

Minna Kaartinen-Koutaniemi

# **Korkeakoulu- opiskelijoiden harjoittelun kehittäminen**

---

Helsingin yliopiston, Diakonia-  
ammattikorkeakoulun ja  
Lahden ammattikorkeakoulun  
benchmarking-projekti

ISBN 951-37-3490-0

ISSN 1457-3121

Kansi: Edita, Suvi Lepistö

Taitto: Pikseri Julkaisupalvelut

Oy Edita Ab

Helsinki 2001

# Esipuhe

Helsingin yliopiston, Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Lahden ammattikorkeakoulun yhteinen harjoittelun benchmarking-projekti sai alkunsa Helsingin yliopiston ja ammattikorkeakoulujen neuvottelukunnan aloitteesta. Projektin tavoitteena oli kehittää yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelua. Korkeakoulujen arviointineuvosto valitsi projektin yhdeksi niistä yhdestätoista korkeakoulujen arviointihankkeesta, joita se tuki taloudellisesti vuonna 2000. Tukea haettiin yhteensä 37 erilaiselle projektille. Valinnassa arviointineuvosto asetti etusijalle menetelmällisesti kiinnostavat hankkeet, kansainväliset benchmarking-hankkeet ja useamman korkeakoulun yhteishankkeet.

Harjoittelu kytkeytyy sekä opetuksen että työelämäyhteyksien kehittämiseen. Projektin yhteistyökumppaneita kiinnostivat ennen muuta ne haasteet, joita työelämä tulevaisuudessa asettaa opiskeluaikana tapahtuvalle harjoittelulle, ja se miten korkeakoulut ottavat huomioon erilaiset työelämän muutokset kuten esimerkiksi projektityön lisääntymisen.

Harjoittelun ohjauksen tavoitteet ja ongelmat olivat samankaltaisia kaikissa kolmessa organisaatiossa. Tärkeimmiksi kehittämistarpeiksi todettiin ohjauksen laadun varmistaminen ja harjoittelunohjaajien koulutus. Lienee syytä olettaa, että ongelmat ja kehittämistarpeet ovat samantapaisia muissakin suomalaisissa korkeakouluissa. Niinpä ne hyvät käytännöt, joita tässä raportissa esitellään, voivat tarjota kehittämisideoita muillekin.

Projekti jatkuu. Seuraavassa vaiheessa yhteistyökumppanit kouluttavat harjoittelunohjaajia ja hankkivat uusia harjoittelupaikkoja.

**Kauko Hämäläinen**  
Pääsihteeri

**Anna-Maija Liuhanen**  
Suunnittelija

# Sisällys

Tiivistelmä _____	5
<b>1 Johdanto _____</b>	<b>7</b>
<b>2 Tavoitteet ja toteutus _____</b>	<b>9</b>
2.1 Tavoitteet _____	9
2.2 Benchmarking-menetelmä _____	9
<b>3 Benchmarking-kumppanit _____</b>	<b>12</b>
3.1 Taustatiedot _____	12
3.2 Harjoittelun tavoitteet _____	15
3.3 Harjoittelun prosessikuvaukset _____	17
3.4 Projekti- ja opinnäyteyhteistyö _____	24
<b>4 Tulokset _____</b>	<b>31</b>
4.1 Harjoitteluprosessit _____	31
4.2 Harjoittelun ohjaus _____	31
4.3 Kansainvälinen harjoittelu _____	33
4.4 Projektit opetusmenetelmänä _____	37
4.5 Opinnäyteyhteistyö _____	40
<b>5 Pohdinta _____</b>	<b>41</b>
5.1 Projektin onnistuminen _____	41
5.2 Jatkoselvitysten aiheita _____	42
<b>Lähteet _____</b>	<b>44</b>
<b>Haastattelut _____</b>	<b>47</b>
<b>Liite 1 Projekti aikataulu _____</b>	<b>48</b>

---

# Tiivistelmä

---

## Kehittämiskohde

Kehittämisen kohteena olivat yliopiston ja ammattikorkeakoulun opiskelijoiden harjoittelujärjestelmät. Yhteistyökumppaneina projektissa olivat Helsingin yliopisto, Lahden ammattikorkeakoulu ja Diakonia-ammattikorkeakoulu. Harjoittelujärjestelmien osa-alueista keskityttiin harjoitteluprosessien, harjoittelun ohjauksen ja kansainvälisen harjoittelun kehittämiseen. Harjoittelun käsitettä laajennettiin siten, että mukaan otettiin myös projektityöt opetusmenetelmänä sekä oppinäytesyhteistyö ulkopuolisten tahojen kanssa.

## Tavoite

Projektin benchmarking-vertailun tavoitteiksi asetettiin kehittämiskohteiden tunnistaminen sekä vertailutiedon tuottaminen harjoitteluprosesseista ja ohjauksesta. Samalla haluttiin selvittää kansainvälisen harjoittelun asema sekä vertailla oppilaitosten työelämäyhteistyötä projekti- ja oppinäytetöiden osalta. Vertailulla tavoiteltiin uusia toimintamalleja ja -ideoita harjoittelun kehittämiseen, suunnitteluun ja toteutukseen. Saatujen tietojen ja tulosten odotetaan hyödynnettävän käytännössä sekä yliopiston että ammattikorkeakoulujen harjoittelun arvioimista ja kehittämistä projektin päättymisen jälkeen.

## Menetelmät ja mittarit

Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittämisprojekti toteutettiin benchmarking-vertailuna. Opiskelijoiden harjoittelun kehittämisprojektissa benchmarking-määritelmäksi valittiin vuorovaikutteinen toisilta oppiminen ja vertailukehittäminen. Benchmarking oli tässä projektissa systemaattista vertailua, arviointia ja oppimista toisilta organisaatioilta.

Benchmarking-vertailu ei rajoitu vain tunnuslukuihin kuten harjoittelun suorittaviin opiskelijamääriin, opintoviikkomääriin ja resursseihin, vaan vertailua tehtiin harjoittelujärjestelmistä etupäässä laadullisesti keskittymällä haastatteluihin, keskusteluihin ja vierailukäynteihin. Samalla projektissa selvitettiin julkisessa hallinnossa vielä vähän käytetyn benchmarking-menetelmän soveltuvuutta koulutusorganisaation kehittämistoimintaan.

Benchmarking-vertailun edellytyksenä oli kunkin oppilaitoksen itsearviointi, joka pohjautui asiakirjoihin, tilastotietoihin, henkilöhaastatteluihin, tutustumisvierailuihin, keskustelutilaisuuksiin ja seminaareihin. Projektisuunnittelija yhdessä oppilaitosten kanssa huolehti itsearviointien sisällöllisestä ja muodollisesta yhdenmukaisuudesta sekä vertailukelpoisuudesta. Itsearviointeissa määriteltiin harjoittelun tavoitteet, kerrottiin yksityiskohtaisesti esimerkkien avulla

oppilaitoksen harjoitteluprosessit sekä kartoitettiin projekti- ja opinnäytetöiden työelämäyhteistyön muodot. Lisäksi oppilaitokset tekivät SWOT-analyysin vertailtavista osa-alueista.

### Keskeiset tulokset

Benchmarking-vertailun tulokset on esitetty toimintamalleina, kehittämistarpeina ja esimerkkeinä. Harjoitteluprosessien kehittämistarpeiksi osoittautuivat erityisesti Helsingin yliopistossa työnantajaverkostojen luominen, harjoittelun aseman selkiyttäminen tutkimisissa, harjoittelusta saatavien opintoviikkomäärien kohtuullistaminen ja uuden harjoittelurahoitusmallin käyttöönotto.

Harjoittelun ohjauksen tavoitteet ja ongelmakohdat olivat samankaltaiset kaikilla vertailukumppaneilla. Keskeisimmiksi kehittämistarpeiksi todettiin laadukkaan ohjauksen varmistaminen ja harjoittelunohjaajien koulutus. Vertailun tuloksena saatiin useita vaihtoehtoisia malleja hyvän harjoittelun ohjauksen järjestämisestä.

Kansainvälisen harjoittelun kehittämistarpeista keskeisin on rahoituksen varmistaminen. Tämän lisäksi työnantajaverkoston luominen, kansainvälisen harjoittelun aseman vahvistaminen, Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen roolin tarkentaminen ja laadukkaan ohjauksen varmistaminen osoittautuivat tärkeiksi kehittämisalueiksi.

Projektit oppimismenetelmänä ja työelämäyhteistyönmuotona on ammattikorkeakouluissa tunnettu käytäntö. Yliopistolla kehittämistarpeena on ensisijaisesti opettajien ja opiskelijoiden kouluttaminen projektityömenetelmän hallintaan ja oppimismuodon vakiinnuttaminen perusopetuksessa. Lisäksi tulee löytää työelämäkumppanit projektimuotoiseen yhteistyöhön.

Opinnäyteyhteistyö ulkopuolisen tilaajan kanssa on tavallista ammattikorkeakouluissa ja yliopistollakin siihen on käytössä hallinnollisesti toimiva malli. Kehittämistarpeeksi määriteltiin yliopiston opinnäyteyhteistyön asenteellinen hyväksyminen tiedeyhteisössä ja opinnäytetöiden työelämäohjaajajärjestelmän perustaminen.

Tuloksia hyödynnetään oppilaitoskohtaisesti harjoittelun kehittämisessä, suunnittelussa ja toteutuksessa. Lisäksi projektia jatketaan benchmarking-vertailun tulosten pohjalta harjoittelunohjaajia kouluttamalla ja uusia harjoittelu-paikkoja hankkimalla. Yhteistyökumppanit jatkavat yhdessä näissä hankkeissa.

# 1

## Johdanto

Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittämishanke sai alkunsa Helsingin yliopiston ja ammattikorkeakoulujen neuvottelukunnan aloitteesta. Hankkeen aiheeksi valittiin harjoittelun kehittäminen, koska sen katsottiin hyödyttävän sekä yliopistoa että ammattikorkeakouluja. Neuvottelukunta on toiminut vuoden 1998 lopusta tavoitteenaan edistää yliopiston ammattikorkeakoulu yhteistyötä. Harjoitteluteema liittyy läheisesti opetuksen kehittämiseen ja oppilaitosten työelämäyhteyksien lisäämiseen. Kehittämismuodoksi hankkeeseen valittiin benchmarking, josta on muutamia kokemuksia yliopistolla. Helsingin yliopiston ja ammattikorkeakoulun välillä benchmarkingia ei ole aiemmin kokeiltu.

Yliopistolla harjoittelun kehittämisestä kiinnostuttiin harjoitteluasioita keskitetysti koordinoivassa rekrytointipalveluissa sekä teologisessa tiedekunnassa. Yhteistyökumppaneiksi valittiin Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Lahden ammattikorkeakoulu, jotka suostuivat hankkeeseen. Diakonia-ammattikorkeakoulua pyydettiin yhteistyökumppaniksi, koska se on toiminnaltaan lähellä teologista tiedekuntaa. Lisäksi Diakonia-ammattikorkeakoulu ja teologinen tiedekunta ovat tehneet yhteistyötä aiemminkin. Lahden ammattikorkeakoulu puolestaan tunnettiin korkeatasoisena ja monialaisena ammattikorkeakouluna. Helsingin yliopistolla on entuudestaan hyvät yhteistyösuhteet Lahden suuntaan, mikä vaikutti tähänkin valintaan.

Helmikuussa 2000 neuvottelukunta asetti hankkeelle ohjausryhmän suunnittelemaan projektin tavoitteita, sisältöä ja toteutusta. Hankkeen koordinointi keskitettiin Helsingin yliopiston rekrytointipalveluille.

Yhteistyökumppaneita kiinnostivat ensisijassa työelämän tulevaisuudessa asettamat haasteet opiskeluaajan harjoittelulle ja opiskelulle sekä työelämän sisällöllisten ja rakenteellisten muutosten, esimerkiksi projektityöskentelyn lisääntymisen huomioiminen harjoittelussa ja opetuksessa. Myös kansainvälisen harjoittelun uudet haasteet koettiin ajankohtaiseksi teemaksi.

Ohjausryhmä aloitti työskentelynsä innovatiivisessa ja luovassa ilmapiirissä. Projektisuunnitelma tehtiin aikavälille 15.8.2000–31.5.2002 ja hanke jaettiin kolmeen vaiheeseen:

1. Benchmarking-vertailu yhteistyökumppaneiden välillä,
2. harjoittelunohjaajien koulutusprojekti ja
3. uusien harjoittelupaikkojen hankinta.

Suunnitelmassa Benchmarking-projektin kestoksi määriteltiin puoli vuotta ja vaiheet kaksi ja kolme toteutettavaksi lomittain benchmarking-vertailun tulosten pohjalta.

Kustannusten kattamiseksi ohjausryhmä teki Euroopan sosiaalirahaston määräraahakemuksen Etelä-Suomen lääninhallitukselle 14.4.2000 ja hanke-  
raha-anomuksen Korkeakoulujen arviointineuvostolle 10.5.2000. Arviointi-  
neuvosto hyväksyi anomuksen kesäkuussa 2000 ja projekti päätettiin käynnis-  
tää syksyn alussa. Loppuvuodesta koko projektin rahoitus varmistui siten, että  
Korkeakoulujen arviointineuvosto vastasi projektin benchmarking-vaiheesta ja  
Euroopan sosiaalirahaston varoilla rahoitetaan jatkosuunnitelmat projektin toi-  
sessa ja kolmannessa vaiheessa.

Projektille palkattiin määräaikaiseksi projektisuunnittelijaksi Minna Kaarti-  
nen-Koutaniemi, joka aloitti Helsingin yliopiston rekrytointipalveluissa  
6.9.2000. Projektisuunnittelija suunnitteli, koordinoi ja keräsi tietoja sekä hah-  
motteli alustavasti benchmarking-projektin tulosten hyödyntämistä yhdessä  
ohjausryhmän kanssa. Projektisuunnittelija toimii myös ohjausryhmän sihtee-  
rinä.

Projektin eteneminen ja toteutus ovat ohjausryhmän vastuulla. Hankkeen  
toiminnallinen vaihe käynnistyi syyskuussa 2000. Ohjausryhmä päätti projek-  
timenetelmistä sekä vertailtavien aihepiirien tarkemmasta rajauksesta kokouk-  
sissaan. Tiedottamisstrategia laadittiin syksyn alussa ja projektista tiedotettiin  
säännöllisesti oppilaitoksissa, Korkeakoulujen arviointineuvostolle, Etelä-Suo-  
men lääninhallitukselle, yhteistyökumppaneille ja sidosryhmille.

Ohjausryhmän kokoonpano on seuraava:

Rekr ytointipalvelupäällikkö **Marika Tammeaid**, ohjausryhmän puheenjohtaja, Helsingin yliopiston  
rekr ytointipalvelut

Tutkimuspäällikkö **Raili Gothóni**, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hallituksen jäsen **Aki Granlund**, Suomen ammattikorkeakouluopiskelijayhdistysten Liitto

Suunnittelija **Merja Enkovaara-Pälvi**, Helsingin yliopiston rekr ytointipalvelut

Suunnittelija **Marja Kruut**, Helsingin yliopiston opintoasiainosasto

Suunnittelija **Lotta Kujanpää**, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunta (14.8.2000 lähtien)

Hallituksen jäsen **Päivi Lahti**, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta (19.2.2001 lähtien)

Projektipäällikkö **Eija Lantta**, Lahden ammattikorkeakoulu

Suunnittelija **Anna-Maija Liuhanen**, Korkeakoulujen arviointineuvosto

Hallintopäällikkö **Harri Markkula**, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunta

Hallituksen varapuheenjohtaja **Elina Moisio**, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta (19.2.2001 saakka)

Osastopäällikkö **Anna-Riitta Piilonen**, Helsingin yliopiston opintoasiainosasto

Suunnittelija **Markku Valtanen**, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunta (11.8.2000 saakka)



## 2

# Tavoitteet ja toteutus

## 2.1 Tavoitteet

Projektin benchmarking-vertailun tavoitteiksi asetettiin kehittämiskohteiden tunnistaminen sekä vertailutiedon tuottaminen harjoitteluprosesseista ja ohjauksesta. Samalla haluttiin selvittää kansainvälisen harjoittelun asema sekä vertailla oppilaitosten työelämäyhteistyötä projekti- ja opinnäytetöiden osalta. Vertailulla tavoiteltiin uusia toimintamalleja ja -ideoita harjoittelun kehittämiseen, suunnitteluun ja toteutukseen. Saatavien tietojen ja tulosten odotetaan hyödynnettävän käytännössä sekä yliopiston että ammattikorkeakoulujen harjoittelun arvioimista ja kehittämistä projektin päättymisen jälkeen.

Projektin yleistavoitteena on koulutuksen ja työelämän suhteiden vahvistaminen. Samalla pyritään edesauttamaan opiskelijoiden opiskeluaikaisen harjoittelun laadukasta toteutumista ja siten edistämään työllistymistä. Yhteistyöllä tavoitellaan pitkäkestoista laadullista muutosta yliopiston ja ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden työelämäharjoittelun toteutukseen.

Ohjausryhmän konkreettiset tavoitteet projektille ovat oppilaitosten henkilökunnan innostaminen harjoittelun kehittämiseen, harjoittelun aseman vahvistaminen tutkinnoissa terävöittämällä harjoittelun merkitystä osana opintoja sekä työelämäyhteistyön vahvistaminen erilaisin yhteistyömuodoin.

Ohjausryhmän suunnitelmissa benchmarking-vertailu oli tarkoitus tehdä tiedekuntatasolla Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan ja Diakonia-ammattikorkeakoulun välillä ja koko harjoittelujärjestelmän vertailu Lahden ammattikorkeakoulun ja Helsingin yliopistolla harjoittelua koordinoivan rekryointipalveluiden välillä. Tästä asetelmasta kuitenkin benchmarking-projektin edessä luovuttiin ja vertailu tehtiin kaikkien yhteistyökumppaneiden välillä.

## 2.2 Benchmarking-menetelmä

Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittämisprojektin ensimmäisen vaihe toteutettiin benchmarking-vertailuna. Opiskelijoiden harjoittelun kehittämisprojektissa benchmarking-määritelmäksi valittiin vuorovaikutteinen toisilta oppiminen ja vertailukehittäminen. Benchmarking oli tässä projektissa systemaattista vertailua, arviointia ja oppimista toisilta organisaatioilta.

Benchmarking-vertailu ei rajoittunut vain tunnuslukuihin kuten harjoittelun suorittaviin opiskelijamääriin, opintoviikkomääriin ja resursseihin, vaan vertailua tehtiin harjoittelujärjestelmistä etupäässä laadullisesti keskittymällä haastatteluihin, keskusteluihin ja vierailukäynteihin. Samalla projektissa selvitettiin julkisessa hallinnossa vielä vähän käytetyn benchmarking-menetelmän soveltuvuutta koulutusorganisaation kehittämistoimintaan.

Benchmarkingissa on yleisesti tavoitteena saada tietoa ja näkemystä, joita soveltamalla kehitetään tehokkaasti omaa toimintaa ja nopeutetaan organisaation oppimista. Edellytyksenä on, että löydetään kehityskohteita, syy–seuraussuhteita, uudet oivallukset pystytään levittämään omaan organisaatioon ja parannustoimenpiteiden etenemistä seurataan. Osallistumiseen tarvittavista taidoista merkittävimpiä ovat kehittyneet vuorovaikutustaidot.

Benchmarking-tyyppejä on useita. Opiskelijoiden harjoittelun kehittämisprojektissa käytettiin prosessibenchmarkingia, jossa vertailtiin toimintatapoja ja prosesseja eli opittiin, miten suoritus oli saavutettu. Tällöin keskityttiin toiminnan sisältöön ja etsittiin prosessit, joissa oppilaitoksilla on kehittämisen varaa.

Tuloksena prosessityyppisessä benchmarkingissa on usein kehityshyppäys eli nopea oppiminen. Projektiin osallistuvat oppivat, kehittävät osaamistaan ja tehokkuuttaan projektin edetessä. Benchmarkingin etuna on spontaani oppimisprosessi myös niillä osa-alueilla, joita ei etukäteen osattu nimetä.

Projektityöskentely sopii benchmarkingiin erinomaisesti, koska se on joustava ja tilapäinen työskentelymuoto. Määräaikaisuus antaa usein ylimääräistä tarmoa ja kannustaa osallistujia ajattelemaan uusilla tavoilla. Tavallisesti benchmarking tarvitsee resurssiksi neljästä kuuteen henkilöä kustakin organisaatiosta. Aikaa tulisi varata kolmesta kuuteen kuukautta.

Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittämisprojektin prosessimalli eteni seuraavasti:

### **1. Benchmarkingin kohteen valinta**

Ohjausryhmän kokouksissa projektia edistettiin prosessiluonteisesti hyödyntämällä tilannetietoja ja tarkentamalla projektin osa-alueiden tavoitteita niistä käsin. Projektissa päätettiin vertailla harjoittelujärjestelmiä benchmarking-menetelmällä erityisesti seuraavilla osa-alueilla:

- harjoitteluprosessit,
- harjoittelun ohjaus,
- kansainvälinen harjoittelu,
- projektityöt opetusmenetelmänä ja
- opinnäyteyhteistyö työnantajien kanssa.

