



**CASE – Korkeakoulutuksen
harjoittelun työelämälähtöiset hyvät
käytännöt ja kehittämishaasteet**

Tampereen ammattikorkeakoulu 2009



TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

**CASE – Korkeakoulutuksen
harjoittelun työelämälähtöiset hyvät
käytännöt ja kehittämishaasteet**

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK)
TAMK University of Applied Sciences
www.tamk.fi

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja
Sarja B. Raportteja 35.
Tampere 2009.

ISSN 1456-002X
ISBN 978-952-5264-91-3

**CASE - Korkeakoulutuksen
harjoittelun työelämälähtöiset
hyvät käytännöt ja
kehittämishaasteet**

Tampereen ammattikorkeakoulu 2009

Sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO	2
1. RAPORTIN TAUSTA JA TAVOITTEET	4
1.1. KYSELYYN VASTANNEET	5
1.1.1. Kysely työnantajille	5
1.1.2. Kysely harjoittelun ohjaajille	7
2. HARJOITTELUN TAUSTATIEDOT	7
2.1. KORKEAKOULUHARJOITTELIJAT ORGANISAATIOISSA	7
2.1.1. Koulutusalat	7
2.1.2. Amk-harjoittelijat	8
2.1.3. Yliopistoharjoittelijat yrityksessä amk-harjoittelijoiden lisäksi	8
2.2. HARJOITTELUAJAN PITUUS	9
2.3. HARJOITTELUN PALKALLISUUS	9
2.4. YRITYKSEN TARJOAMAT TYÖT HARJOITTELUN JÄLKEEN	10
3. ENNEN HARJOITTELUA	10
3.1. HARJOITTELIJAN REKRYTOINTI	10
3.2. YHTEYDENPITO YRITYKSEN KANSSA	12
3.3. OHJAAJIEN KOULUTUS JA TARVE LISÄKOULUTUKSELLE	13
3.4. HARJOITTELUVALMIUDET JA HYVÄN HARJOITTELIJAN OMINAISUUDET	14
3.5. TIETO HARJOITTELIJAN OSAAMISTASOSTA	15
3.6. HAKUJAT HARJOITTELUUN	15
3.7. OPPIMISTAVOITTEIDEN ASETTAMINEN HARJOITTELUUN	15
3.8. ALAKOHTAISET PELISÄÄNNÖT HARJOITTELUN OSALTA	15
4. HARJOITTELUN AIKANA	16
4.1. PALAUTEKESKUSTELUT	16
4.2. HARJOITTELUN DOKUMENTOINTI TYÖANTAJAN PUOLESTA	16
4.3. TYÖNOHJAUS TYÖPAIKOILLA	16
5. HARJOITTELUN JÄLKEEN	17
5.1. PALAUTE HARJOITTELIJALLE	17
5.2. KEHITTÄMISHAASTEET HARJOITTELUPROSESSISSA	17
5.2.1. Rekrytoinnin kehittämishaasteet	17
5.2.2. Kehittämishaasteet ohjauksen osalta	18
5.2.3. Käytännön toteutuksen kehittämishaasteet	19
5.2.4. Kehittämishaasteet harjoittelun päättymisen osalta	20
5.3. KOKEMUKSIA HARJOITTELIJOISTA	21
6. KYSELY HARJOITTELUN OHJAAJILLE AMMATTIKORKEAKOULUSSA	21
7. HARJOITTELUN TAUSTATIEDOT	22
7.1. OHJAUKSESSA OLEVIEN HARJOITTELIJOIDEN MÄÄRÄ VUODESSA	22
7.2. HARJOITTELUJAKSOJEN PITUUS	23
7.3. HARJOITTELUN OHJAUKSEN RESURSSOINTI	23
7.3.1. Resurssoitu aika	23
7.3.2. Resurssoidun ajan riittävyys	24
7.3.3. Ohjausvastuun jakautuminen	25
8. ENNEN HARJOITTELUA	25
8.1. HARJOITTELIJAN REKRYTOIMINEN YRITYKSEEN	25
8.2. YHTEYDENPITO YRITYKSEEN ENNEN HARJOITTELUA	26
8.3. TOIMIVIN TAPA YHTEYDENPITOON HARJOITTELUN OSALTA KOULUN JA YRITYKSEN VÄLILLÄ	26
8.4. TARVITTAVA INFORMAATIO YHTEYDENPIDOSSA YRITYKSIIN	27
8.5. HARJOITTELUN OHJAAJIEN KOULUTUS OHJAUSTEHTÄVIIN	28
8.6. KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN OHJAAJILLE	28
8.7. OPISKELIJAN VALMIUDET HARJOITTELUUN LÄHTIESSÄ	28

8.8. MISTÄ HARJOITTELUN OHJAAJA SAA TIETOA HARJOITTELIJAN OSAAMISTASOSTA? -----	29
8.9. MITEN OPPIMISTAVOITTEET HARJOITTELUN OSALTA ASETETAAN?-----	30
8.10. OPISKELIJOIDEN VALMENTAMINEN HARJOITTELUUN -----	30
8.11. HARJOITTELUN OHJAUKSEN JA SITOUTTAMISEN KEHITTÄMINEN -----	31
9. HARJOITTELUN AIKANA-----	32
9.1. HARJOITTELUN AIKANA KÄYTVÄT OHJAUS- /PALAUTEKESKUSTELUT OPISKELIJAN KANSSA-----	32
9.2. MINKÄLAISIIN ONGELMIIN OHJAAJA ON HARJOITTELUN AIKANA TÖRMÄNNYT? -----	32
9.3. MITEN HARJOITTELUN AIKASIIN MAHDOLLISIIN ONGELMIIN PUUTUTAAN? -----	33
9.4. YHTEYDENPITO YRITYKSEEN HARJOITTELUN AIKANA -----	33
10. HARJOITTELUN JÄLKEEN -----	34
10.1. YRITYKSEN ANTAMA PALAUTE HARJOITTELIJALLE -----	34
10.2. HYVÄ HARJOITTELIJA-----	35
10.3. YHTEYDENPITO YRITYKSEEN HARJOITTELUN JÄLKEEN -----	35
11. PALAUTTEET -----	36
11.1. HARJOITTELUN OHJAAJA JA HARJOITTELIJA -----	36
11.2. OHJAAJA JA YRITYS-----	36
11.3. YLEISTÄ PALAUTETTA -----	37
12. YHTEENVETO-----	38
12.1. KORKEAKOULUHARJOITTELUN KEHITTÄMINEN SITEN, ETTÄ SE TUKEE PAREMMIN PERUSOPINTOJA JA OPISKELIJAN OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ. -----	38
12.2. KORKEAKOULUHARJOITTELUN OHJAUSKÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN -----	38
12.3. TYÖPAIKKAOHJAAJIEN VALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN -----	39
12.4. KORKEAKOULUHARJOITTELUN KOKONAISPROSESSIN KEHITTÄMINEN-----	39
13. LIITTEET -----	39
LIITE 1. TEKIJÄT -----	40
LIITE 2. TIEDOTE-----	41
LIITE 3. KYSELYLOMAKKEET -----	42

I. RAPORTIN TAUSTA JA TAVOITTEET

Raportti koostuu Tampereen ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehityspalveluiden Korkeakoulutuksen harjoittelun työelämälähtöiset hyvät käytännöt ja kehittämishaasteet (CASE) –hankkeen kyselystä saatuihin vastauksiin. Hanke toteutettiin Euroopan unionin Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella ajalla 15.3 – 31.5.2009.

Hankkeen tavoitteena oli selvittää korkeakoulutukseen liittyvän harjoittelun onnistumisen keskeisiä elementtejä sekä parantaa yritysten ja ammattikorkeakoulun välistä yhteistyötä ja kumppanuutta siten, että harjoittelu olisi mahdollisimman työelämälähtöistä ja kehittäisi opiskelijan osaamista ja työllistymismahdollisuuksia. Kyselyn avulla pyrittiin hankkimaan ajankohtaista tietoa korkeakouluharjoittelun nykytilasta, olemassa olevista hyvistä käytännöistä sekä kehittämistarpeista.

Kehittämistarpeiden osalta projektissa selvitettiin, miten harjoittelun tavoitteita, ohjaus- ja arviointikäytäntöjä sekä työpaikkaohjaajien valmiuksia tulisi kehittää. Lisäksi hankkeessa keskityttiin opettajien valmiuksien kehittämiseen harjoittelun ohjaamisen menettelytapojen sekä pedagogiikan osalta. Projektin kohderyhmänä ja yhteistyökumppaneina olivat Länsi-Suomen läänin alueen yritykset sekä Tampereen ammattikorkeakoulun harjoittelunohjaajat.

Hyvien käytäntöjen koostamista ja kehittämistä on tehty valtakunnallisena asiantuntijafoorumina yhteistyössä Turun yliopiston koordinoiman Harjoittelun käytännöt ja kehittäminen (HAKE) –hankkeen kanssa. Kevään 2009 yhteistyöhön on sisällynyt seuraavat seminaarit ja työpajat:

- Harjoittelun käytännöt ja kehittäminen –seminaari ja työpajat I, 15.4. -16.4.2009, Lahti
- Taloustilanteen haasteet yrityksille ja korkeakouluyhteistyölle -seminaari, 7.5.2009, Turku
- Korkeakoulujen ura- ja rekrytointiverkoston ja kunnallisen työmarkkinalaitoksen tapaaminen –seminaari, 13.5.2009, Helsinki
- Harjoittelun käytännöt ja kehittäminen –seminaari ja työpajat II, 14.5.2009, Helsinki

Valtakunnallisissa seminaareissa ja työpajoissa on levitetty tietoa korkeakouluharjoittelua koskevista hankkeista ja välitetty kokemuksia erilaisista harjoittelumalleista, harjoittelun mahdollisuuksista ja laadusta. Seminaarien ja työpajojen kohderyhmänä olivat yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen henkilöstö, yritykset ja kuntatyönantajat.

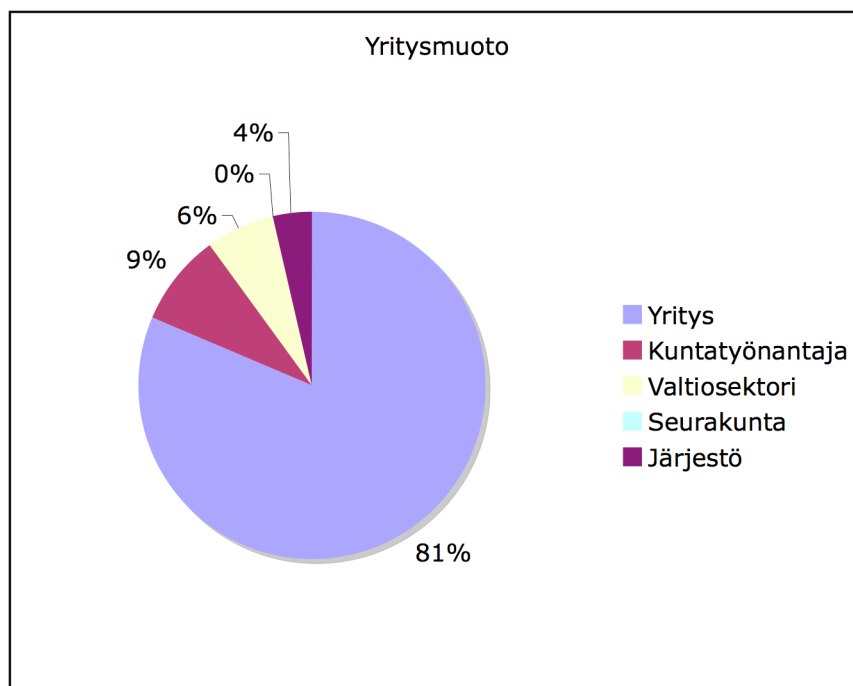
1.1. Kyselyyn vastanneet

1.1.1. Kysely työnantajille

Projektin aikana kerättiin tietoa harjoittelun onnistumisen elementeistä sekä kehittämishaasteista yrityskohtaisilla kyselyillä ja haastatteluilla Länsi-Suomen läänin alueen yrityksiltä. Yrityksille kohdennettu kyselytutkimus ja haastattelut toteutettiin toukokuussa 2009. Tiedonkeruu keskitettiin yrityksiin, joissa TAMK:n opiskelijat olivat suorittaneet harjoittelua vuoden 2008 aikana. Harjoitteluyritysten kontaktointi tehtiin sähköpostilla harjoittelusopimuksista poimittujen yhteyshenkilöiden ja -tietojen avulla. Vastauspyyntö kyselytutkimukseen lähetettiin noin 450 harjoittelun työpaikkaohjaajalle.

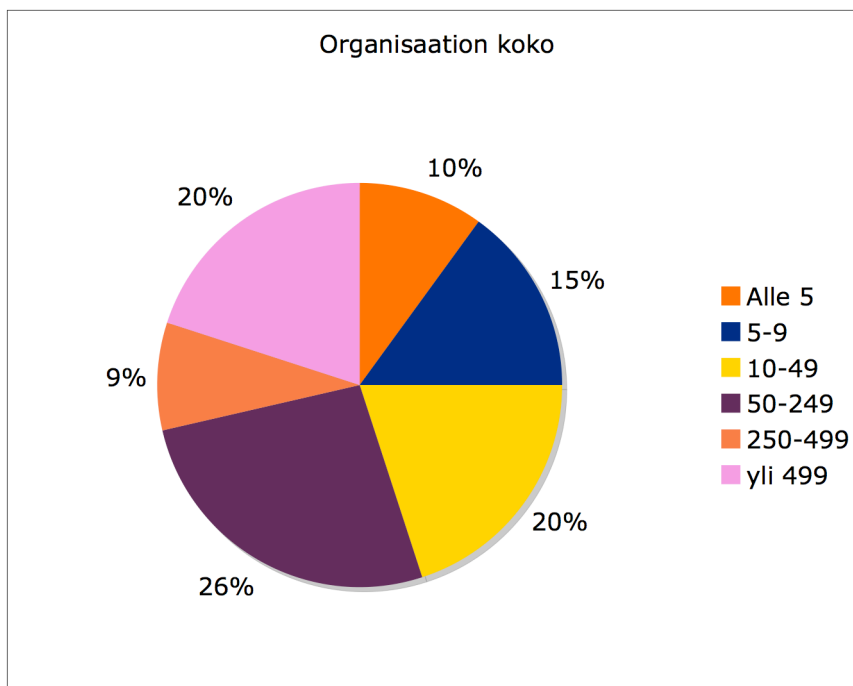
Kyselyyn vastaaminen oli mahdollista sähköisellä lomakkeella TAMK:n nettisivuilla. E-lomakkeelle vastanneita kertyi yhteensä 52. Lisäksi 28 yrityksen työharjoitteluohjaajaa haastateltiin e-lomakkeen kysymyssisällön mukaisesti. Haastattelut toteutettiin yrityksissä TAMK:n projektihenkilöstön ja harjoittelun ohjaajien toimesta.

Vastanneista (N=80) 81 % edusti yrityksiä, 9 % kuntatyönantajia, 6 % valtiosektoria ja 4 % järjestöjä (Kuvio 1).



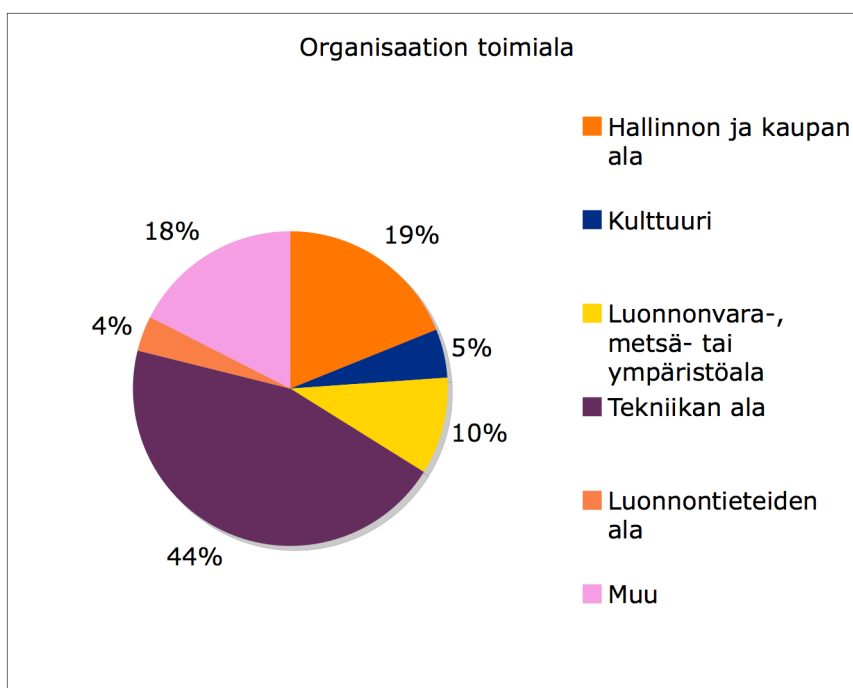
Kuvio 1. Vastanneiden yritysmuoto (N=80)

Kyselylomakkeessa kysyttiin organisaation kokoa henkilöstön lukumäärän mukaan. Vastanneet yritykset jakautuivat melko tasaisesti yrityksen koon mukaan. Vastanneista 26 prosenttia toimi 50 - 249 hengen yrityksessä ja alle 5 työntekijän yrityksiä oli vastanneista 5 prosenttia (Kuvio 2).



Kuvio 2. Organisaation koko (N=80)

Kyselylomakkeessa organisaation toimialaa kysyttiin luokittelulla mikä vastasi mahdollisimman lähelle TAMKIn omia koulutusaloja. Vastaajista 44 % toimii tekniikan toimialalla, 19 % kaupan ja hallinnon toimialalla ja 10 % luonnonvara-, metsä- tai ympäristöalalla. 18 % vastaajista ilmoitti toimivansa jollakin muulla toimialalla (Kuvio 3).

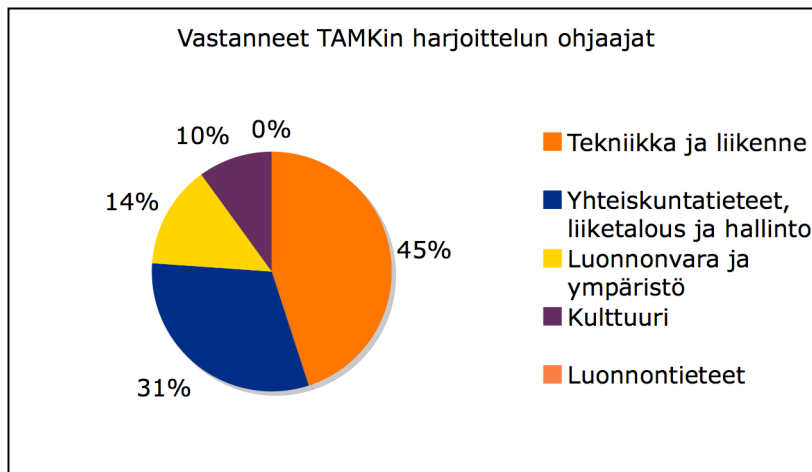


Kuvio 3. Organisaation toimiala (N=80)

1.1.2. Kysely harjoittelun ohjaajille

Kyselytutkimus TAMKin harjoittelun ohjaajille toteutettiin huhtikuussa 2009. Kyselyyn vastasi e-lomakkeella 29 harjoittelun ohjaajaa.

