

ELINIKÄISET OPPIJAT LÄHIKUVASSA

**Kokemuksia ja näkemyksiä ylemmistä
ammattikorkeakoulututkinnoista**

ELINIKÄISET OPPIJAT LÄHIKUVASSA

**Kokemuksia ja näkemyksiä ylemmistä
ammattikorkeakoulututkinnoista**



**RESEARCH UNIT FOR
THE SOCIOLOGY OF
EDUCATION**

Loretta Galli & Sakari Ahola



TURUN YLIOPISTO

KOULUTUSSOSIOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS, RUSE

RESEARCH UNIT FOR THE SOCIOLOGY OF EDUCATION, RUSE

**Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen
raportti 76**

Kansi: Sakari Ahola

ISSN: 1235-9114

ISBN : 978-951-29-4269-5

UNIPRINT, Turku 2010

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	9
1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat	9
1.2 Tutkimusongelmat ja haastatteluaineisto	12
2 TYÖELÄMÄLÄHEISYYDEN TOTEUTUMINEN	16
2.1 Työelämäläheisyyden merkitys	17
2.2 Työnantajan ja työtovereiden suhtautuminen työn ohella opiskeluun	20
3 OPINNÄYTETYÖ	24
3.1 Opinnäytetyöprosessi	24
3.1.1 <i>Aiheen valinta</i>	24
3.1.2 <i>Oma työpaikka kehittämisen kohteena</i>	28
3.1.3 <i>Opinnäytetyön ongelmakohdat</i>	29
3.2 Opinnäytetyön ohjaus	31
3.2.1 <i>Oppilaitoksesta saatu ohjaus</i>	33
3.2.2 <i>Työelämästä saatu ohjaus</i>	35
3.3 Työpaikan ja oppilaitoksen odotuksiin vastaaminen	38
3.4 Opinnäytetyön hyötynäkökulmia	43
3.4.1 <i>Opiskelijan kehittyminen</i>	44
3.4.2 <i>Opinnäytetyön kohdeorganisaation saama hyöty</i>	46
3.4.3 <i>Opinnäytetöiden laajempi hyötynäkökulma</i>	51
4 VALMISTUNEIDEN URAKEHITYS	55
4.1 Urakehitystoiveet	55
4.2 Työnhaku ja siihen liittyvät ongelmat	56

4.3	Urakehitys yleisellä tasolla	60
4.4	Urakehityksen tyypittely	65
4.4.1	<i>Päämääräorientaatio – päämäärätietoiset uralla etenijät ja urakehityshakuiset taistelijat</i>	69
4.4.2	<i>Kehittymisorientaatio – kehittymishaluiset uralla etenijät ja kehittymishaluiset sopeutajat</i>	75
4.4.3	<i>Ajautuminen – uraansa tyytyväiset ja tyytymättömät ajautajat</i>	80
4.5	Haastateltujen suoraviivaiset ja sattumanvaraiset urapolut	85
5	VALMISTUMISEN JÄLKEINEN OPISKELU JA OPISKELUAIKEET	92
5.1	Elinikäinen oppiminen itseisarvona	92
5.1.1	<i>Opettajan pedagogiset opinnot suosituin jatkokoulutusvaihtoehto</i>	95
5.1.2	<i>Ylemmistä ammattikorkeakoulututkinto-opinnoista yliopistoon</i>	96
5.2	Ammattikorkeakoulun oma tohtorikoulutus kiinnostaisi monia	99
6	YLEMMÄN AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNON JA YLIOPISTON MAISTERITUTKINNON SUHDE	103
6.1	Pidetäänkö ylempää ammattikorkeakoulututkintoa samantasoisena maisteritutkinnon kanssa?	103
6.2	Haastateltujen oma käsitys siitä, tulisiko ylempiä korkeakoulututkintoja pitää samanarvoisina	106
6.3	Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon edut maisterin tutkintoon nähden	108
6.3.1	<i>Enemmän työkokemusta</i>	108
6.3.2	<i>Käytännönläheistä osaamista pelkän teorian sijasta</i>	111

6.4	Miksi tarvitaan kahta erilaista ylempään korkeakoulu-	
	tutkintoon johtavaa koulutusta?	113
6.4.1	<i>Opiskelijat tarvitsevat käytännönläheistä jatkokoulutusta ja</i>	
	<i>mahdollisuutta elinikäiseen oppimiseen</i>	114
6.4.2	<i>Työelämä tarvitsee keskijohtoa eläkkeelle jäävien suurten</i>	
	<i>ikäluokkien tilalle</i>	117
6.4.3	<i>Alueellinen kehitys turvattava myös yliopistokaupunkien</i>	
	<i>ulkopuolella</i>	119
6.5	Yhteenvedo ylempään ammattikorkeakoulututkinnon ja	
	maisteritutkinnon välisistä eroista	120
7	TYYYTYVÄISYYS OPINTOIHIN JA KEHITTÄMISIDEAT	123
7.1	Vastasiko koulutus odotuksia?	123
7.2	Tyytyväisyys opintojen keston ja vaatimustasoon	125
7.3	Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon kehittämideoita	127
8	YHTEENVETO	132
	LÄHTEET	141
	LIITE. Haastattelurunko	148

KUVIOT

Kuvio 1.	<i>Koko hankkeen asetelma ja käytetyt aineistot.....</i>	11
Kuvio 2.	<i>Opinnäytetyön kolmikantamalli.....</i>	32
Kuvio 3.	<i>Työtehtävien muuttuminen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen sukupuolen mukaan (%) (N=325) (Ojala & Ahola 2009, 16).....</i>	61
Kuvio 4.	<i>Haastateltujen urakehitys ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen.....</i>	62
Kuvio 5.	<i>Päämäärätietoisten uralla etenijöiden mallitarinat.....</i>	72
Kuvio 6.	<i>Urakehityshakuiset taistelijat.....</i>	74
Kuvio 7.	<i>Kehittymishaluiset uralla etenijät.....</i>	77
Kuvio 8.	<i>Kehittymishaluiset sopeutujat.....</i>	79
Kuvio 9.	<i>Uraansa tyytyväiset ajautujat.....</i>	82
Kuvio 10.	<i>Uraansa tyytymättömät ajautujat.....</i>	84
Kuvio 11.	<i>Suoraviivaiset ja sattumanvaraiset urapolut.....</i>	85
Kuvio 12.	<i>Käännekohdat ja rutiinit eri orientaatioissa.....</i>	88
Kuvio 13.	<i>Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarve yksilön, työelämän ja alueellisen vaikuttamisen näkökulmasta.....</i>	114

TAULUKOT

Taulukko 1.	<i>Opinnäytetyöhön liittyvät odotukset haastateltujen mukaan.....</i>	42
Taulukko 2.	<i>Orientaatioiden jakautuminen koulutusohjelmittain.....</i>	67
Taulukko 3.	<i>Haastateltujen orientaatiot ja urakehitystyyppit.....</i>	68
Taulukko 4.	<i>Urakehitystyyppien jakautuminen koulutusohjelmittain....</i>	69
Taulukko 5.	<i>Maisteritutkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vertailua haastattelujen perusteella.....</i>	121
Taulukko 6.	<i>Haastateltujen urakehitystyyppit.....</i>	136

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Tämä tutkimusraportti tuo päätökseensä koulutussosiologian tutkimuskeskuksessa RUSE:ssa jo vuonna 2004 käynnistyneen hankkeen¹. Tutkimushankkeen ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin ammattikorkeakoulujen jatkotutkintojen ja niiden ”bolognayhteyden” ympärillä käytyä kotimaista ja ulkomaista keskustelua sekä seurattiin jatkotutkintokokeilua ja sen vakinaistamista. Hankkeen toisessa vaiheessa kyseltiin opiskelijoiden ja tutkintojen suunnittelussa ja kehittämisessä mukana olleiden opettajien kokemuksia ja näkemyksiä uudesta tutkinnosta. Kolmannessa vaiheessa tehtiin kysely ja haastatteluita jo tutkinnon suorittaneille henkilöille. Tässä tutkimusraportissa keskitytään hankkeen haastatteluaineistoon.

Tarve selvittää ammattikorkeakoulujen roolia ja asemaa laajassa ja monivaiheisessa hankkeessa ajankohtaistui erityisesti Bolognan prosessin myötä. Eurooppalaisen korkeakoulualan luominen ja kaksiportaiseen tutkintorakenteeseen siirtyminen ei nimittäin ollut pelkästään yliopistoja koskettava hanke – vaikka aluksi ehkä siltä vaikutikin – vaan sillä on ollut olennaiset vaikutukset niin ammattikorkeakouluihin itseensä kuin myös ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen keskinäissuhteisiin.

Vähintään yhtä tärkeää kuin Bolognan prosessin tuomat kansainvälistymispaineet on ollut suomalaisen ammattikorkeakoulutuksen kentän kotoperäinen kehitys, joka kulminoitui vuonna 2005 uutena ylempänä

¹ Tutkimushanketta rahoitti alussa opetusministeriön ammattikorkeakouluyksikkö, ja myöhemmin hanke on ollut osa opetusministeriön korkeakoulu- ja tiedeyksikön sektoritutkimusta.

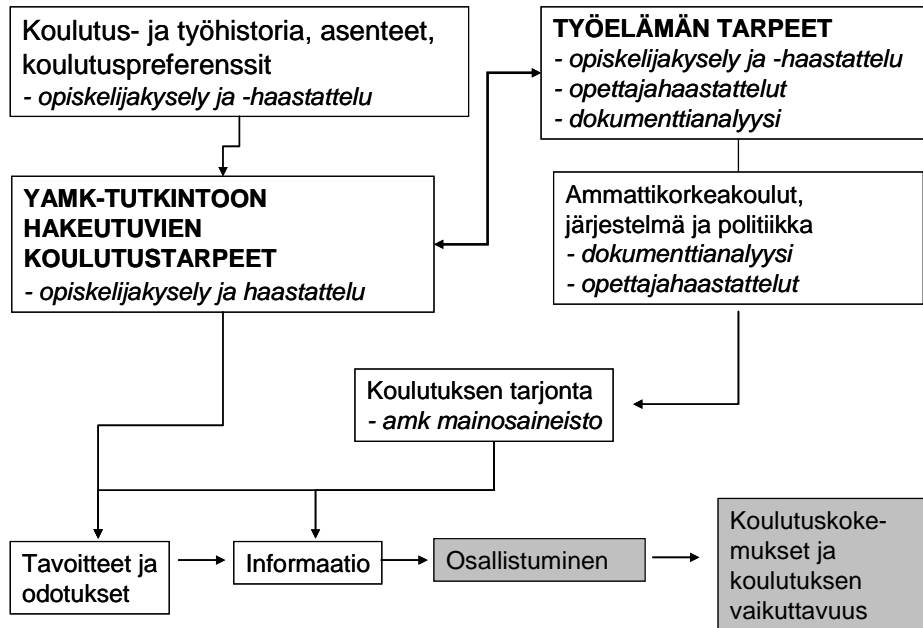
ammattikorkeakoulututkintona. Jatkotutkintohanke käynnistettiin kokeiluna jo vuonna 2002, ja sen etenemistä on arvioitu niin kotimaisin (Kekäle ym. 2004) kuin kansainvälisin voimin (Pratt ym. 2004). Lisäksi valtakunnallinen koordinaatioryhmä on tuottanut kokeilusta kolme seurantaraporttia (Okkonen 2003; 2004; 2005). Ammattikorkeakoulujen asemaa Bolognan prosessissa on selvitetty myös opetusministeriön asettama selvitysmies (Liljander 2004).

Tutkimushankkeen ensimmäisessä vaiheessa haettiin vastauksia lähinnä siihen, mikä ammattikorkeakoulujen jatkotutkintoina hahmottuva uudistus koulutusjärjestelmän näkökulmasta oli, miten uudistusta perusteltiin ja millaista vaikuttavuutta sillä tavoiteltiin. Yksityiskohtaisen meta-analyysin kohteena olivat yhtäältä jatkotutkintokokeilun arviointiprosessi sekä selvitysmies Liljanderin esitys ja niistä annetut lausunnot. Seuraavaksi tarkasteltiin sitä, miten ammattikorkeakoulut tarjoilivat uuden ylemmän tutkinnon potentiaalisille opiskelijoille. Tätä tarkoitusta varten kerättiin kesällä 2005 aineisto lähinnä ammattikorkeakoulujen kotisivuilla olleesta koulutusmainonnasta. Näitä tutkimusosuuksia on raportoitu projektin julkaisussa *Ylemmät ammattikorkeakoulut työmarkkinoilla – kokeilusta kokemuksiin* (Ojala & Ahola 2008a).

Kevään 2006 aikana hankkeessa toteutettiin laaja opiskelijakysely sekä haastateltiin koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä mukana olleita ammattikorkeakoulujen opettajia. Opiskelijakyselyn tulokset löytyvät edellä mainitusta RUSE:n raportista (Ojala & Ahola 2008a). Opettajahaastatteluiden antiin voi puolestaan tutustua Hämeen ammattikorkeakoulun ja ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkoston julkaisuun sisältyvässä artikkelissa (Ojala & Ahola 2008b).

Tutkimushankkeen viimeinen vaihe käynnistyi syksyllä 2008 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille tehdyllä kyselyllä. Tähän liittyvä raportti on saatavilla verkkojulkaisuna (Ojala & Ahola 2009). Kyselytutkimuksen jälkeen haastateltiin 20 kyselyyn osallistunutta henkilöä. Tässä teoksessa syvennytään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon

suorittaneiden koulutuskokemuksiin ja urakehitykseen näiden haastattelujen avulla. Koko hankkeen asetelma ja erilaiset aineistot näkyvät kuviossa 1.



Kuvio 1. Koko hankkeen asetelma ja käytetyt aineistot.

Tutkimuksen keskeisenä lähtökohtana on ollut pääosin työelämän tarpeisiin rakennetun uuden tutkinnon ja sen asiakaskunnan koulutustarpeiden yhteensovittuminen. Konkreettiset tutkimuskysymykset ovat puolestaan liittyneet siihen, ketkä uuteen koulutusmuotoon hakeutuvat, mitkä ovat heidän koulutuskokemuksensa ja mikä on koulutuksen vaikuttavuus.

Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot aloitettiin siis kokeiluna vuonna 2002 ja vakinaistettiin vuonna 2005 nimikkeellä "ylempi ammattikorkeakoulututkinto". Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarvetta on perusteltu muun muassa muuttuvilla työelämän tarpeilla sekä sillä, ettei koulutukseen saisi rakentaa umpiperiä, vaan ammattikorkeakoulun opiskelijoilla tulisi olla mahdollisuus jatkaa opintojaan omassa oppilaitoksessaan. Ylempään

ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus on työelämäläheinen, ja se on mahdollista suorittaa työn ohessa. Koulutukseen kuuluu ammatillinen opinnäytetyö, jossa pyritään ratkaisemaan jokin työelämään liittyvä ongelma. Jatkotutkintokokeilun syntyhistoriaa ja etenemistä tarkasteltiin projektin ensimmäisessä julkaisussa, joten siihen ei enää ole tarvetta tässä palata. (Ojala & Ahola 2008a.) Aihepiiristä löytyy paljon myös muuta tutkimusta (esim. Neuvonen-Rauhala 2009; Okkonen 2003).

1.2 Tutkimusongelmat ja haastatteluaineisto

Tässä raportoitavan haastattelututkimuksen tarkoituksena oli syventää kuvaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden koulutusaikaisista kokemuksista (mm. työelämäläheisyyden toteutumisesta ja opinnäytetyöskentelystä) sekä luodata heidän koulutuksen jälkeistä urakehitystään ja opiskeluaikeitaan. Lisäksi selvitettiin haastateltujen näkemyksiä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja yliopiston maisterin tutkinnon välisistä eroavaisuuksista sekä näiden tutkintojen arvostuksesta.

Tutkimuksen keskeiset tutkimusongelmat ja haastatteluiden teemat olivat:

1. Miten työelämäläheisyys toteutui koulutuksen aikana?
2. Miten opinnäytetyöskentely ja opinnäytetyön ohjaus sujuivat?
3. Mitä hyötyä opinnäytetyön tuloksista oli (opiskelijan, yrityksen ja yhteiskunnan tasolla)?
4. Miten tutkinto vaikutti haastateltujen urakehitykseen?
5. Millaisiin urakehitystyyppihin haastatellut jakautuvat?
6. Millaisia opiskeluaikeita haastatelluilla oli valmistumisen jälkeen?
7. Miten ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja maisteritutkinto eroavat toisistaan?
8. Miksi tarvitaan kahta erilaista korkeakoulutusmallia?
9. Miten ylempää ammattikorkeakoulututkintoa voisi kehittää?

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille suunnatun kyselytutkimuksen (Ojala & Ahola 2009) yhteydessä vastaajilta tiedusteltiin

halukkuutta osallistua puhelinhaastatteluun. Kyselytutkimukseen vastanneista (N=325) haastateltaviksi ilmoittautui 77 henkilöä. Heistä valittiin 20 haastateltavaa. Kyselyyn vastanneet olivat opiskelleet 19 eri koulutusohjelmassa, joista neljä suurinta olivat terveyden edistämisen, liiketoimintaosaamisen, teknologiaosaamisen johtamisen ja sosiaalialan koulutusohjelmat. Näistä neljästä koulutusohjelmasta, jotka olivat hankkeen alkuperäiset kohdealat, valittiin kustakin viisi haastateltavaa. Jokaisesta koulutusohjelmasta haastateltiin ainakin yksi mies. Haastatelluista 15 oli naisia ja viisi miehiä. Miesten osuus haastatelluista noudatteli kyselytutkimukseen vastanneiden sukupuolijakaumaa (Ojala & Ahola 2009, 7). Haastateltavia valittaessa otettiin kyselyn perusteella huomioon heidän urakehityksensä kyselyhetkellä. Jokaisesta koulutusohjelmasta valittiin haastateltaviksi sekä urallaan edenneitä että samoissa työtehtävissä jatkaneita.

Haastattelut suoritettiin keväällä 2009. Koska haastateltavat asuivat eri puolilla Suomea, haastattelut tehtiin puhelimitse ennalta sovittuna ajankohtana. Haastattelujen kesto oli noin 20 minuuttia. Lyhyin haastattelu kesti 11 minuuttia ja pisin 33 minuuttia. Haastattelurunko on raportin liitteenä.

Haastatelluista neljä oli opiskellut Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ja neljä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Kaksi oli opiskellut Satakunnan ammattikorkeakoulussa ja kaksi Laureassa. Loput haastatellut olivat opiskelleet kaikki eri ammattikorkeakouluissa ympäri Suomen². Nuorin haastatelluista oli 31 ja vanhin 54 vuotta. Haastateltujen keski-ikä oli 42. Yli puolet eli avio- tai avoliitossa, jossa oli lapsia. Neljällä haastatellulla ei ollut lapsia. Viidellä haastatellulla oli pohjakoulutuksenaan perus- tai keskikoulu ja loput olivat käyneet lukion. Neljällätoista haastatellulla oli pohjakoulutuksen ja ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi suoritettuna myös muita tutkintoja, kuten ammattikoulu- tai opistotutkintoja. Työkokemusta omalta koulutusosaltaan heille oli kertynyt keskimäärin 16 vuotta (vähimmillään 7 ja enimmillään 26 vuotta). Haastatellut olivat aloittaneet ylemmän

² Haaga-Helia, Kemi-Tornion amk, Keski-Pohjanmaan amk, Pohjois-Karjalan amk, Kajaanin amk, Kymenlaakson amk, Metropolia ja Turun amk.

ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen joko vuonna 2005 tai 2006 ja valmistuneet vuosien 2007–2008 välisenä aikana.

Terveiden edistämisen koulutusohjelmasta kolme oli valmistunut sairaanhoitajaksi (ylempi AMK), yksi röntgenhoitajaksi (ylempi AMK) ja yksi sosionomiksi (ylempi AMK). Liiketoiminnan koulutusohjelmasta kolme oli valmistunut tradenomiksi (ylempi AMK) ja kaksi restonomiksi (ylempi AMK). Sosiaalialan koulutusohjelmasta kaikki olivat valmistuneet sosionomeiksi (ylempi AMK) ja teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmasta insinööreiksi (ylempi AMK).

Haastatteluiden tuloksia peilataan valmistuneiden kyselytutkimuksen tuloksiin, jotka antavat täsmällisemmän kuvan asioiden jakautumisesta ja suuruusluokista. Tämä on erityisen tärkeä pitää mielessä uratyypittelyiden kohdalla, koska haastateltaviksi valittiin nimenomaan sekä urallaan edenneitä että ei-edenneitä. Mukaan on otettu myös soveltuvin osin keväällä 2006 tehtyjä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yliopettajien ja lehtoreiden haastatteluja. Näihin haastatteluihin osallistui yhteensä yhdeksän ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavaa henkilöä kuudesta ammattikorkeakoulusta eri puolilta Suomea. Haastatelluista seitsemän toimi haastatteluhetkellä yliopettajana ja kaksi lehtorina. He edustavat samoja koulutusohjelmia kuin haastatellut tutkinnon suorittaneet.

Haastattelusitaattien perässä käytetään seuraavia selityksiä:

H = Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut haastateltu

O = Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yliopettaja tai lehtori

L = Liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

S = Sosiaalialan koulutusohjelma

TJ = Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma

TE = Terveiden edistämisen koulutusohjelma

M = Mies

N = Nainen

Haastattelusitaatin perässä oleva merkintä (H11, N, TJ) tarkoittaa siis ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta naista, joka on opiskellut teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmassa. H-kirjaimen perässä oleva numero tarkoittaa, että kyseessä on yhdestoista haastateltu. Vastaavasti haastattelusitaatin perässä oleva merkintä (O3, yliopettaja, TE) tarkoittaa terveyden edistämisen koulutusohjelman yliopettajaa.

2 TYÖELÄMÄLÄHEISYYDEN TOTEUTUMINEN

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon erityispiirteenä on koulutuksen tiivis yhteys työelämään. Tästä yhteydestä puhuttaessa käytetään käsitteitä työelämäläheisyys ja työelämälähtöisyys. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon alkuvaiheen tutkimuksissa käytettiin enimmäkseen käsitettä työelämälähtöisyys. Ongelmallisena nähtiin kuitenkin se, ettei korkeakoulutus voi eikä sen pidäkään olla kokonaan työelämän tarpeista lähtevää. Okkosen ja Neuvonen-Rauhala (2005, 209) mukaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämisen yhteydessä onkin parempi puhua työelämäläheisyydestä.

Työelämäläheisyyttä pidetään lähtökohtana ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opetuksen ja oppimisen järjestämisessä. Työelämäläheisyydessä yhdistyvät aikuisten elinikäisen oppimisen mahdollisuus sekä työelämän kehittäminen. Opiskelijoiden työyhteisöt muodostuvat siten tärkeiksi opiskelua tukeviksi ympäristöiksi. Työelämän kehittämishankkeena tehtävä opinnäytetyö on työelämäläheisyyden toteutumisen keskeinen paikka. (Neuvonen-Rauhala 2007, 155.)

Parhaimmillaan työelämäläheisyys toimii työn ja koulutuksen jatkuvana vuoropuheluna siten, että koulutuksessa opittua voidaan hyödyntää työelämässä ja työelämässä opittua vastaavasti koulutuksessa.

Et toimiessaan työelämässä he hyödyntävät tietyllä tavalla tätä koulutusta ja tuovat siihen koulutukseen sen työelämän kautta myöskin sellasta osaamista ja asiantuntijuutta, joka syventää sitä, mitä ovat tekemässä. (O3, yliopettaja, TE)

Tarkastelemme tässä luvussa sitä, millaisia merkityksiä haastatellut antavat koulutuksen työelämäläheisyydelle. Työelämäläheisyyden käytännön ulottuvuus puolestaan muodostuu siitä, miten työn ohella opiskelu sujuu ja miten työnantajat ja työtoverit opiskelijaan suhtautuvat.

2.1 Työelämäläheisyyden merkitys

Koulutuksen työelämäläheisyydellä oli ollut suurta merkitystä haastatelluille. Kaikki pitivät ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon työelämäläheisyyttä tärkeänä, ja suurin osa oli sitä mieltä, että koulutuksen ja työelämän yhteys oli toteutunut onnistuneesti. Haastateltujen mukaan etenkin opinnäytetyö ja siihen liittyvä kehittämistehtävä olivat toimineet linkkinä koulutuksen ja työelämän välillä: ”Se oli se kehittämishanke, mikä linkitti sen siihen työelämään” (H7, M, S) (vrt. Ojala & Ahola 2008a, 133). Opinnäytetyön lisäksi koulutukseen liittyvät etätehtävät oli voinut suorittaa siten, että niistä oli ollut käytännön hyötyä omalla työpaikalla. Työelämäläheisyys oli lisännyt opiskelun ja opinnäytetyön tekemisen mielekkyyttä sekä avartanut omaa näkemystä niin työelämässä kuin opinnoissakin.

Se sopi minul oikein hyvin, että sai koko ajan peilata niit asioita käytäntöön ja konkreettisesti. Tehtävätkin oli suurin osa sellasia, että on joku ongelma, joka piti ratkaista käytännön kautta. Eli esittää joku asia, joka esimerkiksi omal työpaikalla tai muualla on ja keksii siihen ratkaisuvaihtoehtoja. (H5, N, L)

En näe sitä, mitenkä sen muulla tavalla voiskaan nähdä, et se on työelämään liittyvää, että kyllä se mulle sopi hirvittävän hyvin, et se oli justiin semmonen, että kun niitä kokemuksia sitten ja niitä opinnoista saatuja vinkkejä ja kaikkea tämmöstä pysty soveltamaan siellä työelämässä. (H7, M, S)

Se merkitsi nimenomaan sitä, että se mitä mä lähin hakemaan oman ammatillisuuden tueksi ja sen haastavamman työtehtävän hoitamiseen. Niin että mä saan ihan käytännön vinkkiä siihen omaan työhöni ja siihen suorittamiseen uutta näkökulmaa. Ja sit tietenkkin tää kehittämistehtävä, liittyy siihen omaan työhön ja sen kehittämiseen. Elikkä ne meni oikeestaan koko ajan rinta rinnan siinä. (H9, N, S)

Osa haastatelluista kertoi opinnäytetyön ja etätehtävien lisäksi hyödyntäneensä myös muuta koulutuksessa oppimaansa omalla työpaikallaan. Heille työelämäläheisyys merkitsi ennen kaikkea koulutuksesta saatujen oppien ja ideoiden soveltamista omalla työpaikalla. Eräs haastateltu kertoi, että hänen koulutuksessa oppimistaan menetelmistä oli ollut hyötyä koko työyhteisölle.

[M]ä toin sieltä niitä juttuja meidän työyhteisöllekin, että mun mielestä ne oli ihan varmaan tyytyväisiä siihen, että joku kävi ja opiskeli ja hankki uutta tietoa. Me tehtiin just laatutyötä siellä työpaikalla ja mä sain suoraan näitä uusia prosessimalleja tuolt koulutuksesta, mitä mä sitten esittelin työpaikalla ja me otettiin niitä käyttöön. (H18, N, TE)

Yksi haastateltu oli ollut opintojen aikana kotona hoitovapaalla, joten työelämäläheisyyden toteuttaminen oli ollut hänelle vaikeampaa kuin työn ohessa opiskeleville. Hän piti työelämäyhteyttä tärkeänä ja oli sitä mieltä, että opinnot olisivat edenneet paremmin, mikäli hän olisi käynyt päivisin töissä. Projekti- ja etätehtävät olisi ollut hänen mielestään mielekkäintä suorittaa omalla työpaikalla. Yhtenä ongelmana työelämäläheisyyden toteuttamisessa onkin se, että koulutusta tulee tarjota myös niille, jotka eivät ole sillä hetkellä työelämässä. Tämä ongelma saattaa korostua varsinkin nykytilanteessa, kun yritykset ja kunnat vähentävät tai lomauttavat työntekijöitään. Moni työtön hakee vaihtoehtoa työlle nimenomaan aikuiskoulutuksesta, ja etenkin ylempi ammattikorkeakoulututkinto voi tuntua houkuttelevalta koulutusmuodolta sen tuottaman muodollisen kelpoisuuden vuoksi.

Oman työpaikan lisäksi myös opiskelutoverit koettiin tärkeäksi osaksi koulutuksen työelämäyhteyttä. Koska suurin osa haastatelluista opiskeli työn ohella, opiskelutovereiden kanssa käydyt keskustelut ja heiltä saadut käytännön vinkit antoivat monille uutta näkökulmaa oman työnsä kehittämiseen (ks. myös Ojala & Ahola 2008a, 123–124, 133; Leskinen 2005, 102–103; Malava & Okkonen 2005, 191).

Itelle oli hirveen tärkeätä se, että siellä oli monenikäisiä ihmisiä, joilla oli pitkiä työkokemuksia, mulla nyt ei ollu ollenkaan pisimmästä päästä. Et tämmönen kollegiaalinen kokemus, mitä siitä sai, oli tosi iso asia siinä tutkinnossa, et siinä oli hyvin erilaisia ihmisiä eri aloilta ja sit semmonen kokemus, mitä ei niinku oikeastaan tosta vaan muualta saakaan. Ne lähiopetuspäivät oli tosi tärkeitä, että niistä sai hirveen hyviä kokemuksia ja vinkkiä... (H7, M, S)

[N]iitä keskustelujä, joita käytiin niitten opiskelijoitten kesken, jotka olivat siinä samassa koulutuksessa. Hehän olivat samassa työelämän tilanteessa, joku perustutkinto alla ja sitten työelämän kokemuksta vähintään se kolme vuotta, melkein kaikilla enemmänkin. Ja sitä kautta tuli ehkä kaikkein eniten semmosia käytännön vinkkejä ja hyviä keskustelujä, et minkälaisia tilanteita heillä työelämäs on ollu. Ja sit sitä kautta pystyin sit omaa työtäki tarkastelemaan eri näkökulmista. (H15, N, TJ)

Vaikka ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajat puhuivat työelämäyhteydestä paljolti sitä kautta, että alueen työelämän edustajat ovat vahvasti mukana koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä, monet heistä olivat opiskelijoiden kanssa samaa mieltä siitä, että parhaat työelämän asiantuntijat istuvat luokassa. Tärkeintä on, että ”kuunnellaan mitä nuo [opiskelijat] tarttee työelämässä” (O6, yliopettaja, TJ).

2.2 Työnantajan ja työtovereiden suhtautuminen työn ohella opiskeluun

Työelämäläheisyyden käytännön toteutuksessa ja toiminnassa on monia esteitä ja haasteita, jotka liittyvät esimerkiksi siihen, miten työnantajat yleensä suhtautuvat työn ohella opiskeluun, miten hyvin he tuntevat uuden koulutusmuodon ja missä määrin he ovat valmiit sitoutumaan ja satsaamaan opinnäytteen kehittämistehtävään.

Moni haastateltu kertoi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon olleen työnantajalleen melko tuntematon tutkinto heidän hakiessaan koulutukseen. Haastateltujen aloittaessa koulutuksen vuosien 2005–2006 välillä, se olikin vielä suhteellisen uusi ja vasta vakinaistettu koulutusmuoto. Tutkinnon tunnettuus on kuitenkin lisääntynyt vähitellen, kun yhä useampi työnantaja on tutustunut uuteen koulutusmuotoon. Työpaikan ensimmäisillä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevilla työntekijöillä on tärkeä rooli työnantajan suhtautumista ajatellen. Mikäli kaikki sujuu hyvin, ja työn ohella opiskelusta on työpaikalle hyötyä, voidaan olettaa, että työnantaja suhtautuu myönteisesti myös seuraaviin koulutukseen hakeviin työntekijöihin ja saattaa jopa suositella opiskelua joillekin.

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että haastatellut ovat toimineet juuri tällaisina positiivisina esimerkkeinä työnantajilleen. Kolme neljästä haastatellusta piti työnantajansa suhtautumista työn ohella opiskeluunsa positiivisena ja kannustavana. Etätehtävistä ja opinnäytetyöstä saatuja tuloksia oli pidetty työpaikalla tärkeinä, ja tätä kautta myös opiskelun arvostus oli ollut korkealla.

Erittäin myönteisesti, koska mun työnantaja nimenomaan huomasi sen, että siitä oli niin valtava apu siihen mun työhön. (H8, N, S)

Mun lähiesimies suhtautui ainakin hirveen hyvin, että se oli silleen hirveen kannustavaa ja totta kai kaikki opinnäytetyöt, kaikki muut, niin ne anto aika paljon sitte kyllä työnantajallekin. (H11, N, TJ)

Myös Leskisen (2005) haastattelemat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat olivat sitä mieltä, että heidän työnantajansa olivat suhtautuneet työn ohella opiskeluun myönteisesti. Työnantajat olivat pitäneet uuden tiedon hankintaa ja itsensä kehittämistä itsestään selvänä ja myönteisenä asiana.

Henkisen tuen ja kannustuksen lisäksi osa haastatelluista kertoi myös työnantajaltaan saamastaan konkreettisesta tuesta, esimerkiksi palkallisista vapaapäivistä, opintoihin liittyvästä materiaalista tai mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyötä työajalla.

[M]un työnantaja osallistu tähän koulutuksen tukemiseen järjestämällä siihen osittain työaika ja osin sitten osallistumalla opiskeluvälinekustannuksiin, mitä nyt siin on, matkoi ja materiaalia. (H13, M, TJ)

[S]en opinnäytteen, minkä mä tein, se oli niin siin työyhteisös kiinni, niin mä sain siihen sit ihan johtavalta ylihoitajalta kaks viikkoo ihan palkallista tämmöstä vapaata, et mä sain tehdä sen työni. Et kyllä aika hyvin suhtauduttiin. (H17, N, TE)

Myös Maijalan, Varjosen ja Okkosen (2009) kyselytutkimuksessa (N=455) yli puolet ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon valmistumisvaiheessa olevista opiskelijoista kertoi saaneensa työnantajaltaan konkreettista tukea opiskeluunsa. Työnantajan konkreettinen tuki oli yleisimmin ollut ajallista ja rahallista tukea. Tiedollista ja emotionaalista tukea oli saanut 30 prosenttia vastanneista. Tiedollinen ja emotionaalinen tuki liittyi useimmiten mentorointiin ja kannustukseen. Alle viidesosa kyselyyn vastanneista ei ollut saanut työnantajaltaan minkäänlaista tukea. Työnantaja ei ollut huomionnut lähiopiskelupäiviä ajallisesti tai palkallisesti, eikä heidän uutta osaamistaan oltu haluttu hyödyntää työyhteisössä. (Maijala ym. 2009, 270–271.) Muutama haastateltukin vertaili tilannettaan opiskelutovereihinsa, joiden oli kuullut saaneen esimerkiksi palkallista vapaata lähiopiskelupäiviin, ja kertoi, ettei heillä ollut ollut tällaisia etuuksia opiskeluaikanaan.

Viisi haastateltua olisi toivonut enemmän tukea työnantajaltaan. Kolme heistä olikin vaihtanut työpaikkaa kesken opiskelun, ja piti suhtautumista uudessa työpaikassa positiivisempänä kuin edellisessä. Kahden muun mielestä heidän työnantajansa eivät olleet osanneet tarpeeksi hyödyntää työn ohella opiskelua ja sen kautta tulevaa kehittämisnäkökulmaa. He eivät myöskään olleet voineet täysimääräisesti hyödyntää osaamistaan ja oppimaansa työpaikalla. (Vrt. Ojala & Ahola 2008a, 134.)

Mä toivoisin kyl, et enempi sielt työelämäst annettais se työtehtävä, et vaik jonkun näkönen, et koettais se hyvänä asiana. Et vaikkei siin nyt mitään tuloksii sen enempää tulis, mut se työelämä kehittyis enempi, kun sitä vois sil taval kehittää, ja se ihminenkin kehittyis siin. (H4, N, L)

No just kun aattelee näitä kaikkii tehtäviä, jotka tehtiin ratkaisukeskeisesti, kehitettiin työelämää. Monen monta kymmentä sivuu kirjoitettiin aiheesta, niin ei siihen sit taas työnantaja ollu niistä sinänsä kiinnostunu. (H5, N, L)

Työtovereiden suhtautumista työn ohella opiskeluun pidettiin yleisesti ottaen hyvänä ja kannustavana. Työtoverit olivat olleet innolla mukana etenkin sellaisissa kehittämishankkeissa, joissa haastatellun tekemällä opinnäytetyöllä oli ollut suoraa vaikutusta myös heidän omaan työhönsä.

Ja työkavereista muistan, että he lähtivät sillä lailla innolla siihen työhön mukaan. Mutta se ei johtunut siitä, että mä olin aloittanut opinnot, vaan se että se meidän yhteinen kehittämishanke, mistä mä tein sitä opinnäytetyötä, se vaikutti suoraan heidän omaan työhön. (H9, N, S)

Muutama haastateltu piti työtovereidensa suhtautumista opiskeluunsa neutraalina. Työtoverit eivät olleet pitäneet työn ohella opiskelua minään ihmeellisenä asiana, eikä aiheesta ollut juuri syntynyt keskusteluja.

No siinä ensimmäisessä työpaikassa ei mitenkään, siinä ei innostunu niinkun jäämään kollegat ja kun meil oli semmonen tiimi, joka teki töitä niin kyl ne... jaksoi ne hyvin saada vaihdettua vuoroja ja muuta, mutta kyllä siellä joku sanoi, että on se hienoa kun opiskelet, mutta ei se nyt niin valtavasti kiinnostanu sitä porukkaa... (H12, N, TJ)

Työkaverit oli ihan kiinnostuneita asiasta, mut ei sillai mitenkään kauheen kannustavasti, mut ei myöskään torjuvasti, että aika sillai, että ”sähän nyt opiskelet aina, mut senkus opiskelet”. (H20, N, TE)

Yksi haastateltu kertoi työtovereiden olleen hänelle kateellisia. Hän sanoi kateuden ilmenneen monenlaisin tavoin, mutta ei osannut sen tarkemmin selittää asiaa.

3 OPINNÄYTETYÖ

3.1 Opinnäytetyöprosessi

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on pitkäaikainen kehittämistehtävä, jota tehdään yleensä puolestoista vuodesta kahteen vuoteen. Opinnäytetyötä voidaankin pitää ylempien ammattikorkeakouluopintojen punaisena lankana, joka kulkee koko opintokokonaisuuden läpi ja nivoutuu kaikkiin sen osa-alueisiin vapaa-valintaisista aineista aina menetelmäopintoihin saakka. Siinä työelämäläheisyys ja sen toiminta viimekädessä punnitaan. Myös opintoihin liittyvät esseet ja muut etätehtävät pyritään suuntaamaan siten, että ne voi suorittaa omaan opinnäytetyöhön liittyvistä aihealueista. (Kekäle ym. 2004, 35; Ojala & Ahola 2008b, 118.) Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille suunnatun kyselyn mukaan lähes 90 prosenttia vastanneista piti opinnäytetyöskentelyä hyödyllisenä oppimisprosessina. Opinnäytetyötä pidettiin myös käytännönläheisenä, sillä liian teoreettiseksi sen arvioi vain noin 10 prosenttia. Kriittisimmin kyselyyn vastanneet suhtautuivat työpaikalta saatuun opinnäytetyön ohjaukseen. (Ojala & Ahola 2009, 45.)