Vertailut teemat valittiin syksyn kuluessa itsearviointien tarkentuessa ja erilaisien harjoitteluprosessien käytännöntason yhteneväisyyksiä kartoittaessa.

### **2. Tiedonkeruu**

Benchmarking-vertailun edellytyksenä oli kunkin oppilaitoksen itsearviointi, joka pohjautui asiakirjoihin, tilastotietoihin, henkilöhaastatteluihin, tutustumisvierailuihin, keskustelutilaisuuksiin ja seminaareihin. Projektisuunnittelija yhdessä oppilaitosten kanssa huolehti itsearviointien sisällöllisestä ja muodollisesta yhdenmukaisuudesta sekä vertailukelpoisuudesta.

Itsearvioinneissa määriteltiin harjoittelun tavoitteet, kerrottiin yksityiskohdaisesti esimerkkien avulla oppilaitoksen harjoitteluprosessit sekä kartoitettiin

projekti- ja opinnäytetöiden työelämäyhteistyön muodot. Lisäksi oppilaitokset tekivät SWOT-analyysin edellä mainituista osa-alueista.

Tiedonkeruun alussa ohjausryhmässä ideoitiin joukko kysymyksiä, joihin etsittiin vastauksia. Prosessin edetessä kysymyksiä tiivistettiin ja ne kohdistettiin erityisesti benchmarkattaviin osa-alueisiin. Lisäksi päätettiin kerätä yhteen olemassa olevat harjoittelumateriaalit, joita kopioitiin ja jaettiin vastavuoroisesti oppilaitosten välillä.

### **3. Vertailu ja kokemuksien vaihto**

Benchmarking-vertailu suoritettiin yhteisseminaarien muodossa. Ensimmäinen seminaari pidettiin Diakonia-ammattikorkeakoulussa 14. joulukuuta 2000 tavoitteena benchmarkingin käynnistäminen ja oppilaitosten edustajien tutustuminen keskenään. Keskustelun pohjaksi osallistujat laativat tarkentavia kysymyksiä itsearviointien pohjalta. Keskustelua ei käyty systemaattisesti kysymyksiin vastaamalla, vaan teemoittain alustusten pohjalta. Samalla kuitenkin huolehdittiin, että myös etukäteiskysymyksiin saatiin vastaukset. Harjoittelun osateemoihin perehdyttiin tarkemmin ryhmätöissä. Ohjausryhmän jäsenet vastasivat yhteisseminaarin sisällöllisestä toteuttamisesta ja olivat muun muassa ryhmätöiden vastuuhenkilöinä.

Tammikuussa työskentelyä jatkettiin teemakohtaisissa kaikille avoimissa keskustelutilaisuuksissa teologisessa tiedekunnassa ja Lahden ammattikorkeakoulussa. Tavoitteena oli tarkentaa ja konkretisoida benchmarking-vertailua. Seminaarien tavoitteet saavutettiin, tilaisuudet olivat onnistuneita ja käydyt keskustelut vastasivat odotuksia. Lisäksi havaittiin, että kaksitasoisesta vertailusta Helsingin yliopiston ja Lahden ammattikorkeakoulun sekä vastaavasti teologisen tiedekunnan ja Diakonia-ammattikorkeakoulun välillä oli siirrytty kaikkien osapuolten keskinäiseen ja tasa-arvoiseen vertailuun.

### **4. Analyysi ja uusien tavoitteiden asettaminen**

Seminaarien jälkeen projektin toteutus, tulokset ja jatkotoimenpiteet kerättiin raportin muotoon. Benchmarkingin tulokset esitettiin toimintaa koskevin realistisin tavoitteina ja toimintasuunnitelmana. Kokonaistavoitteena tässä vaiheessa on siirtyminen benchmarkingista benchlearningiin.

Projektin benchmarking-vaihe päättyy kaikille avoimeen valtakunnalliseen loppuseminaariin. Lisäksi järjestetään tiedotustilaisuudet oppilaitoskohtaisesti projektin tulosten esittelemiseksi. Tämän jälkeen hanketta jatketaan Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Hankkeen vaiheet kaksi (harjoittelunohjaajien koulutus) ja kolme (uusien harjoittelupaikkojen hankinta) suunnitellaan ja toteutetaan benchmarking-vertailusta saatujen tulosten pohjalta.

# 3

## Benchmarking-kumppanit

### 3.1 Taustatiedot

**Diakonia-ammattikorkeakoulu (DIAK)** on oppilaitos ihmisiä, yhteiskuntaa ja kirkkoa varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun ydintä ovat kriittinen ja rakentava etiikka, avarasydäminen inhimillisyyttä ja kristillinen ihmiskäsitys. Opiskelijat taustoineen tekevät oppilaitoksesta aidosti monikulttuurisen. Kansainvälisyys rakentuu pitkänä toiminnallisina projekteina sekä oppilaitosyhteistyönä. Diakonia-ammattikorkeakoulun monipuolinen koulutus hyötyy vahvoista yhteyksistä työelämään.

Diakonia-ammattikorkeakoulu koostuu yhdeksästä eri yksiköstä: Helsingin Alppikatu, Helsingin Kirstinkatu, Järvenpää, Kauniainen, Lahti, Oulu, Pieksämäki, Pori ja Turku. Diakonia-ammattikorkeakouluissa on opiskelijoita noin 2000. Harjoittelun kehittämissuunnitelmaan osallistuu Diakonia-ammattikoulun suurin, Helsingin Alppikadun yksikkö. Alppikadun yksiköstä valmistuu sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, sosionomeja, kirkon nuorisotyön ohjaajia, diakoneja ja diakonisseja.

**Lahden ammattikorkeakoulu (LAMK)** on monialainen verkostoitunut korkeakoulu, joka tarjoaa edustamiensa koulutusalojen korkeimpaan ammattilaiseen osaamiseen johtavaa koulutusta. Lahden ammattikorkeakoulu edistää yksilöiden, työelämän ja muun yhteiskunnan kehittymistä muuttuvissa olosuhteissa.

Lahden ammattikorkeakoulussa opiskelee lähes 4000 eri alojen ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävää opiskelijaa. Opetuksesta vastaavat kymmenen eri laitosta: Liiketalouden laitos (Heinola ja Lahti), Muotoiluinstituutti, Sosiaali- ja terveystieteiden laitos, Taideinstituutti, Tekniikan laitos, Diakonian instituutti, Musiikin laitos, Fellmanni-instituutti ja Liikuntainstituutti Pajulahti. Lahden ammattikorkeakoulun laitokset olivat alunperin erillisiä oppilaitoksia. Yhdistyminen tapahtui ammattikorkeakouluhankkeen myötä. Benchmarking-hankkeeseen osallistuvat Heinolan liiketalouden laitos (noin 220 opiskelijaa) ja tekniikan laitos (noin 950 opiskelijaa).

**Helsingin yliopisto (HY)** on Suomen monipuolisin sivistyksen ja henkisen uudistumisen instituutio, joka luo uutta tieteellistä ajattelutapaa ja tietoa korkeatasoisen tutkimuksen, opetuksen ja yhteistyön avulla sekä välittää niitä suomalaisen yhteiskuntaan sen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Yliopisto profiloituu erityisesti tutkimukseen ja tutkijakoulutukseen.

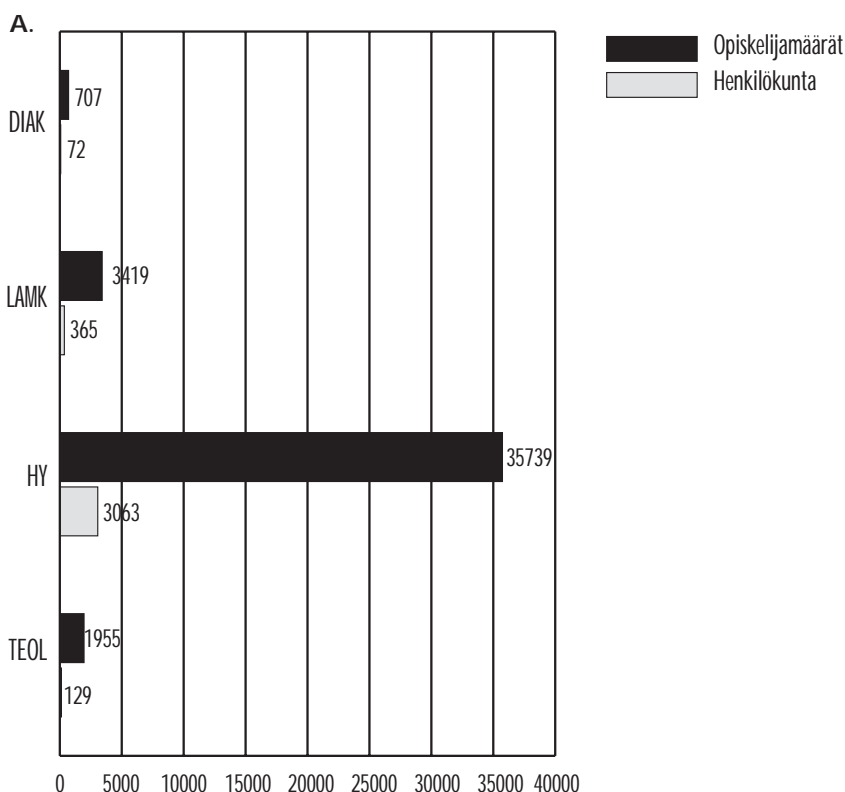
Helsingin yliopistossa on yhdeksän tiedekuntaa: teologinen, oikeustieteellinen, lääketieteellinen, humanistinen, matemaattis-luonnontieteellinen, kasvatustieteellinen, valtiotieteellinen, maatalous-metsätieteellinen ja eläinlääketieteellinen.

Kansainvälisillä yhteyksillä ja kansainvälisellä vuorovaikutuksella on Helsingin yliopistossa pitkät perinteet. Kansainvälisyys ilmenee erityisesti tutkimusyhteistyönä, tutkija-, opettaja- ja opiskelijavaihtona, julkaisuina kansainvälisissä aikakauslehdissä ja sarjoissa sekä henkilökunnan ja opiskelijoiden monipuolisena kielitaitona ja kommunikointikykyinä sekä aktiivisena hakeutumisena kansainvälisiin yhteyksiin.

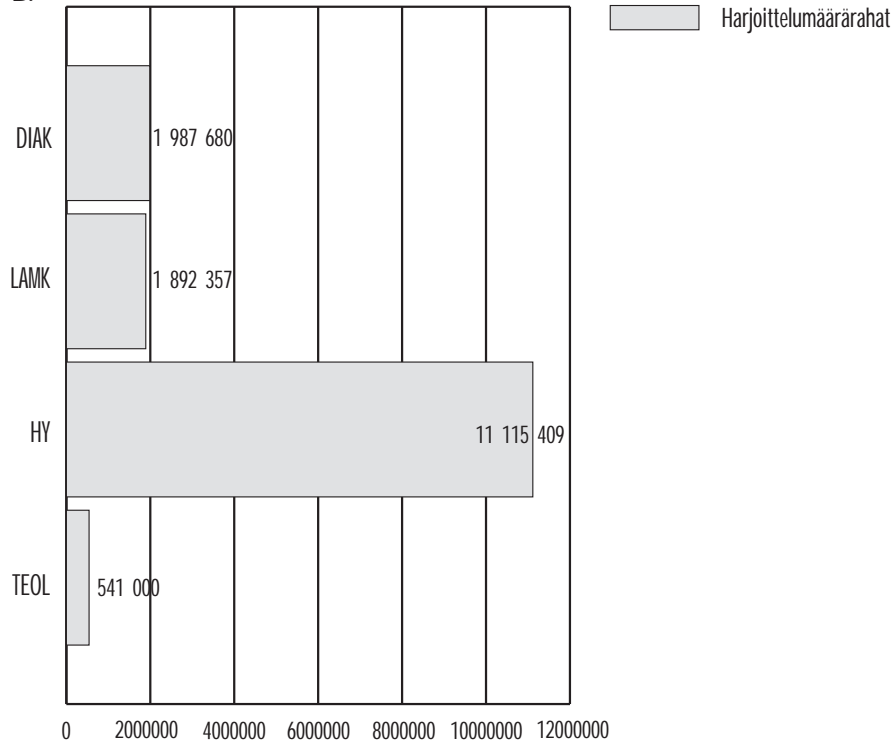
**Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta (TEOL)** edistää ja harjoittaa teologista tieteellistä tutkimusta ja antaa siihen perustuvaa ylintä opetusta. Opiskelijat suorittavat yliopisto-opintoja joko kirkon- ja yhteiskunnan tai uskonnon aineenopettajan tehtäviin valmistavassa koulutusohjelmassa. Harjoittelun benchmarking-projektissa ei vertailla eikä analysoida uskonnonopettajaksi valmistuvien tutkintoon sisältyvää harjoittelua. Teologinen tutkimus ja koulutus tarjoavat perusteita sekä suomalaisen kulttuurin ja elämäntavan ymmärtämiseen että kansainvälisten vaikutussuhteitten analyysiin.

Teologisessa tiedekunnassa opetetaan useita oppiaineita viidellä eri laitoksella: eksegetiikan laitos, kirkkohistorian laitos, systemaattisen teologian laitos, uskontotieteen laitos ja käytännöllisen teologian laitos.

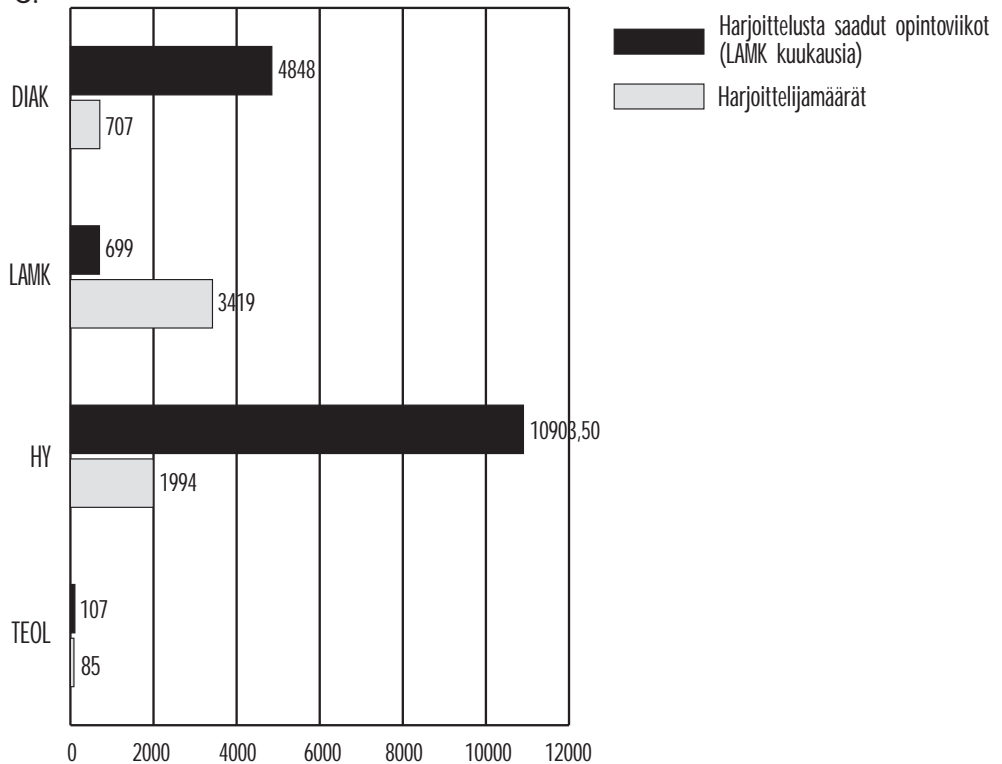
Kuvio 1 A–C. Yhteenveto benchmarking-kumppaneista (tiedot vuodelta 1999)



B.



C.



Diakonia-ammattikorkeakoulun tiedot perustuvat tilastoihin, joissa ilmoitetaan tutkinto-opiskelijat, opetushenkilökunta ja laskennallinen arvio harjoitteluun käytettävistä määrärahoista. Mallina on käytetty seuraavaa kaavaa: Diakonia-ammattikorkeakoulu maksaa työnantajalle opetusministeriön suosituksen mukaan 180 markkaa harjoitteluviikosta per opiskelija. Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajille varataan opiskelijan ohjausta varten työaika tunti viikossa. Opintoviikot on laskettu sen perusteella, miten harjoittelun tuottamat opintoviikot on rekisteröity osaksi tutkintoja opiskelijarekisterissä.

Lahden ammattikorkeakoulun tiedot perustuvat tilastoihin, joissa ilmoitetaan tutkinto-opiskelijat, opetushenkilökunta ja määrärahoista harjoitteluun käytetyt varat. Lahden ammattikorkeakoulussa suoritettuja harjoitteluita ei ole rekisteröity opintoviikkoina niin, että niistä olisi laskettavissa yhteenvetoa. Taulukossa esitetäänkin Lahden ammattikorkeakoulun harjoittelumäärä suoritettuihin kuukausina.

Helsingin yliopiston ja teologisen tiedekunnan tiedot perustuvat tilastoihin, joissa ilmoitetaan tutkinto-opiskelijat, henkilökunnasta opettajat ja tutkijat sekä määrärahoista yliopiston määrärahoista harjoittelujärjestelmään käytetyt varat. Opintoviikot on laskettu sen perusteella, miten harjoittelun tuottamat opintoviikot on rekisteröity osaksi tutkintoja opiskelijarekisterissä.

## 3.2 Harjoittelun tavoitteet

**Ammattikorkeakouluissa** harjoittelun tavoitteet määrittelee laki ammattikorkeakoulusta 255/1995 ja sen asetus 256/1995: *”Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.”* (Asetus 256/95 3.3.1995, 7 §) Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus on laadukkaan harjoittelun perusedellytys. Harjoittelun laajuus vaihtelee ammattikorkeakoulututkinnosta riippuen 20–50 opintoviikkoon ja sen vahvistaa opetusministeriö koulutusohjelmapäätösten yhteydessä. Ammattikorkeakouluopintojen harjoittelujaksojen jäsentyminen osaksi opintoja selventyy seuraavan kaavion avulla:

Taulukko 1. Harjoittelun jäsentyminen osaksi ammattikorkeakouluopintoja

	1. harjoittelu	2. harjoittelu	3. harjoittelu
OPPIMISPROSESSI	Tunnistava	Analyttinen	Kehittävä
TUTKINTOTAVOITE	Perusopinnot	Suuntautumis-/ammatti-/aineopinnot	Syventävät opinnot
OPPIMISMENETELMÄ	Yrityksen toiminta, harjoitteluraportti, perustöitä	Strateginen analyysi yrityksestä, päätöksenteko, projektit, ammatillisen suuntautumisen mukaan	Tutkimus, oppinäyte, projektit, kehittämishankkeet, käsikirjat, kartoitukset

Ammattikorkeakoulun harjoittelu on tavoitteellista, ohjattua opiskelua, jossa yhdistyy teoreettinen ja käytännöllinen oppiminen. Opiskelija harjoittelee käytännön taitoja ja työtehtäviä sekä jäsentää näitä kokemuksia teoreettisesti. Tavoitteet johdetaan siitä opintokokonaisuudesta, johon harjoittelu kuuluu. Harjoittelu arvioidaan ja opiskelija laatii siitä raportin. Harjoittelujaksoihin liittyy myös oppimistehtäviä, joiden tarkoituksena on nivoa yhteen teoreettinen ja käytännön opiskelu.

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tarkoituksena on työelämän ja sen kehittämisen asettamien vaatimusten pohjalta antaa tarpeelliset tiedolliset ja taidolliset valmiudet ammatillisissa asiantuntijatehtävissä toimimista varten. Ammattikorkeakoulu vastaa joustavasti myös nyky-yhteiskunnan edellyttämiin kansainvälisten työtehtävien vaatimuksiin. Ammattikorkeakoulusta valmistuu asiantuntijoita, joiden valmiudet tähtäävät ensisijaisesti tutkimustiedon käyttöön ja soveltamiseen ammatillisissa työtehtävissä. Harjoittelu on osa valmistuvien urasuunnittelua ja työllistymistä sekä merkittävä mahdollisuus laajentaa yritysten ja työelämän kehittämistoimintaa ammattikorkeakouluopiskelijoiden tuomalla lisäpanoksella.

**Diakonia-ammattikorkeakoulun** tutkintosäännön mukaan harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija perehtyy ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin, oppii soveltamaan tietoja ja taitoja työelämässä, saa tukea ammatillisen kasvunsa arvioinnissa, saa tukea asettaessaan omia kehittämistavoitteitaan, luo henkilökohtaisia yhteyksiä työelämään sekä tutustuu ammattialansa kehittämiseen. Työnantajalle tarjotaan harjoittelunohjaajan koulutusmahdollisuus, virike oman työalan ja -kulttuurin arviointiin ja kehittämiseen, käsitys ja mahdollisuus alan koulutukseen, sen suuntaan ja sisältöön vaikuttamiseen, motivoitunutta ja sitoutunutta harjoittelijatyövoimaa sekä mahdollinen tuleva työntekijä.