Vastaajista 45% työskenteli tekniikan ja liikenteen koulutusohjelmissa, 31% yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon koulutusohjelmissa ja 14% luonnonvara ja ympäristö – alan koulutusohjelmissa. Kulttuurialan koulutusohjelmassa työskenteli 10% vastaajista.



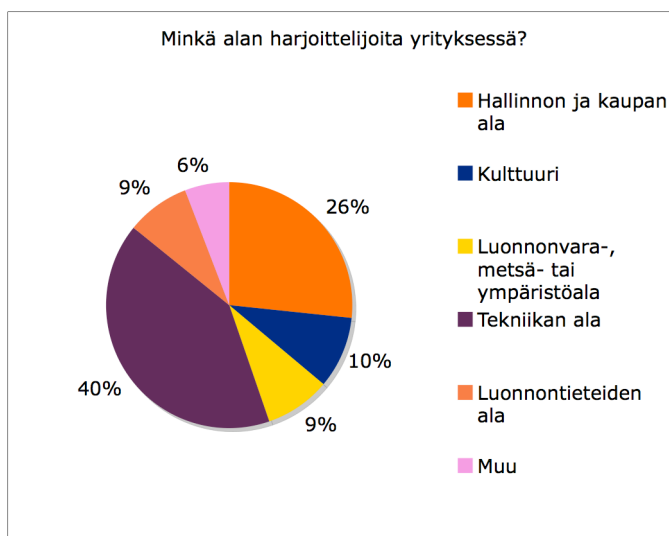
Kuvio 4 . Vastanneet harjoittelun ohjaajat koulutusaloittain (N=29).

2. HARJOITTELUN TAUSTATIEDOT

2.1. Korkeakouluharjoittelijat organisaatioissa

2.1.1. Koulutusalat

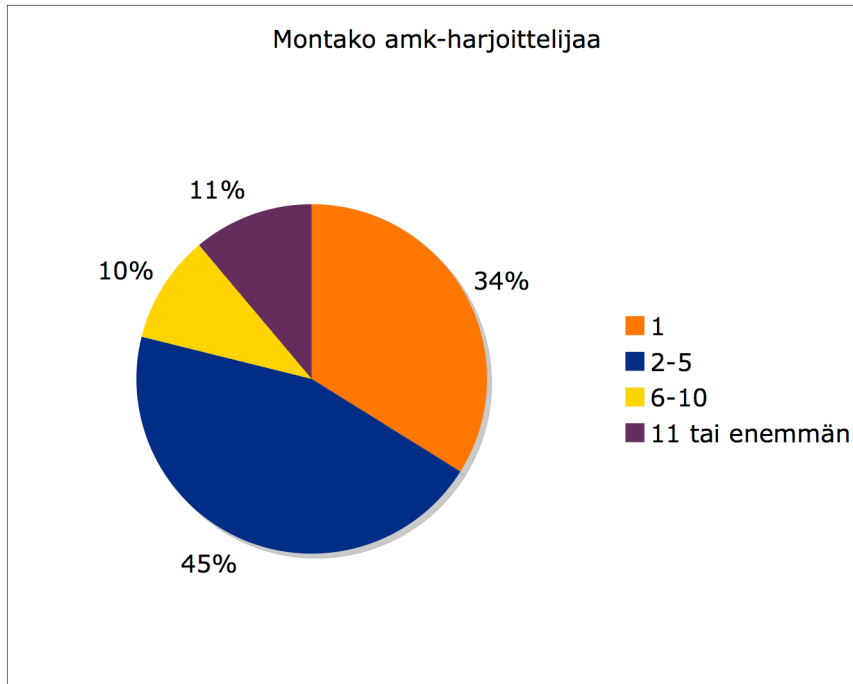
Kyselyyn vastanneissa organisaatioissa oli ollut eniten tekniikan alan harjoittelijoita (40%) sekä hallinnon ja kaupan alan harjoittelijoita (26%). Koulutusohjelmat ovat myös suurimmat TAMKissa.



Kuvio 5. Harjoittelijan yrityksissä koulutusaloittain

2.1.2. Amk-harjoittelijat

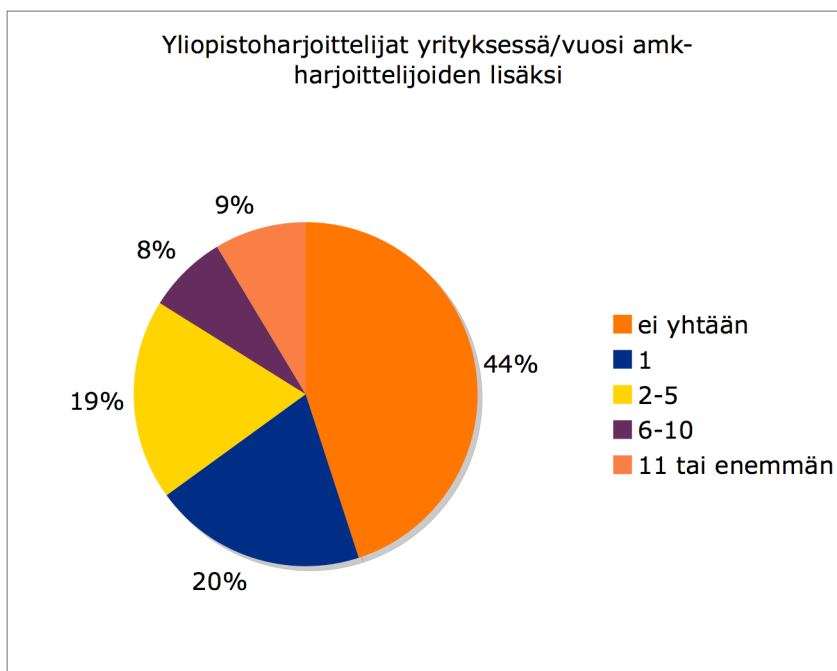
Yleisimmin organisaatioissa oli vuositasolla 2-5 amk-harjoittelijaa (45% vastanneista). 34%:ssa oli vain yksi harjoittelija vuodessa, kun taas jopa 11%:ssa oli 11 harjoittelijaa tai enemmän vuodessa.



Kuvio 6. Amk-harjoittelijat vastaajayrityksissä

2.1.3. Yliopistoharjoittelijat yrityksessä amk-harjoittelijoiden lisäksi

Vastaajaorganisaatioista 44%:lla ei ollut yhtään yliopistoharjoittelijaa vuodessa amk-harjoittelijoiden lisäksi. Kuitenkin 9%:lla oli ollut 11 tai enemmän yliopistoharjoittelijaa amk-harjoittelijoiden lisäksi.

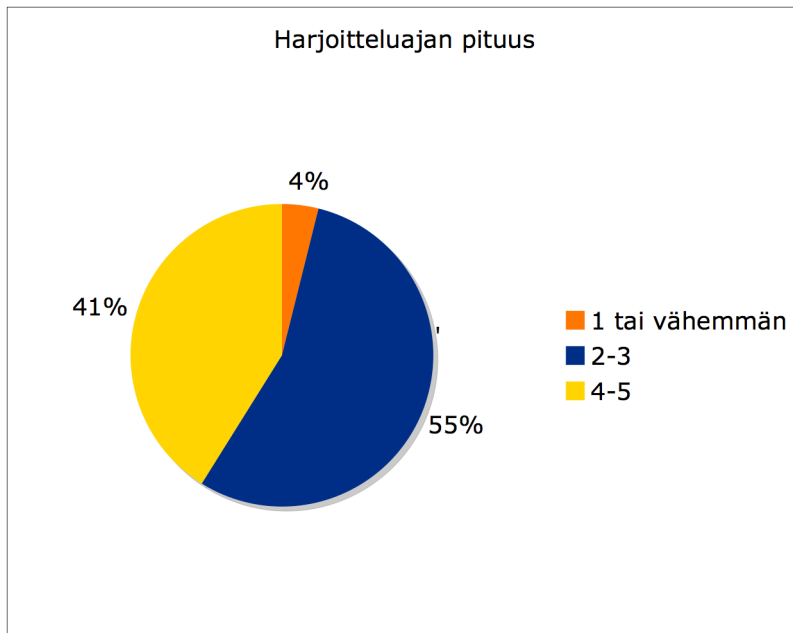


Kuvio 7. Yliopistoharjoittelijat yrityksissä amk-harjoittelijoiden lisäksi

2.2. Harjoitteluajan pituus

Yhtäjaksoiset harjoitteluajat organisaatioissa ovat olleet yleisimmin 2-3 kk (55% vastaajista). Lähes saman verran on suosittu pisimpiä, 4-5- kuukauden harjoittelujaksoja (44% vastaajista). Vain alle 4%:ssa vastaajien organisaatioista oli ollut kuukauden tai lyhyempiä harjoittelujaksoja.

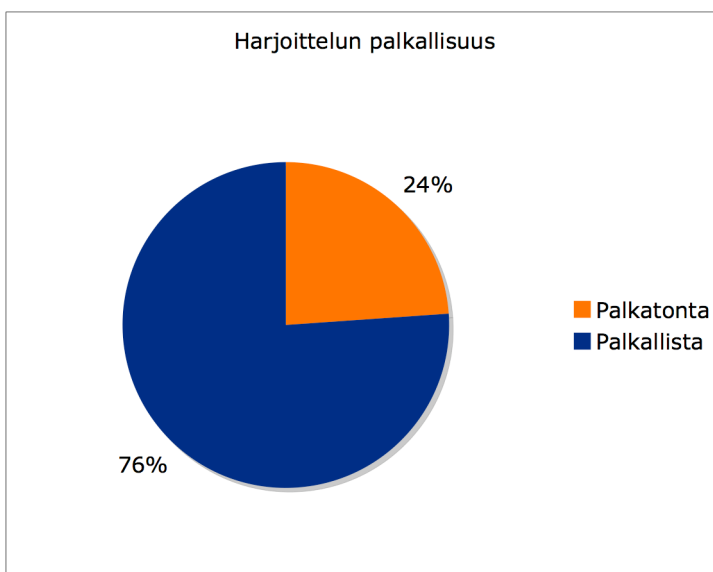
Mielekkäin yhtäjaksoinen harjoitteluajan pituus vastaajaorganisaatioiden mielestä on keskimäärin 4kk ja avoimien vastausten mukaan pitkiä harjoittelujaksoja suositaan.



Kuvio 8. Harjoitteluajan pituus

2.3. Harjoittelun palkallisuus

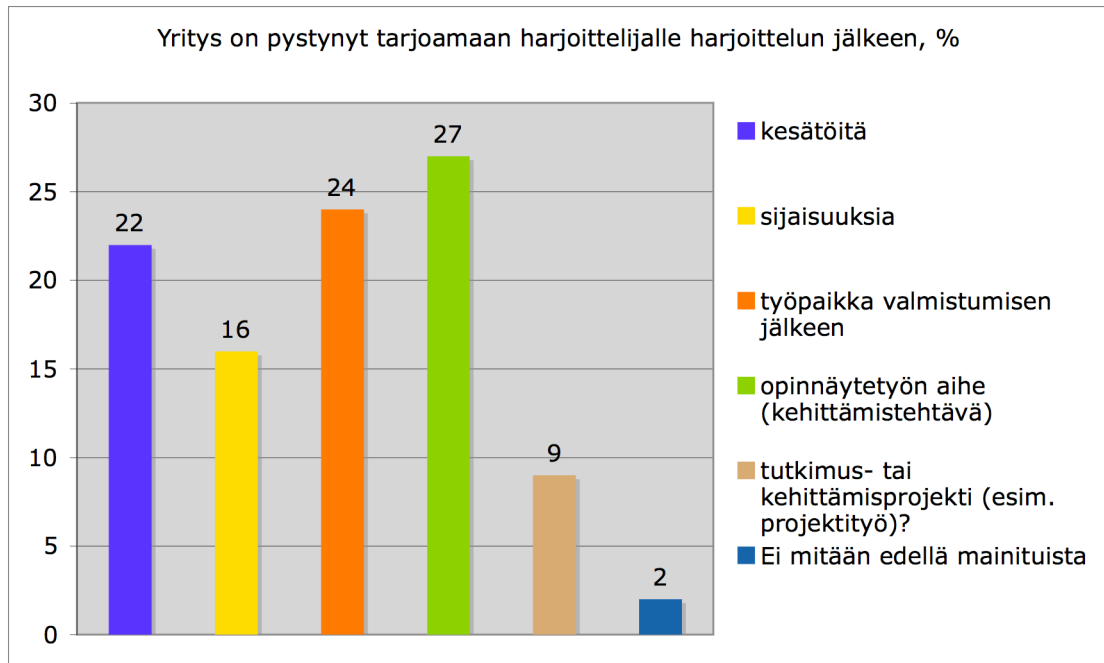
76% vastaajaorganisaatioista harjoittelu on yleensä ollut palkallista (työsuhde) ja 24% palkatonta harjoittelua.



Kuvio 9. Harjoittelun palkallisuus

2.4. Yrityksen tarjoamat työt harjoittelun jälkeen

Vastaajaorganisaatioista 27% oli pystynyt tarjoamaan harjoittelijalle harjoittelun jälkeen opinnäytetyön aiheen, 24% työpaikan valmistumisen jälkeen, 22% kesätöitä ja 16% sijaisuuksia. 9% oli pystynyt tarjoamaan tutkimus- tai kehittämisprojektin. Vain 2% vastaajista ei ollut pystynyt tarjoamaan edellä mainittuja töitä.



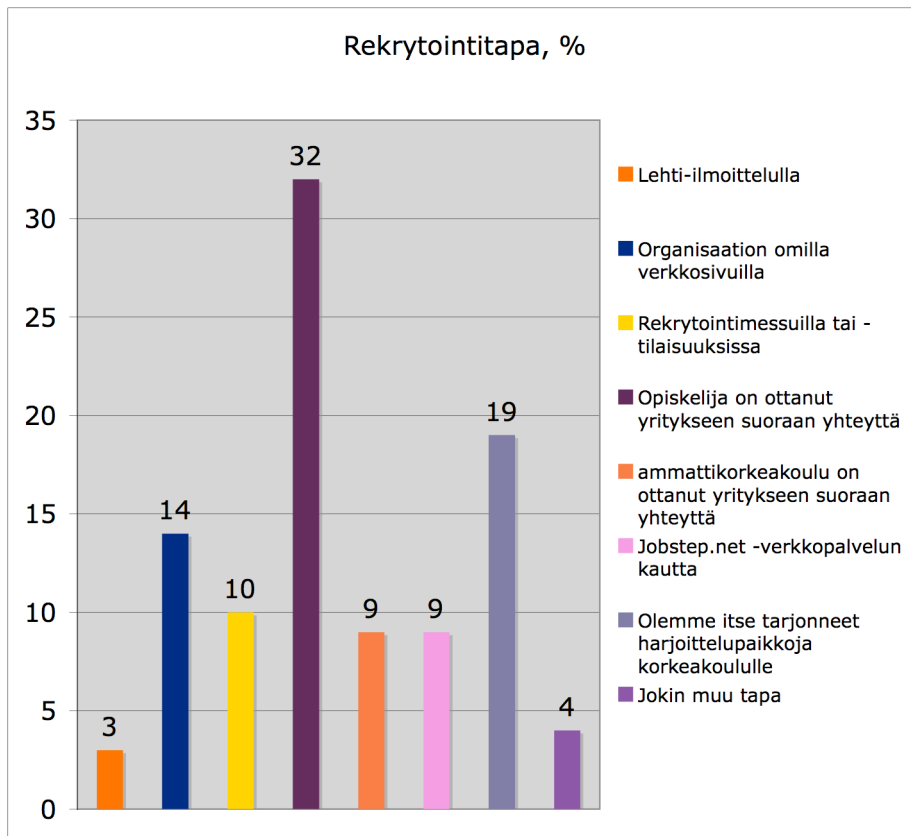
Taulukko 1. Yrityksen tarjoamat työt harjoittelun jälkeen, prosenttiosuudet

3. ENNEN HARJOITTELUA

3.1. Harjoittelijan rekrytointi

Kyselyssä tiedusteltiin sitä, mitä rekrytointikanavaa kohdeyritykset ja organisaatiot käyttävät harjoittelurekrytoinnissaan. 32% vastaajista on rekrytoinut harjoittelijan tämän oman suoran yhteydenoton perusteella. Yrityksistä 19% oli tarjonnut harjoittelupaikkaa korkeakoululle ja 14% ilmoittanut paikasta omilla verkkosivuillaan. Myös rekrytointimessut (10%), ammattikorkeakoulun yhteydenotot (9%) sekä Jobstep.net –verkkopalvelu (9%) oli käytettyjä rekrytointimenetelmiä.

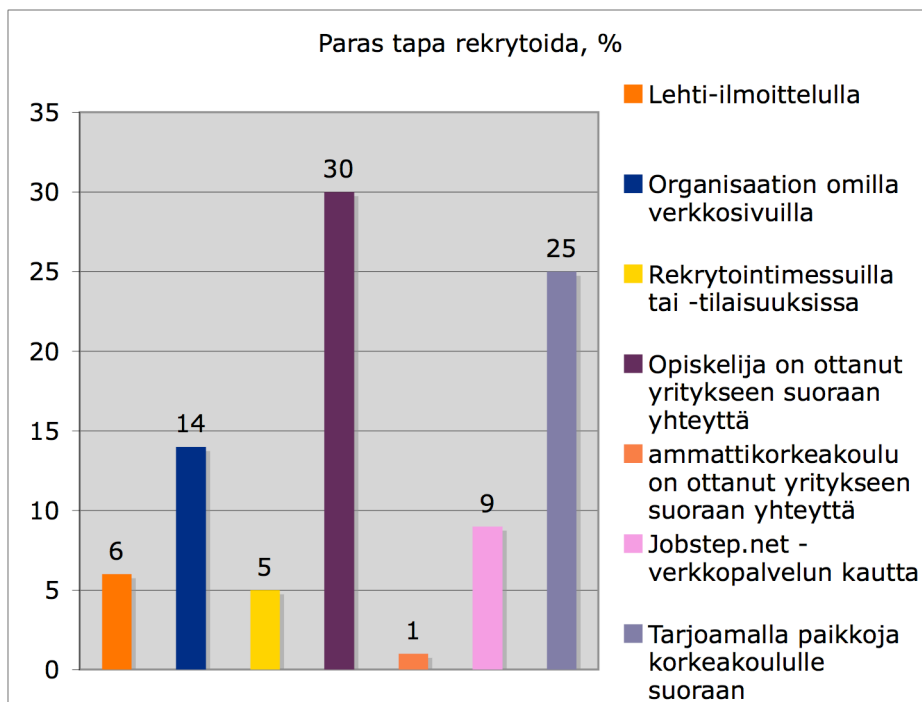
Rekrytointitavat ovat esitelty taulukossa 2.