3.1.1 Aiheen valinta

Koska opinnäytetyö on niin keskeinen osa koulutusta, on tärkeää, että aihevalinta osuu kohdalleen. Aiheen tulisi paitsi kiinnostaa opiskelijaa, myös olla tärkeä kehittämiskohde opiskelijan työpaikan tai opinnäytetyön kohdeorganisaation näkökulmasta. Myös opettajien mukaan opiskelijoilla itsellään on tärkeä rooli työpaikan kehittämistarpeen löytämisessä.

Opiskelijoilla on se tärkeä rooli, että niitten täytyy sitä kehittämishankettansa varten pystyä määrittelemään se työelämäongelma. Et, niinkun työyhteisössä on monta kertaa sillä lailla, et tuntuu, et joku asia voitais hoitaa paremmin, kun se menee, mut ettei siihen kukaan sen kummemmin paneudu. Tietyllä lailla se ongelma lähdetään määrittelemään ihan systemaattisesti ja kirjataan paperille. Silloin sitä on paljon helpompi lähteä käsittelemään. (O9, lehtori, S)

Vaikka aiheen tulee sopia työpaikan kehittämistarpeeseen, se ei saa olla liian spesifi kyseisen työpaikan kannalta, vaan opinnäytetyöskentelyssä opittuja asioita tulee voida soveltaa myös muunlaisissa työtehtävissä. Opinnäytetyön tuloksilla tulee olla laajempaa käyttöarvoa, ja tavoitteena on, että tuloksia voidaan mallintaa hyödynnettäviksi ja sovellettaviksi vastaavissa olosuhteissa ja työyhteisöissä.

[T]avoite on se, että vastaavissa olosuhteissa vastaaviin työyhteisöihin se kehittämishanke ja se lopputulos on sovellettavissa ja hyödynnettävissä, eli sen mallintaminen ja nyt puhutaan monistamisesta, että sillä on niinku yleisempää, laajempaa käyttöarvoa sillä opinnäytetyön lopputuloksella. Ja sen takia siinä on sitä teoreettimetodologista keskustelua ja laaja-alaisuutta siinä alussa ja sen jälkeen alkaa sitte se työyhteisöspesifijuttu. (O8, yliopettaja, S)

Opinnäytetyön aiheena voi olla esimerkiksi uuden toimintatavan, työmenetelmän, palvelun tai teknologian kehittäminen (Marttila & Lyytinen 2007, 140). Ero ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyöhön on nimenomaan työpaikan todellinen kehittämistarve, johon lähdetään etsimään ratkaisua. Näin opinnäytetyöstä hyötyy opiskelijan lisäksi yleensä myös työpaikka. Opinnäytetyön aihe tulee sopia yhdessä työpaikan edustajan kanssa, jotta se voisi parhaiten palvella tätä kehittämisenäkökulmaa. Aihetta ei kuitenkaan voi valita pelkästään työelämän näkökulmasta, vaan myös

koulutuksen tavoitteet tulee ottaa huomioon ja aiheen täytyy sopia koulutusohjelman sisältöön.

Haastateltujen opinnäytetöiden aihevalinnat olivat hyvin erilaisia. Liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmassa opinnäytetöiden aiheiksi oli valittu esimerkiksi aikuiskoulutuksen strategian kehittämistä, julkisten palvelujen uudistamista ja muutosjohtamisen tutkimista. Sosiaalialalta valmistuneet olivat valinneet aiheikseen esimerkiksi nuorten omien vaikutusmahdollisuuksien, jalkautuvan päihdetyön tai terveydenhuollon sosiaalityön kehittämistä. Teknologiaosaamisen koulutusohjelmassa opinnäytetöiden aiheina olivat olleet esimerkiksi työpaikan toimintamallien kuvaus, säästökampanjan luominen sekä koulutusohjelman suunnittelu. Terveystieteiden edistämisen koulutusohjelmasta valmistuneet olivat valinneet aiheikseen muun muassa työpaikalla tapahtuneen muutosprosessin tutkimisen, laatu- ja turvallisuuden arvioinnin sekä lastensuojelutyön kehittämisen.

Puolet haastatelluista oli valinnut opinnäytetyön aiheen itse ja puolet kertoi aiheen tulleen enemmän työpaikan suunnasta. Suurin osa niistäkin, jotka kertoivat aiheen kumpunneen työpaikan tarpeesta tai meneillään olevasta projektista, oli kuitenkin saanut itse vaikuttaa aiheen kehittelyyn. Vain muutama kertoi, että opinnäytetyön aihe oli tullut suoraan työnantajalta tai opinnäytetyön kohdeorganisaatiolta siten, ettei haastateltu ollut itse voinut siihen vaikuttaa.

Opinnäytetyön aiheen valinta oli ollut suurimmalle osalle suhteellisen helppoa. Aihevalinnan ”helppoutta” selittää se, että monissa koulutusohjelmissa opinnäytetyön aiheen oli oltava tiedossa jo koulutukseen haettaessa (esim. Kekäle ym. 2004, 20). Opinnäytetyön suuret linjat ovat siis olleet useimmilla selvillä jo ennen opiskelun aloittamista. Opinnäytetyön aihe oli toki saattanut muuttua joiltain osin opintojen aikana esimerkiksi uusien menetelmien oppimisen kautta.

Se kyllä yllättävän helposti sitten meni, että meillähän tietenkin, kun pääsykokeessakin piti jo hahmottaa sitä, että mikä se on se kehittämishanke, että se lähti sieltä asti. Totta kai se kehitty, et eihän mulla semmoisesta menetelmästä ollu tietoa silloin vielä, mutta perusidea oli, siis se mikä mulla kehittämishankkeessa oli, niin se pysy samana, mutta se menetelmä tuli sitten sieltä opintojen kautta. (H7, M, S)

Muutama haastateltu kertoi, että heidän aiempi työelämäkokemuksensa oli ikään kuin johdattanut heidät aiheen pariin. Aihetta ei tarvinnut sen kummemmin miettiä, vaan se kumpusi heidän omassa työssään havaitsemistaan ja kokemistaan kehittämistarpeista.

Mä oon ollu tavallaan kehittämistyössä mukana niin useita vuosia ja olin ollu siis aikasemmin tätä, kun mä aloitin opiskelemaan, että se oli sen kehittämistyön aikana käyny esille, että mikä nyt oli tavallaan niinku retuperällä. (H10, N, S)

Se oli tää aihealue jo muutaman vuoden ollu mun päässäni. (H15, N, TJ)

Muutama haastateltu oli yhdistänyt opinnäytetyön tekemisen johonkin työpaikkansa projektiin, joka olisi ollut joka tapauksessa tehtävä. Vaikka opinnäytetyötä tulikin näissä tapauksissa usein laajentaa tai muuten sovittaa koulutusohjelman osaamistarpeita vastaavaksi, näin saatiin samalla ikään kuin kaksi kärpistä yhdellä iskulla – opinnäytetyö valmistui normaalin työtehtävän rinnalla tai sivutuotteena.

[K]un mä olin projektitehtävissä, niin mulle oli annettu tämmönen tehtävä, tämmönen säästökampanja, elikkä se oli mun mielestä aika hyvä sisällyttää siihen opinnäytetyöhön. Että siitä tuli tietenkin opinnäytetyöstä laajempi kuin mitä se projekti, siinä tuli sitten kaikennäköistä muutakin kustannuslaskentaa ja kaikkea, mut se oli kyllä työantajan toivomus, että tällanen tehdään. (H11, N, TJ)

Meillä oli siellä työpaikassa tää laatutyö aika merkittävä juttu silloin, minkä mä sain periaatteessa työn puitteissa, että mä pääsin mukaan semmoseen arviointipilottiin ja sitten mä samaan aikaan olin ihan ulalla tääl, et mikä on se mun lopputyö ja sitte mä heitin näistä korvaavuuksista tän koulutusohjelman päälliköl, et mulla on niin paljon näit arviointijuttuja, niin koulutusohjelman päällikkö sanoi, että eiks tuossa ois ihan hyvä opinnäytetyön aihe, ja sit mä rupesin miettiin, et ehkä tästä vois tehäkin... (H18, N, TE)

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneista neljä kertoi opinnäytetyönsä aiheen nousseen työpaikan kehittämistarpeesta, kun muilla aloilla suurin osa haastatelluista oli valinnut aiheen itse. Esimerkiksi liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmasta haastatelluista vain yksi oli tehnyt opinnäytetyönsä työnantajansa esittämästä aiheesta. Muutama haastateltu kertoi, ettei heillä ollut ollut muuta vaihtoehtoa kuin keksiä opinnäytetyön aihe itse. Heidän työpaikaltaan ei oltu osattu ehdottaa mitään sopivaa kehittämiskohdetta tai opinnäytetyön tekemistä ei ollut ylipäättänsäkään pidetty tärkeänä asiana.

3.1.2 Oma työpaikka kehittämisen kohteena

Suurin osa haastatelluista (17) oli tehnyt opinnäytetyönsä omalle työpaikalleen. Opinnäytetyön tekemisestä omalle työpaikalle koettiin olevan monenlaista etua. Ensinnäkin opinnäytetyön aiheen keksiminen tutusta työyhteisöstä on usein helpompaa. Toiseksi omalla työpaikalla on olemassa tutut ihmiset ja yhteistyöverkostot, joilta voi pyytää neuvoja ja joita voi kysyä mukaan kehittämishankkeeseen. Kolmanneksi työn ja opiskelun yhdistäminen on helpompaa, koska työympäristö ja siellä toimiminen on jo ennestään tuttua, eikä kaikkea tarvitse opetella alusta saakka. Lisäksi omalle työpaikalle tehtävää kehittämistyötä saa usein ainakin osittain tehdä myös työajalla.

Kaikki eivät kuitenkaan voi tai halua tehdä opinnäytetyötään omalle työpaikalle. Yksi erityisryhmä on esimerkiksi työttömät. Kyselytutkimukseen

osallistuneista vain kolme henkilöä oli ollut työttömänä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon aloittaessaan (Ojala & Ahola 2009, 14), joten mikään suuri kohderyhmä he eivät näytä olevan. Osa opiskelijoista taas hakeutuu koulutukseen, koska haluaa irtautua omasta työstään ja toivoo koulutuksen jälkeen pääsevänsä toisenlaisiin työtehtäviin. Haastatelluista kolme oli tehnyt opinnäytetyönsä työpaikkansa ulkopuolelle. Yksi heistä oli valinnut aiheensa työpaikkansa ulkopuolelta sen vuoksi, ettei työpaikalla esitetty mitään tarvetta opinnäytetyöhön, yksi kertoi halunneensa tehdä omasta työstään poikkeavaa tutkimusta ja yksi oli kotona hoitovapaalla. Tällaisissa tapauksissa tarvitaan muita vaihtoehtoja opinnäytetyön käytäntöjen järjestämiseen. Monissa koulutusohjelmissa opiskelijat voivat tehdä opinnäytetyönsä esimerkiksi ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoimintaan perustuvissa hankkeissa.

Puolet haastatelluista oli saanut tehdä opinnäytetyötään osittain työajalla. Työajalla oli tehty esimerkiksi työpaikan kehittämishankkeeseen liittyviä käytännön töitä tai kerätty haastatteluaineistoa, mutta varsinainen kirjoitustyö oli yleensä suoritettu vapaa-ajalla. Opinnäytetyön tekeminen työajalla liittyi kiinteästi siihen, että opinnäyte tehtiin juuri kyseiselle työpaikalle.

Mut sit mulla vaihtui työnantaja siinä välissä. Niin sit arvatenkin, kun se ei ollut heille tapahtuvaa kehittämistyötä, niin eivät ollu sitten niin myönteisiä niitten opiskelujen suhteen. (H9, N, S)

Ne kaksi haastateltua, jotka olivat tehneet opinnäytetyönsä työpaikan ulkopuolella, kertoivat ottaneensa virka- tai opintovapaata opinnäytetyönsä kirjoittamiseen.

3.1.3 Opinnäytetyön ongelmakohdat

Kun haastatelluilta kyseltiin opinnäytetyöskentelyssä esiintyneistä ongelmista, suurin osa mainitsi jonkin omaan opinnäytetyöhönsä liittyneen vaikeuden. Muutama lisäsi kuitenkin, ettei tutkimuksen kuulukaan olla helppoa ja

vaivatonta, vaan ongelmat ovat osa opinnäytetyöskentelyprosessia. Ongelmat olivat olleet yleensä helposti ratkaistavissa tai ainakin kierrettävissä, kun niihin malttoi paneutua kunnolla.

Viisi haastateltua kertoi opinnäytetyöskentelyynsä liittyvistä ajan käytön ongelmista. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhdistäminen koettiin haasteelliseksi, ja moni kertoi välillä tunteneensa, ettei aika millään riitä kaikkeen (vrt. Malava & Okkonen 2005, 193).

No kyllä se on aika haasteellista tietenkin kirjoittaa laajaa työtä oman työn ohessa, tietenki myös perheen ohessa. Mut vielä enemmän oman työn ohessa. Että kyllä koen, että jouduin tilanteen pakosta alisuoriutumaan. (H9, N, S)

Tuntu sitten venyyn, pitkää päivää ja viikonloppuja... (H14, M, TJ)

Kahdella oli ollut vaikeuksia keksiä sopivaa opinnäytetyön aihetta, ja he pääsivät tutkimuksen teon alkuun vasta muita opiskelijoita myöhemmin. Kaksi haastateltua kertoi vaikeuksista opinnäytetyön aiheen rajaamisessa. Heillä oli ollut liikaa tutkimusaineistoa, jolloin työ oli paisunut laajemmaksi kokonaisuudeksi kuin alun perin oli ollut tarkoitus.

Yksi haastateltu kertoi vaikeuksistaan tieteellisessä kirjoittamisessa, ja yksi oli kokenut englanninkielisen lähdeaineiston lukemisen haasteellisena. Molemmat olivat jo yli 50-vuotiaita, ja heidän kokemansa kielelliset ja kirjoittamiseen liittyvät ongelmat johtuivat osaksi siitä, että heidän aiemmasta opiskelustaan oli jo aikaa, ja monet asiat olivat muuttuneet sen jälkeen.

Aiemmasta opiskelusta on sen verran paljon aikaa, että se kielikin on jo muuttunut sen verran, kun mä jouduin tekemään ihan sit sen kans töitä. Mutta sitten toki kaikki semmonen tieteellisen kirjoittamisen esimerkiks lähdeaineiston lainaamisen merkinnät ja muut tämmöset tarkkuudet, mut kyllä niihinkin saatiin hyvät ohjeet, mut kyllä must tuskaist oli välillä. (H8, N, S)

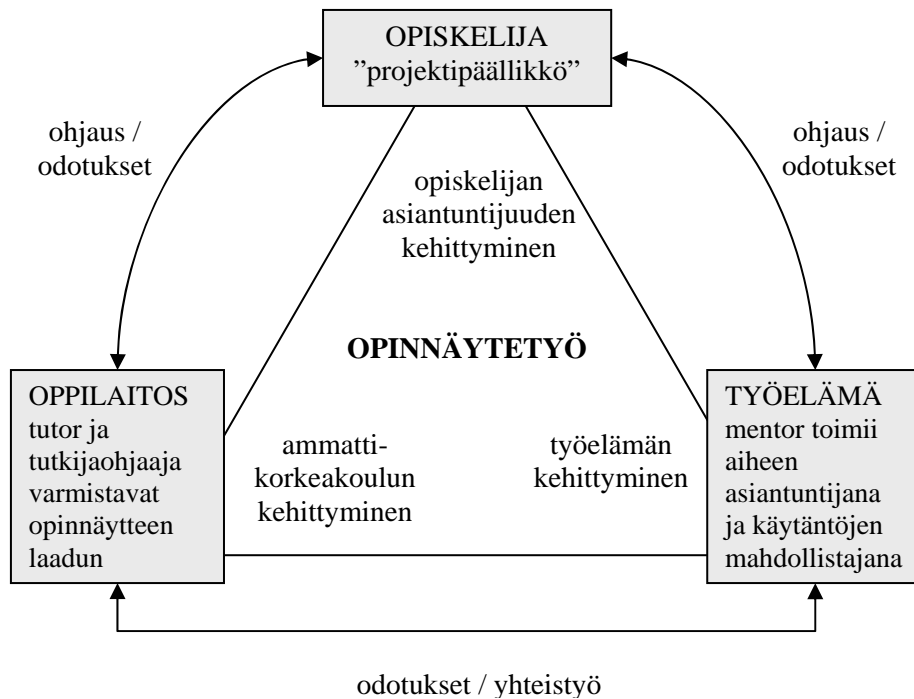
Työelämän kehittämistyön käytännön järjestelyt voivat vaikeutua myös, jos opiskelija vaihtaa työpaikkaa kesken opinnäytetyön tekemisen (vrt. Kekäle ym. 2004, 35.). Eräs ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettaja kertoi, että heidän koulutusohjelmassaan ongelma oli pyritty ratkaisemaan siten, että opiskelija oli voinut koota opinnäytetyönsä erillisistä osaprojekteista, jolloin edellisessä työpaikassa tehty tutkimustyö ei mennyt hukkaan. Viisi haastateltua kertoi vaihtaneensa työpaikkaa kesken opinnäytetyön tekemisen, mutta vain yksi koki sen vaikeuttaneen opinnäytetyöskentelyään. Ne, jotka eivät pitäneet työpaikan vaihtoa ongelmallisena, olivat vaihtaneet työpaikkaa joko opintojensa alkuvaiheessa, jolloin he eivät olleet vielä ehtineet kunnolla aloittaa opinnäytetyötään, tai opintojen loppuvaiheessa, jolloin opinnäytetyö oli ollut jo lähes valmis.

Vaikka opinnäytetyön tekemisessä olikin ollut omat ongelmansa ja vaikeutensa, monelle opinnäytetyön tekeminen oli silti ollut mieluinen oppimisprosessi: ”No mä tykkäsin kovasti tehdä sitä opinnäytetyötä, into piukassa puhkuin” (H5, N, L).

3.2 Opinnäytetyön ohjaus

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tekemiseen saa ohjausta sekä oppilaitoksesta että opinnäytetyön kohdeorganisaatiosta – tai näin ainakin tulisi olla. Joissain oppilaitoksissa on käytössä niin sanottu kolmikantamalli (kuviokuva 2), jossa oppilaitoksen puolelta ohjausta antavat tutoropettaja sekä tohtorikoulutuksen saanut tutkijaohjaaja (ks. esim. Ahonen & Nurminen 2009, 81). Heidän tehtävänä on opinnäytteen laadun ja tutkimusmenetelmien varmistaminen. Opiskelijan työpaikalta valitaan mentor, joka on aiheen sisällöllinen asiantuntija ja jonka tehtävänä on opinnäytetyön käytännön asioiden mahdollistaminen. Mentorin tulee myös huolehtia siitä, että opinnäytetyön aihe on toteutettavissa ja vastaa työelämän tarvetta.

Keskeistä kolmikantamallissa on, että kaikki osapuolet (opiskelija, oppilaitos ja työelämä) hyötyvät yhteistyöstä. Neuvonen-Rauhala (2009, 125) mukaan kolmikantamallin voidaan katsoa muuttavan perinteisiä toimijarooleja siten, että opettajasta tulee työelämän kehittämisen konsultti, opiskelijasta työelämän kehittämisen toteuttaja/tutkija ja työelämän edustajasta kehittämistehtävän toimeksiantaja, ohjaaja ja oppimisen arvioija. Opiskelijan tehtävänä on lisäksi toimia oppilaitoksen ja työelämän edustajien välisenä linkkinä ja työelämäsuhteiden välittäjänä.



Kuvio 2. *Opinnäytetyön kolmikantamalli.*

3.2.1 Oppilaitoksesta saatu ohjaus

Haastatellut olivat tyytyväisempiä oppilaitoksesta kuin työpaikalta saatuun ohjaukseen. Oppilaitoksesta riittävästi ohjausta oli saanut 13 haastateltua. Tyytyväisimpiä olivat terveyden edistämisen koulutusohjelmassa opiskelleet, joista kaikki viisi olivat tyytyväisiä oppilaitoksesta saatuun ohjaukseen. Oppilaitoksesta saatuun ohjaukseen tyytyväiset kokivat saaneensa ohjausta riittävästi ja se oli ollut laadukasta.

No siis mä sain järkevää, aluksihan musta tuntu, ettei tästä tuu mitään, mutta siis hän oli kaukaa viisas ja laitto mut ikään kuin tekemään töitä itse aika paljon, mutta sitten siinä loppumetreillä autto valtavasti siinä, että saatiin ne siihen päätökseen ihan selkeillä ohjauksilla, mutta hyvin niinku viisasta ohjausta tai omasta mielestäni näin jälkeenpäin ajatellen. (H8, N, S)

Sain ihan kaiken mitä halusin. Se on ehkä parhaita puolia tossa omassa ammattikorkeakoulussa, siel kyllä se ohjaus toimii ihan hirvittävän hyvin. (H16, M, TE)

Kolme haastateltua oli mielestään saanut oppilaitoksesta keskinkertaista ohjausta. Heistä yksi oli tyytymätön ohjauksen vähäiseen määrään, toinen ohjaajien vaihtuvuuteen ja kolmas opinnäytetyöhön liittyvien ulkonäköseikkojen liian myöhäiseen ilmoittamisajankohtaan.

Neljä haastateltua oli tyytymättömiä oppilaitoksesta saatuun ohjaukseen. Tyytymättömämpiä olivat teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmassa opiskelleet, joista kolme kertoi olevansa tyytymättömiä oppilaitoksesta saatuun ohjaukseen. Oppilaitoksesta saatuun ohjaukseen tyytymättömät olivat sitä mieltä, että ohjausta oli ollut liian vähän. Oppilaitoksen ohjaajat olivat olleet liian kiireisiä ja heillä oli samanaikaisesti ollut liian monta opinnäytetyötä ohjattavanaan.

Se kyllä näkyy, että ne ei kerinny oikeesti ensin alussa panostaan, sit ku piti ruveta panostamaan, niin he ei enää nähny, et missä sitä mentiin ja mun mielestä se oli surku. Sitten tavallaan siihen pitäis kattoo, että valvojilla on resurssit niin ajallisesti ku tietotaidollisesti, että ne tietäis jollakin tasolla, missä siinä mennään. (H13, M, TJ)

[K]oko opinnäytetyön aikana mul oli kaks keskustelutuokiota siellä oppilaitoksen ohjaajan kans ja ne oli kyllä hyvin kevyitä, ei niistä oikein mitään saanu irti. [...] sillä ohjaajalla oli hyvin monta muutakin opinnäytetyötä ohjattavana, ihan näitä perusinsinööritöitä, ja jos niitä on paljon, niin sit ei tietenkään yhteen kerkee kovin syvällisesti perehtyä tai sitä ohjata. (H15, N, TJ)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajien mukaan opiskelijat tarvitsevat ohjausta eri määrin. Siinä missä jotkut tarvitsevat yllättävän paljon ohjausta, toiset tulevat enemmän toimeen omillaan. Saadun ohjauksen määrä riippuu myös siitä, osaako opiskelija sitä pyytää. Opettajat kuitenkin korostivat, että nekin, jotka eivät aktiivisesti hae apua, saavat kuitenkin palautetta pakollisissa seminaari- ja ohjaustilanteissa.

Ohjaajien kiireisyyden lisäksi myös heidän vaihtuvuutensa oli aiheuttanut joillekin ongelmia. Haastateltujen mukaan yhdessä koulutusohjelmassa ohjaajat olivat vaihtuneet kolme kertaa opintojen aikana. Tämä johti siihen, että uudelle ohjaajalle sai aina alusta asti selvittää, mitä oli tekemässä, eikä opinnäytetyö edennyt toivotulla tavalla.

Et mul oli kolme eri ohjaajaa, niin se niinku polki paikallansa, että kun yhden kans oli päässy johonkin suunnitelmaan, sit tuli seuraava ja sit seuraava. Eli siinä oppilaitos ei pystyny tarjoamaan edes sille kahdelle vuodelle yhtä ja samaa ohjaajaa, niin totta kai se kärsi se homma siitä sitten... (H10, N, S)

Pari haastateltua oli kärsinyt siitä, että opinnäytetyöllä oli kaksi ohjaajaa. Heidän mielestään ohjaajien kommentit olivat olleet toisiinsa nähden

ristiriitaisia. Yksi puolestaan kertoi, että hänen ohjaajansa mielipiteet olivat muuttuneet ohjauskertojen välillä.

3.2.2 Työelämästä saatu ohjaus

Ylemmissä ammattikorkeakoulututkinto-opinnoissa opinnäytetyön ohjausta saa myös työpaikalta tai opinnäytetyön kohdeorganisaatiosta. Työelämäohjaajan eli mentorin valinnalla on suuri merkitys työelämän kehittämistehtävän onnistumisen kannalta. Mentorilla tulisi olla opiskelijaa enemmän osaamista, jotta hän pystyisi ohjaamaan opiskelijaa opinnäytetyön eri vaiheissa. Lisäksi olisi hyvä, jos mentorilla olisi jo ennestään kokemusta joko mentoroitavana tai mentorina olemisesta. Joissakin koulutusohjelmissa mentoreille järjestetään muutaman päivän pituista ohjaajakoulutusta parhaan ohjaustuloksen saavuttamiseksi.

Saadun ohjauksen määrä ja laatu voivat vaihdella suurestikin eri työpaikkojen välillä. Ohjauksen määrään vaikuttaa esimerkiksi työelämän edustajien aikapula. Mentoriksi valitulla voi olla niin paljon muitakin töitä ja projekteja, ettei hän ehdi kunnolla paneutua opiskelijan opinnäytetyön ohjaamiseen. Ohjauksen laatu taas riippuu mentorin ammattitaidosta. Vaikka ohjausta olisikin riittävästi tarjolla, se ei välttämättä ole niin laadukasta kuin voisi toivoa. Aina opiskelija ei onnistu saamaan mentoriksi itseään korkeammin koulutettua henkilöä, jolloin ohjaajalta saadut kommentit joutuu punnitsemaan tarkemmin.

Mutta siinä on nimenomaan aikapula, että työelämän edustajilla on niin paljon, sosiaaliala on aliresursoitu tällä hetkellä. Ja aika paljon on ammattitaidottomia, vailla muodollista tutkintoa, esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä ja muita, jotka kuitenkin voi olla tämmösen opinnäytetyön ja työelämän niinkun ne ohjaajat ja kommentoijat. (O8, yliopettaja, S)

Viisi haastateltua kertoi saaneensa työpaikaltaan riittävästi ohjausta ja yhdeksän oli saanut ohjausta kohtalaisesti. Kuusi haastateltua koki jääneensä lähes täysin ilman ohjausta. Kaikkein vähiten ohjausta työpaikaltaan olivat saaneet sosiaalialan opiskelijat, joista neljä kertoi, ettei työpaikalla oltu osattu neuvoa heitä. Selitykseksi he kertoivat koulutuksessa opitusta tutkimusmenetelmästä, joka oli niin uusi, ettei kukaan heidän työpaikaltaan oikein tiennyt siitä.

Kun ei siinä opinnäytetyössä oikein kukaan osannu vielä ohjatakaan, kun ei ollu muille tuttu se menetelmä, niin ei se oikein ois onnistunutkaan. (H7, M, S)

No sitä ei oikeestaan voi niin sanoo, että sieltä olis saanu ohjausta. Koska tää kansalais- ja aluelähtöinen sosiaalityön menetelmien kehittäminen, mä en oikeen tiedä, keltä mä olisin voinut kysyä sieltä työpaikalta. Koska mun piti tietää ite tavallaan, mikä tää uus juttu on. (H9, N, S)

Opiskelijat ovat siis työpaikoistaan riippuen erilaisessa asemassa opinnäytetyön työstämiseen saamansa tuen suhteen. Kehittämismyönteisessä organisaatiossa työskentelevän opiskelijan on huomattavasti helpompaa tehdä opinnäytetyötään ja saada siihen tarvittavaa ohjausta kuin muutoskielteisessä työympäristössä työskentelevän (Ojala & Ahola 2008b, 130). Myös työntekijöiden vaihtumiset ja organisaatiomuutokset saattavat johtaa siihen, että opiskelija jää vaille ohjausta. Esimerkiksi jatkotutkintokokeilun käynnistysvaiheen arviointiraportin mukaan joidenkin opiskelijoiden työpaikoilla tapahtuneet organisaatiomuutokset olivat pahimmillaan jopa estäneet opinnäytetöiden etenemisen (Kekäle ym. 2004, 35). Kaksi haastateltua kertoi organisaatiomuutoksista opinnäytetyönsä työstämävaiheessa. Tämä oli aiheuttanut työelämästä saadun ohjauksen vähenemisen minimiin, muttei ollut kuitenkaan estänyt opinnäytetyön loppuun saattamista. Toinen heistä koki, ettei olisi välttämättä sen enempää apua kaivannutkaan.

[M]eil just vaihtu johto, niin se henkilö joka antoi suostumuksensa, että mä meen sinne koulutukseen, vaihtu sitten. Meil oli niinku varajohtaja ja sitte tuli uus johtaja, että mulla oli tavallaan kolme johtajaa siinä minun opiskeluaikana, niin en mä oikeestaan keltään saanu sitä varsinaista apua. Mutta toki sekin, kenen kanssa aloitettiin se homma, neuvotteli opettajan kanssa ja sitten tavallaan tämä uusi johtaja antoi sen arvioinnin, että kyllä he varmaan osansa teki siinä. Et en mä tiedä, et oisinko mä sen enempi apua tarvinnutkaan. (H6, N, S)

En mä saanut sitä ollenkaan sieltä. Alun perin silloin kun mä läksin opiskelemaan, tiesin että siihen tämmönen opinnäytetehtävä kuuluu, silloin näytettiin vihreetä valoa ja sanottiin, että se on hyvä asia, että sitten oli antaa tää keskustelu vielä. Sit tapahtu organisaatiomuutoksen myötä henkilöstövaihdoksia ja sit se ohjaus kuihtu ihan minimiin. (H15, N, TJ)

Tyytyväisyys ohjauksen määrään riippuu myös siitä, miten paljon kukin tuntee tarvitsevansa ohjausta. Osa tarvitsee paljon tukea ja apua, kun osa taas haluaa selvittää ongelmansa itse. Muutamit haastatellut kertoivatkin, etteivät olleet kaivanneet enempää ohjausta työpaikaltaan, vaan tekivät opinnäytetyötään mieluiten mahdollisimman itsenäisesti, ja oppilaitoksesta saatu ohjaus tuntui riittävältä. He kokivat kehittämistehtävän yhtenä työtehtävänä muiden joukossa, josta kuuluikin suoriutua mahdollisimman itsenäisesti.

Mä sitten mielelläni aika itsenäisesti kuitenkin tein sitä. Että en kauheesti sitä ohjausta kaivannu. (H2, N, L)

Työpaikalta mä en sitä sillä lailla hienoisesti tarvinnu, koska se nyt oli sitä mitä mä tein, elikkä ne oletti että mä teen sen, kun se projekti annettiin ,että mä teen sen itsenäisesti... (H11, N, TJ)

Syy siihen, ettei työpaikalta tarvittu ohjausta saattoi johtua myös siitä, ettei oppinäytetyön aihe liittynyt kovin kiinteästi omaan työpaikkaan: ”tavallaan ne ei eläny sen tapahtuneen ilmiön läpi, niin ei sitä [ohjausta] ees hirveesti kaivannu, enkä sitä saanu”. (H16, M, TE)

3.3 Työpaikan ja oppilaitoksen odotuksiin vastaaminen

Ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa oppinäytetyötä tehdään kahdelle taholle, oppilaitokselle ja työpaikalle. Oppinäytetyön tulee toisaalta täyttää ylemmän korkeakoulututkinnon oppinäytetyöltä edellyttämät vaatimukset ja toisaalta kehittää työelämää ratkaisemalla jokin työelämän todellinen ongelma (Neuvonen-Rauhala 2009, 93). Tähän liittyen halusimme selvittää sitä, millaisia odotuksia haastatellut kokivat oppinäytetyönsä suhteen toisaalta oppilaitoksen ja toisaalta työpaikan taholta. Tukivatko nämä odotukset toisiaan vai olivatko ne ristiriidassa keskenään?

Suurin osa haastatelluista (9) piti työpaikan ja oppilaitoksen oppinäytetyöhön liittyviä odotuksia erisuuntaisina. Heistä kolme tosin sanoi, ettei työnantajilla ollut ollut oikein minkäänlaisia odotuksia heidän oppinäytetyönsä suhteen. Seitsemän haastateltua piti ammattikorkeakoulun ja työpaikan odotuksia samansuuntaisina, ja loput neljä eivät osanneet vastata kysymykseen. Koulutusohjelmittain mielipiteet jakautuivat siten, että suurin osa sosiaalialan opiskelijoista oli sitä mieltä, että opettajien ja työnantajan odotukset olivat olleet erisuuntaisia, kun taas suurin osa terveyden edistämisen opiskelijoista piti odotuksia samansuuntaisina. Liiketoimintaosaamisen opiskelijoista enemmistö oli sitä mieltä, ettei työnantajalla ollut ollut minkäänlaisia odotuksia heidän oppinäytetyöhönsä liittyen. Teknologiaosaamisen johtamisen opiskelijat jakautuivat tasaisesti eri ryhmiin.

Suurin osa niistä, jotka pitivät oppilaitoksen ja työpaikan odotuksia erisuuntaisina, oli sitä mieltä, että työnantaja oli kiinnostunut lähinnä oppinäytetyön konkreettisista tuloksista, kun oppilaitoksessa kiinnitettiin

enemmän huomiota muutoseikkoihin ja tutkimuksellisiin ansioihin. Heidän mielestään työpaikalla ei niinkään välitetty siitä, miten työ oli kirjoitettu tai millä menetelmällä tulokset oli saatu. Pääosassa oli opinnäytetyön kehittämistehtävä ja sen konkreettiset vaikutukset työyhteisössä.

Mut kyllähän siinä sitten tää toimeksiantaja halusi saada niitä tuloksia sitä omaa tarkoitustaan varten, et heillähän ei ollut niitä oppimistavoitteita ollenkaan. Ja eihän sitten taas oppilaitos määritellyt sitä yhtään, että minkälaista tulosta siitä pitäis saada. (H2, N, L)

Vähän eri asioita sitten painotettiin niinkun oppilaitoksen ja työnantajan puolelta. Työnantaja, joka odotti sitä käytäntöä, mikä tapahtuu siellä oppilaitokses, kun oppilaitos sitten taas enemmän painotti tavallaan sitä yhteiskunnallista merkitystä siinä opinnäytetyössä. (H7, N, S)

[T]öissä ne on tottunu insinööritöihin, elikkä se ei oo sillä lailla kielipillisesti hirveen, tai no onhan sekin tarkkaa, mutta se ei oo sillä lailla justiin eikä melkein. Mutta kun tää oli maisteritason, niin siinä oli oppilaitoksen puolelta kaikki nämä viitekehykset tai tämmöset. Niissä kaikissa muodollisissa seikoissa oppilaitos laittoi aika paljon painoa. Elikkä ne painotti sitä eri osa-alueisiin, että se voi olla, et työnantajallakaan meillä ei ollu tietoa, että mitä se periaatteessa pitää sisällään, mutta niille riitti se, että se tuotos on hyvä. Ja sitten taas oppilaitokselle oli mun mielest nää ulkonäköseikat hirveen paljon tärkeempiä, ja se ei ollu välttämättä se, että mitä olit saanu aikaan vaan miten olit kirjottanu sen. (H11, N, TJ)

Muutama työnantajan ja oppilaitoksen odotuksia erisuuntaisina pitävistä oli kuitenkin sitä mieltä, ettei tästä ollut opinnäytetyön tekemisessä haittaa, vaan pikemminkin päinvastoin. Heidän mielestään erilaiset odotukset olivat

tukeneet toisiaan, jolloin opinnäytetyötä oli itsekin osannut katsoa useammasta näkökulmasta.

Kaksi haastateltua koki opettajien odotukset opinnäytetyönsä suhteen työnantajaa suurempina. He kertoivat, että vaikka heidän työnantajansa oli ollut hyvin tyytyväinen opinnäytetyön tuloksiin, oppilaitoksessa odotettiin jotain enemmän. Tämä tulee Asikaisen (2004, 93) mukaan esille myös opinnäytetöiden työhjeissa, joissa sanotaan, ettei yksittäisen, yhden työyksikön ongelman ratkaiseminen täytä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vaatimuksia opinnäytetyön tasosta, vaan opiskelijan tulee tämän lisäksi tuntea oman kehittämisalueensa tiedeperusta. Tähän liittyen eräs haastateltu kertoi kokemastaan ristiriidasta opinnäytetyön arvioinnissa. Hänen työnantajansa oli ollut erittäin tyytyväinen opinnäytetyön tuloksiin ja ehdottanut arvosanaksi yhdestä viiteen asteikolla nelosta. Työnantajan arviointi ei kuitenkaan vaikuta oppilaitoksen arvosanapäätökseen, ja oppilaitoksessa opinnäytetyölle oli annettu arvosanaksi kaksi. Ilmeisesti työssä ei oppilaitoksen näkökulmasta ollut panostettu tarpeeksi tutkimuksen teoriapohjaan ja menetelmien valintaan, vaan pääpaino oli ollut työpaikan todellisen ongelman ratkaisemisessa. Haastateltu olikin kokenut tilanteen ristiriitaiseksi. Hän oli miettinyt kenelle oli työtä tekemässä, ja kumpi oli tärkeämpää: arvosana vai työpaikan hyöty?

Myös osa haastatelluista opettajista oli sitä mieltä, että oppilaitoksen odotukset opinnäytetyöstä ovat varsin korkealla. Opettajat painottivat sitä, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöiden on oltava maisteritasoisia, eikä muotoseikoista ja metodologisesta osaamisesta tämän vuoksi voida tinkiä. Vaikka opinnäytetyön kehittämistehtävä olisikin työpaikan näkökulmasta onnistunut erittäin hyvin, sillä ei voida korvata tieteellisessä kirjoittamisessa esiintyviä puutteita.