**Lahden ammattikorkeakoulun** tutkintosäännön mukaan koulutusohjelmaan kuuluu harjoittelua. Tarkemmin harjoittelusta sanotaan seuraavaa: *”Harjoittelu on koulutusohjelman, sen suuntautumisvaihtoehdon tai suuntautumisalan suunnittelemaa, ohjaamaa ja valvomaa. Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta tärkeisiin tavoiteammatin ydintehtäviin. Harjoittelun laajuus riippuu suoritettavasta tutkinnosta. Koulutusohjelmasta vastaava laitos hyväksyy tutkintoon liittyvän harjoittelun ja antaa tarkempia ohjeita siitä.”* (Tutkintosääntö 22.3.2000, 8 §)

**Yliopistoissa** harjoittelun tavoitteet on ohjeistettu ja määritelty opetusministeriön mietinnössä 18:1996 ja muistiossa 1986:33. Ohjeiden mukaan harjoittelun tulee olla tavoitteellista sekä ohjattua ja valvottua. Kokonaistavoitteena on kehittää yliopisto-opintoihin liittyvää harjoittelua sekä edistää yliopistojen ja työelämän vuorovaikutusta. Tiedekunnissa harjoittelun asema määritellään tutkintoa koskevissa säädöksissä ja määräyksissä. Opiskelijan koulutusohjelma tai oppiaineen tavoitteet määräävät harjoittelun sisällön ja vaativuuden.

Yliopiston strategiassa eli toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosiksi 2001–2003 harjoitteluun liitetään seuraavat painotukset: Helsingin yliopisto vaikuttaa yhteiskunnassa omien perustehtäviensä toteuttamisen sekä laajan alueelli-



sen ja valtakunnallisen yhteistyöverkoston kautta. Vaikuttavuuden alueellisessa painotuksessa yhteistyökumppaneista tärkein on työelämä ja sen piirissä sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajat, joiden palvelukseen yliopistossa akateemisen perus- ja jatkotutkinnon suorittaneet sijoittuvat. Työelämäyhteyksiä ja opiskelijoiden työelämävalmiuksia kehitetään jo opintojen aikana. Opintoihin liittyvän palkallisen harjoittelun mahdollisuus pyritään strategian mukaan järjestämään kaikille perustutkinto-opiskelijoille.

**Teologisen tiedekunnan** tutkinnoissa harjoittelun asema on määrätty tutkintoja koskevissa säädöksissä ja määräyksissä. Näissä pysyväämääräyksissä harjoitteluun viitataan seuraavasti: ”*Ammatillisia valmiuksia antavien soveltavien opintojen tavoitteena on perehdyttää opiskelija koulutusohjelman tehtäväkenttään ja kehittää opiskelijan valmiuksia soveltaa ja käyttää tieteellistä tietoa ammatillisissa tehtävissä. Opintoihin voi sisältyä harjoittelua.*” (Pysyväämääräykset 24.4.1995, 5 §) Harjoittelun yksityiskohtaisemmat tavoitteet määritellään opetussuunnitelmassa opintokokonaisuuksittain.

Harjoittelun tavoitteena on perehtyä teologin työn eri puoliin ja oppia soveltamaan muussa teologian opiskelussa hankittuja tietoja ja taitoja. Samalla harjoittelu antaa opiskelijalle palautetta valmiuksista käytännön työhön sekä virikkeitä jatkuvaan opiskeluun. Harjoittelun tavoitteena on tarjota opiskelijalle motivoivia työtehtäviä, joissa voi soveltaa teologian koulutusta, sekä työkokemusta ja työelämäkontakteja. Harjoittelusta myönnetään opintoviikkoja, mikäli sen katsotaan tukevan koulutusohjelman tavoitteita.

Kansainvälisen harjoittelun tavoitteena on kehittää kulttuurinkohtaamistaitoja, auttaa ymmärtämään kirkkojen tai muiden uskonnollisten yhteisöjen toimintaa opiskelijalle tavallista vieraammassa ja vieraskielisessä tilanteessa sekä antaa opiskelijalle mahdollisuus soveltaa opintoja kansainvälisessä ympäristössä.

### 3.3 Harjoittelun prosessikuvaukset

**Diakonia-ammattikorkeakoulussa** opiskelijat harjoittelevat erilaisissa työympäristöissä ja tutustuvat monenlaisiin sisältöihin. Jokaiselle opiskelijalle kuuluu muun muassa monikulttuurinen tai kansainvälinen harjoittelu kotimaassa tai ulkomailla. Sopimukset harjoittelusta tehdään oppilaitoksen ja työnantajan välillä määräajaksi. Siinä ilmenee harjoitteluun tulevien opiskelijoiden määrä, harjoittelujaksojen ajankohdat ja sopimusosapuolten velvoitteet.

Harjoittelut suunnitellaan osaksi opintokokonaisuutta. Ennen harjoittelua harjoittelunohjaajalle ja opiskelijalle annetaan *Opas harjoittelukäytännöstä ja työelämäyhteistyöstä*, opintokokonaisuus-info, ohjaavan opettajan saatekirje ja palautelomake. Harjoittelupaketti välitetään työpaikan harjoittelunohjaajalle opiskelijan välityksellä. Opettajat jakavat harjoittelupaikat ja opiskelijoiden toiveet otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan.

Harjoittelua ohjaava opettaja perehdyttää opiskelijat harjoitteluun ja tukee näitä henkilökohtaisesti harjoittelutavoitteiden asettamiseksi. Hän kokoaa harjoitteluun liittyvät tehtävät, antaa palautetta ja arvioi opiskelijan oppimista yhdessä opiskelijan ja harjoittelunohjaajan kanssa. Harjoittelijoita on yhden opet-

tajan ohjauksessa keskimäärin viisitoista. Harjoittelujaksot ovat yleensä kahdeksan viikon mittaisia, mikäli harjoittelu tapahtuu kotimaassa. Harjoittelu on pääsääntöisesti palkatonta.

Harjoittelunohjaajan tehtävät on määritelty seuraavasti: Ohjaaja on oman alansa ammattilainen, joka perehdyttää ja ohjaa opiskelijaa työelämässä. Hän tukee opiskelijaa harjoittelun aikana antamalla välitöntä palautetta työtilanteissa. Harjoittelunohjaaja vaikuttaa oleellisesti opiskelijan kehitymis- ja oppimisprosessiin harjoittelussa. Palautteen antaminen toteutuu säännöllisissä vähintään kerran viikossa järjestetyissä keskusteluissa, joissa teemana ovat tavoitteiden saavuttaminen, harjoitteluun liittyvät ohjauksen kysymykset, tunteet, ajatukset sekä ideat työn ja opiskelun kehittämistä.

Harjoittelusta vastaavan opettajan tehtäviin kuuluu yhteydenpito harjoittelupaikkoihin. Hän vastaa siitä, että harjoittelun ohjaajalla on tiedot ammattikorkeakoulun koulutusohjelmasta, opintokokonaisuudesta ja opiskelijan ohjauksesta. Harjoittelunohjauksessa tavoitteena on ohjaavan opettajan käynti harjoittelupaikassa harjoittelun alussa, lopussa ja tarvittaessa useammin. Käytännössä opettaja vierailee harjoittelupaikassa vain kerran harjoittelun aikana ja toteuttaa pienryhmäohjaukset oppilaitoksella. Mikäli harjoittelupaikka on kaukana, käy opiskelija tapaamassa ohjaavaa opettajaansa oppilaitoksessa. Harjoittelujen päätyttyä harjoittelijoille järjestetään reflektiopäivät.

Opiskelijat tekevät harjoittelun aikana oppimistehtäviä sen mukaan, millaiset ohjeet he saavat opintokokonaisuus-infossa. Harjoittelujakson aikana opiskelijalla on itsenäisiä, harjoitteluun sijoituvia eriytyviä tehtäviä. Lisäksi opiskelijat analysoivat koko harjoitteluprosessin ja tarkastelevat jotakin harjoittelun osa-aluetta ammatillisen kasvunsa näkökulmasta.

Harjoittelun arviointia varten opiskelija ja harjoittelun ohjaaja täyttävät harjoittelun tavoite- ja arviointilomakkeen, jossa määritellään harjoittelun sisältö aikatauluineen, tavoitteet ja toteutus. Lisäksi opiskelija sitoutuu itsearviointiin ja työyhteisö puolestaan arviointiin oppimisen onnistumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Samassa lomakkeessa määritellään tarkemmin osapuolten tehtävät yksityiskohtaisesti esimerkiksi sopimalla määrällisesti ohjaus- ja arviointikerroista. Ammatillisen osaamisen arvioimiseksi järjestetään harjoittelun aikana arviointikeskustelu, johon osallistuvat opiskelija, harjoittelunohjaaja ja ohjaava opettaja. Keskustelun pohjana on opiskelijan itsearviointi sekä työelämän edustajan antama palaute. Loppuarvioinnin opintokokonaisuudesta tekee opintokokonaisuuden opettajatiimi.

Diakonisessa sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan koulutusohjelmassa opintokokonaisuuden arviointi perustuu ammatillisen osaamisen tavoitteisiin. Tavoitteiden kuvaaman oppimisen tason ja opintokokonaisuuden arvosanan kriteerien kuvaukset löytyvät harjoittelu- ja opinto-oppaasta. Sanalliset kriteerit on tiivistetty ja ryhmitelty viiden keskeisen ammatillisen perustaidon mukaan.

Kansainvälisen harjoittelun harjoittelupaikat hankitaan yhteistyössä seuraavien tahojen kanssa:

- Diakonia-ammattikorkeakoulun taustayhteisöllä on pohjoismainen ja eurooppalainen verkosto, jonka pohjalta oppilaitokset ovat verkostoituneet ja solmineet vaihtosopimukset.
- Kansainvälinen diakoniatyö, jonka kanssa järjestetään yhteistyöprojekteja myös harjoittelumuodossa.
- Diakonia-ammattikorkeakoulun omat projektit, Lähetysseurat ja Kirkon Ulkomaanapu, joiden kautta harjoittelua on erityyppisillä kehitysmaakentillä.
- Erasmus-verkosto on syntynyt kongressiosallistujien välille.
- Urban-mission-verkosto, jonka aatteena on vapautuksen teologian ideologian mukaisesti ”sosiaalinen aktiivinen vaikuttaminen”.

Diakonia-ammattikorkeakoulun kansainvälisten harjoittelujen toiminnalla on pitkät perinteet. Kansainvälisiä yleiskoordinaattoreita on kaksi täyspäiväisesti, ja osapäiväisesti kussakin yksikössä tehtävää hoitaa yksi henkilö, eli valtakunnallisesti yhteensä yksitoista työntekijää. Sopimuksia ja harjoittelupaikkoja on paljon. Ulkomaiset harjoittelut ovat yleensä kolmen kuukauden mittaisia.

**Lahden ammattikorkeakoulussa** harjoittelupaikan harkinnasta on vastuussa opiskelija tai koulutusohjelmasta vastaava laitos. Opiskelijalle annetaan ohjeet millaista harjoittelupaikkaa heidän tulee etsiä ja millainen työ hyväksytään harjoitteluksi. Opiskelija hankkii harjoittelupaikan itsenäisesti joko oma-aloitteisen yhteydenoton tai yrityksen harjoittelupaikkailmoituksen avulla. Työnantajien ilmoitukset julkaistaan koulun ilmoitustaululla ja internetissä. Opiskelijoille järjestetään joko laitoksen omia tai koko ammattikorkeakoulun yhteisiä työnhakuvalmennuskursseja muun muassa harjoittelupaikkojen hankkimiseksi.

Suurin osa harjoittelijoista löytää harjoittelupaikan Päijät-Hämeestä tai kotipaikkakunnaltaan. Pienet ja keskiuuret yritykset ovat merkittäviä harjoittelijoiden työnantajina. Opiskelijoille pienissä ja keskiuurissa yrityksessä suoritettu harjoittelu on usein laadukasta, koska harjoittelijalle annetaan monipuolisia työtehtäviä, hänet mielletään nimenomaan harjoittelijaksi ja yrityksen koon vuoksi tuotantoprosessin kokonaisuus hahmottuu opiskelijalle paremmin kuin suurissa yrityksissä.

Harjoittelusta tehdään joko laitoksen tai opiskelijan ja työnantajan välinen sopimus. Sopimuksessa on kirjattuna kummankin osapuolen oikeudet ja velvollisuudet. Opiskelija on normaalissa työsuhteessa työnantajaan ja siten myös palkasta sopiminen on työnantajan ja harjoittelijan välinen asia. Käytännössä rahoitusmuotoja on harjoitteluajana neljä:

- Palkallinen harjoittelu.
- Palkallinen harjoittelu, johon oppilaitos voi myöntää työnantajalle maksettavaa avustusta harjoittelijan palkkaamiseen. Harjoittelusta tehdään tällöin harjoittelusopimus, jossa sovitaan osapuolten vastuista ja velvollisuuksista. Tekniikan laitoksella tukea myönnetään yhdelle opiskelijalle 4000 markkaa kuukaudessa kahden kuukauden ajalle. Tuki on kokonaisuudessaan

käytettävä harjoittelijan palkkaan ja siitä aiheutuviin sivukuluihin. Tukea ei myönnetä palkkaan, joka ylittää 5000 markkaa kuukaudessa.

- Palkallinen harjoittelu, jossa palkka on alle 3000 markkaa kuukaudessa. Jos keskimääräinen palkka on alle 3000 markkaa kuukaudessa, opiskelijalla on mahdollisuus hakea opintotukea, asumislisää ja lainantakausta.
- Palkaton harjoittelu, jonka aikana harjoittelijalla on mahdollisuus hakea opintotukea, asumislisää ja lainantakausta.

Koulutusohjelman opettajat tai harjoitteluinsinöörit ovat harjoittelun ohjaajina. Opiskelija ottaa yhteyttä ohjaajaansa työpaikan varmistuttua. Lahden ammattikorkeakoulussa harjoitteluvastaavilla on seuraavia tehtäviä: opiskelijoiden neuvonta ja ohjaus, harjoittelupaikan ja koulutussopimusten hyväksyminen, harjoittelun hyväksyminen ja rekisteröiminen osaksi opintoja sekä harjoittelunohjaajien neuvonta ja yhteydenpito työnantajiin.

Harjoittelunohjauksen kirjalliset ohjeet välitetään työnantajalle opiskelijan kautta ja lisätietoja toimitetaan tarvittaessa. Työpaikan harjoittelunohjaajaan ei oppilaitoksesta pidetä järjestelmällisesti yhteyttä. Yhteydenotot ovatkin satunnaisia eikä ohjaajaverkostoa ylläpidetä.

Harjoittelusta tehdään raportti harjoittelun ohjaajalle. Liiketalouden laitoksella opiskelijat palauttavat väliraportin kahden kuukauden kuluttua harjoittelun aloittamisesta. Harjoittelun päätyttyä opiskelijalla on velvollisuus laatia kirjallinen loppuraportti, jossa hän arvioi harjoittelutavoitteiden toteutumista ja harjoitteluajan oppimisprosessin tuloksia. Harjoitteluraportissa kerrotaan lisäksi yleistiedot työnantajasta, kuvataan omat työtehtävät ja laaditaan vähintään yhden sivun oma arvio harjoittelusta. Hyväksytyt harjoittelun edellytyksenä ovat harjoitteluraportit ja työtodistukset (sekä vaadittaessa harjoittelupäiväkirja).

Ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvan harjoittelun tai osan siitä voi suorittaa ulkomailla. Kansainvälinen harjoittelu on tasa-arvoista Suomessa suoritettavaan harjoitteluun verrattuna, mutta ulkomaille hakeutuminen vaihtelee runsaasti aloittain. Ainoastaan englanninkielisessä koulutusohjelmassa ulkomainen harjoittelu on pakollista kaikille. Muuten harjoittelu on vapaaehtoista ja liikkuvuus nykyisellään aivan liian vähäistä esimerkiksi tekniikan alalla. Lahden ammattikorkeakoulussa haluttaisiin panostaa kansainväliseen harjoitteluun, koska siitä katsotaan olevan laajempi hyöty opiskelijalle kotimaiseen harjoitteluun verrattuna.

Lahden kansainvälistä toimintaa koordinoi kansainvälisten asioiden suunnittelija. Lisäksi jokaisessa laitoksessa on kansainvälisten asioiden yhteyshenkilö. Kansainvälisten asioiden suunnittelija tai laitosten opettajat suunnittelevat ja toteuttavat muun muassa laitosten kansainvälistä harjoittelijavaihtoa. Ulkomaiseen harjoitteluun hakeutuvat opiskelijat ottavatkin ensin yhteyttä oman laitoksensa kansainvälisten asioiden yhdyshenkilöön tai opettajaan. Hakuajoista kansainväliseen harjoitteluun ilmoitetaan laitosten ilmoitustauluilla. Ammattikorkeakoulun kansainvälisten asioiden yhdyshenkilöt ja harjoitteluvastaavat antavat lisätietoja harjoittelupaikoista, voivat auttaa paikan etsimisessä sekä antavat käytännön neuvoja.

Lahden ammattikorkeakoulussa on koulutusohjelmittain joitakin kansainvälisiä sopimuksia kansainvälisestä harjoittelijavaihdosta. Myös kansainvälisten koulutusohjelmien, esimerkiksi Euroopan Unionin Leonardo da Vinci -ohjelman, kautta voi päästä ulkomaille harjoittelemaan. Pääasiassa vastuu ulkomaisen harjoittelupaikan hankkimisesta jää opiskelijalle.

Kansainväliset harjoittelupaikat järjestyvät tavallisesti Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOn ulkomaisten yhteistyökumppaneiden, muutamien opettajakontaktien ja opiskelijoiden oman yrittämisen kautta. Opiskelijoiden uutena harjoittelupaikan hankkimiskanavana ulkomailta on internet, jonka avulla opiskelijoiden itse hankkimien kansainvälisten harjoittelupaikkojen määrä on lisääntynyt jatkuvasti. Toisena kanavana on yleistynyt suomalaisten yritysten antamat harjoittelutyökomennot ulkomaille. CIMOn koordinoiman IAESTE-harjoitteluohtelman (tekniikan alan harjoitteluvaihto-ohjelma) kautta lähtee kansainväliseen harjoitteluun Lahden ammattikorkeakoulusta vuosittain kuudesta seitsemään opiskelijaa.

**Helsingin yliopistossa** harjoittelua voi kuulua kaikkiin tutkintoihin, vaikkakin harjoittelun asema opinnoissa vaihtelee. Harjoittelu voi olla pakollista, vaihtoehtoista tai vapaaehtoista. Harjoittelusta myönnettävät opintoviikkomäärät vaihtelevat tiedekuntien välillä eivätkä ole toisiinsa nähden vertailukelpoisia. Harjoittelun keskitetystä virkamiestyöstä Helsingin yliopistossa vastaa rekrytointipalvelut, jonka tehtäviin kuuluvat esimerkiksi tiedottaminen, markkinointi, uusien harjoittelupaikkojen hankkiminen, selvitys- ja seurantatehtävät sekä neuvonta.

Tiedekunnissa harjoitteluasioista vastaavat yleensä laitosten nimeämät henkilöt. Heidän vastuualueellaan on harjoittelun käytännön järjestelyt: harjoittelupaikkojen hankkiminen, välittäminen ja valitseminen, harjoittelusopimusten laatiminen harjoittelupaikkojen kanssa, harjoittelijoiden ohjeistaminen ja neuvominen sekä harjoitteluiden hyväksyminen osaksi opintoja. Opiskelijat voivat myös itsenäisesti ehdottaa harjoittelupaikkoja, joiden hyväksymisestä harjoitteluvastaavat päättävät. Harjoittelun hyväksymisen perusteeksi vaaditaan yleensä kirjallinen selvitys harjoittelusta ja sen soveltumisesta opintojen osaksi. Liitteeksi harjoitteluraporttiin liitetään tavallisesti työtodistus.

Ainelaitsilla koordinoidaan palkalliset ja palkattomat harjoittelut sekä tavallisesti myös yliopiston määrärahoilla tuetun harjoittelujärjestelmän määrärahat. Viimeksi mainitussa järjestelmässä tavoitteena on neuvotella kaikkien työnantajien kanssa harjoittelijoiden palkkauskustannuksiin osallistumisesta. Näin useampi opiskelija saisi harjoittelupaikan osittain yliopiston tukemana.

Yliopiston tukemasta harjoittelusta tehdään erillinen harjoittelijakohtainen sopimus, jonka mukaan harjoittelija on palvelussuhteessa harjoittelupaikkaan. Harjoittelijan palkka on kokopäiväisessä harjoittelussa vähintään 5000 markkaa kuukaudessa. Työnantajat voivat halutessaan maksaa harjoittelijalle korkeampaa palkkaa, mutta saavat laskuttaa yliopiston tukemasta harjoittelusta työnantajakustannuksineen korkeintaan 6600 markkaa. Työnantajat voivat olla

myös halukkaita maksamaan harjoittelijalle yhden tai useamman lisäkuukauden yliopiston tukeman harjoittelujakson lisäksi.