Taulukko 2. Kuinka korkeakouluharjoittelijat rekrytoidaan

Parhaimpina tapana rekrytoida pidettiin opiskelija suoraan kontaktointia (30%) tai tarjoamalla paikkoja korkeakoululle suoraan (25% vastaajista).

Parhaat rekryointitavat ovat esitelty taulukossa 3.



Taulukko 3. Paras tapa rekrytoida harjoittelija

Yrityksiltä ja organisaatioilta tiedusteltiin myös, mitä muita vaihtoehtoja hyödynnettiin edellisten lisäksi (Taulukko 3). Avoimissa vastauksissa tuli ilmi, että seuraavia tapoja oli myös käytössä:

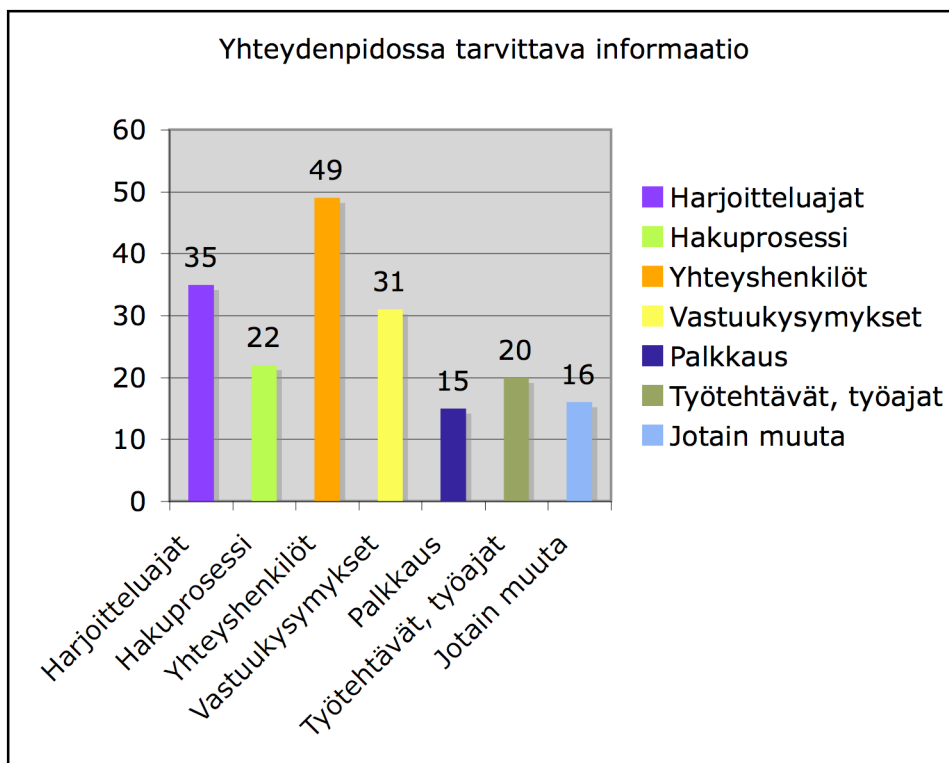
- Radiomainos
- Aikaisempaa harjoittelua yrityksessä
- Opiskelijoiden keskuuteen jalkautuminen
- Viidakkorommut, puskaradio
- Henkilöstövuokrausyritykset
- Normaali kesätyöhaku
- Oppilaitoksen rekrytointipalvelut
- Ainejärjestöjen työelämäkontaktit
- www.mol.fi
- Kampanja
- Verkostot, suhteet

3.2. Yhteydenpito yrityksen kanssa

Toimivimpana tapana olla ammattikorkeakouluun yhteydessä pidettiin suoraa kontaktia etenkin opettajiin (18 % vastaajista) ja luontevimpana välineenä puhelinta ja sähköpostia (45 % vastaajista). Vastauksissa ilmeni myös epävarmuutta siitä, mikä tulisi olla se taho, johon olla yhteydessä harjoittelun osalta. Usealla oli vanhat tutut kontaktit opettajiin tai 'linjajohtajiin' tai vastausta etsittiin verkkosivujen avulla.

Kyselyssä tiedusteltiin myös harjoittelun osalta sitä, mikä taho yrityksissä ja organisaatioissa vastasi harjoittelusta ja sen organisoinnista eli keneen sillä puolella tulisi olla näissä kysymyksissä yhteydessä. Pääsääntöisesti johto (49 %) vastasi harjoittelusta ja harjoittelun organisoinnista. Johto käsitti toimitusjohtajien lisäksi ryhmä-, osasto, asiakaspalvelupäälliköitä sekä toiminnanjohtajia. Lisäksi 14 % vastaajista ilmoitti organisointitahoksi HR-henkilön tai -yksikön. Silti itse työn tekemisen lähiesimiehinä toimivat yrityksen tai organisaation muut työntekijät tai linjavastaavat.

Yhteydenpidossa tarvittavaa informaatiota voidaan yritysten ja organisaatioiden näkökulmasta kuvata seuraavalla kuvalla (Taulukko 4).



Taulukko 4. Mitä palvelua odotetaan korkeakoulun harjoittelun yhteyshenkilöltä

Vastauksista ilmeni epätietoisuus korkeakoulun harjoittelusta vastaavasta henkilöstä eli keneen tulisi olla yhteydessä. Lisäksi ammattikorkeakoulun harjoitteluajoista toivottiin paremmin tietoa. Vastuukysymykset nousivat kolmanneksi tärkeimmäksi asiaksi, josta toivottiin enemmän tietoa.

3.3. Ohjaajien koulutus ja tarve lisäkoulutukselle

Kyselyssä tiedusteltiin myös sitä, miten harjoittelusta ja sen ohjaamisesta vastaavat henkilöt on koulutettu tehtäväänsä ja kaivataanko heille mahdollisesti lisäkoulutusta. Pääsääntöisesti yrityksissä ja organisaatioissa ei ole erityistä koulutusta henkilöille, jotka vastaavat harjoittelun ohjaamisesta (33 % vastaajista). Suurimmalla osalla (19 %) painottuu henkilön aikaisempi työkokemus ja ohjauskokemus. Myös korkeakoulututkinnoilla ja lisäkoulutuksilla kuten esim. JET ja näyttötutkintomestarikoulutuksilla (10 %), esimieskoulutuksella (8 %) ja erilaisilla ohjeistuksilla (6 %) oli merkitystä harjoittelusta vastaavaksi tai harjoittelun ohjaajaksi valituksi tulemisella.

Suurin osa kyselyyn vastanneista (49 %) ilmoitti, ettei heidän yrityksensä tai organisaationsa kaipaa lisäkoulutusta harjoittelun ohjaajille tai harjoittelun vastuuhenkilöille. Kuitenkin 13 % vastaajista pitäisi hyvänä saada oppilaitokselta enemmän infoa harjoittelun tavoitteista ja pelisäännöistä esimerkiksi erillisellä info-tilaisuuksilla ja 8 % olisi kiinnostunut ehdollisesti (ehkä, mahdollisesti) oppilaitoksen tarjoamasta lisäkoulutusmahdollisuudesta.

3.4. Harjoitteluvalmiudet ja hyvän harjoittelijan ominaisuudet

Kyselyssä selvitettiin myös sitä, millaisin valmiuksien ammattikorkeakouluopiskelijat menevät harjoitteluun. Vastauksissa oli kovasti hajontaa, joskin suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yleiset valmiudet harjoitteluun ovat hyvät (46 %) ja etenkin, jos opiskelijalla on hiukankin työkokemusta ennestään. Juuri aikaisemmasta työkokemuksesta tai sen puuttumisesta riippuen 17 % piti valmiuksia hyvin vaihtelevina. Vastaajista 13 % oli sitä mieltä, että harjoittelijat tulevat heikoin tai puutteellisin valmiuksin harjoitteluun ja haasteita mm. asioiden soveltamisessa. Osa vastaajista katsoi sen johtuvan osin liian teoriapainotteisista opinnoista. Vastaajista 6 % mainitsi erityisesti, että harjoittelijat ovat hyvin motivoituneita ja aktiivisia. Muutamissa avovastauksissa verrattiin erityisesti ammatillisen pohjakoulutuksen ja yopohjaisen koulutuksen saaneita harjoittelijoita seuraavasti:

”Ne opiskelijat, joilla on jo ammatillinen peruskoulutus taustalla, ovat usein kädentaidoiltaan parempia ja asenne on kohdallaan. Lukiotaustaiset saattavat odottaa liikaa harjoittelun sisällöltä ’valmistutaan johtajiksi’”.

”Harjoittelijoiden valmiudet vaihtelevat. Ammatillisen tutkinnon suorittaneet pärjäävät hyvin. Heillä on käytännön tutuma työtehtäviin ja asenne kunnossa. Positiivisen, uteliaan ja yhteistyökykyisen asenteen omaava harjoittelija tekee mitä vain! Ylioppilastaustaiset ja mahdollisesti vielä kaupungissa kasvaneet nuoret ovat pääsääntöisesti epävarmempia ja ongelmia ilmenee maastotyöskentelyssä.”

Miten yritykset ja organisaatiot sitten määrittelevät hyvän harjoittelijan ominaisuudet. Suurin osa vastaajista piti ensisijaisen tärkeänä motivoituneisuutta, oma-aloitteisuutta sekä ennen kaikkea oikeanlaista asennetta. Avoimuus ja valmiudet uuden oppimiseen nousi myös vahvasti esille. Vasta näiden ominaisuuksien jälkeen odotettiin perustaitojen hallintaa ja ammatillista osaamista. Tässä muutamia vastaajien kommentteja:

”Valmis oppimaan, hyvä asenne työntekoon, haluaa saada mahdollisimman paljon irti harjoittelusta.”

”Oikeanlainen asenne on tärkein, reipas ja yrittävä, koulutuksellisista valmiuksista hyvät ammatilliset perusvalmiudet harjoitteluun tullessa.”

”Hyvä asenne työn tekemiseen. Innokas oppimaan. Oma-aloitteinen. Yrittäjämäinen työasenne, ei tulla harjoitteluun asenteella ’et kun tämä on pakollista’.”

”Tuotantoon voi tulla kokematonkin, kunhan motivaatio on kunnossa.”

”Oma-aloitteinen, itsenäiseen työskentelyyn kykenevä, omaksuu uutta tietoa (sellainen kuin hyvä työntekijä yleensä), valmis ammattilainen ei tarvitse olla, pitää uskaltaa/osata kysyä.”

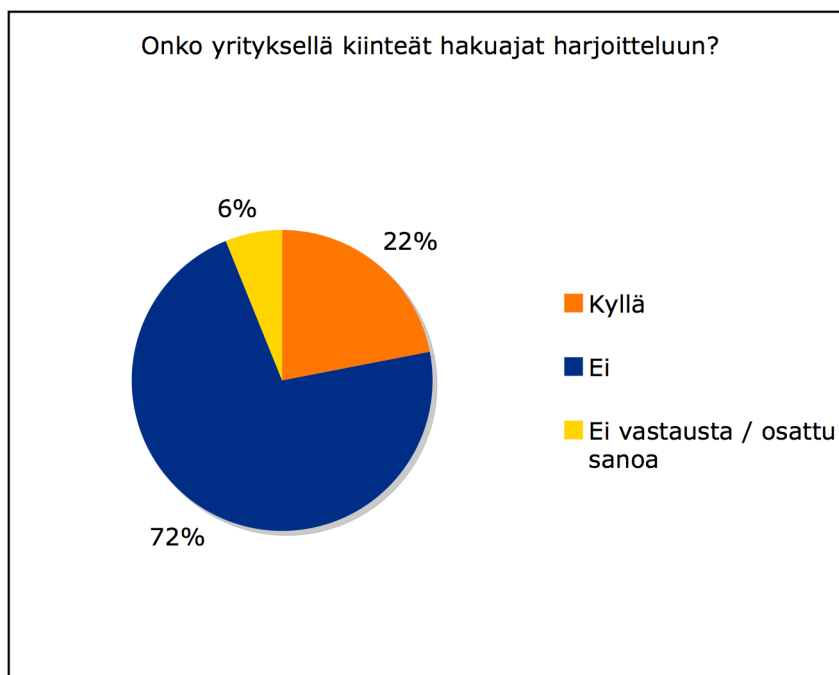
”Asiakaspalveluasenne ja siihen sopivat käytöstavat, ymmärtää perustehtävän tärkeyden, reipas ja aloitekykyinen. AMK-opiskelijoilla perusvalmiudet ovat olemassa, ovat nopeita oppimaan ja pystyvät soveltamaan teoriaa.”

3.5. Tieto harjoittelijan osaamistasosta

Haastatteluun/kyselyyn vastanneista 56 % ilmoitti saavansa tietoa tulevan harjoittelijan osaamistasosta haastattelemalla henkilöä. Lisäksi 23 % ilmoitti harjoittelijan hakemuksen ja CV:n olevan osaamistason lähteitä. Myös ammattikorkeakoulun henkilökuntaa (lähinnä opettajia) käytettiin tiedonlähteenä 18 % vastaajista. Kun 9 % ilmoitti tiedonlähteekseen opintorekisteriotteen, sama määrä vastaajista (9 %) ilmoitti, ettei saa mistään tietoa osaamistasosta.

3.6. Hakuajat harjoitteluun

72%:lla vastaajaorganisaatioista ei ollut kiinteitä hakuajkoja harjoitteluun, 22%:lla on.



Kuvio 10. Onko yrityksellä kiinteät hakuajat harjoitteluun?

3.7. Oppimistavoitteiden asettaminen harjoitteluun

Oppimistavoitteet asetetaan pääsääntöisesti (50 % vastaajista) harjoittelun alussa ja niitä tarkistetaan harjoittelun aikana. 24 % vastaajista ilmoitti, että tavoitteet asetetaan yhdessä työnantajan ja opiskelijan kesken ja 15 % vastaajista ilmoitti, ettei tavoitteita aseteta lainkaan – harjoittelija on tullut pääsääntöisesti töihin. Pieni osa vastaajista ilmoitti (5 %), että esimies asetti tavoitteet harjoittelun alussa ja joissakin tapauksissa tavoitteet asetti opiskelija itse tai oppimistavoitteet tulivat oppilaitokselta.

3.8. Alakohtaiset pelisäännöt harjoittelun osalta

Suurin osa vastaajista ilmoitti (37 %) ettei käytössä ole mitään alakohtaisia pelisääntöjä esim. palkkauksen suhteen. 14 % ilmoitti noudattavansa palkkauksessa työsopimusehtojen mukaisia taulukoita. 10 % vastaajista ilmoitti, ettei erityisiä alakohtaisia pelisääntöjä on olemassa, muuta liiton suosituspalkkoja oli käytössä 5 % vastaajien yrityksistä tai organisaatioista.

4. HARJOITTELUN AIKANA

4.1. Palautekeskustelut

Kyselyssä pyydettiin vastaamaan myös siihen, käydäänkö harjoittelun aikana opiskelijan kanssa ohjaus/palautekeskusteluja ja jos käydään, kuinka usein ja millä kokoonpanolla. Vastauksista ilmeni, että suurin osa vastaajista kävi palaute/ohjauskeskustelun harjoittelijan kanssa joko automaattisesti tai tarvittaessa ja vain 5 % ilmoitti suoraan, ettei ko. keskusteluja käydä lainkaan. 35% vastaajista ilmoitti, että keskustelut käydään esimiehen/työnantajan ja harjoittelijan kesken ja vain muutamassa vastauksessa ilmaistiin, että myös mahdollinen perehdyttäjä/tutor oli kolmantena mukana. Vain kahdessa vastauksessa ilmaistiin, että koulun edustaja oli palautekeskusteluissa mukana. Se, milloin keskusteluja käytiin, vaihteli suuresti. Vastauksissa ilmaistiin asia mm.

- satunnaisesti
- 2-3 kertaa harjoittelun aikana
- harjoittelun puolivälissä ja lopuksi
- harjoittelun puolivälissä
- harjoittelun lopuksi
- 1 kertaa kuukaudessa harjoittelun aikana
- 2 viikon välein
- viikottain
- päivittäin

4.2. Harjoittelun dokumentointi työnantajan puolesta

Yli puolet vastaajista (51%) ilmoitti, ettei työnantajan toimesta harjoittelua dokumentoida mitenkään erikseen. Toisaalta 21% ilmoitti, että myös työnantaja dokumentoi harjoittelun (esim. työajanseuranta, perehdytysraportti, harjoitteluraportti, palautekeskustelut, kehityskeskustelut). 17% vastaajista katsoi, että harjoitteluraportti tai oppimispäiväkirja on opiskelijan vastuulla, mutta hyvin usein myös työnantajat tutustuivat siihen ja tarkistivat tai kävivät sen läpi.

4.3. Työnohjaus työpaikoilla

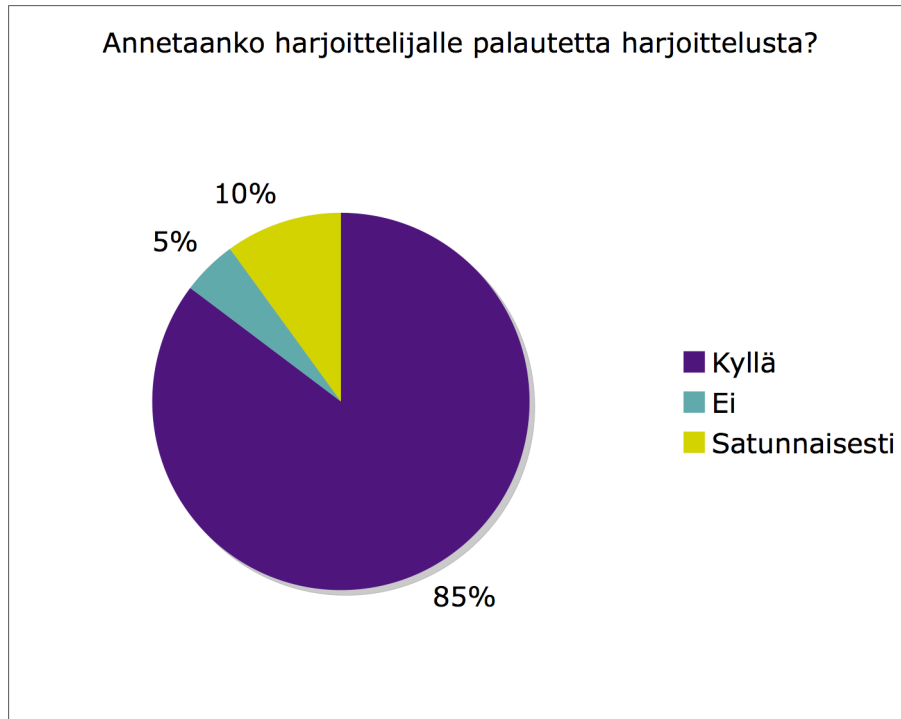
Työnohjaus työpaikoilla katsottiin hoituvan pääasiassa perehdytyksen avulla (24 % vastaajista), jota täydensivät koulutustilaisuudet (5 %) tai viikko/kuukausipalaverit (12 %). Vastaajista 21 % ilmoitti työohjauksen olevan esimiehen vastuulla ja 23 % vastaajista ilmoitti ohjauksen organisoidun työnohjaajan (käytettiin myös nimityksiä mentor, tutor, henkilökohtainen opastaja) avulla. Ohjaus katsottiin myös olevan joko kaikkien vastuulla tai lähimpien työkavereiden vastuulla (18 % vastaajista).