Vanhaa korkeakoulumaista on se, että se täyttää nämä muotovaatimukset pilkulleen. Että siitä ei tingitä tippaakaan. Että esimerkiksi menetelmällisyyden suhteen ja muuten ei niissä mitään joustoja tae antaa, se on vaan osattava ja sillä siisti. Kyllä siitä vaaditaan hyvin tarkkaan, että siinä on nämä elementit, mitä esimerkiks gradussa vaaditaan. Eikä niissä millään lailla saa hyvitystä siitä, että se on toisilta osin parempi. (O2, yliopettaja, L)

Osa haastatelluista selitti odotusten erisuuntaisuutta opinnäytetyön kaksijakoisuudella. Monissa koulutusohjelmissa opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta, joita ovat kirjallinen raporttiosa sekä työpaikan kehittämistehtävä. Kehittämistehtävän ajateltiin olevan tärkeämpää työnantajalle ja opinnäytetyön kirjallisen osuuden oppilaitokselle. Tällä tavoin ajatteleamalla odotusten välistä ristiriitaa voitiin jonkin verran vähentää. Kehittämistehtävää tehtiin työpaikan odotusten mukaan ja kirjallista raporttia oppilaitoksen odotusten mukaan. Työpaikan näkökulmasta raporttiosa on vain ”lajä paperia”, jolla ei sinällään ole merkitystä, vaan olennaista on kehittämistyön onnistuminen ja sen aikaan saamat muutokset työpaikan arjessa.

[T]yönantajilla on varmasti ollut montakin [odotusta] sen mun opinnäytetyön suhteen, koska me ollaan tehty sinne kehittämistyötä, ja opinnäytetyöhän on vaan läjä paperia. Että sen kehittämistyön suhteen mä luulen, että mun työnantajalla on ollu enemmän odotuksia kuin sen opinnäytetyön suhteen. (H9, N, S)

Taulukossa 1 esitetään haastattelujen perusteella koottuja opinnäytetyö-odotusten eroavaisuuksia koulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Eroavaisuuksia löytyi niin ajankäytön, aihevalinnan, julkisuusperiaatteiden, opinnäytetyön kriteereiden kuin arvostuksenkin suhteen.

Taulukko 1. *Opinnäytetyöhön liittyvät odotukset haastateltujen mukaan.*

	KOULUTUS	TYÖELÄMÄ
Aika	1,5–2 vuoden oppimisprojekti	nopeat muutokset, tehokkuus
Aihe	riittävän laaja-alainen aihe, joka sopii koulutusohjelmaan	käytännön ongelman ratkaisuun sopiva työyhteisöspesifi aihe
Julkisuus	tulosten julkaiseminen	oma hyöty, (liikesalaisuus)
Kriteerit	maisteritasoinen tutkimustyö	työelämäongelman ratkaiseminen
Arvostus	laadukkuus, menetelmät, pohdinta	käytettävyys, hyöty, innovaatiot

Koulutuksen näkökulmasta opinnäytetyö on yli vuoden kestoinen oppimisprosessi, kun työelämässä odotetaan usein nopeampaa muutosta ja tehokkuutta syvällisen asioiden pohtimisen sijaan. Työelämässä saattaa myös käydä niin, että vuosi sitten aloitettu projekti ehtii ”vanhentua” uusien hankkeiden ja organisaatiomuutosten vallatessa alaa (Ojala & Ahola 2008b, 130).

Tieteen yleisen julkisuusperiaatteen mukaan opinnäytetöiden tulisi olla julkisia ja kaikkien luettavissa. Tekijänoikeus- ja salassapitokysymykset voivat kuitenkin olla yritysten kannalta tärkeitä erityisesti tuotekehitykseen liittyvien opinnäytetöiden osalta. (Marttila & Lyytinen 2007, 145.) Oppilaitoksissa arvostetaan tutkimuksen levittämistä laajemmalle esimerkiksi artikkelien kirjoittamisen kautta. Työelämässäkin tiedon levittämisestä on usein hyötyä, mutta joissain yrityksissä saatetaan arvostaa liikesalaisuutta, jolloin pidetään tärkeänä sitä, että tutkimuksen suorittaa organisaation sisäinen henkilö, eikä tietoa levitetä muualle (vrt. Ojala & Ahola 2008b, 125). Tietosuojaan liittyvät seikat saattavat lisätä opinnäytetyön tekijän työmäärää.

Esimerkiksi ammattikorkeakoulun perustutkinto-opiskelijat saattavat joutua tekemään opinnäytetöistään kaksi erilaista versiota, joista toinen on julkinen ja toinen vain yrityksen käyttöön tarkoitettu. Mikäli opinnäytetöitä ei voida antaa julkiseen käyttöön, ne alkavat muistuttaa maksullista konsultaatiotyötä. (Marttila & Lyytinen 2007, 145.)

Julkisuuden lisäksi oppilaitoksessa arvostetaan tutkimusten laaja-alaisuutta, ja sitä että opinnäytetyöstä saatuja tuloksia tai malleja voidaan soveltaa myös muissa työtehtävissä ja yrityksissä. Työpaikan näkökulmasta taas ei ole niin väliä, voiko mallia soveltaa muualla, ja joissain yrityksissä saatetaan jopa toivoa, etteivät kilpailijat pääse selville heidän kehittämisideoistaan tai uusista menetelmistä. Opettajien voidaan siis katsoa arvostavan opinnäytetöiden yleistettävyyttä ja työnantajien työelämäspesifisyyttä (ks. myös Neuvonen-Rauhala 2009, 94).

Oppilaitoksessa opinnäytetyötä arvioidaan lähinnä kirjoitetun raporttiosan perusteella. Koulutuksen kannalta on tärkeää, että opiskelija hallitsee tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja osaa kirjoittaa aiempaan tutkimukseen perustuvaa tieteellistä tekstiä. Työelämässä arvostetaan sitä vastoin opinnäytetyön käytettävyyttä ja siitä saatua käytännön hyötyä. Oppilaitos koettaa pitää huolen siitä, että opinnäytetyö on maisteritasoinen ja työpaikalla taas keskitytään opinnäytetyön aiheena olevan työelämäongelman selvittämiseen.

3.4 Opinnäytetyön hyötynäkökulmia

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajat jaottelivat opinnäytetyöstä saatavan hyödyn kolmeen osa-alueeseen. Ensinnäkin opiskelija itse kehittyy ja oppii uutta opinnäytetyön tekemisen aikana. Toiseksi opinnäytetyön kohdeorganisaatio kehittyy, koska kyseessä on aito kehittämistehtävä eli työpaikalla on tarkoitus saada jotain muutosta aikaiseksi. Myös ammattikorkeakoulut hyötyvät opinnäytetöistä, koska niiden kautta saadaan

viimeisintä tietoa työelämästä ja laajemmalla tasolla katsottuna ammattikorkeakoulujen tietopankki kasvaa kirjastossa olevien opinnäytetöiden ansiosta.

Opinnäytetöillä voi olla myös yhteiskunnallista hyötyä tai ne voivat hyödyttää jotain tiettyä ihmisryhmää. Osa haastateltujen tutkimusaiheista oli juuri tällaisia yhteiskunnallisella tasolla vaikuttavia tutkimuksia. Esimerkkeinä voidaan mainita julkisten palvelujen uudistaminen, jalkautuva päihdetyö ja mielenterveysongelmaisten nuorten vaikutus-palvelujen kehittäminen.

3.4.1 Opiskelijan kehittyminen

Vaikka opinnäytetyön avulla pyritään ratkaisemaan jotain työelämän todellista ongelmaa, yksittäisen ongelman ratkaisu ei saisi muodostua opinnäytetyöprosessin keskeisimmäksi tavoitteeksi, vaan opiskelijan kannalta tärkeintä on itse oppimisprosessi. Omalle työpaikalle tehtäviin opinnäytetöihin liittyy kuitenkin se ongelma, että ne voivat muodostua liian kapea-alaisiksi ja työpaikkaspesifeiksi, jolloin opittua on vaikea siirtää muunlaisiin yhteyksiin. Joissain ammattikorkeakouluissa opinnäytetyöt kuitenkin ohjaavat koko koulutuksen sisältöä ja jopa koulutukseen rekrytointia. Opinnäytetyötä ei tulisi kuitenkaan nähdä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon itsetarkoituksena vaan pikemminkin osana koulutuksen pedagogiikkaa. (Kekäle ym. 2004, 46; Suutari 2005, 54.)

Kokevatko haastatellut sitten oppineensa opinnäytetyöprosessin avulla sellaisia tietoja ja taitoja, jotka voidaan erottaa omasta työyhteisöstä ja opinnäytetyöhön liittyvien ongelmien ratkaisusta? Suurin osa haastatelluista oli sitä mieltä, että he voivat hyödyntää opinnäytetyössään oppimiaan asioita myös muunlaisissa työtehtävissä. Opinnäytetyöskentelyssä opittujen asioiden hyödyntämiseen liittyen haastatellut puhuivat kuitenkin substanssiosaamisen sijaan lähinnä tutkimuksen tekoon ja tieteelliseen kirjoittamiseen sekä yhteistyötaitoihin ja aikataulutukseen liittyvien asioiden oppimisesta.

Oli varmaan tietenkin se tieteellinen kirjoittaminen ja ne tutkimusmenetelmät, ehkä niitä voi vastaavissa tilanteissa tai missä tahansa hankkeessa niinkö sitte soveltaa. (H6, N, S)

Mä paneuduin siinä nimenomaan kehittämistyön menetelmiin ja tähän metodiikkaan, niin kyllä mä opin paljon, se oli ihan mun tämmösenä oppimistavoitteena, että kyl mä sain siitä semmosen metodisen pohjan ja perustan ja pystyn sitä käyttämään sitten. Nykyään, siis mä jatkoin niitä opiskeluja toiselle alalle, niin nyt olen sit pystyny hyödyntään aika vahvastikin. (H10, N, S)

No ihan tämmösii perinteisii tutkimusmenetelmii ja sit semmost aikataulutusta ja yhteistyön, sil taval merkitystä, että pitää pitää yhteistyö moneen paikkaan ja viestintää niin, että kaikki tietää mis mennään ja semmost kurinalaisuutta, että kaikki pysytään aikataulus, ja vaik välil menee huonommin, niin sit tsempataan vaan toisia ja monennäköst. (H20, N, TE)

Haastateltujen tekemät opinnäytetyöt olivat hyvin erilaisia. Joku oli tutkinut laajemmin esimerkiksi nuorten osallistumismahdollisuuksia kunnassa, kun toinen oli kehitellyt yksittäistä toimintamallia yrityksen tarpeisiin. Aiheiden erilaisuuden vuoksi myös opinnäytetyöskentelyssä opitut tiedot ja taidot poikkesivat toisistaan. Jotkut olivat esimerkiksi oppineet opinnäyteprosessin aikana uusia menetelmiä, joita käyttivät valmistumisensa jälkeen omassa työssään.

Sanotaanko ihan sitä perusmenetelmää mä oon tota, kun se oli semmonen valtaistava arviointi, mitä siinä [opinnäytetyössä] käytettiin [...], sehän on semmonen, et sitä voidaan käyttää myös työntekijöiden itsensä kanssa, ettei tarvi olla pelkästään asiakkaiden kanssa ja sitä mä oon sitten myöskin suorittanu... (H7, M, S)

Kaksi teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelman haastatteluista oli tehnyt työpaikkaansa liittyviä yrityskohtaisia mallinuksia, esimerkiksi

kustannuslaskelmia. Toinen heistä arveli pystyvänsä soveltamaan opinnäytetyöskentelyn aikana oppimiaan asioita myös työpaikkansa ulkopuolella, mutta toinen piti tuloksiaan hyvin työpaikkaspesifeinä. Hän sanoi, että opinnäytetyön tarkoituksena oli alun perinkin tulla vain yrityksen käyttöön.

3.4.2 Opinnäytetyön kohdeorganisaation saama hyöty

Työpaikan kannalta opinnäytetyöskentelyn tavoitteena on saada aikaan sellaisia hyviä käytäntöjä, jotka jäävät työyhteisöön uusiksi toimintamalleiksi vielä senkin jälkeen, kun opiskelija on saattanut opintonsa päätökseen.

Haastatelluista 14 kertoi opinnäytetyöstään olleen hyötyä työpaikalleen tai opinnäytetyön tilaajalle. Eniten opinnäytetöistä koettiin olleen hyötyä teknologiaosaamisen johtamisen ja terveyden edistämisen koulutusohjelmiin osallistuneiden keskuudessa, joista kaikki sanoivat työpaikan hyötyneen tutkimuksensa tuloksista. Sosiaalialan opiskelijoista kolme koki opinnäytetyön kohdeorganisaation hyötyneen tutkimuksensa tuloksista. Liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmaan osallistuneet kokivat opinnäytetöistään olleen kohdeorganisaatiolle vähiten hyötyä. Heistä vain yksi sanoi työpaikan hyötyneen tutkimuksestaan.

Ne, jotka vastasivat työpaikan tai opinnäytetyön kohdeorganisaation hyötyneen opinnäytetyön tuloksista, kertoivat, että opinnäytetyössä kehitetyt uudet ideat tai mallit oli otettu heti käyttöön, ja niistä oli ollut työyhteisölle monenlaista hyötyä esimerkiksi taloudellisesti tai henkilöstön kehittämisen näkökulmasta.

Että mun opinnäytetyö oli semmonen juuri, että siinä oli aika paljon säästöä, että koko yritys säästi, nehän sai periaatteessa siinä sen vastikkeellisuuden aika nopeesti takasin. (H11, N, TJ)

He kyl hirvittävän ilosia olivat siellä työpaikassa, et se sitten tavallaan jopa jälkikäteen palkittiin se mun tekemä työ. Se otettiin ihan useana kappaleena sinne kirjastoihin ja henkilöstö siihen perehtyi ja luki. (H16, M, TE)

Työpaikoille on hyötyä myös siitä, että kehittämistyötä tekevä opiskelija on työpaikan oma työntekijä. Kun opiskelija tuntee työpaikan toimintatavat ja mahdolliset ongelmakohdat jo ennestään, kehittämistyön alkuun päästään nopeasti. Kehittämistyön teettäminen työpaikan omalla työntekijällä tulee myös halvemmaksi kuin ulkopuolisen henkilön palkkaaminen, ja lisäksi voidaan varmistua siitä, että liikesalaisuudet pysyvät yrityksen sisällä (Ojala & Ahola 2008b, 125).

Neljä haastateltua ei osannut sanoa, oliko heidän opinnäyteyöstään ollut hyötyä heidän työpaikalleen. He olivat tehneet tutkimusta, jossa ei kehitetty mitään konkreettista toimintamallia, vaan ”annettiin näkemyksiä” ja pohdittiin asioita yleisemmällä tasolla.

Ei niistä sinänsä kauheen konkreettista tullu. Että kyllä se oli enemmänkin semmosta tiedonhakua ja pohdintaa, että kuinka asioita vois organisoida. Niinku näkemysten antamista. Mut ei mitään toimintamallia ollu. (H2, N, L)

[M]ä annoin sen heille luettavaks, et he ite sit katso, et onks siit hyötyä heille, et kyl he sen luku on, mut ei he mitenkään sitä oo kommentoinu, et avasiks se heidän näkemystä täst asiasta [...]. Se ei perustunu mihinkään mittauksiin, et se oli semmonen haastattelu, siinä ei varsinaisesti mittään semmosii konkreettisiä tuloksii tullu, tietty kehittämistehtäviä tai tämmösiä ajatuksia ja kaikkii muita, mut niinku semmosii, et täsmää tämä, tämä ja tämä, ei siin sit sil taval tullu. (H4, N, L)

Kaksi haastateltua kertoi, ettei heidän opinnäytetöidensä tuloksia oltu hyödynnetty työpaikalla. Toinen heistä oli lopettanut työt työpaikallaan ennen

opinnäytetyönsä valmistumista ja toinen kertoi, että yrityksessä oli koettu, että projekti oli vain hänen oma juttunsa, johon työnantaja ei ollut ottanut sen kummemmin kantaa.

Jotenki ehkä siel yritykses koettiin, että se on mun projekti ja mun opinnäytetyö, vaikka mä oisin halunnu tietysti, että se ois ollut meidän yhteinen. Että se yritys olis ihan oikeesti ottanut käyttöön nää jutut. (H5, N, L)

Kun haastatelluilta kysyttiin, ovatko opinnäytetöiden tulokset yhä käytössä työpaikoilla, seitsemän kertoi, että opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään työpaikalla vieläkin. Eniten opinnäytetyöstä saatuja malleja ja tuloksia oli jäänyt käyttöön teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmassa, jossa opiskelleista neljä kertoi niitä vielä hyödynnettävän työpaikallaan. Muutama sanoi, että opinnäytetyön tulokset olivat vielä entisestään kehittyneet tai laajentuneet opinnäytetyön jälkeisestä ajasta.

Itse asiassa niitä on sitten laajennettu myös tästä toiminnanohjausjärjestelmän hallinnon kuvaamisesta sitten muillekin järjestelmäalueille ja prosesseja sitten kuvattu samalla menetelmällä ja käyttäjät on hyvin tyytyväisiä. (H13, M, TJ)

Kahdeksan haastateltua ei osannut sanoa, olivatko heidän opinnäytetyönsä tulokset yhä käytössä työpaikalla. Monien kohdalla tietämättömyys johtui siitä, että he olivat vaihtaneet työpaikkaa, eivätkä enää olleet selvillä siitä, mitä vanhassa työpaikassa tapahtui. Työpaikkaa vaihtaneilta kysyttiin, ovatko he hyödyntäneet opinnäytetyönsä tuloksia tai opinnäyteprosessissa oppimaansa uudessa työpaikassaan. Parhaimmassa tapauksessa opinnäytetyön tulokset hyödyttävät useampaa organisaatiota – tulokset voivat jäädä käyttöön vanhassa työpaikassa ja siirtyä samalla uuden työntekijän mukana uuteen työpaikkaan. Kolme työpaikkaa vaihtanutta haastateltua kertoi hyödyntäneensä opinnäytetyönsä tuloksia uudessa työpaikassaan esimerkiksi keskustelemalla muiden työntekijöiden kanssa opinnäytetyönsä aiheesta tai opettajaksi siirryttyään opettamalla muita. Tällä tavoin koulutuksessa opittu

siirtyi eteenpäin uusille sukupolville. Yksi työpaikkaa vaihtanut kertoi vieneensä opinnäytetyönsä uudelle työpaikalle ihan konkreettisessakin muodossa.

[S]itten kun opettajan työhön siirryin, niin tietysti kaikkein paras on, jos sen tutkimuksen hedelmät voi siirtää siihen opetukseen jaettavaks edelleen. Kun se on tavallaan terveyden edistämiseen viittaava se aihe, niin sitä kautta kyl siit apua on. Että se jäi niinkun elämään tavallaan siinä. (H16, M, TE)

Sitten kun mä vaihdoin [työpaikkaa], niin kyllähän mä vein oman opinnäytetyön sinne ehdottomasti mennessäni ja jätin sen sinne syntyvään laitokseen. Ja sitten omalle esimiehelleni jaoin sitä siellä. (H9, N, S)

Muutama työpaikkaa vaihtanut kertoi tekevänsä nykyään niin erilaista työtä, ettei katsonut voivansa hyödyntää opinnäytetyöprosessin kautta oppimaansa uudessa työssään. Oppi oli kuitenkin ”säilötty” mieleen, jotta sitä voi tulevaisuudessa tarvittaessa hyödyntää.

No mä teen niin erilaista työtä, että mä en sinänsä voi tätä hyödyntää, mut tietysti se tieto, mitä mä olen hankkinu niin on olemassa, mutta en suoranaisesti. (H19, N, TE)

Viisi haastateltua kertoi, ettei heidän opinnäytetöidensä tuloksia enää hyödynnetty työpaikalla. Hyvät käytännöt olivat kaatuneet resurssien ja rahoituksen puutteeseen tai jääneet johtajavaihdosten jalkoihin. Etenkin sosiaalialan koulutusohjelmassa opiskelleet perustelivat asiaa resurssien puutteella. Tämä saattaa johtua siitä, että sosiaalialalla uusista ideoista ei saada niin helposti tuottoa kuin esimerkiksi teknologia-alalla, jossa keksinnöistä on usein rahallista hyötyä. Sosiaalialalla jokin uusi käytäntö tai innovaatio voi olla hyvä, mutta vaatii enemmän resursseja kuin mitä siitä saadaan tuottoa.

[S]e kehittämistyö, mitä siellä tehtiin loppui, koska meiltä loppui resurssit. Se vaati ylimäärästä työntekijää, että me pystyttiin tekemään sitä kehittämistyötä. [...] Mutta nyt on jokunen kuukaus aikaa, kun oon entistä esimiestäni nähnyt ja silloinkin tästä asiasta on puhuttu, että se on tavallaan jäänyt elämään. Mutta että se raha vaan sen kehittämismallin ylläpitämiseksi, niin sitä ei löydy. (H9, N, S)

Osa opinnäytetöiden hyvistä ideoista odottikin vielä sopivaa hetkeä päästäkseen käyttöön. Esimerkiksi lainsäädännössä tapahtuneet muutokset olivat voineet vaikuttaa siihen, ettei tuloksia vielä voitu ottaa käyttöön.

Et ei se ihan täysin oo jäänyt hyllylle, mutta kaikki kehittäminen, mitä nyt uusiin toimintamallien suhteen on, niitä ei tehdä, koska odotetaan tätä palvelurakenteen muuttumista. Elikkä se, mitä se lainsäädäntö nyt lähinnä tuo tullessansa, että meillä se on valitettavasti ollut nyt puolitoista vuotta ihan jäissä. (H10, N, S)

Kahdella haastatellulla oli ollut ongelmia saada työpaikkansa toimijoita sitoutumaan kehittämishankkeeseensa. He kokivat, etteivät olleet saaneet aikaan tarpeeksi muutosta työpaikallaan, ja ajattelivat näin jälkenteenpäin, että heidän olisi tullut enemmän innostaa muita työntekijöitä mukaan kehittämistyöhön.

[M]ä koin, et siel työpaikalla ei sitouduttu siihen, enkä mä sit nähtävästi osannut... No okei, opettajat antoi mulle sellasta palautetta siitä, että mä olin liian kriittinen omaa toimintaani kohtaan. Elikkä mä kuvittelin saavani enemmän aikaan ihan vaan sellasena tutkimuksen tekijänä, mutta en saanu ihan niin paljon aikaan, mitä oisin halunnu. (H5, N, L)

No mä ajattelen jälkeinpäin, että mun olis pitänyt pystyä ottamaan vielä suunnitelmallisemmin hanksaan se opinnäytetyöhön liittyvä kehittämistyö. Että mä olisin ollu koko ajan tavallaan semmonen innostaja ja fasilitaattori siinä tilanteessa. (H9, N, S)

Opinnäytetyön kehittämislunne vaarantuu, jos työpaikalla ei opiskelijan yrityksistä huolimatta olla valmiita kehittymään ja tekemään muutoksia. Osa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajista nimitti opinnäytetöitään tekeviä opiskelijoita projektipäälliköiksi. Erona ammattikorkeakoulun perustutkintoon, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat toimivat kehittämishankkeensa johtajina, ja heidän tulee ottaa uudenlainen rooli työpaikallaan. Jotta kehittämisajatuksot otetaan organisaatiossa tosissaan, opiskelijan on osattava ikään kuin myydä asiansa omassa työyhteisössään. Nämä taidot ovat opiskelijoilla erilaisia ja toisaalta riippuu paljon työyhteisöstä, miten muutoksiin suhtaudutaan. Vaikka uudet ideat olisi tuotu hyvin esiin ja innostettu työntekijöitä muutokseen, kehittämistyö ei aina toteudu toivotulla tavalla. Joillakin työpaikoilla saattaa esimerkiksi olla niin paljon muitakin muutoksia ja projekteja meneillään, ettei enempää enää haluta tai pystyä ottamaan vastaan.

3.4.3 Opinnäytetöiden laajempi hyötynäkökulma

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, oppilaitoksessa arvostetaan spesifin työelämäongelman ratkaisun lisäksi opinnäytetöiden laajempaa hyödyntämistä. Opinnäytetyöprosessin tulisikin antaa valmiuksia kehittää työelämää laajemmalla tasolla yksittäisen työpaikan kehittämisen sijasta. Esimerkiksi ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilun käynnistysvaiheen arviointiraportissa esitettiin yhtenä ratkaisuna opinnäytetöiden kytkemistä ammattikorkeakoulujen omaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan. (Kekäle ym. 2004, 46.)

Opinnäytetöiden tuloksia oli haastateltujen mukaan levitetty laajemmalle esimerkiksi artikkeleiden, postereiden ja tutkimusraporttien muodossa.

Muutama oli lisäksi käynyt esittelemässä opinnäytetyötään erilaisissa tilaisuuksissa kuten sairaanhoitajapäivillä. Haastatellut kokivat hyötynensä itsekin monella tapaa opinnäytetöidensä saamasta julkisuudesta. Osa tulosten levittämisestä oli tehty työpaikan ja osa oppilaitoksen innostamana. Työpaikan kautta tuloksia oli levitetty hankeraporttien ja artikkeleiden muodossa ja oppilaitoksen kautta lehdistötiedotteiden ja seminaariesitysten muodossa. Esimerkiksi terveyden edistämisen koulutusohjelmasta valmistuneet kertoivat, että sairaanhoitajapäivien järjestäjille oli ammattikorkeakoulun toimesta kerrottu opiskelijoiden opinnäytetöiden aiheista. Järjestäjät olivat tämän tiedon perusteella kutsuneet opiskelijoita esittelemään opinnäytetöidensä tuloksia sairaanhoitajapäiville. Yksi haastateltu kertoi, että tämän julkisuuden kautta hänen opinnäytetyönsä tulokset olivat levinneet myös paikallislehtiin.

Tulokset levis, se mediamylläkkä siin oli ihan kohtuullista ja muuta. Et ei ihan tieteellistä artikkelii, mut artikkelii kuitenkin, sairaanhoitajapäivillä kävin esittelemässä. Et tämmöset paikallislehtien jutut sitä kyl levittivät. Et nyt kun on sit taas uuden koulutuksen aloittanu ton jälkeen, niin pääkaupunkiseudullakin joku kyseli, että tämmösii tuloksii oot saanu. Mutta sitä kautta se ehkä levis, ei se työpaikka niinkään sitä levittäny. (H16, M, TE)

Yksi haastateltu kertoi saaneensa opinnäytetyönsä tuloksia levitettyä henkilökohtaisen verkostonsa kautta. Hän oli tuntenut aihealueeseen liittyvien seminaarien järjestäjät, jotka olivat pitäneet hänen opinnäytetyötään niin ajankohtaisena, että pyysivät esitelmää seminaariin. Opinnäytetyön saaman huomion johdosta haastateltu päätyi kirjoittamaan aiheesta myös tieteellisen artikkelin yhdessä kollegansa kanssa.

[S]e sai sitten valmistuttuaan paljon enemmän julkisuutta kuin mitä olisin odottanutkaan, että mä pidin esityksen muutamassa seminaarissa [...] ja sit sen myötä kuulijoita, mitkä oli siel seminaareissa, niin tulivat pyytelemään, josko he saisivat sitä opinnäytetyötä itselleen ja lähetinkin sen. Nämä kyselijät etupäässä olivat kuntien ja kaupunkien edustajia, joilla oli omissa työpaikoissaan ollut vähän samansuuntaisia kehitystarpeita kuin mitä mä tässä opinnäytetyössä tein ja sitten mä oon tästä samasta aiheesta kirjoittanu yhden toisen henkilön kanssa tällöisen tieteellisen englanninkielisen artikkelin. (H15, N, TJ)

Osa haastatelluista oli valinnut tutkimusaiheensa siten, että tutkimustulosten avulla voitaisiin auttaa jotain tiettyä ihmisryhmää. Auttamiseen liittyviä opinnäytetöitä oli yhteensä seitsemän, ja niiden aiheet liittyivät lastensuojeluun, päihdetyöhön, turvapaikan hakijoiden palveluihin, vanhusten palveluihin, mielenterveystyöhön sekä työssä jaksamiseen. Suurimassa osassa keskityttiin jonkin tietyn alueen tai kunnan palveluihin. Auttamisteemaan liittyviä opinnäytetöitä oli luonnollisesti eniten sosiaalialan (4) ja terveyden edistämisen (2) koulutusohjelmaan osallistuneilla. Ihmisten auttaminen ja heidän vaikutusmahdollisuuksiensa parantaminen oli osa haastateltujen työtä, joten myös opinnäytteiden ongelmat nousivat samoista aihepiireistä.

[M]ä olin mielenterveysongelmaisten nuorten kanssa työskentelin silloin, niin tämä nuorten, mitenkä ne pystyy vaikuttamaan niihin palveluihin, jotka he saa, niin ne on ihan sekä työpaikalla että sitten ihan yleisemminkin semmonen asia, että mitä pitäis kehittää ja mistä pitäis enemmän puhuu. (H7, M, S)

Monet auttamisteemasta opinnäytetyönsä tehneet pitivät tärkeänä sitä, että opinnäytetyön tuloksilla olisi jotain todellista käyttöä. Esimerkiksi eräs sosiaalialalta valmistunut haastateltu oli yrittänyt levittää lapsiperheisiin liittyvästä päihdetyöstä kertovia tutkimustuloksiaan laajemmalle, ja toinen sosiaalialan haastateltu koki, että hänen olisi opiskeluaikanaan täytyntä paneutua enemmän opinnäytetyöhönsä liittyvään kehittämiseen, jotta olisi

saanut jotain todellista muutosta aikaiseksi. Hän oli kuitenkin myöhemmin ottanut opinnäytetyössään kehittämänsä menetelmät käyttöön ja koki nyt edistävänsä lastensuojelutyötä.

[M]ä en oikein itekään vielä hahmottanut selkeesti, mitä mä olin tekemässä silloin, kun mä olin tekemässä sitä opinnäytetyöhön liittyvää kehittämistyötä. Sit sen jälkeen, kun mä työllistyin käynnistämään lastensuojeluyksikköä, niin sitten oon käyttäny sitä omasta opinnäytetyöstä ja kehittämistyöstä oppimaani paljon suunnitelmallisemmin kuin sillon opinnäytetyön aikaan. (H9, N, S)

Suurin osa näistä tiettyä ihmisryhmää auttavista teemoista liittyi samalla esimerkiksi jonkin kunnan palveluiden kehittämiseen. Ne olivat siis samanaikaisesti sekä alueen kehittämistä että alueella asuvien ihmisten palveluiden ja vaikutusmahdollisuuksien parantamista. Tiettyä ihmisryhmää auttavien opinnäytetyön aiheiden lisäksi oli myös enemmän alueelliseen kehittämiseen liittyviä opinnäytetöitä, esimerkiksi jonkin alueen julkisten palvelujen uudistamista tai jonkin kunnan ruokapalvelujen kehittämistä. Kuten yrityksen hyötyjä käsittelevän luvun yhteydessä tuli ilmi, kaikkia auttamisteemaan liittyviä opinnäytetyön tuloksia ei ole voitu esimerkiksi resurssipuutteiden vuoksi ottaa käyttöön. Tärkeintä onkin näiden opinnäytetöiden potentiaalinen hyöty. Mitä enemmän yhteiskunnalliseen hyötyyn liittyviä opinnäytetöitä tehdään, sitä enemmän tieto lisääntyy ja sitä suuremmalla todennäköisyydellä osa töiden innovaatioista otetaan todelliseen käyttöön.

4 VALMISTUNEIDEN URAKEHITYS

4.1 Urakehitystoiveet

Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja koskevassa kyselytutkimuksessa (Ojala & Ahola 2008a) opiskelijoita pyydettiin arvioimaan koulutuksen hyödyllisyyttä ja kuvailemaan tulevaisuuden suunnitelmiaan. Noin 40 prosenttia piti koulutuksen hyötynä sen mahdollistavaa urakehitystä ja uskoi tutkinnon vievän heitä uralla eteenpäin. He tähtäsivät lähinnä esimies-, asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtäviin. Reilu kolmasosa kyselyyn vastanneista ilmoitti, että tutkinnon suorittaminen laajentaa työnhakumahdollisuuksia ja mahdollistaa hakeutumisen ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviin tehtäviin. Monella kyselyyn vastanneella oli siis tutkinnon suorittamisen jälkeen aikeenaan vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviä. (Ojala & Ahola 2008a, 137–138.)

Yli puolet haastatelluista oli myös hakenut koulutukseen juuri siksi, että halusi edetä urallaan. Tämä koulutukseen hakeutumisen syy vastaa hyvin koulutuksen markkinoinnissa annettuja lupauksia. Ammattikorkeakouluista lähes kolme neljäsosaa markkinoi uuden tutkinnon antavan valmiuksia asiantuntijatasoisen kehittämis- ja johtotehtäviin (Ojala & Ahola 2008a, 39). Urakehitysmahdollisuuksien vuoksi ylempään ammattikorkeakoulutukseen hakeutuminen painottui terveyden edistämisen ja teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmiin. Näissä koulutusohjelmissä arvostettiin erityisesti koulutuksen antamaa ylempää korkeakoulupätevyyttä sekä esimiestaitojen oppimista.

Että saan sen niinku tommosen ylemmän korkeakoulukelpoisen pätevyuden sitten tässä, jos hakee joskus johonkin muuhun koulutukseen tai jotakin virkaa. (H13, M, TJ)

[V]armaan siinä sit sitä esimiespätevyyttä ja pystyy hakeutumaan sitten muihin tehtäviin niin sairaanhoitajan tehtävissä. (H17, N, TE)

Mul oli sellanen odotus, että kun mä valmistun, niin mä haluan hakea koulutusta vastaavaa, sellasta työtä missä on vaatimuksena ylempi korkeakoulututkinto ja vakituista työpaikkaa. (H19, N, TE)

Neljä haastateltua haaveili opettajan urasta ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto toimi yhtenä askeleena kohti lopullista tavoitetta, koska opettajan pedagogisten opintojen suorittamiseen vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto. Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoille suunnatun kyselytutkimuksen (Ojala & Ahola 2008a, 139) opiskelijoista yli kymmenesosa aikoi jatkaa opiskelua tutkinnon suorittamisen jälkeen ja pätevöityä juuri esimerkiksi opettajaksi.

Kaksi haastateltua kaipasi vaihtelua nykyiseen työhönsä. Molemmat opiskelivat sosiaalialan koulutusohjelmassa. Toinen heistä kertoi väsähtäneensä omaan työhönsä lastensuojelun kentällä. Hän oli halunnut tavata uusia ihmisiä ja irtautua hetkeksi omista työkuvioistaan vaihtamalla ajatuksia muidenkin kuin lastensuojelun piiriin kuuluvien kanssa. Myös Leskisen (2005, 83) haastattelututkimuksessa koulutukseen hakeutuminen vastapainona työlle esiintyi selvästi julkituotuna vain sosiaalialan opiskelijoiden keskuudessa.

4.2 Työnhaku ja siihen liittyvät ongelmat

Haastatelluista 16 oli hakenut töitä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittettuaan. Heistä 11 oli sitä mieltä, että tutkinto ei ollut vielä tarpeeksi tunnettu. He olivat työnhakutilanteessa joutuneet selittämään tutkinnon laajuutta, sisältöä ja vastaavuutta maisterin tutkintoon nähden. Kaikki olivat sitä mieltä, että tutkinnosta pitäisi informoida ja sitä tulisi markkinoida enemmän työelämän kentälle. Viisi haastateltua ei kuitenkaan suhtautunut

tutkinnon huonoon tunnettuuteen negatiivisesti, vaan kertoi uuden tutkinnon herättäneen positiivista kiinnostusta työnhakutilanteissa.

No kiinnostuneemmin, että ollaan niinku kyselty, että mitä tää tarkoittaa, mikä tää on. Koska tää on kuitenkin Suomessa aika uus, että sitä ei tiedetä, mutta positiivista kiinnostusta on kyllä herättänyt. (H15, N, TJ)

[T]ähän paikkaan, mihin hain, piti kertoa, et minkälainen se oli. Tälle ylihoitajalle se ei niin tuttu ollut ja sitten, kun luki siit todistuksesta, mitä kaikkee se on sisältänyt, mitä aiheita ja aineita ollu ja niin pois päin, se oli hyvin yllättynyt, et näinkin paljon on asiaa tässä koulutuksessa, että suhtauduttiin ihan hyvin. En oo saanu mitenkään negatiivista kohtelua sen suhteen kyllä että ihan positiivista. (H17, N, TE)

Kuusi henkilöä koki huonon tunnettuuden negatiivisena ja työnhakua haittaavana tekijänä. Neljä heistä piti harmillisimpana sitä, ettei tutkintoa pidetty samantasoisena maisterin tutkinnon kanssa, ja tätä vastaavuutta piti aina uudestaan selitellä ja todistaa. Tutkintoon oli saatettu työnhakutilanteissa suhtautua vähätellen ja niputtaa se yhteen ammattikorkeakoulun perustutkinnon kanssa.

[J]oskus on ihan pitänyt lakia vilauttaa ja näyttää, että ihan oikeesti tässä on kyse sellasesta tutkinnosta, että jos valtion tai kunnan virassa on avoinna paikka, joka vaatii ylempää korkeakoulututkintoa, niin tää on rinnastettava yliopistossa suoritettavaan ylempään korkeakoulututkintoon. (H9, N, S)

Se on pitänyt joka ainoos paikassa perustella, että mikä se on ja että vastaavuus on ihan sinne yliopiston maisteritutkintoon ja antaa siis ihan saman pätevyyden. Että se on pikemminkin pitänyt tuoda aktiivisemmin esille. Mones paikkaa on ollu epäselvää, jos ajatellaan esimerkiks palkkausta. Et on hirveen pohdinnan alla ollu,

et saaks se saman palkan kuin tämmönen vastaavan maisteritutkinnon suorittanut. (H16, M, TE)

Mulla on ongelma, kun mä oon hakenu näitä työpaikkoja, missä on ylempi korkeakoulututkinto, niin nehän heittää ne paperit heti pois kun ne kattoo, et jaa, tää on joku ammattikorkeakoulu vaiks periaatteessa tää pitäis olla samalla viivalla. (H18, N, TE)

Kaksi teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmasta valmistunutta kertoi, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto oli herättänyt työnantajissa epäilyjä. Vaikka he olivat selittäneet tutkinnon sisältöä ja vaatimustasoa työhaastattelutilanteessa, heistä tuntui, ettei heitä oltu oikein otettu todesta.

Niissä paikoissa missä mä oon ollu, niin niillä ei oo tietoo tästä, että ne on ollu vähän että ai jaa, me ei olla ikinä kuultu, se vähän tuntuu, että ne ei välttämättä ees usko sitä. (H11, N, TJ)

Ainakaan kukaan niinku mitenkään hirveesti oo innostunu, että kyllä semmonen epäily... No yks on semmonen tapaus, että voi ihan suoraan sanoa, että vähän niinku lähti jostain tarkastamaan, et onks tää nyt ihan oikeesti ylempi tutkinto tämmönen joku YAMK. Että kyllä siinä tiedottamisessa olis paljon parantamisen varaa ja asenteissa muuttamista. (H12, N, TJ)

Vaikka tutkinnon huono tunnettuus välillä harmittikin ja häytti työnhakutilanteessa, moni piti asiaa silti ymmärrettävänä ja odotti tilanteen muuttuvan uuden tutkinnon aseman vakiintuessa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajatkin olivat sitä mieltä, että vaikka markkinointia tehdään ja työnantajille tiedotetaan, tunnettuuden ja arvostuksen lisääntyminen on hidaskäynninen prosessi. Opettajat puhuivat myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista ”esimerkki-työllistyjinä”.