Työmarkkinoiden kansainvälistymisen myötä opiskelijat ovat kiinnostuneet vaihtoehdosta harjoitella ulkomailla. Kansainvälisen harjoittelun kenttä on kuitenkin hajanainen ja harjoittelun järjestäminen vaatii opiskelijalta oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta. Helsingin yliopiston opiskelijoista ulkomaisessa harjoittelussa oli virallisten tietojen mukaan 118 opiskelijaa vuonna 1999. Kaikki harjoittelu ei valitettavasti tule rekisteröidyksi. Harjoittelua ulkomailla järjestävät ainelaitokset, tiedekunnat, ammattiliitot, opiskelijajärjestöt, kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, rekrytointipalvelut ja työvoimatoimisto. Harjoitteluun voi hakea erilaisten järjestelmien ja harjoitteluohjelmien puitteissa tai itsenäisenä työnhakijana. Harjoittelu ulkomailla on monissa tapauksissa palkatonta tai palkkio kattaa vain minimikulut. Opiskelijat anovatkin lisärahoitusta esimerkiksi järjestöjen, ammattiliittojen, opiskelijajärjestöjen, maiden välisten ystävyysseurojen kautta ja CIMOn kautta.

Kansainvälinen harjoittelu koetaan joissakin tiedekunnissa kotimaista harjoittelua monimutkaisemmaksi siksi, ettei tiedekunta/laitos koordinoi sitä itse. Esimerkiksi harjoittelun laadun kontrolloiminen ulkomaisessa harjoittelupaikassa on haastavampaa. Koska ulkomailla tehdystä harjoittelusta ei välttämättä saa palkkaa, sen korvaaminen opintoviikoin antaa mahdollisuuden saada opintotukea harjoitteluajalta. Samalla myös opiskelijan oikeusturva työpaikalla on parempi. Harjoittelusta annettava opintoviikkomäärä ja harjoittelun kesto vaihtelevat tiedekunnittain. Tavallisimmin opiskelijat saavat kahdesta viiteen opintoviikkoa muutamien kuukausien harjoittelusta.

Kansainvälinen harjoittelu korvataan samoilla kriteereillä kuin kotimaassa tehty harjoittelu. Joillakin laitoksilla ulkomailla suoritettua harjoittelua jopa suositaan. Harjoittelun laatu varmistetaan esimerkiksi raportilla tai sopimalla työnantajan kanssa etukäteen opiskelijan työtehtävistä. Harjoitteluraportin kirjoittaminen on yleistä monissa tiedekunnissa. Tavoitteena yliopistolla on kansainvälisen harjoittelun rinnastaminen kotimaiseen harjoitteluun. Kansainvälisestä harjoittelusta kiinnostuneiden opiskelijoiden keskeisin ongelma on kuitenkin tällä hetkellä rahoitusjärjestelmien riittämättömyys tarpeisiin nähden.

**Teologisessa tiedekunnassa** tutkintoon sisältyvä pakollinen ohjattu työharjoittelu on opiskelijoille vähintään yhden opintoviikon laajuinen ja kuukauden pituinen jakso. Ohjattu työharjoittelu on osa soveltavia opintoja. Mikäli opiskelija haluaa pätevoityä kirkon virkaan, harjoittelu tulee suorittaa seurakunnassa. Muutoin harjoittelupaikka on vapaasti valittavissa. Seurakuntaharjoittelun suorittaa noin 80 ja itse järjestetyn harjoittelun noin 10–20 opiskelijaa vuodessa.

Harjoittelun voi suorittaa järjestetysti seurakunnassa tai opiskelijan omaan aktiivisuuteen perustuen muualla. Seurakuntaharjoitteluun osallistuvien opiskelijoiden haku- ja valintaprosessi organisoidaan käytännöllisen teologian laitoksella. Valinnan jälkeen laitos ilmoittaa valitsemansa harjoittelijat seurakunnille. Hiippakuntien vastuulla on harjoittelunohjaajien koulutus yhdessä kirkon

koulutuskeskuksen kanssa sekä harjoittelupaikkojen riittävyys. Hiippakunnat valitsevat harjoitteluseurakunnat ja -ohjaajat viideksi vuodeksi kerrallaan.

Mikäli opiskelija hankkii pakollisen työharjoittelupaikan itse, hänen tulee jättää käytännöllisen teologian laitoksen harjoitteluvastaavalle hakemus, jonka osana on työsuunnitelma eli selostus työnantajasta, työtehtävistä ja maininta harjoittelunohjaajasta. Hakemuksen pohjalta harjoitteluvastaava tekee päätöksen paikan hyväksymisestä. Ennen hakemusta opiskelija voi osallistua työha-kuinfoon tai käydä keskustelemassa henkilökohtaisesti harjoitteluvastaavan kanssa. Osa itse hankitusta ohjatusta työharjoittelusta on yliopiston tukemaa harjoittelua.

Pakollisessa harjoittelussa opiskelija on työsopimussuhteessa työnantajaan ja saa työstään tavallisesti palkkaa. Opiskelijalle tai ohjaajalle ei anneta erityisiä ohjeita harjoittelusta. Harjoittelun päätyttyä opiskelija palauttaa pakollisen harjoitteluraportin, jonka liitteenä on työtodistus. Raportti palautetaan henkilökohtaisesti ja siitä käydään palautekeskustelu.

Teologian opiskelijat voivat suorittaa harjoittelua myös vapaavalintaisesti sisällyttäen sen tutkintoonsa yhdestä viiteen opintoviikon laajuisena. Tavallsimmin opiskelija suorittaa vapaavalintaisen harjoittelunsa yliopiston tukeman harjoittelun puitteissa. Harjoitteluprosessi käynnistyy vuosittain lokakuussa, jolloin potentiaalisia harjoittelupaikan tarjoajia lähestytään kirjeitse.

Harjoittelumainos lähetetään vuosittain tiedekunnan harjoittelupaikkaverkoston työnantajille. Samanaikaisesti etsitään aktiivisesti uusia mahdollisia yhteistyökumppaneita. Työnantajat toimittavat harjoittelupaikkatarjouksensa tiedekunnalle vuoden loppuun mennessä, jonka jälkeen tiedekunnan harjoittelu-toimikunta päättää harjoittelupaikkojen valinnasta ja niille myönnettävän rahoituksen suuruudesta. Opiskelijoita kannustetaan hankkimaan itse harjoittelupaikkoja, joiden rahoituksesta tiedekunta päättää yhtä lailla hakemusten perusteella.

Pyrkimyksenä on, että harjoittelupaikan tarjoavat työnantajat maksaisivat vähintään puolet harjoittelijan kuluista ja palkasta. Toisena periaatteena on, että noin kolme neljäsosaa määrärahasta varataan harjoittelupaikkaa tarjonneille työnantajille. Jäljelle jäänyt osuus käytetään opiskelijoiden itse hankkimien harjoittelupaikkojen rahoittamiseen. Tiedekunnan hankkimia yliopiston tukemia harjoittelupaikkoja on vuosittain noin 30–40 ja työnantajia ovat toistuvasti esimerkiksi kirkon keskushallinto, hiippakunnat, ministeriöt, vankilat, puolustusvoimat, yksityiset yritykset ja järjestöt.

Harjoittelupaikat laitetaan julkiseen hakuun tiedekunnan ilmoitustaululle ja työnantajat vastaavat valintaprosessista. Tiedekunta lähettää työnantajalle kirjeen, jossa kerrotaan seuraavat asiat: valintaprosessi, mitä harjoittelijalta voidaan edellyttää, harjoittelun ohjaus, harjoittelijan työnkuva, harjoittelijan palkkaus, harjoittelun rahoitus ja sopimusmenettely.

Harjoittelija on työsuhteessa harjoittelupaikkaansa ja hänestä tehdään harjoittelijakohtainen sopimus tiedekunnan ja työnantajan välillä. Harjoitteluaajan palkka on 5000 markkaa kuukaudessa. Harjoittelusta kirjoitetaan raportti, jota

vastaan opiskelija saa yhdestä kolmeen opintoviikkoa harjoittelun kestosta riippuen. Työtodistuksen liittäminen raportin liitteeksi ei ole pakollista vaikkakin tavallista. Suositus on, että raportti palautetaan henkilökohtaisesti minkä yhteydessä voidaan käydä pieni palautekeskustelu.

Vapaavalintaisen harjoittelun opintoviikot voi sisällyttää tutkintoon soveltavina, aine-, syventävinä- tai vapaavalintaisina opintoina sopimuksen mukaan. Aineopintoihin voidaan sisällyttää lisäksi kaksi opintoviikkoa sairaalasielunhoidon, vanhustyön tai kehitysvammaistyön harjoittelua ja viisi opintoviikkoa kansainvälistä harjoittelua.

Teologisessa tiedekunnassa kansainvälinen harjoittelu suoritetaan opintokokonaisuutena, joka jakautuu kolmeen osaan: 1. lähtövalmennus, 2. varsinaisen harjoittelu, 3. loppuraportti. Lähtövalmennuksen voi suorittaa harjoittelupaikan organisoivassa järjestössä tai erikseen sovittavalla tavalla. Jokaiselle harjoitteluun lähtevälle laaditaan harjoitteluohjelma, josta käy ilmi harjoittelun kesto ja suorituspaikka, harjoittelun ohjaaja ulkomailla sekä miten lähtövalmennus ja raportointi suoritetaan. Raporttiin liitetään aina harjoittelunohjaajan lausunto.

Tiedekunnalla ei ole pysyvää verkostoa harjoittelupaikoista, joten kansainvälisen harjoittelupaikan hankkii opiskelija. Hyväksyntä harjoittelupaikasta on hankittava ennen harjoittelun alkua. Harjoittelupaikoista päättää ja harjoitteluohjelmat hyväksyy erikseen nimetty työryhmä. Tavallisesti hakijoina ovat olleet Suomen Lähetysseuran kautta esikoulutusharjoitteluun menneet. Muita työnantajia ovat olleet esimerkiksi Merimieskirkko, Kansanlähetys, Kirkon ulkosuomalaistyö ja Punaisen ristin operaatio Mobilisaatio.

Harjoittelupaikan on täytettävä seuraavat perusvaatimukset: harjoittelun tulee nivoutua opiskelijan opintoihin ja urasuunnitelmiin, harjoittelun täytyy olla ohjattua käytännön työskentelyä (siihen voi sisältyä myös määräaika opiskelua), harjoittelulla täytyy olla ohjaaja, harjoittelun päämäärä, kesto, mahdollinen palkka ja muut ehdot on sovittava kirjallisesti. Tutkintoon sisältyvän kansainvälisen harjoittelun aikana voi nostaa opintotukea tai harjoittelun voi suorittaa osana yliopiston tukemaa harjoittelujärjestelmää. Sen kautta välitetäänkin muutama kansainvälinen harjoittelupaikka vuodessa.

### 3.4 Projekti- ja oppinnäyteyhteistyö

**Projektityöllä** tarkoitetaan tässä yhteydessä oppimismuotoa, jossa opiskelija tiimit suorittavat prosessiluonteisen tutkimuksen, kartoituksen tai muun sellaisen työnantajalle tilaustyönä. Hankkeessa on mukana projektityömuotoisen opintojakson opettaja opiskelijoiden ohjaajana ja työnantajien yhteistyökumppanina. Tavoitteena projektitöissä on nostaa opetuksen laatua löytämällä yhteisiä oppimistavoitteita työelämän kanssa. Opettajille projektien ohjaaminen on mahdollisuus kehittää ja ajantasaistaa omaa osaamistaan. Opiskelijoille projektityöt ovat motivoivaa oppimista, jossa harjoitellaan opintojen soveltamista käytäntöön, vuorovaikutus- ja tiimitaitoja sekä työelämän pelisääntöjä ja aikatauluja. Opiskelijoita ohjataan vastuuseen tekemästään työstä ja lopputuloksesta.



Projektityöstä voidaan tehdä kehyssojimus laitoksen ja työnantajan välillä. Siinä voidaan sopia projektin toteuttamisesta maksullisena palvelutoimintana tai opetusyhteistyönä, jossa yritysosapuoli korvaa kulut. Projektityöt ovat mahdollisuus markkinoida opiskelijoita työntekijöinä ja luoda kuvaa heidän osaamisestaan valmistuvien työllistymisen edistämiseksi.

**Diakonia-ammattikorkeakoulussa** työskennellään paljon projekteissa. Aiheesta on julkaistu yhteenveto työelämäyhteistyötä käsittelevässä oppaassa. Sen mukaan projektimuotoinen yhteistoiminta soveltuu esimerkiksi työelämän uusien tehtävien ja tuotteiden toteuttamiseen sekä toiminnan arviointiin.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa toteutetaan myös 2–3 vuotisia projekteja tavallisesti ulkopuolisella rahoituksella. Yhteishankkeet ovat pitkiä, erityisesti ylikansalliset projektit, joten opiskelijat osallistuvat niihin joko koko opiskelujaksonsa tai vaihtoehtoisesti lyhyemmän aikaa. Opettajat ja opiskelijat ovat Diakonia-ammattikorkeakoulussa innostuneita projekteista.

Opiskelijoiden rooli Diakonia-ammattikorkeakoulun projektitöissä on aktiivinen. Projektityöskentelyn keskeisiä tavoitteita ovat omakohtaisen tiedonhankinnan ja ongelmanratkaisutaidon kehittyminen sekä toiminnallisen ja luovan työotteen oppiminen. Opettajien tavoitteena on opettaa opiskelijoille entistä paremmin projektinhallintakykyä sisäistettynä taitona. Toisaalta tiimeillä on erilaisia sääntöjä opintokokonaisuuksittain, mikä edellyttää opiskelijalta joustavuutta ja uusien taitojen omaksumista.

Työelämäyhteistyö-oppaassa on useita esimerkkejä projektityhteistyöstä eri puolilla Suomea. Projektityhteistyötä vasten Diakonia-ammattikorkeakoululla on sopimus pohja kehittämis- ja tutkimustoiminnasta tai projektityhteistyöstä, jossa sopijaosapuolet todetaan, määritellään toiminnan tavoitteet, yhteistyön sisältö ja työnjako, tuotokset, aikataulu, kustannukset ja rajoitus, arviointi, salassapitovelvollisuus ja niin edelleen. Sopimuksen voimassaolo on määräaikainen, mutta sen voi purkaa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

**Lahden ammattikorkeakoulussa** projektimuotoinen opetus on säännönmukaisesti osa perusopetusta ja jokaviikkoista opiskelua. Näin ollen kaikki opettajat ja opiskelijat ovat projekteissa tavalla tai toisella mukana. Ammattiaineiden opettajat valitsevat oppimistavoitteisiin sopivat projektit. Valinnassa noudatetaan kriittisyyttä ja pyritään määrittelemään sellaiset laatuvaatimukset, että projektin laatu voidaan taata.

TuoteDynamo on Lahden ammattikorkeakoulun monialainen tuotekehitysprojekti. Eri alojen opiskelijat kehittävät työelämän realiteetit huomioiden tuotteen, joka voi olla joko konkreettinen hyödyke tai palvelutuote. TuoteDynamoon osallistuvat yritykset saavat opiskelijoilta tuotekehitysprosessiinsa uusia, raikkaita ideoita. Samalla yrityksillä on mahdollisuus tutustua tulevaisuuden osajiin esimerkiksi rekrytointimielessä. Projektien toimeksiantajat ovatkin usein entuudestaan tuttuja tyytyväisiä tilaajia.

Opiskelijat soveltavat teoreettisia opintoja käytännön työssä ja oppivat työelämässä vaadittuja vuorovaikutus- ja projektityötaitoja. Lahden ammattikor-

keakoulun opettajat pysyvät projektiyhteistyön avulla ajan hermolla yritysten ja muiden organisaatioiden tuotekehitysprosesseissa sekä kouluttavat osaajia työelämän todellisiin tarpeisiin.

TuoteDynamossa mukana olevat opettajat ja toisen vuosikurssin opiskelijat ovat markkinoinnin, tekniikan, muotoilun sekä sosiaali- ja terveystieteiden alueilta. Tuotekehitystarpeesta riippuen projektiryhmän jäsenenä voi olla opiskelijoita myös muilta koulutusaloilta. Opetushenkilökunnassa on noin viisitoista opettajaa, joita voidaan pitää monialaisen tuotekehitysprojektin ohjauksen konkareina.

TuoteDynamon projekteihin osallistuu vuosittain noin 150 opiskelijaa, neljästä kymmeneen opiskelijaa kussakin projektiryhmässä. Ryhmiä on 16–18 vuodessa ja niiden tukena on joka alalta oma ohjaava opettaja. Tämä projektimäärä on nähty parhaaksi suhteessa opiskelijamääriin ja opiskelijoiden oppimiseen.

Tuotekehitysprosessi käynnistyy vuosittain syyskuussa ja se jatkuu läpi lukuvuoden. Projektia varten on varattu aikaa kolme tuntia viikossa. Syksyn alussa pidetään luentoja muun muassa tiimityöstä, projektinhallinnasta ja tuotekehittämisestä. Ohjaavat opettajat jakavat projektiryhmät opiskelijoiden osaamisen ja taitojen mukaan. Työtilaksi projektimuotoiseen opiskeluun osallistuville on varattu muun muassa virtuaaliluokka.

TuoteDynamo-projektit päättyvät huhti–toukokuun vaihteessa järjestettävään näyttelyyn. Näyttelyyn mennessä työn tulee olla valmis ja ryhmä esittää sen suullisesti raportoiden. Opintosuorituksena projekti arvioidaan monimuotoisesti osa-alueina projektin hallinta, organisointi, tuotekehittelyprosessin sujuvuus, suullinen ja kirjallinen raportti. Kaikki osa-alueet tulee olla arvioitavissa näyttelyyn mennessä, jotta opiskelijoille myönnetään opintosuoritus ja opintoviikot (3 opintoviikkoa). Parhaat projektit palkitaan pienin stipendein.

Projektista tehdään yrityksen ja oppilaitoksen välillä kirjallinen sopimus, jossa sovitaan muun muassa rahoituksesta. Yritys sitoutetaan toimintaan sopimuksella ja kuluperusteisella laskutusperiaatteella. TuoteDynamo-projekteissa opiskelijoille ei makseta palkkaa, mutta heille syntyneet kustannukset (esimerkiksi puhelin- ja matkakulut) korvataan tositteita vastaan. TuoteDynamo on edesauttanut työllistymistä esimerkiksi osana opiskelijoiden portfolioa. Valitettavasti työllistymisvaikutuksia ei ole systemaattisesti tutkittu tai tilastoitu.

TuoteDynamoa markkinoidaan yrityksille ja muille yhteistyökumppaneille yhtenä yhteistyömuotona. Projekteja tehdään luonnollisesti myös TuoteDynamon ulkopuolella alakohteisina, ja projektin ”koti” ammattikorkeakoulussa löytyy luontevasti yrityksen tai muun toimeksiantajan kanssa käytävien neuvotte-lujen perusteella. Yhteistyöneuvotteluihin lähdetään aina avoimesti etsimään toimeksiantajan näkökulmasta parasta ratkaisua siten, että projekti palvelee opiskelijan oppimista.

**Helsingin yliopistolla** projektityöt eivät oppimismenetelmänä ole yleisesti käytössä, mutta joitakin yksittäisiä hankkeita laitoksilla on toteutettu. Psykologian laitoksella seminaariin liitetyt projektit on tehty yhden lukukauden aikana neljästä viiteen opiskelijan projektiryhminä. Kullakin ryhmällä on ollut projektiai-

he, aikataulu, projektin johtamisvastuu (kierrätetään jäseneltä toiselle) ja velvollisuus esitellä omaa projektiaan seminaarissa.

Projektit etenevät neljässä vaiheessa: 1. Ennen seminaarin alkua yhteistyöyritys ja seminaarin ohjaaja sopivat aihekokonaisuudesta. Ohjaaja muotoilee aiheen akateemiseksi kysymyksenasetteluiksi ja esittää ne seminaariin osallistuville opiskelijoille. 2. Opiskelijat analysoivat aiheen ryhmissä ja päättävät projektiryhmittäin oman osa-alueensa sisällön. Samalla he opettelevat ryhmätyötapoja ja ryhmän vastuunjakoja. 3. Ryhmät hyödyntävät erilaisia tietolähteitä sekä raportoivat etenemisestään ja johtopäätöksistään sekä seminaarin ohjaajalle että muille ryhmille. 4. Lopuksi järjestetään iso raportointitilaisuus, johon osallistuvat myös yhteistyöyrityksen edustajat. He eivät kuitenkaan saa kommentoida opiskelijoiden esityksiä vielä tässä tilaisuudessa. 5. Viikon kuluttua edellisestä tapaamisesta järjestetään kaikkien osapuolten yhteinen aivorihi, jossa ideoidaan opiskelijoiden töiden pohjalta uusia ratkaisuja ja malleja projektin taustalla olleisiin kehittämistarpeisiin.