Kysyttäessä sitä, kuka käytännössä vastaa harjoittelijan ohjauksesta, vastaajista 64 % ilmoitti tehtävän kuuluvan esimiehelle tai yrityksen/organisaation johdolle. 15 % vastaajista ilmoitti vastuuhenkilön nimetyn erikseen ja 9 % vastaajista ilmoitti ohjauksen vastuuhenkilöksi kokeneen opastajan tai työnohjaajan.

5. HARJOITTELUN JÄLKEEN

5.1. Palaute harjoittelijalle

85% vastaajista antaa palautetta harjoittelijalle ja 10% antaa palautetta satunnaisesti. 5% ei anna palautetta lainkaan.



Kuvio 11. Palautteen antaminen harjoittelijalle

5.2. Kehittämishaasteet harjoitteluprosessissa

Harjoitteluprosessin kehittämishaasteita kysyttiin työpaikan harjoittelunohjaajilta rekrytoinnin osalta, ohjauksen osalta harjoittelun aikana, harjoittelun käytännön toteutuksesta sekä harjoittelun päättymiseen liittyen. Eniten vastauksia kertyi rekrytointia koskevaan kysymykseen (N=57) ja harjoittelun aikaiseen ohjaukseen (N=50). Harjoittelun käytännön toteutukseen vastasi 43 työpaikan harjoitteluohjaajaa ja harjoittelun päättymiseen liittyviin kehittämishaasteisiin 38 vastaajaa.

5.2.1. Rekrytoinnin kehittämishaasteet

Kysymykseen harjoittelijan rekrytointiin liittyviin kehittämishaasteisiin vastasi 57 työpaikan harjoitteluohjaajaa. Vastanneista 6 vastasi, että rekrytointi toimii tai siinä ei ole heidän mielestään kehitettävää. Kehittämiskohteina nousivat esiin sekä yrityskohtaiset asiat että ammattikorkeakoulun toiminta.

Yrityksen sisäisistä asioista nousivat esiin aikataulujen yhteen sovittamattomuus ja oikeiden harjoittelijoiden löytäminen. Vastauksissa kerrottiin, että rekrytointiin ei ole aina aikaa panostaa niin paljon kuin pitäisi. Joissakin tapauksissa myös yrityksen rekrytointi kulttuuri on monimutkainen. Toisaalta vastaajilla oli epävarmuus siitä, että paras hakija tulisi valittua harjoittelijaksi suuresta määrästä hakijoita.

"Valittavien määrä on ollut suuri 850 hakemusta vuosi sitten. Miten löytää oikeat tekijät?"

"Tarjonnan ja kysynnän kohtaaminen ajallisesti vaikeaa."

"Yrityksemme byrokratia harjoittelijan palkkaamiseen."

"Oikea harjoittelijan valinta, että työ ja harjoittelijan ominaisuudet (kokemus, taito, motivaatio, vuorovaikutustaidot) kohtaisi parhaiten."

"Sopivien henkilöiden tavoittaminen haastavaa."

"Oikean kanavan löytäminen harjoittelijan etsintään."

"Harjoittelijan osaamistason kartoitus sekä valmiuksien kartoitus. Avoimuus opiskelijan taholta."

"Aikatauluhaaste (hyvissä ajoin puolin ja toisin)."

Vastauksissa esitettiin seuraavia toimenpiteitä ammattikorkeakoulun suuntaan:

"Vastuut yms. Olivat vähän epäselviä. Harjoittelijalla pitäisi olla mukanaan tietoisuus siitä, mistä vastaa työnantaja, mistä koulu, mistä harjoittelija."

"Koulun puolesta olisi hyvä saada palautetta/tietoa osaamisesta yms."

"Opettajien osalta toivotaan suosituksia ja palautetta opiskelijoista, "hyvä tyypit" ja minkälaisella asenteella opiskelija toimii."

"Työnantajille yhteinen tiedote esim. 1-3- kertaa vuodessa koulutusohjelmien harjoittelutilanteesta esim. harjoittelijoiden määrästä, onko tarvetta, kuinka monta."

"Tiedonkulku. Nettiin selkeät ohjeet."

"Osaamistason kuvaus olisi opiskelijasta melko hyvä; mitä osaa ekan vuoden jälkeen..."

"Harjoittelun tavoitteiden määrittely niin, että ne ovat selkeät kaikille osapuolille ja täyttävät työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen tarpeet."

"Oli hyvä, jos yrityksemme tiedot olisivat automaattisesti koulunne 'listoilla' kesätyöpaikkoja varten, sillä haemme useita kesätyöntekijöitä joka kesä ja osan kesätyöstä voi suorittaa harjoitteluna. Eli koulu voisi alkuvuonna tarkistaa yhteystiedot mihin hakemukset voisi lähettää ja sitten ilmoittaa koulunne tiedotusfoorumissa mahdollisista harjoittelu-/kesätyöpaikoista."

5.2.2. Kehittämishaasteet ohjauksen osalta

Kysymykseen harjoittelijan ohjaukseen liittyviin kehittämishaasteisiin vastasi 50 työpaikan harjoitteluohjaajaa. Vastanneista 9 oli sitä mieltä, että harjoittelun aikainen ohjaus toimii tai siinä ei ole kehitettävää.

Vastanneista 14 toi esiin vastauksessaan työpaikan kiireet ja resurssien vähyyden ohjaustehtävissä.

” Harjoittelu tapahtuu pääosin kesäaikaan, jolloin osa henkilöstöstä on lomalla ja paikalla olevilla ei aina ole riittävästi aikaa ohjaukseen.”

” Ohjaus vie aikaa, jota vasten pitäisi myös amk-harjoittelijoiden osalta saada työnantajalle suunnattu harjoittelutuki.”

”Aikaa ohjaukseen. pyrimme pitämään edellisen harjoittelijan uuden harjoittelijan kanssa 2 vkoa päällekkäin. Hänellä on aika ohjaukseen ja tehtäviin.”

” Kesäaikana ohjauksessa resurssiongelmia (vakituisten lomat). Harjoittelijan ohjaus on vaikea yhtälö.”

Ammattikorkeakoululle työpaikan harjoittelunohjaajat esittivät seuraavia kehittämisehdotuksia:

” Oppimismateriaali ei ole kovin kehittynyttä.”

” Ohjausohje selkeäksi ja vaikka nettiin tulostettavaksi.”

” Yhteydenpito koulun suuntaan siitä mitkä sillä puolella ovat harjoittelun vaatimukset.”

”Harjoittelun 'kulunseurantakaavake' voisi olla hyvä pohjana, harjoittelun ja oppimisen seurantaan.”

” Oppilaitos voisi toimittaa yrityksille kirjalliset 'ohjeet' hyvälle ohjaukselle. Nämä olisivat jokaisella yrityksellä käytettävissä, jolloin periaatteessa kaikki tietävät kriteerit/tavoitetason.”

” Tarkemmin toivoisin tietoa minkälaista palautetta oppilaitos haluaa. Onko esim. valmiita arviointilomakkeita?”

” Ohjausneuvontaa korkeakoulun osalta lisättävä, tavoitteet harjoittelun osalta selkeämmiksi.”

5.2.3. Käytännön toteutuksen kehittämishaasteet

Kysymykseen harjoittelun käytännön toteutuksen kehittämishaasteista vastasi 43 harjoittelun ohjaajaa. Vastanneista 8 oli sitä mieltä, että käytännön toteutus toimi tai siinä ei ole kehitettävää. Vastauksissa nousi esiin edelleen työpaikan kiire, mutta kehittämiskohteita esitettiin sekä ammattikorkeakoululle että opiskelijoille.

” Opiskelijalle on hyvä olla itse aktiivinen ja ottaa näistä myös vastuuta - myös opiskelija on koulunsa käyntikortti.”

” Kokemuksen puute työtehtävistä.”

”Harjoittelijan rohkaiseminen kertomaan, tehtävät mitä ei vielä osaa tai termit / ammatilangi jota ei tunne.”

” Työnohjauksen perille meno riippuu persoonasta.”

”Opinnäytetyön vaatimukset selkeästi/lyhyesti listattuna myös työnantajalle, helpottaisi kartoitus vaiheessa mistä voisi tehdä opinnäytetyön työnantajayritykselle josta voisi olla hyötyä.”

” Yrityksen toivomus on saada yhä valmiimpia harjoittelijoita erilaisiin loma-aikaisiin tehtäviin.”

”Tuotannoista projektiluonteisuus, jolloin aikataulut on huomioitava. Saattaa esim. olla työteliäitä viikkoja, jonka jälkeen tuotanto helpottaa ja hiljenee työmäärältään.”
” Toiminnan projektiluonteisuus tuo ohjausongelmia.”

” Työpaikalla ammatillinen osaaminen ilmenee laajemmin, ei voida keskittyä vain johonkin kohdistettuun tavoitteeseen tai asiaan. Koulun harjoittelun ohjaajan työpaikkakäynti olisi hyvä paikka keskustella, miten harjoittelu on mennyt.”

”Harjoittelun ohjaajan yhteydenpito olisi hyvä olla joko harjoittelun aikana tai hän voisi osallistua palautekeskusteluun harjoittelun loppuvaiheessa.”

5.2.4. Kehittämishaasteet harjoittelun päättymisen osalta

Kysymykseen harjoittelun päättymiseen liittyviin kehittämishaasteista vastasi 38 työpaikan harjoittelunohjaajaa. Näistä vastanneista 14 oli sitä mieltä, että harjoittelun päätökseen ei ole kehitettävää tai asia on jo kunnossa. Vastauksissa nousivat esiin kiire työpaikalla, epäselvyys siitä, millaista palautetta työnantajalta vaaditaan sekä jälleen selviä kehittämisehdotuksia ammattikorkeakoululle.

” Kaavake tähänkin.”

” Tämä olisi osa ohjausopasta.”

” Kiire, ei tahdo löytyä aikaa riittävästi.”

”Harjoittelun kunnollinen arviointi antaisi myös yritykselle lisää valmiuksia valmistautua uusiin harjoittelijoihin.”

” Palautemahdollisuus voisi olla hyvä koulun puolelta. Joku kysymyslista. Kriteerit saisi silloin selville.”

” Voisi olla hyvä laittaa harjoittelupäiväkirja-lomakkeeseen ruksin paikka siitä, että onko palautekeskustelu käyty. Palautekeskustelussa esille tulleet asiat voisi kirjata harjoittelupäiväkirjaan!”

”Opettajatapaaminen voisi olla hyvä tapa päättää harjoittelu ts. loppukeskustelussa olisi mukana myös koulun harjoittelun ohjaaja tai opettaja.”

” Palautteen anto / arviointi, miten saadaan todella suunnitelmalliseksi tästä esim. voisi olla em. koulutusta.”

5.3. Kokemuksia harjoittelijoista

Suurimmalla osalla vastaajista oli myönteisiä kokemuksia ammattikorkeakouluharjoittelijoista (63 mainintaa). Huonoja kokemuksia harjoittelijoista oli murto-osalla (14 mainintaa) kyselyyn vastanneista. Huonot kokemukset yleisimmin liittyivät opiskelijan asenteeseen.

“Lähes pelkästään positiivisia. Pelkillä kouluopinnoilla tosin ei työtehtävistä olisi selvinnyt alkuunkaan, mutta näillä henkilöillä on ollut muuta kautta saatua osaamista.”

“Hyvä: Oikea asenne, teki annetut työt. Halu oppia ja kehittää itseään. Huonot: Emme kuitenkaan voineet palkata häntä töihin. (meistä riippuvista syistä)”

“Osa harjoittelijoista on ollut niin heikkoja, että perusasioiden oppimiseen on mennyt koko harjoittelu-aika. Parhaimmat harjoittelija on 'kirkuen' palkattu hyvinä aikoina omaan organisaatioon.”

“On ollut motivoituneita ja alalle jo orientoituneita opiskelijoita”

“Hyviä. Harjoittelun aikana on mahdollista tutustua harjoittelijaan ja nähdä valmiudet ja mahdollisuudet ja muistaa nämä jatkossa tulevissa rekrytoinneissa.”

“ --- Huonoja kokemuksia on juuri harjoittelijan huonosta asenteesta johtuen. Töihin tarttumattomuus ja se ettei harjoittelija myönnä tietämättömyyttään ja osaamattomuuttaan. Tällainen asenne hankaloittaa harjoittelun ohjaamista eikä se edistä oppimista, mikä on harjoittelun tarkoitus.”

“Hyviä sekä huonoja. Motivaation puute on eräiden harjoittelijoiden kohdalla tuottanut ongelmia. Tällöin työtehtävien ja työaikojen valvominen on tuottanut ylimääräistä päänvaivaa. Pääsääntöisesti kuitenkin kokemukset ovat olleen hyviä.”

“Jotkut haluavat, että työyhteisö tekisi kaiken heidän puolestaan. Useimmat kuitenkin osaa käyttää hyödyksi harjoittelujakson ja oppii jaksolla tarpeellisia taitoja.”

6. KYSELY HARJOITTELUN OHJAAJILLE AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Harjoittelun ohjaajille suunnattuun kyselyyn tuli määräajassa 29 vastausta. Kysely suoritettiin e-lomakkeella ja pyyntö kyselyyn vastaamisesta lähetettiin TAMK:n sähköpostilistalle, jossa oli 115 vastaanottajaa, mutta josta kaikki eivät toimi harjoittelun ohjaajina. Muuta vastaavaa kattavaa listaa ei ollut harjoittelun ohjaajista saatavilla. Oma harjoittelun ohjaajien postituslista onkin ensimmäinen hyvä käytännö, joka TAMK:iin tulisi perustaa esimerkiksi harjoitteluun liittyvän ohjeistuksen tai muiden asioiden välittämiseksi kohdennetulle ryhmälle.

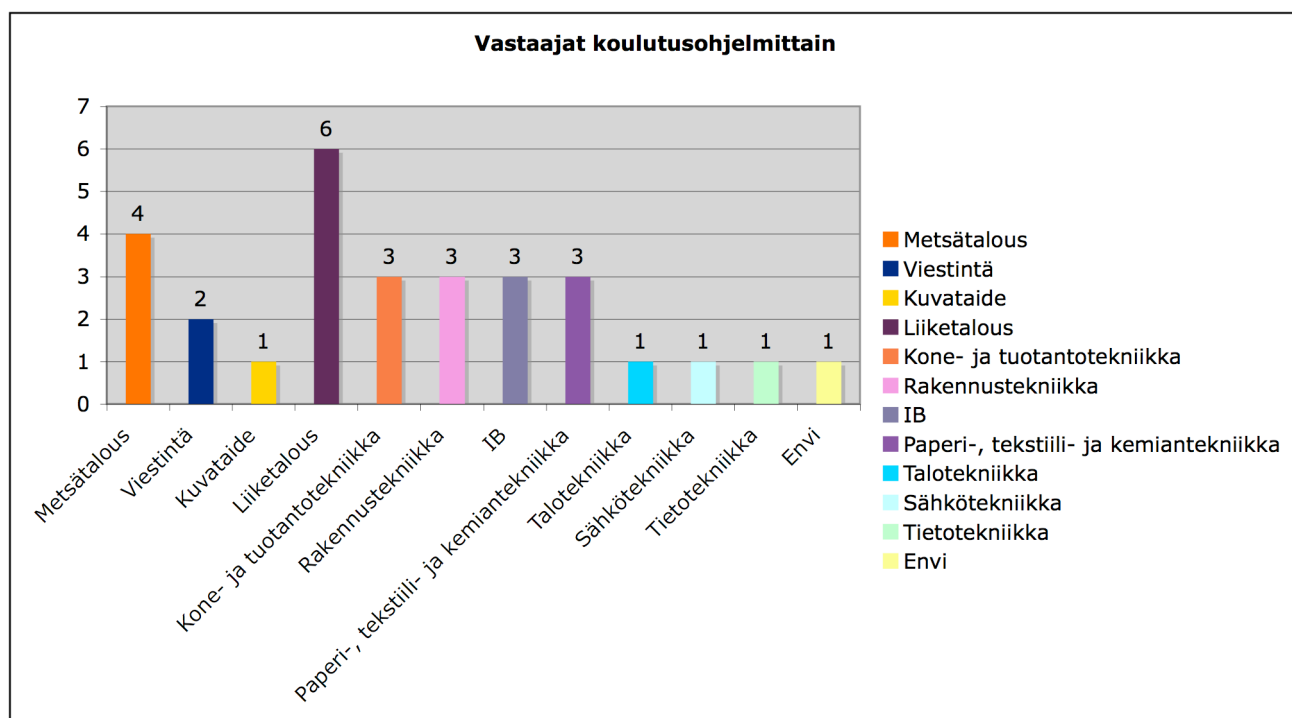
Keskimäärin vastaajat olivat tehneet harjoittelun ohjausta 9,2 vuotta.

Koulutusohjelmien kokoon nähden metsätalous ja IB ovat painottuneet vastauksissa vahvemmin kuin muut koulutusohjelmat. Vastaajien suhteellisen pienestä

lukumäärästä johtuen tulokset käsitellään kokonaisuuksina ja tarkempia ristiintaulukointeja eri koulutusohjelmien käytänteiden välillä ei tässä raportissa esitetä. Kuitenkin avoimien vastausten perusteella eri tekijöitä voi tarkastella koulutusohjelmakohtaisesti, mutta tutkimuksellisesti erittelyt eivät anna yleistettävää tietoa.

Auto- ja kuljetustekniikan, tietojenkäsittelyn ja rakennusalan työnjohdon koulutusohjelmista ei ollut laisinkaan vastaajia.

Vastaajien jakautuminen koulutusohjelmittain on esitetty taulukossa 5.