Vahvistaa sen olemassa olonsa oikeutuksen pikkuhiljaa. Mutta se on sellanen kyllä asia, joka vain niinku ajan kanssa tulee näytettyä. Et miten työelämä rekrytoi näitä, miten he työllistävät näitä täältä tulevia ja löytyykö heille luonteva paikka, niinku nyt olettaa, täl hetkel löytyy. (O3, yliopettaja, TE)

Vasta sitten kun tää sukupolvi on aikanaan itse rekrytoimassa opiskelijoita, sitten ne vasta tietää, mikä tää tämmönen sisältö on. (O7, yliopettaja, TJ)

[E]ttä tulee niitä esimerkkityöllistymisiä, se niinku sitte tuo sitä, että miten sitten nämä tutkinnon suorittajat nyt sijoittuu... On aivan eri asia jurista ja vakuuttaa, julistetaan sillon, ku puhutaan, mut teoilla vakuutetaan, et sillä lailla. (O8, yliopettaja, S)

Huonon tunnettuuden lisäksi viisi haastateltua koki tutkintonimikkeen vaikeuttavan työnhakua. Ongelmat liittyivät useimmiten siihen, että nimike oli nyt eri kuin heidän aiempi ammattikorkeakoulututkintonimikkeensä. Nämä haastatellut kokivat, ettei heillä ollut sitä kokemusta ja osaamista, mitä nimike antoi ymmärtää, vaan aivan jonkin muun alan osaamista. Tämä seikka vaikeutti työn hakemista ja työpaikan saantia.

Se sosionomi ylempi AMK, mikä mun tutkintonimikkeeni on, niin se on ihan pielessä [...]. Et jos mä nyt menisin hakemaan vaikka sosiaalityöntekijän sijaisuutta, niin hyvin kuvittelisin, että mua kuvitellaan, että mulla on sama osaaminen, mitä on sosionomilla. Ja se on vastoin sen lain se mun osaaminen, mä oon fysioterapeutti ensin ja sitten kuntoutuksen ohjaaja. (H10, N, S)

Yksi haastateltu kertoi saaneensa valita tutkintonimikkeensä erilaisten nimikkeiden joukosta. Mikään ei kuitenkaan ollut tuntunut oikein sopivalta, ja lopulta hän oli päätenyt koulutusohjelman opettajan hänelle suosittelemaan nimikkeeseen. Hän kertoi työn hakemisen olleen hänelle vaikeaa, koska

vaikka hänen nimikkeensä oli sairaanhoitaja (ylempi AMK), hänellä ei ollut pätevyyttä sairaanhoitajan tehtäviin.

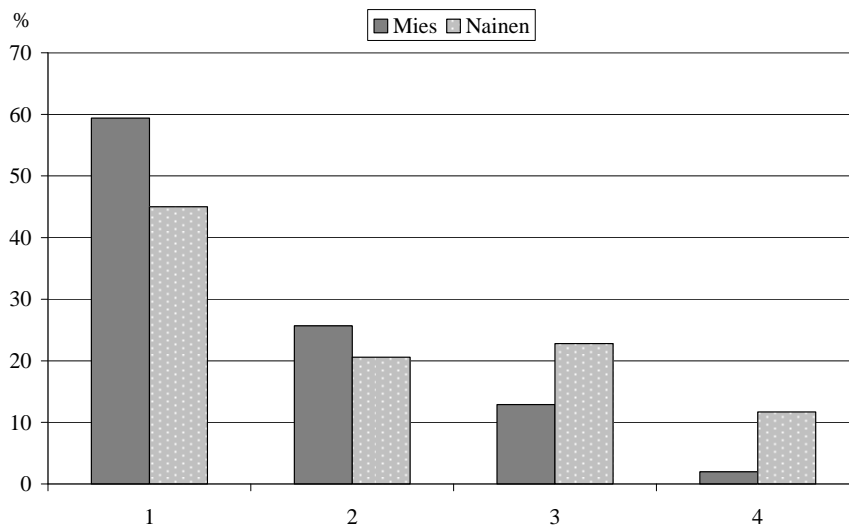
[M]ä luulin, että mä saan sen geronomi ylemmän amk, mut en mä saanu, kun [oppilaitoksessa] ei kouluteta geronomeja, niin mä sain sitten valita näistä kaikista muista, et minkä mä haluaisin ja sit mä valitsin sen sairaanhoitaja. Ja nyt on sitten hirveen vaikee mitään hakee, kun kaikki luulee, et mä oon sairaanhoitaja. [...] Mut en mä halunnu sosionomiakaan ja en ainakaan mitään kätilöökään.
(H18, N, TE)

Nimikeasia oli selvinnyt haastatellulle vasta tutkinnon suorittamisen loppumetreillä. Hän kertoi, että olisi todennäköisesti hakenut ammattikorkeakoulun sijaan yliopistoon, jos olisi tiennyt nimikkeen muuttumisesta etukäteen. Vaikka ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnot olivat hänestä olleet laadukkaat, hän koki että olisi yliopistupuolella saanut samalla lukemisella kunnollisen tutkintonimikkeen, jolla olisi ollut enemmän merkitystä työelämässä. Nimikeongelmaa ihmeteltiin myös aiemmassa kyselytutkimuksessa, jossa erityisesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ihmettelivät, miten niin monen kirjavalta alalta kaikki voivat saada saman tutkintonimikkeen eli ”sairanhoitaja (ylempi AMK)”, joka on lisäksi nimikesuojattu (Ojala & Ahola 2008a, 141). Myös Rauhalan (2007, 26) mukaan on suorastaan harhaanjohtavaa työnantajia kohtaan, että pohjatutkinnosta riippumatta kaikista terveyden edistämisen koulutusohjelmassa opiskelleista tulee sairaanhoitajia (ylempi AMK).

4.3 Urakehitys yleisellä tasolla

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille suunnatussa kyselytutkimuksessa (Ojala & Ahola 2009) puolet vastanneista ilmoitti, ettei heidän työpaikassaan tai työtehtävissään ollut tapahtunut muutoksia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Reilu viidesosa oli yhä

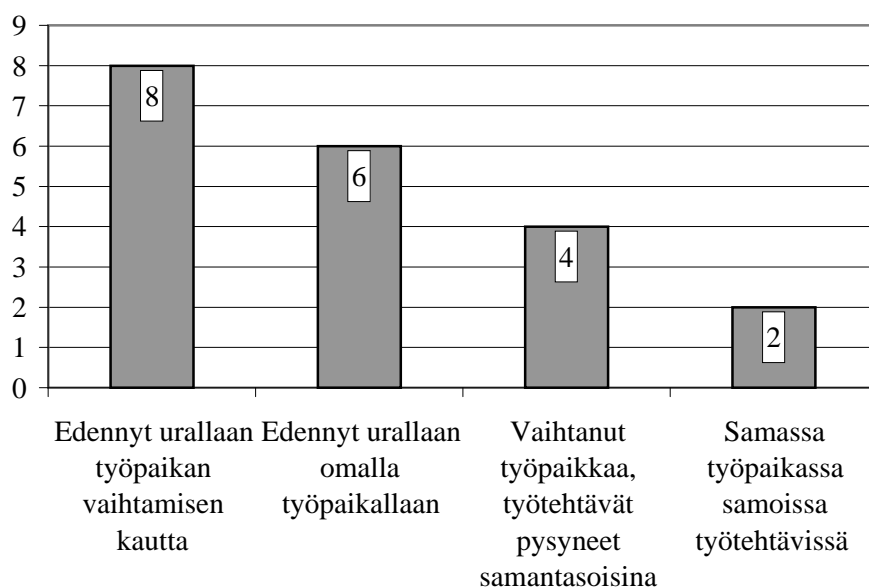
samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessaan, mutta oli siirtynyt uusiin työtehtäviin. Hieman alle viidennes oli sekä vaihtanut työpaikkaa että työtehtäviä. Alle kymmenesosa oli vaihtanut työpaikkaa, mutta toimi vastaavissa työtehtävissä kuin aiemminkin. Kuviosta 3 nähdään miesten ja naisten työmarkkinamuutosten rakenteellinen ero. Miehet pysyvät naisia useammin entisissä töissä tai etenevät urallaan omassa työpaikassaan. Naiset puolestaan vaihtavat useammin työpaikkaa, ja tämä näyttäisi heillä olevan myös uralla etenemisen edellytys. (Vrt. Ojala & Ahola 2009, 15–16.)



- 1 = Työpaikassani tai työtehtävissäni ei ole tapahtunut muutoksia
 2 = Olen samassa työpaikassa, mutta olen siirtynyt uusiin työtehtäviin
 3 = Olen vaihtanut työpaikkaa ja siirtynyt uusiin työtehtäviin
 4 = Olen vaihtanut työpaikkaa, mutta toimin vastaavissa työtehtävissä kuin aiemmassa työpaikassani

Kuvio 3. Työtehtävien muuttuminen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen sukupuolen mukaan (%) (N=325) (Ojala & Ahola 2009, 16).

Tämän tutkimuksen haastatelluista 14 kertoi edenneensä urallaan valmistumisensa jälkeen. Koulutusaloittain he jakautuivat siten, että sosiaali-alan koulutusohjelmasta urallaan edenneitä oli viisi, terveyden edistämisen koulutusohjelmasta neljä, teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmasta kolme ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmasta kaksi. Kahdeksan haastateltua oli edennyt urallaan työpaikkaa vaihtamalla ja kuusi omalla työpaikallaan. Urallaan etenemättömistä neljä oli vaihtanut työpaikkaa, mutta työtehtävien taso oli pysynyt ennallaan. Kaksi haastateltua jatkoi yhä samoissa työtehtävissä ja samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessaan.



Kuvio 4. Haastateltujen urakehitys ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen.

Valmistumisensa jälkeen työpaikkaa vaihtaneita oli yhteensä kaksitoista. Eniten työpaikkaa vaihtaneita oli terveyden edistämisen koulutusohjelmasta valmistuneissa (4) ja vähiten sosiaali-alalta valmistuneissa (2). Työpaikkaa vaihtaneista kaksi kolmesta koki edenneensä urallaan. Suurin osa heistä arveli ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen vaikuttaneen työpaikan

saamiseen, ja moni heistä olikin hakenut sellaiseen paikkaan, johon oli vaadittu ylempi korkeakoulututkinto. Jotkut kokivat tutkinnon suorittamisen vaikuttaneen työpaikan saantiin myös välillisesti, esimerkiksi oman itsetunnon kasvun tai koulutuksen tuottaman yleisen arvostuksen myötä.

[M]ä en olis edes hakenu sitä [työpaikkaa] ilman tätä tutkintoa. Mä oon sillä tavalla muuttanu niinku mun ajattelua. (H8, N, S)

Kyllä mä luulen, joo, että ainakin sillä tavalla, että uus työnantaja näki, että tämmönen kehittämiskelpoinen yksilö, että on ollut oma halu kehittyä, niin että on hakeutunut tämmöseen koulutukseen ja sitten suorittanut sen loppuun. (H15, N, TJ)

Kahdeksan haastateltua oli pysynyt samassa työpaikassa valmistumisensa jälkeen. Kuusi heistä kertoi saaneensa vaativampia tehtäviä omalla työpaikallaan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen ansiosta. He olivat saaneet monipuolisempia asiantuntijatehtäviä, uusia titteleitä ja heidän osaamistaan oli alettu arvostaa enemmän.

Mulla virkanimike on muuttunu ja jotenkin on tapahtunu semmosta arvostusta ammatti-henkilönä. Se on työnantajan taholta kohonnut, elikkä just tää tutkintonimikkeen muutos ynnä muut, mut onko se just tän koulutuksen johdosta niin mä en osaa sitä sanoa, ehkä se toi jotakin semmosta arvostusta lisää. (H10, N, S)

Siis samalla työntajalla kyllä, mutta tehtävä on oleellisesti vaihtunut. Vastuualueita on vaihtunut, oon täällä järjestelmäpäällikkönä ja sitten, kun yritys on sanonut, niin järjestelmäpäällikköjä on hyvin monenlaisia, et vastuualue on kasvanu moninkertaseks. Toki asian [ylempi ammattikorkea-koulututkinto] kanssa siihen jotakin vaikutuksia ollu. (H13, M, TJ)

Sosiaalialalta haastatelluista kolme oli saanut vaativampia työtehtäviä omalla työpaikallaan, teknologia-alalta kaksi ja terveysalalta yksi. Kukaan

liiketoiminta-alan haastatelluista ei ollut saanut vaativampia tehtäviä omalla työpaikallaan. Liiketoimintaosaamisen ja terveyden edistämisen koulutusohjelmista valmistuneet olivatkin edenneet urallaan lähinnä työpaikkaa vaihtamalla.

Kuusi haastateltua kertoi, ettei ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen ollut ainakaan vielä vaikuttanut heidän urakehitykseensä. Neljä heistä oli vaihtanut työpaikkaa, mutta kertoi uuden työn olevan samaa tai ainakin samantasoista kuin entinen. Kaksi heistä oli pysynyt samassa työpaikassa kuin koulutuksen aloittaessaan. Molemmat olivat sitä mieltä, ettei ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen ollut vaikuttanut heidän työtehtäviinsä: ”No ei sillä tavalla mitenkään, että se näkyis työtehtävissä tai palkkauksessa missään.” (H2, N, L).

Kuten johdannossa mainittiin, haastattelujen perusteella ei voi tehdä päätelmiä naisten ja miesten urakehityksen yleisyydestä. Haastatteluun valikoituneesta viidestä miehestä kaikki kertoivat edenneensä urallaan. Viidestätoista naisesta yhdeksän oli edennyt urallaan valmistumisensa jälkeen, ja kuudella urakehitys antoi vielä odottaa itseään. Urallaan edenneistä miehistä oli tullut päälliköitä, opettajia tai asiantuntijoita ja urallaan edenneistä naisista opettajia, epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä, asiantuntijoita tai osastonhoitajia.

Naiset olivat miehiä useammin edenneet urallaan työpaikkaa vaihtamalla. Naisista kuusi yhdeksästä uralla edenneestä oli vaihtanut työpaikkaa ja miehistä vain kaksi viidestä. Miehistä yli puolet (3) oli saanut omalta työpaikaltaan vaativampia työtehtäviä ja naisista vain kolmasosa. Sekä kysely- että haastattelututkimuksen perusteella vaikuttaa siis siltä, että miehillä on ollut naisia vakaampi ura saman työntäjän palveluksessa. Naiset puolestaan joutuvat hakemaan urakehitystä työmarkkinoilla. (Vrt. Ojala & Ahola 2009, 15–16.)

4.4 Urakehityksen tyypittely

Tässä luvussa tarkastellaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden urakehitystä tarkemmin tyypittelemällä heidän urakehityspolkujaan aikaisempaan koulutusorientaatioita ja urakehitystä koskevaan teoretisointiin pohjaten. Otamme analyysin lähtökohdaksi Cyril Houlen (1961) klassisen orientaatioluokittelun (vrt. Courtney 1992, 76). Houle löysi omassa haastattelututkimuksessaan kolme erilaista aikuisopiskelijan orientaatiota, joita hän nimitti päämääräorientaatioksi (*goal-orientation*), oppimisorientaatioksi (*learning-orientation*) ja toimintaorientaatioksi (*activity-orientation*). Päämääräorientoituneilla oli jokin selkeä tavoite, jonka vuoksi he opiskelivat, esimerkiksi juuri urakehitys. Oppimisorientoituneet osallistuivat koulutukseen oppimisen vuoksi ja valitsivat myös työpaikkansa niiden tarjoamien oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien perusteella. Heitä motivoi tiedonhalu ja uusien asioiden oppiminen. Toimintaorientoituneet puolestaan hakeutuvat opiskelemaan jonkin muun syyn kuin ulkoisen päämäärän tai opiskeltavan sisällön vuoksi. Näitä syitä olivat esimerkiksi halu saada uusia ystäviä ja tuntea kuuluvansa ryhmään tai pako henkilökohtaisista ongelmista. (Houle 1961.)

Haastateltujen urapolkujen tyypittely lähti siis liikkeelle heidän koulutukseen hakeutumisensa motiiveista. Houlen (1961) tavoin löysimme kolme eri ryhmää, joista kaksi ensimmäistä ovat monista muistakin tutkimuksista tutut päämääräorientoituneet ja kehittymisorientoituneet (Courtney 1992). Kolmannen ryhmän nimesimme ajautuneiksi.

Ajautuneiden ryhmän löysi omassa tutkimuksessaan myös Liikanen (2007). Liikanen haastatteli Pro gradu -tutkielmassaan kymmentä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijaa ja löysi kolme orientaatiotyyppiä: idealistit, uraohjukset ja ajautuneet. Liikasen tutkimuksen ajautuneet eivät osanneet sanoa, miksi olivat hakeutuneet suorittamaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Yhtenä motiivina opiskelun aloittamiseen oli kuitenkin ollut epävarmuuden tunne, joka pakotti kouluttautumaan lisää.

Ajautuneet suorittivat tutkintoaan lähinnä varmuuden vuoksi. Ajautuneen tarina liittyy laajempaan postmodernin ajan tarinaan, jossa tulevaisuuden työelämä nähdään epävarmana ja ennakoimattomana. Tulevaisuuden ennakoimattomuus pakottaa ihmiset elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen. Ajautuneiden tulevaisuuden suunnitelmat olivat epävarmoja, eikä heillä ollut mielessään mitään tiettyä asemaa tai työtehtävää, jota he olisivat tutkinnon avulla tavoitelleet. (Liikanen 2007, 60–66.)

Liikasen kaksi muuta ryhmää, idealistit ja uraohjukset, vastaavat suurin piirtein edellä kehittymisorientoituneiksi ja päämääräorientoituneiksi nimeämiämme tyyppisiä. Idealisteille opiskelu oli mielekästä sinänsä ja suorastaan elämäntapa. Opiskelu ei ollut heille vain väline jonkin taidon tai aseman saavuttamiseen, vaan itsessään arvokasta. Idealistit hakeutuivat koulutukseen, koska halusivat tehdä nykyistä työtään entistä paremmin ja kehittää omaa työyhteisöään toimivammaksi. Uraohjukset olivat tulevaisuusorientoituneita. He tavoittelivat esimiestehtäviä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen kautta. Uraohjukset olivat myös tunnollisia puurtajia. He halusivat suoriutua sekä opinnoistaan että työstään mahdollisimman hyvin. (Liikanen 2007, 49–59.)

Yli puolet (11) oman tutkimuksemme haastatelluista oli päämääräorientoituneita, kehittymisorientoituneita oli viisi ja koulutukseen ajautuneita neljä. Koulutusohjelmien mukaan haastateltujen orientaatiot jakautuivat siten, että terveyden edistämisen ja sosiaalialan koulutusohjelmassa opiskelleista suurin osa oli päämääräorientoituneita. Liiketoimintaosaamisen ja teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmissa orientaatiot jakautuivat tasaisemmin. (Ks. taulukko 2.)

Taulukko 2. *Orientaatioiden jakautuminen koulutusohjelmittain.*

Koulutusohjelma	Päämäärä-orientaatio	Kehittymis-orientaatio	Ajautuminen
Liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma	2	1	2
Sosiaalialan koulutusohjelma	3	2	
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma	2	2	1
Terveyden edistämisen koulutusohjelma	4		1
Yhteensä	11	5	4

Kunkin orientaatiotyypin edustajista löytyi sekä urallaan edenneitä että niitä, joilla urakehitystä ei ollut toistaiseksi tapahtunut. Näin saatiin kuusi erilaista urakehitystyyppiä, jotka on kuvattu taulukossa 3. Taulukon alleviivattuihin luokkiin kuuluvat ovat edenneet urallaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneina ja loput eivät.

Urallaan edenneitä on 14 ja etenemättömiä kuusi. Lähes puolet (9) haastatelluista kuuluu päämäärätietoisiin uralla etenijöihin ja loput jakautuivat tasaisesti eri luokkiin. Ainakin tässä pienessä otoksessa pätee se, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat jo koulutuksen alkaessa olleet päämäärätietoisia tulevan uransa suhteen ja myös suurelta osin onnistuneet toteuttamaan tämän päämääränsä.

Taulukko 3. Haastateltujen orientaatiot ja urakehitystyytit.

Päämääräorientaatio <ul style="list-style-type: none"> • ulkoinen tavoite = ura, asema • urakehityshakuisuus, selkeä päämäärä • opiskelun välinearvo • suoraviivainen uralla eteneminen 	<u>Päämäärätietoinen uralla etenijä (9)</u>
	Urakehityshakuinen taistelija (2)
Kehittymisorientaatio <ul style="list-style-type: none"> • sisäinen tavoite = kehittyminen • opiskelun itseisarvo • ei tiettyä urakehitystavoitetta • asenne- tai tavoitemuutos 	<u>Kehittymishaluinen uralla etenijä (3)</u>
	Kehittymishaluinen sopeutuja (2)
Ajautuminen <ul style="list-style-type: none"> • tavoitteettomuus • koulutukseen ajautuminen sattumalta • ei urakehitysodotuksia • ajautuminen uudelle uralle 	<u>Uraansa tyytyväinen ajautuja (2)</u>
	Uraansa tyytymätön ajautuja (2)

Uralla etenijäluokkia olivat siis päämäärätietoinen uralla etenijä, kehittymishaluinen uralla etenijä ja uraansa tyytyväinen ajautuja. Taulukossa 4 urakehitystyytit on esitetty siten, että kolme ensimmäistä tyyppiä kuvaa uralla etenijöitä ja kolme viimeistä niitä, jotka eivät ole edenneet urallaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Koulutusohjelman mukaan haastatellut jakautuivat siten, että sosiaalialan koulutusohjelmassa opiskelleista kaikki kuuluivat uralla etenijäluokkiin 1 ja 2. Myös terveyden edistämisen koulutusohjelmassa opiskelleista yhtä lukuun ottamatta kaikki haastatellut kuuluivat uralla etenijöihin. Teknologia-

osaamisen johtamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmista haastatellut jakautuivat suhteellisen tasaisesti melkein kaikkiin ryhmiin.

Taulukko 4. *Urakehitystyyppien jakautuminen koulutusohjelmittain.*

	L	S	TJ	TE	Yht.
1. Päämäärätietoinen uralla etenijä	2	3	1	3	9
2. Kehittymishaluinen uralla etenijä		2	1		3
3. Uraansa tyytyväinen ajautuja	1			1	2
4. Urakehityshakuinen taistelija			1	1	2
5. Kehittymishaluinen sopeutuja	1		1		2
6. Uraansa tyytymätön ajautuja	1		1		2

L = Liiketoimintaosaaminen, S = Sosiaaliala, TJ = Teknologiaosaamisen johtaminen, TE = Terveiden edistäminen

Seuraavissa kolmessa alaluvussa kuvaillaan lähemmin eri orientaatio- ja urakehitystyyppisiä.

4.4.1 Päämääräorientaatio – päämäärätietoiset uralla etenijät ja urakehityshakuiset taistelijat

Päämääräorientoituneet olivat hakeutuneet koulutukseen, koska olivat halunneet pätevoitää tiettyyn tehtävään. Opiskelu ei ollut heille itseisarvo, vaan väline tietyn uran saavuttamiseen. Päämääräorientoituneet puhuivat ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta kuin jostain hyödykkeestä tai puuttuvasta palikasta, jota he tarvitsivat päästäkseen tavoitteeseensa. Liiketoimintaosaamisen ja sosiaalialan koulutusohjelmissä tämä päämäärä oli useimmiten opettajan pätevyys ja terveyden edistämisen alalla pääsy osastonhoitajan tehtäviin.

Siksi kun se oli semmonen oikea korkeakouluväylä ja yks askel eteenpäin mun erityisopettajauralla. (H3, M, L)

Elikkä tää oli se mun suunnitelmakin, et mä tarvitsin tämän ylemmän korkeakoulututkinnon, et mä pääsin suorittaa tätä ammatillisen opettajan pedagogisia opintoja, et mulla oli ihan selkee suunnitelma, et mitä mä täs rupeen tekemään. (H10, N, S)

[V]armaan siinä sit sitä esimiespätevyyttä ja pystyy hakeutumaan sitten muihin tehtäviin niin sairaanhoitajan tehtävissä. Näinhän se oli se syy, miks mä hain siihen. (H17, N, TE)

Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta puhuessaan päämäärä-orientoituneet käyttivät sellaisia ilmaisuja kuin välivaihe, askel, hyöty, tarve ja pätevyys. Sen lisäksi, että koulutus käsitettiin välineenä tiettyyn tavoitteeseen pääsemiselle, opiskelun itseisarvo ja oppimisen ilo tuntui puuttuvan monelta tähän ryhmään kuuluvalta. Koulutuksen ajateltiin ”menevän hukkaan”, jos sitä ei voinut hyödyntää urakehityksessä.

No mul oli opistoasteinen tutkinto, ja sit erikoistumistutkinto ja sit mä kävin vielä semmosen esimieskoulutuksen ja sitten mä ajattelin, että ne menee hukkaan, jos ei saa niist niinku semmosta selvää oppi... miten sen nyt sanois... jotain niinku nimikettä tai tällaista. (H20, N, TE)

Päämääräorientoituneet suhtautuivat koulutukseen välineellisesti myös siinä mielessä, että he miettivät koulutusvaihtoehtoa valitessaan sitä, mitä kautta tutkinnon saisi helpoimmin ja nopeimmin suoritettua. Motiivina ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon valitsemiseen oli, että se sijaitsi lähellä kotia, oli mahdollista suorittaa työn ohella ja sisälsi yliopistovaihtoehtoa vähemmän päällekkäisiä opintoja.

Kyllä mulla oli oikeestaan kolmekin siinä edessä, kun mä mieltisin. Kun mä pääsin siihen koulutukseen sitten, kun ne toiset ois ollu eri paikkakunnalla. (H6, N, S)

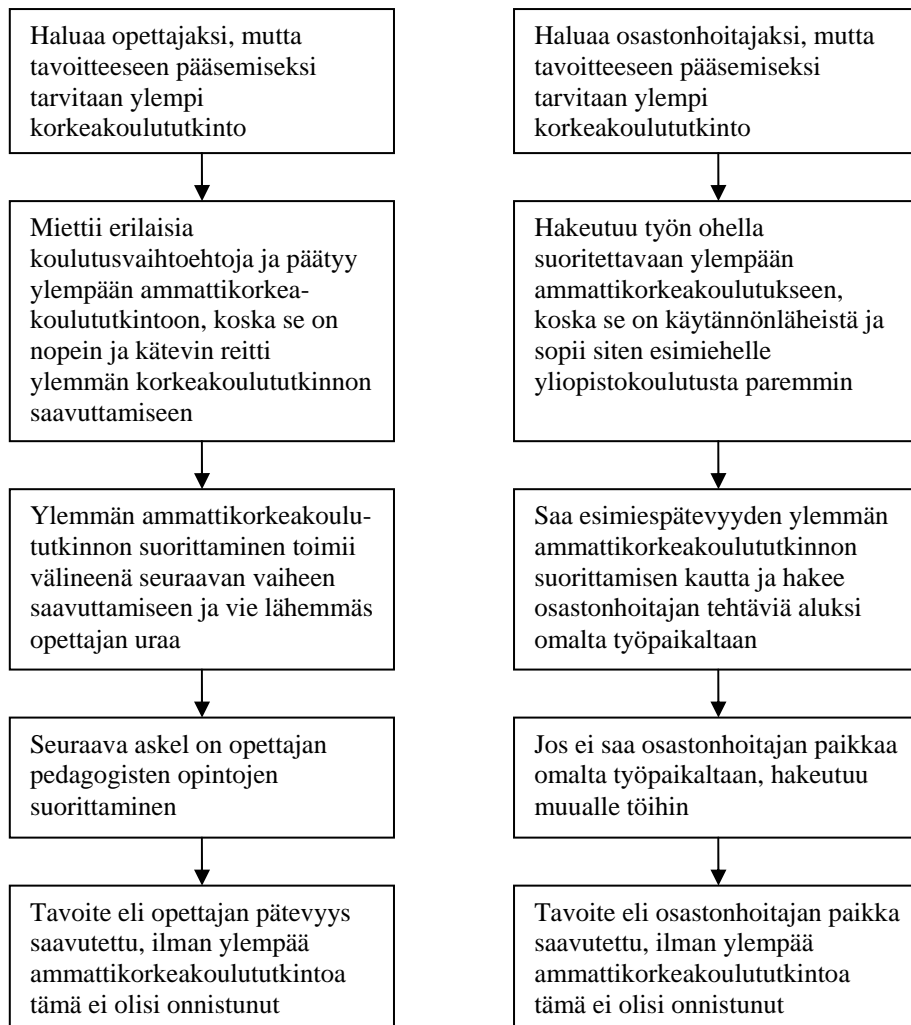
No kun mä halusin... mul oli tavallaan sellanen pitkän tähtäimen suunnitelma, et mä halusin ylemmän korkeakoulututkinnon ja se oli niinkuin nopein ja tota kätevin reitti tää ammattikorkeakoulun kautta, et mä en halunnu lähtee yliopistoon. (H10, N, S)

Mä ajattelin, että siitä vois olla jotakin hyötyä ja mä halusin nimenomaan mennä sitä kautta, saada ylemmän korkeakoulututkinnon, koska musta olis hirvittävän turhauttavaa ollu mennä yliopistoon opiskelemaan sellaisia tenttikirjoja, luentokokonaisuuksia, joita mä oon jo kertaalleen käyny, elikä sitä hyväksluettavuutta saa yliopistopuolelta niin hirveen vähän. (H19, N, TE)

Kuten edellä todettiin, päämääräorientoituneita haastateltuja voidaan verrata Liikasen (2007) urahjuksiin. Yhteistä näille tyypeille on urakehityshakuisuus ja opiskelun välinearvo. Myös koulutusvalintaa ohjaavat motiivit olivat samansuuntaisia. Mahdollisuus suorittaa tutkinto työn ohella sekä opiskelun käytännönläheisyys olivat painaneet vaakakupissa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon valinnassa.

Päämäärätietoisten uralla etenijöiden suoraviivainen urakehitys

Päämääräorientoituneista yhdeksän oli edennyt urallaan. Viisi heistä oli edennyt omalla työpaikallaan ja neljä työpaikkaa vaihtamalla. Päämäärätietoisia uralla etenijöitä yhdisti se, että heidän urakehityksensä oli suoraviivaista ja heidän uratavoitteensa olivat pysyneet samoina koulutukseen hakeutumisen ajoista lähtien. Kuten kuviossa 5 esitetyistä mallitarinoista käy ilmi, päämäärätietoisten uralla etenijöiden urapolut olivat selkeitä ja hakeutumismotiivin perusteella ennalta arvattavissa. He olivat onnistuneet hyödyntämään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon juuri sillä tavalla kuin ovat alun perin suunnitelleetkin. Tutkinnon merkitystä heille voisi kuvata askeleena, välineenä, välivaiheena tai puuttavana palikkana.



Kuvio 5. Päämäärätietoisten uralla etenijöiden mallitarinat.

Päämäärätietoisten uralla etenijöiden mallitarinoissa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon suorittamista on käytetty hyväksi tietyn tavoitteen saavuttamiseen. Voidaan ajatella, että myös työpaikkaa on käytetty hyväksi, jos heti valmistumisen jälkeen vaihdetaan työpaikkaa tai alaa, vaikka uralla eteneminen olisi ollut mahdollista myös omalla työpaikalla. Esimerkiksi eräs fysioterapeuttina työskentelevä päämääräorientoitunut uralla

etenijä hakeutui koulutukseen, koska halusi opettajaksi. Koulutuksen aikana hän työskenteli vakituisessa fysioterapeutin virassa ja valmistumisen jälkeen hänet ylennettiin erityisasiantuntijaksi. Vaativimmista työtehtävistään huolimatta hän ei pitänyt nykyistä työtään koulutustaan vastaavana ja aikoi hakea opettajan töitä heti kun saisi opettajan pedagogiset opintonsa päätökseen. Vaikka työpaikat usein hyötyvätkin opinnäytetyön tuloksista, niissä on usein satsattu opiskelijaan paljon resursseja (esim. vapaapäivät, ohjaustyö), ja työpaikka menettää ammattitaitoisen työntekijän tämän siirtyessä valmistumisen jälkeen muualle töihin. Sairaanhoidajasta osastonhoitajaksi -tarinassa tällaista henkilöstön menetystä ei välttämättä tapahdu, mutta haastatteluaineiston perusteella näyttää siltä, että päämäärätietoiset uralla etenijät eivät jää odottelemaan mahdollisesti myöhemmin vapautuvia paikkoja, vaan päämäärän on toteuduttava mahdollisimman pian.

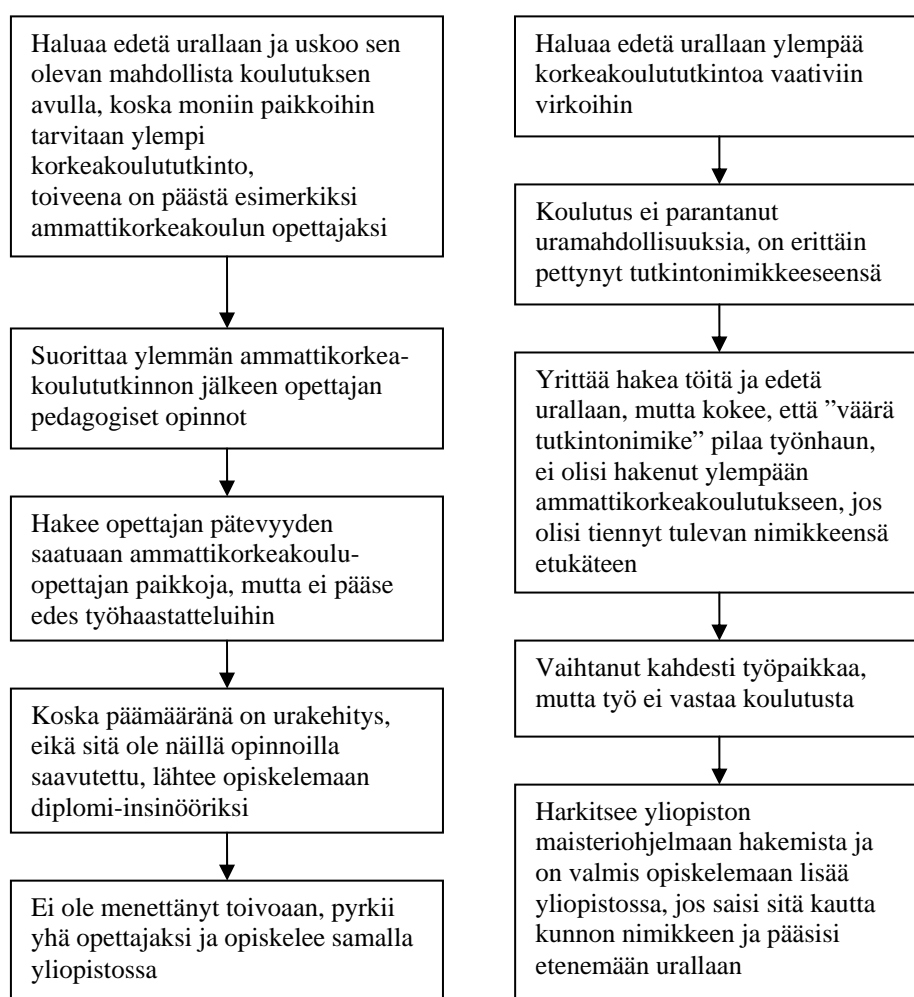
No olisin mä sieltä vanhastakin, mut siellä vaan sitten alkoi ihmiset eläköitymään, että niin vaikka ehkä tuos kuuden vuoden päästä siel ois ollu sit paikka, ja mä ajattelin, etten mä viitti jäädä sinne odottamaan. Et mä halusin sitten lähtee niinku muualle, heti kun vaan mahdollisesti jo olin. Et ainahan sitä pääsee siihen takasin. Kyl mua ois siel pidetty mielellään, mut kun ei ollu sitte tietysti sellasia paikkoja toimia, mitä mä olisin sitten halunnut.
(H17, N, TE)

Päämääräorientoituneiden uralla etenijöiden katse oli suuntautunut opiskeluaikana tulevaisuuteen. He olivat sillä tavalla työorientoituneita, että ajattelivat koulutuksesta saatavan palkkion toteutuvan vasta työelämässä uralla etenemisen kautta.

Urakehityshakuiset taistelijat eivät lakkaa yrittämästä

Kaksi päämääräorientoitunutta ei ollut vielä edennyt urallaan. Heidät nimettiin urakehityshakuisiksi taistelijoiksi, koska he eivät lakanneet yrittämästä, vaikka uralla eteneminen tuntui vaikealta. Urakehityshakuiset

taistelijat olivat hakeneet koulutukseen päämääränään urakehitys, ja sen he aikoivat myös saavuttaa. Koska urakehitys ei onnistunut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon avulla, sitä yritettiin saavuttaa opiskelemalla lisää. Urakehityshakuisten taistelijoitten urapolut on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Urakehityshakuiset taistelijat.

Vaikka urakehityshakuiset taistelijat opiskelivat tai harkitsivat opiskelevansa lisää vielä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen,

heidän esimerkeissään ei korostunut elinikäinen oppiminen tai opiskelemisen nautinnollisuus, vaan opiskelun välttämättömyys urakehitysnäkökulmasta. He olivat valmiita satsaamaan opiskeluun, mikäli se veisi heitä uralla eteenpäin. Opiskelu oli heille väline uralla etenemiseen, ja sitä aiottiin jatkaa kunnes haluttu urakehitys olisi vihdoin toteutunut.

4.4.2 Kehittymisorientaatio – kehittymishaluiset uralla etenijät ja kehittymishaluiset sopeutujat

Kehittymisorientoituneiden keskeinen motiivi koulutukseen hakeutumiselle oli kehittyminen omassa työssään ja uusien asioiden oppiminen. He olivat hakeutuneet koulutukseen, koska koulutusohjelma oli vaikuttanut mielenkiintoiselta tai sopinut heidän silloiseen työtehtäväänsä.

No kiinnostus alaa kohtaan ja sitten kun mä olin aikasemmin opiskellut sitä sanotaan alempaa korkeakoulututkintoa, sitä restonomitutkintoa, niin sitten mua kiinnosti se jatko ja semmonen oma kehittyminen. (H4, N, L)

Joku aika sitten oisin vaihtanu toisenlaisiin tehtäviin työpaikassa ja ajattelin, että niinkun haluan sellasia opintoja tueksi sille ammatilliselle kasvulle siinä uudessa, vaativammassa tehtävässä. (H9, N, S)

[T]ää liitty siihen silloiseen työtehtävään, olin silloin eri työnantajalla töissä ja olin esimiestehtävissä ja tää jatkotutkinto nyt sitten palveli aika hyvin sitä silloista työtehtävää, eli esimiestyötä. (H15, N, TJ)

Kehittymisorientoituneet erosivat päämääräorientoituneista ennen kaikkea siinä, ettei heillä ollut ollut koulutuksen alkaessa mitään selkeää urakehitystavoitetta. Kehittymisorientoituneet olivat hakeutuneet koulutukseen kehittyäkseen ja oppiakseen uusia asioita, eivät uralla

etenemisen vuoksi. Kuten eräs heistä sanoi, itsensä kehittäminen oli koulutukseen hakeutumisen tärkein motiivi ja urakehitys vasta toissijainen asia.