**Opinnäytetyön tekeminen oppilaitoksen ulkopuoliselle toimeksiantajalle** on opiskelijoiden keino solmia suhteita potentiaalsiin työnantajiin jo opiskeluaikana. Samalla opiskelijat saavat tietoa työelämässä kaivattavista valmiuksista ja voivat testata omia taitojaan. Opinnäyteyhteistyön aikana solmittujen kontaktien merkitys voi olla merkittävä etsittäessä ensimmäistä työpaikkaa valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyöt ovat **Diakonia-ammattikorkeakoulussa** osa oppilaitoksen tutkimus- ja kehittämisstrategiaa. Diakonia-ammattikorkeakoulu pyrkii antamaan sellaisen koulutuksen, jossa opiskelija saa tutkivan ammattikäytännön ja toiminnan teoreettisen tarkastelun perustaidot. Harjoittelua ja opinnäytetyötä yritetään integroida tiiviimmin siten, että opinnäytetyöskentelyn aineisto hankittaisiin harjoittelun yhteydessä ja opinnäytetyöt olisivat siten työelämän tarpeesta nousevia kehittämishankkeita, joissa opiskelija olisi omalta osaltaan mukana.

Opinnäytetöitä pidetään Diakonia-ammattikorkeakoulussa mahdollisuutena uudenlaiseen yhteistoimintaan työelämän kanssa. Kaikki opinnäytetyöt pyritään tekemään yhteistyössä työnantajaosapuolen kanssa. Työmuodot vaihtelevat, mutta usein tavoitteena on etsiä ratkaisuvaihtoehtoja toiminta- ja työikäntöihin työelämän eri prosesseissa. Toimintatutkimuksessa opiskelija osallistuu tiiviisti tutkittavana olevan yhteisön toimintaan ja pyrkii ratkaisemaan ongelman yhdessä sen jäsenten kanssa. Opinnäytetyön tavoitteet ja päämäärät nousevat tavallisesti työyhteisön tarpeista, mutta joskus aiheet ovat opiskelijalähtöisiä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelijaa voi toisena henkilönä ohjata työelämäohjaaja.

Osa-alueina kirjallisessa opinnäytetyössä ovat käsitteiden, teoreettisten lähtökohtien, toimintaympäristön, asiakasryhmän, tavoitteiden ja prosessin analysointi sekä tuotoksen arviointi. Opinnäytetöiden tekemistä varten Diakonia-ammattikorkeakoulu on julkaissut oppaan aiheesta. Siinä on monipuolisesti esitelty opinnäytetyön teoreettiset taustatekijät ja aatteellinen perusta. Oppaassa ovat myös yksityiskohtaiset, konkreettiset ohjeet opinnäytetyön tekemiseksi.

Ammattikorkeakouluissa opinnäytetyöt tehdään tiiviissä ohjauksessa, osittain parityönä ja kollektiivisesti.

Keskustelu opinnäytetöiden työelämälähtöisyydestä on aktiivista koko ajan Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Erityisesti opinnäytetöiden arviointi on osoittautunut hankalaksi. Suoritusten mittaaminen perinteisesti kirjallisen työn perusteella ei ole enää oikeudenmukaista, kun oppimisen osoituksessa on keskeistä yhtä lailla toiminta yhteisössä ja koko prosessin onnistuminen. Toisena keskusteluteemana on ollut opinnäytetöistä maksettavat palkkiot. Toistaiseksi opinnäytteistä ei makseta stipendejä, mutta Diakonia-ammattikorkeakoulussa on pohdittu erilaisia mahdollisuuksia palkkion maksamiseksi.

**Lahden ammattikorkeakoulussa** opiskelijat hankkivat opinnäytetyön rahoittavan työnantajan, neuvottelevat aiheesta sekä hyväksyttävät aiheen ja sen laajuuden yliopettajalla. Usein työnantajat ovat samoja, joilla opiskelijat ovat suorittaneet harjoittelunsa. Ammattikorkeakoulujen työnvälitys Jobstep välittää myös opinnäytetöitä. Lopputyö tehdään esimerkiksi kesällä joko täyspäiväisesti tai työn ohessa.

Opiskelijoille on varattu syksyn lukujärjestyksessä yksi päivä viikosta opinnäytetyön tekemiseen joko itsenäisesti tai yrityksessä. Lahden ammattikorkeakoululla on kirjallinen ohje opinnäytetyön tekemisestä. Yliopettajat valvovat opinnäytetöitä aiheittain. Opettajat on palkattu tuntimääräisesti ja ohjaus on osa työtehtäviä. Kaikki opiskelijat esittelevät valmiit työnsä vuosikurssin edessä ja ne oponoidaan samalla. Työt voidaan myös julistaa salaiseksi (noin 20 %).

Lahden ammattikorkeakoulussa ohjausta annetaan viiden tai kuuden opiskelijan pienryhmässä siten, että opiskelijoiden työt ovat eri vaiheessa, mutta aihepiiri on sama. Toisena ohjaajana voi toimia työantajapuolen nimeämä ohjaaja, joka osallistuu opinnäytetyön ohjaamiseen työpaikalla.

**Helsingin yliopiston** tavoitteena on yhdistää pro gradu -opinnäytetyön tekemistä työelämään ja urasuunnitteluun sekä edistää opiskelijan työllistymistä opinnäyteyhteistyön pohjalta. Pro gradu -yhteistyökumppanin etsimisessä tärkeintä on opiskelijan aktiivisuus.

Helsingin yliopistossa opiskelijat etsivät opinnäytetyön rahoittajan usein itse. Järjestely vaatii opiskelijoilta kypsyyttä neuvoteltaessa itsenäisesti laitoksen ja professorin kanssa sekä yhdistäessä tieteenalan intressit työelämän tarpeisiin. Opiskelijoita ohjeistetaan miettimään tutkimusaihe ja -suunnitelma huolellisesti ennen yhteydenottoa potentiaaliseen toimeksiantajaan. Lisäksi opiskelijaa kehoitetaan tutustumaan organisaatioon mahdollisimman tarkasti ennen yhteydenottoa ja mahdollista neuvottelua aiheesta.

Yliopistolla on ohjeet pro gradu -yhteistyön rahoituksen hoitamisesta stipendirahaston kautta. Laitokset hoitavat pro gradu -yhteistyötä osittain erittäin itsenäisesti ja osittain keskitetysti rekrytointipalveluiden kautta. Laitosten ja toimeksiantajien välisistä suorista sopimuksista ei ole tilastotietoja, mutta rekrytointipalveluiden kautta kulkeneita sopimuksia on ollut vuosittain 20–30.

Helsingin yliopiston opinnäytetöiden hallinnointikäytäntöä yksinkertaistettiin vuoden 2000 aikana. Uuden mallin tavoitteena on helpottaa ja lisätä opinnäyteyhteistyötä. Uudessa käytännössä opinnäytetyön tilaaja tekee lahjoituksen Helsingin yliopiston rahastoille rekryointipalveluista saatavalla lahjakirjalla kiinnostuksensa mukaiseen tieteenalan tutkimukseen. Graduntekijä saa 90 % saadusta lahjoituksesta. Loppuosa jää rahastoille ja graduntekijän laitokselle. Apurahajärjestelyn vaihtoehtona opiskelijalla on mahdollisuus solmia työsuhde toimeksiantajaan tai olla ammatinharjoittajana esimerkiksi toiminimellä. Näistä toimeksiannoista ei valitettavasti ole tilastollisia tietoja.

Eniten opinnäytetöitä toimeksiantajille lahjakirjalla tekevät matemaattisluonnontieteellisen, maatalous-metsätieteellisen ja kasvatustieteellisen tiedekunnan opiskelijat. Helsingin yliopistossa on käyty keskustelua opinnäytetöiden salassapidosta, jota työn tilaajan puolelta toisinaan toivotaan. Opinnäytetyö on kuitenkin lähtökohtaisesti julkinen asiakirja. Käytännössä määräaikainen osittainen salassapito tai kahden erillisen raportin kirjoittaminen ovat olleet ratkaisu pulmaan.

Yksittäisten opiskelijoiden pro gradu -yhteistyön lisäksi yliopistolla on esimerkkejä projektimuotoisista yhteistyöhankkeista. Valtiotieteellisen tiedekunnan yleisen valtio-opin laitoksen graduprojekteissa on tehty teemagraduja osana opettajien johtamaa tutkimustoimintaa. Esimerkiksi Suomen eurovaaleja, eduskuntavaaleja ja presidentin vaaleja koskevissa tutkimuksissa on ollut mukana useita pro gradu -opinnäytetöitä. Projektien puitteissa tehdyistä pro graduista ei pääsääntöisesti ole maksettu korvauksia. Tutkimusraportointiin käytetään kuitenkin tutkimustoimintaan varattuja varoja.

Graduprojekteja on ollut useita ja ne ovat vakiintuneet osaksi valtio-opin laitoksen opetusta ja tutkimusta. Projekteja on laajennettu niin, että niitä toteutetaan yhteistyössä myös jatko-opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat ovat kiinnostuneet järjestelmästä, koska opinnäytetyöt koetaan hyödyllisiksi ja niiden tulokset ovat julkisesti merkittäviä.

**Teologisessa tiedekunnassa** opiskelijoiden pro gradu -yhteistyö ulkopuolisen tilaajan kanssa ei ole laitosten vakiintunut käytäntö. Opinnäyteyhteistyö jääkin pääosin opiskelijan oman aktiivisuuden varaan. Projektimuotoisista yhteistyöhankkeista laitostasolla on kuitenkin yksi esimerkki: käytännöllisen teologian laitos on tehnyt pro gradu -opinnäyteyhteistyötä seurakuntien kanssa.

Yhteistyökumppanina käytännöllisen teologian laitoksella on viimeksi ollut Riihimäen seurakunta, jonka toiminta ja henkilökunta ovat opiskelijoiden opinnäytetöiden tutkimusaiheina. Aiheita ideoitin seurakunnassa ja käytännöllisen teologian laitoksella. Lisäksi opiskelijoilla oli mahdollisuus keksiä tai valita oma tutkimusaiheensa.

Yhteistyö käynnistyi talvella 1999–2000, jolloin mukaan tuli 15 opiskelijaa. He ovat olleet innostuneita ja oma-aloitteisia seurakunnan suhteen. Opiskelijapalautteen mukaan pro gradun tekeminen on helpompaa, kun opiskelijaryhmän tutkimusteema on yhteinen ja opiskelijat ovat kiinnostuneet toistensa aiheista ja töistä.

Käytännöllisen teologian laitos ja Riihimäen seurakunta ovat sopineet seuraavista asioista: tutkimusten valmistumisesta ei ole seurakunnassa asetettua takarajaa, mutta laitoksen toive on pro gradu -opinnäytetöiden valmistuminen viimeistään syksyllä 2001. Seurakunta ei myöskään ole asettanut tutkimusten tasolle kriteereitä esimerkiksi arvosanojen mukaan. Käytännöllisen teologian laitoksella kuitenkin painotetaan opiskelijoille, että tilaustöiden on oltava hyvä-tasoisia.

Seurakunta maksaa apurahan 3000 markkaa opiskelijoille sekä projektin tutkimus- ja matkakulut. Apuraha maksetaan opiskelijalle, kun työ on valmis.

# 4

## Tulokset

Benchmarking-vertailun tulokset esitetään toimintamalleina, kehittämistarpeina ja esimerkkeinä. Ideoita ja kehittämisalueita etsittiin erityisesti Helsingin yliopiston näkökulmasta, vaikkakin benchmarking-vertailussa olennaista olikin vastavuoroinen oppiminen yhteistyökumppaneilta.

### 4.1 Harjoitteluprosessit

Ammattikorkeakouluilla on selkeä strategia työelämäyhteistyön muodoista ja toteutuksesta. Opiskelijoiden opinnoissa on kokonaisuuksia, joissa työnantajat ovat luontevasti mukana. Pitkäjänteinen ja säännöllinen yhteistyö rakennetaan verkostojen ja kehysopimusten varaan. Työelämäsuhteiden hoitaminen ja yhteydenpito yhteistyökumppaneihin hoidetaan ammattikorkeakouluissa yhteisvastuullisesti. Henkilökunnan omaan tutkimukseen liittyvät matkat, verkostojen luonti ja harjoittelupaikkojen hankinta sujuvat luontevasti kokonaisuutena. Benchmarking-vertailussa kävi ilmi, että ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyö on intensiivistä ja siihen pyritään löytämään uusia muotoja opetussuunnitelmataavoitteet sekä työelämän toiveet huomioonottaen.

Ammattikorkeakoulujen käytäntöön verrattuna Helsingin yliopiston yhteistyö työnantajien kanssa ei ole yhtä suunnitelmallista ja monimuotoista. Yliopiston haasteena on benchmarking-vertailun näkökulmasta hyödyntää olemassa olevat kontaktit työelämään entistä määrätietoisemmin harjoittelujärjestelmien kehittämiseksi sekä opetusta ja oppimista hyödyntävien uusien yhteistyömuotojen löytämiseksi.

Pysyvän työelämäyhteistyön perusta on **aktiivinen yhteydenpito** työnantajaverkostoon. Luonteva perusta verkoston luomiseen on harjoittelupaikkoja tarjoavat työnantajat. Benchmarking-vertailussa pohdittiin vastavuoroisia etuja, joita **verkostoitumisella** saataisiin.

**Harjoittelupaikkojen hankkiminen** ja niiden **markkinointi** käy sujuvasti verkoston kautta. Tavoitteena olisi pysyvien suhteiden luominen oppilaitoksissa niin, että ainakin osa harjoittelupaikoista järjestyisi vuosittain hyviä paikkoja tarjonneiden tuttuun työnantajien kautta. Aiempien suhteiden ylläpitämisen lisäksi oppilaitoksissa etsittäisiin aktiivisesti uusia yhteistyökumppaneita.

Yhteistyön perustaksi voidaan tehdä **kehysopimuksia**, jotka osapuolet voivat tarkistaa vuosittain. Tällainen järjestelmä takaisi aiempaa paremmin harjoittelupaikkojen riittävyuden kaikille halukkaille opiskelijoille. Kehysopimuksia käytetään esimerkiksi teologisen tiedekunnan käytännöllisen teologian laitoksella ja Diakonia-ammattikorkeakoulussa, jonka malleja voisi soveltaa yliopiston tarpeisiin. Sopimus pohjia voi muuttaa tarpeen mukaan koskemaan harjoittelun lisäksi esimerkiksi projekti- tai oppinäytesyhteistyötä.

**Harjoittelusta vastuussa olevat työnantajien edustajat voisivat entistä pitkäjänteisemmin tutustua harjoittelijan opintoihin ja koulutustahoon.** Oppilaitokset voisivat järjestää verkoston jäsenille esimerkiksi **tiedotustilaisuuden** harjoittelun tavoitteista ja merkityksestä opinnoissa, **tutustumiskäyntejä** tiedekuntaan ja laitokselle tai heille voisi antaa mahdollisuuden osallistua harjoittelun jälkeiseen **palautekeskusteluun**, jossa oppilaitostahotkin saisivat palautetta opiskelijoistaan. Lisäksi verkostoa voisi hyödyntää siten, että työelämäedustajia pyydetäisiin **luennoimaan** laitokselle esimerkiksi alan työlisyystilanteesta ja haasteista.

Ammattikorkeakouluissa opiskelijoilla on harjoittelua 20–50 opintoviikkoa tutkinnosta riippuen. Harjoittelusta myönnetyt opintoviikot määritellään pääosin samoin kriteerein kuin muutkin opinnot. Yliopistolla harjoittelusta myönnetyt opintoviikot säädetään vaihtelevin kriteerein tiedekunnittain ja laitoksittain, mikä on lisännyt eri oppiaineita opiskelevien välistä epätasa-arvoa opintoviikkojen saamisessa.

Harjoitteluista myönnettävien opintoviikkojen määrä ja harjoittelun asema tutkinnossa vaikuttavat yliopistolla myös siihen, etteivät kaikki harjoittelun suorittaneet rekisteröi harjoittelusuoritustaan opintorekisteriin. Syynä on tavallisesti se, ettei harjoittelu ole osa pakollisia opintoja ja opiskelijat pitävät työkoekemusta ja työtodistusta oleellisempänä hyötynä itselleen kuin opintoviikkojen kartuttamista. Merkittävä osa yliopiston harjoittelusta suoritetaan kuitenkin Helsingin yliopiston tukeman harjoittelumäärärahan turvin. Yliopiston näkökulmasta on melkoinen epäkohta, ettei harjoitteluja rekisteröidä.

Harjoittelun **rekisteröinti** tulisikin yliopiston omaa etua ajatellen varmistaa sellaisin toimenpitein, että vastaisuudessa kaikki yliopiston opiskelijoiden suorittama harjoittelu tulisi rekisteröityä. Toimenpide-ehdotuksena on harjoittelun **aseman vahvistaminen tutkinnoissa** sekä harjoittelusta myönnettyjen opintoviikkojen kohtuullistaminen siten, että ne vastaavat todellista työmäärää. Opiskelijan etu olisi, että harjoittelu mainittaisiin tutkintotodistuksessa, mikäli se on ollut vapaaehtoista eikä sisälly tutkintoon.

Benchmarking-vertailussa kävi ilmi, että ammattikorkeakouluopiskelijoilla on mahdollisuus osallistua palkattomaan tai muuhun opintotuella tapahtuvaan harjoitteluun. Edellytyksenä on, että harjoittelusta saatava palkka on enintään 2999 markkaa ja opiskelija saa harjoittelusta vähintään kaksi ja puoli opintoviikkoa opintotukikuukautta kohden. Sääntö mahdollistaa opintoihin kuuluvan harjoittelun suorittamisen myös opintotuella.

Jotta **opintotukeen perustuva harjoittelun rahoitusmalli** toteutuisi myös Helsingin yliopistossa, opiskelijoiden tulisi saada kolmen kuukauden harjoittelusta mahdollisuuksien mukaan seitsemän ja puoli opintoviikkoa. Tällöin opintotukilautakunnan edellyttämät kaksi ja puoli opintoviikkoa tukikuukautta kohden toteutuisivat eikä opiskelijan tarvitsisi paikata harjoittelukuukausien opintoviikkomäärää muita opintoja suorittamalla.

Opintotukeen sidotussa rahoitusmallissa harjoittelijan kuukausipalkka olisi 2999 markkaa ja sen voisi maksaa myös yliopiston tukemalla harjoittelumää-



rärahalla. Rahoitusmallin etuna olisi tuettujen harjoittelupaikkojen määrän lisääminen kuukausipalkkaa laskemalla, harjoittelun sitominen entistä selvemmin osaksi opintoja sekä opiskelijan mahdollisuus nostaa opintotuen lisäksi myös muita opintososiaalisia tukia harjoittelun aikana. Opintotuen varassa järjestetyllä mallilla voitaisiin tukea erityisesti niitä opiskelijoita, jotka eivät löydä palkkaa maksavaa harjoittelutyöpaikkaa tai jotka karsiutuvat harjoittelujärjestelmien kautta kilpailtavista harjoittelupaikoista. Helsingin yliopiston intresseissä on, että harjoittelu liittyisi kiinteästi opintoihin ja tukisi yliopiston tulosta rahoituspuolella myös opintoviikkojen kautta.

Opintotukeen perustuva rahoitusmalli tulisi toteuttaa yhtenä vaihtoehtona nykyisten rahoitusmallien rinnalla. Kaikilla opiskelijoilla ei ole taloudellisesti varaa käyttää opintoviikkokuukausiaan harjoitteluaajalla. Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan mukaan harjoittelun tulisikin olla pääsääntöisesti palkallista ja vain erityistapauksissa opintotukeen liitettyä.

Ammattikorkeakouluopiskelijoille maksetaan palkkaa harjoitteluajalta opiskelualasta riippuen. Yliopistossa harjoittelu on tavallisesti palkallista ja esimerkiksi yliopiston tukemassa harjoittelussa minimipalkka on 5000 markkaa. Benchmarking-vertailussa pohdittiin palkkauksen merkitystä harjoittelun laatutekijänä. Toisinaan työnantajat sitoutuvat harjoittelun järjestämiseen ja ohjaamiseen paremmin, mikäli he osallistuvat harjoittelijan palkkaukseen ja näin sitouttavat omia resurssejaan yhteistyöhön.

Tästä näkökulmasta on siis perusteltua edellyttää yliopiston tukeman harjoittelun järjestäjiä, eli tiedekuntia ja laitoksia, karsimaan harjoittelupaikkatarjouksia sen mukaan, miten työnantajat ovat valmiita osallistumaan opiskelijan palkkaukseen. Tämä käytäntö on ollutkin suosituksena harjoittelua koskeissa ohjeissa viime vuosina, mutta edelleen osa harjoittelijoista saa koko palkkansa yliopiston määrärahoista. Jotta yliopiston tuki jakautuisi mahdollisimman monelle opiskelijalle, tulisi kaikkia **työnantajia kannustaa** osallistumaan opiskelijoiden **palkkakustannuksiin** mahdollisuuksiensa mukaan.

## 4.2 Harjoittelun ohjaus

Harjoittelun eräänä keskeisenä elementtinä on opiskelijan saama ohjaus työpaikalla. Laadukas harjoittelu edellyttää kahdenlaista ohjausta. Ensinnäkin opiskelijan tulee saada ohjausta oppilaitoksessa siten, että hän saa harjoittelusta mahdollisimman paljon hyötyä omia opintojaan ajatellen. Toisaalta harjoittelun ohjauksen merkitys korostuu erityisesti työpaikalla, jossa hänet perehdytetään työtehtäviin ja työpaikan tapoihin. Ammattikorkeakouluissa ja yliopistolla harjoittelun ohjaajat ovat oppilaitoksissa harjoittelun järjestäjiä ja työpaikoilla heidät nimeää työnantaja. Benchmarking-vertailun perusteella harjoittelun ohjauksen kehittämistarpeet ovat yhtäläiset ammattikorkeakouluissa ja yliopistolla. Erityisesti laadukkaan **ohjauksen varmistaminen** ja **harjoittelunohjaajien koulutus** ovat asioita, joita tulisi ylläpitää jatkuvasti.