Taulukko 5. Vastaajat koulutusohjelmittain

7. Harjoittelun taustatiedot

7.1. Ohjauksessa olevien harjoittelijoiden määrä vuodessa

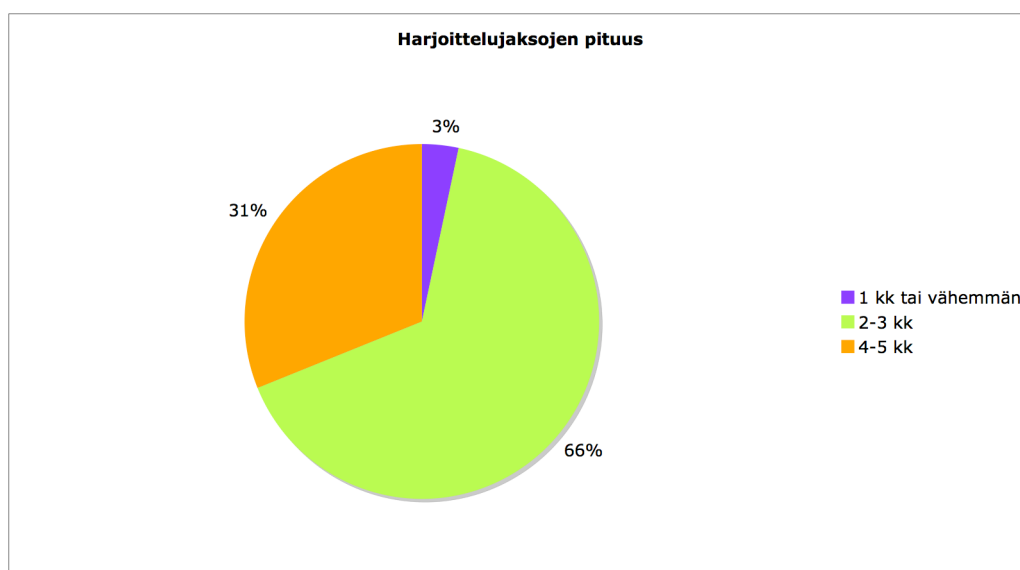
Harjoittelun ohjaajista 55 %:lla on enemmän kuin 11 ohjattavaa opiskelijaa vuodessa. Vastaajista 24 %:lla oli 4-6 opiskelijaa ohjauksessa, 14 %:lla 1-3 ja 7 %:lla 7-10 opiskelijaa. Erityisesti tekniikan koulutusohjelmissä ohjaajilla on runsaasti harjoittelijoita ja vastaajat kritisoivat asteikon mataluutta. Vaihteluväli kertoo harjoittelun ohjauksen erilaisista jakoperusteista ja eroavaisuuksista koulutusohjelmien kesken.



Kuvio 12. Ohjattavien opiskelijoiden lukumäärä vuosittain, prosenttiosuudet vastaajista

7.2. Harjoittelujaksojen pituus

Yleisin harjoitteluajan pituus opiskelijoilla on 2-3 kk. Vain alle 3 % ohjaajien ohjattavista harjoittelujakson pituus on 1 kk.



Kuvio 13. Yhtäjaksoisen harjoittelujakson pituus, prosenttiosuudet vastaajista

7.3. Harjoittelun ohjauksen resurssointi

7.3.1. Resurssoitu aika

Harjoittelun ohjauksen resurssoinnista kysyttiin vapaasti täydennettävällä kysymyksellä. Vaihteluväli resurssoinnista opiskelijaa kohden oli vastausten perusteella 0-200 tuntia. 200 tuntia voidaan olettaa koskevan vuositasolle resurssoitua määrää ohjaustunteja ja vastaajan keskiarvoksi laskettuna 10h. Tämän korjauksen jälkeen kaikkien vastanneiden tuntikeskiarvo on 8,9 tuntia.

Osa vastaajista määritteli resurssoinnin riittäväksi tai resurssointia on “tarpeeksi” ilman tuntimäärää. Osa mainitsi, että ohjaukseen ei ole erillistä resurssia tai kuuluu erittelemättä valmennusresurssiin. Vastaajista 3 ei vastannut kysymykseen lainkaan.

7.3.2. Resurssoidun ajan riittävyys

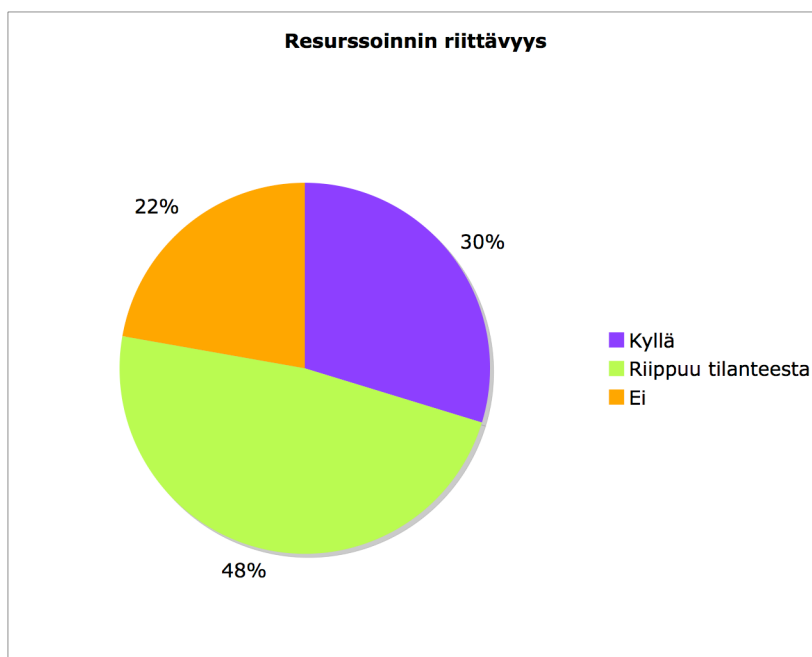
Resurssoinnin riittävyyttä kysyttiin myös avoimella kysymyksellä, jonka vastaukset luokiteltiin havainnollistamisen vuoksi seuraavasti: 48% mielestä resurssointi on periaatteessa riittävää, mutta riippuen tilanteesta ja tavoitteista, se ei riitä. Selkeästi riittäviksi resurssit kokee 30% vastaajista ja riittämättömiksi 22%.

Perusteina esitettiin mm. seuraavaa:

”Kyllä on. Aika on riittävä, koska koulutusohjelmassamme emme vieraile harjoitteluyrityksissä, koska ne sijaitsevat ympäri Suomen. Harjoittelun ohjaaja saa halutessaan käydä yrityksissä. Mielestäni yrityskäyntejä tulisi/voisi tehdä muutamaaan yritykseen (esim. 5) vuositasolla. Koska monet muut työtehtävät on resursoitu suhteellisen pienellä tuntimäärällä ei kokonaistyömäärä anna myöten yrityksissä käyntiin - valitettavasti. No, toukokuussa varmaan 'normaaleina' vuosina tämä aika löytyisikin.”

”Ei ole riittävä. Resurssi on alle puolet TAMK:n suosituksesta. Pienten koulutusohjelmien tiukan budjetin takia ei ole voitu resurssoida enempää. Tällä resurssilla ei mitenkään voi toteuttaa työpaikkakäyntejä tarkoituksen mukaisella tavalla.”

”Miten sen nyt ottaa - jos lähdän käymään Seinäjoella/Hki niin menee aikaa enemmän - toisaalta joku harjoittelija on taas Tampereella joten menee vähemmän. Ainakin tähän asti olemme koulutusohjelman sisällä saaneet jaettu 'lähi/kauko' harjoittelijat aika oikeudenmukaisesti.”



Kuvio 14. Resurssoinnin riittävyys ohjaukseen, prosenttiosuus vastaajista

7.3.3. Ohjausvastuun jakautuminen

Ohjausvastuu on hajautettu eri ihmisille useimmissa koulutusohjelmissa (11 vastaajaa). Vain muutamat vastaajat (4 kpl) kuvailivat huolehtivansa harjoitteluohjauksista yksin. Työnjako on yleisemmin harjoittelukoordinaattorin ja ohjaajien kesken jaettu hallinnollisiin ja käytännön ohjaustehtäviin (24 vastaajaa). 1 vastaaja kertoi koulutuspäällikön tietävän ohjausvastuun jakautumisen.

”Harjoittelukoordinaattori vastaa harjoittelun yleisestä ohjauksesta (Koulutusohjelma-info, ammatillisen kasvun tunnit), huolehtii, että ohjeistus on ajantasalla ja ymmärrettävää. Ohjeet ja raporttien palautus on moodleen eli koordinaattori huolehtii moodlen ajantasalla pitämisestä ja yleisestä tiedottamisesta opiskelijoille kaikkien vuosikurssien osalta. Järjestää vuosittain lokakuussa harjoitteluseminaarin, jossa esiintyjänä on 4. vuosikurssin opiskelijat, työelämäneustaja/-t sekä osallistujina kaikki alempien vuosikurssien opiskelijat (1. vsk vapaaehtoinen, 2.-3. vsk 'pakollinen'.) Harjoittelun ohjaajia on kolme. He huolehtivat ohjaustilaisuuksista omalle ryhmälleen kaksi kertaa lukuvuodessa, huolehtivat, että opiskelijat ovat ymmärtäneet harjoittelun ohjeistuksen ja raportoinnin, allekirjoittaa ja hyväksyy harjoittelusopimukset, hyväksyy opiskelijan opintojaksolle, vierailee halutessaan harjoitteluyrityksessä, tarkistaa harjoitteluraportit, vie suoritusmerkinnän winhaan.”

”Paperilla se on jaettu usealle lehtorille, mutta käytännössä hoidan se lähes täysin. Tarkoitus on ollut muuttaa käytäntöä, mutta sitä en ole kaiken työn keskellä ehtinyt tehdä. Eli uudistukselle/kehitystyölle ei ole resursoitu mitään. Ensi vuonna uutta matoa koukkuun.”

”Melkein jokainen opettaja käy tapaamassa ainakin yhtä harjoittelijaa.”

8. ENNEN HARJOITTELUA

8.1. Harjoittelijan rekrytoiminen yritykseen

Pääosa vastaajista katsoi, että opiskelijan oma aktiivisuus on pääosassa harjoittelupaikan löytymisessä (11 vastaajaa). Kuitenkin valtaosa kommentoi myös, että korkeakoulun avustaminen, yhteistyösuhteiden hyödyntäminen ja olemassa olevat kontaktin harjoittelupaikkoja tarjoaviin yrityksiin ovat tärkeitä harjoitteluprosessin eteenpäinviemiseksi (12).

”Opiskelija itse hankkii harjoittelupaikan, amk tukee ja neuvoa. Kun opiskelija itse hakee, on se parasta oppia tulevien työpaikkojen hakua varten valmistumisen jälkeen. Opiskelijoilla käytössä lista yrityksistä, missä koulutusohjelman/suuntautumisen opiskelijoita on ollut harjoittelemassa. Opiskelijan tulee korostaa hakiessaan yritykseen, että suorittaa samalla pakollista opintoihin kuuluvaa amk-harjoittelua --- Opiskelijoita tulee kannustaa myös hakemaan mielenkiintoisia ja monipuolisia harjoittelukokemuksia myös harjoittelusuhteisena. Näitä paikkoja, voisi amk:n harjoittelun ohjaajat myös neuvotella ja hankkia.”

”Opiskelija pitää valmentaa harjoitteluun koulussa mahdollisimman pitkälle ja sen jälkeen hän itse hankkii harjoittelupaikan.”

”Opiskelija itse, opettajan 'suhteet'.”

”Koulun näkökulmasta henkilökohtaiset suhteet työnantajiin ja näitä suhteita pitkällä ajalla. Lisäksi nyt alkaa jo olla TAMK alumneja, jotka tietävät mistä on kysymys, eli hyvät suhteet myös täältä valmistuneisiin. Yrityksen näkökulmasta mahdollisimman helppo tapa ottaa yhteyttä TAMKiin, ns. yhden luukun periaate (rekryyn?) josta info kulkee eteenpäin.”

”Yritykset voisivat paremmin tiedottaa avoinna olevista paikoista. Yrityskin selviäisi ehkä helpommalla. Nyt kaikki lähettävät hakemuksia samoihin paikkoihin.”

8.2. Yhteydenpito yritykseen ennen harjoittelua

Kysyttäessä miten yhteydenpito yritykseen tapahtuu ennen harjoittelua, puolet vastaajista oli sitä mieltä, että yhteydenpidon hoitaa tavalla tai toisella vain opiskelija (12 vastaajaa). Opiskelijoiden ja harjoitteluvastaavien/ohjaajien yhteisesti pitämään yhteydenpitoon luotti 11 vastaaja. Kolme vastaajaa ei pitänyt yhteyttä yritykseen lainkaan ja yksi vastaaja neuvottelukuntatyön kautta.

”Koulutusohjelman opiskelija on pääasiallisesti se, joka tekee aloitteen ja etsii harjoittelupaikan ja on ensimmäinen yhteydenottaja. Joissakin tapauksissa yrityksistä otetaan meihin yhteyttä ja sitten harjoittelunohjaaja pitää yhteyttä ja sopii, mitä yritys etsii.”

”Opiskelijat ovat aloitteellisia. Puhelimella soitellaan ja sähköposteja lähetellään. Ohjaajana tarkistan, että harjoittelupaikka on asianmukainen.”

”Pääosin opiskelijan vastuulla!! Osin myös muiden yhteistyökontaktien yhteydessä ja henkilökohtaisen ammattiverkoston yhteydenottoina ja harjoittelupaikkatarjouksina.”

Yhteydenpitomuotoina käytetään useimmin sähköpostia ja puhelinta. Joskus ohjaajat kontaktoivat aktiivisesti vanhoja harjoittelupaikkoja ja käyttävät omaa kontaktiverkostoa hyödyksi henkilökohtaisin tapaamisin.

”Useimmissa tapauksissa henkilökohtaisten yhteyksien avulla, joitakin vuosia sitten, soitin henkilökohtaisesti tuntemilleni yritysten edustajalle tai kyselin harjoittelupaikkamahdollisuuksia erilaisissa tilaisuuksissa kohtaamiltani ihmisiltä. Monet harjoittelupaikat ovat löytyneet ammattialan messuilta.”

8.3. Toimivin tapa yhteydenpitoon harjoittelun osalta koulun ja yrityksen välillä

Toimivimmaksi tavaksi yhteydenpitoon koulun ja yrityksen välillä pidetään henkilökohtaisia suhteita (14 vastaajaa). Paikan päällä yrityksessä tehtävät vierailut katsotaan arvokkaiksi (11 mainintaa) ja yhteydenpito jatketaan sekä täydennetään puhelimitse ja sähköpostilla. Muutamat vastaajat arvostivat myös verkkosivuja, web

2.0 eli sosiaalisen median hyödyntämistä sekä harjoitteluseminaareja. Vastauksissa ehdotettiin mm. sähköpostilistojen kokoamista harjoitteluyrityksistä.

”Harjoittelun aikana ohjaajan on hyvä käydä yrityksessä ja keskustella, harjoitteluajasta ja siitä miten se on sujunut yhdessä yrityksen ohjaajan ja opiskelijan kanssa. Muuten mielestäni yhteydenpito puhelimitse ja s-postilla on riittävää.”

”Sähköposti. Verkkosivuilla voisi olla koulutusohjelmakohtaisesti tietoa tarjottavista harjoittelupalveluista.”

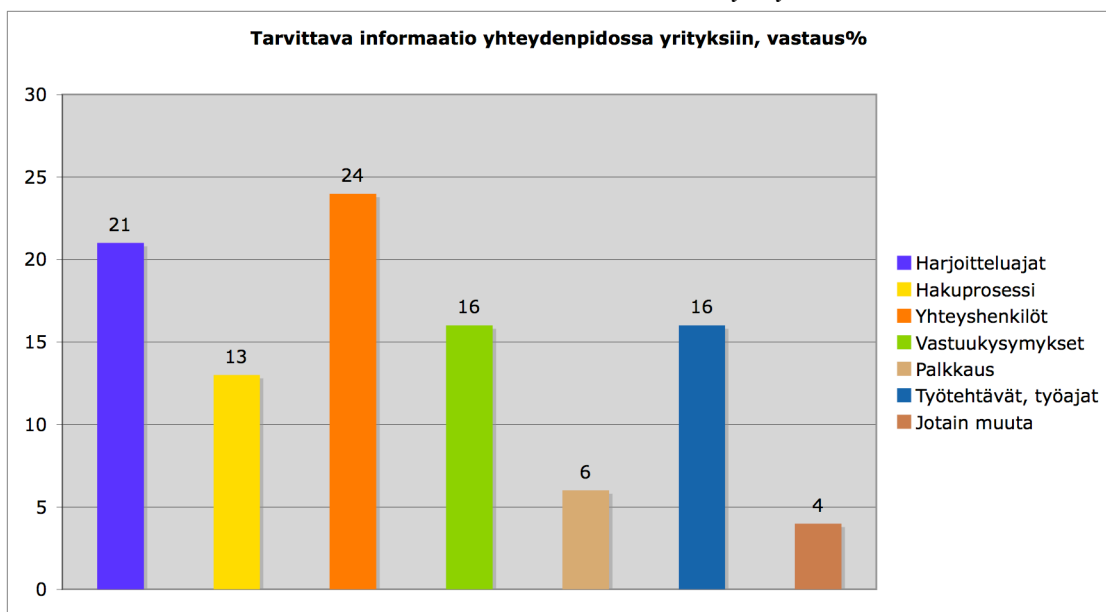
Kuitenkaan kaiken kattavaa ratkaisua kysymykseen ei ole, vaan vastaajat pohtivat myös monipuolisen yhteydenpitomallin käyttämistä.

”Ei ole standardiratkaisua. - On muutamia yrityksiä, joiden kanssa jatkuva, kiertävä ja luottamuksellinen harjoittelijan välityssysteemi - TAMKin kotisivujen täytyisi olla niin helpot yrityksen kannalta, että löytyisi yksi ainut yhteyskanava, jionka kautta soitot tai viestit välittyisivät oikeaan osoitteeseen TAMKin sisällä - voisiko tulevassa TAMKissa olla yritysysteistyöhenkilö, jonka tehtävänä olisi kaikkien koulutusalojen puolesta olla aktiiviyhteydessä ja soittaa päivät pitkät yrityksiin.”

8.4. Tarvittava informaatio yhteydenpidossa yrityksiin

Tärkeimpiä harjoittelunohjaajien tarvitsemia tietoja yhteydenpidossa yrityksiin on yhteyshenkilöt (24%) sekä harjoitteluajat (21%). Työtehtävä ja vastuukysymykset seuraavat tärkeysjärjestyksessä näiden tietojen jälkeen (16%). Palkkauskysymykset merkitsevät ohjaajille yhteydenpidossa vähiten. Muina tekijöinä mainittiin mm. ulkomaalaisten harjoittelijoiden palkkaus tai opinnäytetöiden teko yritykseen.

”Olen erittäin kiinnostunut yritysten sisäisestä työkuulttuurista ja työtoiminnan kehittymisestä. Miten työyhteisössä oletetaan ammattikuvan kehittyvän. Käytännössä tarkoittaa henkilökohtaisen suhteen luomista esimieheen yrityksessä.”