No kyllä mä nyt lähinnä niinku oman kilpailukyvyn ylläpitäminen ja oman ittensä kehittäminen se oli odotus ja se tuli täytettyä kyllä, et kyl se niinku se oli tavoite, ei niinkään niinku uralla eteneminen, se tulee sitten aikanaan, jos tulee, et totaniin... se kuitenkin antaa sen oman niinku mahdollisuuden. (H14, M, TJ)

Kehittymisorientoituneet puhuivat itsensä kehittämisestä, kiinnostuksesta alaa kohtaan, ammatillisesta kasvusta ja oppimisesta. Kehittymisorientoituneet eivät olleet sillä tavalla ulkoa ohjautuvia, että olisivat tarvinneet palkkion suorittamastaan tutkinnosta työelämässä, vaan pitivät oppimiaan asioita itsessään tärkeinä.

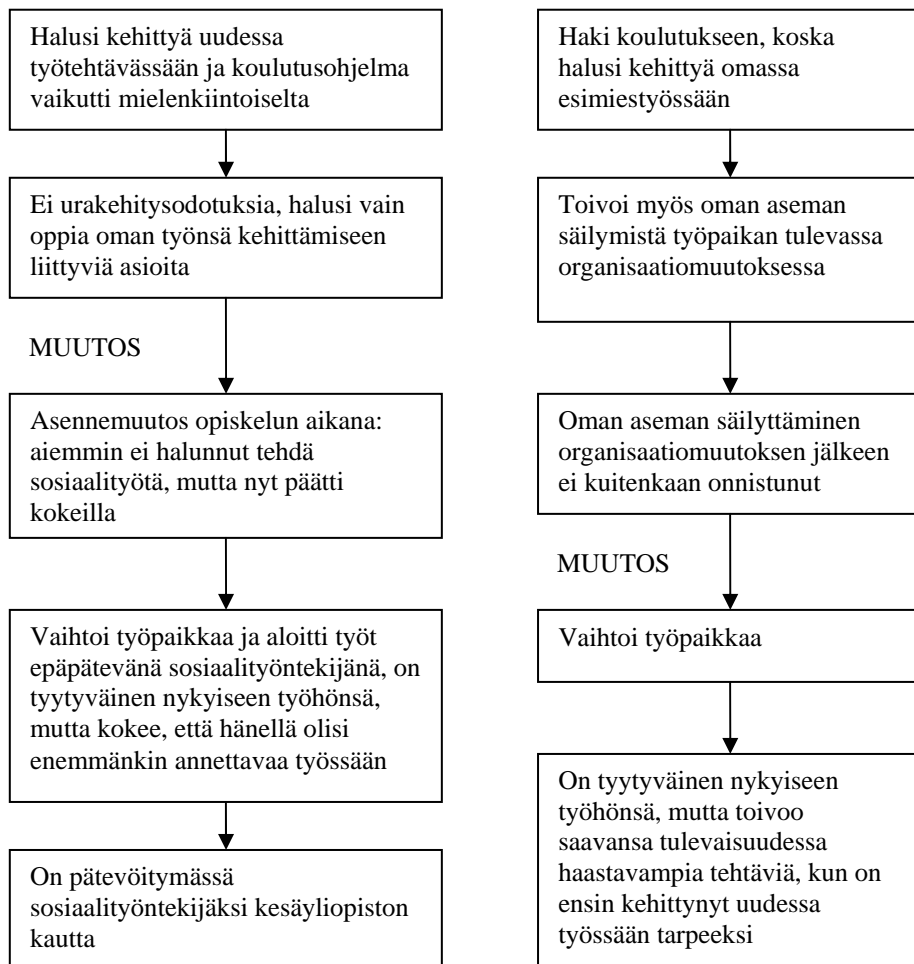
Kyl se sil taval, kun se avartaa sitä näkemyst ja kyl mun mielest siit aina on sitä apua, et totanoin niin ja osaa suhtautuu ja sit ehkä se, siin on tärkeetä se oma kehittyminen, et mieltii, et itse kehitty, et vaikkei jos työnantaja näe sitä tärkeenä, mut sit se oma kehittyminen on kuitenkin tärkeetä. (H4, N, L)

Kyllä mä sain siitä nimenomaan lihaa niitten luitten päälle tähän omaan ammatilliseen kasvuun ja haasteellisempien työtehtävien suorittamiseen. Ja sitten siin on se toinen tavote, mikä oli, että oikeesti kuulee ja näkee ihmisiä joistain muistakin työkentistä kuin vaan tästä lastensuojelusta. Ja ylipäättään ympäri Suomeahan meitä siinä oli. Niin varmaan ne isommat tavoitteet, mitkä oli itelle asettanu, niin ne täytyi. (H9, N, S)

Kehittymisorientoituneita voidaan verrata Liikasen (2007) idealisteihin ja Houlen (1961) oppimisorientoituneisiin. Yhteistä näille tyypeille on muun muassa opiskelun itseisarvo ja halu kehittyä omassa työssään.

Kehittymishaluisten uralla etenijöiden uratavoite kirkastuu opintojen aikana

Viidestä kehittymisorientoituneesta kolme oli edennyt urallaan ja kaksi ei. Toisin kuin päämääräorientoituneilla, kaikkia kolmea kehittymishaluisten uralla etenijän urapolkua luonnehti ennakoimaton muutos. He halusivat aluksi vain kehittyä omassa työssään ja turvata asemansa työpaikalla, mutta toimivatkin haastatteluhetkellä uusissa työtehtävissä ja uusissa työpaikoissa. Kuviossa 7 esitetään kahden kehittymishaluisten uralla etenijän urapolut.

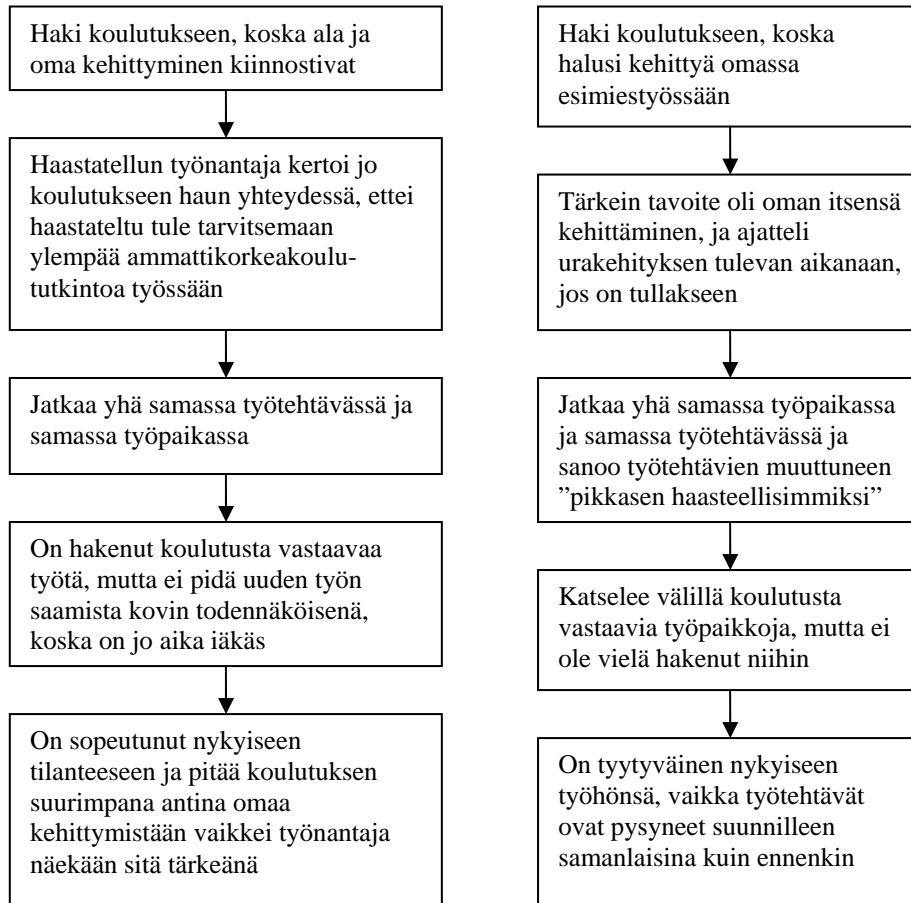


Kuvio 7. Kehittymishaluiset uralla etenijät.

Kehittymishaluisten uralla etenijöiden tavoitteena oli itsensä kehittäminen, mutta sen rinnalla tapahtui urakehitystä asenne- tai tavoitemuutoksen kautta. Yksi heistä vaihtoi uraa esimiehestä sosiaalityöntekijäksi, yksi lastensuojelutyöntekijästä nuorisotyön opettajaksi ja yksi esimiehestä asiantuntijaksi. Kaikki kehittymishaluiset uralla etenijät olivat tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa, mutta kaksi heistä toivoi saavansa tulevaisuudessa haastavampia tehtäviä uudessa työssään kehittyttyään siinä ensin tarpeeksi. Kehittyminen ja uusien asioiden oppiminen kiehtoi heitä siis vielä työelämässäkkin (vrt. Houle 1961, 25).

Kehittymishaluiset sopeutujat arvostavat sisäistä kehitystä

Kaksi kehittymisorientoitunutta haastateltua ei ollut edennyt urallaan. Heidät nimettiin kehittymishaluisiksi sopeutujiksi, koska urakehitys ei ollut heidän ensisijaisena tavoitteenaan. Heille tärkeintä ei ollut se, mitä tutkinnon avulla voi saavuttaa (urakehitys), vaan se, mitä sisäistä kehitystä heissä oli tapahtunut. Heille riitti, että he itse tiesivät kehittyneensä ja oppineensa uutta, vaikka eivät välttämättä saaneet tunnustusta työpaikaltaan. Heidän ei siis päämääräorientoituneiden tavoin tarvinnut edetä urallaan saavuttaakseen koulutukselle asettamansa tavoitteet, vaan tavoitteet saattoivat täytyä ilman mitään ulkoista muutosta valmistumisen jälkeen. Kuviossa 8 esitetään kehittymishaluisten sopeutujien urapolut.



Kuvio 8. Kehittymishaluiset sopeutujat.

Kehittymishaluiset sopeutujat olivat tyytyväisiä työuraansa siitäkin huolimatta, ettei urakehitystä ollut heidän kohdallaan tapahtunut. Koska urakehitys ei ollut heidän ensisijaisena tavoitteenaan samoin kuin päämääräorientoituneilla haastatelluilla, heistä ei tullut urakehityshakuisia taistelijoita, vaan he tyytyivät ja sopeutuivat omaan työtilanteeseensa.

4.4.3 Ajautuminen – uraansa tyytyväiset ja tyytymättömät ajautujat

Ajautuneet poikkesivat muista siten, että koulutukseen hakeutumisen alkusysäys oli tullut heille jostain ulkopuolelta. Kun muut olivat ensin tunteneet tarvetta koulutukseen hakeutumiseen ja alkaneet etsiä tietoa ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta esimerkiksi internetistä, ajautuneille tieto koulutuksesta oli tullut yllättäen. Mikäli joku ei olisi kertonut heille koulutuksesta ja ehdottanut siihen hakemista, he eivät olisi luultavasti edes tiedäneet tästä mahdollisuudesta. Koulutukseen hakeutuminen ei ollut ollut heille sillä hetkellä ajankohtaista, mutta he olivat ajatelleet, että voisihan sitä kouluttauakin, kun kerran tällainen tilaisuus tuli eteen.

Itse asiassa mä en ollut sitä ilmoitusta edes huomannut, enkä ollut aktiivisesti hakeutumassa, mutta edellisiin tradenomiopintoihin liittyen... Tai siellä oli tämmönen lehtori, joka oli siinä mullakin opettajana, niin hän soitti ja ilmotteli ja kyseli, että kiinnostaisiko minua. Ja sopi ihan hyvin elämäntilanteeseen. (H2, N, L)

Semmosta, aika lailla ex tempore hain. Mul oli kaveri hakemas siihen ja kun se oli menos sinne pääsykokeisiin, niin mä ajattelin, et mikä ettei. (H5, N, L)

No meillähän oli, tää mun ryhmä oli silleen, et se oli ensimmäinen pilotin jälkeen, elikkä mulle tuli ilmoitus suoraan koulusta. (H11, N, TJ)

No se kävi tuolla kaupassa, kun oli jotain vanhoja opettajia, jotka kertoi että tämmönen ois tulossa. (H16, M, TE)

Ajautuneilla ei siis koulutuksen alkaessa ollut samalla tavalla sisäistä (kehittyminen) tai ulkoista (päämäärä) tarvetta koulutukseen hakeutumiselle kuin muihin orientaatiotyyppeihin kuuluvilla. Tämän vuoksi myös heidän urakehitysodotuksensa olivat olleet koulutuksen alkaessa hyvin viitteellisiä tai niitä ei ollut ollut lainkaan.

No ei varsinaisesti mitään odotuksia, että mä oon ihan hyvästä päällikköasemassa kyllä nytten. Mutta tietysti tuolla julkisella puolella sitten, kun on nää viralliset kelpoisuusehdot, niin kyllähän se jossakin paikoissa ylempi ammattikorkeakoulututkinto katsotaan riittäväksi, kun haetaan ylempään korkeakoulututkinnon omaavaa henkilöä. Niin oon kuitenkin tyytyväinen, että se avaa teitä sitten eteenpäin. (H2, N, L)

No en mä kyl ajatellu urakehitystä ollenkaan siinä kohtaa. (H5, N, L)

Sanotaan, että ne oli hyvin hataralla tasolla. Voisin kuvitella, että käytännön hoitotyön tekijäks, esimerkiks esimieheks, joskus osastonhoitajaks päästä. Tällaset oli ihan alkujaan, ne tosin kehitty ja muuttu, kun opinnot eteni. (H16, M, TE)

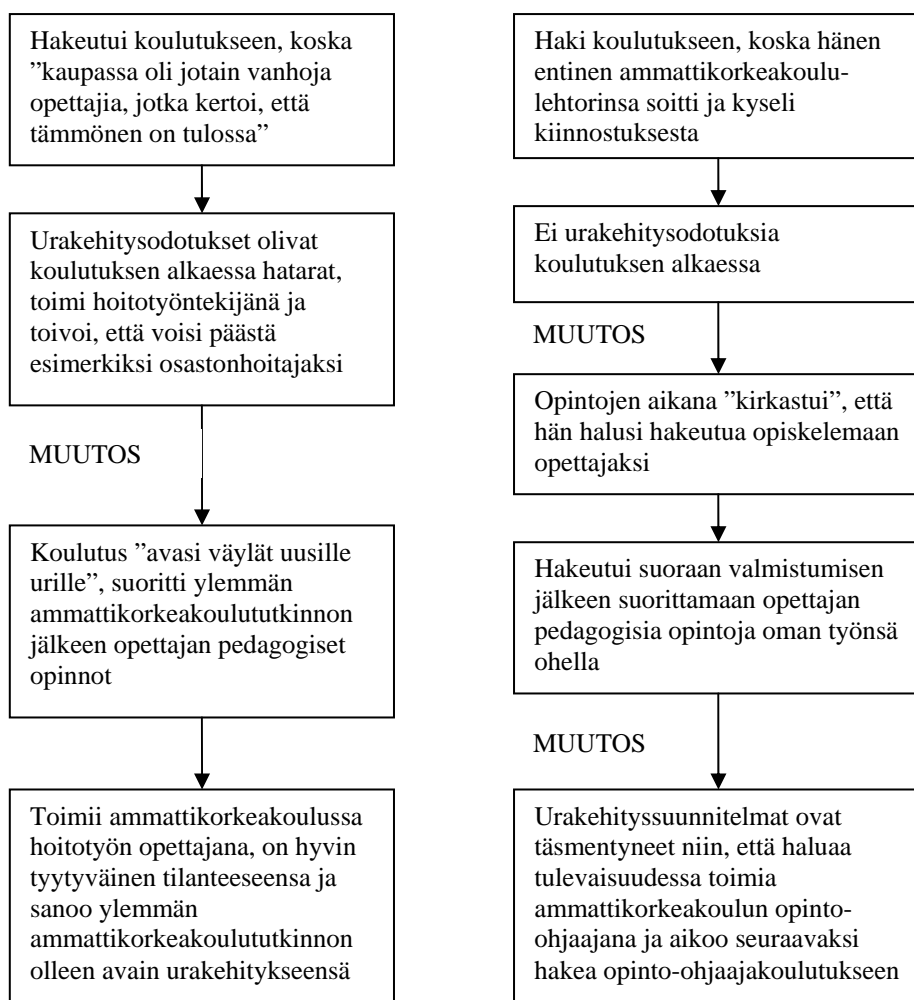
Myöskään Liikasen (2007) tutkimuksen ajautuneilla ei ollut mitään tiettyä työtehtävää mielessään, jota he olisivat tavoitelleet ylempään ammattikorkeakoulututkinnon avulla. Ajautuneet opiskelivat lähinnä varmuuden vuoksi, koska työelämää on nykyään niin vaikea ennakoida. Liikasen mukaan ajautuneiden tarinoita luonnehtii myös kunnianhimon puute ja halu päästä opiskelussa helpolla. (Liikanen 2007, 60–64.) Tällaista kunnianhimon puutetta ja erään Liikasen haastatteleman esiin tuomaa ”laiskaa asennetta” opiskelua kohtaan, ei ollut löydettävissä tämän tutkimuksen haastatteluaineistosta.

Lähtökohtanamme olleessa Houlen (1961) luokituksessa oppimis- ja päämääräorientaation lisäksi oli toimintaorientoituneiksi nimetty ryhmä. Tässä tutkimuksessa vastaavanlaista toimintaorientoituneiden ryhmää ei ollut löydettävissä. Vaikka muutama haastateltu kertoi, että oli halunnut tavata uusia ihmisiä, ja osoitti näin myös sosiaalisia tavoitteita koulutukseen osallistumiselle, sosiaalinen toimintaorientaatio ei ollut kenelläkään ensisijaisena motiivina. Toimintaorientaatiotyypin puuttuminen johtuu pitkälti siitä, että tässä tutkimuksessa kohteena on vaativa ammatillinen tutkinto, eikä

aikuiskoulutus yleensä. Toimintaorientoituneita löytyisi todennäköisesti muunlaisesta, erityisesti harrastuspohjaisesta aikuiskoulutuksesta.

Uraansa tyytyväiset sattuman kautta uudelle uralle ajautuneet

Ajautuneista kaksi oli tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa. Kuviossa 9 esitellään uraansa tyytyväisten ajautuneiden urapolut.



Kuvio 9. Uraansa tyytyväiset ajautujat.

Molemmilla ajautuneilla oli tapahtunut suurta muutosta lähtötilanteeseen verrattuna, ja tämä muutos oli tapahtunut ilman minkäänlaista alusta asti seurannutta suunnitelmaa kuten päämääräorientoituneilla haastatelluilla. He olivat ajautuneet ensin koulutukseen ja valmistumisensa jälkeen uudelle uralle.

Toinen uraansa tyytyväisistä ajautuneista piti urakehitystään ”aikamoisena verrattuna ihan käytännön hoitotyöntekijään” (H16, M, TE). Tyytyväisyys oli suurta senkin vuoksi, ettei hän ollut asettanut itselleen minkäänlaista urakehityspäämäärää koulutuksen alkaessa. Kaikki tapahtunut oli hänelle kuin kohtalon sanelemaa tuuria. Mikäli hän ei olisi sattunut samaan aikaan kauppaan entisten ammattikorkeakouluopettajiensa kanssa, hän toimisi luultavasti yhä hoitotyöntekijänä.

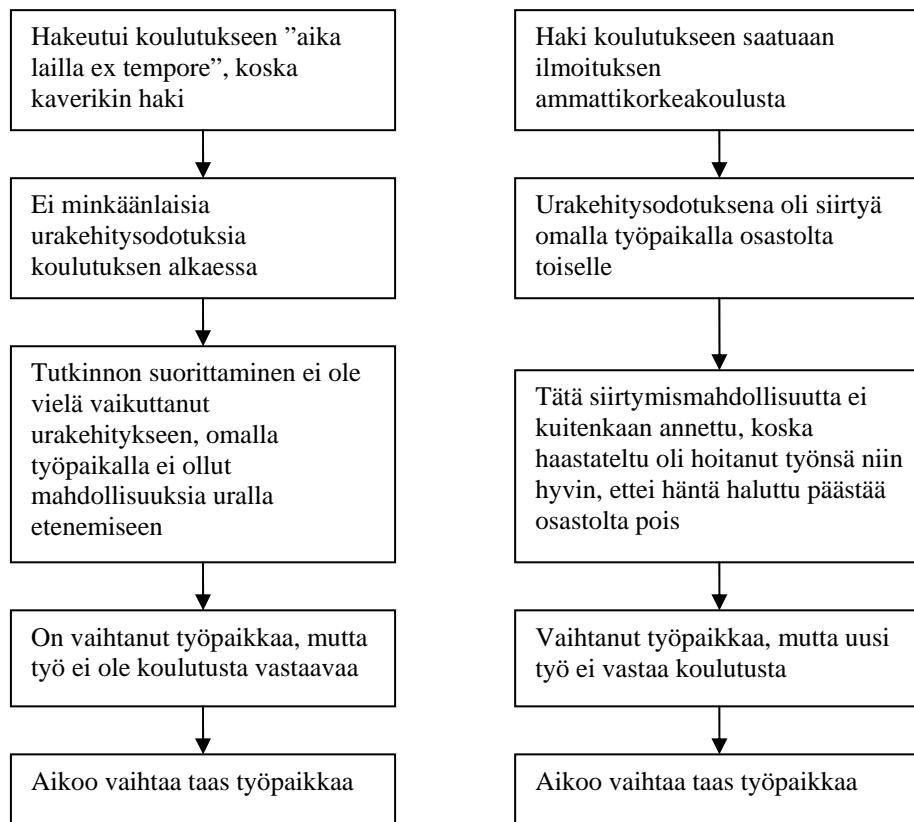
Toinen uraansa tyytyväisistä ajautuneista opiskeli parhaillaan opettajan pedagogisia opintoja ja aikoi jatkaa vielä opinto-ohjaajakoulutukseen. Myös hänen tarinaansa leimasi muutos. Itse asiassa muutos tapahtuu kahdesti: ensiksi opettajan pedagogisiin opintoihin hakeutumisen kohdalla ja toiseksi urahaaveiden täsmentyessä opinto-ohjaajan suuntaan.

Uraansa tyytymättömät ajautujat luottavat kohtaloon

Loput kaksi ajautunutta eivät olleet edenneet urallaan ja olivat tyytymättömiä nykyiseen työtilanteeseensa. Kuviossa 10 esitetään heidän urapolkunsu. Tyytymättömien ajautuneiden tyytymättömyys koski vain heidän uraansa – molemmat olivat erittäin tyytyväisiä samaansa koulutukseen.

Mä oon erittäin tyytyväinen niihin opintoihin. Satunnaisii vähän huonompii kurssei oli tietysti, mutta kaiken kaikkiaan olin tyytyväinen siihen vaatimustasoon. (H5, N, L)

Mun elämäni aikana se on ollu paras koulutus. Se, että oli paljon ryhmätöitä oli niinku semmoinen antoisa... (H11, N, TE)



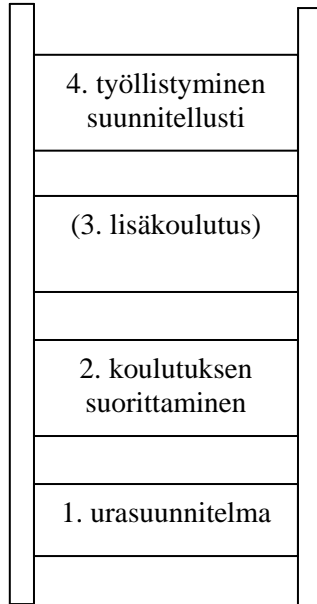
Kuvio 10. *Uraansa tyytymättömät ajautujat.*

Molemmat ajautuneet olivat jo kerran ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistumisensa jälkeen vaihtaneet työpaikkaa ja aikovat taas vaihtaa. He luottivat siihen, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen johtaisi tulevaisuudessa uralla etenemiseen myös heidän kohdallaan.

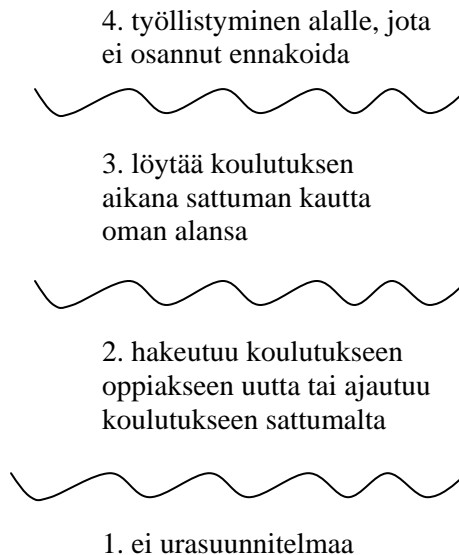
4.5 Haastateltujen suoraviivaiset ja sattumanvaraiset urapolut

Tutkimuksemme haastateltaviksi valittuja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita erotteli se, miten suunnitelmallisesti he olivat urallaan edenneet. Päämääräorientoituneiden uralla eteneminen oli hyvin suoraviivaista ja ennalta arvattavaa, kun taas kehitymisorientoituneiden ja ajautuneiden urakehitys oli sattumanvaraisempaa (ks. kuvio 11). Tarkastelemme tässä luvussa uratyyppejä urakehitysteorioista käydyn yleisemmän keskustelun näkökulmasta.

Päämääräorientoituneiden suoraviivainen urakehitys



Kehitymisorientoituneiden ja ajautuneiden sattumanvarainen urakehitys



Kuvio 11. Suoraviivaiset ja sattumanvaraiset urapolut.

Suoraviivaista urapolkua voidaan kuvata tikapuukuviolla, jossa henkilön urakehitys nousee tasolta toiselle, kun hän etenee vaativampiin työtehtäviin kehittyessään työssään. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on toiminut suoraviivaisille uralla etenijöille yhtenä tikapuiden askelmana, joka on vienyt heidän urakehitystään eteenpäin. Tikapuumalli on perinteinen urakehitysmetafora, jossa urakehitys nähdään asteittaisena kiipeämisenä selkeällä ja ennalta arvattavalla tavalla. Mikäli suunnitelmat muuttuvat tai vaihtavat suuntaa, tämä nähdään hetkellisenä poikkeustilanteena, jossa henkilö astuu tai putoaa askelmalta toiselle. (Hodkinson & Sparkes 1997, 38.)

Sattumanvaraisten uralla etenijöiden urapolkua voidaan puolestaan kuvata virtana, jossa ajalehditaan, tai kellumisen tilana, jossa erilaisia vaihtoehtoja pidetään avoimina ja ollaan uteliaita kaikkea uutta kohtaan (Chen 2005, 266). Ajalehtimistä ja epävarmuutta on perinteisesti pidetty urakehityksen kannalta huonona asiana, kun taas sellaisia henkilöitä, joilla on selkeä uratavoite ja päämäärä, on arvostettu. Rationaalinen urasuunnittelu on kuitenkin nyky-yhteiskunnassa vaikeaa, koska työllisyystilanteet muuttuvat nopeasti, ja jotkut ammatit jäävät pois samalla kun uusia syntyy tilalle (Mitchell, Levin & Krumboltz 1999, 116–117).

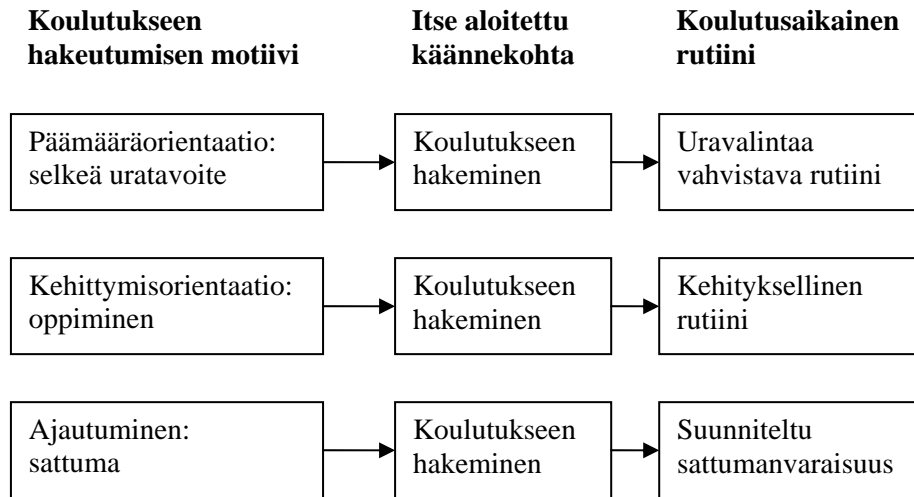
Gelattin (1989) mukaan ihmisten tulisi luottaa enemmän intuitiiviseen ajatteluun. Hän kirjoittaa positiivisesta epävarmuudesta (*positive uncertainty*) ja kääntää rationaalisen päätöksenteon periaatteen päämäärien tärkeydestä pääläelleen. Hän varoittaa päämäärän ovia sulkevasta luonteesta: ”Jos tiedät aina mihin olet menossa, et ehkä koskaan päädy mihinkään muualle” (*If you always know where you are going, you may never end up somewhere else*). Positiivisuus ja epävarmuus mahdollistavat toiminnan silloin, kun ihminen ei ole varma siitä, mitä hänen pitäisi tehdä. (Gelatt 1989, 255.)

Vaikka moni uratutkija (esim. Chen 2005; Hancock 2009; Mitchell ym. 1999; Pryor & Bright 2003; 2007) on painottanut sattuman vaikutusta uravalinnassa, on se silti edelleen puutteellisesti käsitteellistetty urakehitystä koskevassa teoretisoinnissa (Hancock 2009, 123). Monet tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että sattumalla on suuri vaikutus ihmisten urapolkuihin.

Esimerkiksi Betsworthin ja Hansenin (1996) tutkimuksessa lähes kaksi kolmesta vastaajasta oli sitä mieltä, että sattumilla oli ollut suurta vaikutusta heidän uraansa. Kirjoittajat löysivät 11 erilaista onnekasta sattumaa, jotka olivat vaikuttaneet merkittävästi kohdehenkilöiden urakehitykseen. Useimmin mainitut sattumat liittyivät ammatillisiin tai henkilökohtaisiin suhteisiin, odottamattomaan ylenemiseen esimerkiksi jonkun työtoverin irtisanoutuessa työtehtävästään ja oikeassa paikassa oikealla hetkellä olemiseen. (Betsworth & Hansen 1996.)

Hodkinson ja Sparkes (1997) ovat jäsentäneet urakehitystä toisiaan seuraavien rutiinivaiheiden ja käännekohtien kautta. He löysivät tutkimuksessaan kolme erilaista urakehityksen käännekohtaa. Rakenteellisia käännekohtia ovat esimerkiksi koulutusjärjestelmän ja koulutuksen ja työmarkkinoiden nivelkohdat, joissa erilaisia potentiaalisia urapolkuja avautuu taikka sulkeutuu. Itse aloitetussa käännekohdassa henkilö itse jouduttaa muutosta. Pakollinen käännekohta on ulkoisten tapahtumien tai muiden ihmisten toimien pakottama muutos, kuten esimerkiksi irtisanominen. Jokaista käännekohtaa seuraa ja edeltää aina rutiinivaihe, ja käännekohtien lisäksi myös näillä rutiineilla on keskeinen merkitys yksilön urakehityksessä. Hodkinson ja Sparkes erottelevat tutkimuksessaan viisi erilaista rutiinivaihetta: (1) aiempaa uravalintaa vahvistavat rutiinit, (2) aiemman uravalinnan kanssa ristiriitaiset rutiinit, (3) muuttuneeseen urakehitykseen sosialisoivat rutiinit, (4) rutiinit, jossa henkilö haikailee aiempaa uraidentiteettiä, jota hänen ei ole enää mahdollista (esimerkiksi onnettomuuden vuoksi) saavuttaa ja (5) kehitykselliset rutiinit, joissa henkilö kasvaa hitaasti yli aiemmasta uraidentiteetistään ja omaksuu uuden. (Hodkinson & Sparkes 1997, 39–40).

Omassa tutkimuksessamme haastetultujen käännekohdat olivat kaikki itse aloitettuja, eli kukaan ei ollut pakottanut heitä koulutukseen. Eri urakehitystyyppien käännekohdat olivat kuitenkin tapahtuneet eri tavalla ja erilaisina ajankohtina koulutusaikaan nähden. Vaikka käännekohdat kuuluivat kaikilla samaan luokkaan (itse aloitettu käännekohta), koulutuksen aikaiset rutiinivaiheet olivat jokaisessa orientaatioryhmässä erilaiset (ks. kuvio 12).



Kuvio 12. Käännekohdat ja rutiinit eri orientaatioissa.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto toimi päämääräorientoituneille keinona saavuttaa haluttu päämäärä. Päämääräorientoituneille urakehityksen kannalta suurin käännekohta oli tapahtunut jo ennen koulutukseen hakeutumista, kun tavoiteltava urapäämäärä oli selvinnyt heille. Tämän päämäärän vuoksi he hakeutuivat koulutukseen, ja koulutusaika toimi heille tätä uravalintaa vahvistavana rutiinina (vrt. Hodkinson & Sparkes 1997, 40). Koulutuksen aikana heille ei enää tapahtunut sellaisia käännekohtia, jotka olisivat muuttaneet heidän urasuunnitelmiaan. Hodkinsonin ja Sparkesin (1997, 40) mukaan aiempaa uravalintaa vahvistavat rutiinit ovat osa yksilön identiteetin kehitystä, ja käännekohdan ja rutiinin välistä erottelua tärkeämpää on näiden kahden rutiinin yhdysvaikutus. Päämääräorientoituneet opiskelivat päämääränsä toteutumisen vuoksi. Opiskeluaika vahvisti tätä päämäärää ja liitti sen vahvemmin osaksi heidän identiteettiään. Tämän vuoksi urakehityshakuisten taistelijoitten oli vaikeaa luopua urapäämäärästään vaikka sitä oli hankala saavuttaa.

Kehittymisorientoituneilla puolestaan ylempi ammattikorkeakoulututkinto vastasi oppimistarpeisiin ja tarjosi mielenkiintoisen oppimispolun, jota pitkin he saivat kulkea. Kehittymishaluisille uralla etenijöille urakehityksen kannalta

suurin käännekohta oli tapahtunut koulutuksen aikana, kun uusi uramahdollisuus oli kirkastunut heille. Uuden uran löytyminen oli kytköksissä heidän koulutuksen aikaiseen ammatilliseen kehittymiseen ja itsetuntemuksen kasvuun. Monella haastatellulla esimerkiksi opiskeluryhmä toimi tärkeänä innoittajana. He saivat uusia uraideoita kuulleessaan, millaisesta urakehityksestä heidän opiskelutoverinsa haaveilivat tutkinnon suorittamisen jälkeen. Esimerkiksi opettajan pedagogiset opinnot alkoivat kiinnostaa, kun opiskelutoveri kertoi hakeutuvansa niihin. Kehittymishaluisille uralla etenijöille koulutusaika toimi kehityksellisenä rutiinina, jolloin he kasvoivat irti aiemmasta uraidentiteeteistään ja omaksuivat uuden.

Ajautujilla urakehityksen kannalta tärkeimmät käännekohdat tapahtuivat sattuman kautta: ensin he ajautuivat koulutukseen ja sitä kautta uudelle uralle. Muilla ihmisillä ja ulkoisilla tapahtumilla oli suuri vaikutus heidän urakehitykseensä. Ajautuneilla ei ollut urakehitysodotuksia koulutukseen hakeutuessaan eivätkä he tehneet etukäteissuunnitelmia. Toisaalta voidaan ajatella, että he kuitenkin jossain määrin myös itse vaikuttivat sattumiinsa. Mitchell, Levin ja Krumboltz (1999) puhuvatkin ”suunnitellusta sattumasta” (*planned happenstance*), jossa ihmiset itse vaikuttavat sattumiinsa. Voidaan esimerkiksi ajatella, että ajautuneiden aikaisemmilla teoilla oli vaikutusta siihen, että entiset ammattikorkeakoulun opettajat pyysivät heitä koulutukseen. Ehkä he olivat tutustuneet näihin opettajiin paremmin ammattikorkeakouluaikoinaan tai olleet niin hyviä opiskelijoita, että heidät haluttiin pyytää mukaan koulutukseen. Eräs ajautunut sanoikin, että ”en usko, että se oli kaikille soittanut kuitenkaan” (H2, N, L). Toinen ajautunut taas oli nähnyt entisen opettajansa kaupassa ja aloittanut keskustelun hänen kanssaan, sen sijaan, että olisi vain kiirehtinyt ohi. Sen lisäksi, että ajautuneet olivat jollain tavoin vaikuttaneet sattumiinsa, he olivat olleet uteliaita ja reagoineet positiivisesti eteen avautuneisiin uusiin mahdollisuuksiin. Mitchell, Levin ja Krumboltz (1999, 117) peräävätkin, että aikuisten tulisi säilyttää itsessään tiettyä lapsille ominaista uteliaisuutta kaikkea uutta kohtaan. Heidän mukaansa epävarmuutta ei tulisi nähdä ongelmana, vaan avoimuuden tilana, joka mahdollistaa uusista sattumista hyötymisen. Ihmisten ei kuitenkaan tule vain ajautua tilanteesta toiseen tai odottaa, että jotain tapahtuu. Heidän täytyy

oppia itse sekä luomaan että löytämään uusia mahdollisuuksia. (Mitchell ym. 1999.) Ajautuneiden koulutusaikaista rutiinia voidaan verrata kuvion 11 virtametaforaan ja suunnitellun sattumanvaraisuuden teoriaan (Mitchell ym 1999). Koulutusaika antoi osalle heistä avaimet urakehitykseen ja osalle ei.

Voidaan ajatella, että tutkimuksemme ajautuneet ja osin myös kehittymishaluiset haastatellut toimivat Gelattin esittämän positiivisen epävarmuuden ajattelumallin mukaisesti: he olivat epävarmoja tulevaisuutensa suhteen, mutta pitivät tätä epävarmuutta positiivisena asiana (Gelatt 1989, 254). Tämä oli tietysti siinä mielessä helppoa, että kaikilla oli työpaikka ja he opiskelivat työn ohella. Urakehitykseen liittyvän epävarmuuden sietämisessä oli orientaatiokohtaisia eroja. Erot tulivat esiin etenkin niiden osalta, jotka eivät olleet edenneet urallaan. Ne, joilla oli jokin tietty uratavoite, taistelivat sen eteen ja olivat ahdistuneita, koska kiinni lyötyä päämäärää oli vaikea saavuttaa. Yksi urakehityshakuinen taistelija esimerkiksi syytti tutkintonimikettään siitä, ettei ollut päässyt tavoittelemalleen uralle. Ilman urakehitystä jääneet kehittymisorientoituneet ja ajautuneet taas suhtautuivat asiaan päämääräorientoituneita rauhallisemmin, mitään paniikkia ei ollut, vaan aika näyttäisi tien urakehitykseen.

Uusissa urakehitysmalleissa sattumanvarainen uralla eteneminen tunnistetaan suunnitelmallisen urakehityksen vaihtoehtona (esim. Chen 2005; Gelatt 1989; Pryor & Bright 2003; 2007). Myös tämä tutkimus osoittaa, että kumpikin vaihtoehto voi johtaa yhtä hyvään lopputulokseen. Yhdestätoista päämääräorientoituneesta yhdeksän oli onnistunut uratavoitteensa saavuttamisessa. Toisaalta tyydyttävää urakehitystä voi tapahtua myös sattuman kautta. Koulutukseen hakeutuessa ei tarvitse olla valmista urasuunnitelmaa mielessä, vaan uusi ura voi kirkastua koulutusaikana karttuneen kokemuksen tai opiskelutovereilta saatujen ideoiden kautta. Myös yritysvierailut, työelämästä tulevat vierailevat luennoitsijat tai opinnäytetöiden aiheet voivat johdattaa opiskelijoita uudelle uralle.

Erilaiset urakehitysstrategiat sopivat erilaisille ihmistyypeille. Toiset ovat temperamentiltaan suunnitelmallisempia ja yrittävät hallita elämäänsä, kun

taas toiset toimivat impulsiivisemmin ja luottavat enemmän kohtaloonsa. Joidenkin on tärkeää koko ajan tietää, mihin he ovat menossa, ja toisia liika suunnitelmallisuus taas ahdistaa. Koulutuksen voi siis aloittaa tarkan suunnitelman kanssa tai mieli avoinna, ja molemmin tavoin voi onnistua. Ja kuten tässäkin, kaikki eivät edes tavoittele urakehitystä koulutuksen avulla, vaan osa haluaa vain kehittyä työssään ja oppia uutta.

5 VALMISTUMISEN JÄLKEINEN OPISKELU JA OPISKELUAIKEET

5.1 Elinikäinen oppiminen itseisarvona

Kuten aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat todellisia elinikäisiä oppijoita (esim. Ojala 2008; Ojala & Ahola 2008a, 60–65). He ovat suorittaneet ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi muita tutkintoja (esimerkiksi vanhoja opistotutkintoja), ja moni jatkaa tai aikoo jatkaa opiskeluaan myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen. Erilaisten tutkintojen ohella myös täydennys- ja lisäkouluttautuminen on ollut heillä yleistä. Opiskelijakyselyyn vastanneista yli 65 prosenttia oli suorittanut joko yhden tai useamman muun tutkinnon. Lähes 65 prosentilla oli opistotutkinto tai korkea-asteen ammatillinen tutkinto ja 40 prosentilla ammatillinen tutkinto. Noin 90 prosenttia vastanneista oli osallistunut omaan työhönsä liittyvään täydennys- tai lisäkoulutukseen ammattikorkeakoulun perustutkinnon suorittamisen jälkeen. (Ojala & Ahola 2008a, 61–63.)

Kun haastatelluilta kysyttiin harkitsevatko he ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen vielä muita opintoja, 12 sanoi harkitsevansa niitä, viisi opiskeli parhaillaan, kaksi oli hakenut johonkin koulutukseen ja kolme oli jo suorittanut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen jonkin muun tutkinnon. Vain kaksi haastateltua sanoi, etteivät he enää aikoneet opiskella. Tarkka lukija saattoi huomata, että edellä esitetyt luvut (yhteensä 24) ylittävät haastateltujen määrän (20). Tämä johtuu siitä, että neljä jo jonkin muun tutkinnon suorittaneista joko harkitsi uusia opintoja tai oli sellaiset jo aloittanut. Lisäopintoja harkitsevista suurimmalla osalla oli tähtäimessä tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Kaikki haastattelu-

hetkellä jo suoritettut tutkinnot olivat opettajan pedagogisia opintoja, ja haastatteluhetkellä opiskelevat opiskelivat joko yliopistossa tai opettajankoulutuksessa. Ne kaksi henkilöä, jotka sanoivat opiskelleensa jo tarpeeksi, olivat molemmat yli 50-vuotiaita. He olivat sitä mieltä, että täydennyskoulutusta lukuun ottamatta opiskelu sai heillä jo riittää.

Kuten kehittymisorientaatiosta kertovan luvun yhteydessä todettiin, osalle haastatelluista opiskelu tuntui olevan arvokasta sinänsä, eivätkä he harkinneet opiskelua pelkästään tutkinnon suorittamisen näkökulmasta. Opintoja harkitsevien joukossa oli esimerkiksi kolme sellaista, jotka eivät oikein tienneet, mitä olisivat halunneet opiskella tai minkä vuoksi, mutta opiskelu kiinnosti heitä silti. Vaikka ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen olikin ollut ajoittain raskasta, siitä oli jäänyt ”niin hyvä maku”, että intoa opiskeluun riitti edelleen.

Olen, olen harkinnut kyllä. Katotaan nyt. Koska mä muistan elävästi vielä, kuinka paljon tutkinnon tekeminen vaatii työtä. Katotaan, koska sitä energiaa taas löytyy. Jäi niin hyvä maku tosta viimekertaisesta, että mielelläni kyllä uppoutuisin taas. (H5, N, L)

No kyllähän se aina välillä mielessä käy, että vois ajatella. Että tuota, toivoisin sitten tuota seuraavalta hankkeelta niinku suoraa markkinointia sitten valmistuneille. (H14, M, TJ)

[A]ikuisopiskelu on hyvin kiinnostavaa ja mielenkiintoista ja jos tässä vaan hyvästi joku semmonen sopiva koulutus siihen löytyy, niin kyllä harkitsen vakavasti, että varsinkin, jos sitä voi tehdä niinku työn ohessa. (H15, N, TJ)

Muutamalle haastatellulle mikään määrä opiskelua ei tuntunut riittävän. Kuten edellä kerrottiin, neljä henkilöä suunnitteli jo uuden koulutuksen aloittamista, vaikka oli ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen suorittanut jo jonkin muun tutkinnon tai opiskeli parhailaan. Esimerkiksi yksi opiskeluaan kesäyliopistossa jatkava unelmoi jo tohtorin tutkinnon suorittamisesta.

Nyt mulla on tosi tosi tiukka, kun mä oon ottanu niin paljon päällekkäin näitä, et mä oon ajatellu, että kun saan tän valmiiks, että mä en ikinä opiskele enää, mutta kyllä mä tiedän, että mä jossain salaisissa unelmissani mä, ja varsinkin mä ajattelen, et jos ammattikorkeakoulun puolelta tulis niitä jatkoja, niin kyllä mä saattaisin olla kiinnostunu. (H8, N, S)

Toinen esimerkki todellisesta elinikäisestä opiskelijasta on jo yli 50-vuotias nainen, joka ylioppilaaksi tulon jälkeen oli suorittanut nelivuotisen opistotutkinnon, opiskellut kesäyliopistossa ja ”sitten suorittanu nää amkit ja diakit ja opettajakoulut ja tämmöset” (H12, N, TJ). Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen hän oli jo ehtinyt suorittaa opettajan pedagogiset opinnot ja opiskeli haastatteluhetkellä parhaillaan yliopistossa.

Myös muutama ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajista kuvaili opiskelijoitaan elinikäisiksi oppijoiksi. Opettajien mukaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnoissa on etua siitä, jos on aiemminkin opiskellut työn ohella, ja tietää jo etukäteen, mitä tuleman pitää.

Et he on suorittanu vaikka erikoistumisopintoja iltaopintoina tai näin, että heillä on kokemusta siitä, että opiskellaan työn ohella. Ei ne muuten varmaan ois jaksanu lähteekkään tämmöst tutkintoo suorittamaan. Hyvin tehokasta, toisaalta hyvin vaativaa porukkaa. (O4, yliopettaja, L)

Haastattelujen perusteella vaikuttaa siis siltä, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat opiskeluinnoituksen perusteella melko valikoitunut ryhmä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi myös muunlainen opiskelu kiinnostaa, eikä tutkinnon suorittaminen ole heille opiskelun ainoa päämäärä.

5.1.1 Opettajan pedagogiset opinnot suosituin jatkokoulutusvaihtoehto

Opettajan pedagogiset opinnot olivat suosituin jatkokoulutusvaihtoehto haastateltujen keskuudessa. Aineenopettajan tai ammatillisten opintojen opettajan kelpoisuuden saadakseen on suoritettava ylempi korkeakoulututkinto ja 60 opintopisteen laajuiset opettajan pedagogiset opinnot (Finlex 1998). Haastatelluista neljä oli haastatteluhetkellä jo saanut opettajan pätevyuden, kolme opiskeli opettajan pedagogisia opintoja parhaillaan, kaksi oli hakenut koulutukseen, ja kaksi harkitsi opettajan pedagogisiin opintoihin hakeutumista. Suurin osa heistä opiskeli ammattikorkeakoulujen ammatillisissa opettajankoulutusohjelmissä. Ammatillinen opettajankoulutus tuottaa yleisen pedagogisen pätevyuden, ja koulutuksen suorittanut voi toimia opettajana esimerkiksi ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Ammatillista opettajankoulutusta järjestetään kuudessa ammattikorkeakoulussa, joista yhdessä opetus toteutetaan ruotsin kielellä. (Opetusministeriö 2009a.)

Neljä haastateltua oli jo koulutuksen aloittaessaan suunnitellut jatkavansa opintoja opettajankoulutuksessa. Kuten päämääräorientaatiosta kertovassa luvussa todettiin, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen oli heille yksi askel eteenpäin opettajan uralla. He tarvitsivat ylemmän korkeakoulututkinnon opettajan pedagogisiin opintoihin päästäkseen. Osalla haave opettajan työstä oli muotoutunut vasta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelun aikana.

Et silloin [ylemmän amk-tutkinnon alkaessa] mul ei ollu mitään sellasta suunnitelmaa siitä. Että oikeestaan se siinä sitten kirkastu, kun sitä opiskeli eteenpäin. Ja sen takii mulla tuli myös vähän kiire, kun mä halusin sitten jo heti vuoden alusta hakea näihin [ammatillisen opettajan pedagogisiin] opintoihin, että mä saisin todistuksen sieltä sitten. (H2, N, L)

Yksi opettajan pedagogisia opintoja harkinnut haastateltu ei ollut missään vaiheessa haaveillut opettajan urasta, mutta aikoi suorittaa ne, mikäli ei muulla tavoin onnistuisi etenemään urallaan.

[J]os lukis ne pedagogiset siihe, niin sit vois päästä ehkä opettajaks, ku se olis niinku ainut hyöty, mitä tästä [ylemmästä amk-tutkinnosta] voi saada, että vähän hankalaa on tää työmarkkinoilla tää tilanne. (H18, N, TE)

Kaiken kaikkiaan siis yli puolet haastatelluista oli suorittanut tai aikoi suorittaa opettajan pätevyyteen vaadittavan tutkinnon. Yksi haastateltu oli tosin suorittanut opettajan pedagogiset opinnot kymmenen vuotta aiemmin ja tarvitsi vain ylempään korkeakoulututkinnon opettajan pätevyyden saadakseen. Opettajan pedagogisiin opintoihin hakeminen oli suunnilleen yhtä suosittua kaikissa koulutusohjelmissä teknologiosaamisen johtamisen koulutusohjelmaa luukuun ottamatta. Teknologia-alaa opiskelleista vain yksi oli suorittanut opettajan pätevyyden, eikä kukaan harkinnut koulutukseen hakeutumista.

5.1.2 Ylemmistä ammattikorkeakoulututkinto-opinnoista yliopistoon

Kaksi haastateltua opiskeli haastatteluhetkellä parhaillaan yliopistossa, yksi kertoi hakeneensa yliopistoon ja yksi harkitsi yliopisto-opintojen aloittamista. Vain yhdellä heistä yliopisto-opinnot olivat olleet mielessä jo ylempään ammattikorkeakoulututkintoon hakeutuessaan. Hän kertoi, että oli tarvinnut ylempään korkeakoulututkinnon päästäkseen hakemaan yliopiston erityisopettajakoulutukseen. Laaja-alaisen erityisopettajan tutkinto oli hänellä enää vuoden opiskelusta kiinni.

No mul oli se tietty suunnitelma, et erityisopettajaksi päästä, ja mä oon sillä tiellä nyt. Elikkä mä oon käyny sen ylempään ja nyt mä oon päässy hakemaan yliopistoon ja pääsykoetulosta ootan parin viikon sisällä. (H3, M, L)

Yksi sosiaalian koulutusohjelmassa opiskellut haastateltu oli taas enemmänkin ajautunut nykyiseen ammattiinsa ja sitä kautta yliopisto-opintojen pariin. Hän opiskeli kesäyliopistossa sosiaalityön pääaineopintoja.

[M]ä olin ennemminkin ajatellu, että mä en koskaan sosiaalityöntekijäks halua, mutta nyt mä oon sosiaalityöntekijänä. Et mun mielipide muuttu ja päätin kuitenkin lähtee kokeilemaan sit jotain muuta, ku palata siihen vanhaan. (H8, N, S)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suoritettuaan hän ei ollut vielä voinut toimia päteväenä sosiaalityöntekijänä, koska pätevyuden saamiseksi vaaditaan yliopiston sosiaalityön pääaineopintojen suorittaminen. Haastateltu sanoi, että oli saanut ammattikorkeakouluopinnoilla aika paljon korvattua yliopistossa, mutta koki silti joutuvansa opiskelemaan jonkin verran päällekkäisiä ja osittain samojakin asioita kuin ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa.

Edellä kuvatut haastatellut olivat silti tyytyväisiä ylempään ammattikorkeakoulututkintoonsa – he vain täydensivät tutkintoaan yliopistossa pätevyuden saadakseen. Kaksi muuta haastateltua sen sijaan halusi saada kokonaan uuden tutkinnon ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tilalle. Toinen heistä opiskeli yliopistossa parhaillaan ja toinen harkitsi yliopistoon hakemista. Yliopisto-opintoja harkitseva haastateltu suunnitteli hakevansa yliopiston maisteriohjelmaan, koska ”sillä tekis työelämässä vähän enemmän, kun tää [ylempi ammattikorkeakoulututkinto] on nyt vähän tämmönen...”. Hän epäili, ettei ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta olisi juuri hyötyä maisteriohjelmaan haettaessa, ja hän oli periaatteessa valmis suorittamaan ainakin saman määrän opintoja yliopiston puolella kuin oli suorittanut ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa. Haastateltu oli pettynyt ylemmästä ammattikorkeakoulusta samaansa tutkintonimikkeeseen, joka ei vastannut hänen osaamistaan, ja arveli yliopistotutkinnon antavan enemmän työnhakumahdollisuuksia nimenomaan paremman tutkintonimikkeen kautta.

[K]yl kai se vastaa kandidaatin [tutkintoa] sitten, mutta että mä just katoin 120 opintopistettä pitäis vielä lukee, et jos mä nyt haen tuohon... tuskinpa ne nyt antaa tästä ylemmästä sen enempää, en tiedä todella, en oo jutellu, mutta oon suunnitellu sitä hakua kyllä. Et sit sais jonkun kunnan nimikkeen ja näin pois päin, et olis sitten mahdollisuuksia ja kaikkee mihin haluaa. (H18, N, TE)

Toinen, yliopistossa parhaillaan opiskeleva haastateltu, oli jo ehtinyt suorittaa opettajan pedagogiset opinnot ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuttuaan. Hänen tavoitteenaan oli ollut päästä ammattikorkeakouluun opettajaksi, mutta hän ei ollut useista yrityksistään huolimatta onnistunut saamaan opettajan paikkaa. Koska uralla eteneminen ei onnistunut opettajan pedagogisten opintojen avulla, hän oli aloittanut yliopisto-opinnot.

[L]ehessä oli ilmotus, että ammattikorkeakoulututkinnosta diplomi-insinööri, et mä sanoin sen jälkeen, että mä oon tämmönen ylempi amkilainen, joka tulis ja sit ne oli ihmeissään, kun ne ei ollu semmosesta kuullukkaan ja sit ne rupes tutkimaan, et mä olen anonu sieltä tämmösii hyväksilukuja ja se oli taas lähteny menemään silleen niinku. (H12, N, TJ)

Yhteistä molemmille edellä kuvatuille haastatelluille oli, etteivät he olleet edenneet urallaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Urakehitystyypittelyn mukaan heidät oli nimetty urakehityshakuisiksi taistelijoiksi. Uralla eteneminen oli ollut heidän tavoitteenaan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon hakeutuessa ja koska se ei ollut toteutunut tätä kautta, he pyrkivät tavoitteeseensa yliopiston puolella.

Tällainen moninkertainen koulutus on yhteiskunnallinen resurssikysymys ja opiskelijan kannalta tavallaan hukkaan heitettyä aikaa (ks. esim. Ojala & Ahola 2008b, 128) Esimerkiksi eräs ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettaja kertoi olevansa ”aikalailta yllätynny, ja nimenomaan negatiivisesti yllätynny, että muutamat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet

vieläkin haikailee sen tutkinnon suorittamisenkin jälkeen yliopistoihin maisteritutkintoa suorittaa...” (O8, yliopettaja, S).

5.2 Ammattikorkeakoulun oma tohtorikoulutus kiinnostaisi monia

Tarve perustaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille oma tohtoriväylä on aika ajoin noussut keskusteluun. Syy tähän on, että ainakin ammattikorkeakouluväen itsensä mukaan väylä yliopistojen tohtoriopintoihin ei toimi. Tähän tyyliin argumentoi esimerkiksi ARENE:n puheenjohtaja Ritva Laakso-Manninen avatessaan 12. ammattikorkeakoulupäivät keväällä 2008. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto ei saa johtaa umpiperään, ja jos yliopistot eivät avaa tohtoriopintojaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille, paineet oman tohtoriväylän saamiseksi kasvavat. (Liiten 2008; vrt. Ahola 2008.)

Suurin osa haastatelluista (12) oli sitä mieltä, että ammattikorkeakouluun tulisi saada oma tohtorikoulutus. Ammattikorkeakoulujen oman tohtorikoulutuksen etuina nähtiin opiskelun joustavuus, soveltava tutkimus, työelämän todellinen kehittäminen ja käytännönläheisyys. Se tarjoaisi suoran jatkokoulutusmahdollisuuden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen ilman yliopistopuolella eteen tulevia siltaopintoja ja korvaavuuskysymyksiä. Osalla haastatelluista ei ollut selkeää mielipidettä tohtoriopintoasiassa. Asia oli heille samantekevä, koska he eivät aikoneet opiskella tohtoriksi. He kertoivat olevansa enemmän käytännön ihmisiä, eivätkä tavoitelleet jatkotutkintoa tai tutkijanuraa.

Muutama haastateltu perusteli ammattikorkeakoulun tohtoriopintojen tarpeellisuutta sillä, että ammattikorkeakoulun jatko-opinnoissa asioita katsotaan eri näkökulmasta kuin yliopistoissa. He uskoivat, että ammattikorkeakoulun oma tohtorikoulutus tuottaisi sellaista korkeatasoista tutkimusta, josta olisi apua työelämän todellisessa kehittämisessä.

Olis ihan ehtottomasti. Koska sitten taas me katotaan työtä eri näkökulmasta, tästä ammattikorkean näkökulmasta. Niin mä aattelen, että se vois tuoda ihan eri näkökulmaa myös näihin tohtoriopintoihin. Kaikenlaista osaamista tarvitaan näin haasteellisina aikoina, kun nää palvelujärjestelmät menee kaikki uusiksi ja sitten, että tässä jonkinlainen lama iski taas niskaan. Että palvelujen kehittäminen on entistä tärkeämpää eri näkökulmista.
(H9, N, S)

Noin puolet haastatelluista piti ainakin jonkin verran todennäköisenä sitä, että hakisi ammattikorkeakoulun tohtoriopintoihin, mikäli se olisi mahdollista. Tulos on saman suuntainen kuin kyselytutkimuksessa (Ojala & Ahola 2009). Kyselyyn osallistuneista yli 40 prosenttia oli ammattikorkeakoulussa järjestettävästä tohtorin koulutuksesta hyvin todennäköisesti kiinnostunut ja 45 prosenttia saattaisi harkita asiaa, mikäli tällainen mahdollisuus tulisi. Vain 12 prosenttia kyselyyn vastanneista ei ollut kiinnostunut jatkokoulutusmahdollisuudesta. Kiinnostus yliopiston puolella tarjottavaan jatkokoulutukseen oli jonkin verran laimeampaa. Kyselyyn vastanneista noin 30 prosenttia ei ollut kiinnostunut yliopistojen tohtorin koulutuksesta, noin puolet saattaisi harkita asiaa ja vain viidesosa oli siitä hyvin todennäköisesti kiinnostunut. (Ojala & Ahola 2009, 35–37.)

Ammattikorkeakoulun puolella mahdollisesti toteuttavien jatko-opintojen etuna nähtiin muun muassa se, että tutkinto olisi suoraa jatkoa ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle, jolloin opiskelijoiden ei tarvitsisi suorittaa korvaavia opintoja samalla tavalla kuin yliopiston jatkokoulutuksessa.

No jos semmonen tulis, niin mä kyllä siihen hakisin, koska mä haluaisin jatkaa opiskeluita ja sit jos mä menisin yliopiston puolelle... No en mä kyl oo selvittänyt, mitä mä saan hyvityksii, mut sit taas mä en haluais mitään hirveesti tuplatakaan. (H5, N, L)

Ammattikorkeakoulun puolella tapahtuvan jatko-opiskelun uskottiin olevan myös yliopistossa tapahtuvaa opiskelua joustavampaa. Vaikka moni odottikin

ammattikorkeakouluihin omia tohtoriopintoja, muutama sanoi, ettei pitänyt sitä vielä lähitulevaisuudessa kovin todennäköisenä.

Ootan hirveesti ilon päivää, että saadaan viimein tää ammattikorkeakoulun tohtorintutkinto. Epäilen vahvasti, että se täs kymmenen vuoden sisällä tulis. Ja kun tulee, niin siihen oon jo julkisesti lupautunu menemään. Mut vetoan taas siihen samaan asiaan, että jotta tämmönen malli aidosti toteutuisi, se vaatis ton yliopistomaailman vastustuksen hiipumista. Ihan kunnioitan molempii osapuolii siinä ja varmaan on hyvii puolii molemmissa. (H16, M, TE)

Haastatellut pitivät harmillisena sitä, ettei ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen ole samanlaista selkeää väylää tohtoriopintoihin kuin yliopistokoulutuksen jälkeen. Eräs haastateltu sanoikin, että ”tähän tää nyt niinku tyssää, et yliopistopuolella pystyis opiskelemaan vielä lisää vaikka mitä, mutta että amk-puolella sehän on nyt tässä.” (H18, N, TE). Muutama haastateltu olikin jo selviteltyt yliopistopuolen jatko-opintomahdollisuuksia ja havainnut asian käytännössä huomattavasti vaikeammiksi kuin ammattikorkeakoulussa oli annettu ymmärtää.

Silloinhan meidän annettiin ymmärtää, että tämä on yleinen korkeakoulututkinto ja periaatteessa olis mahdollista hakea jatko-opintoihin suoraan elikkä liseniaatin työtä tekemään [...]. Ja sit mä rupesin ottaa selvää, ja kävi ilmi, että hyvä, että nämä yliopistot tiesi yleensä, että tämmönen on olemassa, puhumattakaan siitä, että olis saanu sit jotain johonkin [...]. Me ollaan tentattu nää yliopistot, et se ei oo käytännös mahollista ollenkaan. (H12, N, TJ)

Vaikka ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot antavat virkaan tai työtehtävään saman kelpoisuuden kuin esimerkiksi maisterin tutkinto, ne eivät kuitenkaan täysin niitä vastaa. Tällä perusteella yliopistot ovatkin voineet kieltäytyä hyväksymästä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tohtoriohjelmiinsa. (Rauhala 2007, 23.) Osa ylemmän ammattikorkeakoulu-

tutkinnon opettajista oli sitä mieltä, että opiskelijat uskovat yliopistupuolen jatko-opintojen aloittamisen joskus olevan yksinkertaisempaa kuin se todellisuudessa on. Eräs opettaja sanoi, että asiasta pitäisi keskustella opiskelijoiden kanssa jo opiskeluaikana, ettei tällaisia väärinkäsityksiä pääsisi syntymään.

He nyt on kyselty, että voiko sinne suoraan mennä ja ruveta väitöskirjaa tekemään ja näin, mutta sehän on yliopistosta kiinni se, että miten he kokee sen tilanteen, että siellä voi olla vaikka kuinka paljon sitten vielä täydentäviä opintoja ja se pitäis myöskin meidän pystyä näille kouluttamaan täällä, että ei se nyt ihan niin selvää oo, että te kävelette sen todistuksen kans yliopistolle ja luulette, että tehdään se väitöskirja siitä. (O6, yliopettaja, TJ)

Myös Kekäleen ym. (2004) arviointiraportissa todetaan, että ylempien korkeakoulututkintojen tasollista kelpoisuutta ei tulisi sekoittaa sisällölliseen yhdenvertaisuuteen. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vähäisemmän tutkimusmenetelmäopetuksen vuoksi yliopistoon tohtoriopintoihin haluavien tulisi suorittaa yliopiston puolella täydentäviä menetelmäopintoja henkilökohtaisen opetussuunnitelman mukaan. (Kekäle ym. 2004.) Keskustelu ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden jatkoväylistä näyttää olevan pitkälti samoissa lähtökuopissa, joissa ne olivat edellisen raportin tekoaikaan (Ojala & Ahola 2008a, 156). Kun ammattikorkeakoulujen yhteistyö yliopistojen kanssa kehittämis- ja tutkimustoiminnassa entisestään laajenee, asiassa päästään varmaan luonnollisella tavalla eteenpäin.

6 YLEMMÄN AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNON JA YLIOPISTON MAISTERITUTKINNON SUHDE

6.1 Pidetäänkö ylempää ammattikorkeakoulututkintoa samantasoisena maisteritutkinnon kanssa?

Ylemmstä ammattikorkeakoulututkinnosta puhuttaessa nousee usein esille tämän uuden tutkinnon suhde yliopistojen maisteritutkintoihin. Suomalaisen korkeakoulutuksen perustana on niin sanottu duaalimalli, jossa erilaiset tutkinnot ja opetussuunnitelmat pätevöittävät erilaisiin ammatteihin. Ammattikorkeakoulutuksen lähtökohtana on työelämäläheisyys ja soveltava tutkimus, kun taas yliopistokoulutus perustuu tieteelliseen tutkimukseen. (Dromberg 2007, 15.) Duaalimallin tarpeellisuutta perustellaan sillä, että ammattikorkeakoulutuksen avulla tuotetaan työelämän kehittämisen asiantuntijoita ja tiedekorkeakouluissa tutkimusosaajia (Kekäle ym. 2004, 46).

Duaalimallin tavoitteena on luoda opiskelijoille valinnanvaraa, joka toteutuu vain, mikäli ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tarjoamien koulutusohjelmien välillä on todellisia eroavaisuuksia (Okkonen 2006, 117). Eri korkeakoulusektoreiden koulutuksen tuottaman osaamisen tulisikin olla toisiaan täydentävää, ei päällekkäistä (Dromberg 2007, 15). Ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla on kehitettävä sellaista työelämässä tarvittavaa osaamista, jota muut koulutusmuodot eivät tuota jo ennestään. Esimerkiksi Lempinen (2004, 175) on tähän liittyen todennut, että ”pelkästään Bolognan prosessin vaatima koulutusjärjestelmäkaavion harmonia tai muu ulkoinen ärsyke ei ole riittävä syy uuden koulutuksen luomiseen”.

Kirjallisuudessa ammattikorkeakoulututkintoa kuvaillaan yliopistotutkinnon kanssa samanarvoisena, mutta luonteeltaan erilaisena koulutuksena, *equal but different* (Pratt ym. 2004, 18; Ahola 2006 ja 2008). Koulutuksen erilainen

luonne perustuu ennen kaikkea työelämäläheisyyteen. Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, miten tämä korkeakoulutusten samanarvoisuus on toteutunut. Suurin osa (13) haastatelluista oli sitä mieltä, ettei ylempää ammattikorkeakoulututkintoa pidetä yleisesti vielä samanarvoisena maisteritutkinnon kanssa. Syinä huonoon arvostukseen mainittiin tutkinnon huono tunnettuus, yliopistojen harjoittama mustamaalaus ja tahallinen arvonalennus sekä yleinen ajatus siitä, että yliopistotutkinto on teoreettisuutensa ja laajuutensa vuoksi muita arvokkaampi tutkinto.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon huonoa tunnettuutta pidettiin osasyynä tutkinnon alhaiseen arvostukseen. Haastateltujen mukaan monikaan ei vielä tiedä, mille tasolle ylempi ammattikorkeakoulututkinto tulisi sijoittaa. Tutkinto on niin uusi, etteivät kaikki tiedä sen olemassaolosta saati siitä, minkä tasoista koulutus on. Osa vertasi nykyistä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tunnettuusongelmaa aikaan, jolloin ammattikorkeakoulun perustutkintokoulutus aloitettiin.

En mä usko, että vielä pidetään, vaikka se nyt muodolliselta pätevyydeltään semmonen onkin, että kyllä se on niin vähän aikaa kuitenkin vasta ollut, että kun aatellaan sosionomitutkintoakin, meni tosi monta vuotta ennen ku se tunnustettiin... (H7, M, S)

Osa piti yliopistoja syypäinä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon huonoon arvostukseen. Heidän mukaansa yliopistot pyrkivät puolustamaan omaa reviiiriään ja luomaan sellaista käsitystä, ettei ylempi ammattikorkeakoulututkinto ole maisteritutkinnon kanssa samanarvoinen. (Vrt. Ojala & Ahola 2008a, 147–148.)

[Y]liopistossa nyt kun olen niin siellä kyllä levitetään kovasti propagandaa, että se ei ole samanarvoinen. [...] Sitten oon kuullu sitäkin, että ei missään tapauksessa pitäis päästää tätä yliopisto-opetusta ja akateemisuutta pois, ammattikorkeakouluille niinku antaa omaa meriittiä tai tarkoitusta. (H8, N, S)

Mut että lähinnähän tää johtuu yliopistoista tavallaan sen tutkinnon dissaus. En tiää pelkääkö reviirin puolesta vai mitä, mut uskon että sielt suunnasta tulee tämmönen, ettei tää ammattikorkeakoulututkinto muka ois samanarvoinen. (H16, M, TE)

Eräs yliopistonkin puolella opiskellut haastateltu kertoi, ettei ylempää ammattikorkeakoulututkintoa arvosteta yliopistomaailmassa. Hänen mukaansa joidenkin yliopiston lehtoreiden asennoituminen häntä kohtaa oli muuttunut huonompaan suuntaan heidän kuultuaan hänen suorittaneen ylempään ammattikorkeakoulututkinnon.

Osa katsoi ylempään ammattikorkeakoulututkinnon alhaisemman arvostuksen johtuvan siitä, että maisteritutkintoa pidetään arvokkaampana tutkintona sen teoreettisemman ja laajemman sisällön perusteella.

[K]yl mä uskon, et maisterin tutkinto on kuitenkin vielä arvostetumpi. Tää koetaan semmosena työelämälähtöisenä enempi, et maisteri mielletään, se on enempi semmonen niinku hienompi. (H4, N, L)

No en mä tiedä... se jotenkin aina vaan tulee semmonen maisterikoulutus [...], siellä kuitenkin käydään laajemmin ne asiat, niin mun mielestä nää ei ihan samalla viivalla oo kyllä. Näin mä ainakin koen, kun tuntuu niinkuin ihmisetkin, et tää on ollu semmonen välimuoto siitä enemmänkin. (H17, N, TE)

Seitsemän haastateltua ei oikein osannut sanoa, mitä mieltä he olivat ylempään ammattikorkeakoulututkinnon arvostuksesta maisterin tutkintoon nähden. Heidän mukaansa ei ole olemassa mitään ”yleistä mielipidettä”, vaan tutkintojen arvostus riippuu aina ihmisestä tai arvostelijatahosta.

Pankissa must tuntuu, että ne on tajunnu... tai ne on paljon työllistäneet tradenomeja. Mut sit on toisia aloja, mis akateemisuus on arvo sinänsä. (H5, N, L)

No, se vähän riippuu, että tekniikan porukoissa sitä pidetään, mut sitten taas kun menet humanistien kanssa juttelemaan, niin neidän ei pidä minään mitään. (H13, M, TJ)

Toiset katsovat, että juuri työelämäläheisyys ja käytännöllisyys tekevät yleemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta arvokkaan, kun toisaalla arvostetaan enemmän maisteritutkinnon teoreettista osaamista.

6.2 Haastateltujen oma käsitys siitä, tulisiko ylempiä korkeakoulututkintoja pitää samanarvoisina

Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että ylempiä korkeakoulututkintoja tulisi pitää vähintään samanarvoisina, ellei ylempää ammattikorkeakoulututkintoa jopa jossain määrin parempana. Monet pitivät kysymystä vaikeana, koska he eivät olleet koskaan opiskelleet yliopistossa, eivätkä tienneet yliopistopintojen tarkempaa sisältöä. Suurin osa kuitenkin arvioi omat taitonsa ja tietonsa vähintään samalle tasolle maisterien kanssa.

No mun on vaikee sanoo, kun en ole koskaan ite yliopistossa kauppatieteitä opiskellut, et mitä mä tietäisin, jos mä oisin siellä ollu. Mut mä uskon, että mun tiedot ja taidot on kyl aika hyvät nyten, maisteritasoiset. (H5, N, L)

Tuohon on aika vaikea vastata, koska pitäis tuntee se yliopistokoulutus, mutta mä ajattelen, että se koulutus ja kokemus mikä mulla on, sen jälkeen kun mä nyt vielä suoritan tän pätevyuden, niin mä pidän kyl itseäni aika hyvänä sosiaalityöntekijänä sen jälkeen, jopa parempana kuin pelkän maisterin tutkinnon suorittaneet. (H8, N, S)

Kaksi haastateltua piti maisteriopintoja laajempina ja sisällöltään vaativampina kuin ylempiä ammattikorkeakoulututkinto-opintoja. Toinen oli

sitä mieltä, ettei ylempi ammattikorkeakoulututkinto ole sisällöltään ja laajuudeltaan vielä täysin samantasoinen maisteritutkinnon kanssa. Hänen mukaansa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa tulisi kehittää ja täydentää siten, että se vastaisi paremmin maisteritutkintoa.

Vähän kyseenalaistetaan. Se pitäis tehdä selväksi, että se on sitä tai sitten se ei oo. Tai sitten se pitää täydentää niin, että se on vastaava. Ja eikä se mun mielestä ihan vastaa sitä. (H3, M, L)

Toinen maisteriopintoja vaativampina pitävä haastateltu koki ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon välimuotona ammattikorkeakoulun perustutkinnon ja yliopiston maisteritutkinnon välillä. Hänen mukaansa ylempi ammattikorkeakoulututkinto ei ole vielä samanarvoinen yliopistotutkinnon kanssa, vaikka opinnoissa niin annetaankin ymmärtää. Haastateltu perusteli näkemystään sillä, että oli vertaillut yliopistossa opiskelevien ystäviensä opintosisältöjä omiinsa ja todennut niiden olevan ”vähän erilaisia”.

Yksi haastateltu sanoi, että ylempää ammattikorkeakoulututkintoa kyllä arvostetaan hänen omassa työpaikassaan, mutta osaamista on vaikea siirtää laajemmalle, koska tutkinnossa keskitytään vain tiettyyn ja usein oman työpaikan kannalta relevanttiin asiaan. Koska koulutus painottuu niin suuresti opinnäytetyöhön, laaja-alaisempi näkemys koulutusalaista saattaa jäädä syntymättä ja uskallus hakea muunlaisiin tehtäviin samalla heikkenee. (Vrt. Ojala & Ahola 2008a, 129–130.)

Se kuitenkin tehdään siihen omalle työpaikalle, se on siinä yhteisössä tavallaan arvokas koulutus, mutta sitten taas sen siirtäminen johonkin muuhun voi olla vähän vaikeaa tai sitten itellä se uskon puute, että kun se työkokemus on kuitenkin siitä alalta tavallaan mistä on tehnyt sen opinnäytetyön... (H6, N, S)

Työelämälähtöisyyden vaatimusta onkin toisinaan kritisoitu siitä, että se kaventaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaa osaamista. Esimerkiksi omalle työpaikalle tehtävien opinnäytetöiden on ajateltu olevan

liian kapea-alaisia. Koska ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat pääsääntöisesti työelämässä, heillä on mahdollisuus kehittää osaamistaan vastaamaan oman työpaikkansa ajankohtaisiin tarpeisiin. Toisaalta tutkintojen rinnastettavuus maisteritutkintoihin edellyttää niiltä riittävää yleistettävyyttä. (Rauhala 2007, 25.)

6.3 Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon edut maisterin tutkintoon nähden

6.3.1 Enemmän työkokemusta

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla katsottiin olevan parempi työkokemus ja käytännönläheisempää osaamista maistereihin nähden. Suurin osa haastatelluista oli sitä mieltä, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut soveltuu maisteria paremmin työelämän kehittämis- ja esimiestehtäviin etenkin, jos yliopiston käyneellä ei ole aiempaa työkokemusta. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla nähtiin olevan vahvempi pohja työelämään, koska he ovat olleet jo useita vuosia oman alansa töissä ennen tutkinnon suorittamista. Heillä on siten erilainen näkemys työelämästä ja siellä tarvittavasta osaamisesta kuin esimerkiksi pelkästään kesätöitä tehneellä maisterilla. Pitkän työkokemuksensa ansiosta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla on tutkinnon tuottaman osaamisen lisäksi vahvaa ammatillista osaamista oman alansa töissä.

[H]eil [ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla] on enemmän sitä työelämänäkemyä ja sit varmaan, en mä nyt sano, ettei maisterikin olis koulutuksen ohel tehny töitä, mut ehkä tämä on kuitenkin semmonen pitemmän kaaren, et kun täs kuitenkin opiskellaan sitä samaa asiaa, ja työelämälähtöisesti, täs ehkä tulee vahvempi pohja ja näkemys sitä työtä kohtaan. (H4, N, L)

No kyl mä näkisin, että tämmöseen kehittämistyöhön ja suunnittelutyöhön niin paremmin kuin suoraan yliopistosta valmistuneet, koska tässä on kuitenkin se käytännön työ ollu taustalla ja käytännössä on tehty sitä työtä enemmän kuin jos ajatellaan, että suoraan on valmistuttu maisteriksi. Eli mä pidän tätä erittäin hyvänä systeeminä, että tavallaan mennään kahdes vaihees tää koulutus. (H10, N, S)

Esimerkiks semmoseen suorittavaan työhön, että mä en ymmärrä, millä tavalla sosiaalityöntekijä olis pätevämpi niin, että tulee yliopiston kautta kuin niin, että sä oot opiskellu ja kokenu pitkiä työkaksoja pelkästään sosiaalialalla ja sä oot käyny sen ylemmän korkeakoulututkinnon, niin tämmönen suorittava työ, missä sä oot tottunu paljon kohtaamaan vaikeuksissa olevia ihmisiä, niin kyl mä tietyissä asioissa nään, että se soveltuu paremmin. (H19, N, TE)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden eduksi katsottiin myös se, että he olivat opintojensa aikana voineet koko ajan peilata oppimaansa aiempaan työkokemukseensa, ja toisaalta testata koulutuksessa opittuja asioita käytännön työssään. Tällainen vastavuoroinen reflektio työn ja koulutuksen välillä, josta puhuttiin jo työelämäläheisyyttä käsittelevässä luvussa, puuttuu lähes kokonaan yliopiston maisteriopinnoista. Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajat pitivät työkokemusta ja koulutuksessa opitun soveltamista omalla työpaikalla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon etuna maisteritutkintoon nähden. Heidän mukaansa yliopistossa opittu saattaa jäädä pelkästään teoreettiselle tasolle, eikä sitä siten välttämättä osata soveltaa työelämässä. Sen sijaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat soveltavat oppimaansa esimerkiksi etätehtävien kautta heti omalla työpaikallaan, jolloin opittu asia jää myös helpommin mieleen.

Jos vertaa yliopistojen maisteritutkintoihin, uutta on tietysti se, että tää on selvästi työelämälähtöisempi. Ihan jo sen takia, koska nää ihmiset, jotka tulee tähän, ni heil on pitkä työelämäkokemus. Eli jos maisteritutkintoihin usein mennään sen kandidutukinnon jälkeen, ni nehän tekee ihan erilaista teoreettisempaa tutkintoa, mut nää on siel työpaikalla. Ne välittömästi soveltaa, ko ne saa meiltä jotain uutta teoreettist tietoo tai uusii menetelmii, ne pystyy soveltaan siel työpaikallaan, ja sit taas tuoda sitä tänne sovellettuna sitä tietoo. (O4, yliopettaja, L)

Esimiestyöskentelyssä aiempaa työkokemusta pidettiin erityisen tärkeänä ja haastatteluissa korostettiin myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon johtamisopintoja, joita ei yliopisto-opintoihin yleensä kuulu. Haastateltujen mukaan esimiehen työssä on suurta etua siitä, jos on itse työskennellyt joskus alaisen asemassa samanlaisissa työtehtävissä. Tällöin esimies tuntee työn sisällön paremmin ja osaa asettua alaisen asemaan.

Siel on joku alan työkokemus, olkoon nyt vaikka sairaanhoitajan työkokemus. Jos ajatellaan vaikka lähiesimiestyötä, niin mä veikkaan, että se voittaa tällasen suoraan lukiopohjalta hoitotieteen maisteriks valmistuneen, joka tulis osastonhoitajaks. Ihan sil perusteella, että sil on monen vuoden kokemus, mitä se käytännön työ on, vaikka ihan sieltä työnimiketasolta. Ja siihen yhdistettynä nää ylemmän ammattikorkeakoulun kattavat johtamisopinnot, niin uskon että siin pärjäis paremmin. (H16, M, TE)

Yksi haastateltu puhui myös uskottavuusongelmasta, joka saattaa syntyä, kun suoraan yliopistosta valmistunut ja lähes vailla työkokemusta oleva henkilö joutuu sellaiseen tehtävään, jossa pitäisi kehittää asioita, joita ei ole koskaan käytännössä tehnyt.

[E]n vois kuvitellakaan jos mä oisin pelkästään jossain yliopistossa opiskellu ja sitten tullu valmiina selittää, että miten tätä hoitotyötä pitäis tehdä, siin olis pieni uskottavuusongelma... (H18, N, TE)

Moni haastateltu sanoikin, että kehittämistyö on huomattavasti helpompaa, kun on aikaisemmin tehnyt alan perustyötä ja hankkinut käytännön kokemuksen siitä, mitkä asiat vaativat kehittämistä.

6.3.2 Käytännönläheistä osaamista pelkän teorian tiedon sijaan

Jos yliopistoissa arvostetaan teorian tietoa, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet tuntuivat haastattelujen perusteella arvostavan käytännönläheistä osaamista. Haastateltujen mukaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon etuna maisteritutkintoon nähden oli nimenomaan käytännönläheisyys, josta katsottiin olevan teoriaosaamista enemmän hyötyä työelämässä.

[E]i työkokemus eikä koulutus vaan ne yhdessä, siinä se tulee sen koetun ja opitun soveltaminen yhdessä, se taas vastakohtaisesti on [maistereilla] aika heikko, sitten sanotaan, että teoreettinen puoli voi hyvinkin olla hanskassa, mutta sitten taas se käytännön ratkaisujen tunteminen, soveltaminen ja kehittäminen niin se ei nähdäkseni aina oo samalla tasolla. (H13, M, TJ)

Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuneet nähtiin toimeliaina ja käytännönläheisinä työntekijöinä, jotka osasivat tarttua haasteisiin niitä liikaa teoretisoimatta. Yliopistosta valmistuneita taas pidettiin usein liian teoreettisesti suuntautuneina työelämässä tarvittaviin käytännön työtehtävien hoitamiseen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita luonnehdittiin myös toiminnallisemmiksi ja sosiaalisemmiksi kuin ”norsunluutorneissaan istuvia” maistereita. Muutama haastateltu toikin esiin sen, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnoissa harjoiteltiin

sosiaalisia taitoja ja erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemista ihan käytännössäänkin.

No mun mielestä se on sen tutkinnon lisäksi hirveen paljon semmonen persoonakysymys. Että minkälainen ihminen sitten on. Mut ehkä tämmösinä enemmän aktiivisina ja toiminnallisina, niinku ainakin mielikuvia mulla on, että voi ammattikorkeakoulun ihmiset paremmin pärjätä kuin ihan sitten teoreettisesti asioita opiskelleet vaan. (H2, N, L)

Se, että sä opit tekemään töitä erilaisten ihmisten kaa, niin se oli hirveen, sitä me harjoiteltiin paljon, mun mielestä se on kaikista tärkein ehkä, että jos sä tuut ihmisten kanssa toimeen ja et vaan näe niitten vikoja, niin silloin sä oot myös aika hyvä sitten jo siinä esimiestehtävässä varmasti sitten jatkossakin. (H11, N, TJ)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden koettiin osaavan teorioita paperilla pyörittäviä maistereita paremmin soveltaa ja kehittää oppimaansa käytäntöön ja saada jotain konkreettista aikaan. Tutkimustyö sitä vastoin katsottiin maistereiden vahvuudeksi. Osa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista tuntui mielellään jättävän tutkimustyön maistereille, kunhan he olisivat etusijalla käytännönläheisempiä ylempää korkeakoulututkintoa vaativia työtehtäviä jaettaessa.

Mun mielestä ammattikorkeakoulupohjainen insinööritutkinto siellä alla on vähän niinku käytännönläheisempää ja sitten taas yliopistopuoli on vähän semmosta tutkimuspuolta. Elikkä silloin mun mielestä käytännönläheisimpiin töihin sopii ehkä tämä ammattikorkeakoulupohjainen, missä tehdään lähemmin ihmisten kanssa töitä. (H11, N, TJ)

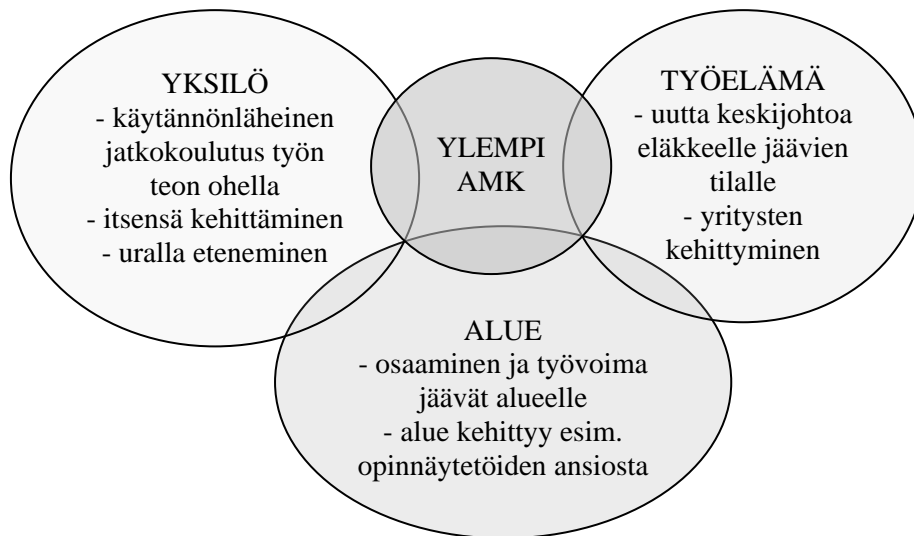
Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajat olivat sitä mieltä, että tutkinto antaa hyvät valmiudet juuri käytännön työelämän kehittämiseen, kun taas yliopistokoulutuksen keskeisenä tavoitteena pidettiin tutkimusta ja uuden tiedon tuottamista.

6.4 Miksi tarvitaan kahta erilaista ylempään korkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta?

Sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden että heidän opettajiensa mukaan yliopistokoulutuksen rinnalle tarvitaan käytännönläheisempää ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarve lähtee yhtäältä opiskelijoiden omista tarpeista ja toisaalta työelämän tarpeesta.

Yksilön näkökulmasta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon katsottiin tarjoavan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, elinikäiseen oppimiseen, käytännönläheiseen jatko-opiskeluun sekä uralla etenemiseen. Työelämän näkökulmasta ylempi ammattikorkeakoulututkinto vastaa työelämän tarpeeseen saada keskijohdon työntekijöitä eläkkeelle jäävien suurten ikäluokkien tilalle.

Parhaimmillaan ylempi ammattikorkeakoulututkinto edistää sekä yksilön että työelämän kehittymistä yhdistämällä opiskelijan koulutustarpeen työ- ja elinkeinoelämän kehittämistarpeisiin (Kekäle ym. 2004, 7; Salminen 2003, 11). Lisäksi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa voidaan pitää merkittävänä aluevaikuttajana sen toimiessa myös yliopistokaupunkeja pienemmällä paikkakunnilla. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarve yksilön, työelämän ja alueellisen vaikuttamisen näkökulmasta.

6.4.1 Opiskelijat tarvitsevat käytännönläheistä jatkokoulutusta ja mahdollisuutta elinikäiseen oppimiseen

Yksilön näkökulmasta katsottuna kahden erilaisen ylempään korkeakoulututkintoon johtavan koulutuksen tarpeellisuutta perusteltiin haastatteluissa sillä, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto tarjoaa mahdollisuuden käytännönläheiseen jatkokoulutukseen yliopistojen tarjoaman tieteellisen opetuksen sijaan. Jo jatkotutkintokokeilun alussa puhuttiin siitä, että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ovat enenevässä määrin halukkaita täydentämään taitojaan ja nostamaan osaamisensa laatua työn ohella opiskellen. Yliopistojen maisteriohjelmien ei katsottu voivan vastata tähän tarpeeseen.

Koulutuspolitiikan yhtenä tärkeänä periaatteena pidetään sitä, että kaikilta koulutusjärjestelmän tasoilta on mahdollisuus opintojen luontevaan jatkamiseen. Ammattikorkeakouluissa on paljon sellaisia koulutusohjelmia, joita ei löydy yliopistojen puolelta lainkaan. Lisäksi ammattikorkeakoulujen

ylempien tutkintojen omaleimaisuus perustuu työelämäläheisyyteen, johon ammattikorkeakouluopiskelijat ovat perehtyneet jo perustutkinto-opinnoissaan. (Haatainen 2005, 5.) Moni ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut kertoikin hakeneensa jatko-opintoihin ammattikorkeakoulun puolelle juuri sen vuoksi, että opiskelun ajateltiin olevan siellä yliopisto-opintoja käytännönläheisempää.

Tää ammattikorkeakoulun idea toimii mulle ihan hyvin, mä oon niin valtavan käytännönläheinen ihminen, että se että mä saan koko ajan peilata sitä käytäntöön, toimii mulle hyvin. (H5, N, L)

[J]ust sitä mä lähdin hakeenkin, että se ei oo mitään ufo-teoriaa, tai siis siinä mielessä teoriapainotteista, vaan että se olis sellasta mist ois oikeasti hyötyä työelämässä ja mun mielestä niistä oli. (H19, N, TE)

Ennen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ainoana jatkokoulutusvaihtoehtona ammattikorkeakoulusta valmistumisen jälkeen oli yliopistokoulutus, josta valmistutaan esimerkiksi opettajiksi, tutkijoiksi tai hallinnollisiin tehtäviin. Maisterikoulutus veisi tavallaan työelämän käytännön ammattilaiset sellaiseen suuntaan, että jatkokoulutuksen hyödyt jäisivät työpaikkojen näkökulmasta vähäisiksi. Käytännönläheinen työn ohessa tapahtuva koulutus sen sijaan mahdollistaa sen, että koulutuksesta valmistuneet voivat edetä käytännöllisissä työtehtävissä.

Meilt on itsestias puuttunut tämmönen, et sit jos on halunnut jatkaa, se on ollut tää tiedekorkeakoulu. Ja sehän tavallaan vie ne ihmiset sen käytännön hoitotyön ulkopuolelle, elikkä se on ollut opettajakoulutusta taikka sitten hallinnollist koulutusta... ja molemmista niinkun on puuttunut tämmönen saumaton yhteys sinne käytäntöön. (O1, yliopettaja, TE)

Minkä takia nää opiskelijat hakeutuu tänne, ni hyvin monella on tämmönen ajatus siellä, että he halua tätä ammatillista väylää käyttää hyödykseen. Et he halua nimenomaan toimii siinä ympäristössä mistä he ovat lähtösin. Et he ei tähtää välttämättä opetustehtäviin tai tutkimustehtäviin, joita sitten taas yliopiston puolella tällä hetkellä tuotetaan. Mut, että heil on kiinnostus vahvasti olla se kehittäjä ja toimia siinä työelämätoiminta-ympäristössä. (O3, yliopettaja, TE)

Haastatteluissa puhuttiin myös elinikäisestä oppimisesta ja siitä, miten ylemmillä ammattikorkeakoulututkinto-opinnoilla tarjotaan työssä käyville henkilöille mahdollisuus edetä urallaan ammattikorkeakoulun mahdollistamaa koulutuspolkua myöten työn teon ohella (ks. myös Leskinen 2005, 21–22; Salminen 2003, 11). Projektin alkuvaiheessa haastatellut ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opettajat puhuivat elinikäisestä oppimisesta myös siinä mielessä, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto on vahvemmin aikuiskoulutusta kuin enimmäkseen nuorille suunnattu yliopistokoulutus. Heidän mukaansa yliopisto- ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto palvelevat erilaisia kohderyhmiä. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto houkuttelee nimenomaan iäkkäämpiä opiskelijoita, koska se on yliopistokoulutusta lyhyempi ja sitä voi opiskella työssä käynnin ohella. Kovin nuorena ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ei voi edes ryhtyä opiskelemaan, sillä tutkinnon pääsyvaatimuksina on ammattikorkeakoulututkinto (tai muu soveltuva tutkinto) ja vähintään kolme vuotta työkokemusta. Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen ja yliopistokoulutuksen erilaisesta ikärakenteesta kertoo myös tätä tutkimusta varten haastateltujen työkokemus, jota heille oli ennen koulutukseen hakeutumista kertynyt keskimäärin 16 vuotta. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto onkin tarkoitettu jo työelämässä oleville asiantuntijoille, kun yliopistokoulutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijoille koulutusta työelämään siirtymistä varten (Pratt ym. 2004, 29; Arhinmäki 2005, 14).

6.4.2 Työelämä tarvitsee keskijohtoa eläkkeelle jäävien suurten ikäluokkien tilalle

Yhteiskunnan näkökulmasta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarvetta perusteltiin haastatteluissa sillä, että työelämä tarvitsee keskijohtoa ja esimiehiä eläkkeelle jäävien suurten ikäluokkien tilalle. Keskijohdon esimiestyö nähtiin sopivaksi nimenomaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille, koska se on käytännönläheistä työtä ja sopii parhaiten jo aiemmin työelämässä olleille. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon ei katsottu riittävän vaativampiin keskijohdon tehtäviin alemman koulutustason ja eritoten sen vuoksi, ettei perustutkintoon kuulu johtamisopintoja tai johtamiseen liittyvää työharjoittelua.

Esimestehtävistä lähtee 2010 mennessä valtava joukko väkeä pois. Me tästä nyt sitten ikään kuin tuotamme heidän tarpeisiinsa myös sitä osaamista. Meil on täs mukana myös johtamisharjoittelu eli heitä koulutetaan näihin esimestehtäviin, joita ei peruskouluksessa taas sit ole. (O3, yliopettaja, TE)

[S]uuret ikäluokat jää kohta eläkkeelle, niin on tämmöstä tietynlaista keskijohtoo ja koulutuksen ja palveluitten suunnittelua ja tämmösii tehtävii, että himpun verran vaativampii, mitä sosionomit saa pätevyyden, mutta kuitenkin on huomattavasti asiakastyöläheisempää, mitä taas yliopiston maisterin tutkinnon suorittaneet sosiaalialan ammattilaiset. (O8, yliopettaja, S)

Yksi teknologiaosaamisen koulutusohjelman yliopettaja kertoi, että koulutusohjelman avulla pyritään vastaamaan työantajien tarpeisiin koulutta omista ammattikorkeakoulun käyneistä insinööreistä esimiehiä. Hänen mukaansa sekä insinöörit että heidän työnantajansa kokevat, että tällaista koulutustarvetta on olemassa.

Eli jos työntäjän näkökohdasta tätä pohtii, niin siinä tavoitteena on haastaa sellanen ammattikorkeakoulun insinööri, joka on esimerkiksi ollut viis vuotta töissä ja sen urakehitys alkais nyt kehittymään teknisestä osaamisesta esimiestyypiseen osajaan. Jos lähdetään katsomaan opiskelijan näkökannalta, ni must tuntuu, että he kokevatkin sen, että tällaista kouluttautumistarvetta on olemassa. (O7, yliopettaja, TJ)

Eläkkeelle jäävien ikäluokkien korvaamisen lisäksi teknologian lisääntyvä soveltaminen ja työpaikkojen siirtäminen ulkomaille muuttavat työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Asiantuntijuuden kysyntä työmarkkinoilla kasvaa, kun työ liittyy yhä enenevässä määrin sellaisten ongelmien ratkaisuun, joita ei voida mallintaa koneiden tehtäväksi. Rutiininomaiset tehtävät ovat vähenemässä, mikä lisää asiantuntijuuteen liittyvän koulutuksen tarvetta. (Lempinen 2007, 30.)

Muutama opettaja mietti jo tulevaisuuden haasteita pidemmällä tähtäimellä. Keskijohdon työntekijöiden tarve tulee tasaantumaan jossain vaiheessa, joten ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tulisi pystyä jatkossa mukautumaan myös tähän tilanteeseen.

Jos ajatellaan esimerkiksi nyt näit esimiestehtäviikin, ni meillä on todella se vajaus syntymäs kohta valtavana, mut sit se taas tasottuu. Et mikä on se jatkuvuus sitten näihin eri koulutusohjelmiin? Et se on sellanen tietenkäin ajan kysymys. (O3, yliopettaja, TE)

Liiketalousalalla ei puhuttu niinkään esimieskoulutuksesta vaan organisaatioiden kehittämisestä ja vaativasta asiantuntijuudesta. Yksi liiketalousalan yliopettaja kertoi liiketoimintaosaamisen koulutusohjelman tavoitteena olevan tuottaa yrityksen lähikehityksen käynnistäjiä, niin sanottuja muutosagentteja, joiden avulla pyritään parantamaan yritysten kilpailukykyä niin kotimaisilla kuin kansainvälisilläkin markkinoilla.

6.4.3 Alueellinen kehitys turvattava myös yliopistokaupunkien ulkopuolella

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot nähtiin tärkeänä myös alueellisen kehityksen näkökulmasta. Yliopistoja on vain suuremmissa kaupungeissa ja usein käy niin, että niihin opiskelemaan lähteneet asettuvat valmistumisensa jälkeen työskentelemään ja asumaan opiskelupaikkakunnalleen sen sijaan, että muuttaisivat takaisin kotiseudulleen. Kun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon voi opiskella omalla kotipaikkakunnallaan tai ainakin sen läheisyydessä, osaaminen ja työvoima jäävät alueelle, jolloin alue kehittyy ja voimistuu. Pienempien paikkakuntien opettajat puhuivatkin paljon siitä, että koulutettujen tulisi jäädä paikkakunnalle töihin, jottei alue taantuisi.

Alueellisuus elikkä... kyl meijän pitäis saada Kainuuseen ne kolmetoista joka kurssilta koulutettua, jos me ei sitä saaha koulutettua, niin me ikään kuin annetaan taantua tämän talousalueen. (O6, yliopettaja, TJ)

Haluamme olla samalla aluekehitysvaikuttajia, et mitä osaavampaa henkilökuntaa me voimme jättää alueelle niin sen paremmin elinkeinoelämä sitten toimii. [...] Kun pystymme tarjoamaan omalle alueellemme tällaista kouluttautumismahdollisuutta niin sen todennäköisempään on tietysti, että nämä henkilöt jäävät sinne alueelle, mistä ne nyt on lisäkoulutusta hakemassa. (O7, yliopettaja, TJ)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnoissa tehdään myös vierailuja ammattikorkeakoulun lähialueella sijaitseviin yrityksiin. Etenkin teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelmassa opiskelleet puhuivat yritysvierailujen tärkeydestä (vrt. Ojala & Ahola 2008b, 123). Eräs saman koulutusohjelman yliopettaja kertoi, että hänen opettamansa ryhmä teki jokaisella lähijaksolla vierailun johonkin alueella sijaitsevaan teknologia-alan yritykseen. Hän kuvaili yritysvierailuja erittäin onnistuneiksi molemmissa

päissä. Opiskelijat olivat vierailuiden aikana tehneet esimerkiksi työhönsä liittyviä kauppoja ja saaneet muutenkin hyviä kontakteja alueen yrityksiin.

Alueet kehittyvät myös opiskelijoiden opinnäytetöiden kautta. Yleensä opinnäytetyöt tehdään oman työpaikan kehittämistarpeisiin liittyvistä ongelmista, jolloin alue tavallaan kehittyy sen yritysten kehittymisen kautta. Myös itse alue voi olla kehittämisen kohteena. Osa haastatelluista oli tehnyt opinnäytetyönsä tietyn kunnan palvelujen kehittämiseen liittyen.

Sen päättöyönkin mä sain täältä omalta paikkakunnalta, kun se on julkisten palveluiden uudistaminen se mun opintojen suuntautuminen siinä. (H2, N, L)

[K]unta oli ottanu yhteyttä [ammattikorkeakouluun], että he haluaa olla siinä hankkeessa mukana ja heillä olis tämmösiä aiheita ja mä valitsin sit sielt heidän aiheist... (H20, N, TE)

Yleensä alueena oli ammattikorkeakoulupaikkakunta tai jokin sen lähialueella sijaitseva pienempi kunta. Ammattikorkeakoulun läheisyys oli tärkeää ohjauksen kannalta, koska myös tutkimuksen tilannut kunta antoi opinnäytetyöhön liittyvää ohjausta.

6.5 Yhteenveto ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisteritutkinnon välisistä eroista

Taulukossa 5 esitetään haastatteluaineiston perusteella koottu yhteenveto edellisissä luvuissa esitetyistä maisteritutkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon välisistä eroista. Taulukko on tehty ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opettajien näkökulmasta, ja se voisi olla hyvin erilainen, mikäli koulutusten eroja olisi kysytty myös yliopiston opiskelijoilta ja opettajilta.

Taulukko 5. Maisteritutkinnon ja ylempien ammattikorkeakoulututkinnon vertailua haastattelujen perusteella.

	YLEMPI AMK	MAISTERI
Koulutus	työelämäläheinen	teoreettinen
	opiskelupaikkakuntia paljon	opiskelupaikkakuntia vähän
Tyypillinen opiskelija	paljon työkokemusta	vähän työkokemusta
	40-vuotias, perheellinen	25-vuotias, perheetön
	työssäkäyvä (alansa asiantuntija)	kokopäiväinen opiskelija (noviisi)
	opinnot rahoitetaan palkkatyöllä	opinnot rahoitetaan opintotuella
Opinnot	vapaasti valittavat opinnot valitaan opinnäytetyön aiheen pohjalta	vapaasti valittavat opinnot valitaan ennen opinnäytetyön aloittamista
	vierailevia luennoitsijoita työelämästä, yritysvierailuja	yliopiston omat luennoitsijat, ei yritysvierailuja
Haku-kriteerit	kolmen vuoden työkokemus alalta ja alempi korkeakoulututkinto	ei vaadita työkokemusta, yliopistoon voi hakea toisen asteen tutkinnolla
	kaksi hakua: ensin AMK-perustutkintoon ja sitten ylempään AMK-tutkintoon	vain yksi haku, jolla saa oikeuden sekä kandidaatin että maisterin tutkintoihin
Opinnäyte	soveltava kehittämisprojekti	tieteellinen tutkimus
	tehdään työpaikan tarpeista heränneen ongelman pohjalta	opiskelija keksi aiheen yleensä itse
	tapaustutkimus, esim. yritys	usein yleistettävät tulokset
	ohjaajat: työpaikan mentor ja oppilaitoksen ohjaajat	ohjaaja: yliopiston professori
	tavoitteena työelämän kehittäminen	tavoitteena jonkin ilmiön selittäminen tai kuvaaminen
	tuloksia on tarkoitus käyttää jatkossa esim. työpaikalla	tulokset jäävät usein vaille käytännön toteutuksia
	opinnäytteestä on hyötyä yritykselle	opinnäytteestä on hyötyä lähinnä opiskelijalle itselleen
Työelämä-valmiudet	työelämän kehittäminen ja keskijohdon esimiestehtävät	tutkimustyö, hallinnollinen työ ja opetustyö
	työelämästä hankittu kokemuksellinen tieto	kirjoista luettu teoreettinen tieto
	projektiosaaminen, tiimi-johdaminen, verkostoituminen	tieteellisyys, kriittinen ajattelu, uuden tiedon tuottaminen
Tunnettuus	Uusi tutkinto, tunnetaan huonosti	Hyvä tunnettuus

Edellisissä luvuissa on jo käsitelty taulukossa 5 esitettyjä koulutukseen ja työelämävalmiuksiin liittyviä eroja, mutta opinnäytetyöstä kertovassa luvussa ei sen sijaan vertailtu ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä ja maisteritutkinnon Pro gradu -tutkielmaa toisiinsa. Haastatellut pitivät ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön etuna graduun nähden ennen kaikkea työelämän kehittämisnäkökulmaa.

Jos tää rinnastetaan tommoseen yliopistolliseen graduun, niin tässä on se määrittely niin, että tässä täytyy se kehittäminen tulla esiin, jollon se periaatteessa niinku tavoitteellisesti, jos aatellaan, että on nää tavoetasot, jotka on kuvaus-, selittämisen- ja kehittämistaso. Niin graduhan voi jäädä selittämistasolle, mutta tämä ei voi jäädä. Eli tää täytyy aina mennä pitemmälle. (O2, yliopettaja, L)

Tää niinku eroaa nyt sit siit yliopistotutkinnost sil taval, ettähän tässä ei tehdä tämmöst niinku perustutkimust vaan täs sovelletaan niit aikasempii tutkimuksia ja tehdään semmost niinkun tavallaan sen kehittämisprojektin vaatimaa tutkimustyötä, pienimuotosta tutkimusta sitte siinä omas työpaikassaan. (O5, lehtori, TE)

Kehittämisnäkökulman vuoksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöiden tuloksista katsottiin myös olevan enemmän todellista hyötyä työelämässä. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäyte on siis muutakin kuin näyte omasta oppimisesta – se on samalla kehittämisprojekti jonkin yrityksen, työpaikan tai alueen hyväksi.

7 TYTYTYVÄISYYS OPINTOIHIN JA KEHITTÄMISIDEAT

7.1 Vastasiko koulutus odotuksia?

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijakyselyn (Ojala & Ahola 2008a) vastauksista ilmeni, että opiskelijoiden koulutusodotukset olivat olleet varsin korkealla koulutuksen alkaessa. Yli 90 prosenttia kyselyyn vastanneista odotti koulutukselta paljon tai erittäin paljon oman osaamisen syventymistä, uudenlaista osaamista sekä asiantuntijuuden kehittymistä. Yli 85 prosenttia odotti uusia luovia ratkaisuja oman työnsä kehittämiseen ja neljä viidestä toivoi koulutukselta paljon tai erittäin paljon esimiestaitojensa kehittymistä. Kolme neljästä toivoi etenevänsä urallaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. (Ojala & Ahola 2008a, 107–109.)

Alkuvaiheen korkeat odotukset näyttävät toteutuneen niin valmistuneitten kyselyn kuin haastatteluaineistonkin perusteella. Kyselyyn vastanneet antoivat käymälleen koulutukselle kouluarvosanan kahdeksan (Ojala & Ahola 2009, 40). Koulutuksen suurimpina hyötyinä he pitivät sitä, että tutkinto oli laajentanut heidän työnhakumahdollisuuksiaan ja lisännyt heidän oman alan asiantuntijuuttaan (Ojala & Ahola 2009, 25).

Kaikki haastatellut olivat sitä mieltä, että koulutus oli vastannut heidän odotuksiaan. He olivat tyytyväisiä koulutuksen työelämäläheisyyteen, laadukkaaseen opetukseen, omaan ammatilliseen kehittymiseensä sekä ryhmätyöskentelyyn ja uusien ihmisten tapaamiseen. Neljä haastateltua sanoi, että koulutus oli jopa ylittänyt heidän odotuksensa.

Voisinpa väittää, et se ylitti ne. Mä en odottanut oppivani niin laajasti kaikkea, mitä mä opin. Ja minust ne pääopettajat oli hyvinkin sitoutuneita ja innostuneita siitä asiasta. (H5, N, L)

Pitää sanoa, että kyllä se vastas paremmin kuin hyvin. Ylitti mun alun perin asettamat odotukset niin sisällöllisesti kuin mihin se sitten avas uusia teitä. (H16, M, TE)

Vaikka koulutus oli vastannut kaikkien odotuksia, neljä haastateltua kertoi, että oli myös joitakin seikkoja, joihin he olivat koulutuksen aikana pettyneet. Näitä olivat aiempien opintojen vähäinen hyväksi lukeminen ja koulutuksen jälkeiset huonot uranäkymät sekä koulutusohjelman toteutuksen osalta joidenkin opettajien heikko paneutuminen opetukseen ja asioiden liian pintapuolinen käsittely.

No, periaatteessa [vastasi odotuksia]. Muuten noin laajuutena mitä odotin, niin oli ihan ok ja näin päin pois, mutta sitten tietysti ihan kurssikohtaisia juttuja siinä tavallaan toteutuksessa, et siinä ei oikein tuntunu kurssin ylin linja pysyyn aina. Välillä tuntu, että siellä ei ollu joissakin tapauksissa oikein opettajakaan ajan tasalla eikä paneutunu. Sitten välillä oli kansainvälistä kouluttajaa, joka oli tietenkin valmistautunu ja tehtäviensä tasalla ja jolla oli annettavaa, mutta sitten välillä taas oli semmosia, et siinä luennoitsija pöllähti suurin piirtein puskan takaa, ettei itekkään tiennyt, mitä tässä oikein tekis ja se tuntu enemmänkin olevan ajanhukkaa. (H13, M, TJ)

Suuremmalta osalta kyllä [vastasi odotuksia], että tietysti aika monta asiaa käytiin varsin pintapuolisesti johtuen siitä, mitä kurseja oli, kun oli kuitenkin vaan se 30 opintopisteen verran, että joitakin asioita olis voinu vähän syvällisemmin käsitellä... (H15, N, TJ)

Jatkotutkintokokeilun ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon seuranta-hankkeissa on saatu hyvin samansuuntaisia tuloksia. Valtaosa opiskelijoista

kertoo opetuksen täyttäneen heidän odotuksensa ja olleen korkeatasoista. Osalla odotukset eivät ole kuitenkaan täyttyneet. Näiden opiskelijoiden tyytymättömyys kohdistui koulutuksen suunnitteluun, opetuksen sisältöihin ja opettajiin eli pitkälti samoihin asioihin, joita omat haastateltavamme nostivat esiin. (Malava & Okkonen 2005, 190–193; vrt. Ojala & Ahola 2009, 54.)

7.2 Tyytyväisyys opintojen keston ja vaatimustasoon

Suurin osa (13) haastatelluista oli tyytyväisiä opintojen keston. Kestoon tyytyväisiä löytyi sekä puolentoista että yli kahden vuoden koulutusohjelmia suorittaneista. Koulutusohjelmansa keston tyytyväisistä suurin osa oli pystynyt käymään opiskelun ohella normaalisti töissä.

Kun työn ohessa suorittaa niin ei se voi oikeestaan olla lyhempi ja toisaalta, jos se on pidempi, niin sit se vaan venyy ja ei sit... et mun mielest se on ihan hyvä. (H17, N, TE)

Viisi haastateltua oli sitä mieltä, että opintojen kesto oli ollut liian lyhyt. Työn lisäksi perhe vei aikaa opiskelulta. Heillä olikin mennyt opintojen suorittamiseen suunniteltua enemmän aikaan tai he olivat joutuneet ottamaan töistä esimerkiksi virka- tai vuorotteluvapaata ehtiäkseen kirjoittaa opinnäytetyönsä valmiiksi.

Se oli mitoitettu niin, että se kestäis noin kaksi vuotta, mutta mä opiskelin työn ohella ja mulla on perhe ja näin, niin ei se ollu mahdollista kahdessa vuodessa, että menikö mulla kaks ja puol vai kolme vuotta. Mä en itse asias tiedä, että mikä siinä on se viimeinen mahdollisuus, ei siinä hirveen paljon kuitenkaan sitä varaa ole. (H19, N, TE)

Kaksi haastateltua ei ottanut opintojen keston sen kummemmin kantaa. He olivat sitä mieltä, että kukin voi itse riittävästi vaikuttaa opintojensa keston. Esimerkiksi opinnäytetyötä voi tehdä vielä opiskeluajan päättymisen jälkeen.

Ja tosta kehosta niin ajattelin, että siinä kuitenkin oli vapaus vaikuttaa siihen, että valmistuuko aiemmin vai myöhemmin. Että se oli itestä kiinni se kesto periaatteessa kuitenkin. (H9, N, S)

Projektin opiskelijakyselyssä (Ojala & Ahola 2008a) 15 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että opintojen kesto oli liian lyhyt, eikä tutkinnon suorittamista puolessatoista vuodessa pidetty realistisena. He olivat sitä mieltä, että mikäli työn ja koulutuksen ohessa ei jää aikaa muulle elämälle ja perheelle, opiskeluun väsymisen riski kasvaa. Osa kyselyyn vastanneista oli myös sitä mieltä, ettei lyhytaikainen koulutus voi olla paras lähtökohta vaativan asiantuntijuuden kehittymiselle, koska asioita ehdi niin lyhyessä ajassa kunnolla sisäistämään. (Ojala & Ahola 2008a, 126.)

Lähes kaikki (17) haastatellut pitivät ylempien ammattikorkeakoulututkinto-opintojen vaatimustasoa korkeana, mutta sopivana. Opintojen kovaa vaatimustasoa pidettiin koulutuksen etuna ja ylempään korkeakoulutasoiseen tutkinnon ehtona, joten tutkinnon eteen oltiin valmiita näkemään paljon vaivaa. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa pidettiin siis työläänä ja vaativana mutta juuri sitä koulutukselta parhaimmillaan odotettiin.

[K]aiken kaikkiaan olin tyytyväinen siihen vaativuustasoon, että meitä kyllä työllistettiin. Mut itse ainakin halusinkin tehdä töitä. (H5, N, L)

[V]aatimustaso ihan vastaa, kun oon vaikka avoimessa yliopistossa joskus kasvatustiedettä lukenut, niin ihan sitä. Ihan täyttä työtä. (H16, M, TE)

No vaatimustaso oli mun mielest aika hyvä, aika kovakin vaatimustaso, mut kyl pitää ollakin. (H20, N, TE)

Kaksi haastateltua piti opintojen vaatimustasoa liian korkeana. Heidän mielestään etätehtävät olivat olleet liian laajoja, ja esimerkiksi opinnäytetyön kriteerit paljon perustutkinto-opintoja vaativammat. Vain yksi haastateltu kertoi yllättyneensä opintojen matalasta vaativuustasosta: ”kyllä se vaatimustaso niinku alhaisuudellansa mua yllätti, et mä olin varautunu vähän niinku kovempiin opintoihin.” (H10, N, S). Hänen mielestään opinnot eivät juuri poikenneet alemmasta ammattikorkeakoulututkinnosta. Myös opiskelijakyselyyn vastanneista suhteellisen pieni osa, vain viisi prosenttia, piti opintojen vaatimustasoa matalana (Ojala & Ahola 2008a, 127).

7.3 Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämideoita

Tutkinnon suorittaneiden kyselyssä koulutuksen onnistuneimmiksi seikoiksi nimettiin opetuksen sisältö ja toteutus, opiskelijaryhmä, työelämäläheisyys sekä ammattitaitoiset opettajat ja vierailevat luennoitsijat. Melkein samat aiheet toistuivat myös kehittämisselvityksissä, mikä kertoo vastanneiden erilaisista koulutuskokemuksista ja -odotuksista sekä oppilaitos- ja koulutusalaakohtaisista eroista, eli jossain tietyissä asioissa on onnistuttu hyvin, ja toisaalla niissä on vielä kehitettävää. Kyselyyn vastanneet toivoivat erityisesti koulutuksen sisällön ja toteutuksen kehittämistä. Osa toivoi lisäksi korkeatasoisempia opettajia ja luennoitsijoita sekä lisää tunnettuutta ja arvostusta ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle. (Ojala & Ahola 2009, 59.)

Haastatellut olivat hyvin samoilla linjoilla kyselytutkimukseen vastanneiden kanssa. Kun heiltä kysyttiin, miten ylempää ammattikorkeakoulututkintoa voisi kehittää, eniten toivottiin opettajien ja opetuksen tason (5) sekä tutkinnon tunnettuuden ja arvostuksen lisäämistä (5). Neljäsosa haastatelluista toi esiin, että opettajavalintoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Heidän mukaansa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tasoissa opinnoissa on erityisen tärkeää, että opettajat ovat hyvin koulutettuja ja opetus korkeatasoista.

Ja sitten näihin opettajavalintoihin toivoisin, et kiinnitettäis erityistä huomiota. Ainakin meillä oli yks sellanen opettaja noissa mun omissa opinnoissa, et oikein harmitti, että tän tason koulutuksessa on sellanen opettaja. (H2, N, L)

Toki tuo on aika paljon kiinni siitä, että minkälaiset siellä lehtorit on, kuinka koulutetut ja hyvät, että meillä oli pieni hetki siinä, missä oli oma opettaja oli vähän aikaa virkavapaalla, niin siinä se tuntu kyllä heti siinä laadussa. Niin se on tosi tärkeää, että siellä on hyvin koulutetut ne, meillä oli sit kaks tohtoria, että kyllä sit se oli ihan loistavaa antia se heidän opetus. (H8, N, S)

On oltava aika korkealaatuisia ne luennot ja luennoitsijat, koska ihmiset on aika pitkän linjan ammattilaisia, et siel on joku ammatti taustalla, korkeakoulututkinto taustalla plus olleet jo pitkään työelämässä, osa esimiestehtävissä ja näin, niin siinä tarvitaan jo aika pitkälle menevää syventävää tietoo. (H19, N, TE)

Muutama haastateltu piti olennaisena myös opettajien työelämäkytkentöjä ja työelämään liittyvää osaamista. Osaa opettajista pidettiin vahvoina työelämäosaajina, mutta joillekin toivottiin parempaa työelämäntuntemusta. Eräs haastateltu ehdotti, että opettajat kävisivät välillä käytännön töissä ja palaisivat sitten taas opettamaan.

Mun mielestä se olis tärkeää, että oppilaitoksesta opettajat kävisivät enemmän käytännössä, kyllä se näkyy, ja jotkuthan näin tekeekin ja sithän se kyllä näkykin siinä opetuksen laadussa, että ollaan joskus ihan käytännössäkin töissä. [...] Et ei pelkästään, et ne käy vierailmassa vaan, että käytäisiin myös töissä välillä katsomassa, että minkälaista se on. (H7, M, S)

Tunnettuuden lisäämisen haastatellut näkivät lähinnä ammattikorkeakoulun tehtävänä. Uudesta tutkinnosta tulisi tiedottaa enemmän nimenomaan työnantajapuolelle.

Sitä mä toivon, että markkinointia lisätään, että ihmisillä se tiedostus ja arvostus tutkintoa kohtaan nousee. Koska sen mä oon kokenu ite ihan käytännönläheisesti, että sillä ei oo sitä arvostusta välttämättä, mikä sillä pitäis olla. [...] Elikkä se on mun mielestä nyt niinku ammattikorkeakoulun työ, että niitten pitää ruveta markkinoimaan, tiedottamaan siitä asiasta enempi, varsinkin työnantajapuolella. Jos halutaan kehittää, et opiskelijat näkee, että siitä tosissaan on jotain hyötyä. Totta kai siihen menee aikaa, mutta että kyllä sitä pikkusen paremmin vois markkinoida... (H11, N, TJ)

Kolme haastateltua oli sitä mieltä, että ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja tulisi laajentaa opintopisteiltään maisterintutkintoa vastaaviksi. Heidän mielestään 60 opintopistettä oli liian vähän. He arvelivat, että ylempää ammattikorkeakoulututkintoa alettaisiin arvostaa enemmän, mikäli tutkinto sisältäisi enemmän opintopisteitä.

[P]itäiskö nää vähän tulla sit vastaan, että vähän laajentaa sitä, kun 60 opintopistettä ei oo mikään kauheen laaja homma, että meniskö se sitten helpommin sitä kohti sitä maisterin juttua että, jos laajuus ois vähän isompi... (H12, N, TJ)

[O]nko 60 opintopistettä riittävästi sille, että voisi saada tämmösen ylemmän amk-tutkinnon, että opintopisteitä vois mielestäni olla vähän enemmän, jotta sillä olis oikeesti semmonen painoarvo... (H15, N, TJ)

Kolmen haastatellun mielestä etätehtävien ja opinnäytetöiden ohjauksessa olisi vielä parantamisen varaa. Yksi heistä puhui verkko-opetuksen kehittämisestä. Hänen mukaansa verkko-opetuksesta puuttui ohjaus lähes kokonaan. Tehtävänannot oli laadittu verkkoympäristöön ja niistä sai palauttamisen jälkeen arvosanan vailla sanallista palautetta: ”Se oli niinku tavallaan tehtävä, arvosana ja seuraavaan kiinni” (H1, N, L). (Vrt. Ojala & Ahola 2008a, 128–129.) Kaksi muuta olivat sitä mieltä, että ylemmän

ammattikorkeakoulututkinnon päättötyön valvontaan ja ohjaukseen tulisi panostaa huomattavasti enemmän.

[Y]lemmäs ammattikorkeakoulu päättötyö on tärkeä osa, niin sen valvontaan panostaa enemmän, eikä sille samalle valvojalle tuoda 30 työtä, kun ne sitten kehuu, kun on näin monta valvottavaa. (H13, M, TJ)

[M]eidät jätettiin aika yksin sen opinnäytetyön kanssa, et meil oli puolitoista vuotta niitä kontaktiopintoja ja sit sen jälkeen oli se opinnäytetyö ja sitä vaan puurrettiin ihan yksin, et se hajos se tuki siinä, että ei opettajista kuulunu mitään, eikä kenestäkään kollegoistakaan siellä, kun ei ollu yhteisiä tapaamisia. [...] Eihän niitä opettajia tahtonu saada kiinnikään, et tuli semmonen tunne, että vois jotenkin enemmän tukea tässä vaiheessa. (H18, N, TE)

Kaksi haastateltua kehittäisi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa lisäämällä opintoihin joustavuutta esimerkiksi ohjauksellisen verkko-opiskelun muodossa. Koska ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskellaan työnteon ohessa, myös lähiopetuspäivien tulisi paremmin sopia yhteen työnteon kanssa. Eräs haastateltu ehdotti, että kontaktiopintoja voitaisiin hajauttaa laajemmalle alalle. Aluksi lähiopetuspäivät olivat tuntuneet hänestä liian tiiviiltä, ja opintojen loppuvaiheessa, kun niitä olisi kaivannut, hän olikin joutunut tekemään opinnäytetyötä yksin kotona. Myös etätehtävät olivat ajoittuneet liian tiiviille ajanjaksolle ja samanaikaisesti olisi pitänyt vielä aloitella opinnäytetyötäkin.

Kaksi haastateltua oli sitä mieltä, että ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opintoihin tulisi saada lisää valinnaisaineita. Toinen heistä toi esiin, että valinnaisaineiden tarjoaminen on tietenkin ammattikorkeakoulukohtaista ja myös paljolti resurssikysymys, mutta niitä voisi silti olla laajemmin tarjolla.

[N]iitä opintoja pitäis voida pystyä opiskelijakohtaisesti painottamaan, niin että oikeesti vois täydentää sitä osaamista, mistä on itsellä puutetta. Että nyt esimerkiksi omalta kohdaltani [...] aika paljon niistä pakollisista kursseista oli semmosia, joista mulla oli jo paljon tietoa, et se ei lisänny mun osaamistani, että olisi ollut hyödyllistä, jos se olisi ollut laajempi repertuaari kursseja mistä valita, että millä mä olisin ihan sitä mun henkilökohtaista osaamistani voinu lisätä. (H15, N, TJ)

Kaksi henkilöä toi haastatteluissa esiin sen, että ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa voitaisiin lisätä tutkimusmenetelmiin liittyvää opetusta. Heidän mukaansa opinnoissa tulisi yliopiston metodologiaopintojen sijaan painottaa nimenomaan toiminnallista kehittämistä ja tutkimusta, mutta vielä syvemmillä tasolla kuin nykyisissä opinnoissa tehdään. Kaksi henkilöä olisi kaivannut opintoihinsa tiettyjä opintokokonaisuuksia – toinen sosiaalityöhön liittyviä lakiopintoja ja toinen englannin ja äidinkielen kursseja.

8 YHTEENVETO

Tässä raportissa on tarkasteltu ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden koulutuskokemuksia ja valmistumisen jälkeen tapahtunutta uralla etenemistä. Tutkimusta varten haastateltiin 20 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vuosina 2007–2008 suorittanutta henkilöä neljästä eri koulutusohjelmasta (liiketoimintaosaamisen ko., sosiaalialan ko., teknologiaosaamisen johtamisen ko. ja terveyden edistämisen ko.). He olivat osallistuneet aiemmin samoja asioita selvittäneeseen laajempaan kyselytutkimukseen (Ojala & Ahola 2009), jonka tuloksia haastatteluilla haluttiin tarkentaa ja syventää. Haastateltujen keski-ikä oli 42 vuotta. Työkokemusta omalta koulutusosaltaan heille oli kertynyt keskimäärin 16 vuotta. Raportissa on lisäksi hyödynnetty keväällä 2006 tehtyjä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yliopettajien ja lehtoreiden haastatteluja.

Työelämäläheisyyden toteutuminen

Työelämäläheisyys on ollut ammattikorkeakoulujen perustamisesta lähtien keskeinen käsite, jolla on määritelty koulutuksen luonnetta ja tehty eroa yliopistokoulutuksen suuntaan. Käsitteen määrittymistä ja käyttöä ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilussa tutkineen Marja-Liisa Neuvonen-Rauhalan (2009, 122–126) mukaan se on ollut keskeinen käsite ja toimija, jonka välityksellä jatkotutkintojen vakinaistamisprosessi kulki. Itse käsitteen sisältö ei ole paljoakaan ammattikorkeakoulujen perustamisajoista muuttunut tai kehittynyt, mutta opinnäytteen ja siihen liittyvän kolmikantayhteistyön muodossa se on realisoitunut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ytimeksi. Käsite on itsestään selvä, eikä sellaisena profiloitu ammattikorkeakouluja, mutta se määrittyy jatkuvasti itse toiminnan kautta ja tulee siinä kommunikoiduksi ammattikorkeakoulutuksen eri toimijoille.

Moni haastateltu kertoi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon olleen työnantajalleen suhteellisen tuntematon heidän hakiessaan koulutukseen. Haastateltujen aloittaessa koulutuksen vuosien 2005–2006 välillä, jatkotutkintokokeilu oli pyörinyt jo nelisen vuotta, mutta uudella nimellään tutkinto oli vasta vakinaistettu. Kokeiluaikaa leimasi myös kova kiistely tutkinnon tarpeesta ja luonteesta. Vaikka uutta tutkintoa suunniteltiin tiiviissä yhteistyössä työelämän edustajien kanssa, voi olla, että tavalliselle pienellä tai keskisuurta firmaa pyörittävälle yrittäjälle uudistus on jäänyt etäiseksi.

Kolme neljästä haastatellusta piti työnantajansa suhtautumista työn ohella opiskeluun positiivisena ja kannustavana. Opinnäytetyön ja muiden etätehtävien tuloksia oli pidetty työpaikalla tärkeinä, ja tätä kautta myös opiskelun arvostus oli ollut korkealla. Työtovereiden suhtautumista työn ohella opiskeluun pidettiin yleisesti ottaen hyvänä ja kannustavana. Haastatellut pitivät työelämäläheisyyttä tärkeänä, ja suurin osa oli sitä mieltä, että koulutuksen ja työelämän yhteys oli toteutunut onnistuneesti. Työelämäläheisyys oli lisännyt opiskelun ja opinnäytetyön tekemisen mielekkyyttä sekä avartanut omaa näkemystä niin työelämässä kuin opinnoissakin. Oman työpaikan lisäksi myös opiskelutoverit koettiin tärkeäksi osaksi koulutuksen työelämäyhteyttä, ja opiskelutovereiden kanssa käydyt keskustelut antoivat monille uutta näkökulmaa oman työnsä kehittämiseen.

Opinnäytetyö

Neuvonen-Rauhala (2009, 92) mukaan opiskelijoiden, opettajien ja työelämän edustajien välinen yhteys muodostuu nimenomaan opinnäytteen kautta. Se sitoo eri toimijat yhteisiin päämääriin ja etuihin. Jokainen opinnäyte tavallaan todentaa, miten yhteys toimii ja hyödyttääkö se kaikkia osapuolia.

Suurin osa haastatelluista oli tehnyt opinnäytetyönsä omalle työpaikalleen, ja puolet oli saanut tehdä sitä osittain työajalla. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tekemiseen saa ohjausta sekä oppilaitoksesta

että opinnäytetyön kohdeorganisaatiosta. Haastatellut olivat tyytyväisempiä oppilaitoksesta kuin työpaikalta saatuun ohjaukseen.

Opinnäytetyön tulee täyttää ylemmän korkeakoulututkinnon opinnäytetyöltä edellytetyt vaatimukset ja samalla kehittää työelämää ratkaisemalla jokin työelämän todellinen ongelma. Kehittämistehtävään kohdistuvat työelämän ja korkeakoulun intressit ovat siis osittain erilaiset. Yhtäällä ovat tietyt akateemiset standardit, jotka liittyvät tutkimuksen tekemiseen yleensä. Toisaalla ovat työelämän käytännön vaatimukset ja tulosten hyödyllisyys ja sovellettavuus. Myös suurin osa haastatelluista piti työpaikan ja oppilaitoksen opinnäytetyöhön liittyviä odotuksia erisuuntaisina. Heidän mukaansa työnantaja oli kiinnostunut lähinnä opinnäytetyön konkreettisista kehittämistuloksista, kun oppilaitoksessa taas kiinnitettiin enemmän huomiota muotoseikkoihin ja tutkimuksellisiin ansioihin.

Suurin osa haastatelluista oli sitä mieltä, että he voivat hyödyntää opinnäytetyössään oppimiaan asioita myös muunlaisissa työtehtävissä. Tällaisina laajasti hyödynnettävinä oppeina he mainitsivat muun muassa tutkimuksen tekoon, tieteelliseen kirjoittamiseen, yhteistyötaitoihin ja aikataulutukseen liittyviä asioita. Neljätoista haastateltua kertoi opinnäytetyöstään olleen suoraa tai epäsuoraa taloudellista hyötyä työpaikalleen tai opinnäytetyön tilaajalle. Opinnäytetöiden tuloksia oli levitetty laajemmalle esimerkiksi artikkeleiden, postereiden, esitelmien ja tutkimusraporttien muodossa. Haastatellut kokivat hyötynensä opinnäytetöiden saamasta julkisuudesta myös itse.

Haastateltujen urakehitys

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille suunnatussa kyselytutkimuksessa (Ojala & Ahola 2009) puolet vastanneista ilmoitti, ettei heidän työpaikassaan tai työtehtävissään ollut tapahtunut muutoksia ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistumisen jälkeen. Reilu viidesosa oli yhä samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessaan, mutta oli siirtynyt uusin työtehtäviin. Hieman alle viidennes oli sekä vaihtanut

työpaikkaa että työtehtäviä. Alle kymmenesosa oli vaihtanut työpaikkaa, mutta toimi vastaavissa työtehtävissä kuin aiemminkin. Haastateltaviksi valittiin kyselyn perusteella sekä urallaan edenneitä että vanhoissa töissään jatkaneita. Haastatteluhetkellä tilanne oli kuitenkin jo taas osan kohdalla muuttunut.

Neljätoista haastateltua kertoi edenneensä urallaan valmistumisensa jälkeen. Kaksitoista oli vaihtanut työpaikkaa koulutuksesta valmistumisensa jälkeen. Työpaikkaa vaihtaneista kaksi kolmesta koki edenneensä urallaan. Suurin osa heistä arveli juuri ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen vaikuttaneen työpaikan saamiseen. Kahdeksan haastateltua oli pysynyt samassa työpaikassa valmistumisensa jälkeen. Kuusi heistä kertoi saaneensa vaativampia tehtäviä omalla työpaikallaan tutkinnon suorittamisen ansiosta. Naiset olivat miehiä useammin edenneet urallaan työpaikkaa vaihtamalla. Sama tulos saatiin myös valmistuneille tehdyssä kyselytutkimuksessa. Molempien tutkimusten mukaan miehillä on ollut naisia vakaampi ura saman työntajan palveluksessa. (Ojala & Ahola 2009, 16.)

Kun haastateltujen urakehitystä tarkasteltiin suhteessa heidän alkuperäisiin koulutukseen hakeutumisen syihin (päämääräorientoituneet, kehitymisorientoituneet ja ajautuneet), saatiin kuusi erilaista urakehitystyyppiä. Lähes puolet haastatelluista kuului päämäärätietoisiin uralla etenijöihin ja loput jakautuivat tasaisesti muihin luokkiin (ks. taulukko 6). Päämääräorientoituneiden uralla eteneminen oli hyvin suoraviivaista ja ennalta arvattavaa, kun taas kehitymisorientoituneiden ja ajautuneiden urakehitys oli sattumanvaraisempaa.

Taulukko 6. Haastateltujen urakehitystyyppit.

Päämääräorientaatio <ul style="list-style-type: none"> • ulkoinen tavoite = ura, asema • urakehityshakuisuus, päämäärä • opiskelun välinearvo 	<u>Päämäärätietoinen uralla etenijä (9)</u>
	Urakehityshakuinen taistelija (2)
Kehittymisorientaatio <ul style="list-style-type: none"> • sisäinen tavoite = kehittyminen • opiskelun itseisarvo • ei tiettyä urakehitystavoitetta 	<u>Kehittymishaluinen uralla etenijä (3)</u>
	Kehittymishaluinen sopeutuja (2)
Ajautuminen <ul style="list-style-type: none"> • ei erityisiä tavoitteita • koulutukseen ajautuminen • ei urakehitysodotuksia 	<u>Uraansa tyytyväinen ajautuja (2)</u>
	Uraansa tyytymätön ajautuja (2)

Päämääräorientoituneet olivat hakeutuneet koulutukseen, koska olivat halunneet päteväytyä tiettyyn tehtävään. Opiskelu ei ollut heille itseisarvo vaan väline tietyn uran saavuttamiseen. Päämääräorientoituneista yhdeksän oli edennyt urallaan. Päämäärätietoisten uralla etenijöiden urapolut olivat hyvin selkeitä ja hakeutumismotiivin perusteella ennalta arvattavissa. Kaksi päämääräorientoitunutta ei ollut vielä edennyt urallaan. Heidät nimettiin urakehityshakuisiksi taistelijoiksi, koska he eivät lakanneet yrittämästä, vaikka uralla eteneminen tuntui vaikealta. Päämääräorientoituneille urakehityksen kannalta suurin käännekohta oli tapahtunut jo ennen koulutukseen hakeutumista, kun tavoiteltava urapäämäärä oli selvinnyt heille. Koulutusaika toimi heille uravalintaa vahvistavana rutiinina.

Kehittymisorientoituneiden motiivi koulutukseen hakeutumiselle oli kehittyminen omassa työssään ja uusien asioiden oppiminen. Kehittymisorientoituneilla ei ollut koulutuksen alkaessa mitään selkeää urakehitystavoitetta. Viidestä kehittymisorientoituneesta kolme oli edennyt urallaan. Heidän urapolkuaan luonnehti ennakoimaton muutos. He halusivat aluksi vain kehittyä omassa työssään, mutta olivat sittemmin edenneet urallaan enemmän tai vähemmän sattumanvaraisesti. Kaksi kehittymisorientoitunutta ei ollut edennyt urallaan. Heidät nimettiin

kehittymishaluisiksi sopeutujiksi. Urakehitys ei ollut heidän ensisijaisena tavoitteenaan. Heille riitti, että olivat oppineet uutta ja kehittyneet työssään, vaikka eivät välttämättä saaneet siitä tunnustusta työpaikaltaan. Kehittymishaluisille uralla etenijöille urakehityksen kannalta suurin käännekohta oli tapahtunut koulutuksen aikana, kun uusi uramahdollisuus oli kirkastunut heille. Koulutuksen aikana he kasvoivat yli aiemmasta uraidentiteeteistään ja omaksuivat uuden.

Ajautuneille koulutukseen hakeutumisen alkusysäys oli tullut jostain ulkopuolelta. Heillä ei koulutuksen alkaessa ollut samalla tavalla sisäistä (kehittyminen) tai ulkoista (ura)tavoitetta koulutukseen hakeutumiselle kuin muihin orientaatiotyyppeihin kuuluvilla. Ajautuneista kaksi oli tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa. Molemmilla oli tapahtunut suurta muutosta lähtötilanteeseen verrattuna. He olivat ajautuneet ensin koulutukseen ja valmistumisensa jälkeen uudelle uralle. Kaksi ajautunutta ei ollut edennyt urallaan, ja he olivat tyytymättömiä nykyiseen työtilanteeseensa. He olivat jo kerran valmistumisensa jälkeen vaihtaneet työpaikkaa ja aikovat taas vaihtaa. He luottivat siihen, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen johtaisi tulevaisuudessa uralla etenemiseen myös heidän kohdallaan. Ajautujilla urakehityksen kannalta tärkeimmät käännekohdat tapahtuivat sattuman kautta: ensin he ajautuivat koulutukseen ja sitä kautta uudelle uralle. Muilla ihmisillä ja ulkoisilla tapahtumilla oli suurta vaikutusta heidän urakehitykseensä. Joillekin ajautujille ylempi ammattikorkeakoulututkinto antoi avaimet urakehitykseen ja toisille ei.

Tutkimuksemme osoittaa, että urakehitystä voi tapahtua myös erilaisten onnekkaiden sattumusten kautta. Koulutukseen hakeutuessa ei välttämättä tarvitse olla vahvaa päämääräorientaatiota ja valmis urasuunnitelma mielessä, vaan uusi ura voi kirkastua koulutusaikana esimerkiksi opiskelutovereilta tai opettajilta saatujen ideoiden kautta. Myös yritysvierailut, työelämästä tulevat vierailevat luennoitsijat tai opinnäytetöiden aiheet voivat johdattaa opiskelijoita uudelle uralle.

Haastateltujen valmistumisen jälkeinen opiskelu ja opiskeluaikeet

Projektin aiemmissa vaiheissa tehdyt kyselyt ovat osoittaneet, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat varsinaisia elinikäisiä oppijoita. Esimerkiksi valmistuneiden kyselyyn vastanneista 70 prosenttia oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi muita tutkintoja, ja valtaosa oli kiinnostunut kouluttautumaan edelleen (Ojala & Ahola 2009).

Opettajan pedagogiset opinnot olivat suosituin jatkokoulutusvaihtoehto haastateltujen keskuudessa. Yli puolet haastatelluista oli suorittanut tai aikoi suorittaa opettajan pätevyyteen vaadittavan tutkinnon. Kaksi haastateltua opiskeli yliopistossa, yksi oli hakenut yliopistoon ja yksi harkitsi yliopistopintojen aloittamista. Noin puolet piti ainakin jonkin verran todennäköisenä sitä, että hakisi ammattikorkeakoulun tohtoriopintoihin, mikäli sellainen vaihtoehto tulevaisuudessa tarjotaan. Vaikuttaa siis siltä, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat opiskeluinnoituksen perusteella melko valikoitunut ryhmä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi myös muunlainen opiskelu kiinnostaa, eikä tutkinnon suorittaminen ole heille opiskelun ainoa päämäärä.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto suhteessa yliopiston maisterin tutkintoon

Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta puhuttaessa nousee usein esille tämän uuden tutkinnon suhde yliopistojen maisterin tutkintoihin. Suurin osa haastatelluista oli sitä mieltä, ettei ylempää ammattikorkeakoulututkintoa pidetä vielä samanarvoisena maisteritutkinnon kanssa. Synä huonoon arvostukseen mainittiin tutkinnon huono tunnettuus sekä yliopistojen tutkintoon kohdistama epäily ja väheksyntä. Moni näyttää myös ajattelevan, että yliopistotutkinto on teoreettisuutensa ja laajuutensa vuoksi muita arvokkaampi tutkinto.

Haastatellut uskoivat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla olevan maistereita parempi työkokemus ja käytännönläheisempää osaamista. Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuneet nähtiin toimeliaina

ja käytännönläheisinä työntekijöinä, jotka osasivat tarttua haasteisiin niitä liikaa teoretisoimatta. Tutkimustyö taas katsottiin maistereiden vahvuudeksi.

Sekä ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuneiden että heidän opettajiensa mukaan yliopistokoulutuksen rinnalle tarvitaan käytännönläheisempää ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarve lähtee yhtäältä opiskelijoiden omista tarpeista ja toisaalta työelämän tarpeesta. Yksilön näkökulmasta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon katsottiin tarjoavan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, elinikäiseen oppimiseen, käytännönläheiseen jatko-opiskeluun sekä uralla etenemiseen. Työelämän näkökulmasta ylempi ammattikorkeakoulututkinto vastaa työelämän tarpeeseen saada osaavia keskijohdon työntekijöitä eläkkeelle jäävien suurten ikäluokkien tilalle. Ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla nähtiin olevan myös merkittävä aluevaikuttajan rooli.

Tyytyväisyys opintoihin

Haastatellut olivat valtaosin sitä mieltä, että koulutus oli vastannut heidän odotuksiaan. He olivat tyytyväisiä koulutuksen työelämäläheisyyteen, laadukkaaseen opetukseen, omaan ammatilliseen kehittymiseensä sekä ryhmätyöskentelyyn ja uusien ihmisten tapaamiseen. Lähes kaikki pitivät ylempien ammattikorkeakoulututkinto-opintojen vaatimustasoa korkeana, mutta sopivana. Opintojen kovaa vaatimustasoa pidettiin koulutuksen etuna ja ylemmän korkeakoulutasoisen tutkinnon ehtona, joten tutkinnon saavuttamisen eteen oltiin valmiita näkemään paljon vaivaa. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa pidettiin siis työläänä ja vaativana, mutta juuri sitä koulutukselta parhaimmillaan odotettiin.

Suurin piirtein samat aiheet toistuivat, kun kysyttiin ongelmakohtia ja kehittämissuunnitelmia. Tämä kertoo haastateltujen erilaisista koulutuskokemuksista ja -odotuksista sekä oppilaitos- ja koulutusaloittaisista eroista. Jossain tietyissä asioissa on siis onnistuttu hyvin, ja toisaalla niissä on

vielä kehitettävää. Eniten toivottiin opettajien ja opetuksen tason nostamista sekä tutkinnon tunnettuuden ja arvostuksen lisäämistä.

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto on löytänyt paikkansa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä ja että se toimii kohtuullisen hyvin. Koulutuksen kysyntä ylittää tällä hetkellä selvästi tarjonnan, joten paineita sen lisäämiseen varmaankin on. Ainakin ARENE on hiljattain julkistamassaan ”helmikuun manifestissa” ihmetellyt sitä, ”kuinka hitaasti kasvatetaan ylempien ammattikorkeakoulututkintojen volyymiä tilanteessa, jossa yli kolmannes Suomen tutkimuspanoksesta lepää alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden varassa” (ARENE 2010). Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu, että ylempään ammattikorkeakoulututkinnon voisi aloittaa 15–20 prosenttia ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista. Tämä tarkoittaisi noin 3000–4000 koulutuspaikkaa. Vuodelle 2012 aloittajatavoite on 3800 (Opetusministeriö 2009b).

Kun eduskunta vuonna 2005 hyväksyi ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vakinaistaneen lain, se edellytti, että hallituksen tulee antaa viiden vuoden kuluttua selonteko uudistuksen vaikutuksista ja uuden koulutuksen asemasta työelämässä. Aikaraja on lähestymässä, ja jäämme mielenkiinnolla odottamaan selontekoa.

LÄHTEET

- Ahola, S. (2006) *From "Different but Equal" to "Equal but Different"*. *Finnish AMKs in the Bologna Process*. Higher Education Policy 19 (2), 173–186.
- Ahola, S. (2008) *Duaalimalli porskuttaa – näkökulmia korkeakoulutukseen*. KeVer-verkkolehti 7 (2). [viitattu 22.9.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/view/126/221>>
- Ahonen, P. & Nurminen, R. (2009) Työelämän kehittäminen kolmikantamallin avulla – kokemuksia terveystalta. Teoksessa B. Varjonen & H. Maijala (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto - Osana innovaatioympäristöjä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 77–94.
- ARENE (2010) *Autonominen helmikuun manifesti*. [viitattu 1.4.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <http://www.arene.fi/data/dokumentit/9eb99420-41cb-4af4-9d17-3785e3414559_Helmikuun%20manifestix.pdf>
- Arhinmäki, J. (2005) Korkeakoulujen tutkintojärjestelmä uudistuu. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – tulokset ja tulevaisuus*. Julkaisu 3. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 12–14.
- Asikainen, P. (2004) Jatkotutkinnon opinnäytetyön profiili ja arvioinnin kriteerit kokeilun valossa. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – toteutuksia ja kokemuksia*. Julkaisu 2. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 90–98.
- Betsworth, D.G. & Hansen, J-I. C. (1996) The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment* 4 (1), 91–98.

Chen, C. P. (2005) Understanding career chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5 (3), 251–270.

Courtney, S. (1992) *Why adults learn? Towards a theory of participation in adult education*. Routledge, New York.

Dromberg, K. (2007) Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot – lainsäädännön taustat ja tavoitteet. Teoksessa J. Levonen (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämäläheistä asiantuntemusta kehittämässä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 13–16.

Finlex (1998) *Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986*. [viitattu 30.12.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>>

Gelatt, H.B. (1989) Positive uncertainty: a new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology* 36 (2), 252–256.

Haatainen, T. (2005) Alkusanat. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – tulokset ja tulevaisuus*. Julkaisu 3. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 5–6.

Hancock, A. (2009) The effects of chance, turning points and routine on male career development. *Journal of Education and Work* 22 (2), 121–135.

Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. (1997) Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education* 18 (1), 29–44.

Houle, C. O. (1961) *The inquiring mind. A study of the adult who continues to learn*. University of Wisconsin Press, Madison.

Kekäle, T., Heikkilä, J., Jaatinen, P., Mylly, H., Piilonen A-R., Savola, J., Tynjälä, P. & Holm, K. (2004) *Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilu. Käynnistysvaiheen arviointi*. Korkeakoulujen arviointineuvosto. Tampere.

Lempinen, P. (2004) Osaaminen menestystekijänä. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – toteutuksia ja kokemuksia*. Julkaisu 2. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 156–161.

Lempinen, P. (2007) Osaamisen kehittämiseen, pätevyyden osoittamiseen. Teoksessa J. Levonen (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämäläheistä asiantuntemusta kehittämässä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 29–36.

Leskinen, R. (2005) *Itseohjautuva ammattikorkeakoulun jatkotutkinto-opiskelija. Tapaus Diak ja Hamk*. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 10. Helsinki.

Liikanen, H. (2007) *Tarina ilman nimeä – Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa ylempää AMK-tutkintoa suorittavien narratiivinen identiteetti*. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Liiten, M. (2008) Amk-rehtorit: Yliopistoihin ammatilliset tohtorintutkinnot. *HS* 14.5.2008.

Liljander, J-P. (2004) *Ammattikorkeakoulutuksen asema eurooppalaisella korkeakoulutusalueella*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:10. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Maijala, H., Varjonen, B. & Okkonen, E. (2009) Tasokas koulutus työkokemusta hankkineille – Valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden näkemyksiä opiskelustaan vuosilta 2004–2008. Teoksessa B. Varjonen & H. Maijala (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto - Osana innovaatioympäristöjä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 257–276.

Malava, H. & Okkonen, E. (2005) ”Oman työnäyn kehittäminen... siihen on luvallinen mahdollisuus!” – AMK-jatkotutkinto-opiskelijoiden kokemuksia opiskelun alkuvaiheista. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – tulokset ja tulevaisuus*. Julkaisu 3. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 188–199.

Marttila, L. & Lyytinen, A. (2007) Opinnäytetyö ammattikorkeakoulun T&K-toiminnan peilinä. Teoksessa J. Levonen (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämälähteistä asiantuntemusta kehittämässä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 139–154.

Mitchell, K. E., Levin, Al. S. & Krumboltz, J. D. (1999) Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development* 77 (2), 115–124.

Neuvonen-Rauhala, M-L. (2007) Opinnäytetyön työelämälähtöisyys – mitä, kenelle ja miten? Teoksessa J. Levonen (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämälähteistä asiantuntemusta kehittämässä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 155–159.

Neuvonen-Rauhala, M-L. (2009) *Työelämälähtöisyyden määrittäminen ja käyttäminen ammattikorkeakoulun jatkotutkintokokeilussa*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 367. Jyväskylän yliopisto.

Ojala, K. (2008) Ylempään ammattikorkeakoulutukseen osallistujat – elinikäisiä oppijoita? *Aikuiskasvatus* 28 (2), 94–104.

Ojala, K. & Ahola, S. (2008a) *Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot – kokeilusta kokemuksiin*. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 71. Turun yliopisto.

Ojala, K. & Ahola, S. (2008b) Koulutuksen työelämäyhteydet, opinnäytetyö ja kehittämisen haasteet – ylempään ammattikorkeakoulututkinnon olemusta etsimässä. Teoksessa H. Majjala & J. Levonen (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet*. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna, 117–134.

Ojala, K. & Ahola, S. (2009) *Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla. Valmistuneiden kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus*. Projektin väliraportti 03/09. RUSE, Turun yliopisto. [viitattu 2.9.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa:
<http://ruse.utu.fi/publications/PDF_tiedostot/YAMKvaliraportti.pdf>

Okkonen, E. (toim.) (2003) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – lähtökohdat ja haasteet*. Julkaisu 1. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Okkonen, E. (toim.) (2004) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – toteutuksia ja kokemuksia*. Julkaisu 2. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Okkonen, E. (toim.) (2005) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – tulokset ja tulevaisuus*. Julkaisu 3. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Okkonen, E. (2006) Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon kehittämisprosessi. Teoksessa T. Aarrevaara & J. Herranen (toim.) *Mikä meitä ohjaa?* Artikkelikokoelma Jyväskylässä 5.–6.9.2005 järjestetystä korkeakoulutuksen tutkimuksen IX symposiumista. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. 115–127.

Okkonen, E. & Neuvonen-Rauhala, M-L. (2005) Voimavarana työelämäläheisyys. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – tulokset ja tulevaisuus*. Julkaisu 3. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 208–217.

Opetusministeriö (2009a) *Opiskelu ja tutkinnot ammattikorkeakouluissa*. [viitattu 16.9.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/?lang=fi>

Opetusministeriö (2009b) *Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelmassa asetettujen vuoden 2012 koulutustarjonnan tavoitteiden väliarviointi*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:34.

Pratt, J., Kekäle, T., Maassen, P., Papp, I., Perellon, J. & Uitti, M. (2004) *Equal, but different. An evaluation of the postgraduate polytechnic experiment in Finland*. Final report. Finnish higher education evaluation council. Tampere. [viitattu 22.9.2009]. Saatavana sähköisessä muodossa: <http://www.kka.fi/files/152/KKA_1104.pdf>

Pryor, R. G. L. & Bright J. E. H. (2003) Order and chaos: a twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology* 55 (2), 121–128.

Pryor, R. G. L. & Bright J. E. H. (2007) Applying chaos theory to careers: attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior* 71 (3), 375–400.

Rauhala, P. (2007) Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen korkeakoulupoliittinen rooli. Teoksessa J. Levonen (toim.) *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämäläheistä asiantuntemusta kehittämässä*. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 21–28.

Salminen, H. (2003) Uuden tutkinnon kehittämisen tausta ja tarve. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – lähtökohdat ja haasteet*. Julkaisu 1. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 6–16.

Suutari, M. (2005) Jatkotutkinnot elinkeinoelämässä. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – tulokset ja tulevaisuus*. Julkaisu 3. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. 53–56.

Liite. Haastattelurunko.

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla / kevät 2009
KOULUTUSSOSIOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS/TURUN YLIOPISTO

HAASTATTELURUNKO

1 Koulutukseen hakeutuminen ja kokemukset

- Miksi hakeuduit ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen?
- Mistä sait tietoa tutkinnosta ennen koulutukseen hakemista?
- Mitä mieltä olet opintojen vaatimustasosta ja kestosta?
- Vastasiko koulutus odotuksiasi?

2 Kokemukset työelämäyhteydestä ja opinnäytetyöskentelystä

- Oletko vielä samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessasi?
- Ylempää ammattikorkeakoulusta markkinoidaan työelämäläheisenä koulutuksena. Mitä tämä työelämäläheisyys sinulle merkitsi?
- Miten työnantajasi ja työtoverisi suhtautuivat työn ohella opiskeluusi?
- Millaista tukea sait työnantajaltasi koulutukseen osallistumisen suhteen?
- Mikä oli opinnäytetyösi aihe? Valitsiko aiheen itse? Oliko aihetta vaikea keksiä?
- Teitkö opinnäytetyön omalle (silloiselle) työpaikallasi?
- Saitko tarpeeksi opinnäytetyön ohjausta oppilaitoksesta? Entä työpaikalta?
- Olivatko oppilaitoksen ja työnantajan odotukset opinnäytetyöstä samansuuntaisia?
- Oliko opinnäytetyöstäsi hyötyä työpaikalle? Ovatko opinnäytetyössä kehitetyt mallit/ideat vielä käytössä työpaikalla?
- Onko opinnäytetyön tuloksia levitetty laajemmalle kuin omaan (silloiseen) yritykseen?
- Kohtasitko ongelmia opinnäytetyöskentelyssä? Miten ongelmista selvittiin?
- Mitä opit opinnäytetyöskentelyn aikana? Voitko hyödyntää oppimaasi myös muunlaisissa työtehtävissä tai työpaikoissa?
- Miten kehittäisit koulutuksen ja työelämän yhteyttä?

3 Työelämässä tutkinnon suorittamisen jälkeen

- Millaisia urakehitysodotuksia sinulla oli aloittaessasi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon?
- Onko ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen vaikuttanut urakehitykseen?
- Mitä töitä teet nyt ja mitä teit ennen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista?
- Jos olet saanut vaativampia työtehtäviä omalla työpaikallasi, niin oliko niistä sovittu jo ennen kuin lähdit opiskelemaan?
- Oletko hakenut töitä tutkinnon suorittamisen jälkeen?
- Miten tähän uuteen tutkintoon on mielestäsi suhtauduttu työnhakutilanteessa?
- Pidetäänkö ylempää ammattikorkeakoulututkintoa mielestäsi samantasoisena kuin maisteritutkintoa?
- Millaisiin työtehtäviin koulutus antaa mielestäsi hyvät valmiudet?
- Sopivatko ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet joihinkin työtehtäviin mielestäsi saman alan maistereita paremmin?
- Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi? Vastaako työsi mielestäsi koulutustasoasi?

4 Lisäkoulutus

- Harkitsetko muita opintoja?
- Mitä mieltä olet jatko-opintoväylästä yliopistojen tohtoriopintoihin tai ammattikorkeakoulun mahdollisesta omasta tohtorikoulutuksesta?
- Miten ylempää ammattikorkeakoulutusta voisi kehittää?

Mitä muuta haluaisit sanoa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liittyen?