Toimenpide-ehdotuksiksi harjoittelun ohjauksesta ideoitiin erilaisia toimintamalleja. Oppilaitosten harjoittelun ohjauksesta vastuussa olevaa henkilökuntaa tulisi kouluttaa säännöllisesti. Työnantajien nimeämille harjoittelun ohjaajille voitaisiin yhtälailla järjestää oppilaitoksessa koulutusta, joka olisi vastavuoroinen palvelus heidän osallistumisestaan opiskelijan opintojen tukemiseen. Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulu kutsuu työelämän harjoittelunohjaajat ja projektiyhteyshenkilöt kahdesti lukukaudessa tapaamiseen, jossa vaihdetaan kuulumiset, oppilaitos kertoo opetussuunnitelmastaan, sen rakenteesta ja tavoitteista työelämäyhteistyön kannalta ja työelämän edustajille järjestetään koulutusta. Heidät on houkuteltu yhteistyöiltapäiviin ohjelmalla, jossa pääesiintyjänä on mielenkiintoa herättävä ajankohtainen esitelmöitsijä. Tapaamiset ovat oppilaitokselle ja työelämäosapuolille osa henkilöstön työn kehittämistä.

Harjoittelun ohjauksen voisi myös liittää syvällisemmin ja kiinteämmin osaksi opiskelijan uraohjausta käyttämällä ohjauksessa työelämässä käytettyjä **mentorointimalleja**. Mentoroinnilla tarkoitetaan opiskelijan tietojen ja taitojen karttumista kahdenkeskisessä vuorovaikutussuhteessa, jossa työelämässä jo pidempään ollut saman alan työntekijä tukee opiskelijaa: antaa uraohjausta, neuvoo työelämään siirtymisessä, ohjaa omien osaamisalueiden löytämiseen ja on käytettävissä tarvittaessa. Tavoitteena mentoroinnissa on kasvattaa opiskelijan valmiuksia itsensä kehittämiseen työelämää varten. Mentorointikeskustelut tulisi järjestää tasaisin väliajoin esimerkiksi sopimalla kaikki tapaamisajat työskentelyä aloitettaessa. Mentoroinnin sisältöön vaikuttavat olennaisesti tapaamisten teemat. Käytännössä aiheet tulisi räätälöidä mentoroitavan toiveet ja tarpeet huomioiden. Teemat voivat vaihdella käytännöllisistä kysymyksistä teoreettisiin ja filosofisiin pohdintoihin.

Benchmarking-vertailussa käytiin läpi oppilaitosten harjoittelumateriaalit esimerkiksi harjoittelun ohjauksen ohjeistuksesta. Samalla pohdittiin oppilaitosten mahdollisuuksia tukea laadukasta **harjoittelun ohjausta** aihetta käsittelevillä **opaskirjoilla**. Diakonia-ammattikorkeakoulun harjoitteluopas on tästä hyvä esimerkki. Lisäksi esimerkiksi Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia on osallistunut kaksivuotiseen *Transnational centre for work experience and expertise* Leonardo-projektiin, jossa on laadittu käsikirjat harjoittelun ohjausta, harjoittelijaa ja harjoittelun arviointia varten. Opas työnantajalle perustelee, miksi työnantajan kannattaa ottaa opiskelija harjoitteluun. Harjoittelijan opas opastaa siihen, miten opiskelija hyötyy eniten harjoittelusta. Kolmannessa oppaassa esitellään työkalu harjoittelussa kertyneen osaamiseen tunnistamiseen ja arviointiin. Oppaat ovat jatkossa julkisesti käytössä ja internetistä noudettavissa.

Työpaikkaohjaukseen vinkiksi esitettiin **lounasohjausta**, jossa ohjaaja ja opiskelija tapaavat vähintään kerran viikossa lounaalla ja vaihtavat kuulumiset sekä käyvät läpi uudet asiat ja mahdolliset ongelmat. Oppilaitosohjauksen apuna taas voidaan käyttää **sähköpostia**, jolla harjoittelun ohjaaja ja harjoittelija voivat vaihtaa tarvittavat kuulumiset nopeasti ja vaivattomasti. Lisäksi keskusteltiin harjoittelun jälkeisen **palauttekeskustelun** merkityksestä niin työpaikal-

la kuin oppilaitoksessakin. Esimerkiksi Helsingin yliopiston kasvatustieteellisessä tiedekunnassa kasvatustieteen laitoksella harjoittelu hyväksytään raportin ja henkilökohtaisen palautekeskustelun pohjalta. Yhtenä harjoittelun kehittämiseksi esitettiin seminaarityyppisen tilaisuuden järjestämistä, jossa jo harjoittelussa olleet ja harjoitteluun menevät opiskelijat voisivat keskustella harjoitteluasioista sekä vaihtaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Osallistuminen palautekeskusteluun voisi olla vapaaehtoista tai osa opintosuoritusta.

Lisäksi harjoittelun ohjauksen laatua voidaan varmentaa **oppimistehtävien ja -päiväkirjojen** avulla, jotka ohjaavat opiskelijoiden oma-aloitteisuuden heikommassakin ohjauksessa. Opiskelijalle tulisi antaa **kirjalliset ohjeet raporteista** esimerkiksi kysymysten muodossa: Mitä opit työyhteisön toiminnasta? Kirjoita työtilanteista ja työnjaosta yksikössä, organisaation rakenteesta ja tavoitteista. Miten näit omat vahvuutesi ja heikkoutesi suhteessa työyhteisöön ja alalla toimimiseen? Kuvaile opintojesi antamia valmiuksia/puutteita ja henkilökohtaisia vahvuuksiasi/puutteitasi. Miten työsi liittyi laajempaan organisaation ja alan kokonaisuuteen? Minkälaisia teknisiä taitoja tarvitsit työssäsi, esimerkiksi tietojenkäsittely, kielitaito, taloushallinto, välineet? Millaisia oppimis- ja ongelmanratkaisumenetelmiä käytit, esimerkiksi tutkiminen, ajattelu, kuuntelu, yhteistyö, muistiinpanot? Mitä vuorovaikutustaitoja työssäsi tarvitsit, esimerkiksi neuvottelu, väittely, asiakaskontaktit, verkostoituminen? Minkälaista ammattikohtaista tietoa esimerkiksi järjestelmistä ja menettelytavoista sait? Mitä opit alan näkymistä, trendeistä ja ammatillisista järjestöistä?

### 4.3 Kansainvälinen harjoittelu

Diakonia-ammattikorkeakoulussa kansainvälistä harjoittelua järjestetään monipuolisesti ja opiskelijat ovat tyytyväisiä harjoittelumahdollisuuksiinsa ulkomailta. Harjoittelujärjestelmät on rakennettu useiden erilaisten yhteistyömallien varaan ja oppilaitoksen henkilökunta on sitoutunut myös kansainvälisen harjoittelun ohjaamiseen. Lahden ammattikorkeakoulussa kansainvälisen harjoittelun määrään toivotaan kasvavan. Tällä hetkellä ulkomaiset harjoittelupaikat eivät ole riittävän kilpailukykyisiä kotimaissa tarjottuihin harjoittelupaikkoihin verrattuna esimerkiksi palkkauksessa. Alakohtaiset erot ja kielitaitovaatimukset vaikuttavat luonnollisesti harjoittelumahdollisuuksiin ulkomailla.

Helsingin yliopistossa kansainvälinen harjoittelu ja työskentely ulkomailla on erittäin haluttua ja suosittua. Ulkomailla suoritettulle harjoittelulle ei ole kuitenkaan luotu sellaisia edellytyksiä, että se olisi todellinen vaihtoehto kotimaassa järjestetyille harjoitteluille. Tähän asti nämä kaksi harjoittelumuotoa on nähty tarpeettoman erillisinä. **Kehittämistarve on rinnastaa kansainvälinen harjoittelu muuhun harjoitteluun tasavertaisesti.** Tämä tukisi myös yliopiston kansainvälistymishaasteita.

Kehittämistarpeena kansainvälisessä harjoittelussa on keskeisintä **rahoituksen varmistaminen.** Kansainvälisen harjoittelun kustannukset alkaen matka- ja asumiskustannuksista ovat opiskelijalle yleensä huomattavasti korkeammat

kuin kotimaassa suoritettussa harjoittelussa. Erityisesti rahoituksen saaminen on vaikeata itse hankittuihin harjoittelupaikkoihin. Rahoituksen järjestämiseksi toimenpide-ehdotuksena on **laajentaa yliopiston tukemaa harjoittelujärjestelmää** ulkomaisiin harjoitteluihin mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi harjoittelusta saatavia **opintoviikkomääriä** tulisi kohtuullistaa siten, että ne riittäisivät **opintotuen** saamiseen harjoitteluajana. Näiden toimien lisäksi tarvittaisiin myös muita kansainvälisen harjoittelun tukemiseen tarkoitettuja **Free Mover**-tai muita vastaavia **apurahoja**, jotka nostaisivat kansainvälisen harjoittelun todelliseksi vaihtoehdoksi kotimaanharjoittelun rinnalle. Ulkomaanharjoittelun kehittäminen on keskeistä kansainvälistyvät työmarkkinat huomioon ottaen, mutta tiedekunnan ja opiskelijan kannalta on turhauttavaa työstää kansainvälistä harjoitteluasiasiaa, jos opiskelijalle ei järjesty rahoitusta hankkeen toteuttamiseksi.

Yliopiston tukeman harjoittelujärjestelmän laajentamisesta kansainväliseen harjoitteluun on jo kokemuksia suomalaisten työnantajien osalta. Yliopistolla on laitoksia, jotka ovat käyttäneet näitä määrärahoja oma-aloitteisesti myös kansainväliseen harjoitteluun silloin, kun se on ollut oppimistavoitteiden kannalta perusteltua. Benchmarking-vertailun tuloksena voidaan todeta, että yliopiston kannattaisi ainakin osittain luopua tuetun harjoittelun rajaamisesta suomalaisiin työnantajiin.

Kansainvälisten harjoittelupaikkojen lisäämiseksi on keskeistä kerätä yhteystiedot harjoittelussa olleiden opiskelijoiden työnantajista. **Työnantajaverkoston** avulla oppilaitokset voisivat vaivattomammin etsiä harjoittelupaikkoja ja hyödyntää olemassa olevat tiedot kansainvälisistä kontakteista. Yhteistyön pohjaksi oppilaitokset voisivat ulkomaisten työnantajien kanssa luoda esimerkiksi **kehysopimuksia**, joiden avulla toimintaa vakinaistettaisiin ja samalla esimerkiksi harjoittelun ja sen ohjauksen laatua voitaisiin valvoa helpommin. Diakonia-ammattikorkeakoulussa tällainen verkosto on toiminnassa ja opettajat pyrkivät vierailemaan kussakin harjoittelukohteessa yhteistyön vahvistamiseksi. Harjoittelun laadun varmistamiseksi on tärkeää kerätä myös palautteet opiskelijoiden kokemuksista kansainvälisen harjoittelun ajalta. Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa palautteet kerätään harjoitteluraporteissa.

Yliopistolla opiskelijoiden kansainvälisestä harjoittelusta saadaan tiedot keskitetysti vain yliopiston koordinoimien harjoittelujärjestelmien kautta tehdyistä harjoitteluilta. Työnantajakontaktien ja opiskelijapalautteiden keräämisestä muuten järjestetyistä harjoitteluilta ei ole yhtenäistä käytäntöä eikä verkostoa ylläpidetä keskitetysti. Kansainvälisen henkilövaihdon keskukselta CIMOlta ei myöskään saada yliopistoa koskevien opiskelijoiden kansainvälistä harjoittelua koskevia edellä mainittuja tietoja. Yliopiston kansainvälisen työnantajaverkoston luomiseksi nämä ovat osa-alueita, joihin tulisi ensimmäiseksi tarttua.

Benchmarkingissa mukana olleiden oppilaitosten näkökulmasta Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOn rooli kansainvälisen harjoittelun kehittämisessä on keskeinen. Ammattikorkeakouluopiskelijoille ei ole tarjolla tarpeeksi vaihtoehtoja ja harjoittelupaikkoja ulkomailla CIMOn kautta. Yliopistolla taas on joukko opiskelijoita, joiden toiveisiin ja tarpeisiin ei löydy CIMOn

vaihtoehtoista sopivaa kohdetta. Samanaikaisesti Kansainvälisten henkilövaihdon keskuksella on harjoitteluohjelmia, joihin ei ole tarpeeksi hakijoita ja kokonaisuutta katsoen kansainvälisen harjoittelun suosio on CIMOn mukaan määrällisesti laskenut. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ovat CIMolle kohderyhmänä tärkeä, koska harjoittelu esimerkiksi monikulttuurisuusjaksoilla on pakollinen osa opintoja. Kehittämisaikana on **CIMOn roolin vahvistaminen**, jotta se toimisi aktiivisemmin ammattikorkeakouluharjoittelujen järjestämiseksi. Samalla yliopiston ja CIMOn tulisi pohtia niitä vaihtoehtoja, joilla ne voisivat lisätä harjoittelujärjestelmien ulkopuolelle jäävien opiskelijoiden tarvitsemia harjoittelupaikkoja.

Opiskelijoiden ohjaus oppilaitoksista käsin on haasteellista ulkomaan harjoittelun aikana. Kansainvälisen **harjoittelun ohjaamisesta** on julkaistu **oppaita**, joista esimerkkinä kansainvälisen konferenssifoorumin EAIE:n (*The European Association for International Education*) opas *Quality Assurance in International Work Placements*. Se on apuväline oppilaitoksille opiskelijoiden ulkomaanharjoittelua valmistellessa ja toteuttaessa.

Kaikille benchmarking-kumppaneille oli yhteistä yhteydenpito ulkomailla työskenteleviin opiskelijoihin **sähköpostin** välityksellä. Benchmarking-osallistajat olivat yhtä mieltä siitä, että sähköposti oli nopea ja erinomainen keino keskustella harjoittelukokemuksista. Lisäksi sähköpostiyhteydenpito mahdollisti opiskelijoiden auttamisen tarvittaessa mahdollisimman nopeasti. Samalla oppilaitosten yhteyshenkilöillä oli mahdollisuus seurata harjoittelua aktiivisesti ja ”olla läsnä”.

Kehitysideana sähköpostin käytöstä benchmarking-vertailukumppanit ovat suunnitelleet yhteistyöhanketta, jossa luotaisiin **yhteinen www-sivusto** opiskelijoiden ja työnantajien tueksi. Sivuilta voisi löytyä ohjeet esimerkiksi harjoittelun ohjauksesta ja arvioinnista. Samalla voitaisiin perustaa yhteinen kansainvälisten harjoittelijoiden **web-keskustelupalsta**.

#### 4.4 Projektit opetusmenetelmänä

Ammattikorkeakouluissa projektimuotoinen yhteistyö työnantajien kanssa nähdään erittäin tärkeänä kehittämisalueena. Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Lahden ammattikorkeakoulun opettajat soveltavat projektityömenetelmää innostuneesti ja ammattikorkeakouluopiskelijat ovat tyytyväisiä projektityömuotoiseen oppimiseen. Työnantajat ovat puolestaan olleet erittäin aktiivisia. Yhteydenotot ja projektiaiheet tulevatkin pääsääntöisesti työnantajien aloitteesta. Oppilaitoksissa haasteena on ollut projektitöiden määrän rajaaminen niin, että tarjolla olevista projekteista on valittu ensisijaisesti oppilaitoksen opetussuunnitelmaa tukevat hankkeet ja että kaikki sovitut projektit on hoidettu laadukkaasti.

Lahden ammattikorkeakoulussa tehdään sekä alakohtaisia että monialaisia projekteja, joiden kesto vaihtelee viikoista lukuvuoteen. Diakonia-ammattikorkeakoulussa suositaan pitkäkestoisia projekteja, joihin on liitetty opinnäytetöitä ja opettajan omaa tutkimustyötä. Yliopistolla projektimuotoinen opiskelu toteu-

tuu sattumanvaraisesti ja opettajien henkilökohtaisiin suhteisiin perustuen. Yliopistolle ajankohtainen kysymys onkin opettajien innostaminen projektimenetelmän käyttöön opetuksessa sekä hyvien projektityökäytäntöjen esittelemineen kannustavasti.

Benchmarking-vertailussa oppilaitosten yhteiseksi haasteeksi todettiin projektityhteistyömallin kehittäminen käytännöllisten asioiden hoitamiseksi hallinnollisella tasolla. Lisäksi projektien moniammatillisuuden pohtiminen ja projektitöiden mainosarvon hyödyntämien oppilaitosten ulkoisessa tiedottamisessa on ajankohtaista.

Yliopiston toimintaehdotuksiin listattiin **opettajien kouluttaminen** projektityömenetelmän hallintaan, mikä tekisi metodista tunnetun ja samalla loisi pohjan menetelmän vakiinnuttamiseksi yliopistolle. Tämän lisäksi yliopiston henkilökuntaa tulisi **kannustaa verkostoitumaan** nykyisten yhteistyötahojen kanssa siten, että harjoitteluun liittyvä yhteydenpito työnantajiin hyödynnettäisiin myös projektimuotoisena opetuksena.

Lisäksi projektitöihin perustuvan **opetusmenetelmän työtapojen omaksumiseen** tulisi varata riittävästi aikaa niin opettajille kuin opiskelijoillekin. Apuna voidaan käyttää muun muassa **projektityön oppaita** ja hyviä esimerkkejä toteutetuista projekteista. Projektiluonteisen toiminnan käynnistyessä ymmärrys projektin toteutuksesta voi olla työelämäosapuolen ja opiskelijoiden välillä kaukana toisistaan. Projektin alussa osapuolten tulisikin sopia projektityöskentelyn **pelisäännöistä** yhdessä. Lisäksi oppilaitoksissa voitaisiin tarjota työnantajien motivoimiseksi vastavuoroisesti **täydennyskoulutusta**.

Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa on käynnissä yhteiskunnallisesti suuntautuvan terveydenhuollon projekti, johon on yhdistetty myös harjoittelua. Projektissa yhteistyökumppanina ovat terveysasemat, jotka saavat vastapalvelukseksi Diakonia-ammattikorkeakoulun ammatillista täydennyskoulutusta. Koulutus on suunniteltu terveysasemien työntekijöiden tarpeet huomioon ottaen. Oppilaitokselle vaihtosuhde on ollut ihanteellinen.

Diakonia-ammattikorkeakoulun, Lahden ammattikorkeakoulun ja Helsingin yliopiston **esimerkit** projektien käytöstä opetusmenetelmänä on kerrottu alaluvussa 4.4. Lisäksi Helsingin Kauppakorkeakoulussa on käytössä esimerkkinen yritysprojekti-järjestelmä. Yritysprojekti voi olla esimerkiksi tutkimus, selvitys, kartoitus, suunnitelma, benchmark tai prosessikuvaus. Projektin aihe voi olla koko Helsingin Kauppakorkeakoulun opetusosalta. Projektit toteutetaan yhdestä neljään opintojensa loppuvaiheessa olevan opiskelijan tiiminä. Työn sisältöä ohjaa ja valvoo korkeakoulun opettaja tai tutkija. Yritykselle tarjotaan nopeasti tuoretta tietoa ja projekti valmistuu sopimuksen mukaan.

Helsingin Kauppakorkeakoulun yritysprojekti sisältää rajattavissa olevan haasteellisen tehtäväalueen, toimitusajan kahdesta kolmeen kuukautta, opiskelijoiden kunnollisen perehdyttämisen tehtäväalueeseen organisaatiossa sekä suullisen ja kirjallisen esityksen projektin tuloksista organisaatiolle. Projekti eroaa pro gradu -opinnäytetyöstä siten, että se on usein tiimityönä tehty ja sen teoreettinen osa on opinnäytetyötä kevyempi. Opiskelijat ovat osallistuneet yri-

tysprojekteihin innostuneesti ja motivoituneina, sillä se on ollut hyvä tapa tutustua työelämään ja soveltaa teoriaa käytännön yrityselämässä. Opiskelijoille myönnetään projektista opintoviikkoja. Myös työnantajat ovat olleet kiinnostuneita projektityhteistyötä.

Kansainvälinen esimerkki projektityömallista on step-projektikilpailujärjestelmä ([www.step.org.uk](http://www.step.org.uk)), jossa yritys lähettää yliopistoyksikölle tarjouksensa alustavan projektisuunnitelman muodossa. Asiantuntijaraati hyväksyy tarjousten pohjalta projektit, joille se etsii sopivia tekijöitä loppuvaiheen opiskelijoista tai vastavalmistuneista. Näiden joukosta yritykset rekrytoivat projektityöntekijänsä. Työnantajalle tarjotaan projektiin työntekijä, tietoa ydinosamisesta, yliopiston asiantuntemusta projektin suunnittelussa ja sen ohjauksessa sekä tietoa muista projekteista. Työnantaja maksaa puolet opiskelijoiden palkasta, loput maksetaan hankerahoituksella. Opiskelijalle tarjotaan hyvä projektityöpaikka 8–10 viikoksi sekä raportointi- ja esiintymistaitoharjoituksia.