Taulukko 6. Tarvittava informaatio yhteydenpidossa yrityksiin

8.5. Harjoittelun ohjaajien koulutus ohjaustehtäviin

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että varsinaista koulutusta harjoitteluohjaajan tehtäviin ei ole saatu. Kouluttautuminen on oman kiinnostuksen, sekä palaverien, muutamien tiedotustilaisuuksien ja kokemuksen varassa. Poikkeuksena on esimerkiksi ProAkademia, jossa valmentajat suorittavat mm. Tiimimestarit-koulutuksen ja sen osana JET-tutkinnon.

”Käsittääkseni ei mitenkään. Minun työkokemukseni on hyvä pohja hoitaa ykkösharjoittelu, tämä on humanistin hommaa, kun kyse on lähinnä opiskelijan ohastamisesta byrokratiaviidakon läpi ja ajattelutavan oppimisesta.”

”Osallistumalla aktiivisesti TAMKin harjoittelutiimin kokouksiin. Tosin tänä lukuvuotena kokouksia oli tasan yksi, ja sekin siinä vaiheessa, että opiskelijoiden luento-opetusta jäljellä vain yksi viikko. Osallistumalla valtakunnallisen harjoittelun kehittämishankkeen tilaisuuksiin sekä hyödyntämällä hankkeen tuotoksena syntyneitä ohjeita ja lomakkeita.”

8.6. Koulutuksen kehittäminen ohjaajille

Vastaajat kehittäisivät harjoittelun ohjaajille tai harjoittelun vastuuhenkilöille lisäkoulutusta ohjaustehtävään mm. yhteisin palautekeskusteluihin, kokemusten vaihdolla, harjoittelunohjaajaseminaarilla ja selkeämmällä linjauksella siitä, mitä harjoittelun ohjaukselta odotetaan. Yleisen toimintaohjeen laatiminen ja sen koulutusalaakohtaiset ohjeet auttaisivat yhdenmukaistamaan ohjausta.

Osa ohjaajista on ollut myös mukana HARKE Harjoittelun kehittäminen -hankkeessa 2004 - 2006 <http://www.cop.fi/harke/>.

”Pitäisi olla TAMKin harjoittelunohjaajan käsikirja. Minulla on mm. yhdestä partneriyliopistostamme saatu harjoittelunohjausmateriaali ja tietoa siitä, kuinka siellä harjoittelun ohjaajia ja opiskelijoita opastetaan käsikirjan avulla.”

”TAMKin sisällä tulisi säännöllisiä harjoittelutiimin (johon kuuluvat harjoittelun ohjaajat) työkokouksia. Tilaisuuksien tulisi olla rakentavia, keskustelevia, päätöksiä tekeviä, kaikkiin ohjaajiin tasapuolisesti ja samalla arvonannolla suhtautuvia jne tilaisuuksia. Koko TAMKin tasolla harjoittelusta vastaava henkilö on kutsunut kokoon harjoitteluprosessista vastaavan tiimin, joka on kokoontunut, mutta tämä ei kohtaa itse varsinaista harjoittelun ohjausta tekevien kanssa. Yhteistyö muiden saman koulutusalan harjoittelun ohjaajien kanssa olisi varmasti myös hedelmällistä. Mutta se aika ja sen löytyminen on aina haaste, kun harjoittelun ohjaajat tekevät myös paljon opetustyötä.”

8.7. Opiskelijan valmiudet harjoitteluun lähtiessä

Vastaajien mielestä TAMKin harjoittelijoilla on lähtökohtaisesti hyvät valmiudet harjoittelun suorittamiseen. Valmiudet kuitenkin vaihtelevat paljon opiskelijakohtaisesti, joiltakin puuttuva työelämäkokemukset täysin. Jotkut taas ovat hyvin itseohjautuvia, yhteistyökykyisiä ja ammatillisestikin edistyneitä, mutta näin ei

ole kaikkien kohdalla. Vastaajat kommentoivat, että opiskelijat tarvitsevat perusvalmiuksien lisäksi joka tapauksessa ohjausta ja tukea sekä selkeitä ohjeita harjoittelun suorittamisesta. Edelleen joissakin tapauksissa esim. ATK- osaaminen ja -valmiudet ovat paremmat ja laajemmat kuin työpaikoilla.

Vastaajien mukaan opiskelijoilla on paljon tietoa ja tiedonlähteitä ja paljon ideoita, mutta eivät vielä täysin ymmärrä missä ja miten voisivat käyttää osaamistaan omaksi kehittämisekseen ja yrityksen kehittämiseksi.

”Suurelle osalle opiskelijoista raha tietenkin on tärkein seikka, mitä harjoittelusta haetaan. Monet ajattelevat, että se paikka, josta saa parhaan palkan, on heille sopivin harjoittelupaikka - harjoittelupaikan suunnittelussa ei ole lainkaan tärkein seikka se, missä voisi eniten oppia omaan alaan kuuluvia, uusia asioita. Kaikilla ei vielä oikein ole täysin selvännyt, miten esim. hieman huonommin palkattu harjoittelupaikka voisi olla oman uran kokonaisvaltaisen suunnittelun kannalta tärkeä. Urasuunnittelun taidot ja uuden oppiminen jäävät useimmiten palkkakysymyksen jalkoihin.”

”Liiketalouden opiskelijoilla on kohtuullisen hyvät valmiudet tiimityöskentelyyn, itsensä ilmaisuun, asioihin tarttumiseen, ym. aktiiviseen otteeseen, joka harjoittelupaikassa on tärkeää.”

”Vaihtelevin. Osa harjoittelee jo 1.vuoden jälkeen, jotkut vasta 4. vuoden aikana. Osa harjoitteluissa eteentulevista töistä tulee opinnoissa vasta harjoitteluajan jälkeen (eli rekrytoinnissa ei aina katsota opintojen suorittamista).”

Koulutusohjelmittain on myös käytännön eroja harjoittelussa tehtävistä töistä:

”Harjoittelu on rakennettu nousujohteiseksi. Ensin menään haalarihommiin, toisena kesänä haalariin tai työnjohtoon, kolmantena tulevan suuntautumisen mukaisiin hommiin. Valmiudet ovat näinollen kohtalaisen hyvät.”

”Negatiivista palautetta harjoittelijoista tai harjoittelun sujumisesta kuulee erittäin harvoin yrityksiltä. Opiskelijat palaavat harjoittelusta 99 % varmuudella tyytyväisenä oppimiseensa ja tavallaan itsevarmoina omasta osaamisestaan.”

8.8. Mistä harjoittelun ohjaaja saa tietoa harjoittelijan osaamistasosta?

Pääosa vastaajista kertoi saavansa tietoa harjoittelijan osaamistasosta yrityksestä joko keskusteluin, harjoittelukäyntien yhteydessä tai palauteraporttien muodossa. Moni sai tietoa suoraan myös opiskelijalta itseltään. Muutama vastaaja näki haasteena sen, että aina harjoittelun ohjaaja ei itse ole opettanut opiskelijaa, mutta jotkut vastaajista tunsivatuntevansa kaikkien ohjattavien tiedot ja taidot hyvin. Tämä on nähtävästi koulutusohjelmakohtaista sekä resurssointikysymys.

Muita väyliä saada tietoa harjoittelijan osaamistasosta ovat mm. opettajakollegat, kehityskeskustelut ja aiempi työkokemus ja opintorekisteriote.

”Osaamistaso tulee opettajakokemuksen kautta. Mutta käytännössä ei mistään muusta. Ja se miten opiskelija menestyy teoriaopintojaksoilla, ei kerro sitä millaiset työelämävalmiudet hänellä on. Tärkeintä on, että opiskelija itse tuntee itsensä, omat

vahvuudet sekä kehittämisalueet, joita käyttää harjoittelupaikkaa hakiessaan. Itsetuntemuksen löytymistä, harjoittelun ohjaajat voivat tukea.”

”Viimeistään harjoitteluraportista ja harjoittelun jälkeisessä palautekeskustelussa. Ohjaava opettaja ei aina välttämättä ennakkoon tunne ko. opiskelijaa.”

”Paras tapa lienee vilkaisu opintorekisteriotteeseen ja keskustelu opiskelijan kanssa. Tällöin paljastuu kyllä myös ylisuuret odotukset ja kohtuuttomat palkkavaatimukset sekä opiskelijan valmiudet. Lisäksi opiskelijan opiskelutapojen tunteminen voi antaa kuvan osaamistasosta.”

8.9. Miten oppimistavoitteet harjoittelun osalta asetetaan?

Oppimistavoitteet asetetaan aina ennen harjoittelua, mutta käytännössä oppimistavoitteita päivitetään myös harjoittelun aikana ja myös työnantajan tarpeiden mukaan. Työnantaja on mukana tavalla tai toisella oppimistavoitteiden asetannassa vastanneista 54%:n mielestä (vastaajia yhteensä 26 kpl) ja pelkästään koulun/ohjaajan ja opiskelijan välisesti oppimistavoitteista sovitaan 23% tapauksista. Kaksi vastaaja oli sitä mieltä, että opiskelija itse asettaa itsenäisesti ja yksin oppimistavoitteensa ja neljän vastaajan mielestä oppimistavoitteet ovat joko kirjattu koulutusohjelmassa, HOPSissa tai koulutuspäällikön toimesta, eikä niitä erityisesti opiskelijakohtaisesti räätälöidä.

“Ohjaava opettaja, opiskelija ja työnantajan edustaja yhdessä ennen harjoitteluun menoa ja kirjataan työharjoittelusuunnitelmaan.”

“Oppimistavoitteet ovat yleisen harjoitteluohjeen mukaiset, ei opiskelijakohtaiset. Opiskelijakohtaisten/työnantajakohtaisten tavoitteiden laatimiseen ei ole. Tässä on mielestäni suurimmat puutteet harjoittelun liittämiseksi opiskeluun. Harjoittelu koetaan enemmän kesätyöksi, kuin osaksi opintoja.”

“Harjoittelun oppimistavoitteet asettaa pääasiallisesti yritys ja opiskelija ja ne kirjataan harjoittelusopimukseen ja ne pitää tuoda harjoittelunohjaajan hyväksyttäväksi, jotta harjoittelupaikan voidaan todeta olevan koulutusohjelman ja opiskelijan omien uratavoitteiden mukaiset. Nämä pitää sopia aina ENNEN harjoittelun alkua.”

8.10. Opiskelijoiden valmentaminen harjoitteluun

Harjoittelijat valmennetaan harjoitteluun pääsääntöisesti (20 vastausta) harjoitteluinfoilla ja –seminaareilla. Eri koulutusohjelmissa on erilaisia käytänteitä montako infoa järjestetään ja missä vaiheessa opintoja riippuen ammatti- tai koulutusalan tarpeista. Henkilökohtainen neuvonta kuului täydentävästi 15 vastaajan näkemys valmennuksesta. Lisäksi ohjauksessa käytettiin portfolioita, opiskelija- ja ammattiyhdistysten ja työnantajien infoja sekä erilaisia pajoja.

Kaksi vastaajaa ei tiennyt kuinka opiskelijoita valmennetaan harjoitteluun.

Henkilökohtaista ohjausta annetaan myös puhelimitse ja sähköpostitse kasvokkaikekskusteluiden lisäksi.

“Opiskelijoille infotilaisuus TAMKin puolelta harjoittelusta ja sen liittymisestä opintoihin. Opiskelijat ohjataan tekemään harjoitteluun liittyvät paperityöt. Lisäksi ammattiyhdistyksen edustaja käy puhumassa opiskelijoille työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.”

“Opiskelijayhdistyksen harjoittelun valmennus ensimmäisen opintovuoden syksyllä, koulutusohjelman harjoitteluinfort vuosittain talvella sekä tutoropettajien/ sv-vastaavien antama ohjaus.”

“Ohjatusta harjoittelusta järjestetään kolmannen vuoden syys-lokakuussa infotilaisuus , joka on avoin kaikille. Lisäksi harjoittelusemiinaarit, joiden aikana 4-luokkalaiset esittelevät kaikki harjoittelukokemuksensa (30 op), ovat osa suoritusmerkintää. Ne ovat julkisia tilaisuuksia ja niistä informoidana myös 2 luokkalaisia, mutta ne ovat pakollisia kolmasluokkalaisille, joiden ammattiharjoittelu sijoittuu kolmannen luokan kevääseen. Lisäksi harjoittelusopimusten allekirjoittamisen yhteydessä koulutuspäällikkö käy keskustelut opiskelijan kanssa.”

8.11. Harjoittelun ohjauksen ja sitouttamisen kehittäminen

Vastaajista 7 on tyytyväisiä harjoittelun ohjauksen nykytilaan. Pitkäjänteistä yhteistyötä yritysten kanssa ja yrityseducustajien tuomista aiemmin harjoitteluprosessiin mukaan toivottiin. Opettajien resurssointi ja korvauskäytäntöjen parantaminen edistäisivät 2 vastaajan mielestä harjoittelun ohjausta. Lisäksi kommentoitiin mm. seuraavaa:

“Ehkä pakollisten tapakulttuuritaitojen kehittämisen lisäksi, jokin oman minäkuvan kehittävä opintojakso voisi olla paikallaan, samoin konfliktien kohtaamistaitoja jne. Keskittyisin näihin henkilökohtaisiin valmiuksiin.”

“Malli toimii mielestäni hyvin. Viimeiksi on kokeiltu myös sitä että joku työntantaja on kertomassa mahdollisuuksista. Jollakin tapaa enemmän opintojakson suuntaan vielä enemmän, korostaen sitä että kyseessä on oppimistapahtuma, ja opittavat asiat ovat sellaisia että niitä ei edes voi oppia koulun seinien sisällä. Opitun soveltamibnen käytäntöön pitää ymmärtää niin että perusteet osataan ja sen päälle harjoitellussa rakenneetaan lisää.”

“Useampia tietoiskuja harjoittelusta. Harjoittelusta keskusteleminen osaksi muuta opetusta. Sähköinen oppimisympäristö käyttöön (moodle), jonne linkit ja muu aineisto harjoittelusta. Harjoittelun ajaksi opiskelijoille tehtäviä, joiden palautus oppimisympäristöön. Opiskelijoiden keskustelualueita oppimisympäristössä ennen harjoittelua ja sen aikana.”

“Harjoittelun ohjaus on hämmästyttävän työlästä, siihen on resursoitava runsaasti, mutta tietysti niin, ettei muita työtehtäviä ole niin paljon - jos siis halutaan kehittää harjoittelua.”

8 vastaajaa ei osannut sanoa mitään kehittämisehdotuksia tai ei vastannut kysymykseen.

9. HARJOITTELUN AIKANA

9.1. Harjoittelun aikana käytävät ohjaus- /palautekeskustelut opiskelijan kanssa

Pääosa harjoittelun ohjaajista käy palautekeskusteluja harjoittelijan kanssa myös harjoittelun aikana. Vain 5 vastaaja ei käy harjoittelun aikaisia palautekeskusteluja. 17 vastaajan mukaan palaute/ohjauskeskusteluissa on myös työnantajan edustaja mukana. Nämä koostuvat yleisimmin yrityksessä vierailuista ja puhelimitse tiedustellaan harjoittelijan työstä ja edistymisestä. 6 vastaajaa käy palautekeskusteluja vain opiskelijan kanssa. (Vastausluvuissa on hieman päällekkäisyyksiä, harjoittelutapauksesta riippuen). Opiskelijaa ohjataan harjoittelun aikana tapaamisten lisäksi myös puhelimitse, sähköpostilla ja moodlessa.

Muina vastauksina kyselyssä ilmeni mm. raportointikäytänteet tietyssä vaiheessa harjoittelua, ohjaus opiskelijan sitä pyydettyä sekä projektiluontoisissa opinnoissa ohjausryhmien kokoontuminen ja jatkuvat keskustelut projektien edetessä.

“Ei käydä eikä ole tarpeen ja ei oikein voikaan 0,5 h.”

“Harjoittelun keskivaiheilla ohjaaja vierailee yrityksessä ja pidetään keskustelu yrityksen edustajan, harjoittelijan ja ohjaajan kesken. Harjoittelun lopussa käydään arviointikeskustelu ohjaajan ja opiskelijan kesken.”

“1 kk harjoittelun jälkeen opiskelijan tulee lähettää ohjaajalle harjoitteluraportti. Ohjaus ja kommentointi siltä osin s-postilla. Ei välttämättä henkilökohtaisia tapaamisia, sillä aika monet IB:n opiskelijoista kuitenkin harjoittelussa ulkomailla. Jonkin verran harjoittelunohjaajat käyvät ko. yrityksissä kotimaassa, mutta ei ilmeisesti kuitenkaan systemaattisesti jokaisessa. Kehittämiskohteena tältä osin voisi olla, että harjoittelunohjaaja vähintään kerran soittaa yrityksessä olevalle harjoittelun vastuuhenkilölle ja kyselee kuulumisia.”

“Ei harjoittelun aikana, mutta opiskelija pitää harjoitteluajaltaan harjoittelupäiväkirjaa oppimistaan asioista, kirjoittaa alkuraportin ennen harjoittelua ja harjoittelun päätyttyä vielä loppuraportin.”

9.2. Minkälaisiin ongelmiin ohjaaja on harjoittelun aikana törmännyt?

Kuusi vastaajaa ei ole törmännyt erityisiin ongelmiin harjoitteluun liittyen lainkaan. Suurimman osan vastaukset (12 kpl) koski muuttuneita työtehtäviä, työtehtävät olivat vaatimustasoltaan liian alhaisia tai yksipuolisia. Kaksi muuttuneista työtehtävistä koski myös tehtävien liiallista vaativuutta.

Kahden vastaajan ongelmaksi oli osoittautunut se, että opiskelija ei ollut noudattanut joko koulun tai työnantajan määräyksiä ja velvoitteita. Myös opiskelijan oma asenne voi vaikeuttaa harjoittelun onnistumista ja tavoitteiden täyttymistä.

Työnohjaajan vaihtuminen tai työpaikalta puuttuva ohjaus oli aiheuttanut ongelmia kuudelle vastaajalle. Muita tekijöitä olivat mm. kulttuureista johtuvat erot kansainvälisissä harjoitteluissa sekä sosiaaliset olot työpaikalla.

“--- Yrityksissä olen kokenut että he suhtautuvat harjoittelijoihin erittäin asiallisesti ja meihin kun niissä käymme. On muistettava että yritykset kohtaavat myös toisen asteen opiskelijoita, joiden kautta heillä on erittäin leveää kokemusta harjoittelusta ja tarkoituksesta. Hyvä niin! Moni työpaikan vastaava ottaa harjoittelijoiden ammatti-identiteetin kasvattamisen sydämmen asiakseen, joka on erittäin hyvä juttu.”

“Työpaikan ohjaajien toiminta hyvin vaihtelevaa. Työtehtävät ovat yksipuolisia (harjoittelija enemmän työntekijä kuin harjoittelija). Joissain tapauksissa harjoittelijalla on ollut ongelmia suoriutua tehtävistään tai asenne/motivaatio työn suorittamiseen ollut heikko.”

