattavasti jokaisen opintojakson jokaisessa harjoitteessa esimerkiksi lisäämällä tällaista temaattisten tapausesimerkkien pohdintaa ja niihin konkreettisten ratkaisujen etsimistä yhdessä.

Monialainen koulutusohjelma mahdollistaa laajemmin myös opintojen suorittamisen erilaisissa projekteissa. Opiskelijalle on usein mielekästä päästä mukaan kehittämishankkeeseen, jossa hän voi perehtyä sekä kehitettävän asian teorian tietoon että tarkasteltavina oleviin toteuttamistapoihin. Projektien avulla opiskelija pääsee mukaan monitoimijaverkostoihin myös kansainvälisesti, mistä on joillekin jopa auennut uramahdollisuuksia opintojen päätyttyä. Tutkiva käytäntö ja haastavat kehittämistehtävät

voivat tuottaa perinteistä luento-opetusta monipuolisempaa ja näppärämpää osaamista tämän päivän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Hyvinvointiteknologian opiskelijoiden opintoja onkin pystytty viime vuosina kytkemään SAMKin tutkimusryhmien hankkeisiin.

5.1.7 Intensiiviohjelmat oppimismenetelmänä

Intensiivikursseilla tarkoitetaan lyhyitä mutta tiiviitä opintojaksoja, joiden tavoitteena on aktivoida opiskelijoita syventymään yhteisesti sovittuun teemaan yhteistoiminnallisen oppimisen keinoin. Intensiivikurssit ovat erityisen antoisia moniammatillisen, monikulttuurisen tai muutoin monimuotoisen työskentelyn foorumeita. Intensiivikursseista tekee erityisen antoisia se, että opiskelijat ja opettajat ovat ja toimivat tiiviisti yhdessä koko kurssin ajan (Erasmus-ohjelman puitteissa toteutettujen intensiiviohjelmien pituus useimmiten 10–14 päivää). Pienryhmä- ja työpajatyöskentely ovat usein käytettyjä yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmiä intensiiviohjelmissa.

Intensiivikurssit ovat hyvä mahdollisuus monialaisesti ja kansainvälisesti tarkastella sovitun aihepiirin tutkimusaiheita tai kansainvälistä kehitystä. Intensiiviohjelmien sisältönä voisi tehokkaamminkin olla esimerkiksi työryhmätyöskentelyä yhteisten tutkimushankkeiden luomiseksi (systemaattista tiedonhakua aikaisemmista tutkimuksista, aikaisempien hankkeiden tulosten ja tuotosten esittelyä ja jalostamista, hankkeisiin liittyvän tiedonsiirron tehostamista jne.) partnerikorkeakoulujen kesken, mikä mahdollistaisi myös opettaja-, henkilöstö- ja opiskelijavaihtojen tehokkaampaa hyödyntämistä myös korkeakouluverkostojen TKI-toiminnan tarpeisiin. Partnerikorkeakoulujen tutkijoiden menetelmä- ja teoriaosaamisen hyödyntäminen kohdennetusti intensiiviohjelman sisällöissä syventäisi ja tehostaisi TKI-osaamista tuoden sen erilaiset näkemykset ja toiminnot konkreettisesti opiskelijoiden tietoisuuteen.

5.1.8 Opiskelijakonferenssit oppimisympäristönä

Konferenssien yleisenä ideana on olla foorumi ennalta valmistetuille näyttöön perustuville temaattisille esityksille. Lisäksi konferenssi antaa mahdollisuuden asiantuntijaluennoille ja työpajatoiminnalle osana konferenssin ohjelmaa. Konferenssi on oivallinen tapa tehdä kansainvälistä yhteistyötä ja saada konferenssin teemaan liittyvät erilaiset kulttuuriset, yhteiskunnalliset ja esimerkiksi ammatillisiin käytänteisiin liittyvät näkökulmat laajemmin jaettaviksi ja reflektoitaviksi. Myös kansainvälinen opettaja- ja asiantuntijavaihto saa konferenssityyppisessä opetustoiminnassa mielekkään sisällön, jonka pohjalta yhteistyö voi laajeta myös muunlaiseen korkeakoulujen väliseen opetukselliseen tai tutkimus- ja julkaisutoimintaan.

Opiskelijakonferenssit toteutetaan tapahtumina, joissa opiskelijat esittävät opinnäytetyö- tai muita opintojensa aikana tekemiään tutkimuksia tai selvityksiä. Konferensseille tyypillisiä esitysmuotojahan ovat asiantuntijaluennot, suulliset esitykset, workshopit ja posterit. Oppimistilanteitahan kaikki konferenssit ovat; tärkeää koulutuksen näkökulmasta on, että opiskelijat oppivat ja saavat esittämiskokemusta ammatillisissa konferensseissa sekä uskaltavat ottaa niistä järjestelyvastuuta. Sekä suullinen että kirjallinen kielitaito kehittyy

kansainvälisissä konferensseissa ja järjestelyihin osallistuminen kehittää erinomaisesti opiskelijan kokonaisuuksien hahmottamista sekä koordinointi-, vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja. Lisäksi järjestelyissä aina ilmenee yllättäviä haasteita, joiden ratkominen kehittää ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä tuottaa käytännöllisiä ratkaisuja teoreettisiin ongelmiin.

Työelämäyhteys on mahdollista sisällyttää konferensseihin paitsi toteutettujen tutkimusten kohdeorganisaatioina myös yhteisten tutkimustarpeiden identifiointiin ja tutkimuksellisen tiedon levittämiseen.

5.1.9 Tavoitteellinen kumppanuus arvona ja osaamisen vahvistajana

Työelämä ja ammattikorkeakoulu tarvitsevat kumppaneita toimintansa kehittämiseen, erilaisten ongelmien ratkaisemiseen tai strategiansa toteuttamisen tueksi. Edelleen yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset ja toimintaympäristön usein monimutkaiset ja vaikeat haasteet edellyttävät kumppanuutta. Samoin eri organisaatioiden oman toiminnan kehittäminen ja haasteisiin vastaaminen vaativat uudenlaista rajat ylittävää yhteistyötä, jossa sekä ammattikorkeakoulu että työelämä voivat toimia yhteistyössä ja tarjota osaamistaan. Kumppanuus on nähtävä kilpailuetuna ja mahdollisuutena molemmille osapuolille, mikä parhaimmillaan synnyttää myös uusia innovaatioita ja kehittää uusia toteutusmenetelmiä. (mm. Illman, Hokkanen, Pokela, Pursula, Luoma & Gilbert 2013)

Kumppanuutta kuvaa vapaaehtoisuus, keskinäinen luottamus ja tasavertaisuus. Yhteinen kehittämisen kohde löytyy usein yhteisten tai yhteensopivien tavoitteiden avulla. Kumppanuuteen liittyy molemminpuolinen toiminnan toteutukseen sitoutuminen, yhteiset toimintaperiaatteet ja -ohjeet sekä jaettu johtajuus ja resurssit (Häggman-Laitila & Rekola 2011, Illman ym. 2013.) Kumppanuudelle tunnusomaista on myös pitkäkestoisuus ja se, että vastuu kumppanuudesta läpäisee organisaatioiden eri tasot (Engeström 2006).

Satakunnan ammattikorkeakoulun terveyden edistämisen ylemmän AMK-tutkinnon koulutusohjelmassa on toteutunut pitkäkestoinen kumppanuus Satakunnan Syöpäyhdistyksen kanssa (2010–2014), joka jatkuu edelleen hankeyhteistyönä. Toinen keskeinen kumppani on ollut Satakunnan yhteisökeskus, jonka kanssa kumppanuus on alkanut 2014. Tämän kumppanuus jatkuu ja etsii parhaillaan yhteensopivia tavoitteita ja mallia kumppanuuden toteuttamiseen. Seuraavaksi tarkastellaan kumppanuuden tukemana ja kumppanuuden avulla tehtyä julkaisuyhteistyötä ja kumppanuusorganisaatiota opinnäytetöiden ja projektien toimintaympäristönä.

Kumppanuus julkaisujen tukena

Terveyden edistämisen ylemmän AMK-tutkinnon opetussuunnitelmassa on opintojakso, joka kohdistuu terveyden edistämisen yhteiskunnalliseen toimintaan (5 op). Opintojakson yhtenä tavoitteena on perehtyä kolmanteen sektoriin terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä ja kehittäjänä. Opintojakson suoritus on yhteydessä opintojakson sisältöön, joka taas linkittyy yhteistyötahojen kanssa sovittuihin painopisteisiin ja palveluoppimiseen (service learning).

Vuonna 2014 ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijat tutustuivat terveyden edistämisen yhteiskunnallinen toiminta opintojaksolla kolmannen sektorin järjestöihin tai yhdistyksiin sekä heidän toimintaansa. Ennen kolmanteen sektoriin tutustumista oli opintojakson alussa toteutettu tulevaisuusverstaas, johon osallistui opiskelijoiden lisäksi kolmannen sektorin edustajia. Tulevaisuusverstaassa sovittiin yhteistyöstä ja tulevan yhteisjulkaisun teemasta: kolmannen sektorin toimintaa kuvataan tulevaisuusnäkökulmasta.

Opintojakson aikana opiskelijat tutustuivat järjestöjen tai yhdistysten toimintaan ja haastattelivat järjestöjen edustajia ja toimijoita sekä sopivat yhteistyössä järjestöjen kanssa aihealueen, josta kirjoitetaan tulevaan julkaisuun. Kirjoituksessa tuli olla tulevaisuusnäkökulma. Tulevaan julkaisuun kirjoittivat myös edellä mainitut kumppanuustahot eli Satakunnan Syöpäyhdistys ja Satakunnan yhteisökeskus sekä opintojaksoa toteuttavat opettajat. Kirjoittamisen tueksi saatiin SAMKin viestinnän osaamista.

Opintojakson lopullisena tuloksena oli yhteinen ja moniammatillinen julkaisu yhteistyössä kumppaneiden ja kolmannen sektorin kanssa: Yhdessä toimien. Järjestöt palvelujen tarjoajana ja hyvinvoinnin edistäjänä (Hirvonen & Markkanen 2014).

Kumppanuus opinnäytetöiden ja projektien tukena

Satakunnan Syöpäyhdistys on toiminut opinnäytetöiden toimeksiantajana, opinnäytetöiden toiminta- ja toteuttamisympäristönä sekä opinnäytetöiden työelämäohjaajana. Satakunnan Syöpäyhdistykselle tehdyt opinnäytetyöt on sidottu yhdistyksen toiminnan kehittämiseen liittyviin tavoitteisiin, syöpäyhdistyksen tunnistettuihin kehittämiskohteisiin tai havaittuihin arjen ongelmiin. Tunnistetut kehittämiskohteet tai ongelmat on nostettu esille yhteisissä kokouksissa. Kehittämiskohteet on kirjattu vuosittain yhteistyösopimukseen samoin kuin ehdotetut uudet teemat opinnäytetöille. Lopullinen opinnäytetöiden rajausta on tehty yhteistyössä Satakunnan Syöpäyhdistyksen kanssa ja sovittu vuosittain tavoitteisiin liittyviä opinnäytetöitä tai projekteja. Opinnäytetyön tai projektien tekijät ovat osallistuneet yhteisiin kokouksiin. Yhteisiä kokouksia kumppanuusorganisaation kanssa on ollut kolme–neljä kertaa vuodessa. Opiskelijat ovat esittäneet yhteisissä kokouksissa opinnäytetyönsä eri vaiheita samoin kuin raportoineet opinnäytetyön tai projektien tuloksia.

Opinnäytetöitä kumppanuusyhteistyönä on tehty kahdeksan, joista kuusi on nuorten koulutuksen opinnäytetyötä. Ylemmän tutkinnon opinnäytetöitä on valmistunut kaksi ja vuonna 2015 on valmistumassa kaksi opinnäytetyötä. Opinnäytetyön aiheet ovat liittyneet tai liittyvät Satakunnan Syöpäyhdistyksessä sairaanhoitajien osaamiseen, vapaaehtoistoiminnan ja vertaistukitoiminnan kehittämiseen tai toteutuvan taideterapian arviointiin. Lisäksi ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijat ovat toteuttaneet erilaisia projekteja, joissa he ovat kuvanneet muun muassa Satakunnan Syöpäyhdistyksen toimintaprosessit ja yhden hyvän käytännön ja tehneet selvityksen Satakunnan Syöpäyhdistyksestä sosiaalisena yrityksenä.

Miten tästä eteenpäin – haasteet ja tulevaisuus

Pitkäkestoinen kumppanuus on mahdollisuus lisätä alueellista tunnettuutta ja vaikuttavuutta. Edellä mainitut kumppanuudet ovat tukeneet molempien osapuolten kehittymistä ja oppimista sekä mahdollistaneet moniammatillisen työotteen. Edelleen kumppanuudesta

tunnistettuja höytyjä ovat olleet nopea reagointikyky ja joustavuus, jotka ovat tarjonneet mahdollisuuden tarttua ajankohtaisiin teemoihin. Erityisen tärkeää kumppanuudessa on ollut, että kumppanuusyhteistyössä on ollut oikeita henkilöitä, joilla on kumppanuutta tukevaa osaamista ja visioita yhteistyön kehittymisestä tulevaisuudessa. Esimerkkitapauksessa osa ammattikorkeakoulun toimijoista vaihtui melkein vuosittain. Mukanaolo kumppanuushankkeessa oli linkitetty siihen, mitkä olivat kyseisen kumppanuussopimuksen vuosittaiset kehittämiskohteet ja tavoitteet. Kumppanuudessa vastuu tuloksista ja seurauksista sitoo molempia osapuolia, jolloin myös ammattikorkeakoulun tulee löytää paras mahdollinen asiantuntijuus ja osaaminen kumppanuustoiminnan tueksi. Tämä luo molemminpuolista luottamusta siihen, että tavoitteet ovat yhteiset ja niihin sitoudutaan.

Ammattikorkeakoululle pitkäaikainen kumppani on myös saavutettu kilpailuetu. Kumppanista ja yhteistyöstä on kuitenkin jatkuvasti huolehdittava. Kumppanuus vaatii oman prosessinsa kehittyäkseen, siitä ei vain voi tehdä sopimusta. Vuorovaikutus ja kohtaamiset ovat tärkeitä ja molemminpuolinen arvostus tulee olla kumppanuuden lähtökohtana. Lisäksi on oltava valmiuksia ja halua yhteistoimintaan ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen sekä mahdollisuus nopeaankin reagointiin toimintaympäristön muuttuessa.

5.1.10 Kuntoutuksen työelämäyhteistyö

Kuntoutuspalveluiden sisällöllinen kehittäminen, laadunhallinta ja joustava järjestäminen osana asiakkaan kuntoutumisprosessia edellyttävät laaja-alaista kuntoutuksen asiantuntijuutta, hyvää palvelujärjestelmän tuntemusta ja kykyä moniammatilliseen verkostotyöhön. Opetussuunnitelman mukaan kuntoutuksen koulutusohjelman (YAMK) tavoitteena on vastata näihin työelämän kasvaviin osaamishaasteisiin. Lisäksi koulutusohjelman tavoitteena on tuottaa johtamisosaamista kuntoutusalan työyhteisöihin.

Opiskelijaryhmät ovat olleet alusta alkaen moniammatillisia koostuen fysioterapeuteista, toimintaterapeuteista, kuntoutuksen ohjaajista, sosionomeista, sairaanhoitajista ja terveydenhoitajista. Opiskelijaryhmien moniammatillisuus tuo oman värinsä sekä opinnäytetöiden aiheisiin, työmenetelmiin että työelämäyhteistyöhön laajemminkin. Opetussuunnitelmassa todetaankin että opiskelijoiden koulutus- ja työhistoriat ovat erilaisia, mikä edesauttaa asiantuntijuuden ja moniammatillisen yhteistyön kehittymistä ryhmässä.

Opinnäytetyö on luonteeltaan kuntoutuksen työmenetelmiä, työvälineitä, työelämän käytäntöjä tai prosesseja kehittävä tutkimuksellinen tai toiminnallinen tehtävä tai hanke. Kaikki kuntoutuksen valmistuneet YAMK-opinnäytetyöt on tehty työelämlähtöisesti ja niiden tarkoituksena on ollut kehittää ammattikäytäntöjä työyhteisöissä laajemminkin. Käytetyt menetelmät painottavat osallistavaa kehittämistä. Sitä, missä määrin muutosta on saatu aikaan, miten pysyviä saavutetut tulokset ovat tai miten kehittäminen on jatkunut, ei voida tämän selvityksen perusteella arvioida. Epävirallinen palaute tilaajaorganisaatiolta on ollut kannustavaa ja joissain organisaatioissa kehittämistä on jatkettu seuraavien opinnäytetöiden muodossa. Työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä on kuitenkin varaa tiivistää ja systematisoida. Kokemukset yhteisistä ohjauspalavereista edes kerran tai kaksi prosessin aikana ovat hyviä. Lisäksi tilaajaorganisaatioissa järjestetyt töiden esitystilanteet ovat antaneet hyvän mahdollisuuden keskustelulle ja yhteiselle pohdinnalle työkäytäntöjen kehittämisestä.

5.1.11 Liiketalouden ala ja tutkiva oppiminen

Liiketalouden alan koulutusta annetaan kahdessa koulutusohjelmassa, jotka sisällöltään vastaavat toisiaan, mutta toinen toteutetaan suomen ja toinen englannin kielellä. Ohjelmien nimet ovat Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma sekä Business Management and Entrepreneurship -koulutusohjelma. Koulutusohjelmat toteutetaan eri paikkakunnilla ja sikäli varsin itsenäisesti eri henkilöstön voimin. Vaikka yhteistyötä tehdään kaikkiaan ylempien tutkintojen kouluttajien kesken, ovat käytössä olevat opetusmenetelmät jossain määrin erilaisia.

Tutkiva oppiminen pedagogisena mallina tukee erityisesti asiantuntijalle tyypillistä tiedonhankintaa oppimisen yhteydessä (Hakkarainen, Bollström-Huttunen, Pyysalo ja Lonka 2005, 29). Tutkiva oppiminen ohjaa oppijaa ottamaan osaa yhteisiin tutkimuksellisiin hankkeisiin sekä jakamaan tietoa ja osaamistaan. Siinä tavoitteena on, että tietoa etsitään ja rakennetaan sosiaalisesti ryhmissä ja myös yksilöllisesti sovitun työnjaon mukaan. Ideaalitalanteessa se on kehämäisesti syvenevä prosessi, jossa vähitellen prosessin alussa olleet avoimet ja epämääräiset kysymykset ja tutkimusongelmat kristallisoituvat ja täsmentyvät. Tämä prosessi jaetaan oman oppimis- tai työyhteisön kanssa. Voidaan siis ajatella kysymyksessä olevan tutkimusprosessin jakaminen oppimisyhteisön kanssa. (Hakkarainen ym. 2005).

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmassa tutkiva oppiminen ja sitä kautta jaettu asiantuntijuus ovat koko koulutuksen läpäiseviä menetelmiä. Opetuksessa ja ohjauksessa keskeisiä ovat työelämälähtöiset, erilaisiin ongelmanratkaisuihin perustuvat harjoitustehtävät ja opinnäytetyö, joka on tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä hyödynnetään systemaattisesti tuotettua tietopohjaa käytännön ongelmien ratkaisemiseen.

Koulutusohjelmassa tutkiva oppiminen on kiinteästi kytketty verkko-oppimisen pedagogisiin ratkaisuihin. Koska kyse on koulutuksesta, jossa opiskelijat tapaavat toisiaan ja opettajia harvoin, on verkko-opetuksen menetelmillä oleellinen merkitys. Verkon hyödyntäminen opetuksessa sekä opiskelijoiden opiskelu työn ohessa myös mahdollistavat työelämän kiinteän roolin oppimiseen, jaettuun asiantuntijuuteen, yhteisen tiedon tuottamiseen ja reflektointiin.

Tutkivan oppimisen menetelmän sovellus koulutusohjelmassa on kuvattu yksityiskohtaisesti julkaisussa *Uusia malleja työelämän kehittämiseen, tutkimuksellinen kehittämistyö ylempi AMK -tutkinnossa* (toim. Suvanto 2014). Keskeisiä ovat pienryhmissä toteutettavat työelämälähtöiset ja laajahkot tutkimustehtävät, jotka haastavat opiskelijat ymmärryksen lisäämiseen ongelmia asettamalla. Tehtävät valmistavat opiskelijoita tutkimukselliseen kehittämistehtävään eli tulevaan opinnäytetyöhön. Sosiaalinen vuorovaikutus on tärkeässä roolissa ja se mahdollistetaan jo opintojen alussa muodostamalla pienryhmät, joissa opiskelijat käyttävät toisiaan tietolähteinä, ajatusten testaajina, ajattelumallien välittäjinä sekä yleisesti omien tieto- ja päättelyvoimavarojen laajentajina. Pienryhmät ovat siis keskeinen elementti menetelmän toimivuudessa. Sen lisäksi pienryhmät helposti ohjaavat opiskelua ja sen etenemistä myönteisesti.

Menetelmä on todettu toimivaksi jo useiden vuosien ajan ja se saa opiskelijoilta positiivista palautetta vuosittain. Koulutusohjelman opettajakunta hallitsee menetelmän hyvin sen lisäksi, että se on kirjoitettu sisään opetussuunnitelmaan.

5.1.12 Kansainvälisen oppimisympäristön hyödyt ja haasteet

Pienet ja keskisuuret yritykset hakevat uusia markkinoita ja yhteistyökumppaneita kansainvälisiltä foorumeilta, myös Suomen ulkopuolelta. Monelle pk-yritykselle kansainvälistyminen on merkittävä askel ja siihen tarvitaan erilaisia valmiuksia kuten kansainvälistä näkemystä ja johtamisosaamista, jota ei välttämättä entuudestaan ole riittävästi.

BME-ohjelmassa (Business Management and Entrepreneurship) keskitytään kansainväliseen johtamiseen erikoistuneiden innovatiivisten liiketoiminnan kehittäjien kouluttamiseen. Koulutuksen keskeisiä sisältöjä ovat innovaatio- ja muutosjohtaminen, uudet liiketoimintakonseptit, verkosto-osaaminen ja kulttuurien välinen viestintä. BME:n koulutus pohjautuu niin sanottuun sulautuvan oppimisen menetelmään (blended learning), jossa hyödynnetään kontakti- ja verkko-opetusta. Siinä korostuvat erityisesti pedagoginen monipuolisuus, joustavuus, hyvä saatavuus sekä opiskelijan omatoimisuus ja vastuu.

Koulutusohjelman opiskelijat tulevat monesta eri maasta ja kulttuurista muodostaen monikulttuurisen oppimisympäristön, joka muistuttaa organisaatioiden kansainvälistä toimintakenttää ilmentäen monia mahdollisuuksia ja haasteita ja opettaen kulttuuriosaamista sekä kansainvälisiä viestintä- ja verkostoitumistaitoja. Erilainen asiantuntijuus ja kokemus nousevat esiin ja saavat arvostusta, joka kantaa pitkälle vielä koulutuksen jälkeenkin.

Koska opiskelijat työskentelevät koulutuksen aikana ympäri maailmaa, perustuu pedagogiikka vahvasti verkon välityksellä tapahtuvaan kanssakäymiseen. Ne harvat kontaktikerrat, jolloin opiskelijat kokoontuvat Rauman kampukselle, käytetään erilaisiin seminaareihin ja työpajoihin. Myös tässä koulutusohjelmassa opiskelu tapahtuu tiimeissä, jossa tietoa omaksutaan käytännönläheisesti tutkimalla, tekemällä, vertaamalla, jakamalla ja keskustelemalla teoreettisen tiedon ja käytännön kokemusten pohjalta.

Koulutusohjelmassa ja opiskelumenetelmässä vahvuus tulee erityisesti kansainvälisyydestä, erilaisista kulttuureista ja vuorovaikutuksesta. Koulutusohjelma on kasvattanut suosiotaan vähitellen vuosien mittaan.

5.1.13 BuzzBusiness – osaamisen siirtämistä molempiin suuntiin

BuzzBusiness on kolmen toimijan, Satakunnan ammattikorkeakoulun, Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikön ja Prizztech Oy:n uusi kokonaisuus, joka muodostuu verkostomaisesta toiminnasta taustaorganisaatioiden välillä. Tavoitteena on, että BuzzBusiness on tehokkaasti toimiva virtuaaliorganisaatio, joka uudella tavalla siirtää osaamista korkeakoulumaailmasta työelämän käyttöön. Tavoitteena on saada aikaan uudistusta tutkimus- ja kehittämistoimintaan.

Osaamisen siirtämistä voidaan BuzzBusineksen osalta tarkastella kahdensuuntaisena toimintana. Tällä hetkellä hankkeissa on tiiviisti mukana asiantuntijoina ylemmän AMK-tutkinnon opettajia, joiden kautta välittyy osaamista työelämään, mutta myös osaamista SAMK:in ylempien AMK-tutkintojen opetukseen ja opinnäytetöiden ohjaukseen. Lisäksi tavoitteena on saada yhä enemmän ylemmän opiskelijat mukaan hankkeisiin erilaisten harjoitustöiden kautta ja näin siirtämään osaamista, mutta myös lisäämään omaa osaamista.

BuzzBusiness auttaa tilanteissa, joissa nykyiset strategiat eivät enää toimi ja tarvitaan korkealaatuista liiketoiminta- ja tutkimusosaamista tulevaisuuden kilpailukyvyä turvaamiseksi. Parhaimmillaan Buzzin asiantuntijat auttavat haastavissa muutostilanteissa sekä strategisissa henkilöstöhallinnan ja johtamisen kysymyksissä.

Tähän mennessä hankkeissa on erityisesti kiinnitetty huomiota uusimpiin liiketoiminnan teemoihin ja asiakaslähtöisyyteen. Hankkeissa on lanseerattu ja konseptoitu uudenlaisia yhteistyömuotoja, joista on ensimmäiset draft-versiot olemassa. Niitä on myös testattu aidossa asiakastyössä jonkin verran.

BuzzBusiness case: "Learning Camp – muutosjohtamisesta menestystä thinktank-vuorovaikutuksen keinoin" (Think Tank) -tutkimusprojektille vuosille 2015–2016. Tutkimushanke kohdistuu yrityksille suunnattujen muutosjohtamisen oppimisprosessien tutkimiseen. Taustalla on, että yritysten kehittäminen perustuu vuorovaikutteiseen ja epämuodolliseen kehittämiseen ja yhteiseen tiedonluomiseen. Tavoitteena on tutkia, millainen rooli ulkopuolisilla asiantuntijoilla on yritysten vuorovaikutteisten oppimisprosessien tukemisessa ja muutosjohtamisen kehittämisessä. Tutkimuksellinen osuus perustuu havainnointiin ja haastatteluihin ja pureutuu yhdessä oppimisen teemaan. Tutkijat ja kehittäjät toteuttavat tutkimusta tiiviissä vuorovaikutuksessa. Tutkimustulokset mallinnetaan, jotta tulokset ovat siirrettävissä myös muiden kehittäjien ja oppimisyhteisöjen käyttöön. Tutkimuksen tulokset hyödyttävät koko markkinan kehittymistä ja myös muiden suomalaisten yrityskehittäjien palvelujen kehittämistä.

5.1.14 Kehittämishankkeilla yritysten ongelmiin ratkaisuja maailmanlaajuisesti

Merenkulun hallinnon koulutusohjelma on jo vuodesta 2007 kouluttanut merikapteenin AMK-tutkinnon suorittaneita ylempään AMK-tutkintoon. Alalle tyypillisesti opiskelijoiden työelämää ja opintoja leimaa kansainvälisyys, joka näkyy myös opiskelun aikaisissa materiaaleissa ja opinnäytetöissä. Tutkinnon laajuus on 60 op, josta puolet tulee opinnäytetyöstä. Näin ollen myös koulutuksen tutkimuksellisuus, kehittämislunne ja innovaatiot ovat enimmäkseen opinnäytetyön varassa.

Merenkulun hallinnon koulutus ja erityisesti siihen kuuluva opinnäytetyö sitoutuvat opiskelijan työnantajaan alusta asti siten, että tehtävät liittyvät kiinteästi organisaation kehittämiseen. Koulutuksen aikana on saatu hyviä esimerkkejä siitä, miten työnantaja on oivaltanut opinnäytetyön merkityksen yrityksen kehittämiselle. Satamat ovat tyypillisiä opinnäytetöiden teettäjiä. Niissä on varsin vakiintuneita käytänteitä, jotka huolimatta työehtosopimusten muutoksista ovat säilyneet ennallaan. Koska satamia on Suomessa useita ja niissä on varsin samanlaisia kehittämiskohteita, ovat opinnäytetyöt oivallisia muutosten käynnistäjiä laajasti.

Vastaavalla tavalla varustamot toimivat opinnäytetöiden teettäjinä ympäri maailmaa. Myös niissä on paljon toimintaa, johon voidaan soveltaa yhdelle varustamolle tehtyjä kehittämistoimia. Meriturvallisuus on tyypillinen aihe, joka on yleinen ja yhteinen kaikille alalla toimiville ja perustuu lakiin. Muita vastaavia aiheita löytyy alalta useita. Näiden tutkiminen ja kehittäminen erityisesti lakimuutosten yhteydessä tarjoavat oivallisen tilaisuuden yrityksille pysyä ajan tasalla, kehittää toimintaansa ja saada taustatietoa muutosten vaikutuksista. Tällaisiin tutkimuksiin ei yrityksissä juuri ole resursseja ilman opiskelijatyövoimaa.

Merenkulku on kansainvälistä toimintaa ja näin ollen myös toiminnan kehittäminen on vain harvoin kansallista. Sille on myös tyypillistä samanlaisen toiminnan kohtaaminen missä tahansa maailmassa. Opinnäytetöiden aiheet ja suoritettavat kehittämistehtävät ovat siksi laajasti merkityksellisiä tuottaen kansainvälisesti arvokasta aineistoa. Erityisesti kansainvälisten yritysten palveluksessa olevien suomalaisten opiskelijoiden tuoma tieto maailmalla käytössä olevista toimintatavoista tuo materiaalia opetukseen ja opinnäytetöihin.

Yritysten kanssa järjestettävät seminaarit ja alumnien vuosittaiset kokoontumiset niiden yhteydessä on käytäntö, joka edesauttaa ammattitaidon siirtymistä ja näyttää AMKin ottavan yhteiskuntavastuuta koko alan kehityksestä. Jatkossa näiden yhteyteen voitaisiin järjestää myös neuvottelukuntien kokoontumiset, jolloin SAMK ottaisi entistä enemmän vastuuta alan verkostoitumisesta.

Joissain tilanteissa opetuksessa hyödynnetään viranomaisia, eli esimerkiksi ministeriötä toimimalla itse asiantuntijoina ja saamalla vastineeksi tiloja ja luennoitsijoita. Neuvottelukunnassa ja IMO:ssa (International Maritime Organization) asiantuntijoina avustaminen on erinomaista yhteistyötä, joka tuo opiskelijoille tuoreen tiedon lisäksi myös opinnäytetöiden aiheita ja kontakteja.

SAMKia ajatellen tässä on nähtävissä tulevaisuudessa enemmänkin mahdollisuuksia, koska koulutus on muuttumassa englanninkieliseksi ja näin ollen kansainväliseksi vuonna 2017. Tällöin muualta maailmalta tulevat opiskelijat tuovat mukanaan runsaasti erilaisia käytänteitä, ajatuksia ja innovaatioita mahdollistaen melko rajallisen koulutusalan, merenkulun, muuttumisen yhdenmukaisemmaksi ympäri maailman.

5.2 Hyviä kansainvälisiä käytänteitä

Kansainvälisiä benchmarking-vierailuja on tehty yhteistyötahoihin, joiden kanssa ollaan tekemisissä koulutuksen ja tutkimustoiminnan puitteissa muutenkin. Benchmarking-haastattelut ja -löydökset raportoidaan korkeakouluittain tai maittain riippuen haastattelun kohteesta. Kyseessä oleva koulutusala mainitaan, kun sillä on merkitystä tunnistettujen hyvien käytänteiden suhteen.

5.2.1 Dundalk Institute of Technology, Irlanti / Christian Horn

Korkeakoulun TKI-toiminta hoidetaan keskitetysti tutkimusinstituutin kautta (Netwell Centre ja sen kaupallinen tytärganisaatio CASALA). Se on osa alueellista tutkimus- ja

kehittämiskeskusta maakunnassa (DKIT:n johdon edustus alueellisessa TKI-keskuksessa). Opetushenkilöstöä osallistuu TKI-toimintaan, mutta tutkimusinstituutilla on myös oma päätoiminen tutkijahenkilöstönsä.

Maisteritason opintoihin liittyvän tutkimustyön aloitteentekijänä on joko yksittäinen työyhteisö tai opiskelijan tutkimustyön osuus kytketään tutkimusinstituutin tutkimushankkeisiin. Tutkimukselliset harjoitukset ja tehtävät ovat oleellinen osa opiskelijan työyhteisön kehittämishankkeita (työnantajat kustantavat maisteriopinnot), mistä syystä instituutin tutkijat myös kommentoivat opiskelijoiden työelämän kehittämistehtäviä yhdessä opetushenkilöstön ja työelämäedustajien kanssa.

Tutkimusinstituutin tutkijat ovat rekrytoineet maisteriopiskelijoita tutkimusavustajiksi omiin hankkeisiinsa, jolloin opiskelija saa käytännön tutkimustoiminnasta monipuolista ja konkreettista ohjausta ja kokemusta opintojensa aikana. Tutkimusavustajana toimiminen tuottaa opintopisteitä sen mukaan millaiset opinnolliset tavoitteet tehtävään on kytketty. Tutkimukseen liittyvät tehtävät saavat myös opintosuorituksina merkittävämmän painoarvon, kun tutkimusinstituutti voi esimerkiksi julkaista prosessin eri vaiheen tuotoksia artikkeleina tai erilaisina esityksinä seminaareissa, konferensseissa tai messuilla.

Jokainen koulutusohjelma käy läpi 3–5 vuoden välein kansallisen korkea-asteen koulutuksen auditoinnin, joka toteutetaan ulkoisena auditointina. Korkeakoulu on missiossaan ilmaissut selkeästi sitoutumisensa alueensa taloudelliseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen kehittämiseen. Auditoinnissa keskeisinä kriteereinä onkin luvatus aluekehittämisen strategioiden toteutuminen koulutuksessa ja TKI-toiminnassa.

5.2.2 Zuyd, Alankomaat / Frits Kamps ja Guido Dautzenberg

Zuydissä on päädytty niin ikään erillisen tutkimusinstituutin perustamiseen koulutustoimintojen rinnalle. Tutkimusinstituutti vastaa maisteri- ja tohtoritasoisen koulutuksen toteutuksesta yhdessä osaamisalueiden kanssa. Tutkimuskeskustoiminta on mahdollistanut myös ammattikorkeakoulun ja tiedekorkeakoulun välille jaettuja professuureja, mikä antaa jatko-opiskelulle ja siihen liittyville opinnäytetöille lisää painoarvoa tieteellisinä töinä. Zuydissä toimiva Zorgacademie-tutkimusinstituutti on osa kolmen ammattikorkeakoulun yhteistä EIZT TKI-keskusta, jonka toiminta on vahvasti sidoksissa työelämän kehittämiseen alueella. Ammattikorkeakoulun johtoryhmä valvoo koulutustoiminnan ja TKI-toiminnan integroitumista ja on aktiivisena osapuolena luomassa koulutuksen, tutkimuksen sekä työelämän ja alueellisen kehittämistoiminnan edellytyksiä.

Jokaisessa koulutusohjelmassa on oltava aktiivinen neuvottelukuntatoiminta, jonka keskeisenä tehtävänä on tukea ja aktivoida työelämän, koulutuksen ja TKI-toiminnan toteuttamista ja saavutettujen tulosten ja tuotosten levittämistä alueen työelämäorganisaatioihin.

Maisteritason koulutuksen ja työelämän kytkökset ovat ilmeisiä. Kutakin koulutusohjelmaa varten tehdään aktiivisesti ns. työelämän tarvekartoitus, jolla korkeakoulu saa välittömästi arviot ja palautteet suunnitellun koulutuksen sisältöihin ja tavoiteltaviin kompetensseihin. Lisäksi yhteiset professuurit tiedekorkeakoulujen kanssa avaavat ovet opintojen kytkemiselle laajempiin tieteellisiin tutkimushankkeisiin.

Alankomaissa maisteri- ja tohtoritason opinnot ovat opiskelijalle maksullisia. Opintojen maksullisuus onkin johtanut koulutuksen ja työelämän tiiviimpään yhteistyöhön, jolloin työelämän panostuksena on opiskelijan lähettäminen opintoihin osana työyhteisön kehittämishankkeita ja henkilöstön urakehitystä. Tällainen asetelma luonnollisesti myös asettaa omat laatuvaatimuksensa opintojen sisältöjen ja opinnäytetyön suhteen. Toisaalta se toimii myös opiskelijaa motivoivana tekijänä, sillä työyhteisön tuki on myös konkreettista ja osatuotoksetkin ovat välittömästi työyhteisöön siirrettäviä. Yhden opiskelevan henkilöstön jäsenen mukana koko työyhteisö ”opiskelee”.

5.2.3 Miguel Castelo, Portugal / University of Beira Interior (UBI)

UBI on tiedeyliopisto, jossa sekä perus-, maisteri- että tohtoritasoinen koulutus ovat oleellisesti kytköksissä koulutusalojen tai tiedekuntien TKI-toimintaan ja intresseihin. Täälläkin samoin kuin edellä ammattikorkeakouluissa organisaation johto on aktiivinen luomaan edellytyksiä koulutuksen ja TKI-toiminnan integraatiolle ja rahoitusten hankintaan.

Useimmilla opintojaksoilla oppimistehtävät liitetään jollakin tavalla osaksi tiedekunnan tutkimustoimintaa, ja opiskelijat osallistuvat ohjattuina aineistonkeruuseen ja testauksiin ja tekevät sovitusta osa-alueesta omat opinnäytetyönsä. Näin opinnäytetöistä koostuu isompi tutkimusaineistokokonaisuus yliopiston opettajien johtamiin tutkimushankkeisiin.

Opiskelijoiden projekteihin liittyy oleellisena osana myös tieteellisen kirjoittamisen osuus. Projekteista opiskelijat laativat artikkeleita, postereita tms., jotka esitetään tiedekunnan tieteellisissä seminaareissa ja konferensseissa. Näissä tilaisuuksissa myös työelämän edustajat ovat aktiivisesti mukana samoin kuin yritykset, jotka etsivät seminaareista uusia tuotekehitysideoita yhteistyössä tiedekunnan TKI-toimijoiden kanssa. Tällainen toiminta näyttää olevan Suomessa täysin vierasta vielä tällä hetkellä.

5.2.4 Merenkulun kansainvälinen benchmarking

Varsin laaja-alaisesti suoritettu kansainvälinen benchmarking antoi lopulta melko vähän konkreettisia käytänteitä, mutta melko selkeän kuvan koulutuksen yleistilanteesta maailmalla. Benchmarking-haastattelujen suorittamisessa hyödynnettiin kansainvälisiä konferensseja, joissa oli tilaisuus tavata useita alan vaikuttajia. International Association of Maritime Universities, joka tunnetaan lyhenteellä IAMU, järjesti vuosittaisen konferenssinsa keskittyen merenkulun koulutukseen ja tutkimukseen. Siellä haastattelun kohteeksi järjestyivät Australian Maritime Collegien **rehtori Neil Bose**, **professori Paul Szwed** Massachusetts Maritime Academy, USA sekä **apulaisprofessori Lisa Froholting**, World Maritime University. IAME:n eli International Association of Maritime Economists, järjestämä konferenssi The Role of Maritime Clusters and Innovation in Shaping Future Global Trade tarjosi toisen oppimiskohteen. Kolmas oppimistilaisuus oli Baselissa pidetty International Transdisciplinarity konferenssi, jonka teemana oli Sustainability and Health: emerging topics and new challenges for inter- and transdisciplinarity research. Hankkeen toimijat järjestivät siellä oman workshopin, jossa erilaisia käytänteitä esiteltiin ja niistä keskusteltiin.

Yleinen linja johtavilla koulutuksen tarjoajilla oli se, että TKI-kytkentä ei ollut yhtä vahvaa kuin Suomessa. Opinnäytetyö ei joko ole pakollinen tai se on selvästi suppeampi kuin Suomessa. TKI-toiminta näyttää kytkeytyvän enemmän tohtoriopintovaiheeseen. Lisäksi haastattelut kääntyivät enemmän Suomen käytänteiden esittelyksi. Kysymys oli osittain selvästi siitä, että omia toimintatapoja ei kilpailun pelossa haluttu selvästi valottaa tai sitten niitä ei oltu vielä loppuun saakka mietitty. **Selvästi se, miten Suomessa opinnäytetyö kytkeytyy osaksi yrityksen kanssa tehtävää kehitystyötä, herätti kiinnostusta. Tämä havainto tehtiin myös muissa kuin merenkulun kansainvälisissä benchmarking-keskusteluissa.**

Konferensseissa kävi ilmi, että monitieteisyys korostuu tutkimuksessa entisestään ja tutkimusta tehdään entistä laajemmilla aloilla, ja taloudellisia marginaaleja ja tehokkuutta vertaillaan entistä tarkemmin. Tämä on havaittavissa myös muiden alojen kehityksessä ja tulisi ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa.

Voidaan todeta, että lähtökohta koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa on ollut jatkuvuus. Merikapteenitutkinto, joka on yhtenäinen ja yhteisesti säännelty, toimii pohjana, jolle rakennetaan maissa tarvittava osaaminen – johtamisessa tai asiantuntijatehtävissä. Tämä on selkeästi kansainvälinen linjaus, jonka soveltamisessa me Suomessa olemme olleet ensimmäisten joukossa.

Opinnäytetöiden kytkeminen työelämään näyttää olevan meillä vahvuus, jota ei ulkomailla vastaavissa tutkinnoissa ole samalla tavoin ymmärretty. Myös saksalaiset varustamot ovat tässä selvästi muita edellä. Ne meidän opiskelijamme, jotka ovat tehneet työnsä saksalaisille varustamoille, ovat saaneet tutkimusaiheensa valmiiksi mietittynä ja odottamassa. Myös prosessille ja ohjaukselle on selkeä toimiva kaava. Myös suomalaisten yritysten tulisi oppia tällainen toimintatapa ylemmän AMK-tutkinnon tunnettuuden lisääntyessä. Yritysten tulisi oppia hyödyntämään opiskelijoita ja siten ”ulkoistaa” sisäisesti tarvitsemaansa tutkimusta entistä suunnitelmallisemmin.

Kansainvälisen benchmarkkauksen tulos merenkulun alalta oli lopulta kaksijakoinen. TKI-toiminta osoittautui olevan monissa merenkulun yliopistoissa lapsenkengissä verrattuna suomalaiseen AMK-kulttuuriin. Toisaalta tutkimus vahvisti käsitystä, että meillä tehdään asioita paremmin ja kustannustehokkaammin kuin monessa muussa maassa. Käytänteitä tulee luoda itse poimimalla yksittäisiä käytänteitä ja toimintamalleja, ja olemalla innovatiivinen. **Suomi on selkeästi edelläkävijä verkko-opetuksen hyödyntämisessä.** Jos pystymme soveltamaan oman ylemmän tutkintomme käytänteitä entistä kansainvälisemmin tutkinnon muuttuessa englanninkieliseksi, meillä on entistä paremmat mahdollisuudet kehittää uusia toimintamalleja myös kotimaisten yritysten kanssa.

5.2.5 Kingston Universityyn tehdyn opintomatkan antia

Matkaan osallistui kahdeksan SAMKin YAMK-kehittämisryhmän jäsentä, jotka kaikki kävivät oman alansa keskusteluita vastaavien kohdeorganisaation henkilöiden kanssa. Ohessa on kuullun ja nähdyn perusteella kirjoitettu yhteenveto.

Kingston Universityn on ammattikorkeakoulu, jonka aluekehitysyhteistyö rakentuu 16 muun toimijan kanssa yhteisen vision toteuttamiseen kansallisten ja alueellisten strategioiden integroimiseksi opetuksen ja palvelukehityksen kautta. Kingston University kartoittaa

yhdessä partnereidensa kanssa työelämän osaamistarpeita koulutusstrategioiden toteuttamiseen liittyen ja tarjoaa ketterästi koulutusta työelämälle näihin osaamistarpeisiin vastaten. Henkilöstön työpaikkakoulutuksen tarpeista ja toteutustavoista käydään jatkuvasti neuvotteluja erilaisissa työelämäyhteistyötilanteissa ja -elimissä. Yhteistyössä toteutetaan partneriusajattelua, jossa kukin jäsen (mukaan lukien yksityis- ja vapaaehtoistoimijat) toimii vastuullisena osapuolena alueen työelämän ja palvelujen kehittämiseksi.

Maisteritason koulutuksissa on alettu kehittää erityisesti monialaisia maisteriohjelmiä moniammatillisen ja -alaisen kehittämisen mahdollistamiseksi. Maisteriohjelmissä pääasiallisia työelämän kehittämisprojekteja ovat opinnäytetyöt ja tarve- tai palvelukartoitukset varsinaisen tieteellisen tutkimuksen sijaan.

Opiskelijoiden osaamisen siirtymistä aluekehitykseen ja yhteiskunnallista osallistumista tehostetaan erityisillä yhteisöprojekteilla, joita koordinoi Aranee Manoharan, jonka titteli on Student Community Engagement Adviser ja joka valmistee Kingston Universityssä väitöskirjaansa. Yhteisöprojektit palvelevat yliopiston tarvekartoituksen välineenä, lisäävät yliopiston koulutuksen ja kehittämispalvelujen tunnettuutta alueella sekä motivoivat opiskelijoita osaamisensa hyödyntämiseen ja kehittämiseen alueen tarpeiden mukaisesti. Yhteisöprojektit sisältävät sekä temaattisia kampanjoita että pitkäkestoisempia kehittämishankkeita, joihin opiskelijat voivat osallistua mahdollisuuksiensa ja kiinnostuksena mukaan joko kerta- tai pitempikestoisesti. Yhteisöprojekteihin osallistumalla opiskelija voi myös kerryttää opintopisteitään. Yhteisöprojekteilla on ollut selkeästi valmistuvien opiskelijoiden työllistymistä edistävä vaikutus. Ne myös tarjoavat opiskelijoille tukea työllistymiseen ja urakehitykseen vielä 3 vuotta valmistumisen jälkeenkin.

Kingston University hyödyntää kansallisia ja alueellisia yrittäjyys- ja muita kilpaluja opiskelijoiden kannustamisessa ja osaamisen markkinoinnissa upeasti. Kilpailuissa menestyneistä opiskelijoista on tietoa ympäri yliopistoa erilaisissa postereissa, ja heitä hyödynnetään koulutusten markkinoinnissa mainiosti. Opiskelijoille on kohdennettu myös yliopiston oma kilpailu parhaista liike- ja kehittämisideoista. Kilpailusta tarjotaan 1000 puntaa palkintorahaa parhaista ideoista.

Huomionarvoista keskusteluissa oli oppimista ja osallistumista kannustava ilmapiiri opettajakeskeisyyden ja korkeakoulutukselle ominaisen staattisuuden sijasta. Kiinnostavaa oli myös ”luonteva suhtautuminen” henkilöstön osaamiseen ja työaikaresurssien käyttö ketterän koulutustarpeisiin vastaamisen mahdollistamisessa. Lisäksi huomio kiinnittyi opinnäytetöiden selkeään kehittämislähestymistapaan perinteisen ”pro gradu” -tyylin sijasta.

Selkeä ero master-koulutuksessa verrattuna Suomen ammattikorkeakoulujen tilanteeseen on kokopäiväisyys opiskelussa, mikä mahdollistaa nopeamman valmistumisen. Opiskelijat suorittavat opinnot yhden vuoden kuluessa pääosin stipendien avulla tai lainarahalla.

5.2.6 Patricia Harris / Kingston University, Englanti

Johtaja Harrisin vastuulla on Kingston Universityn Business Management -ohjelman master-koulutus. Hän kertoi työelämäyhteistyön muodoista koulutuksessa. Yliopistolla on yhteistyöyrityksenä konsulttiyritys, joka hankkii opiskelijoille projektiosaamisen

harjoittamiseen tarvittavat yrityskumppanit. Vuosittain kyseisessä ohjelmassa aloittaa 100–120 opiskelijaa, jotka suorittavat yritys yhteistyöprojektin neljän kuukauden aikana 2–3 hengen ryhmissä. Opiskelijaryhmillä on yliopiston puolesta ohjaaja. Projektin kohteena oleva yritys ei maksa opiskelijoiden työstä, mutta konsulttiyritys laskuttaa yliopistoa hankkimistaan kontakteista.

Myös yritysedustajien pitämät luennot ovat yliopistolla tavallisia. Lisäksi opiskelijaryhmiä viedään viikon mittaisille ulkomaan vierailuille tutustumaan muihin korkeakouluihin. Vastaanottava yliopisto järjestää ohjelman ja huolehtii kustannuksista. Vastavuoroisuudesta emme saaneet tietoa. Tiedekunta organisoii myös erilaisia tapahtumia, joissa työelämän edustajat ovat läsnä.

Myös Irlantiin (University College Cork), Englantiin (University of Leeds ja University of York) ja Saksaan (Ludwigshafen University of Applied Sciences) tehdyt vierailut vahvistavat yleistä linjaa eurooppalaisessa benchmarking-vertailussa. Kaikissa koulutus on opiskelijoille maksullista. Yritys yhteistyössä löytyy samoja piirteitä kuin yllä kuvatuissa vertailuissa. Yritys yhteistyön aste vaihtelee ja jossain määrin perustuu henkilösuhteisiin. Saksassa yliopistokampanuksen sijainti keskellä yrityksiä helpottaa yhteistyön muodostumista. Siellä yritykset myös maksavat tutkimushankkeista ja rahoitusta haetaan EU:n kautta.

5.2.7 SAMKin Kiinan-toimipisteeseen tehdyn tutustumismatkan antia

Matka kohdistui SAMKin Changzhoussa sijaitsevan toimipisteen lisäksi Changzhoun yliopistoon. Matkaan osallistuneiden henkilöiden osaamisalueen mukaisesti benchmarkkaus kohdistui sosiaali- ja terveys-, liiketalouden ja ICT-alaan. Kiinalaisessa koulutuskulttuurissa opiskelijoiden fyysisen läsnäolon yliopistolla uskotaan olevan paras tae oppimiseen. Verkko-oppiminen ei ole vielä käytössä ja siihen liittyy edelleen ennakkoluuloja siitä, että sitä ei voida hallita ja opiskelijat käyttävät sitä väärin. Verkossa on materiaalia opetus- ja oppimistarkoituksiin, mutta varsinaiset tehtävät suoritetaan esimerkiksi luentojen päätyttyä valvotuissa opetus- tai ryhmätyöluokissa. Luottamus opiskelijan omatoimisuuteen ei ole kovin korkea. Kontrollikulttuuri on vahva.

Liiketalouden opiskelijoilla ei ole perinteisesti ollut työelämäyhteyksiä, mutta heitä kannustetaan nyt tämän tyyppiseen yhteistyöhön. Opinnot on suoritettu opettajajohtoisesti eikä yritys yhteistyötä ole tehty eikä siihen ole kannustettu. Yliopiston linja on kuitenkin muuttumassa ja toivomuksena on ollut opintojen suorittaminen osittain yritysten kanssa yhteistyössä. Käytännössä vain harvoissa, oikeastaan yksittäisissä, opintojen osissa, esimerkiksi opintojaksoissa, on kokemusta yhteistyön toteuttamisesta.

ICT-opiskelijoiden harjoittelu tapahtuu vielä pääosin yliopiston alueella tai valtiollisissa tai kaupungin organisaatioissa, ei yksityisissä yrityksissä. Pääosin koko opiskelu suoritetaan yliopiston sisällä. Aluetta kutsutaankin yliopistokaupungiksi. Opiskelijoiden on myös asuttava yliopistoalueen sisällä. Harjoittelu on projektituontoista, jolloin opiskelijaryhmät työstävät organisaatioiden antamia tehtäviä. Tehtävät liittyvät alan kehittämiseen. Kiinassa tietoliikenneverkot tai niihin pääsy ovat rajoitettuja, mikä asettaa tiettyjä haasteita kansainvälisiin projekteihin. Kiinnostus olisi kuitenkin lähteä mukaan esimerkiksi SAMKin kautta EU-projekteihin.

Koulutukseen liittyvä harjoittelu on 30 op:n kokonaisuus, mutta nyt suunniteltuun master-tason koulutukseen harjoittelun osuutta kasvatetaan. Opiskelijoilla on mahdollisuus päästä kv-vaihtoon ja suorittaa siellä harjoittelu myös yksityisessä organisaatiossa. SAMKin ylempi ICT-koulutus herätti erittäin paljon kiinnostusta mahdollisuutena lähettää opiskelijoita Changzhousta Suomeen opiskelemaan. Yhteenvetona Kiinan koulutuksen tarkastelusta voisi kai todeta, että olemme käytänteissä edellä eikä vastavuoroisuus näiltä osin tuota juuri mitään uutta.

5.3 Yhteenvetotaulukko kansainvälisestä vertailusta

Taulukkoon on koottu eri kansainvälisten kohteiden käytänteitä siten, että merkittävimmät tekijät ovat omissa sarakkeissaan. Koulutuksen ja erityisesti tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoittaja on selkeästi merkittävä erottava tekijä suomalaisen koulutukseen nähden. Lisäksi kiinnostava seikka on opiskelijoiden osallistuminen toimintaan. Viimeiseen sarakkeeseen on lisätty kunkin kohteen kohdalle sen soveltamismahdollisuus Suomen oloissa.

Taulukko 1. Kansainvälisten vertailukohteiden poimintoja

Vertailukohte	Koulutuksen rahoittaja/organisoiija	Opiskelijoiden osallistuminen	Soveltamismahdollisuus
Irlanti / Dundalk Institute of Technology	TKI-toimintaa organisoiva alueellinen tutkimusinstituutti, jossa on vakituinen henkilöstö. Opettajat ovat osana toimintaa. Työntekijä kustantaa opiskelijoiden opinnot.	Opiskelija suorittaa työyhteisön aloitteesta tutkimuksen tai tutkimusinstituutin tilauksesta tutkimushankkeen osan. Tutkimukselliset harjoitukset ja tehtävät ovat oleellinen osa opiskelijan työyhteisön kehittämishankkeita, mistä syystä Instituutin tutkijat myös kommentoivat opiskelijoiden työelämän kehittämistehtäviä yhdessä opetushenkilöstön ja työelämäedustajien kanssa. Opiskelijat toimivat instituutin tutkimusavustajina.	Työyhteisön aloitteesta tehdään suuri osa amkien opiskelijoiden opinnäytetöistä, muista opinnoista varsin vähän. Voisi lisätä. Paikallisen kehittämisorganisaation tarpeisiin voisi vastata huomattavasti nykyistä enemmän opiskelijoiden tehtävillä ja harjoituksilla. Selvä kehittämiskohde, josta on saatu palautetta.
Alankomaat / Zuyd	Tutkimusinstituutti vastaa maisteri- ja tohtoritasoisen koulutuksen toteutuksesta yhdessä osaamisalueiden kanssa. Neuvottelukuntatoiminta tukemassa ja aktivoimassa työelämän, koulutuksen ja TKI-toiminnan toteuttamista ja tulosten levittämistä alueen työelämäorganisaatioihin. Yhteiset professorit tiedekorkeakoulujen kanssa ovat kytkös laajempiin tieteellisiin tutkimushankkeisiin.	Opinnot ovat opiskelijalle maksullisia. Siksi opinnot ovat usein osana työyhteisön kehittämishankkeita ja henkilöstön urakehitystä. Kutakin koulutusohjelmaa varten tehdään ns. työelämän tarvekartoitus, jolla korkeakoulu saa välittömästi arviot ja palautteet suunnitellun koulutuksen sisältöihin ja tavoiteltaviin kompetensseihin. Tarpeisiin vastataan koulutuksen aikana suoritetuilla tehtävillä ja harjoituksilla.	Työelämän tarvekartoitus hyvin sovellettavissa suomalaisen AMK-koulutukseen. Yhteiset opettajat tiedekorkeakoulujen kanssa vaikeaa käytännössä ja kytkös tieteellisiin hankkeisiin ei ole ylempien AMK-tutkintojen luonteen mukaista.

YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi

Portugal / University of Beira Interior (tiedeyliopisto)	Koulutus on opiskelijoille maksullista. Yliopisto on kanavoinut erilaisia kv-rahoja opiskelijoiden kv-opintojen tukemiseksi	Oppimistehtävät liitetään osaksi tiedekunnan tutkimustoimintaa, ja opiskelijat osallistuvat aineistonkeruuseen, testauksiin ja tekevät sovitusti omat opinnäytetyönsä. Näin opinnäytetöistä koostuu isompi tutkimusaineistokokonaisuus yliopiston opettajien johtamiin tutkimushankkeisiin. Työelämä osallistuu yliopiston järjestämiin, tutkimushankkeita esitteleviin tilaisuuksiin.	Tätä tehdään jossain määrin jo amkeissa. Varaa lisäämiseen on, vaikka onkin huomioitava tutkimuksen soveltava luonne.
Merenkulun koulutus (Australian Maritime College, Massachusetts Maritime Academy, World Maritime University)	?	Saksalaisilla varustamoilla on valmiiksi mietittynä aiheita opiskelijoiden opinnäytetöitä varten. Prosessille ja ohjaukselle on toimiva kaava.	Käytäntö, joka voisi olla käytössä alasta riippumatta vakiintuneiden yritys-/organisaatiokumppanien kanssa.
Kingston University / Englanti /yleistoiminta	Työntajat rahoittavat omien työntekijöidensä koulutuksen, opiskelijat voivat rahoittaa itse esim. stipendein tai lainalla. Kiinteä ja pitkään jatkunut työelämäyhteistyö kiinnittää kehittämistoimet opiskelussa työelämään. Kehittämiseen koulutuksen kautta kohdistuu vahvoja odotuksia. Master-koulutus on pääsääntöisesti kokopäiväopiskelua.	Maisteriohjelmissa pääasiallisia työelämän kehittämissuunnitelmia ovat opinnäytetyöt ja tarve- tai palvelukartoitukset varsinaisen tieteellisen tutkimuksen sijasta. Opiskelijoiden osallisuutta tehostetaan erityisillä yhteisöprojekteilla, jotka palvelevat yliopiston tarvekartoituksen välineenä, lisäävät yliopiston koulutuksen ja kehittämissuunnitelmien tunnettuutta alueella sekä motivoivat opiskelijoita osaamisensa hyödyntämiseen ja kehittämiseen alueen tarpeiden mukaisesti. Projektit ovat temaattisia kampanjoita ja pitkäkestoisempia kehittämishankkeita, joihin opiskelijat voivat osallistua mahdollisuuksiensa ja kiinnostuksena mukaan joko kerta- tai pitempikestoisesti. Projekteja koordinoi siihen palkattu henkilö.	Tavoitehakuisten tarvekartoitusten tekeminen ja niiden hyödyntäminen alueen kehittämisessä ja tunnettuuden lisäämisessä tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden tuoda osaamista esiin ja hankkia opintosuorituksia. Koskee sekä bachelor- että master-tason koulutusta. Mahdollista kokopäiväopiskelussa, mutta huonosti työn ohessa opiskellen.
Kingston University / Liiketalouden master-koulutus	Yliopistolla on yhteistyöyrityksenä konsulttiyritys, joka hankkii opiskelijoille projektiosaamisen harjoittamiseen tarvittavat yrityskumppanit. Projektin kohteena oleva yritys ei maksa opiskelijoiden työstä, mutta konsulttiyritys laskuttaa yliopistoa	Opiskelijat suorittavat yritysyritysohjelman neljän kuukauden aikana 2–3 hengen ryhmissä. Opiskelijaryhmillä on yliopiston puolesta ohjaaja. Yritysedustajien pitämät luennot opiskelijoille. Opiskelijaryhmiä viedään viikon mittaisille ulkomaan vierailuille tutustumaan	Konsulttiyrityksen käyttäminen Suomen oloissa ei onnistu taloudellisista syistä. Yritysedustajien luentoja tulisi lisätä . Opiskelijaryhmien ulkomaan retket eivät palvele suoraan työelämä- ja TKI-toimintaa.

	hankkimistaan kontakteista.	muihin korkeakouluihin.	
Changzhoun yliopisto / Kiina	Koulutus on opiskelijoille maksullista (lukukausimaksu)	Yritysyhteistyötä ei juuri tapahdu eikä ole tarjolla opiskelijoille.	

Kaikista kohteista ei saatu vertailukelpoista tietoa, jolloin sarake on jätetty tyhjäksi. Yleisesti on kuitenkin tiedossa, että koulutus on pääsääntöisesti opiskelijalle maksullista sekä Euroopassa että Kiinassa, jotka olivat vertailussa mukana. Stipendit ja opintojen rahoittaminen lainalla ovat tavanomaisia rahoitusmalleja.

6 Tilastollinen tarkastelu

Ylemmän AMK-tutkinnon merkitystä sekä koulutuksen suorittaneille että heidän työnantajilleen kartoitettiin sähköisellä kyselyllä. Tutkinnon suorittaneilta tiedusteltiin taustatietojen lisäksi koulutuksen suorittamisen seurauksena työnkuvassa ja asemassa tapahtuneita muutoksia. Työnantajilta tiedusteltiin opiskelun aikana suoritettua kehittämisyhteistyön muotoja ja sen vaikuttavuutta. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin selvittämään tarkemmin kehittämisyhteistyön tuloksia sekä kehittämismahdollisuuksia. Kummassakin kyselyssä tiedusteltiin vastaajan halua suositella joko koulutusta tai siinä opiskelevan tekemää kehittämistyötä. Kyselyt olivat strukturoituja eli vastaaminen tapahtui valitsemalla parhaiten sopiva vaihtoehto annetuista rastiittamalla. Kyselylomakkeet ovat liitteinä 1 ja 2.

Vastausprosentit jäivät kummassakin kyselyssä valitettavan pieniksi ja se luonnollisesti vähentää kyselyn luotettavuutta. Joitain selkeitä näkemyksiä niistä kuitenkin nousee. Seuraavassa käsitellään tulokset tarkemmin kyselykohtaisesti.

6.1 Alumnit

Alumnikysely lähetettiin kaikille SAMKista valmistuneille ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneille. Kyselyjä lähetettiin yhteensä 350:lle ja vastauksia saatiin 99:ltä. Yhdestä koulutusohjelmasta saatiin vain yksi vastaus (Business Management and Entrepreneurship). Muista ohjelmista saatiin useita vastauksia ja ne voitiin käsitellä kuvaajiksi. Vastauksista laadittiin kuvaajat jokaisesta koulutusohjelmasta erikseen (Liitteet 3–9, monisivuisia) sekä yhteisesti kaikista koulutusohjelmista (Liite 10), jolloin tulokset käsiteltiin prosentuaalisesti. Vastaajien taustatietoina kysyttiin muun muassa heidän työnantajatahoaan, tutkinnon suoritusvuotta sekä koulutusohjelmaa. Vastaajista 40 % työskenteli yksityisen palveluksessa, 47 % julkisella sektorilla, 7 % kolmannella sektorilla ja 5 % yrittäjinä.

Kysely oli ns. strukturoitu kysely eli vastausvaihtoehdot oli annettu. Yhtään avointa kysymystä ei tässä kyselyssä ollut toisin kuin työelämälle suunnatussa kyselyssä. Kyselyssä tarkasteltiin tutkinnon vaikutusta toimenkuvaan, työyhteisön arvostusta syntyneitä asiantuntijuutta kohtaan, työn sisällön monipuolisuutta verrattuna aikaisempaan sekä nykyisten tehtävien luonnetta ja erilaisten tehtävien osuutta työajasta. Lisäksi tiedusteltiin vastaajan omaa näkemystä koulutuksen merkityksestä urakehitykseen. Lopuksi kysyttiin kyllä/ei-kysymys siitä, suositteleekeo vastaaja koulutusta henkilölle, joka haluaa edetä urallaan.

Vastaajista 44 % kertoo tehtävänimikkeensä muuttuneen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Palkkaukseen suoritettu tutkinto oli vaikuttanut 47 %:lla ja 35 % oli vaihtanut työnantajaa tutkinnon suoritettuaan. 38 %:lla työtehtävät olivat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa ja 59 % kertoi sijoittuneensa tutkintoaan vastaaviin tehtäviin. 35 % tunnistaa täysin ja 32 % osittain työyhteisönsä arvostavan asiantuntijuuttaan, kun taas 20 % on asiasta täysin eri mieltä. 62 % toteaa työnsä muuttuneen aiempaa monipuolisemmaksi ja jälleen 20 % on asiasta täysin eri mieltä. 61 % kertoo asiantuntijatehtäviensä lisääntyneen ja 18 % ei koe näin tapahtuneen.

Kysyttäessä kehittämis- ja johtamistehtävien osuutta vastaajien työssä, on nähtävissä kummankin tehtävätyypin vähäinen osuus työtehtävistä. Nuo tehtävät jäävät selvästi valtaosalla vastaajista pienimpään kategoriaan (20–0 %) työtehtävistä. Kehittämistehtävissä 40 % ja johtamistehtävissä 54 % vastaajista sijoittuu tuohon pienimpään kategoriaan eli heidän työtehtävistään vain 0–20 % on tällaisia tehtäviä. Sen sijaan suurimpaan kategoriaan eli (100–80 %) sijoittuu vain 13 % vastaajista kummassakin tehtäväryhmässä eli vain pienellä osalla vastaajista on runsaasti näitä tehtäviä. Näiden tehtävien tarkastelua jatkettiin kysymällä lisääntyneen osaamisen vaikutusta urakehitykseen. Kehittämisosaaamisen kasvu on vaikuttanut 48 %:lla vastaajista urakehitykseen työtehtävien muutoksena, kun 34 % vastaajista ei koe osittain tai ollenkaan vaikutusta urakehitykseen. Johtamisosaamisen kasvulla vastaavat luvut ovat 39 % ja 39 %.

Koulutusta vastaavaa työtä kertoo tekevänsä 64 % vastaajista. Vain 13 % on täysin eri mieltä. 84 % vastaajista suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville.

Koulutusohjelmakohtaisista vastauksista tehdään tässä erityistä huomiota vaativia poimintoja koulutusohjelmittain.

- Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen
 - vastaajia 22, joista 13 työskentelee yksityisellä sektorilla
 - keskimääräistä positiivisemmat näkemykset työyhteisön arvostukseen, työn sisällön monipuolistumiseen ja asiantuntijatehtävien lisääntymiseen
 - keskimääräistä enemmän kehittämistehtäviä
 - 100 % vastaajista suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville
- Terveyden edistäminen
 - vastaajia 20, joista 14 työskentelee julkisella sektorilla
 - keskimääräistä enemmän tehtävänimikkeen muutoksia ja palkankorotuksia
 - keskimääräistä enemmän työn sisällön monipuolistumista (17 kpl)
 - keskimääräistä enemmän kehittämis- ja johtamistehtäviä
 - 18/20 suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville
- Sosiaaliala
 - vastaajia 9, joista 8 työskentelee julkisella sektorilla
 - tehtävänimike ja palkka muuttunut vain yhdellä
 - toisen työnantajan palvelukseen siirtynyt 2 vastaajaa
 - tehtävät saman työnantajan palveluksessa eivät ole muuttuneet yhdelläkään vastaajalla
 - yksi on sijoittunut tutkintoa vastaaviin tehtäviin
 - työn sisältö on monipuolistunut ja asiantuntijatehtävät lisääntyneet kahdella vastaajista
 - kehittämis- ja johtamistehtäviä esiintyy erittäin vähän
 - yhdellekään vastaajista ei ole ollut vaikutusta lisääntyneellä kehittämis- ja johtamisosaamisella
 - koulutustaan vastaavaa työtä kertoo tekevänsä vain kaksi vastaajista
 - 4 vastaajista suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville
- Merenkulun hallinto
 - vastaajia 10, joista 6 työskentelee yksityisellä ja 3 julkisella sektorilla, yksi yrittäjänä
 - kehittämis- ja johtamistehtäviä keskimääräistä enemmän
 - 8 vastaajaa suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville

- Kuntoutus
 - vastaajia 11, joista yksi työskentelee yksityisellä, 5 julkisella ja 4 kolmannella sektorilla. Yksi on yrittäjä.
 - työn sisällön monipuolistuminen ja asiantuntijatehtävien lisääntyminen keskimääräistä suurempaa
 - johtamistehtävien esiintyminen vähäistä
 - 8 vastaajista suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville
- Automaatioteknologia
 - vastaajia 7, joista 6 työskentelee yksityisellä ja yksi julkisella sektorilla
 - keskimääräistä vähemmän muutosta tehtävänimikkeisiin ja palkkaukseen
 - työyhteisö arvostaa syntynyttä asiantuntijuutta, työ on monipuolistunut ja asiantuntijatehtävät lisääntyneet keskimääräistä enemmän
 - kehittämis- ja johtamistehtäviä keskimääräistä enemmän
 - 5 vastaajista suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville
- Hyvinvointitekniologia
 - vastaajia 19, joista 10 työskentelee yksityisellä ja 9 julkisella sektorilla
 - varsin tasaiset jakautumat kaikissa vastauksissa kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken
 - 17 vastaajista suosittelee koulutusta urakehitystä suunnitteleville

Eriyisen silmiinpistäviä olivat sosiaalialan tulokset. Taustoja tuntematta koulutus vaikuttaisi täysin tarpeettomalta. Kysymysten asetelu aiheuttaa tämän mielikuvan, sillä kysymyksissä on oletuksena, että urakehitys on tutkinnon suorittamisen yhtenä pääasiallisena tavoitteena. Sosiaalialalla lainsäädäntö ja vakiintuneet käytänteet vaikeuttavat ammattikorkeakouluopintojen kautta uralla etenemistä riippumatta suoritettujen tutkinnon tasosta. Parhaimmillaan hyödyn koulutuksesta ovat saaneet opiskelijat, jotka toimivat julkisen palvelujärjestelmän muissa kuin sosiaalityön tehtävissä eli yksityisissä sosiaalialan palveluissa ja järjestöissä. Useat opiskelijat hakeutuvat opintoihin lisätäkseen henkilökohtaisia valmiuksiaan sosiaalialan hyvin pyörteisessä työn maailmassa, ilman pyrkimystä siirtymiseen muihin tehtäviin – ainakaan välittömästi. Tämä näkökulma ei tule esiin kysymyksissä eikä siis vastauksissakaan.

Muista koulutusohjelmista voidaan todeta, että koulutus on vastaajien mielestä urakehityksen kannalta hyödyllinen. Tehtävien luonteen muutokset erityisesti johtotehtäviin siirtyminen koulutuksen myötä riippuvat jossain määrin koulutusalaista ja koulutuksen sisällöstä. Sosiaali- ja terveysalan koulutus johtaa enemmän osaamisen syvenemiseen ja asiantuntijuuden lisääntymiseen urakehityksen muutosten sijaan.

6.2 Työelämä

Työelämäkysely lähetettiin henkilöille, joiden yhteystiedot SAMKilla oli yhteistyöverkostossaan. Lista tarkastettiin sen suhteen, että tiedossa olevat, erityisesti ylemmän tutkinnon koulutusyhteistyössä mukana olevat työnantajayritykset vastaanottavat kyselyn. Tuloksia tarkasteltaessa huomattiin jääneen epäselväksi kuka henkilö organisaatiossa kyselyyn kulloinkin vastasi, koska kysely oli nimetön. Joidenkin vastausten perusteella voi päätellä, että vastaamisen suoritti tai siihen osallistui YAMK-koulutuksen suorittanut henkilö.

Työelämäkyselyn vastauksia saatiin yhteensä 20 kappaletta, kun niitä lähetettiin 150 kpl. Julkista sektoria vastaajista edusti 8, yksityistä sektoria 7 ja kolmatta sektoria 5 vastaajaa. Kyselyllä pyrittiin tavoittamaan kaikkien koulutusohjelmien työnantajatahoja. Yksi ohjelma jäi kuitenkin ilman vastauksia (Business Management and Entrepreneurship) eli yhtään vastausta ei saatu sen opiskelijoiden työnantajatahoilta. Lisäksi Merenkulun hallinto- ja Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen -ohjelman edustajilta saatiin vain yksi vastaus. Yhtenä kysymyksenä kyselyssä kysyttiin kehittämissyhteistyön aloitteen tekijää. Vastauksista ilmeni, että aloitteen teki yleisimmin opiskelija (16/20). Kolmessa tapauksessa aloite tuli vastaajan organisaatiolta ja yhden kerran ammattikorkeakoululta. Kehittämissyhteistyön sisällön määrittämiseen sen sijaan osallistuivat kaikki kolme tahoja varsin tasaisesti (opiskelijat 17 / organisaatio 10 / amk 16).

Korkeakoulun, opiskelijan ja työnantajan yhteistyön muotoja tiedusteltiin avoimella kysymyksellä ja saatiin lista vastauksia:

- palaverit säännöllisesti työn suunnasta
- opiskelijoiden opinnäytetöitä
- kehittämissyhteistyön liittyvät palaverit opiskelijan, ohjaajien ja esimiesten kesken; ohjausryhmätyöskentelyä; valmiiden tuotteiden testaamista henkilökunnalla; tutkimusaineiston keruuta
- tapaamiset, sähköposti
- keskusteluja eri henkilöstöryhmien välillä, tutustumista muiden kaupunkien vastaaviin toimintoihin,
- projekti, opinnäyte, hyvän käytännön kuvaus, prosessin kuvaus, opiskelijoiden tekemä vapaaehtoistyö
- eri Porin kaupungin toimijoiden kanssa
- aiheääritys, pilotointi, koulutus
- turorointi, yksikön/organisaation tehtävät liittyen kehittämistehtävään
- keskusteluja, haastattelua
- kyselylomakkeet, kehittämistyöhön liittyvä henkilökuntapalaveri, valmiin työn esitteleminen henkilökunnalle
- se opinnäytetyön tekeminen
- tapaamiset, kysely ja palaverit
- opinnäytetyön tekijän kanssa keskusteluja, kyselyitä, ennakkotehtäviä ym.
- erilaiset palaverit ja tapaamiset, haastattelut
- opinnäytetyö

Yhteistyön muodot olivat varsin samantyyppisiä eri organisaatioissa, mikä on luonnollista siksi, että kehittämissyhteistyö on tyypillisesti opinnäytetyöhön liittyvää ja opinnäytetyö varsin usein noudattelee samaa prosessia.

Opiskelijan kanssa tehdyn kehittämissyhteistyön asiantuntevuudesta oltiin joko täysin tai osittain samaa mieltä. Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä. Sen monipuolisuudesta saatiin vastaava tulos. Kun vastaava kysymys kohdistui ammattikorkeakoulun kanssa tehdyn yhteistyön asiantuntevuuteen ja monipuolisuuteen, saatiin hyvin samantyyppiset tulokset, joskaan kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä. Sen sijaan ilman mielipidettä oli muutama vastaaja. Pääosin kuitenkin oltiin hyvin samanmielisiä.

Seuraavassa kohdassa kysyttiin kehittämissyhteistyön tuottamasta hyödystä löytyviä seikkoja avoimella, kolme kohtaa pyytävällä kysymyksellä (liite 2):

- oman organisaation hyöty, vaikutusmahdollisuus työn suuntaan, työn lopputulos osaksi organisaation arkea
- yrityksen ja asiakkaiden yhteistyön lisääminen, yrityksen sisäinen kehittäminen ja alulle laittaminen, ulkopuolinen näkemys yrityksen toimintoihin.
- organisaation toiminnan kehittäminen, osaamisen jakaminen, tutkimus- ja kehittämistoiminnan molemmin puolin hyödyntäminen
- uusia näkökulmia työhyvinvointiin otettiin esille, opittiin uusia menetelmiä, henkilökunnan motivaatiotaso nousi
- ajantasaista tietoa, työelämän näkökulma, uusia näkökulmia
- yhdistyksen käytännön kuvaukset, kehittämisen tarpeiden tulkinta, prossien kuvaukset
- uuteen suhtautuminen, prosessin eteenpäin vienti, sitoutuminen
- työelämälähtöisyys, opiskelijan kehittyminen sekä itse tuotokset.
- tiedon lisääminen eri asioista, yhteistyö, henkilökohtainen verkosto.
- perusasioiden syvällisempää pohdintaa, vanhojen työmenetelmien kartoitusta, uusien työkäytäntöjen käyttöönottoa.
- työyhteisön hyvinvoinnin kartoitus, uudet ideat työhyvinvoinnin kasvattamiseksi, osallisuus
- hyöty jäi aika pieneksi
- toimintamme on saanut enemmän näkyvyyttä ja merkittävyyttä
- uudet ideat, omalle työlle sokeutuu – uusi perspektiivi aina valoisa ja raikastaa tilannetta, trendikkyys
- aiheen syvällisempi ja laajempi tutkimus kuin olisi muuten mahdollista, opiskelijan mahdollisuus näyttää kykynsä yritykselle, firman näkyvyyden ja tunnettuuden lisääminen opiskelijoiden keskuudessa.

Vastausten perusteella on nähtävissä hyvinkin monipuolisesti erilaisia positiivisia vaikutuksia yhteisestä kehittämistyöstä. Vain yhdessä vastauksessa todetaan hyödyn jääneen pieneksi. Lisäksi täytyy muistaa, että vastaajalla ei välttämättä ole kovin kattava kuva kehittämissyhteistyön vaikutuksista, koska ne saattavat ulottua organisaatioissa hyvinkin laajalle. Toki on myös mahdollista, että kehittäminen ei lopulta johtanut mainittavaan hyötyyn organisaatioissa.

Seuraavassa kohdassa kysyttiin kehittämissyhteistyön luonteesta, sen vastaavuudesta tavoitteeseen nähden. Vastaajista 12 oli täysin samaa mieltä ja 8 osittain samaa mieltä. Miten kehittämissyhteistyön lopputulosta oli arvioitu ja keiden toimesta, oli avoin kysymys, johon saatiin seuraavat vastaukset:

- opiskelija–ammattikorkeakoulu–työnantaja
- opiskelijan työn arviointi normaalisti ja yrityksessä hyödynnetyt tai kokonaan käyttöönotetut toiminnot; opiskelijan palkkaaminen henkilökuntaan
- ohjausryhmä; työelämäohjaaja ja akateeminen ohjaaja yhteistyössä; SAMKin opinnäytetyön arviointikriteereiden mukaisesti
- koko henkilökuntamme osallistui lopputuloksen arviointiin
- vastaajan organisaation ja ammattikorkeakoulun edustaja
- ainakin organisaationi puolesta arvioitu, en tiedä oliko muiden toimesta.
- yhdistyksen ja oppilaitoksen toimesta
- ei ole valmis vielä / kesken (2 kpl)
- mahdollisessa työryhmässä, joka työstänyt tehtävää sekä yrityksen koko työyhteisössä ja johtoryhmässä.
- en tiedä
- oman työyhteisön toimesta omista työyhteisökokouksissa.
- henkilökunta arvioi lopputuloksen
- työn ohjaaja ja koulun puolelta opettaja
- se arvioitiin koululla ja keskustelulla yhdistyksemme toiminnanjohtajan ja työntekijöiden kanssa
- loppuraportti (opiskelija + työelämän edustus)
- työn valvojan toimesta.

Vaikka arviointia ei erityisesti ohjeisteta tehtäväksi kehittämistehtävän teettäjän puolelta ainakaan kaikissa koulutusohjelmissa, tapahtuu sitä ilahduttavasti. Mahdollisista jatkotoimista tiedusteltiin seuraavassa kysymyksessä. Vastaukset olivat avoimia (lista kaikista saaduista vastauksista):

- työn tulokset otettiin käyttöön
- yrityksessä hyödynnetyt tai kokonaan käyttöönotetut toiminnot; opiskelijan palkkaaminen henkilökuntaan
- konferenssiesityksiä, uusia opinnäytetyöprojekteja
- jatkotoimista on sovittu mutta ei vielä toteutettu
- kehittämistyötä jatketaan organisaation omasta toimesta
- mahdolliset jatkotoimeksiannot
- VATA-hanke
- suunnitteilla
- kuluessa jo tullut; koulutusta koko henkilökunnalle
- jatkuva arviointi ja kehittäminen
- Ei / ei (ainakaan) vielä (4 kpl)
- kehittämistyön tulosta käytetään organisaatiossa
- siinä syntyneitä arviointia käytin tehdessäni toimintamme jatkorahoitushakemuksia, esimerkiksi kaupungille
- kokeiltiin uusia ideoita, jotka toimivat!

Vastausten perusteella jatkotoimet ovat olleet varsin kirjavia. Ulkoisen rahoituksen hankkeita ja koko henkilöstön koulutuksia on toteutettu ja toisaalta mitään jatkotoimia ei ole syntynyt. Lopuksi kysyttiin ehdotuksia miten kehittämissyhteistyötä voisi kehittää sisältymään korkeakoulututkintoon. Vastaukset olivat avoimia:

- helppokäyttöinen foorumi (onko olemassa?) mistä näkyisi opiskelijoiden aiheet ja yritysten tarpeet
- kypsyysnäytteet pitäisi voida tehdä opinnäytetyön pohjalta laadittuna artikkelina
- mielestäni yhteistyö toimi hyvin, en löydä ehdotuksia yhteistyön parantamiseksi.
- enemmän vapaamuotoisempaa keskustelua ja vuorovaikutusta resurssipulasta huolimatta
- markkinointia yhdistyksiin ja yrityksiin päin kannattaisi lisätä
- kommunikointi/vuorovaikutus tullut lähes kokonaan opiskelijan kautta.
- ajan puute työpaikoilla. Kehittämistehtävät vaativat panostusta ts. työaika (opiskelija/työyhteisö), jota ei tunnu olevan tarjolla.
- toivoisin kehittämistyötä ohjaavan opettajan käyntejä työpaikalla ja neuvotteluja koko työyhteisön kanssa kehittämistyön tiimoilta.
- ei kehittämisehdotuksia
- töissä tuli hiukan mieleen että niihin on väkisin tungettu mukaan tutkimuksen teoriaa ja opiskelijat selvittävät sen kohdan kopioimalla saman tekstin. Tämä antaa kuvan, että aiheesta käydään yksi kurssi ja sen materiaali on juuri se töissä esitelty. Ei vakuuta erityisemmin.
- ehkä kuitenkin enemmän yhteyttä opinnäytetyön aikana
- opettajat enemmän mukaan!

Kysymykseen saatiin ilahduttavan paljon vastauksia ja niihin on syytä suhtautua vakavasti ja harkiten. Viimeinen kysymys koski opiskelijan tekemän kehittämistyön suosittelamista muille. Siihen saatiin vastaukseksi 10 kyllä-vastausta ja yksi ei-vastaus. Vastuksista laaditut kuvaajat ovat liitteenä 11.

7 Tunnistettuja hyviä käytänteitä jalostettaviksi ja monistettaviksi

Seuraavassa kuvatut hyvät käytänteet on poimittu SAMKin omasta toiminnasta. Kansainvälisen vertailun hyvät käytänteet ja niiden soveltamismahdollisuuksiin on otettu kantaa taulukossa 1. Suurin osa nyt esiin nostetuista käytänteistä sopii käytettäväksi alasta riippumatta eri koulutuksissa. Esimerkiksi **työkonferenssien** soveltaminen monialaisiin tiimeihin tai monen toimijan tilanteisiin, joissa ongelma on vielä jäsentymätön ja odotettavissa on vaikea ongelmanratkaisutilanne (Luku 5.1.3).

Jatkuvan yhteistyön toimintamalli soveltuu hyvin eri aloille (5.1.4). Se vaatii työtä, jotta suhteet saadaan pysyviksi. Tämä käytäntö nousee myös esimerkiksi Kingston Universitystä, jossa sen on todettu olevan erinomainen toimintamalli. Se syntyy pienistä yksittäisistä tilanteista, mutta laajenee vähitellen pitkäaikaiseksi ja laaja-alaiseksi yhteistyöksi.

Kansainvälinen, yhdessä muiden korkeakoulujen kanssa tehtävä koulutusyhteistyö on mahdollista toteuttaa joko monialaisena tai yksialaisena. Nyt löydetyt hyvät käytänteet ovat soveltuvia kunhan sopivat kumppanit löytyvät. Kansainvälisenä toteutettu koulutus tuo mukanaan **monikulttuurisuuden**, jonka arvo on mittaamaton (Luvut 5.1.5 ja 5.1.12).

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus on pääosin **monialaista**, sillä varsin usein pohjakoulutusvaatimus mahdollistaa useita eri tutkintonimikkeitä. Vain sosiaalialan ja merenkulun hallinnon koulutukset ovat täysin yksialaisia. Monialaisuuden hyödyntäminen havaituilla käytänteillä on mahdollista ja erittäin suositeltavaa. Tällöin myös **moniammatillisuus** useimmiten toteutuu ja on todellinen rikkaus myös opettajalle (Luku 5.1.6).

Intensiiviohjelmien käyttäminen koulutuksessa ei ole SAMKissa kovin yleistä, mutta täysin mahdollista ja harkinnan arvoista. Niitä voidaan soveltaa sekä vuosikurssin sisäisenä, eri vuosikurssien kesken, eri korkeakoulujen kesken ja jopa eri maiden kesken (Luku 5.1.7).

Opiskelijakonferenssit soveltuvat yksialaisina järjestettäväksi, mutta suositeltavaa olisi niiden soveltaminen monialaisina ja jopa niin, että yrittäjyys olisi yhtenä näkökulmana mukana konferenssin ohjelmassa (Luku 5.1.8).

Kumppanuuksista todetaan, että toiminnan on oltava tavoitteellista ja tavoitteet on syytä tarkistaa vuosittain. Olemassa olevien kumppanuuksien laajennusmahdollisuudet esimerkiksi useampia koulutuksia ja aloja koskeviksi on syytä tarkistaa ja lämpimästi suositeltavaa, koska kumppani yleensä on jo selvillä koulutuksen hyödyistä ja pystyy laajentamaan sen tuomaa hyötyä jo kokemuspohjalta (Luku 5.1.9).

BuzzBusiness on toimintamallina vielä kovin uusi, mutta sitä on tarkoitus laajentaa myös muita aloja koskevaksi. Siitä varmasti kuulemme vielä (Luku 5.1.13).

Vastavuoroisuusperiaate merenkulun koulutuksessa, jossa hyödynnämme opetuksessa viranomaisia, eli esimerkiksi ministeriötä toimimalla itse asiantuntijoina ja saamalla vastineeksi tiloja ja luennoitsijoita, voisi olla toimiva tapa muillakin aloilla. Muiden organisaatioiden neuvottelukunnissa ja IMO:ssa (International maritime organization) asiantuntijoina avustaminen on erinomaista yhteistyötä, joka tuo opiskelijoille tuoreen tiedon lisäksi myös opinnäytetöiden aiheita ja kontakteja. Tätä kannattaisi tarkastella muillakin aloilla mahdollisuutena (Luku 5.1.14).

8 Tulosten hyödyntäminen

Kyselytutkimuksen analysointi tilastollisesti sekä sanallisten kommenttien tulkinta antavat aihetta miettiä eri alojen koulutusten tarkoituksenmukaisuutta. Tulosten perusteella ja hallitusohjelmaan kirjatun tutkintotavoitekasvun seurauksena joudumme pohtimaan jatkossa koulutusten laaja-alaistamista ja tarvelähtöisyyttä sekä sisältöjen joustavuuden ja ketteryyden mahdollistamista.

8.1 Monialaisuus SAMKilaisessa ylemmän tutkinnon koulutuksessa

Monialaisuus on tulevaisuutta merkittävässä määrin. SAMKissa se on jo nähtävissä yhdessä ja yhteiseksi kehitetyissä johtamisen ja metodiikan opinnoissa. Niitä tarjotaan jatkossa niin, että osa opinnoista on kaikille tutkintoa suorittaville samansisältöisiä, yhteisesti toteutettuja ja pakollisia. Näin saavutetaan paitsi säästöä, myös rikkautta toteutuksiin näkökulmien ja asiantuntijuuden monipuolistuessa ja laajetessa. Tästä hyötyvät paitsi opiskelijat myös opettajat. Tällä hetkellä suunnittelu on valmiina ja metodiikan osalta yksi toteutus jo koettuna. Toteutukset laajenevat seuraavana lukuvuotena.

Toinen monialaisuutta tukeva hanke on kaikkien koulutusalojen yhteisen osaajapoolin luominen. Koska SAMKin käytäntöjen mukaan jokaista opinnäytetyötä ohjaa kaksi opettajaa, joista toisella on oltava jatkotutkinto, on ylläläinen ohjaajapooli tarpeen. Tämä tukee myös sitä tosiasiaa, että opinnäytetöiden aiheet hyvin harvoin keskittyvät vain yhteen suppeaan alaan vaan noudattelevat työelämän olosuhteita soveltaen kehittämisessä useita osaamisia ja tieteenaloja. Tällöin ohjausasiantuntemus ei voi löytyä vain yhden aihealueen opettajista. Ohjaajapoolin käyttöönotto jäänee vuoteen 2016.

Näiden lisäksi kaikki raportissa aiemmin mainitut hyvät käytänteet, joilla monialaisuutta voidaan lisätä, on syytä tarkasti tutkia ja pyrkiä hyödyntämään jatkossa. Lisäksi koko organisaation kannalta pyritään laajentamaan ja syventämään jo nyt kiinteää, kaikki ylempää tutkintokoulutusta antavat koulutusohjelmat yhteen sitovaa kehittämisryhmätoimintaa. Vain sillä tavalla saadaan monialaisuus elämään SAMKissa.

8.2 Opetussuunnitelmissa

Erialaisten hyvien käytänteiden kirjaaminen opetussuunnitelmiin on keino tehdä niistä tavallaan pakottavia, koska tällöin ne ovat jo hakuvaiheessa opiskelijan nähtävissä. Kuitenkin suurin osa hyvistä käytänteistä on sellaisia, ettei niitä ole luontevaa kirjata opetussuunnitelmiin, koska hyvin harvoin niihin kirjoitetaan toteutustapoja ja -menettelyitä, vain sisältöjä ja osaamistavoitteita. Tässä raportissa kuvatut hyvät käytänteet ja niiden sovellusmahdollisuudet on kuitenkin harkittava kirjattaviksi opetussuunnitelmiin siinä vaiheessa kun suunnitelmia uusitaan. Joitakin tärkeimpiä nostetaan tässä esille.

Yrittäjyyspolun nouseminen yhdeksi käytännön esimerkiksi työelämäyhteistyöstä antaa viitteitä siitä, että myös ylemmän tutkinnon suorittamisessa tulisi hyödyntää SAMKin

maineikasta yrityskiihdyttämöä laajemmin kuin tähän asti (Luku 5.1.2). Jatkossa on syytä pitää asiasta tiedotustilaisuus kaikille tutkintoa suorittamaan tulleille ja korostaa mahdollisuutta hyödyntää opiskelua yrittäjyyteen tähdättäessä. Lisäksi yrittäjyys tulevaisuuden uramahdollisuutena on otettava mukaan jo koulutuksen markkinointiin. Yrittäjyyden tuominen opetussuunnitelmatasolle on mietittävä opetussuunnitelmia uusittaessa.

Tutkimuksellinen kehittämistehtävä on ylemmän tutkinnon opinnäytetyönä kansainvälistäkin tunnustusta saanut ja sen on syytä näkyä opetussuunnitelmissa vahvana (Luku 5.1.1). Myös työelämään kohdistunut tutkimus koulutuksen vaikuttavuudesta antaa viitteitä menetelmän toimivuudesta. Verrattuna kansainvälisiin koulutuskäytänteisiin, menetelmän käytännölläheisyys ja sen työelämälähtöisyys ovat selkeä etu useimpien yliopistojen tiedelähtöisyyden sijaan. Toivomisen varaa on työelämä tietoisuuden ja yhteistyön syvyyden ja laajuuden parantamisessa.

8.3 Koulutuksen sidosryhmillä

Tärkeimmät sidosryhmät koulutukselle ovat työntajat, joiden työntekijät osallistuvat koulutukseen. Koska suomalainen koulutus on maksutonta, ei raha toimi yhteistyön motivaattorina toisin kuin muualla maailmassa. Kuitenkin kehittämistä tarvitaan ja tehdään jokaisessa organisaatiossa eikä tekijöitä, varsinkaan ilmaisia sellaisia, ole koskaan liikaa. Niinpä on vaikea keksiä yhtään syytä, miksi työelämä ei haluaisi hyödyntää opiskelijoita kehittämisessä. Ongelmana lienee tietoisuus. Se ei välttämättä lisäännä opetussuunnitelman avulla. On keksittävä muuta.

Tämän hankkeen varoin toteutettiin myös tietoa lisäävä mediaprojekti, jossa työelämä ja potentiaaliset opiskelijat ovat kohderyhmänä. Sen tavoitteena on lisätä tietoisuutta koulutuksesta ja sen mahdollisuuksista sekä yksilölle että organisaatioille. Vain sinnikkäällä tiedon levittämisellä, kokemuspohjaisilla näytöillä onnistuneesta työelämäyhteistyöstä sekä pitkäaikaisiin kumppanuuksiin ja jatkuvaan yhteydenpitoon perustuvilla menetelmillä voimme onnistua.

9 Lopuksi

Hankkeen toteutus käyttäen menetelmänä hyvien käytänteiden keräämistä sekä omasta organisaatiosta että kansainvälisiltä kontakteilta oli työläs, mutta onnistunut projekti. Nyt meillä on pitkäksi aikaa infopaketti hyödynnettävänä koulutuksen ja opetuksen kehittämiseen.

Vaikka TKI-integraatio koulutuksessa on oleellisesti sidoksissa opettajan haluun ja kykyyn integroida TKI-toimintaa opetukseensa, tarvitaan siihen myös keinoja. Ylemmän AMK-tutkinnon koulutus on ainakin vielä niin marginaalista ammattikorkeakoulutuksessa, että kaikkien toimijoiden yhteistyö on välttämätöntä. Lisäksi tulisi yhdessä miettiä esimerkiksi rahoituskanavia syvemmän ja suunnitellumman TKI-yhteistyön tekemiseen.

Jotta YAMK-koulutus muuttuisi isommassa mitassa työelämälähtöiseksi tutkimus- ja kehittämistoiminnaksi, pitäisi opetussuunnitelmat ja niiden toteutus miettiä aivan uudelta pohjalta. Toistaiseksi olemme pitkälti opinnäytetöiden varassa. Koulutuksen toteuttaminen perinteisen mallin mukaisena, korkeakoululähtöisenä, ei salli työelämän osallisuutta riittävällä tavalla. Räättelöinnin mahdollisuudet työelämäorganisaatioiden tarpeita vastaaviksi ovat vielä kovin pienet. Syynä lienevät rahoitusmalli ja resursointirajoitukset.

YAMK-koulutuksen muuttaminen tutkimuskeskeiseksi edellyttäisi opetussuunnitelmien uudelleen arviointia. Tällöin koulutus olisi enemmän eräänlainen tuotekehitysprosessi, jossa opiskelija perehtyy tarvittavaan tietoperustaan samalla kun kehitetään ja tuotetaan uutta tutkimustietoa aiheesta. Joiltakin osin kyseinen periaate jo näkyekin SAMKin YAMK-koulutuksessa, mutta voisi olla näkyvämpää ”perinteisen opetuspainotteisen” koulutuksen sijasta. Tällöin on muistettava koulutuksen työelämälähtöisyys.

Nyt on kuitenkin tehty iso askel työelämälähtöisen TKI-toiminnan kehittämiseksi. Kiitos siitä kuuluu ministeriölle ja meille kaikille. Tavoite YAMK-tutkinnon TKI-vaikuttavuuden vahvemmaksi tekemisestä on kunnianhimoinen ja vaikeasti mitattavissa, mutta vaikea olisi uskoa, ettei hanke jättäisi jälkiä myös satakuntalaiseen koulutusympäristöön ja elinkeinoelämään. Niitä jääme tarkkailemaan ja edistämään raporttiin kerätyn materiaalin avulla. Tämä hanke teki samkilaisista ylemmän tutkinnon kouluttajista entistä yhtenäisemmän ryhmän. Hyvä me!

Lähteet

Edelson, D. C. 2002. Design research: What we learn when we engage in design. *Journal of Learning Science* 11:105–121.

Engeström, Y. 2006. Kaksikäätinen asiantuntijaorganisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B. 2/2006. Helsinki: Kansanterveyslaitos.

Hakkarainen, K., Bollström-Huttunen, M., Pyysalo, R. ja Lonka, K. 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matkaopas opettajille. Helsinki: WSOY.

Hirvonen, E. & Markkanen, A. (toim.) 2014. Yhdessä toimien. Järjestöt palvelujen tarjoajana ja hyvinvoinnin edistäjänä. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sarja B. Raportit 15/2014. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.9.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-633-155-6>.

Häggman-Laitila, A. & Rekola, L. 2011. Työelämän ja korkeakoulun kumppanuus. *Työelämän tutkimus*.9(1): 52–64.

Illman, J., Hokkanen, N., Pokela, P., Pursula, T., Luoma, P. & Gilbert, Y. 2013.

Kumppanuudesta kilpailuetua. Strategiset yrityskumppanuudet vesi-, metsä- ja kemian alan tulevaisuuden kilpailuedun rakentajina. Tekesin katsaus 298/2013. Helsinki: Tekes. Viitattu 22.9.2015. http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/kumppanuudesta_kilpailuetua.pdf

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karlöf, B. 1996. Strategia – suunnitelmasta toteutukseen. *Ekonomia-sarja*. Helsinki: WSOY.

Kleemola, A. 2005. Group Benchmarking as a Model for Knowledge Creation in Supply Management Context. *Julkaisu 555*. Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto.

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Lehtonen, J. 2004. Työkonferenssi – dialoginen metodi. Teoksessa Lehtonen, J. (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 16–55.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Spicker P. 2014. *Social policy. Theory and practice*. Third edition. Bristol: Policy Press.

Suvanto, M. (toim.) 2014. Uusia malleja työelämän kehittämiseen: Tutkimuksellinen kehittämistyö ylempi AMK -tutkinnossa. Sarja D, Muut julkaisut 13/2014. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Pernaa, J. 2013. Kehittämistutkimus tutkimusmenetelmänä. Teoksessa: Pernaa, J. (toim.) *Kehittämistutkimus opetusallalla*. Opetus 2000. Jyväskylä. PS-kustannus, 9–26.

Toikko, T. & Rantanen, T. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tuominen, K. 1997. Muutoshallinnan mestari. Kuinka toteuttaa strategiset suunnitelmat kilpailijoita nopeammin? Helsinki. Suomen Laatu yhdistys ry.

Vartiainen, E. & Pulkkinen, A. 2004. Työkonferenssi työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä. Teoksessa Lehtonen J. (toim.) Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 57–74.



Kysely Satakunnan ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Satakunnan ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden sijoittumista työelämässä sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vaikutusta urakehtykseen.

Perustiedot

Suoritin tutkintoni

- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003

Koulutusohjelmani ?

- Automaatioteknologia
- Business Management and Entrepreneurship
- Hyvinvointiteknologia
- Kuntoutus
- Merenkulun hallinto
- Sosiaalityö
- Terveystieteiden
- Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen

Työnantajani on

- Yksityinen
- Julkinen
- Kolmas sektori
- Toimin yrittäjänä

Tutkinnon vaikutus

Tutkinnon suorittaminen on vaikuttanut toimenkuvaani

	Kyllä	Ei
Tehtävänkirkkeeni on muuttunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani on noussut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Asiantuntijatehtävni ovat lisääntyneet

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Toimin kehittämissuhteissa työajastani

- 100-80 %
- 80-60 %
- 60-40 %
- 40-20 %
- 20-0 %

Toimin johtamistehtävissä työajastani

- 100-80 %
- 80-60 %
- 60-40 %
- 40-20 %
- 20-0 %

Koulutuksen aikana hankkimallani kehittämissosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koulutuksen aikana hankkimallani johtamissosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Teen koulutustani vastaavaa työtä

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Suosittelien jempää ammattikorkeakoulututkintoa henkilöille, joka haluaa edetä urallaan?

- Kyllä
- Ei

Tietojen lähetyks

Tallenna

Kiitos vastauksistasi!

Järjestimänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi



Kysely Satakunnan ammattikorkeakoulun ylempien ammattikorkeakoulututkinnon vaikuttavuudesta

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Satakunnan ammattikorkeakoulun ylempien ammattikorkeakoulututkintojen, ja erityisesti niissä työelämälle tehtävän kehittämissyhteistyön (esim. opinnäytetyöt), vaikuttavuutta.

Kyselyyn liittyvät kysymykset: johdon assistentti Sari Kahri, sari.kahri@samk.fi, puh. 044 710 3055

Vastaajan perustiedot

Organisaationi on

- Yksityinen
- Julkinen
- Kolmas sektori
- Toimin yrittäjänä

Onko kehittämissyhteistyötä tehnyt opiskelija organisaatiosi työntekijä?

- Kyllä
- Ei

Minkä koulutusohjelman opiskelijan kanssa olet tehnyt kehittämissyhteistyötä? ?

- Automaatioteknologia
- Business Management and Entrepreneurship
- Hyvinvointiteknologia
- Kuntoutus
- Merenkulun hallinto
- Sosiaaliala
- Terveystieteiden edistäminen
- Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen

Kehittämissyhteistyön taustat

Kuka yleisimmin on tehnyt aloitteen kehittämissyhteistyön aloittamiseksi?

- Opiskelija
- Ammattikorkeakoulu
- Vastaajan organisaatio

Mitä tahoja yleisimmin on osallistunut kehittämissyhteistyön määrittämiseen?

- Opiskelija
- Ammattikorkeakoulu
- Vastaajan organisaation edustaja

Milaisia yhteistyön muotoja kehittämistyön aikana oli käytössä? ?

Kehittämissyhteistyön vaikuttavuus

Opiskelijan kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut asiantuntevaa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Opiskelijan kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut monipuolista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ammattikorkeakoulun kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut asiantuntevaa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ammattikorkeakoulun kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut monipuolista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Nimeä 3 mielestäsi tärkeintä kehittämissyhteistyön tuottamaa hyötyä?

Kehittämissyhteistyö vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten kehittämistyön lopputulos arvioitiin ja keiden toimesta?

Syntyikö kehittämistyön seurauksena jatkotoimia? Jos, niin millaisia?

Kerro kehittämissuositukseksi ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa tehtävän kehittämissyhteistyön parantamiseksi

Suosittelena ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijan tekemää kehittämistyötä muille?

- Kyllä
- Ei

Tietojen lähetyks

Tallenna

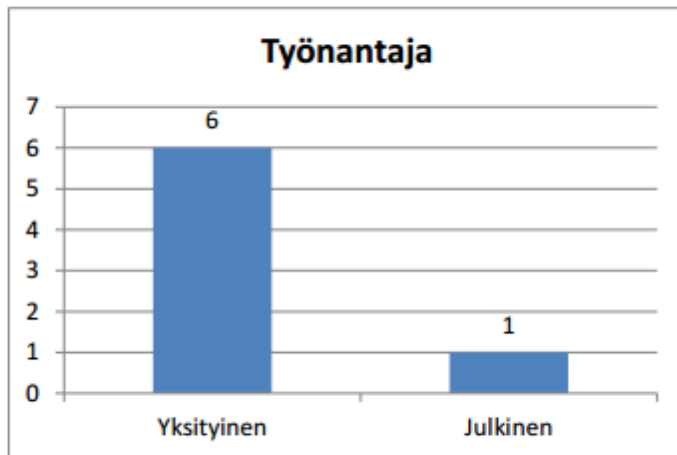
Kiitos vastauksistasi!

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

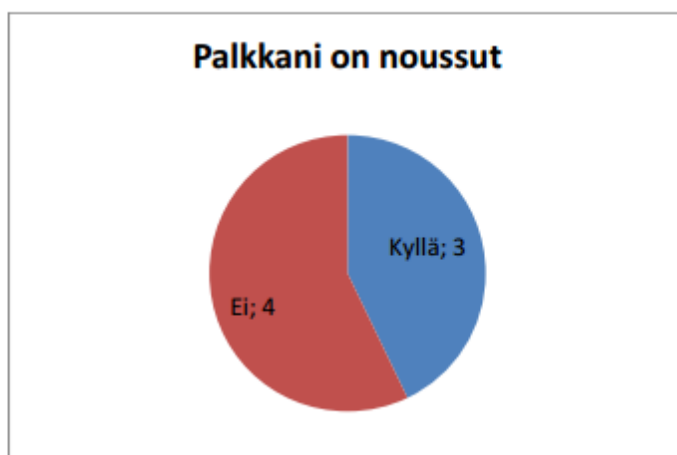
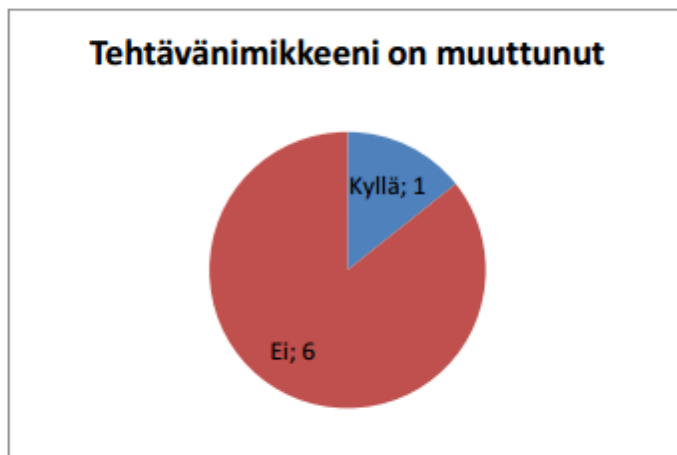
YAMK-verkostohanke
Automaatioteknologia

Alumnikyselyn tulokset

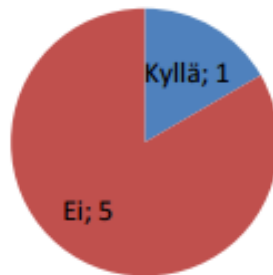
Automaatioteknologia – vastauksia kaikkiaan 7 kpl



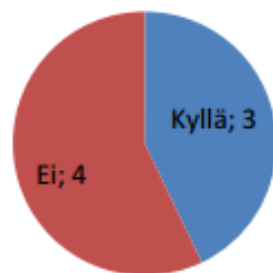
Tutkinnon vaikutus



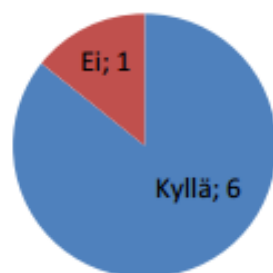
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



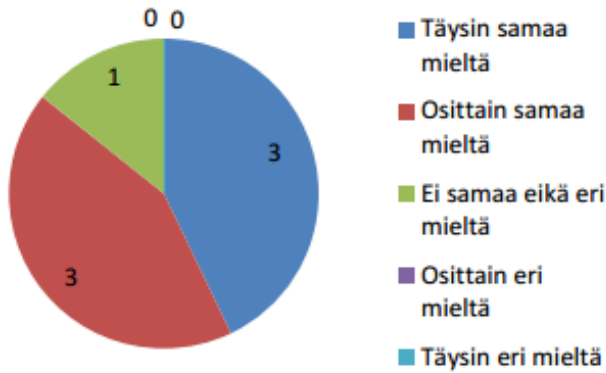
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



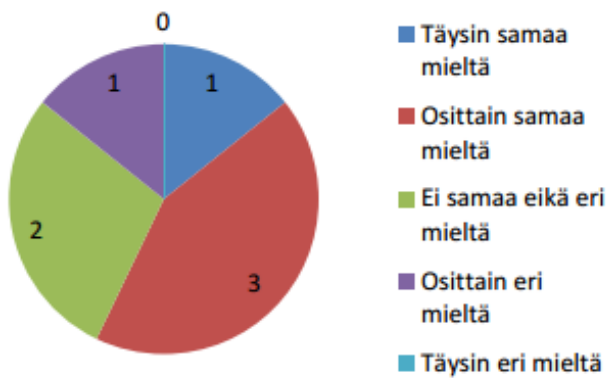
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



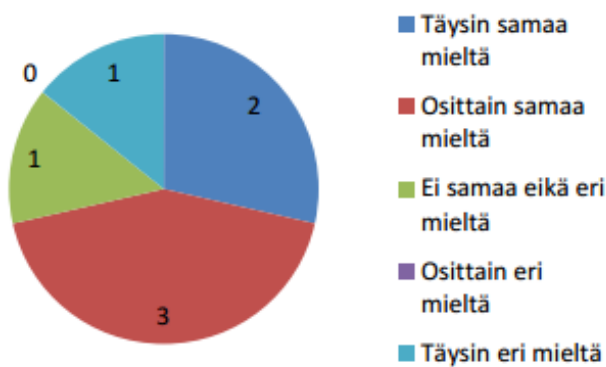
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

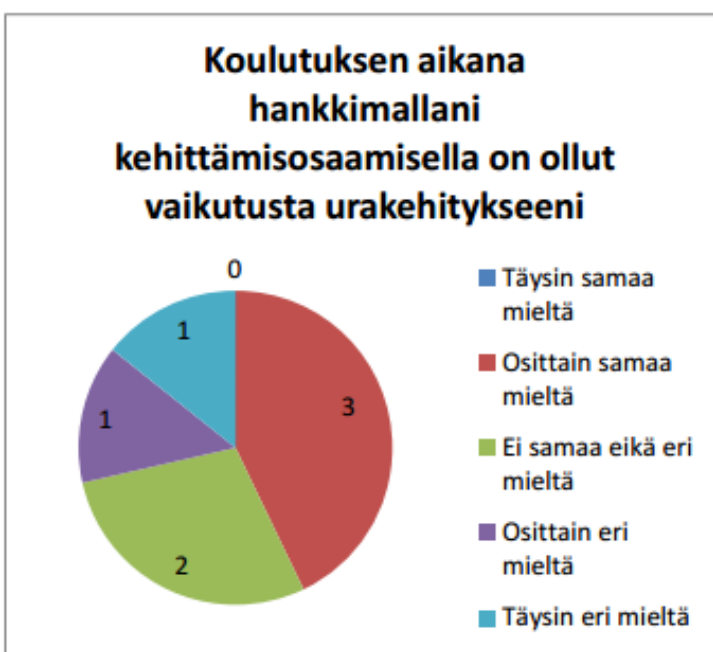
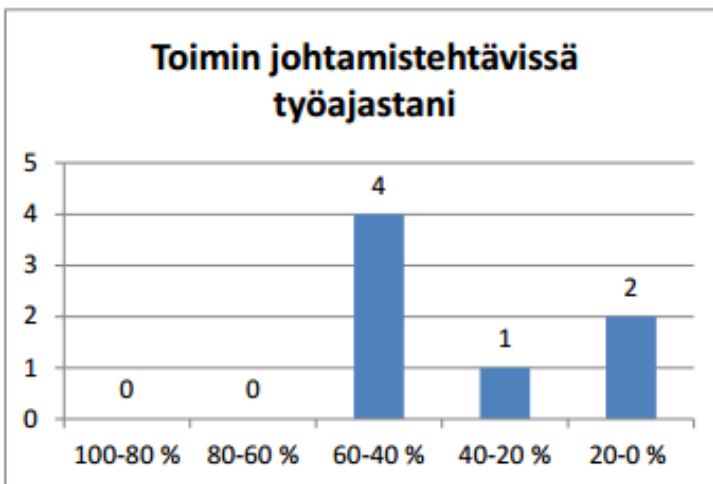
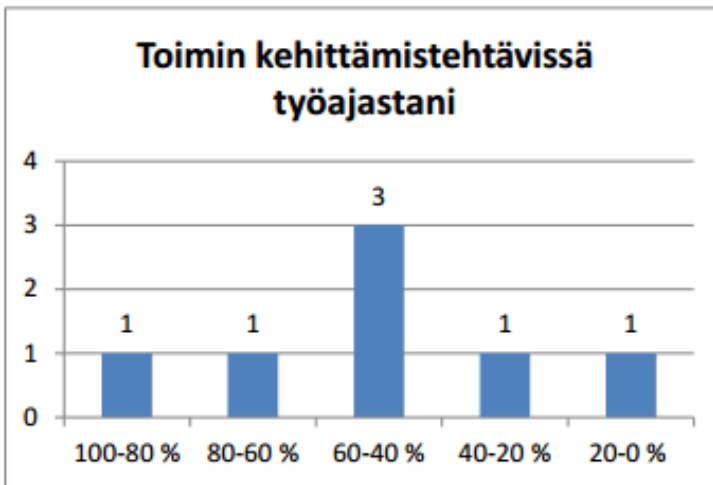


Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa

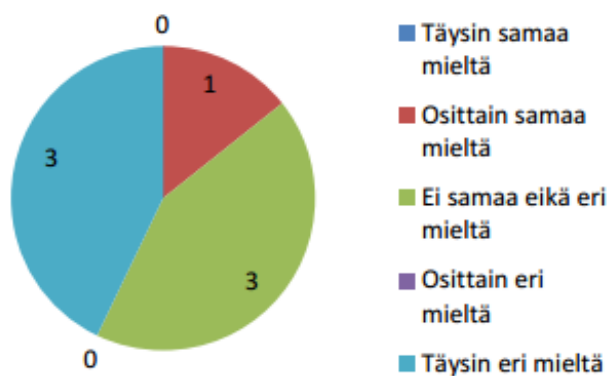


Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet

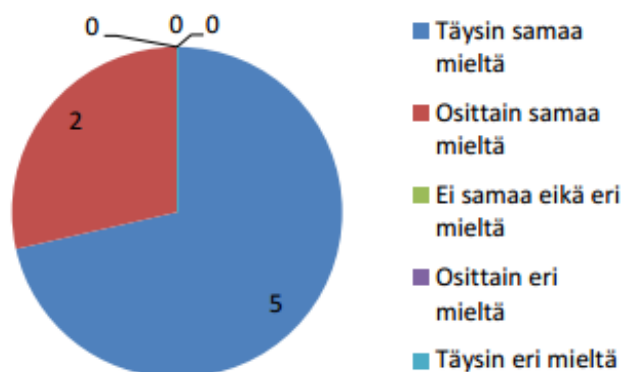




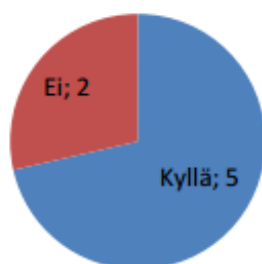
Koulutuksen aikana hankkimallani johtamisosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni



Teen koulutustani vastaavaa työtä



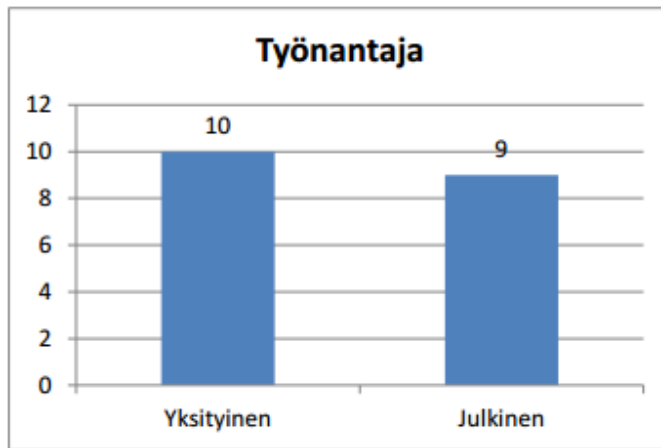
Suosittelen ylempää AMK-tutkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



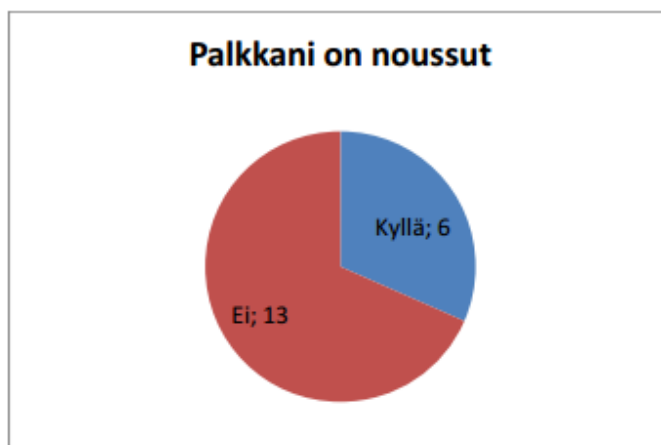
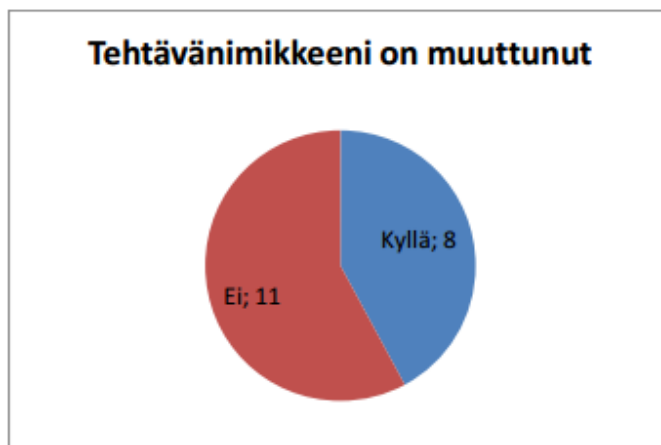
YAMK-verkostohanke
Hyvinvointiteknologia

Alumnikyselyn tulokset

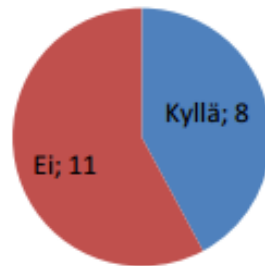
Hyvinvointiteknologia – vastauksia kaikkiaan 19 kpl



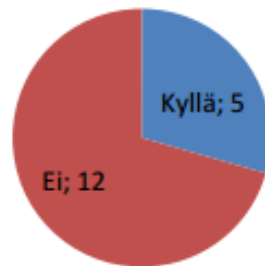
Tutkinnon vaikutus



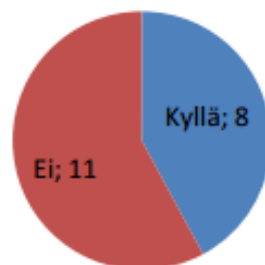
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



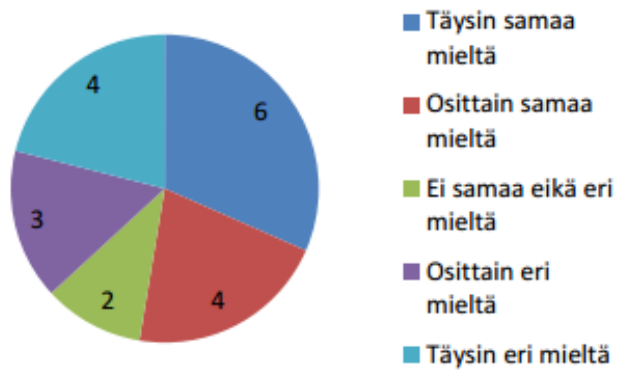
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



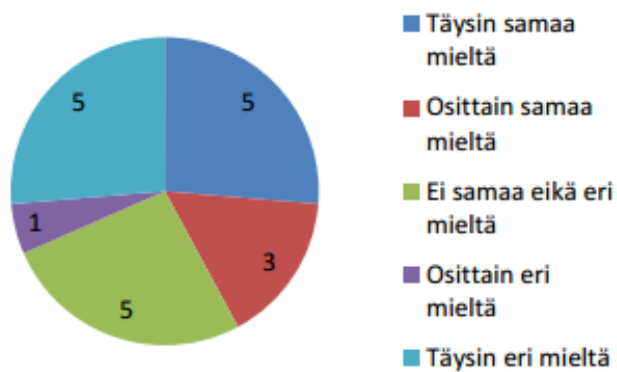
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



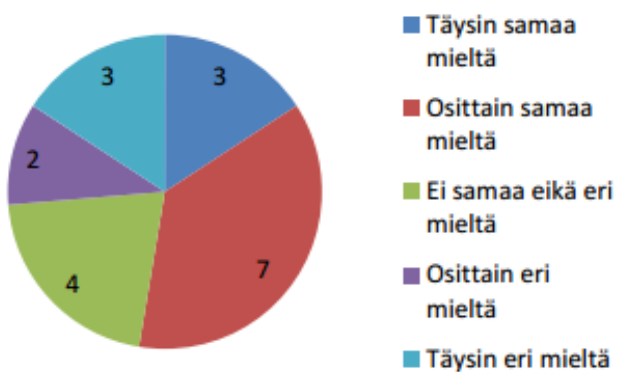
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

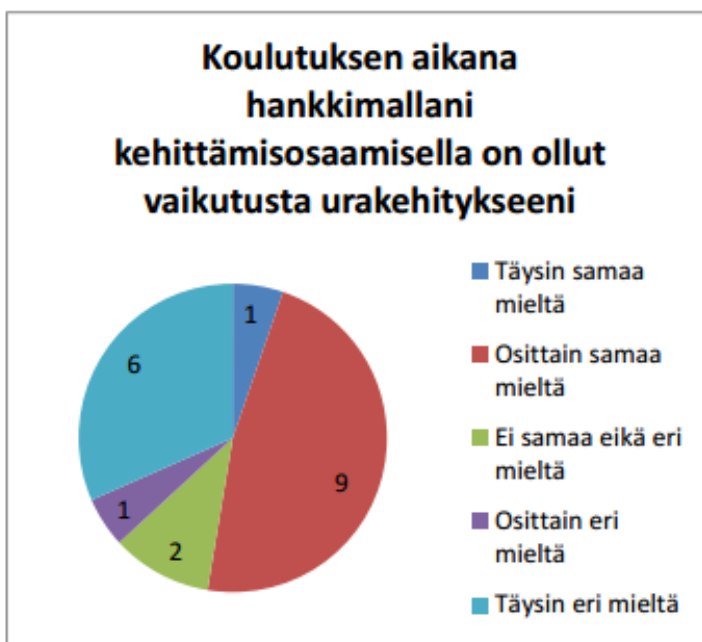
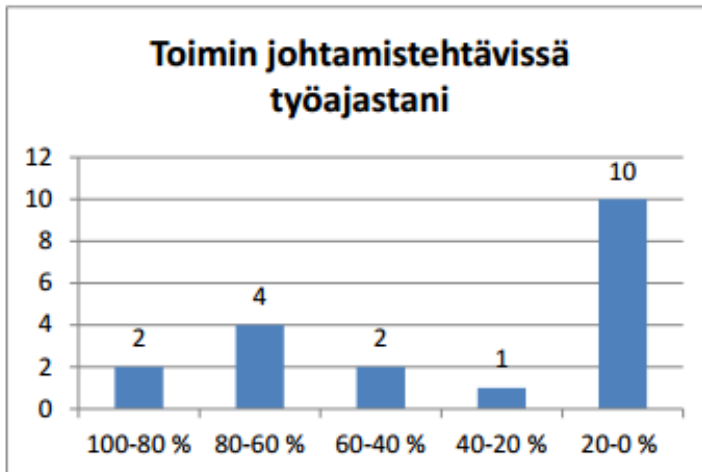
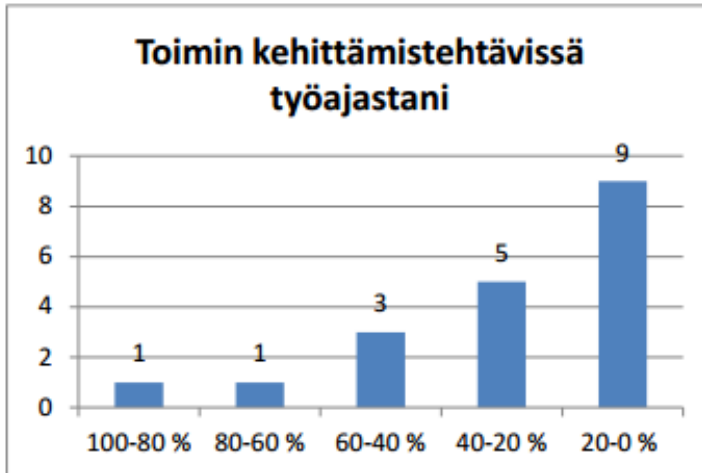


Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa

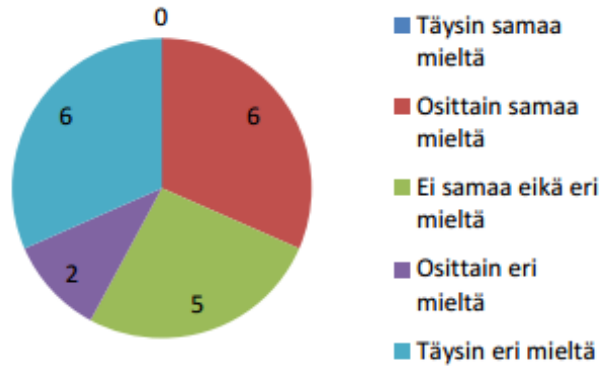


Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet

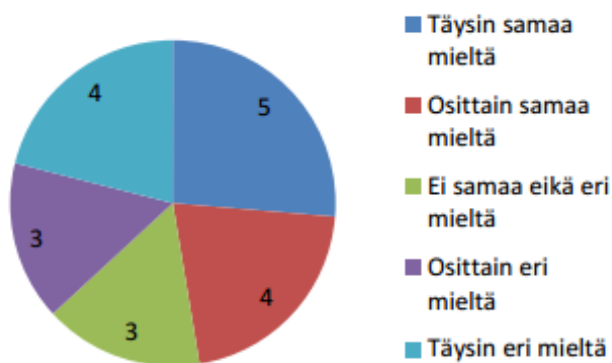




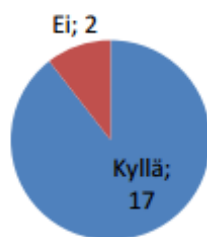
Koulutuksen aikana hankkimallani johtamisosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni



Teen koulutustani vastaavaa työtä



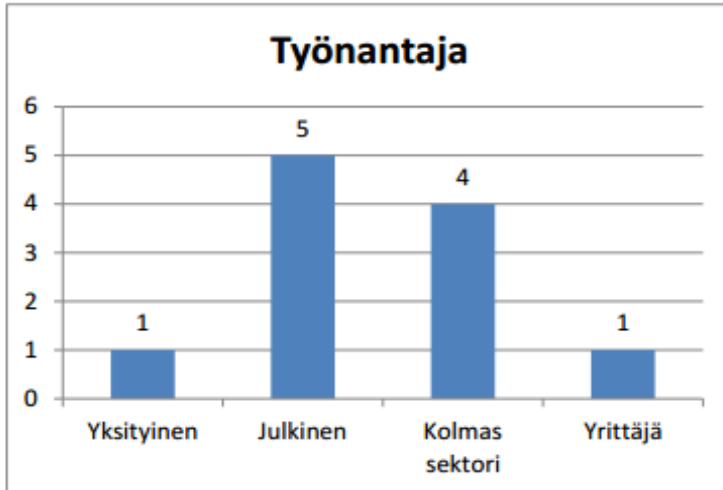
Suosittelen YAMK-tutkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



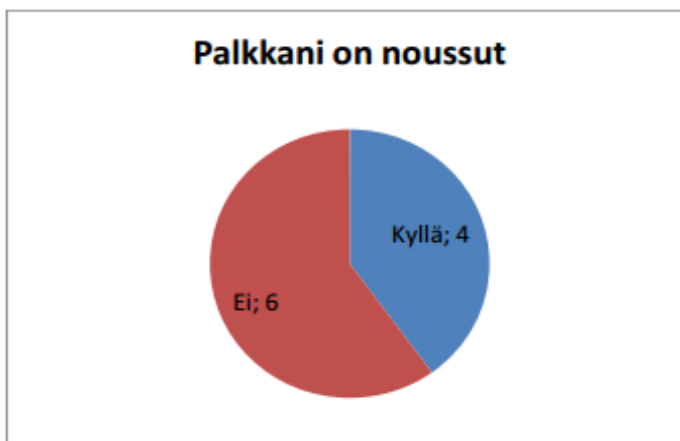
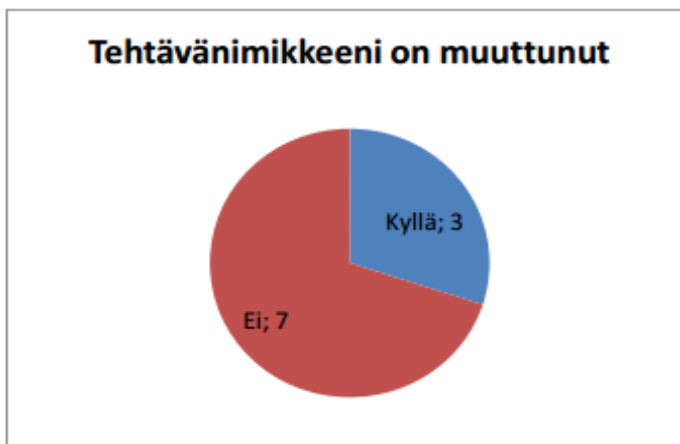
YAMK-verkostohanke
Kuntoutus

Alumnikyselyn tulokset

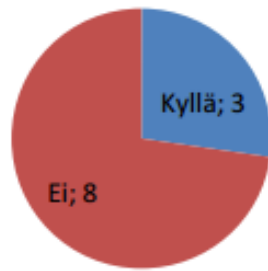
Kuntoutus – vastauksia kaikkiaan 11 kpl



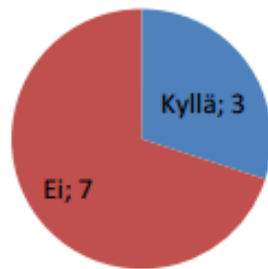
Tutkinnon vaikutus



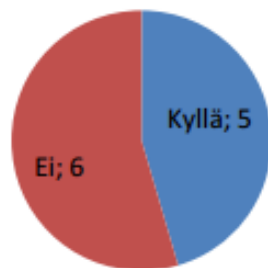
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



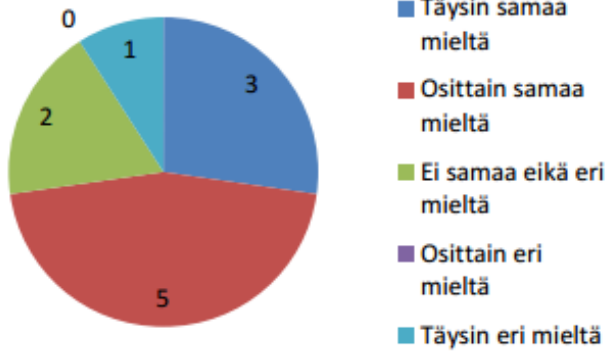
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



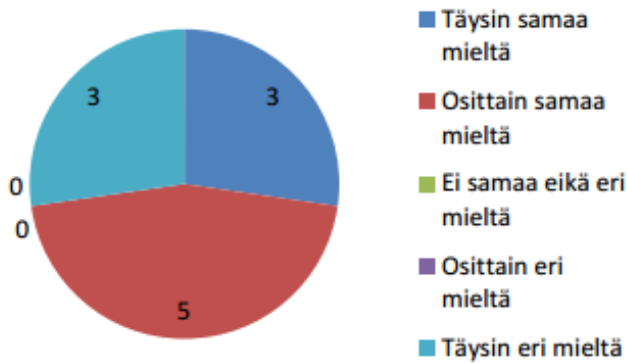
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



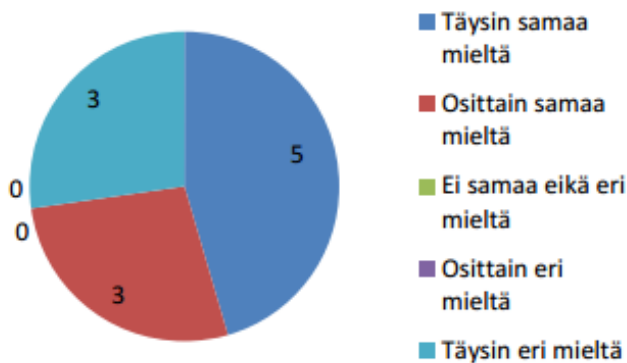
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

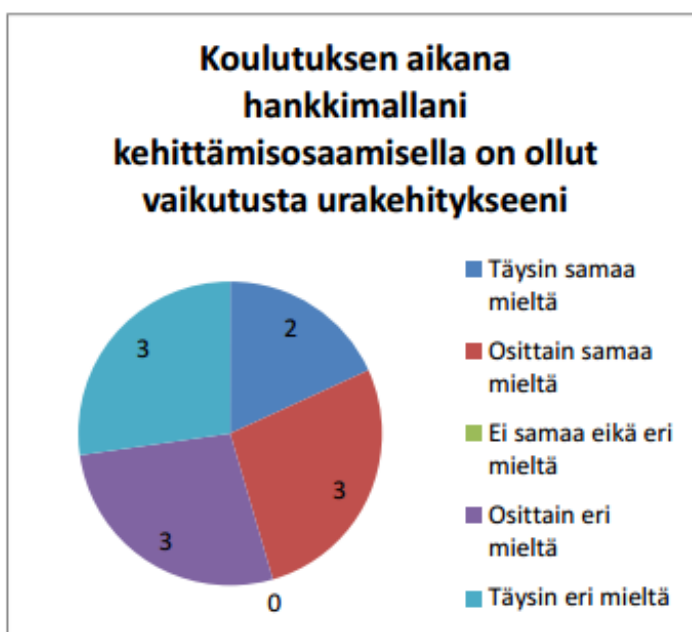
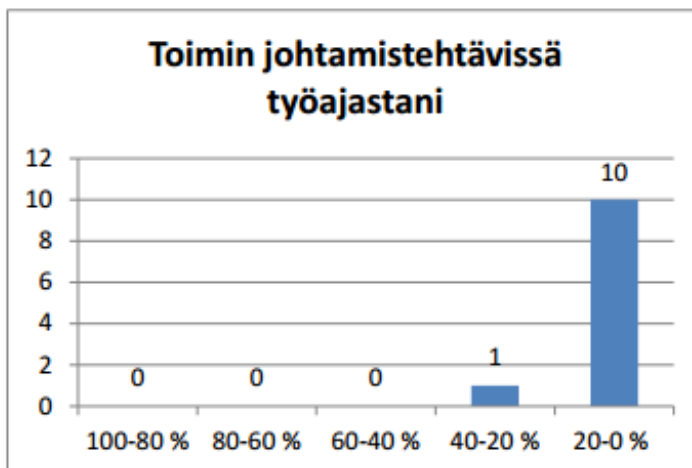
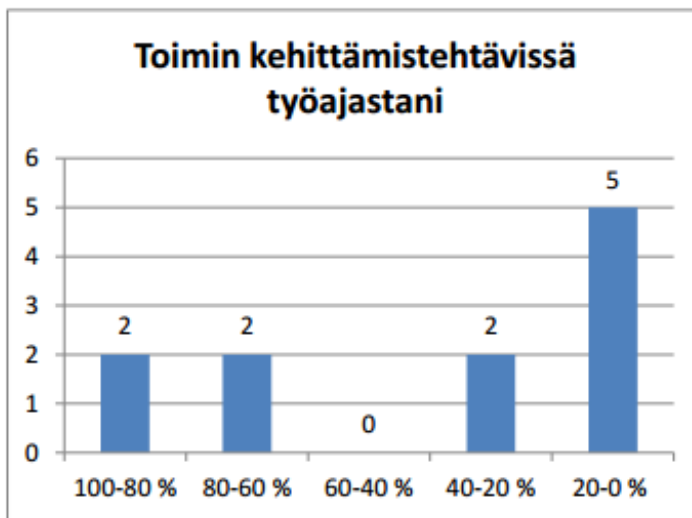


Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa



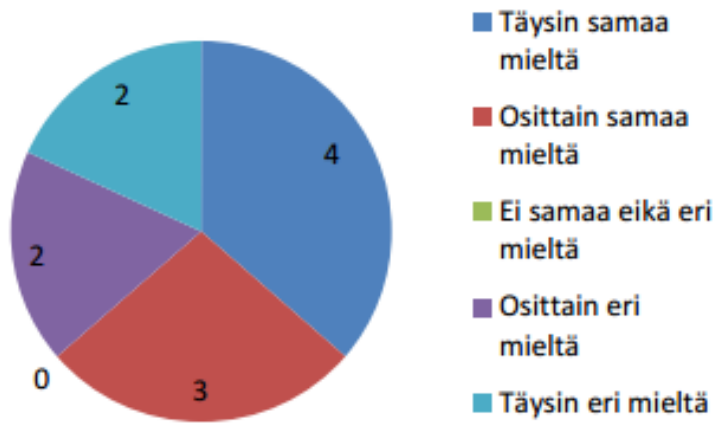
Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet



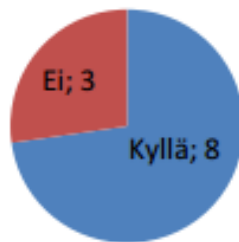


YAMK-verkostohanke
Kuntoutus

Teen koulutustani vastaavaa työtä



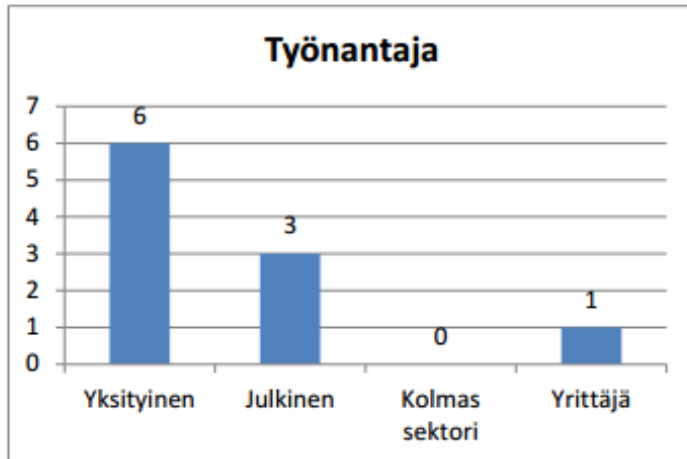
Suosittelen YAMK-tutkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



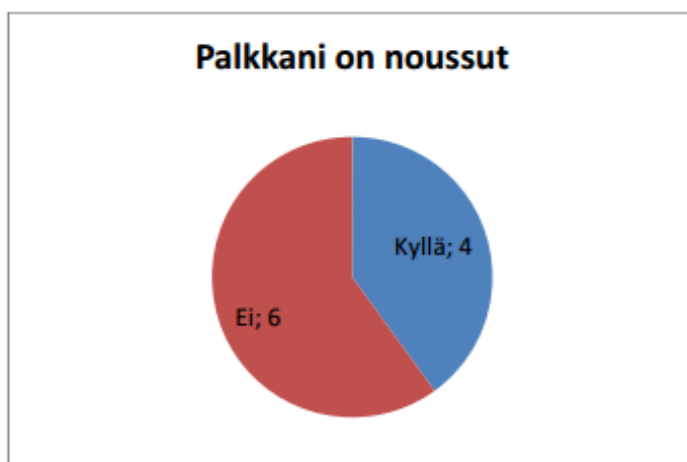
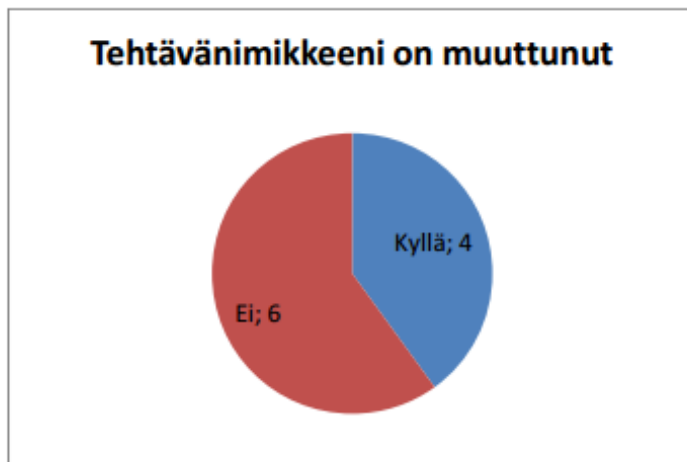
YAMK-verkostohanke
Merenkulun hallinto

Alumnikyselyn tulokset

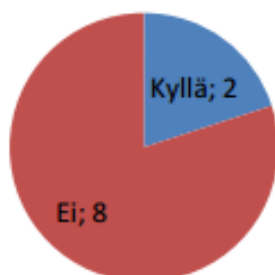
Merenkulun hallinto – vastauksia kaikkiaan 10 kpl



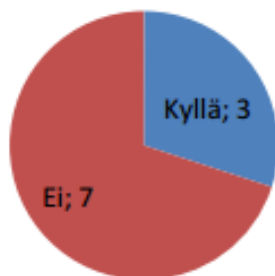
Tutkinnon vaikutus



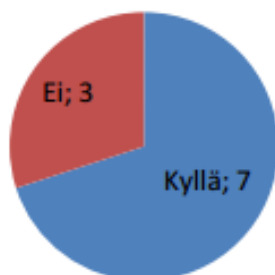
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



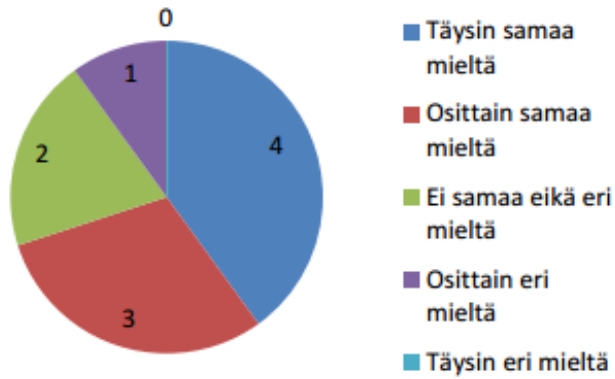
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



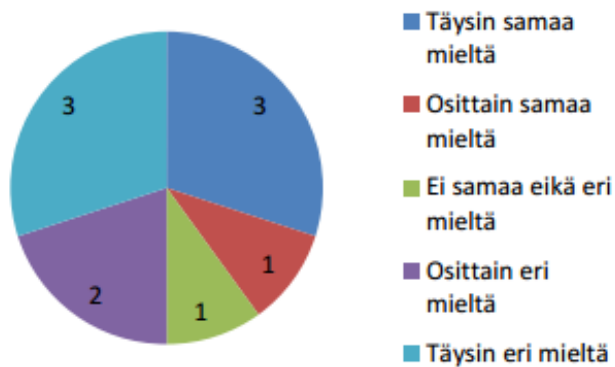
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



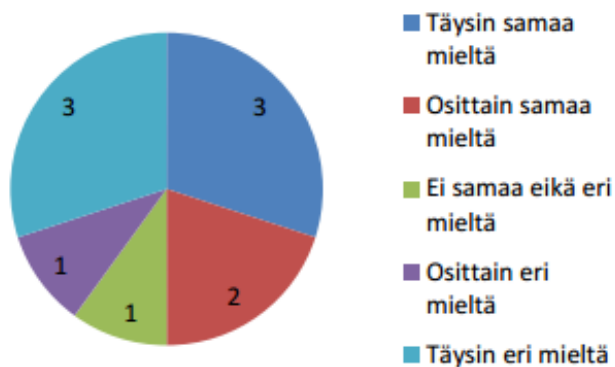
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

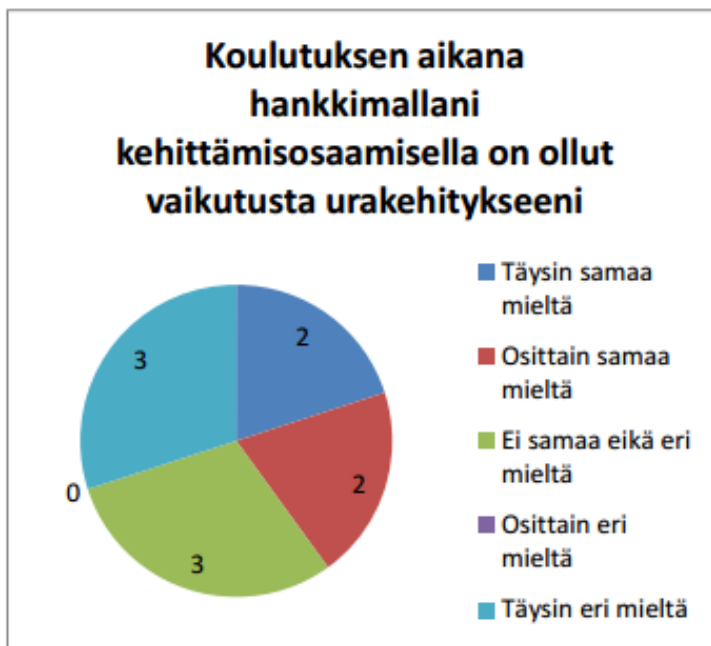
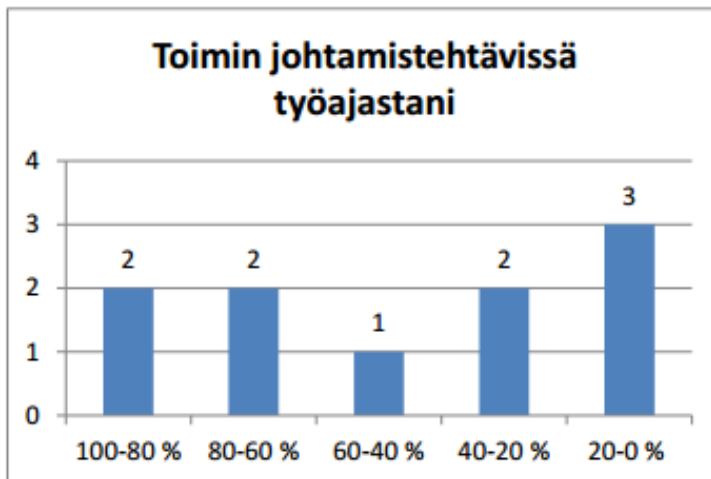
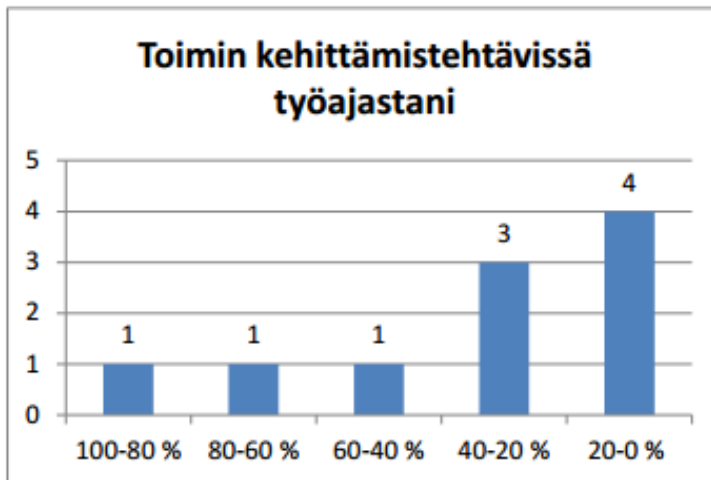


Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa

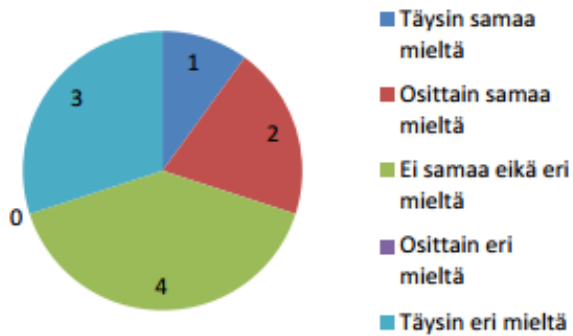


Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet

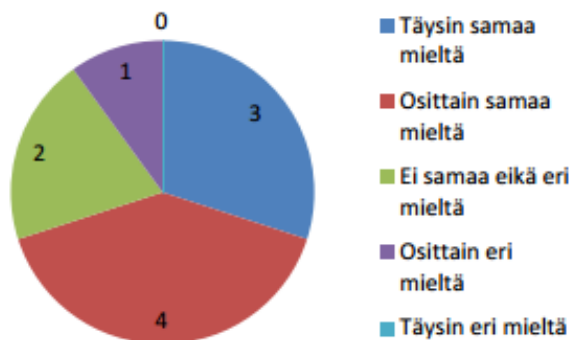




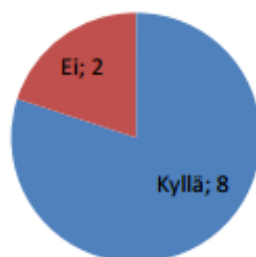
Koulutuksen aikana hankkimallani johtamisosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni



Teen koulutustani vastaavaa työtä



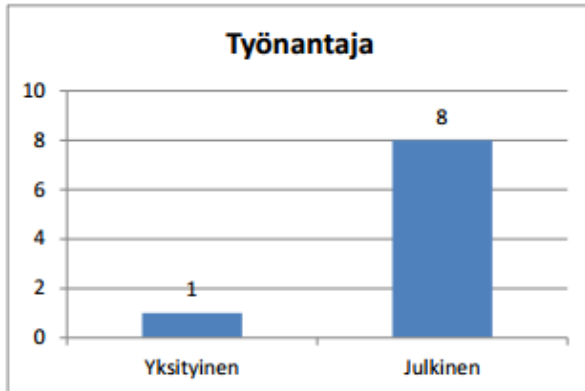
Suosittelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



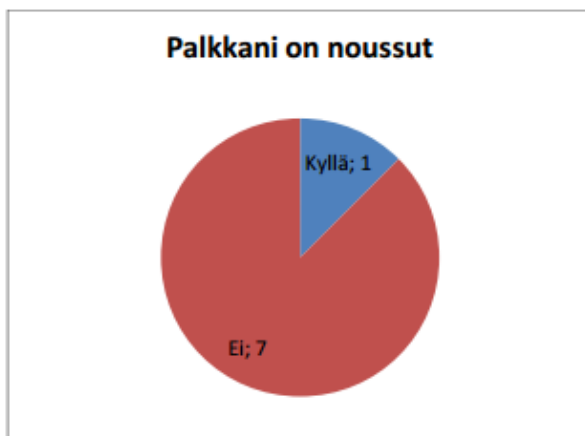
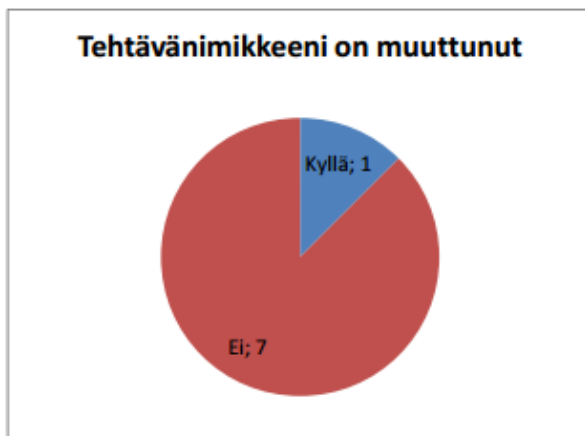
YAMK-verkostohanke
Sosiaali-ala

Alumnikyselyn tulokset

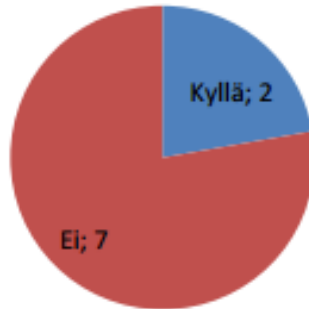
Sosiaali-ala – vastauksia kaikkiaan 9 kpl



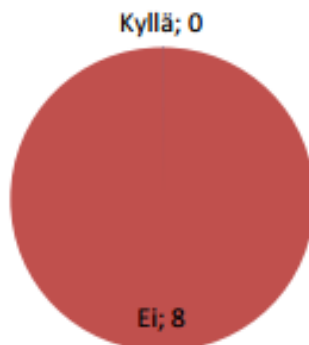
Tutkinnon vaikutus



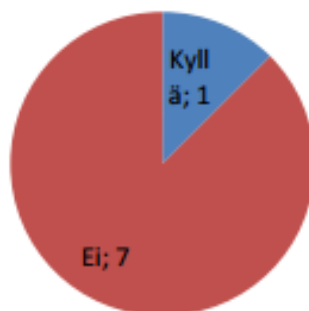
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



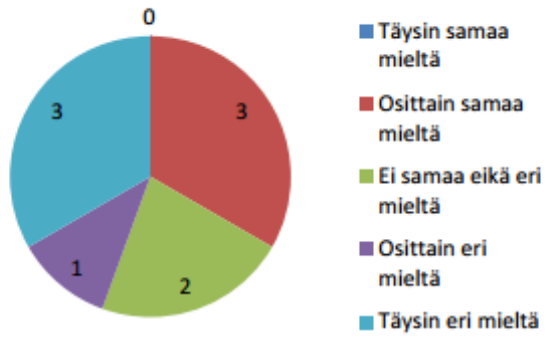
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



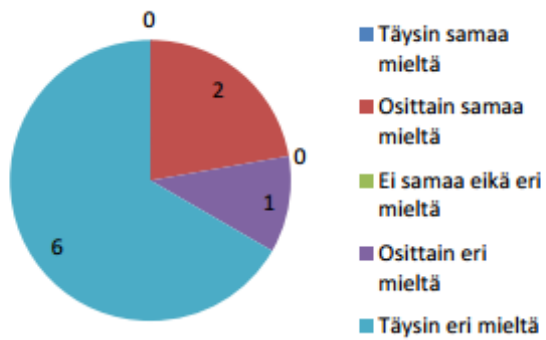
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



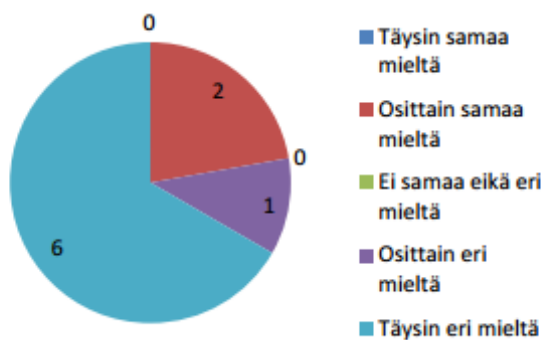
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

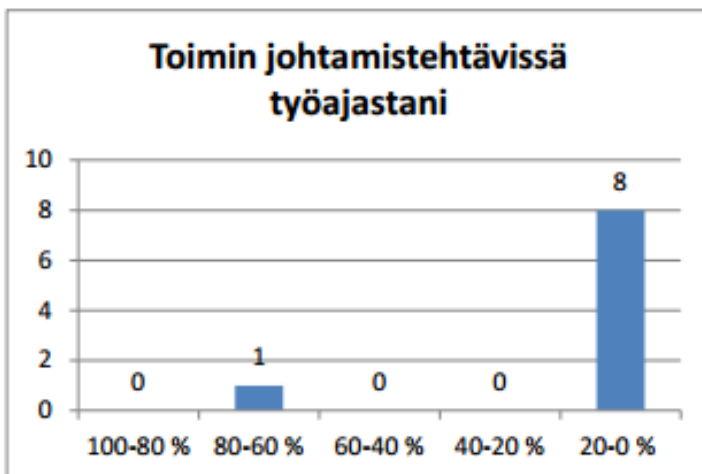
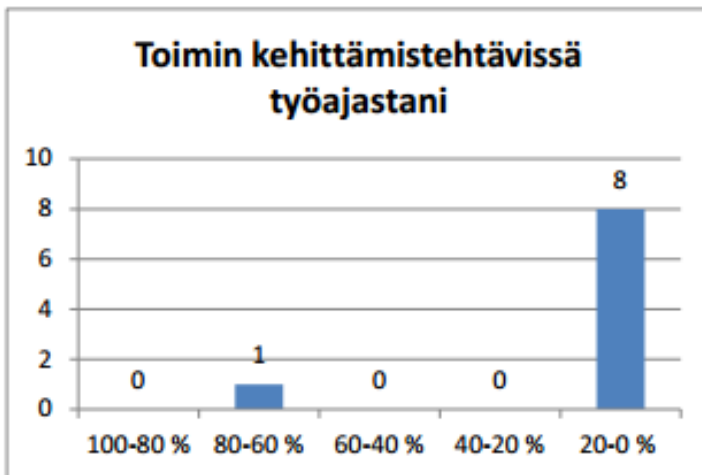


Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa

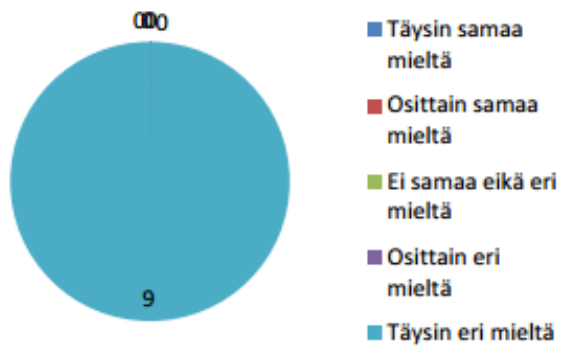


Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet

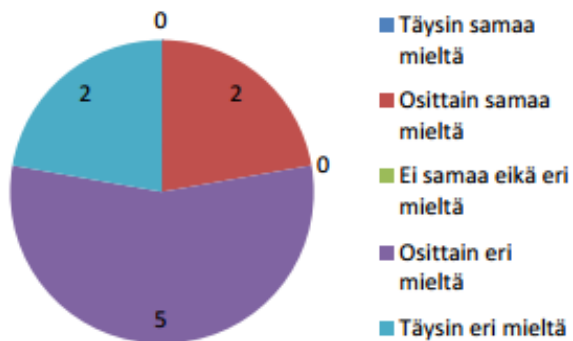




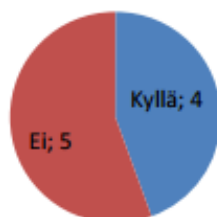
Koulutuksen aikana hankkimallani johtamisosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni



Teen koulutustani vastaavaa työtä



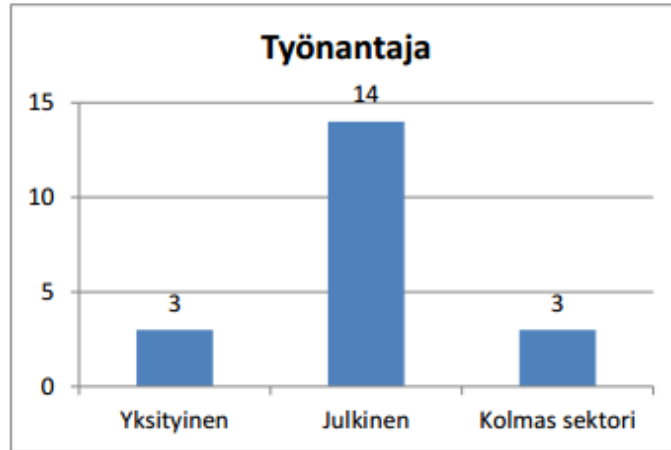
Suosittelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



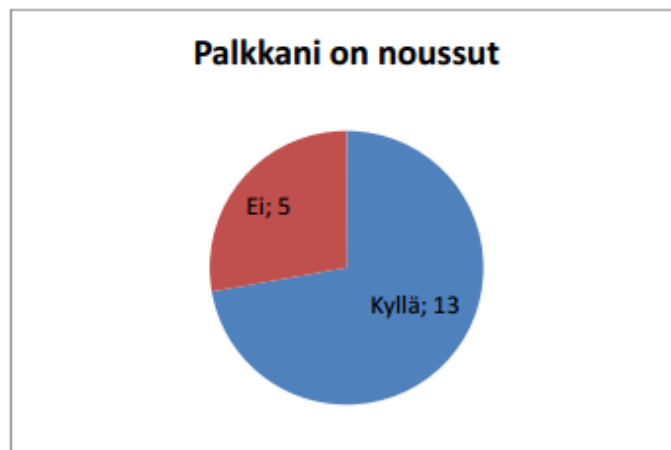
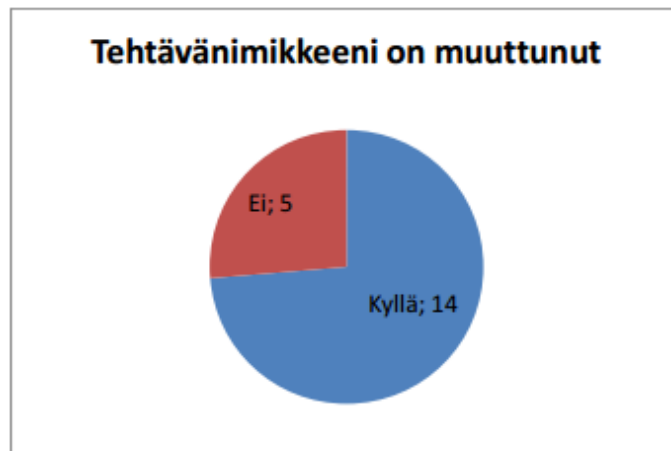
YAMK-verkostohanke
Terveyden edistäminen

Alumnikyselyn tulokset

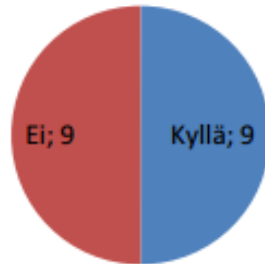
Terveyden edistäminen – vastauksia kaikkiaan 20 kpl



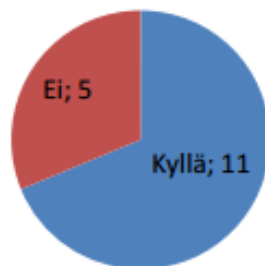
Tutkinnon vaikutus



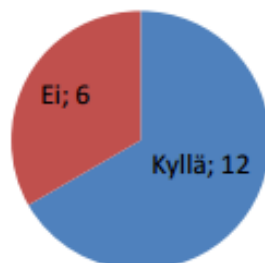
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



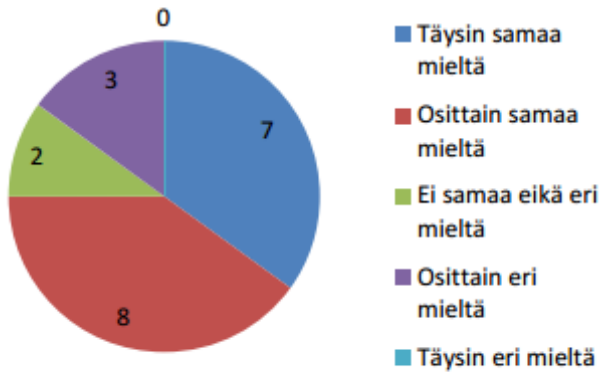
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



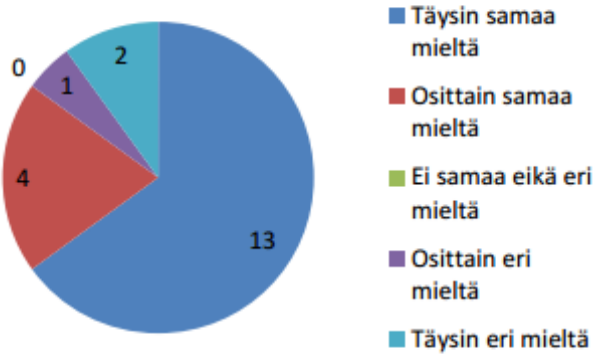
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



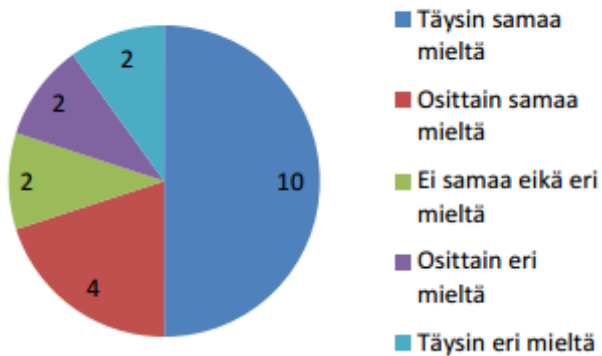
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani

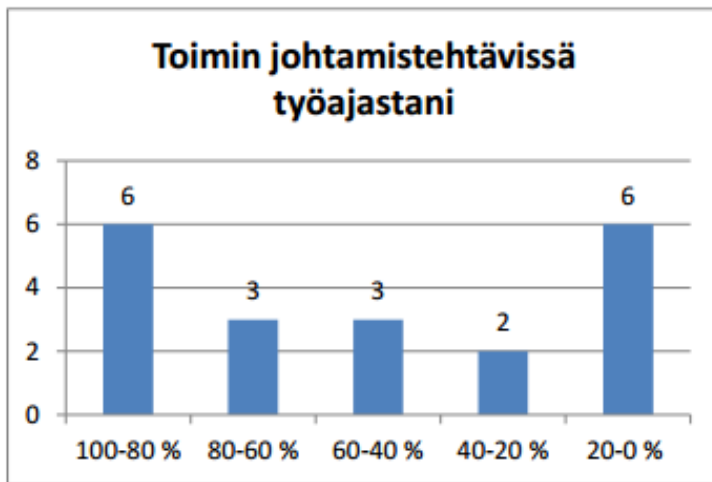
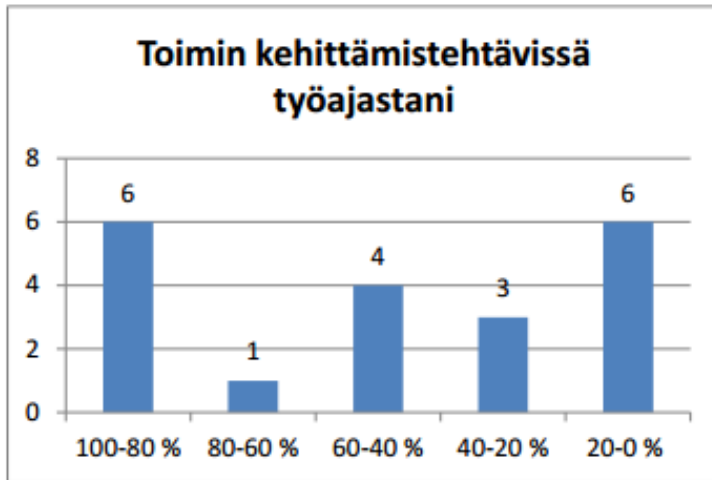


Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa

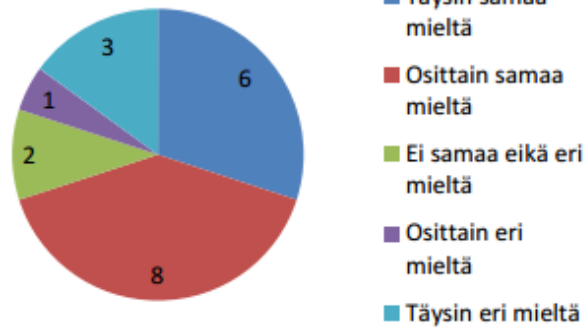


Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet

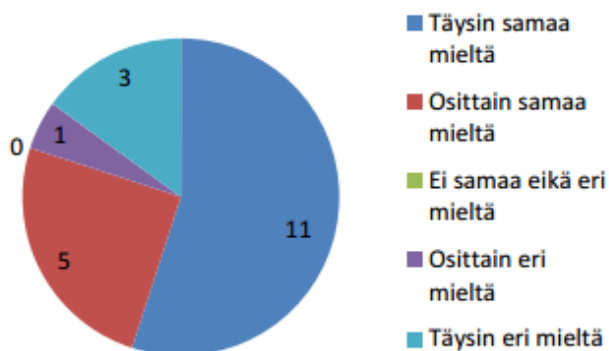




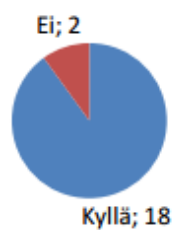
Koulutuksen aikana hankkimallani johtamisosaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni



Teen koulutustani vastaavaa työtä



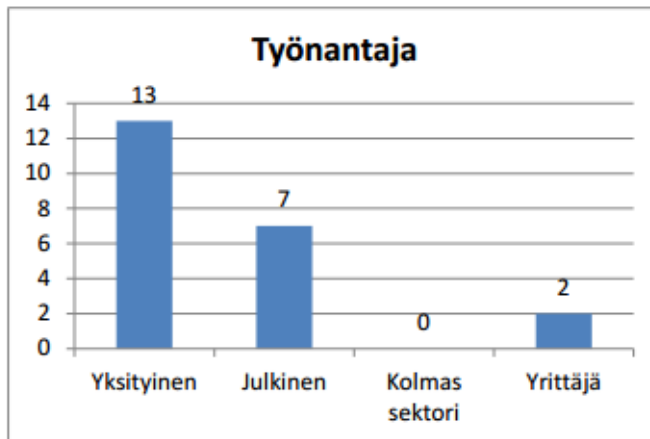
Suosittelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



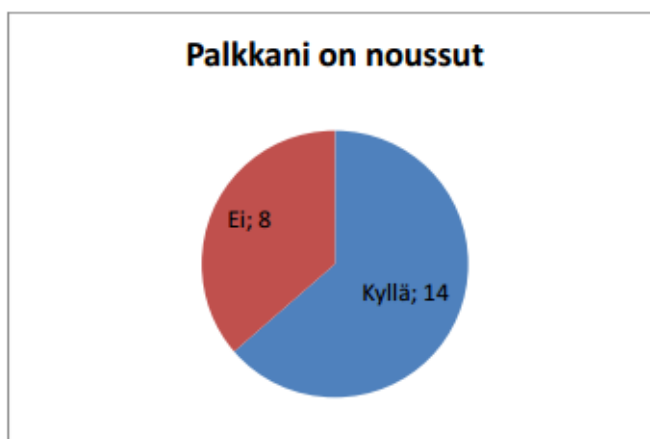
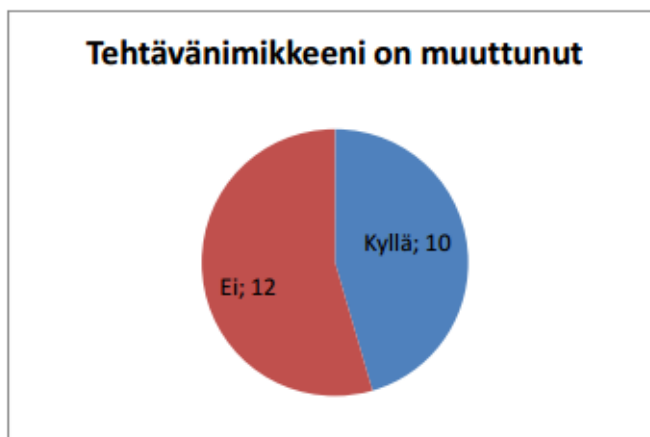
YAMK-verkostohanke
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen

Alumnikyselyn tulokset

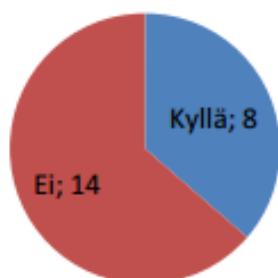
Yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen – vastauksia kaikkiaan 22 kpl



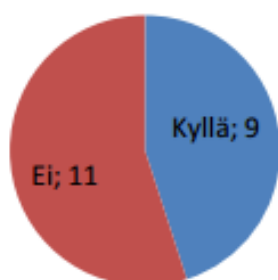
Tutkinnon vaikutus



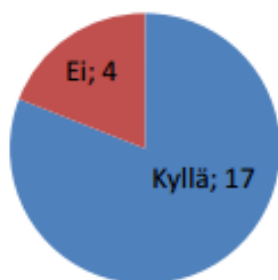
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen



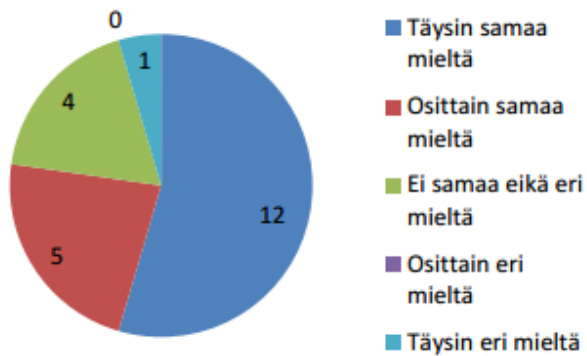
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa



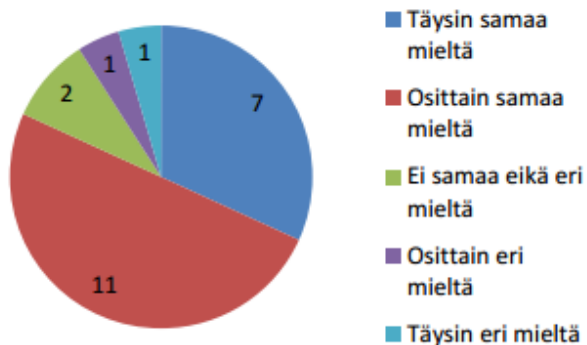
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin



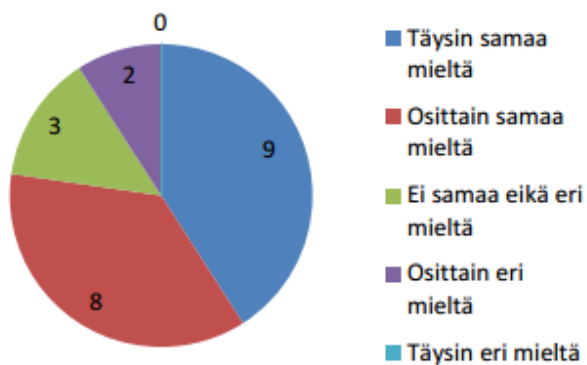
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani



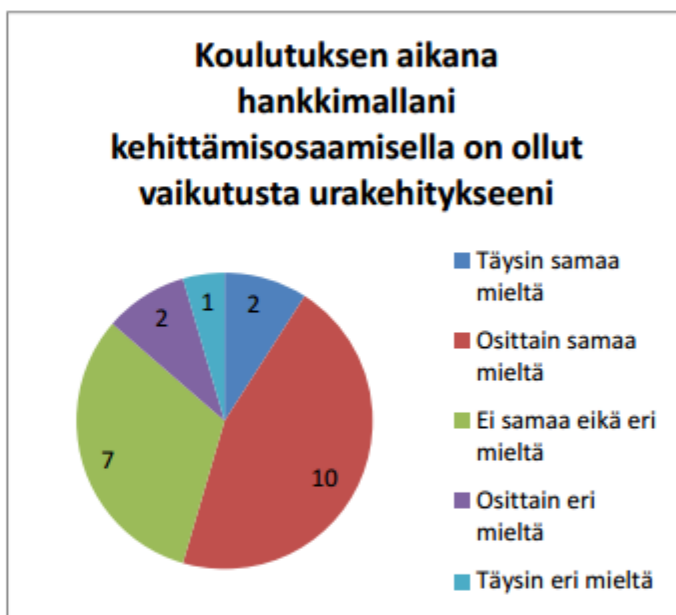
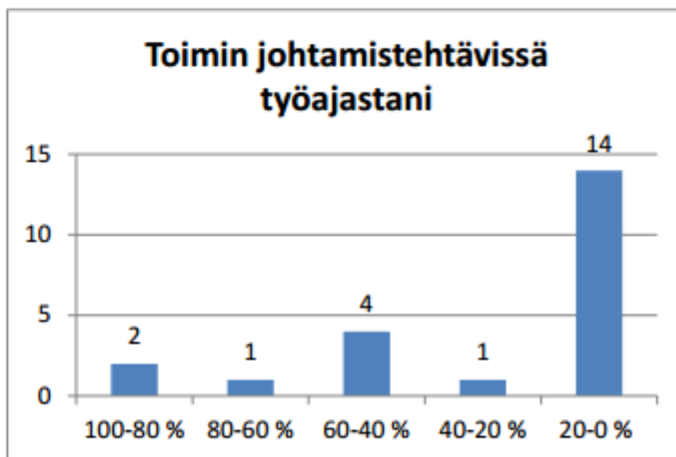
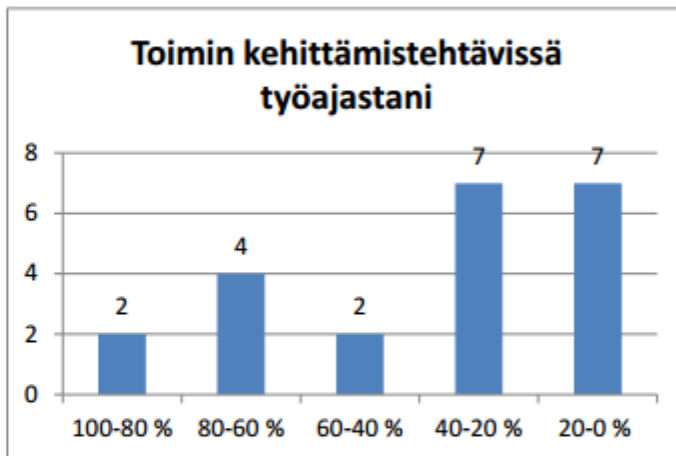
Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa



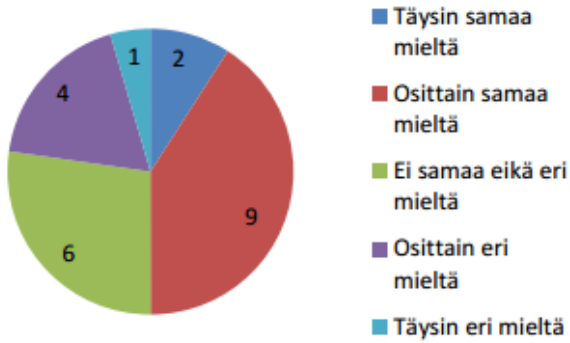
Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet



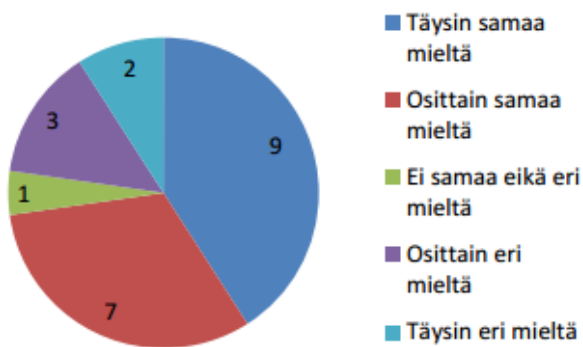
YAMK-verkostohanke
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen



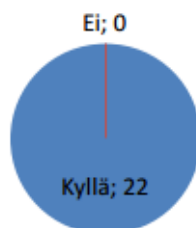
Koulutuksen aikana hankkimallani johtamisaamisella on ollut vaikutusta urakehitykseeni



Teen koulutustani vastaavaa työtä



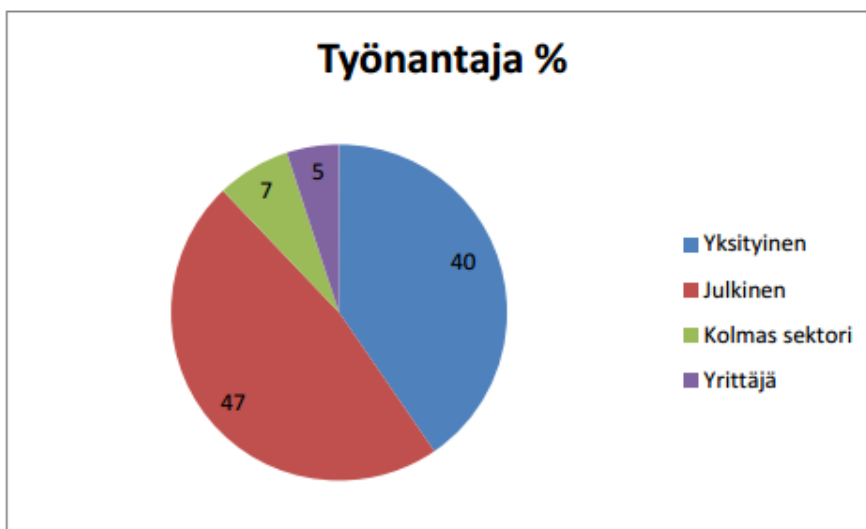
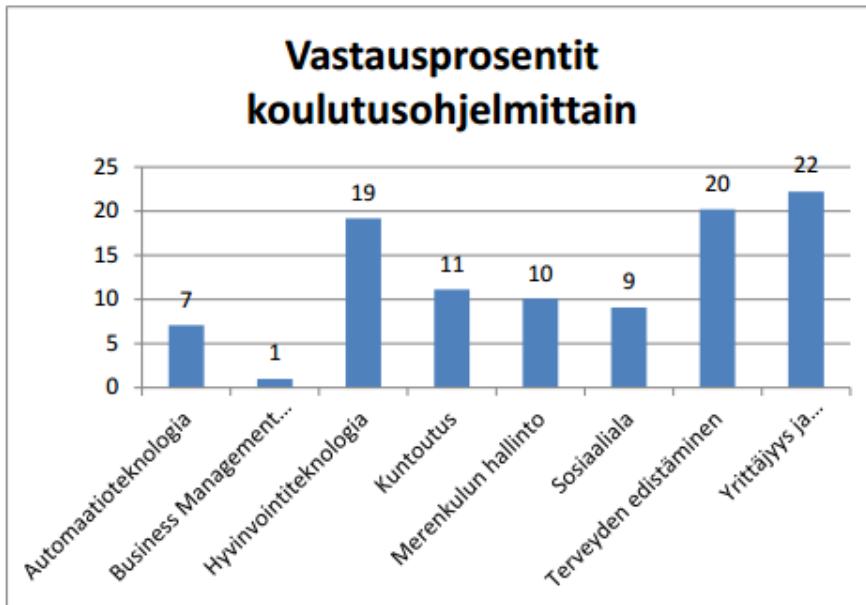
Suosittelen YAMK-tutkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan



YAMK-verkostohanke
Kaikki vastanneet

Alumnikyselyn tulokset

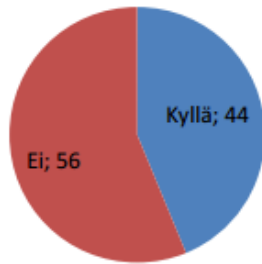
Kaikki vastanneet



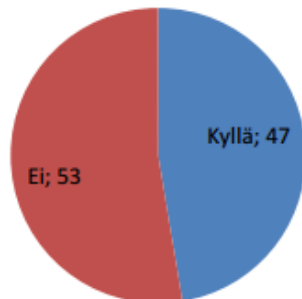
YAMK-verkostohanke
Kaikki vastanneet

Tutkinnon vaikutus

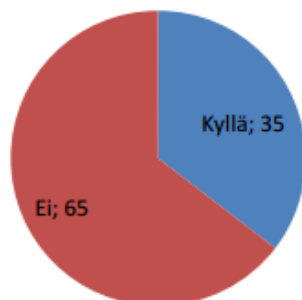
Tehtävänimikkeeni on muuttunut %



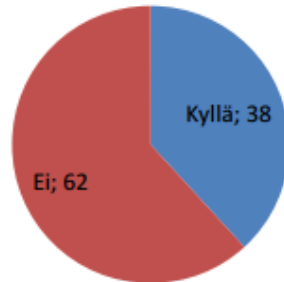
Palkkani on noussut %



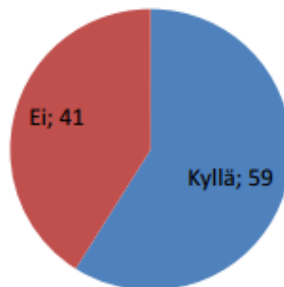
Olen siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen %



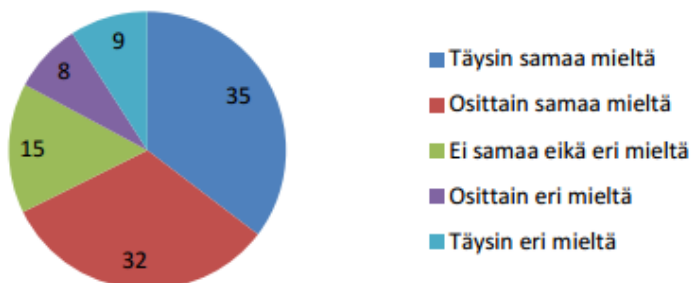
Tehtäväni ovat muuttuneet saman työnantajan palveluksessa %



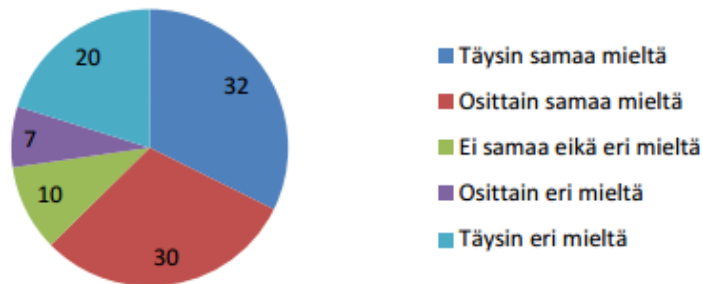
Olen sijoittunut tutkintoani vastaaviin tehtäviin %



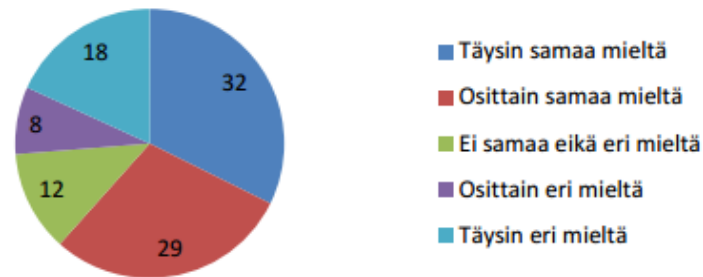
Työyhteisöni arvostaa asiantuntijuuttani %



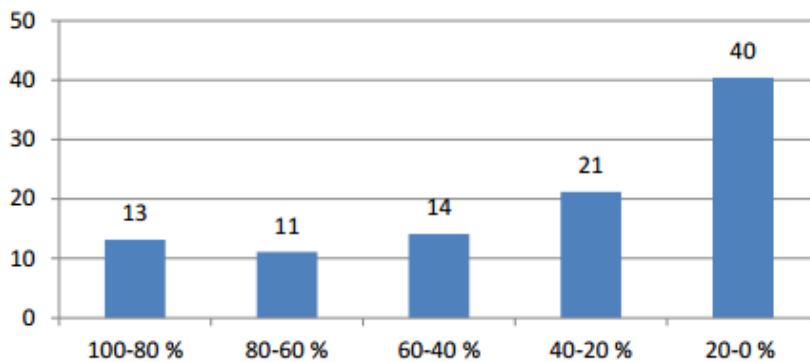
Työni sisältö on aikaisempaa monipuolisempaa %



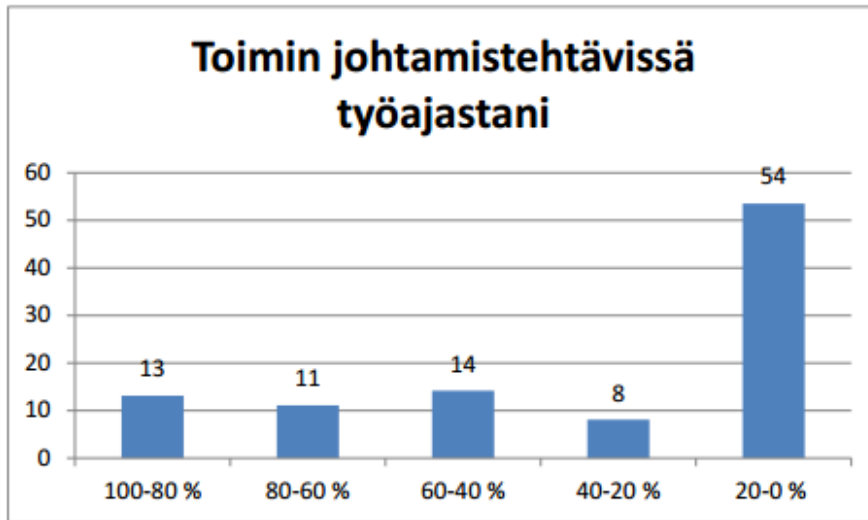
Asiantuntijatehtäväni ovat lisääntyneet %



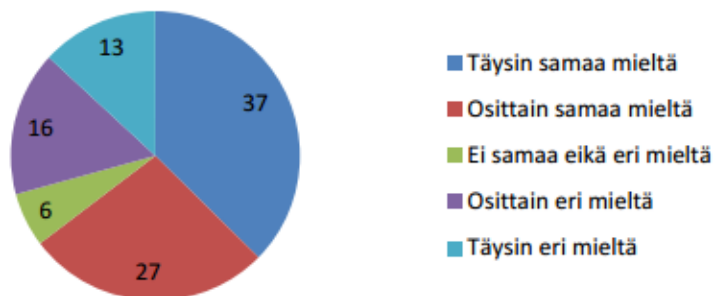
Toimin kehittämistehtävissä työajastani



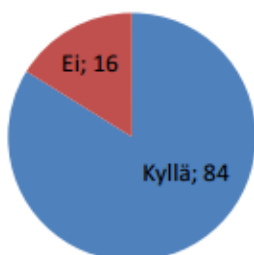
YAMK-verkostohanke
Kaikki vastanneet



Teen koulutustani vastaavaa työtä %



Suosittelen ylempää AMK- tutkintoa henkilölle, joka haluaa edetä urallaan %



YAMK-verkostohanke
Kysely työelämälle

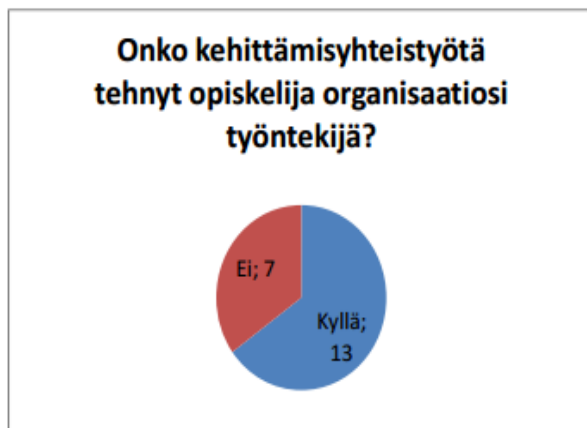
Vastauksia 20 kpl

Vastaajan perustiedot

Organisaatio



Onko kehittämissyhteistyötä tehnyt opiskelija organisaatiosi työntekijä?



Minkä koulutusohjelman opiskelijan kanssa olet tehnyt kehittämissyhteistyötä? ?



Kehittämissyhteistyön taustat

Kuka yleisimmin on tehnyt aloitteen kehittämissyhteistyön aloittamiseksi?



Mitä tahoja yleisimmin on osallistunut kehittämissyhteistyön määrittämiseen?

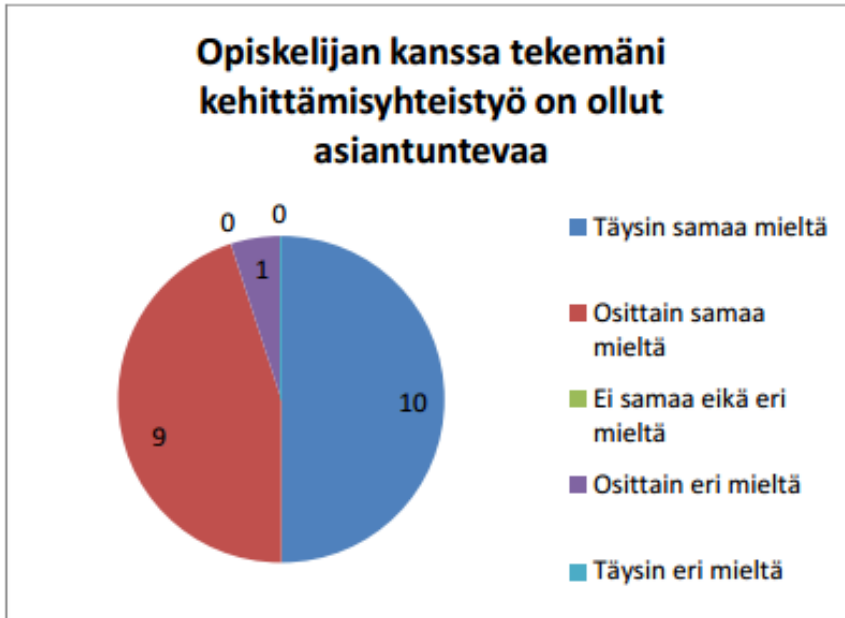


Millaisia yhteistyön muotoja kehittämistyön aikana oli käytössä?

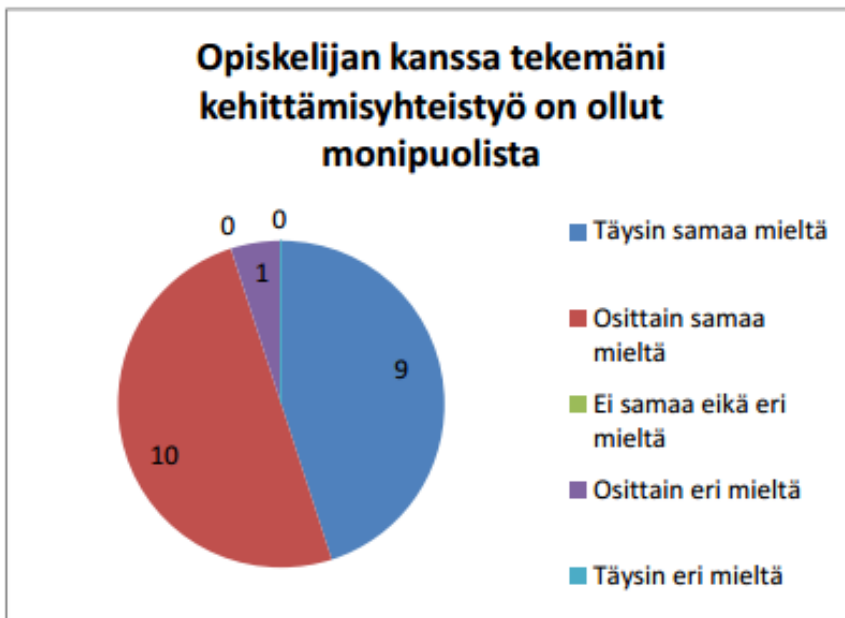
- Palaverit säännöllisesti työn suunnasta
- Opiskelijoiden opinnäytetöitä
- kehittämissyhteistyön liittyvät palaverit opiskelijan, ohjaajien ja esimiesten kesken; ohjausryhmätyöskentelyä; valmiiden tuotteiden testaamista henkilökunnalla; tutkimusaineiston keruuta
- tapaamiset, sähköposti
- keskusteluja eri henkilöstöryhmien välillä, tutustumista muiden kaupunkien vastaaviin toimintoihin,
- projekti, opinnäyte, hyvän käytännön kuvaus, prosessin kuvaus, opiskelijoiden tekemä vapaaehtoistyö
- eri Porin kaupungin toimijoitsijoiden kanssa
- Aihemääritys, pilotointi, koulutus
- Tutorointi, yksikön/ organisaation tehtävät liittyen kehittämistehtävään.
- Keskusteluja, haastattelua
- Kyselylomakkeet, kehittämistyöhön liittyvä henkilökuntapalaveri, valmiin työn esitteleminen henkilökunnalle
- Se opinnäytetyön tekeminen
- Tapaamiset, kysely ja palaverit
- Opinnäytetyön tekijän kanssa keskusteluja, kyselyitä, ennakkotehtäviä ym.
- erilaiset palaverit ja tapaamiset, haastattelut
- Opinnäytetyö

Kehittämissyhteistyön vaikuttavuus

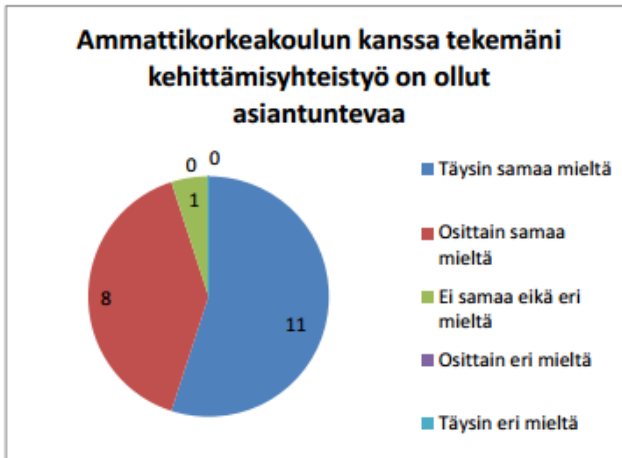
Opiskelijan kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut asiantuntevaa



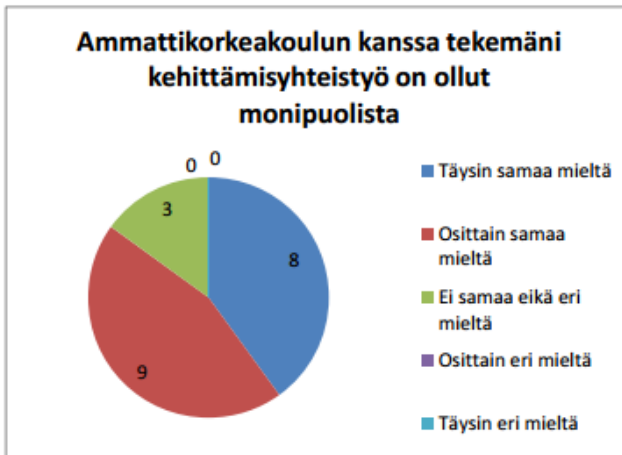
Opiskelijan kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut monipuolista



Ammattikorkeakoulun kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut asiantuntevaa



Ammattikorkeakoulun kanssa tekemäni kehittämissyhteistyö on ollut monipuolista



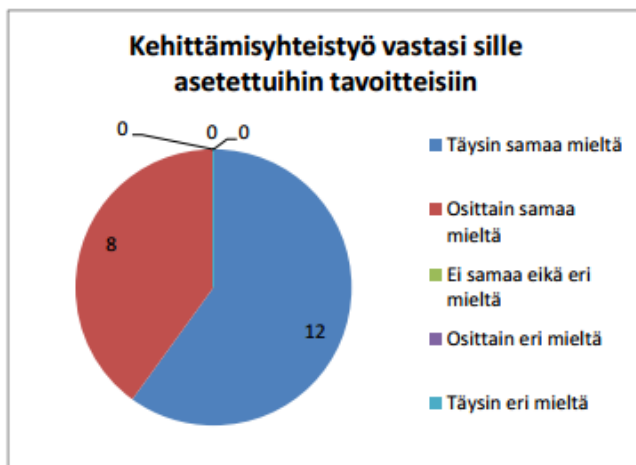
Nimeä 3 mielestäsi tärkeintä kehittämissyhteistyön tuottamaa hyötyä?

- oman organisaation hyöty - vaikutus mahdollisuus työn suuntaan - työn lopputulos osaksi organisaation arkea
- Yrityksen ja asiakkaiden yhteistyön lisääminen. Yrityksen sisäinen kehittäminen ja alulle laittaminen. Ulkopuolinen näkemys yrityksen toimintoihin.
- organisaation toiminnan kehittäminen, osaamisen jakaminen, tutkimus- ja kehittämistoiminnan molemmin puolisen hyödyntäminen

YAMK-verkostohanke
Kysely työelämälle

- Uusia näkökulmia työhyvinvointiin otettiin esille, opittiin uusia menetelmiä, henkilökunnan motivaatiotaso nousi
- Ajantasaista tietoa Työelämän näkökulma Uusia näkökulmia
- yhdistyksen käytännön kuvaukset, kehittämisen tarpeiden tulkinta, prosien kuvaukset
- Uuteen suhtautuminen Prosessin eteenpäin vienti Sitoutuminen
- Työelämälähtöisyys, opiskelijan kehittyminen sekä itse tuotokset.
- Tiedon lisääminen eri asioista. Yhteistyö. Henkilökohtainen verkosto.
- Perusasioiden syvällisempää pohdittaa. Vanhojen työmenetelmien kartoitusta. Uusien työkäytäntöjen käyttöönottoa.
- Työyhteisön hyvinvoinnin kartoitus, uudet ideat työhyvinvoinnin kasvattamiseksi, osallisuus
- Hyöty jäi aika pieneksi
- Toimintamme on saanut enemmän näkyvyyttä ja merkittävyyttä
- uudet ideat, omalle työlle sokeutuu - uusi perspektiivi aina valoisa ja raikastaa tilannetta, trendikkyyys
- Aiheen syvällisempi ja laajempi tutkimus kuin olisi muuten mahdollista. Opiskelijan mahdollisuus näyttää kykynsä yritykselle. Firman näkyvyyden ja tunnettuuden lisääminen opiskelijoiden keskuudessa.

Kehittämisyhteistyö vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin



Miten kehittämistyön lopputulos arvioitiin ja keiden toimesta?

- Opiskelija-ammattikorkeakoulu-työnantaja
- Opiskelijan työn arviointi normaalisti ja yrityksessä hyödynnetyt tai kokonaan käyttöönotetut toiminnot. Opiskelijan palkkaaminen henkilökuntaan
- ohjausryhmä; työelämäohjaaja ja akateeminen ohjaaja yhteistyössä; SAMKin opinnäytetyön arviointikriteereiden mukaisesti

YAMK-verkostohanke
Kysely työelämälle

- Koko henkilökuntamme osallistui lopputuloksen arviointiin
- vastaajan organisaation ja ammattikorkeakoulun edustajan
- Ainakin organisaationi puolesta arvioitu, en tiedä oliko muiden toimesta.
- yhdistyksen ja oppilaitoksen toimesta
- ei ole valmis vielä
- Kesken
- Mahdollisessa työryhmässä, joka työstänyt tehtävää sekä yrityksen koko työyhteisössä ja johtoryhmässä.
- en tiedä
- Oman työyhteisön toimesta omissa työyhteisökokouksissa.
- Henkilökunta arvioi lopputuloksen
- Työn ohjaaja ja koulun puolelta opettaja
- Se arvioitiin koululla ja keskustelulla yhdistyksemme toiminnanjohtajan ja työntekijöiden kanssa
- loppuraportti (opiskelija + työelämän edustus)
- Työn valvojan toimesta.

Syntyikö kehittämistyön seurauksena jatkotoimia? Jos, niin millaisia?

- Työn tulokset otettiin käyttöön
- Katso yllä..
- konferenssiesityksiä, uusia opinnäytetyöprojekteja
- Jatkotoimista on sovittu mutta ei vielä toteutettu
- Kehittämistyötä jatketaan organisaation omasta toimesta
- Mahdolliset jatkotoimeksiannot.
- VATA-hanke
- suunnitteilla
- Kuluessa jo tullut; koulutusta koko henkilökunnalle
- Jatkuva arviointi ja kehittäminen.
- Ei
- Ei vielä
- Ei
- Kehittämistyö tulosta käytetään organisaatiossa
- Siinä syntyneitä arviointia käytin tehdessäni toimintamme jatkorahoitushakemuksia esim. kaupungille
- Kokeiltiin uusia ideoita, jotka toimivat!
- Ei ainakaan vielä.

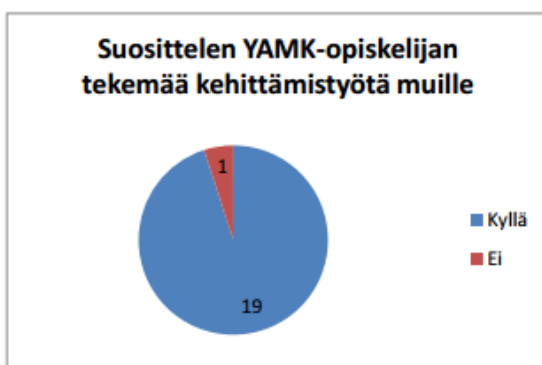
Kerro kehittämis ehdotuksesi ylemmässä ammattikorkeakoulututkinrossa tehtävän kehittämis yhteistyön parantamiseksi

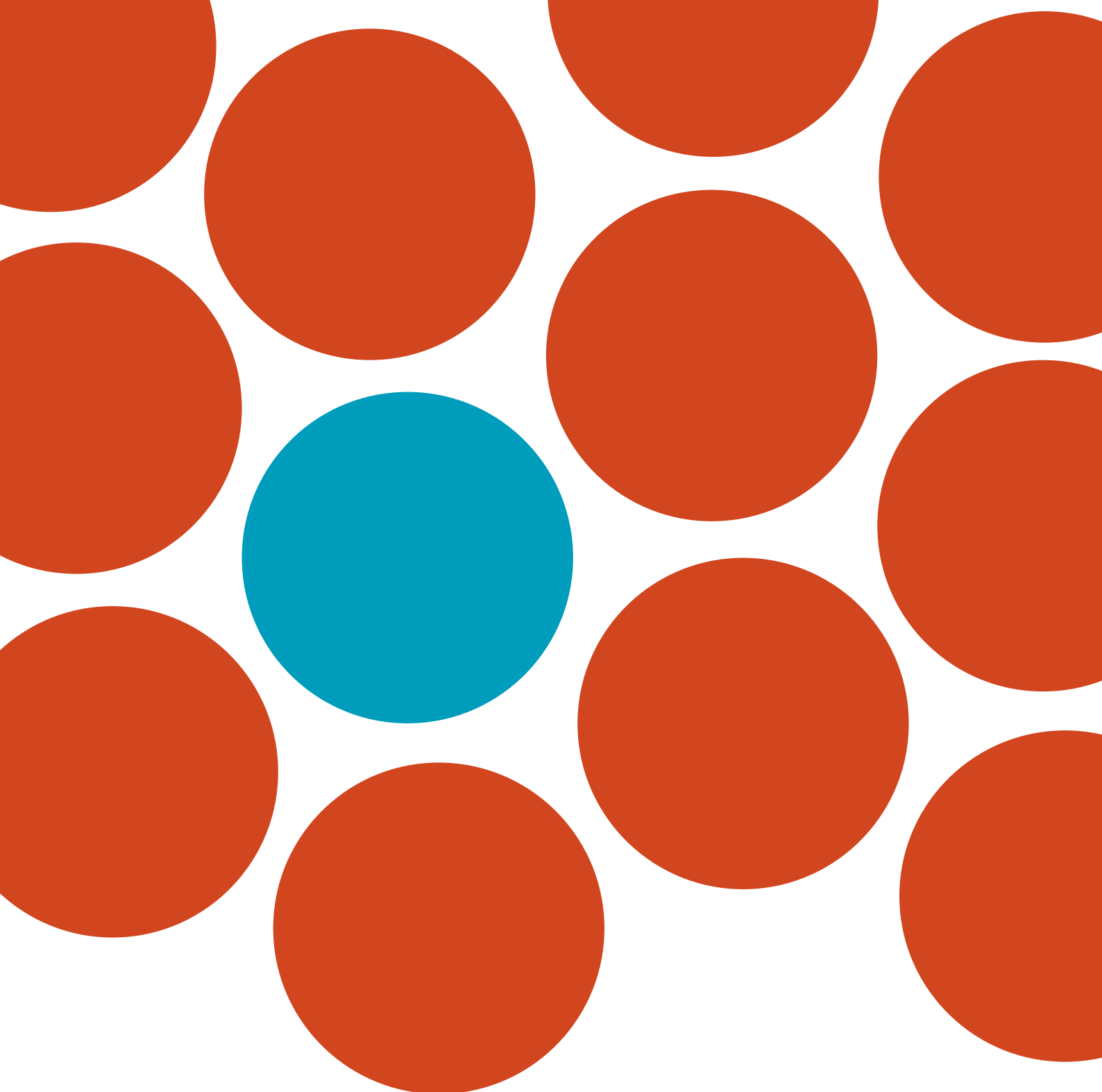
- Helppokäyttöinen foorumi (onko olemassa) mistä näkyisi opiskelijoiden aiheet ja yritysten tarpeet
- kypsyysnäytteet pitäisi voida tehdä opinnäytetyön pohjalta laadittuna artikkelina

YAMK-verkostohanke
Kysely työelämälle

- Mielestäni yhteistyö toimi hyvin, en löydä ehdotuksia yhteistyön parantamiseksi.
- Enemmän vapaamuotoisempaa keskustelua ja vuorovaikutusta resurssipulasta huolimatta
- markkinointia yhdistyksiin ja yrityksiin päin kannattaisi lisätä
- Kommunikointi/ vuorovaikutus tullut lähes kokonaan opiskelijan kautta.
- Ajan puute työpaikoilla. Kehittämistehtävät vaativat panostusta ts. työaikaa (opiskelija/ työyhteisö), jota ei tunnu olevan tarjolla.
- Toivoisin kehittämistyötä ohjaavan opettajan käyntejä työpaikalla ja neuvotteluja koko työyhteisön kanssa kehittämistyön tiimoilta.
- Ei kehittämisehdotuksia
- Töissä tuli hiukan mieleen että niihin on väkisin tungettu mukaan tutkimuksen teoriaa ja opiskelijat selvittävät sen kohdan kopiaimalla saman tekstin. Tämä antaa kuvan että aiheesta käydään yksi kurssi ja sen materiaali on juuri se töissä esitelty. Ei vakuuta erityisemmin
- Ehkä kuitenkin enemmän yhteyttä opinnäytetyön aikana
- Opettajat enemmän mukaan!

Suosittelen ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijan tekemää kehittämistyötä muille





Työelämän uudistaminen monialaisella kehittämisosaamisella – mitä se on ja mitä se voisi olla?

Tässä raportoitavan kehittämishankkeen tavoitteena on tiedon ja osaamisen siirtyminen – ja sen vahvistaminen, kehittäminen ja uudistaminen – korkeakoulujen ja työelämän välillä.

Lue erilaisista käytännön toteutuksista ja opiskelijoiden ja työnantajien niistä antamista palautteista!