Step-projektikilpailujärjestelmässä tavoitteena on yhdistää kolme asiaa: opiskelijoiden työelämävalmiuksien edistäminen käytännöllisellä tavalla, yliopiston osaamisen siirtäminen alueen pieniin yrityksiin ja organisaatioihin sekä yliopiston alueellisen vaikuttavuuden lisääminen käytännössä. Projektien välille järjestetään kilpailu, jossa opiskelijat esittelevät projektinsa ja parhaat niistä palkitaan. Kilpailusponsoreina voivat toimia esimerkiksi projektit tilanneet yritykset. Suomessa on sovellettu step-järjestelmää kolmivuotisessa SavoSteppi-hankkeessa, joka päättyi vuoden 2003 lopussa.

Toinen kansainvälinen esimerkki on Manchesterin yliopiston historian opiskelijoiden *Independent Study in History* -kurssi. Tavoitteena oli järjestää opiskelijoille mahdollisuus soveltaa tietojaan ja taitojaan luentosalin ulkopuolella sekä laajentaa asiantuntemustaan käytännön työn avulla. Opiskelijoiden toivottiin oppivan seuraavia taitoja: organisointi, luovuus, ajanhallinta, ongelmien ratkaisu, esiintyminen, kommunikointitaidot, ryhmätyötaidot, analyttinen ja kriittinen ajattelu, työpaikan rakenteen ymmärtäminen ja kyky sopeutua työelämään.

Opiskelijat viettivät keskimäärin puoli päivää viikossa (24 viikkoa syksyllä ja keväällä) jossakin työelämän organisaatiossa. Oppijakso päätettiin konkreettisen tuotteen, esimerkiksi näyttelyn, arkistointiluettelon, markkinointitutkimuksen, artikkelin tai oppaan valmistumiseen. Keskeistä oppimisessa oli toiminnan reflektointi. Projekti antoi opettajille mahdollisuuden arvioida toimintaansa ja houkutteli kokeilemaan uusia opetusmenetelmiä. Kokeilu sai myönteistä palautetta eri osapuolilta.

Projektitöissä olennaista on valmiiden tuotosten arviointi. Esimerkki hyvästä **opiskelijapalautemenetelmästä** on seuraava käytäntö: opiskelijatiimit esittelevät työnsä kaikille projektiin osallistuville opiskelijoille, opettajille ja työelämäedustajille, jonka jälkeen pidetään viikon tauko. Paussin aikana töitä arvioidaan rauhassa ja palaute annetaan harkitusti ja analysoidusti seuraavassa tapaamisessa.

## 4.5 Opinnäyteyhteistyö

Ammattikorkeakouluissa pyritään siihen, että kaikki opinnäytetyöt tehdään työelämälähtöisesti. Opiskelijoilla on opinnäytetyötä varten sekä koulun että työnantajan nimeämät ohjaajat. Lahden ammattikorkeakoulussa työnantaja nimeää ohjaajan, joka on tavallisesti päällikkötehtävissä ja hänellä on vuosien kokemus opinnäytetyöntekijöistä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa taas työnantaja nimeää aina opinnäytetyölle työelämäohjaajan, koska sen katsotaan olevan tärkeää myös opinnäytetyön ”tuotteen” omaksumiseksi työyhteisössä. Kahden ohjaajan järjestelmästä ammattikorkeakouluissa on hyviä kokemuksia.

Helsingin yliopistossa opinnäyteyhteistyössä on käytössä hallinnollisesti toimiva malli, mutta yliopiston ulkopuolelle tehtyihin pro gradu -töihin kohdistuu edelleen periaatteellista vastustusta. Opinnäyteyhteistyö herättää muun muassa seuraavia kysymyksiä: Ovatko tutkimukset arvovapaita? Liittyykö tutkimuksiin ehtoja, jotka ovat ristiriidassa opinnäytetöiden julkisuusperiaatteen kanssa? Kiinnostaako yrityksiä tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat? Silti suurin osa Helsingin yliopistosta valmistuneista soveltaa oppimiaan taitoja valmistumisensa jälkeen työelämässä tiedeyhteisön ulkopuolella. Opinnäytetyön tekeminen työelämälähtöisesti antaisi opiskelijoille kokemusta oppialansa tiedon soveltamisesta työelämään jo opiskeluaikana. Opinnäyteyhteistyön kehittämistarpeet yliopistolla liittyvätkin opinnäyteyhteistyön laajempaan hyväksymiseen **asenteellisella tasolla** kysymyksiä herättävät käytännön seikat ratkaisemalla sekä ideaan opinnäytetöiden **työelämäohjaajista**.

Benchmarking-vertailussa ideoitiin malli, jossa perustettaisiin **työelämäohjaajien foorumit** oppilaitoksittain. Järjestetyissä tapaamisissa oppilaitoksen ja työelämän opinnäytetyöohjaajat voisivat käydä läpi ohjaukseen liittyviä kysymyksiä sekä työskentelyyn liittyviä toiveita ja tavoitteita. Lisäksi työelämäohjaajia voisi kutsua **opinnäytetyöseminaareihin vierailijoiksi**. Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa työelämäohjaajille järjestetään tapaamisia ja koulutusta joka lukukausi.

Esimerkki **opinnäytetöiden välittämisestä** on Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan taloustieteen laitoksen gradupörssi ja rekrytointipalveluiden ilmoitustaulu, joihin työnantajat voivat jättää pro gradu -opinnäytetyön tilaustarjouksen. Myös ammattikorkeakoulujen Jobstep- ja tiedekorkeakoulujen Aarresaari-järjestelmissä välitetään opinnäytetoimeksiantoja.



# 5

## Pohdinta

### 5.1 Projektin onnistuminen

Projektin ensimmäisen vaiheen eli benchmarking-vertailun tavoitteet saavutettiin ohjausryhmän mielestä hyvin ja suunnitellussa aikataulussa. Sisällöllisesti merkittävintä projektissa olivat oppilaitosten harjoitteluanalyysit, jotka tehtiin itsearviointina. Osallistujien itsearviointit sisälsivät arvokkaita huomioita ja oivalluksia omasta ja kumppanien toiminnasta harjoitteluasioissa. Onnistuneet itsearviointit olivatkin benchmarking-prosessin tavoitteita ajatellen jo yksi keskeinen saavutus.

Ohjausryhmässä päätettiin, ettei itsearviointeja julkaista, vaan niitä käytetään ainoastaan projektin työvälineinä. Tämä mahdollisti tietojen luottamuksellisen käsittelyn, mikä osaltaan edisti avointa ja rehellistä tietojen vaihtoa. Erityisesti kriittiset ja todenmukaiset kuvaukset harjoittelun vahvuuksista ja kehittämistarpeista herättivät keskustelua uusien toimintamallien ideoimiseksi tai oppimiseksi.

Toiminnallisesti arvoituna benchmarking-menetelmä osoittautui hyväksi työkaluksi tämän projektin kohdalla. Menetelmän vaiheet ohjasivat työskentelyä ja loivat rungon projektin etenemiselle. Kriittisiksi taitekohdiksi projektissa osoittautuivat siirtyminen itsearvioinneista vertailuun, vertailun eteneminen tapaamisesta toiseen ja vertailutiedon muuttaminen konkreettiseksi tuloksiksi. Itsearviointien yhteydessä oppilaitokset oivalsivat kehittämistarpeensa, mutta usein myös keinonsa asioiden korjaamiseksi. Projektissa oli kuitenkin keskeistä syventää itsearviointia ja siitä syntyneitä oivalluksia nimenomaan vertailun avulla, eikä vain oppilaitoksen sisäisten kehittämissuunnitelmien muodossa. Esimerkkinä tästä harjoittelun ohjaus, jossa kullakin oppilaitoksella on kehittämissaasteita ja joihin vertailussa löydettiin uusia näkökulmia. Haasteeksi muodostuikin oppilaitosten motivointi ja innostaminen vertailun toteuttajiksi. Esimerkiksi etukäteiskysymyksiä seminaareja varten ei saatu kaikilta vertailukumppaneilta.

Vertailu oppilaitosten välillä tehtiin kaikille avointen seminaarien muodossa. Tästä johtuen tilaisuuksien osallistujajoukko vaihteli ohjausryhmää lukuunottamatta suuresti. Osallistajat olivat aiheiden asiantuntijoita tai muuten asiasta kiinnostuneita. Vaihtelevan osallistujajoukon vuoksi seminaareissa käydyissä keskusteluissa oli päällekkäisyyksiä ja toistoa. Ohjausryhmässä harmiteltiin sitä, että seminaarityöskentelyssä olisi päästy tiiviimpään ja syvällisempään käsittelyyn, mikäli osanottajat olisivat olleet kaikissa tapaamisissa. Samalla kuitenkin oltiin tyytyväisiä avoimuuteen, jolla seminaareja markkinoitiin ja siihen, että paikalle saatiin aiheista kiinnostuneet osallistajat ja yhteistyötahot.

Benchmarking-vertailun tiedot työstettiin tuloksiksi ja tavoitteiksi mahdollisimman pian tapaamisten jälkeen. Menetelmän ohjeissa korostetaan, että osallistujien tulisi tapaamisten jälkeen kokoontua oppilaitoksittain arvioimaan ne oivallukset ja tavoitteet, jotka benchmarkingista heidän osaltaan löydettiin. Tässä projektissa jälkikeskustelujen järjestäminen oli oppilaitosten vastuulla ja niitä järjestettiin tarpeen mukaan. Yhteisvastuullisesti ja systemaattisesti benchmarkingin antia pohdittiin ohjausryhmän kokouksissa. Tuloksia pohdittaessa todettiin, että yliopisto oli saavana osapuolena erityisesti uusien toimintaideoiden keräämisessä ja kehittämistarpeiden tunnistamisessa. Vertailuun valitut harjoittelun osa-alueet osoittautuivat työskentelyssä tarkoituksenmukaisiksi ja niistä löytyi riittävästi erilaisuutta yhteistyökumppaneiden välillä. Benchmarking-prosessin katsottiin onnistuneen hyvin, koska harjoittelun kehittämiseksi saatiin konkreettisia tuloksia toimenpide-ehdotusten muodossa.

Yksi projektin tärkeistä osa-alueista oli tiedottaminen, jossa apuna käytettiin www-sivuja ja sähköpostilistoja. Projektista lähetettiin tiedotteita kunkin benchmarking-vaiheen päättyessä. Toimintatapa osoittautui hyväksi, sillä tiedotteiden ja www-sivujen päivitysten myötä eri tahot, niin yksittäiset henkilöt kuin organisaatiotkin, ottivat yhteyttä ja pyysivät lisätietoja heitä kiinnostavista osa-alueista tai osallistumismahdollisuuksista. Projektin ohessa onkin käyty neuvotteluja ja vaihdettu vastavuoroisesti tietoja esimerkiksi muiden oppilaitosten benchmarking-projektien vastuuhenkilöiden kanssa.

Benchmarking-projekti herätti monenlaisia tunteita ja sai aikaan liikettä. Yliopiston ja ammattikorkeakoulujen yhteistyö tämän projektin yhteydessä on ollut avointa. Välitön oppimisilmapiiri ja uteliaisuus toisen ymmärtämiseksi on ollut kantavana asenteena. Samalla oppilaitoksien oman toiminnan arviointi on kyseenalaistanut harjoittelun työskentelymalleja ja lisännyt ymmärrystä tai yhteistyöhalukkuutta esimerkiksi oppilaitosten omien laitojen välillä. Liikettä projekti loi esimerkiksi niihin selvitys- ja kehittämishankkeisiin, joihin oppilaitokset ovat päättäneet benchmarking-vertailun tai itsearviointin pohjalta ryhtyä. Tukea näille pyrkimyksille annettaneen ohjausryhmässä. Tämän pohjalta on perusteltua todeta, että yliopiston ja ammattikorkeakoulujen väliseen vertailuun benchmarking soveltui hyvin.

## 5.2 Jatkoselvitysten aiheita

Harjoittelun kehittämishanketta jatketaan suunnitelmien mukaan edellä mainitsemat tulokset huomioon ottaen. Ohjausryhmän tavoitteena hankkeen seuraavissa vaiheissa on tuloksiksi kirjattujen toimenpide-ehdotusten toteuttamisen lisäksi harjoittelunohjaajien kouluttaminen ja uusien harjoittelupaikkojen hankkiminen.

Benchmarking-vertailun aikana on virinnyt muutamia kysymyksiä ja ajatuksia tutkimusaiheista, joihin tässä hankkeessa ei syvennytä. Näitä ovat esimerkiksi seuraavat:

- *Harjoittelu osana opintoja*  
Harjoittelun kehittämistä voisi lähestyä opinnoista käsin. Tutkimusnäkökulmana olisi harjoittelun toteutuminen osana opintojen tavoitteita ja sisältöä opetussuunnitelmissa.
- *Työnantajien arvio harjoittelun kehittämistarpeista*  
Tässä projektissa ei otettu huomioon työnantajien näkökulmaa harjoittelun kehittämiseksi. Selvitys heidän tarpeistaan ja näkökulmastaan esitettyjen tulosten valossa olisi ajankohtainen. Ovatko työnantajat kiinnostuneita harjoittelun tavoitteista ja laadun kehittämisestä?
- *Opiskelijoiden näkemykset harjoittelusta*  
Opiskelijoiden näkökulmia harjoittelusta ja sen kehittämisestä ei ole tutkittu viime vuosina. Jatkoselvityksen aiheena voisi olla esimerkiksi yliopisto-opiskelijoiden opiskelijamielipiteen mittaaminen palkattomasta tai opintotuella tuetusta harjoittelumahdollisuudesta.

## Lähteet

- Ahovirta, A. 1994. Strateginen laatujohtaminen. Liiketoimintaprosessin kehittäminen benchmarking-tutkimuksen avulla. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta, taloustieteen osasto. Lisensiaattitutkimus.
- Andersen, Bjorn & Pettersen Per-Gaute. 1996. The Benchmarking Handbook. Step-by-Step Instructions. Chapman & Hall.
- Benchmarking -käsikirja. 1998. Helsinki: Laatuokeskus.
- Benchmarking. Työkalu oppivalle organisaatiolle. 1996. Helsinki: Suomen laatu yhdistys.
- Camp, Robert. C. 1989. Benchmarking. The Search for Industry Best Practices that Lead to Superior Performance. Quality Press.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinto-opas 2000–2001.
- Fast, Maija. 4.10.2000. Loppuraportti. Yliopistoharjoittelijat pk-sektorille -projektin toteutuksesta. Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan moniste.
- Gothóni, Raili (toim.). 2000. Yhteisyyttä vapaaehtoistyössä, hoitamisessa ja päihdehuollossa. Kolmen päättötyön tuloksia. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B Raportteja 6. Helsinki: Kyriiri.
- Gothóni, Raili & Pesonen, Marja (toim.). 2000. Tutkiva ammattikäytäntö. Opas oppinäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 2. Helsinki: Kyriiri.
- Gothóni, Raili & Pesonen, Marja (toim.). 2000. Diakin harjoittelukäytännöt ja työelämäyhteistyö. Diakoninen sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden koulutusohjelma, viestinnän koulutusohjelma, viittomakielentulkin koulutusohjelma. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 3. Helsinki: Kyriiri.
- Hannukainen, Timo. 1992. Laatuyritykset. Laatujohtaminen maailman valioyrityksissä. Tampere: Metalliteollisuuden Kustannus Oy.
- Harjoittelu korkeakoulutuksessa. Seminaariraportti 6/1980. Opintoasiaintoimisto sarja B: selosteita 6/1980. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Helenius, Pia & Pösö, Hanna & Reuhkala, Timo. 2000. Matkalla ammattiin – matkalla tulevaisuuteen. Hankeraportti. Helain julkaisusarja. Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2000. Helsinki: Edita.
- Helsingin yliopiston kansainvälisten toimintojen kehittämissuunnitelma 1996–2005.
- Helsingin yliopiston lausunto Opetusministeriölle korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittämisen työryhmän mietinnöstä. Helsinki 5.6.1996 No 648/14/96. OPM:n lausuntopyyntö 6.5.1996 nro 45/043/95.
- Helsingin yliopiston opetuksen ja opintojen kehittämissuunnitelma 2001–2003. 2000. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Helsingin yliopiston rekrytointipalveluiden esite: Uusimman tiedon taitajat valmiina palvelukseenne! Harjoittelija Helsingin yliopistosta. 1997.
- Helsingin yliopiston selvitys laitosten työelämäkontakteista. 2000. Helsingin yliopiston rekrytointipalveluiden moniste.
- Helsingin yliopiston strategia 28.1.2000. Toiminta- ja taloussuunnitelma vuosiksi 2001–2003. [www.helsinki.fi](http://www.helsinki.fi)
- Helsingin yliopiston toimintakertomus 1999. Helsinki: Yliopistopaino.
- Jackson, Norman & Lund, Helen. 2000. Benchmarking for Higher Education. Buckingham: The Society for Research into Higher Education. Suffolk: St. Edmundsbury Press, Open University Press.
- Järvinen, M-R. 1998. Korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö: retoriikkaa vai todellisuutta? Teoksessa Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:60. Järvinen, M-R. & Rinne, R. & Lehtinen, E. (toim.). Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

- Kaivos, Pirjo & Laamanen, Kai & Salonen, Lauri & Valpola, Anneli. 1995. Benchmarking. Huipputasosta oppiminen. Suomalaisia käytännön kokemuksia. Tampere: Metalliteollisuuden Kustannus Oy.
- Kangaspunta, Kirsi. 2000. Koululaiset ja opiskelijat työpaikoilla. Luento Opiskelijat yrityksessä -tilaisuudessa Vantaalla 4.10.2000. Moniste.
- Karlöf, Bengt & Östblom, Svante. 1993. Benchmarking. Tuottavuudella ja laadulla mestariksi. Jyväskylä: Weilin+Göös.
- Kirjavainen, Jari. ICL Invia. Case: Huolto- ja ylläpitoprosessin kehittäminen benchmarkingin avulla. 15.9.2000. Luentomonisteet. Helsinki: HAUS.
- Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittämisen työryhmän mietintö. Opetusministeriön työryhmien muistioita 18:1996. Helsinki: Opetusministeriö.
- Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelu valtionhallinnossa -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmien muistioita 1986:33. Helsinki: Opetusministeriö.
- Korkeakoulututkintojen järjestelmän kehittäminen. Keskustelumuistio. Opetusministeriö 2000. Moniste,
- Kotila, Hannu. 2000. Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia opetussuunnitelmasta. Tutkimuksia 214 (väitöskirja). Helsinki: Hakapaino.
- Kulmala, Juhani. 1999. Benchmarking ammatillisen aikuiskoulutuksen toiminnan kehittämisen välineenä. Acta Universitas Tampereensis 663. Vammala: Tampereen yliopisto.
- Kuusinen, Iris & Nurminen, Maria. 1999. Korkeakoulukirjaston asiakaspalvelun arviointi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun, Helsingin kauppakorkeakoulun ja Leeds Metropolitan Universityn kirjastot. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 13: 1999. Helsinki: Edita.
- Lahden ammattikorkeakoulu. Opinto-opas 2000–2001. Jyväskylä: Gummerus.
- Lahden ammattikorkeakoulun tekniikan laitoksen koulutusohjelmaesitteet.
- Lehtinen, Jukka. 1996. Koulutuksen ja työelämän yhteydet. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Opetushallitus.
- Leonardo da Vinci. Euroopan unionin ammatillisen koulutuksen ohjelma 2000–2006. Esite. Helsinki: Opetushallitus.
- Leonardo da Vinci. Opiskelija-, harjoittelija- ja asiantuntijavaihdot. 11/2000. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Helsinki: Opetushallitus.
- Leonardo-utiset. 2/2000. Leonardo-keskus, Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Helsinki: Opetushallitus.
- Little, Brenda. 2000. Undergraduates' work based learning and skills development. *Tertiary Education and Management* 6: 119–135, 2000.
- Lund, Helen. 1998. Benchmarking in UK Higher Education. Teoksessa *Benchmarking in Higher Education. A study conducted by the Commonwealth Higher Education Management Service. New papers on Higher Education 21. Studies and Research.* Paris: Unesco.
- Majander, Hellevi. 1988. Harjoittelu valtionhallinnossa 1987. Helsingin seudun korkeakoulujen opiskelijoiden kokemuksia. Helsingin yliopiston opintoasiaintoimiston julkaisuja 34/1988. Helsinki: Yliopistopaino.
- Majander, Hellevi. 1990. Helsingin seudun korkeakouluopiskelijoiden harjoittelu valtionhallinnossa 1988. Ohjaajien kokemuksia ja arvioita. Helsingin yliopiston opintoasiaintoimiston julkaisuja 39/1990. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mentorointiopas. 2001. Helsingin kauppakorkeakoulu. Helsinki: HeSE print.
- Mitä jos tekisin pro gradu -työni yliopiston ulkopuolelle? Helsingin yliopiston rekryointipalveluiden esite. 1.11.2000.
- Muistio kansainvälisen harjoittelijavaihdon toimintaympäristön muutoksista sekä CIMOn roolista. 5.3.2000. Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOn moniste.
- Mutanen, Jaana. 1/1997. Kansainvälisen harjoittelun kehittäminen ammattikorkeakouluissa. CIMO publications. Helsinki: CIMO.
- Nakari, Liisa & Porenne, Pertti & Mansukoski, Seppo & Huhtala, Tauno. 1998. Mentorointi. Johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä. Forssa: Ekonomia Oy.

- Nyman, Göte. 2000. Connecting academic student work with business partners. A case with Nokia Research Center and Department of Psychology, Helsinki. Moniste.
- Ollikainen, Aaro & Pajala, Sasu. 2000. Ammattitaitoa ja työllisyyttä Euroopasta? – Leonardo da Vinci -henkilövaihtotoimintojen vaikuttavuus. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Helsinki: Opetushallitus.
- Ollikainen, Tapio. 2000. Kuka tarvitsee tutkintoa? *Yliopisto* 15/2000, 27–28.
- Paananen, Soili. 1989. Teoriasta käytäntöön. Harjoittelu valtionhallinnossa. Helsingin yliopiston opintoasiaintoimiston julkaisuja 38/1989. Helsinki: Yliopistopaino.
- Parjanen, Matti & Raivola, Reijo. 2000. Benchmarkingin metodisia ongelmia korkeakoululaitoksessa. Workshop Tampereella 6.–7.11.2000. Koulutusmateriaalit.
- Quality Assurance in International Work Placements. Quality assurance guidelines for international work placements in higher education. 1998. Nuffic: Netherlands organization for international cooperation in higher education. <http://www.eaie.nl/activities/ps/SWING/preamble.asp>
- Raivio, Kari. 2000. Mistä motivaatio opiskeluun? (pääk.) *Yliopisto* 15/2000, 5.
- Rauste, Tomi. 2000. Esiselvitys. Humanistisen tiedekunnan työllisyys- ja tietoteollisuus-hanke. Helsingin yliopiston humanistisen tiedekunnan ja rekrytointipalveluiden moniste 15.3.2000.
- Salmi, Elina Marjatta. 2000. Millainen opinnäytetyö hyödyttää työelämää? – Diakonia-ammattikorkeakoulun päättötöyt ja työelämän kehittäminen. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan kasvatustieteen laitos. Kasvatustieteellisen tiedekunnan kirjasto, PL 39 (Bulevardi 18), Helsingin yliopisto.
- Schreiterer, Ulrich. 1998. Benchmarking in European Higher Education. Teoksessa *Benchmarking in Higher Education. A study conducted by the Commonwealth Higher Education Management Service. New papers on Higher Education 21. Studies and Research.* Paris: Unesco.
- Sorri-Teir, Eila & Murtolehto, Leea. 1995. Esiselvitys benchmarking -toiminnan järjestämisestä julkisessa hallinnossa. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Spendolini, Michael. 1992. *The Benchmarking Book.* American Management Association.
- Strömmer, Päivi. HAUS. Benchmarking-valmennus 15.9.2000. Kurssimonisteet. Helsinki: Laatukeskus.
- Suunnitelma harjoittelun järjestämisestä Helsingin yliopistossa. Opintoasiaintoimiston julkaisuja 11/1983. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Tuominen, Kari. 1993. Benchmarking. Prosessiopas – opi ja kehitä kilpailijoita nopeammin. Tampere: Tampere: Metalliteollisuuden Kustannus Oy.
- Tuominen, Kari. 1999. Muutoksenhallinnan mestari. Kuinka toteuttaa strategiset suunnitelmat kilpailijoita nopeammin. Helsinki: Laatukeskus, 4. p.
- Työharjoitteluun ulkomaille. 2000. Helsingin yliopiston rekrytointipalveluiden moniste. Työssäoppimisen opas työpaikoille. 1999. Taloudellinen tiedotustoimisto & al.
- Virtanen, A. ja Mertano, S. (eds). 1999. *Learning by Comparing. The Benchmarking of Administration at the University of Helsinki.* Publications of Higher Education Evaluation Council 12: 1999. Helsinki: Edita.
- Veivo, Risto. 1997. Valtiohallinnon harjoittelu remontissa. Teoksessa *Yliopistot ja muuttuva työelämä.* Turun yliopisto.
- Young professionals. Käytännön askel kansainvälistymiseen – ota ulkomainen harjoittaja töihin. CIMOn harjoitteluesite työnantajille.

## Haastattelut

Amanuessi Tuomo Aalto, Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan kasvatustieteen laitos

Rekrytointipalvelujen yhdyshenkilö Kaisa Aitlahti, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta

Koulutuspoliittinen sihteeri Arto Aniluoto, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta HYY

Suunnittelija Merja Enkovaara-Pälvi, Helsingin yliopiston rekrytointipalvelut

Varadekaani Risto Eräsaari, Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta

Rekrytointipalvelujen yhdyshenkilö Anni Gustafsson, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta

Yritystalouden yliopettaja Riitta Hirvilahti, Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos (Heinola)

Valtiotieteen ylioppilas Teppo Hujala, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta HYY

Kansainvälisten asioiden koordinaattori Leena Itkonen, Helsingin yliopiston rekrytointipalvelut

Pääsihteeri Joonas Korhonen, Lahden ammattikorkeakoulujen opiskelijat ry

Suunnittelija Lotta Kujanpää, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan kanslia

Opintosihteeri Jaana Laine, Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellinen tiedekunta

Projektipäällikkö Eija Lantta, Lahden ammattikorkeakoulun ura- ja rekrytointipalvelut

Assistentti Johanna Lumijärvi, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan käytännöllisen teologian laitos

Professori Martti Majanen, Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

Hallintopäällikkö Harri Markkula, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta

Hallituksen varapuheenjohtaja Elina Moisio, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta HYY

Professori Hannele Niemi, Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan kasvatustieteen laitos

Kehitysjohtaja Ari Orelma, Lahden ammattikorkeakoulu

Opintosuunnittelija Maj-Lis Orpana, Lahden ammattikorkeakoulun muotoiluinstituutti

Projektisihteeri Riikka Peltonen, Lahden ammattikorkeakoulun ura- ja rekrytointipalvelut

Kansainvälisten asioiden koordinaattori Sari Pohjola, Helsingin yliopiston rekrytointipalvelut

Teologian ylioppilas Riikka Reina, Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL

Yritysasiamies Samu Seitsalo, Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO

Harjoitteluinsinööri Neea Similä, Lahden ammattikorkeakoulun tekniikan laitos

Vararehtori Raija Sollamo, Helsingin yliopisto

Apulaissihteeri Tuula Sunnarborg, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta

Rekrytointipalvelupäällikkö Marika Tammeaid, Helsingin yliopiston rekrytointipalvelut

Amanuessi Esko Tantarimäki, Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan yleisen valtio-opin laitos

Vastaava suunnittelija Päivi Tauriainen, Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO

Lehtori Aimo Turkki, Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan taloustieteen laitos

Kansainvälisten asioiden sihteeri Markku Valtanen, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta

Lehtori, teologiharjoittelujen valvoja Katri Vappula, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan käytännöllisen teologian laitos

Professori Turo Virtanen, Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan yleisen valtio-opin laitos

## LIITE 1: Projektiaikataulu

### **Vuosi 2000**

#### Helmikuu

- Ohjausryhmän ensimmäinen kokous 23.2.

#### Maaliskuu

- Ohjausryhmän toinen kokous 20.3.
- Luonnos hankekuvauksesta

#### Huhtikuu

- Ohjausryhmän kolmas kokous 18.4.

#### Toukokuu

- Hankekuvaus Korkeakoulujen arviointineuvostolle

#### Kesäkuu

- Korkeakoulujen arviointineuvoston päätös hankkeen tukemisesta 12.6.

#### Elokuu

- Ohjausryhmän neljäs kokous 10.8.
- Tarkennetun projektisuunnitelman laatiminen arviointineuvostolle

#### Syyskuu

- Projektisuunnittelija aloittaa 6.9.
- Benchmarking-koulutus 15.9. (projektisuunnittelija)
- Ohjausryhmän viides kokous 18.9.
- Tiedonkeruu
- Avainhenkilöiden haastattelut teema-alueilta
- Tarkennettujen tavoitteiden asettaminen

#### Lokakuu

- Itsearviointi
- Teemahaastattelut
- Etenemissuunnitelman tarkistaminen
- Ohjausryhmän kuudes kokous 31.10.

#### Marraskuu

- Teemahaastatteluja
- Oppilaitostapaamisia
- Itsearviointit valmiiksi 30.11. mennessä

#### Joulukuu

- Kysymysten laatiminen
- Yhteisseminaaripäivä tutustumista ja benchmarking-vertailua varten 14.12.
- Ohjausryhmän seitsemäs kokous 14.12.



---

## Vuosi 2001

### Tammikuu

- Teemaseminaaripäivä 23.1. aiheista harjoittelun ohjaus ja kansainvälinen harjoittelu
- Teemaseminaaripäivä 30.1. aiheista projektit oppimismenetelmänä ja opinnäytteet

### Helmikuu

- Ohjausryhmän kahdeksas kokous 6.2.
- Projektiraportin työstäminen ja kirjoittaminen, tulosten analysointi

### Maaliskuu

- Raportin viimeistely ja julkaiseminen
- Oppilaitoskohtaisia tiedotustilaisuuksia

### Huhtikuu

- Ohjausryhmän yhdeksäs kokous 2.4.
- Oppilaitoskohtaisia tiedotustilaisuuksia jatketaan
- Projektisuunnitelman tarkentaminen koskien vaiheita kaksi ja kolme

## KORKEAKOULUJEN ARVIOINTINEUVOSTON JULKAISUJA

PL 20, 00501 HELSINKI

Puh. 09-7748 8410 Fax 09-7748 8414

<http://www.minedu.fi/kka/kka.html>

- 1:1997** Virtanen, A. (toim.): *Armottomat ammattikorkeakoulut – matkalla kehittyneisiin arviointijärjestelmiin*. Helsinki: Edita.
- 2:1997** Liuhanen, A.-M. (toim.): *Yliopistot arvioivat toimintaansa – mitä opitaan?* Helsinki: Edita.
- 3:1997** *Korkeakoulujen arviointineuvoston toimintasuunnitelma vuosille 1998–1999*. Helsinki: Edita.
- 4:1997** *Finska rådet för utvärdering av högskolorna: Verksamhetsplan 1998–1999*. Helsingfors: Edita.
- 5:1997** *Action Plan of the Finnish Higher Education Evaluation Council for 1998–1999*. Helsinki: Edita.
- 1:1998** Virtanen, A. (toim.): *Korkeakoulutettu poliisi. Poliisiammattikorkeakoulun ulkoinen arviointi*. Helsinki: Edita.
- 2:1998** Kantola, I. & Panhelainen, M. (toim.): *Kansainvälistyvät ammattikorkeakoulut. Jyväskylän, Tampereen ja Turun ammattikorkeakoulujen kansainvälistymisen asiantuntija-arviointi*. Helsinki: Edita.
- 3:1998** Junge-Jensen, F., Lundin, R., Nyman, G. & Wahlroos, B.: *Vart är Hanken på väg? Rapport av en extern utvärderingsgrupp*. Helsingfors: Edita.
- 4:1998** *167 syytä korkeakouluksi. Ammattikorkeakouluhakemusten arviointi 1998*. Helsinki: Edita.
- 5:1998** *Yliopistokoulutuksen laatuysköt. Arviointineuvoston esitys korkealaatuisen koulutuksen yksiköiksi vuosille 1999–2000*. Helsinki: Edita.
- 6:1998** Hämäläinen, K. & Moitus, S. (toim.): *Laatua korkeakoulutukseen – teoriaa ja käytäntöä*. Helsinki: Edita.
- 7:1998** *Pilot Audit of Quality Work in Kajaani, Turku, Lahti and Häme Polytechnics*. Helsinki: Edita.
- 8:1998** Dahllöf, U., Goddard, J., Huttunen, J., O'Brien, C., Román, O. & Virtanen, I.: *Towards the Responsive University: The Regional Role of Eastern Finland Universities*. Helsinki: Edita.
- 9:1998** *Programme Evaluation of Industrial Management and Engineering in Finnish Higher Education Institutions*. Helsinki: Edita.
- 10:1998** *Quality Label? EQUIS Evaluation Report. Helsinki School of Economics and Business Administration*. Helsinki: Edita.
- 11:1998** *Three Finnish Universities in the International Perspective. CRE Institutional Review of Helsinki University of Technology, Tampere University of Technology, and Åbo Akademi University. CRE Reviewers' Reports*. Helsinki: Edita.
- 1:1999** Virtanen, A. (toim.): *Viittä vaille valmis? Ammattikorkeakouluhakemusten arviointi 1999*. Helsinki: Edita.
- 2:1999** Vähäpassi, A. & Moitus, S. (toim.): *Korkeakoulut alueidensa vetureina. Viisi näkökulmaa vaikuttavuuteen*. Helsinki: Edita.
- 3:1999** Booth, J., Erlhoff, M., Jones, A. & Paasikivi, P.: *Strategies for the Future. Evaluation of University of Art and Design Helsinki UIAH*. Helsinki: Edita.
- 4:1999** Kähkönen, J. & Lipponen, M. (toim.): *Laadun lähteillä. Itä-Suomen ammattikorkeakoulujen itsearvioinnin kehittäminen*. Helsinki: Edita.
- 5:1999** Tella, S., Räsänen, A. & Vähäpassi, A. (Eds.): *Teaching Through a Foreign Language. From Tool to Empowering Mediator*. Helsinki: Edita.
- 6:1999** Cheesmond, R., Grede, K., Lonka, K. & Román, G.: *From the Cherry Orchard to the Future. The Report of the Peer Review Team of the Theatre Academy of Finland*. Helsinki: Edita.
- 7:1999** Davies, J., Lindström, C.-G. & Schutte, F.: *Five Years of Development. Follow-Up Evaluation of the University of Oulu*. Helsinki: Edita.
- 8:1999** Perälä, M.-L. & Ponkala, O.: *Tietoa ja taitoa terveysalalle. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen korkeakoulutuksen arviointi*. Helsinki: Edita.
- 9:1999** *Audit of Quality Work. North Karelia and Mikkeli Polytechnics*. Helsinki: Edita.
- 10:1999** *Audit of Quality Work. Seinäjoki Polytechnic*. Helsinki: Edita.
- 11:1999** Jussila, J. & Saari, S. (toim.): *Opettajankoulutus tulevaisuuden tekijänä. Yliopistoissa annettavan opettajankoulutuksen arviointi*. Helsinki: Edita.
- 12:1999** Virtanen, A. & Mertano, S. (Eds.): *Learning by Comparing. The Benchmarking of Administration at the University of Helsinki*. Helsinki: Edita.
- 13:1999** Kuusinen, I. & Nurminen, M.: *Korkeakoulukirjaston asiakaspalvelun arviointi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun, Helsingin kauppakorkeakoulun ja Leeds Metropolitan Universityn kirjastot*. Helsinki: Edita.
- 14:1999** Kuusinen, I. & Nurminen, M.: *Evaluation of Customer Service in the Academic Library. Libraries of Kymenlaakso Polytechnic, Helsinki School of Economics and Business Administration, and Leeds Metropolitan University*. Helsinki: Edita.

- 15:1999 Kristensen, B., Lindfors, T., Otley, D. & Stenius, M.: *TSEBA as a Learning Organisation. Evaluation of Turku School of Economics and Business Administration*. Helsinki: Edita.
- 16:1999 Lyytinen, Heikki K.: *Työelämäyhteistyön arviointi. Jyväskylän, Tampereen ja Turun ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyön ulkoinen arviointi*. Helsinki: Edita.
- 17:1999 Pehu-Voima, S. & Hämäläinen, K. (toim.): *Opetusta kehittävää arviointia*. Helsinki: Edita.
- 1:2000 Lehtinen, E., Kess, P., Stähle, P. & Urponen, K.: *Tampereen yliopiston opetuksen arviointi*. Helsinki: Edita.
- 2:2000 Cohen, B., Jung, K. & Valjakka, T.: *From Academy of Fine Arts to University. Same name, wider ambitions*. Helsinki: Edita.
- 3:2000 Goddard, J., Moses, I., Teichler, U., Virtanen, I. & West, P.: *External Engagement and Institutional Adjustment: An Evaluation of the University of Turku*. Helsinki: Edita.
- 4:2000 Almfelt, P., Kekäle, T., Malm, K., Miikkulainen, L. & Pehu-Voima, S.: *Audit of Quality Work. Swedish Polytechnic, Finland*. Helsinki: Edita.
- 5:2000 Harlio, R., Harvey, L., Mansikkamäki, J., Miikkulainen, L. & Pehu-Voima, S.: *Audit of Quality Work. Central Ostrobothnia Polytechnic*. Helsinki: Edita.
- 6:2000 Moitus, S. (toim.): *Yliopistokoulutuksen laatuysiköt 2001–2003*. Helsinki: Edita.
- 7:2000 Liuhanen, A.-M. (toim.): *Neljä aikuiskoulutuksen laatuylipistoa 2001–2003*. Helsinki: Edita.
- 8:2000 Hara, V., Hyvönen, R., Myers, D. & Kangasniemi, J. (Eds.): *Evaluation of Education for the Information Industry*. Helsinki: Edita.
- 9:2000 Jussila, J. & Saari, S. (Eds.): *Teacher Education as a Future-moulding Factor. International Evaluation of Teacher Education in Finnish Universities*. Helsinki: FINHEEC. <http://www.minedu.fi/minedu/education/finheec/finheec.html>
- 10:2000 Lämsä, A. & Saari, S. (toim.): *Portfoliosta koulutuksen kehittämiseen. Ammatillisen opettajankoulutuksen arviointi*. Helsinki: Edita.
- 11:2000 *Korkeakoulujen arviointineuvoston toimintasuunnitelma 2000–2003*. Helsinki: Edita.
- 12:2000 *Finnish Higher Education Evaluation Council Action Plan for 2000–2003*. Helsinki: Edita.
- 13:2000 Huttula, T. (toim.): *Ammattikorkeakoulujen koulutuksen laatuysiköt 2000*. Helsinki: Edita.
- 14:2000 Gordon, C., Knodt, G., Lundin, R., Oger, O. & Shenton, G.: *Hanken in European Comparison. EQUIS Evaluation Report*. Helsinki: Edita.
- 15:2000 Almfelt, P., Kekäle, T., Malm, K., Miikkulainen, L. & Kangasniemi, J.: *Audit of Quality Work. Satakunta Polytechnic*. Helsinki: Edita.
- 16:2000 Kells, H.R., Lindqvist, O.V. & Premfors, R.: *Follow-up Evaluation of the University of Vaasa. Challenges of a small regional university*. Helsinki: Edita.
- 17:2000 Mansikkamäki, J., Kekäle, T., Miikkulainen, L., Stone, J., Tolppi, V.-M. & Kangasniemi, J.: *Audit of Quality Work. Tampere Polytechnic*. Helsinki: Edita.
- 18:2000 Baran, H., Gladrow, W., Klaudy, K., Locher, J.P., Toivakka, P. & Moitus, S.: *Evaluation of Education and Research in Slavonic and Baltic Studies*. Helsinki: Edita.
- 19:2000 Harlio, R., Kekäle, T., Miikkulainen, L. & Kangasniemi, J.: *Laatutyön auditointi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu*. Helsinki: Edita.
- 20:2000 Mansikkamäki, J., Kekäle, T., Kähkönen, J., Miikkulainen, L., Mäki, M. & Kangasniemi, J.: *Laatutyön auditointi. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu*. Helsinki: Edita.
- 21:2000 Almfelt, P., Kantola, J., Kekäle, T., Papp, I., Manninen, J. & Karppanen, T.: *Audit of Quality Work. South Carelia Polytechnic*. Helsinki: Edita.
- 1:2001 Valtonen, H.: *Oppimisen arviointi Sibelius-Akatemiassa*. Helsinki: Edita.
- 2:2001 Laine, I., Kilpinen, A., Lajunen, L., Pennanen, J., Stenius, M., Uronen, P. & Kekäle, T.: *Maanpuolustuskorkeakoulun arviointi*. Helsinki: Edita.
- 3:2001 Vähäpassi, A. (toim.): *Erikoistumisopintojen akkreditointi*. Helsinki: Edita.
- 4:2001 Baran, H., Gladrow, W., Klaudy, K., Locher, J.P., Toivakka, P. & Moitus, S.: *Экспертиза образования и научно-исследовательской работы в области славистики и баллистики (Ekspertiza obrazovanija i naučno-issledovatel'skoj raboty v oblasti slavistiki i baltistiki)*. Helsinki: Edita.
- 5:2001 Kinnunen, J.: *Korkeakoulujen alueellisen vaikuttavuuden arviointi. Kriteerejä vuorovaikutteisuuden arvottamiselle*. Helsinki: Edita.
- 6:2001 Löfström, E.: *Benchmarking korkeakoulujen kielenopetuksen kehittämisessä*. Helsinki: Edita.
- 7:2001 Kaartinen-Koutaniemi, M.: *Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittäminen. Helsingin yliopiston, Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Lahden ammattikorkeakoulun benchmarking-projekti*. Helsinki: Edita.