9.3. Miten harjoittelun aikaisiin mahdollisiin ongelmiin puututaan?

Ongelmatapauksissa yleisimmin otetaan koululta yhteyttä työpaikkaohjaajaan tai muuhun yhteyshenkilöön. Asioista pyritään ensi keskustelemaan ja niihin puututaan välittömästi, jos asia tulee ohjaajan tietoon. Välillä ongelmakohdat ilmenevät vasta raportoinnin yhteydessä harjoittelun jälkeen. Asioihin reagoidaan niiden vaatimalla tavalla ja yhtä selkeätä toimintamallia ei ole.

“Ohjaaja voi ottaa yhteyttä yritykseen, jos ongelma on siellä. Jos taas opiskelija olisi ongelman aiheuttaja, hänen kanssaan pitäisi keskustella.”

“Usein se on hieman hankalaa, koska opiskelijat ovat hyvin lojaaleja työnantajaa kohtaan ja puutteet tulevat esiin vasta harjoittelun päätyttyä. Tietysti infoissa tätä asiaa voisi vielä enemmän painottaa.”

“Ei puututa.”

“Ottamalla yhteyttä työnantajaan ja keskustelemalla asioista, mm. yksipuolisten tehtävien monipuolistamiseksi.”

“Minä otan yhteyden koulutusjohtajaan.”

9.4. Yhteydenpito yritykseen harjoittelun aikana

Yhteydenpito yritykseen harjoittelun aikana tapahtuu usemmilla vastaajilla työpaikkavierailun aikana (12 vastausta). Lisäksi yhteyttä pidetään puhelimitse (9 vastausta) ja puheluita harjoittelun aikana tehdään 1.-2. Sähköpostia yhteydenpitovälineenä käyttää 5 vastaajaa. Muita tapoja (3 vastausta) on mm. yhteydenpito opiskelijan välityksellä tai ohjausryhmätyöskentelyn kautta.

7 vastaajaa ei pidä yhteyttä yritykseen harjoittelun aikana lainkaan.

“Valtaosaltaan vain työpaikkakäynnin yhteydessä. Toisinaan myös puhelimitse/sähköpostitse käytävin keskusteluihin. Kynnys tähän on selvästi matalampi, kun ohjaava ope ja yritysedustaja ovat ennalta tuttuja.”

“Yhteydenpitoa ei tapahdu, aikatauluista johtuen. Tavoitteena tulevaisuudessa on sähköinen viestintä/sähköpostiviesti yrityksen harjoittelun ohjaajille.”

“Epäsystemaattisesti. Tässä edelleen ja aina vain kehittämisen paikka. Koska tätä ei TAMKissa seurata, se ei kehity.”

10. HARJOITTELUN JÄLKEEN

10.1. Yrityksen antama palaute harjoittelijalle

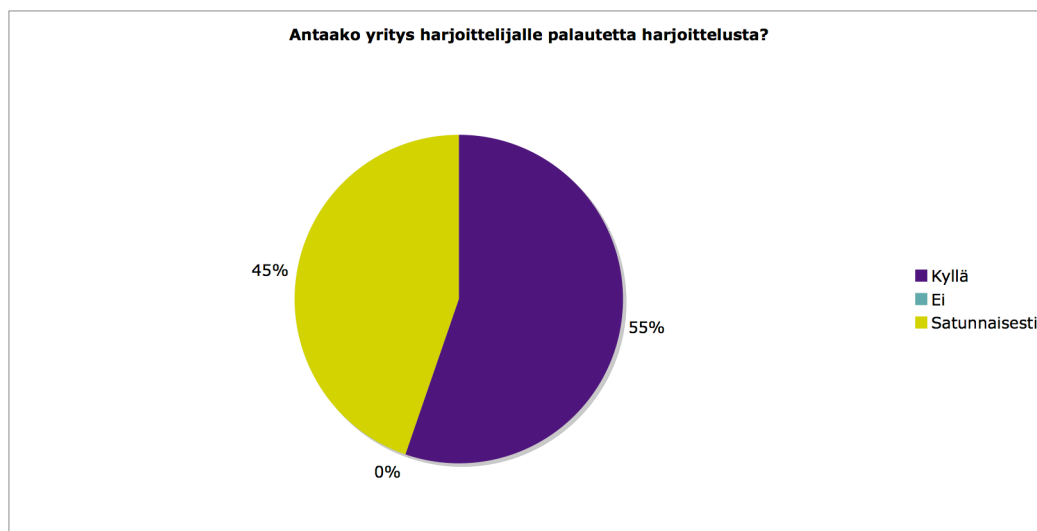
Vastaajien mukaan 55% yrityksistä antaa palautetta opiskelijoille harjoittelun jälkeen ja 45% satunnaisesti. Palaute annetaan työtodistuksissa kirjallisesti, mutta harjoittelun aikana palautetta annetaan myös suullisesti.

”Opiskelija voi halutessaan käydä palautekeskustelun työpaikan harjoittelun ohjaajan kanssa, hyödyntäen esim. itsearviointilomaketta.”

”Työtodistuksessa kirjallisesti. Muuta laajempaa kirjallista arviota on usein vaikea saada. Puhelinkeskustelut ovat hyviä, koska eivät vie liikaa aikaa työnantajan edustajalta.”

”...Harjoittelun keskivaiheilla käytävässä keskustelussa yrityksen edustaja antaa myös palautetta sekä opiskelijalle että ohjaajalle harjoittelijan toiminnasta.”

”Palautteeseen ei ole TAMkissa mitään järjestelmää, lomaketta tms., joten ei ole systematiikkaa. Parhaissa tapauksissa olemme saaneet esim. ulkomailta s-postitse kiitosta harjoittelun lopussa/päätteeksi. Tämä kuitenkin harvinaista. Soittoja tulee varsiin vähän.”



Kuvio 15. Antaako yritys harjoittelijalle palautetta harjoittelusta

10.2. Hyvä harjoittelija

Harjoittelun ohjaajien mielestä hyvä harjoittelija yritykselle on hyvät sosiaaliset valmiudet omaava, joka osaa tehdä oikeita töitä. Harjoittelijan olisi hyvä olla *iltseohjautuva, vuorovaikutteinen, kiinnostunut, innostunut, oma-aloitteinen, yhteistyökykyinen. Ammatilliset taidot usein pystytään hankkimaan perehdytysjaksolla sekä työkokemuksen lisääntyessä.*”

Myös realistista ja aktiivista otetta työntekoon arvostetaan.

”Yritykset tietenkin haluaisivat hyvin valmiita ja juuri heille valmiiksi räätälöityjä ja heille valmiiksi valittuja harjoittelijoita, mutta tällaiseen ennakkotyöhön ei meillä TAMKissa näillä resursseilla kyllä pystytä. Yrityksillä tietenkin korkeat odotukset. Opiskelijoiden tulisi olla joustavampia ja ymmärtää hieman nöyrempi harjoitteluvaiheen rooli. Tätä yrityksistä tunnutaan toivottavan.”

10.3. Yhteydenpito yritykseen harjoittelun jälkeen

Yhteydenpito yrityksiin vaihtelee runsaasti vastaajasta riippuen. Osan mielestä kommunikointi katkeaa täysin, sillä jotkut harjoittelupaikat ovat kertaluonteisia. Osa ohjaajista pohjustaa jo edellisen harjoittelijan harjoitteluaihana seuraavia paikkoja tai tarjoaa muita TAMKin opiskelijoiden töitä (opinnäytetyöt, T&K) tai TAMKin palveluita.

Kontaktointi yritykseen tapahtuu myös harjoitteluraportin hyväksynnän kautta. Muina yhteydenpitovälineinä käytetään pääasiassa sähköpostia ja soitetaan muutama puhelu.

”Kaikin mahdollisin tavoin. Vierailulla myyn aina yrityksille mahdollisuutta käyttää meitä, TAMKia, osana heidän kehitystoimintaa yms: siis harjoitteluvierailu antaa loistavan 'tekosyn' käydä firmoissa, kuulla mitä het tekevät, mikä heille on tärkeää ja kertoa että miten voisimme olla heidän kanssaan kumppanina.”

”Kiitoskirje // Joulukortti tai kutsu seminaariin.”

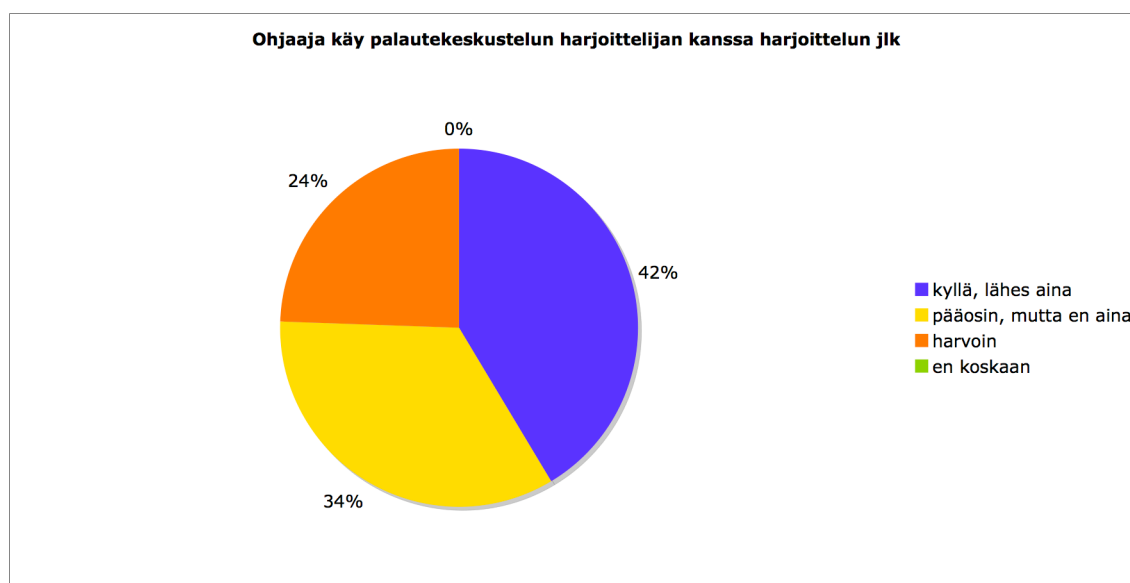
”Koulun toimesta ei juurikaan. Opiskelija mahdollisesti pitää yhteyttä, jos esim. kyse paikasta, johon tekee jatkossa myös opinnäytetyön.”

”Ei ole yhteydenpitoa. Tavoitteena voisi olla sähköpostiviesti, jossa kiitetään mahdollisuudesta sekä kerrotaan miten ja missä määrin harjoittelu toteutui ko:n opiskelijoiden osalta ko. lukuvuotena. Voisi kutsua harjoitteluseminaariin, mahd. tulevaisuudessa.”

11. Palautteet

11.1. Harjoittelun ohjaaja ja harjoittelija

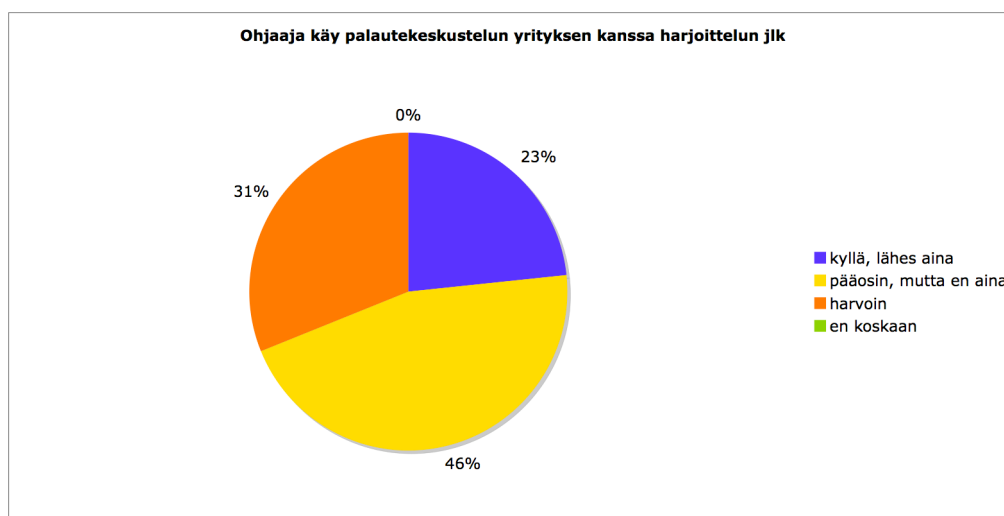
Vastaajista 42 % käy lähes aina palautekeskustelun harjoittelun jälkeen harjoittelijan kanssa. Saman tekee pääosin, mutta ei aina 34 % vastaajista. 24 % käy palautekeskusteluja harvoin.



Kuvio 16. Ohjaaja käy palautekeskusteluja harjoittelijan kanssa harjoittelun jälkeen, prosenttiosuudet vastauksista

11.2. Ohjaaja ja yritys

Palautekeskusteluja yrityksen edustajan kanssa käy lähes aina 23 % vastaajista, 46 % pääosin muuta ei aina. Harvoin yrityksen kanssa palautteita käy läpi 31 % vastaajista.



Kuvio 17. Ohjaaja käy palautekeskustelun yrityksen kanssa harjoittelun jälkeen, prosenttiosuudet vastauksista

Palaute jaetaan koulutusohjelmissa yleensä yhteisissä tilaisuuksissa/palaverissa, moodlessa tai harjoitteluseminaareissa. Kuitenkin kaikissa koulutusohjelmissa vastaajien mukaan palautteita levitetään - viimeistään epävirallisemmin kahvipöytäkeskusteluissa.

”Tekstiili- ja vaateustekniikan koulutusohjelmassa on järjestetty harjoitteluseminaareja, joissa viimeisen vuosikurssin opiskelijat kertovat harjoittelusta ja antavat vinkkejä nuoremmilleen. Ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille harjoittelun esittelyn yhteydessä muutama vanhempi opiskelija oli mukana kertomassa harjoittelusta.”

”Harjoitteluseminaareissa ja opiskelijoiden keskuudessa varsinkin huonot kokemukset leviävät tehokkaasti puskaradion kautta!”

I 1.3. Yleistä palautetta

Yleistä palautetta annettiin kyselyyn 7 kappaletta. Muutama palaute koski lomakkeen teknistä/sisällöllistä toiminnallisuutta.

“Vaatii paljon aikaa ja innostusta asiaan!”

“Harjoittelu on erittäin tärkeä osa AMK-opintoja.”

”Painoarvoonsa (30 op) nähden koulun toimesta vähäinen panostus. Suomessa ei ole Keski-Euroopalaista järjestelmää, jossa yritykset ovat sitoutuneet ennakkoon harjoittelijoiden sijoittelussa. Silloin tiedetään paremmin harjoittelijalta vaadittavat osaamisalueet.”

”Huomaan vastatessani, että kehittämistä olisi paljon, mutta mielessäni on epäily, että monille sv-vastaaville harjoittelunohjaus on välttämätön paha. Toivottavasti olen väärässä.”

“Harjoittelu on keskeinen osa insinöörin ammatti-identiteetin kehittymistä ja osaamisen kasvua. Vertailen meidän järjestelmää niihin yliopistokoulutuksiin, joissa ei ole laisinkaan harjoitteluvaatimusta tai se on erittäin pieni. Miten ihmeessä het 25-28 v DI- tai Maisteripapereihin ovat ns ammattilaisia ja hakeutuvat töihin jos eivät ole sitä omaehtoisesti tehneet, kun koulutus ei ammattialaharjoittelua vaadi? No, jotenkinhan sekin toimii.”

12. YHTEENVETO

Projektin tuloksena saatiin kerättyä ajankohtaista kokemusperäistä tietoa korkeakouluharjoittelun nykytilasta, olemassa olevista hyvistä käytännöistä sekä kehittämistarpeista. Tutkimusaineiston perusteella tunnistettiin mm. seuraavanlaisia korkeakouluharjoittelun kehittämistarpeita:

12.1. Korkeakouluharjoittelun kehittäminen siten, että se tukee paremmin perusopintoja ja opiskelijan osaamisen kehittymistä.

Tutkimusaineistossa tuli esille se, että harjoittelun oppimistavoitteista sovitaan valtaosassa harjoittelupaikoista, mutta osassa ei lainkaan. Opiskelijat hankkivat harjoittelupaikkansa pääasiassa hyvin itsenäisesti ja työnantajat saavat informaation harjoittelun tavoitteista ja vaatimuksista sekä opiskelijan osaamistasosta suoraan opiskelijalta.

Työnantajilta saatujen tietojen perusteella heillä on tarve saada parempaa tietoa harjoittelijoiden aiemmista opinnoista sekä osaamisesta. Tämän tiedon perusteella työnantajat voisivat paremmin antaa harjoittelijoille soveltuvia työtehtäviä.

Tarvetta opiskelijoiden ohjaukseen harjoittelupaikkojen valinnassa on myös. Opiskelijoilla harjoittelupaikan valinnassa voi painaa enemmän harjoittelusta saatava palkka kuin se, että harjoittelun aikaiset työtehtävät kehittäisivät omaa osaamista parhaalla mahdollisella tavalla.

12.2. Korkeakouluharjoittelun ohjaukikäytäntöjen kehittäminen

Tutkimusaineiston perusteella työnantajat korostivat harjoittelijan hyvän ja sitoutuneen asenteen merkitystä harjoittelun onnistumisessa. Työtehtäviin sekä työelämän pelisääntöihin sitoutuminen tulisi ottaa korostuneemmin esille opiskelijoille suunnattavissa harjoittelun valmennustilaisuuksissa. Työnantajien mielestä hyvä harjoittelija on motivoitunut, avoin oma-aloitteinen, työtehtävistään kiinnostunut ja noudattaa sovittuja pelisääntöjä.

Harjoittelun ohjaamiseen on kohdennettu tutkimuksen mukaan resursseja varsin rajallisesti. Tämä näkyy varsinkin siinä, että kaikilla työharjoittelun työpaikoilla ei ole mahdollista käydä paikan päällä harjoittelun aikana. Näissä tapauksissa ohjausta on annettu puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Nykyaikaiset internetin välityksellä käytävät videoneuvottelut voisivat olla yksi mahdollisuus hoitaa ohjausta ilman paikalla käyntiä.

Koulutusaloittain on suuria eroja siinä, kuinka paljon opiskelijoita on yksittäisellä harjoittelunohjaajalla ohjattavana.

12.3. Työpaikkaohjaajien valmiuksien kehittäminen

Työpaikkaohjaajilta saatujen vastausten perusteella on ilmeistä se, että korkeakoulujen tulisi antaa työpaikkaohjaajille enemmän tietoa ja koulutusta. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat enemmän tietoa harjoittelun tavoitteista, opiskelijoiden osaamistasosta sekä ohjeistusta harjoittelun ohjaamiseen. Tiedon tulisi olla helposti saatavissa myös sähköisessä muodossa esimerkiksi internetistä.

Yleisesti ottaen työpaikkaohjaajilla on niukasti aikaa harjoittelijoiden ohjaukseen. Harjoittelut pääsääntöisesti keskittyvät kesäaikaan, jolloin työpaikoilla toimitaan talvikautta pienemmällä henkilöstöllä.

12.4. Korkeakouluharjoittelun kokonaisprosessin kehittäminen

Tutkimustulosten perusteella on selkeä tarve kehittää korkeakouluharjoittelun prosessia kokonaisuutena, jotta harjoittelu parhaalla mahdollisella tavalla tukisi opiskelijoiden perusopintoja.

Tämä edellyttää kehittämistoimenpiteitä korkeakoulujen sisällä sekä korkeakoulujen ja työelämän organisaatioiden yhteistyön kehittämistä.

Eri koulutusaloilla on tunnistettavissa hyviä harjoittelukäytäntöjä, joita olisi mahdollista myös siirtää toisille koulutusaloille.

Korkeakouluharjoittelulla on suuri potentiaalinen merkitys opiskelijoiden kehittymisessä alansa ammattilaisiksi ja onnistunut harjoittelu parantaa valmistuneiden työllistymismahdollisuuksia.

Kehittämistarpeiden toteuttaminen edellyttää mittavaa panostusta tarvittavien kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen.

13. Liitteet

Liite 1. Tekijät

Liite 2. Tiedote

Liite 3. Kyselyt

Liite I. Tekijät

Projektiryhmä:

Murtomäki Petri, projektipäällikkö

Ihanus Susanna

Kontio Tuija

Mäkeläinen Juulia

Mäkinen Tarja

Salonen Sanna

Yrityshaastattelijat:

Hanhimäki Merja

Ihanus Susanna

Koivisto Kaarlo

Kontio Tuija

Korhonen Maarit

Lehtonen Tommi

Murtomäki Petri

Mäkinen Tarja

Nikkilä Arto

Numminen Mikko

Puustjärvi Pirjo

Rantala Ari

Salo Ilmo

Salonen Sanna

Sundström Eeva

Tuomala Marita

Vanamo Ari

Viitaharju Päivi

Liite 2. Tiedote

TIEDOTE

6.4.2009

Työelämälähtöistä harjoittelua korkeakouluopiskelijoille

Tampereen ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehityspalvelut selvittää kevään 2009 aikana korkeakoulutukseen liittyvän harjoittelun onnistumisen keskeisiä elementtejä. Selvityksen avulla saadaan ajankohtaista tietoa korkeakouluharjoittelun nykytilasta, olemassa olevista hyvistä käytännöistä sekä kehittämistarpeista. Projektin kohderymänä ja yhteistyökumppaneina ovat Länsi-Suomen läänin alueen yritykset, joissa on ollut korkea-asteen oppilaitosten opiskelijoita harjoittelussa.

Yhtenä projektin päätavoitteena on parantaa yritysten ja ammattikorkeakoulujen välistä yhteistyötä ja kumppanuutta siten, että harjoittelu olisi mahdollisimman työelämälähtöistä ja kehittäisi opiskelijan osaamista ja työllistymismahdollisuuksia.

Projektin tulokset kehittävät harjoittelun kokonaisprosessia sekä työpaikkaohjaajien ja opettajien osaamista. Kehittämistarpeiden osalta projektissa tavoitellaan vastauksia mm. siihen, miten työssäoppimisen tavoitteita, ohjaus- ja arviointikäytäntöjä sekä työpaikkaohjaajien valmiuksia tulisi kehittää. Projektissa keskitytään myös opettajien valmiuksien kehittämiseen harjoittelun ohjaamisen menettelytapojen sekä pedagogiikan osalta.

Projektin aikana kerätään tietoa harjoittelun onnistumisen elementeistä sekä kehittämishaasteista yrityskohtaisilla kyselyillä ja haastatteluilla Länsi-Suomen läänin alueen yrityksiltä. Tiedonkeruu kohdennetaan keskeisiin yrityksiin, joissa on säännöllisesti harjoittelijoita.

Tampereen ammattikorkeakoulu on saanut Korkeakoulutuksen harjoittelun työelämälähtöiset hyvät käytännöt ja kehittämishaasteet -projektille rahoituksen Euroopan unionin Euroopan sosiaalirahastolta. Projekti toteutetaan ajalla 15.3 – 31.5.2009. Projektin tavoitteena on selvittää korkeakoulutukseen liittyvän harjoittelun hyviä käytäntöjä, harjoittelun onnistumisen keskeisiä elementtejä sekä kehittämisen haasteita. Hyvien käytäntöjen koostaminen ja kehittäminen tehdään valtakunnallisena asiantuntijajoukkofoorumina yhteistyössä Turun yliopiston kanssa.

Lisätietoja:

Tuottaja Tarja Mäkinen

tarja.makinen@tamk.fi

Puhelin 050 505 1747



EUROOPAN UNIONI

Euroopan sosiaalirahasto

Liite 3. Kyselylomakkeet

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES PUBLICATIONS

SARJA A. TUTKIMUKSIA
SER A. RESEARCH REPORTS

A. 15

Heinilä, Henna & Kalli, Pekka & Ranne, Kaarina (toim.)
Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.
Tampere 2009.

ISBN 978-952-5264-81-4.

ISSN 1456-0011.

A. 14

Kolari, Samuli, Savander-Ranne, Carina ja Viskari, Eeva-Liisa.

Tekisin enemmän kotitehtäviä.

Insinööriopiskelijoiden ajankäyttö ja oppiminen.

Osa 2 : Seurantatutkimus.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2009.

ISBN 952-5264-80-7

ISSN 1456-0011.

A. 13

Järviluoma, Helmi, Kytö, Meri, Truax, Barry, Uimonen, Heikki & Vikman, Noora (eds.).

Acoustic Environments in Change.

Schafer, R. Murray (ed.). Five Village Soundscapes.

TAMK University of Applied Sciences.

University of Joensuu, Faculty of Humanities,

Studies in Literature and Culture 14.

Tampere 2009.

ISSN 1456-0011.

ISBN: 978-952-5264-78-4.

Hinta 45 €(kät.), 55 €(lasku)

Julkaisua myy: Granum ja TAMK:n kirjasto

A. 12

Markula, Marianne, Marttila, Maarit & Pietilä, Matti:

Asiantuntevaksi metsätalousinsinööriksi kehittyminen alkaa TAMKissa ongelmalähtöisesti oppien

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tampere 2007.

ISBN 978-952-5264-65-4

ISSN 1456-0011

A. 11

Haverila, Matti

“Trailblazers or Guinea Pigs: A comparative study between two eLearning courses at Open University and Tampere Polytechnic University”

Tampere 2007.

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa.

A. 10

Peltovuori, Ville

Mercado Informal de Residuos Organicos en Cochabamba, Bolivia...

Tampere 2007.

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa.

A. 9

Peltovuori, Ville

Informal Organic Waste Market in Cochabamba, Bolivia:...

Tampere 2007

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa.

A. 8

Stenlund, Antero

Sitoumus, mahdollisuus vai velvollisuus?

Tampereen ammatillisen opettajakorkeakoulun vaikuttavuuden arviointia koulutukseen osallistuneiden odotuksiin ja kokemuksiin perustuen.

Tampere 2006.

A.7

Järviluoma, Helmi; Koivumäki, Ari; Kytö, Meri

Sata suomalaista äänimaisemaa

Suomalaisen Kirjallisuuden Seura

SKS:n toimituksia (SKST) 1100

Helsinki 2006.

A. 6

Korkeakoski, Mika; Rautanen, Sanna-Leena;

Viskari, Eeva-Liisa

DryToilet 2006 - Book of Abstracts

Tampere 2006.

A. 5

MMT2006

Methods, materials and Tools for Programming Education Conference Proceedings

Tampere 2006.

A. 4

Kolari, Samuli; Savander-Ranne, Carina; Viskari, Eeva-Liisa

Tekisin enemmän kotitehtäviä

Insinööriopiskelijoiden ajankäyttö ja oppiminen

Tampere 2006.

A. 3

Loikkanen, Aura

“Semmosta selviämisen halua”

Opettajien kokemuksia valmentautumisesta ongelmaperusteiseen oppimiseen.

Tampere 2005.

A. 2

Louhimies, Lemmikki

Nosta luovuuden taikurinhattua, kautta spatiumin!

Tampere 2002.

A. 1

Häggbloom-Ahnger, Ulla

Three-ply office paper.

Tampere 2000.

2. ed. First edition published: Turku 1998,

Åbo akademi University.

SARJA B. RAPORTTEJA
SER B. REPORTS

B. 34

Minkkinen, Matti

Työurille Tampereelta.

Tampereen alueen korkeakouluista vuonna 2003 valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työmarkkinaliikkuvuus viisi vuotta valmistumisen jälkeen.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2009

ISBN: 952-5264-89-0 (pdf)

ISBN: 978-852-5264-89-0 (pdf)

ISSN 1456-002X

Julkaisu on ladattavissa pdf-muodossa

B. 33

Lehtimäki, Heidi & Salonen, Sanna

Ura- ja työmarkkinaseuranta Tampereen ammattikorkeakoulusta vuonna 2003 valmistuneille.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tampere 2009.

ISBN 978-952-5264-87-6

ISSN 1456-002X

Julkaisu on ladattavissa pdf-muodossa

B. 32

Mustonen, Anne (toim.).

Opintojen ohjausta ja tukitoimia koskeva kysely TAMK:n toisen ja kolmannen vuosikurssin opiskelijoille keväällä 2009.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2009.

ISSN 1456-002X

ISBN 952-5264-86-6 (PDF)

ISBN 978-952-5264-86-9 (PDF)

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa

B. 31

Ahonen, Sinikka ja Kivelä, Seija.

E-kirjat TAMK:n kirjastossa

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Sarja B. Raportteja 31.

Tampere 2009.

ISSN 1456-002X

ISBN 978-952-5264-85-2 (PDF)

ISBN 952-5264-85-8 (PDF)

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa

B. 30

Mustonen, Anne (toim.)

Opintojen ohjausta ja aloitusta koskeva kysely ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille TAM-Kissa syksyllä 2008

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tampere 2009.

ISBN: 952-5264-84-X

ISBN: 978-952-5264-84-5

ISSN: 1456-002X

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa

B. 29

Ahmaniemi, Riikka (toim.)

Edelläkävijöiden kumppanuus : Jyväskylän ja Tampereen ammattikorkeakoulujen konsortio.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Jyväskylä 2008

ISBN 978-951-830-144-1

ISSN 1456-002X

Julkaisua myy Tähtijulkaisut.

Julkaisu ladattavissa myös pdf-muodossa.

B. 28

Sipilä, Jorma

Kahtena vai yhtenä?

Koulutuspoliittinen selvitys Pirkanmaan ja Tampereen ammattikorkeakoulujen yhdistämisestä.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2008

ISBN 978-952-5264-77-7

ISSN 1456-002X

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa

B. 27

Mustonen, Anne (toim.): Opintojen ohjausta ja tukitoimia koskeva kysely toisen ja kolmannen vuosikurssin opiskelijoille TAMKissa keväällä 2008.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2008

ISBN 978-952-5264-76-0

ISSN 1456-002X

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa

B. 26

Mustonen, Anne (toim.)

Opintojen ohjausta ja aloitusta koskeva kysely ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille syksyllä 2007.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2008

ISBN 978-952-5264-74-6

ISSN 1456-002X

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa

B. 25

Lehto, Teija (toim.)

VirtuaaliAMK - Vapaus valita

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Tampere 2009.

ISBN 978-952-5264-71-5.

ISSN 1456-002X

Julkaisun voi ladata myös pdf-muodossa

B. 24

Meri Kytö ja Sanna Salonen

Ura- ja työmarkkinaseuranta Tampereen ammattikorkeakoulusta vuonna 2005 valmistuneille.

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa.

B. 21

Tomi Kuusimäki, Riina Lahti, Jorma Lehtonen, Sirkku Pulliainen ja Outi Virtanen:

Taitojen oppiminen ja opettaminen verkossa

ISBN 978-952-5264-67-8

ISSN 1456-002X

Tampere 2008.

B. 20

Anne Mustonen (toim.)

Opintojen ohjausta ja aloitusta koskeva kysely ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille syksyllä 2006

ISBN 978-952-5264-64-7

ISSN 1456-002X

Tampere 2007.

B. 19

Melakoski, Cai, Sirkesalo, Sohvi, Tirronen, Helena

“HIMOTTAA, MUTTA PELOTTAA?”

Suomalaisen sisältötuotantoalan näkemyksiä osallistumistaloudesta ja sosiaalisesta mediasta.

Julkaisun voi ladata pdf-muodossa.

B. 18.

Salonen, Sanna

Ura- ja työmarkkinaseuranta Tampereen ammattikorkeakoulusta vuonna 2001 valmistuneille.

Materiaali saatavana sekä painettuna, että pdf-muodossa.

B. 17

Miettinen, Harri

Historian havinaa Viipurissa

Monrepos'ssa kentällä ja Viipurissa virtuaalisesti

Tampere 2006.

B. 14

Mustonen, Anne

Työelämä tietous ja itsetuntemus

HOPS-eväinä insinöörikoulutuksessa.

Raportti Tampereen ammattikorkeakoulun tietotekniikan ensimmäisen vuosikurssin hops-kokeilusta. Tampere 2006.

B. 13

Janhonen, Seppo; Mäkinen, Marja

Matematiikan oppimisvaikeudet.

Tekniikan koulutusohjelmat 2003-2004

Tampere 2005.

B. 12

Immonen, Kirsi-Maria

Kuormittavuus opinnoissa

Tampere 2005.

B. 11

Ritala, Marika

Opetushypermedia verkkoympäristön oppimisympäristöissä

Tampere 2004.

B. 10

Helin, Pia

Terveyskeskuksen WWW-sivuston luominen.

Case Kangasalan seudun terveyskeskuksen kuntayhtymän työterveyshuolto.

Tampere 2004.

B. 9

Mustonen, Tero; Nieminen, Mika (toim.)

Ahdin nuotta-apajilla - Pirkanmaan kalastajat.

Tampere 2004.

B. 8

Mustonen, Tero; Mäkinen, Aija (toim.)

Minnen från langfälan och andra berättelser om säljakt - Replot, Sastmola, Kotka, Island

Tampere 2004.

B. 7

Janhonen, Seppo

Matematiikan oppimisvaikeudet.

Sähkö- ja tietotekniikan osasto 2002-2003

Tampere 2004.

B. 6

Niemi, Jaana

Balanced scorecard strategisen henkilöstöjohtamisen työkaluna

Tampere 2004.

B. 5

Kantola, Ismo; Gates, Marieta (editors)

Interships and project studies as workbased learning environments in professional higher education - international benchmarking

Tampere 2004.

B. 4

Sintonen, Sanna

Onnistunut kyselytutkimus Internetissä. Onko markkinointitutkimuksen tulevaisuus tietoverkossa?

Tampere 2003.

B. 3

Boedeker, Mika; Hyvärinen, Sari; Lahtinen, Kaisa

Nuoret ja tulevaisuus.

Vastaako koulutus muutoksiin - nuorten ajatuksia tulevaisuudesta.

Tampere 2001.

B. 2

Lahtinen, Kaisa; Hyvärinen, Sari

Hakijat 2000.

Selvitys Tampereen ammattikorkeakouluun keväällä 2001 hakeneiden mielipiteistä.

Tampere 2001.

B. 1
Karhula, Päivikki
Subject access and content description of sound effects in Internet environment.
Tampere 1999.

SER C. STUDY MATERIALS
SARJA C. OPPIMATERIAALEJA

C. 13
Viskari, Eeva-Liisa (ed.)
Transport and Environment.
Part II - Water, rail and air traffic.
Tampere 2004.

C. 12
Helander, Elina; Mustonen, Tero (ed.)
Snowscapes, dreamscapes
Tampere 2004.

C. 11
Karppinen, Anneli (toim.)
Improvisaatioelokuvaa tekemässä.
Tampere 2004.

C. 10
Császár, István; Lähteenmäki, Jouko
Business management.
Lecture papers.
Tampere 2004.

C. 9
Lehto, Teija; Sintonen, Sanna; Tirronen, Helena (toim.)
Verkkotutorin opas 3.
Toimintaprosessit murroksessa
Tampere 2004.

C. 8
Császár, István
Quality management.
Lecture papers.
Tampere 2002.

C. 7
Lehto, Teija; Tirronen, Helena (toim.)
Verkkotutorin opas 2.
Sisällöntuotannosta teknologiaan
Tampere 2002.

C. 6
Mustonen, Tero (ed.)
Northern Environment Student Forum.
Tampere 2002.

C. 5
Viskari, Eeva-Liisa; Owston, Taru (ed.)
Transport and Environment.
Part I - Road traffic.
Tampere 2002.

C. 4
Tirronen, Helena (toim.)
Verkkotutorin opas I
Tampere 2001.

C. 3
Rattray, Curtis; Mustonen, Tero (ed.)
Dispatches from the cold seas.
Indigenous views on selfgovernance, ecology and identity.
Tampere 2001.

C. 2
Mustonen, Tero (ed.)
Of Stories, Of Submarines, Of the North.
Environmental Management in the European North.
Tampere 2001.

C. 1
Mustonen, Tero (ed.)
Do we need the south?
Perspectives on the Northern Environment.
Tampere 2000.

ERILLISJULKAISUJA
OTHER PUBLICATIONS

Lankinen, Juha & Miettinen, Harri.
Viipurissa 2.9.1939.
Tampere 2009.
ISBN 978-952-5264-88-3
Hinta 45 €(kät.), 50 €(lasku)
Julkaisua myy: TAMKin kirjasto, Tähtijulkaisut ja Granum.

Koivumäki, Ari & Kytö, Meri (eds.).
Soundscape Stories from Finland.
Recordings: Joonas Toivonen, Ari Koivumäki, Hannu-Pekka Karbin & YLE archive
Tampere 2009.
I CD + vihko
Hinta: 20€
Julkaisua myy: TAMKin kirjasto ja Tähtijulkaisut

Huutonen, Sari; Laukkanen, Ari;
Revised english edition by Mika Korkeakoski
A Guide to Sanitation and Hygiene for Those Working in Developing Countries
Tampere 2006.
Opas saatavissa myös PDF-muodossa

Tirronen, Helena
Yksin – Yhdessä
Luovaa toimintaa t&k-verkostoissa
Tampere 2006

Lahtinen, Kaisa (päätoim.)
Välähdyksiä
TAMK 10 vuotta
Tampere 2006.

Julkaisumyynti

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja voi tilata TAMKin kirjaston www-sivuilta osoitteessa:
<http://www.tamk.fi/kirjasto/julkaisu.html>

Tampereen ammattikorkeakoulun kirjasto
Puh. (03) 565 47265

Tampereen ammattikorkeakoulu/kirjasto
Teiskontie 33
33520 Tampere

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja __. nro __.

Tilaan ____ kpl hintaan ____ € /kpl (sis. alv. 8 % ja toimituskulut).

Tilaaja: _____

Organisaatio: _____

Toimitusosoite: _____

Laskutusosoite, mikäli eri kuin toimitusosoite:
