

## Ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymisen nykytila johtamisen näkökulmasta



Seija Mahlamäki-Kultanen ja Marko Susimetsä (toim.)

# **Ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymisen nykytila johtamisen näkökulmasta**

**Seija Mahlamäki-Kultanen ja Marko Susimetsä (toim.)**

**Hämeen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu**

Ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymisen nykytila johtamisen näkökulmasta  
Seija Mahlamäki-Kultanen ja Marko Susimetsä (toim.)

ISBN 978-951-784-475-8  
ISSN 1795-424X  
HAMKin e-julkaisu 6/2008

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

**JULKAISIJA – PUBLISHER**

Hämeen ammattikorkeakoulu  
PL 230  
13101 HÄMEENLINNA  
puh. (03) 6461  
faksi (03) 646 4259  
julkaisut@hamk.fi  
www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto HAMK Julkaisut

Hämeenlinna, lokakuu 2008

# Sisällysluettelo

Tiivistelmä .....	7
Sammandrag .....	9
Abstract .....	11
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>13</b>
1.1 Tehtäväksianto .....	13
1.2 Tutkijaryhmä .....	14
1.3 Ohjausryhmä .....	14
1.4 Keskeiset käsitteet .....	15
<b>2 Koulutuspoliittinen konteksti .....</b>	<b>17</b>
2.1 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma .....	17
2.2 Kööpenhaminan prosessi .....	19
2.3 Opetussuunnitelmien perusteet .....	21
<b>3 Ammatillisen koulutuksen kansainvälisyys kehittämisohjelmien, hankkeiden ja tunnuslukujen valossa .....</b>	<b>23</b>
3.1 Ohjelmat ja toiminnot .....	23
3.1.1 EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma .....	23
3.1.2 Nordplus .....	24
3.1.3 Opetushallituksen tukema hanketoiminta .....	24
3.1.4 Euroopan komission EU–USA/Kanada-ohjelmat .....	24
3.1.5 EDU-hankeet .....	25
3.2 Kansainvälistymisen tunnusluvut .....	25
3.2.1 Opettaja- ja opiskelijavaihdot, määrät ja kohdemaat .....	25
3.2.2 Hankkeiden tunnusluvut .....	28
<b>4 Tutkimuksen toteutus .....</b>	<b>31</b>
4.1 Tutkimuksen kohdejoukko .....	31
4.2 Tutkimusmenetelmät .....	32
4.3 Tutkimuksen vaiheiden kuvaus .....	32

## 5 Kansainvälisyys ammatillisen koulutuksen järjestäjien strategisissa asiakirjoissa..... 35

Susimetsä, M. ja Fagerlund, A.

5.1	Strategia-asiakirjojen päälinjaukset ja painopisteet .....	35
5.1.1	Taloudellinen näkökulma.....	36
5.1.2	Asiakasnäkökulma .....	36
5.1.3	Sisäinen näkökulma.....	38
5.1.4	Organisaation oppimisen ja kasvun näkökulma.....	39
5.2	Kansainvälistyminen eri näkökulmista.....	40
5.3	Kansainvälistymisen neljä muotoa strategia-asiakirjoissa .....	41
5.3.1	”Kotikansainvälistyneet oppilaitokset” .....	41
5.3.2	”Paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet oppilaitokset” .....	42
5.3.3	”Vahvasti kansainvälisessä verkostoitumisprosessissa olevat oppilaitokset” ....	42
5.3.4	”Kansainväliset oppilaitokset” .....	43
5.3.5	Strategiset tyypit vertailussa.....	44
5.4	Opiskelijoiden tasavertaisuus strategia-asiakirjojen kuvaamana.....	46

## 6 Kansainvälisyys ammatillisen koulutuksen järjestäjille suunnatun kyselyn vastausten perusteella..... 49

Dorra, T. ja Ruhalahti, S.

6.1	Kansainvälisen toiminnan luonne.....	49
6.2	Kansainvälisyys kansainvälisyysstrategioissa, opetussuunnitelmassa ja muissa asiakirjoissa ..	50
6.3	Resurssointi kansainväliseen toimintaan.....	51
6.4	Kansainvälisen toiminnan rahoitus.....	51
6.5	Opiskelijoiden tasavertaisuus kansainvälisessä toiminnassa.....	52
6.6	Koulutuksen järjestäjien kansalliset verkostot ja niiden toimivuus.....	53
6.7	Koulutuksen järjestäjien kansainväliset verkostot ja niiden toimivuus .....	55
6.8	Kansainvälisyyden tulevaisuudennäkömät .....	56

## 7 Erilaisia tapoja kansainvälistyä..... 59

Pajula, K. ja Dorra, T.

7.1	Case-analyysit.....	59
7.1.1	Case Järviseedun ammatti-instituutti JAMI .....	59
7.1.2	Case Koulutuskeskus Sedu .....	61
7.1.3	Case Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO.....	62
7.1.4	Case Ravintolakoulu Perho .....	63
7.1.5	Case Saamelaisalueen koulutuskeskus .....	64
7.1.6	Case Turun ammatti-instituutti – Åbo Yrkesinstitut.....	66
7.1.7	Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategiasta opetusviraston ja oppilaitosten kansainväliseksi toiminnaksi.....	67
7.1.8	Case Helsingin tekniikan alan oppilaitos.....	69
7.2	Parhaat käytännöt .....	70
7.2.1	Johtamisjärjestelmä .....	70
7.2.2	Verkostoituminen .....	71
7.2.3	Oppimisen ja asiantuntijuuden laajentaminen .....	71
7.2.4	Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet .....	72
7.2.5	Tulevaisuus tapausoppilaitoksissa .....	73

<b>8 Yhteenveto, johtopäätökset ja pohdinta .....</b>	<b>75</b>
8.1 Yhteenvetoa kansainvälistymisestä strategia-asiakirjojen valossa .....	75
8.2 Analyysiä ja johtopäätöksiä kyselytutkimuksen tuloksista .....	79
8.2.1 Kansainvälisen toiminnan johtamisjärjestelmät .....	79
8.2.2 Kansallinen ja kansainvälinen verkostoituminen .....	81
8.2.3 Oppimisen ja asiantuntijuuden laajentaminen .....	81
8.2.4 Opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksien varmistaminen .....	82
<b>9 Kohti monikulttuurista ammatillista koulutusta .....</b>	<b>85</b>
9.1 Suositukset koulutuksen järjestäjille .....	85
9.1.1 Strategia-asiakirjat ja käytännön toiminta .....	85
9.1.2 Strategia-asiakirjojen painotukset .....	86
9.1.3 Kotikansainvälistyminen vaikuttavamaksi .....	87
9.1.4 Opiskelijoiden tasa-arvoinen kohtelu vaihoissa .....	87
9.1.5 Laatu- ja palautejärjestelmän kehittäminen .....	88
9.1.6 Kansainvälisen toiminnan resursointi .....	89
9.1.7 Pedagoginen kehittäminen .....	89
9.1.8 Kansainvälisyyden ja kansainvälisen osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen .....	90
9.1.9 Optimaalinen koulutuksen järjestäjän koko .....	90
9.2 Suositukset kansainvälisen toiminnan tukitoiminnalle .....	91
9.2.1 Kansainvälisyystoiminnan tuki ja helpottaminen .....	91
9.2.2 Etäisyydet huomioitava vaihtoon suunnatussa rahoituksessa .....	91
9.2.3 Yhteiskunnallisen vastuun pohdintaa tuotava näkyväksi .....	92
<b>Lähteet .....</b>	<b>93</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>96</b>
Liite 1: Kyselylomake kv-vastaaville /Utredning om det internationella samarbetet .....	96
Liite 2: Opiskelijaliikkuvuus .....	102
Liite 3: Opettajaliikkuvuus .....	104

## Tiivistelmä

Tämän Opetushallituksen tilaaman tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, miten kansainvälinen toiminta näkyy toisen asteen oppilaitoksissa käytännön työssä, mitä toimintamuotoja on käytössä ja miten kansainvälisyyden hyödyt ilmenevät. Lisäksi tutkittiin, miten kansainvälisyyttä johdetaan strategioiden ja resurssien näkökulmasta ja miten kansainvälisyys näkyy opetussuunnitelmassa ja opetuksessa. Tutkimuksessa haettiin myös erilaisia kansainvälistymisen ja verkostoitumisen malleja ja niiden piirteitä.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat toisen asteen koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset. Tutkimus oli kolmivaiheinen ja sisälsi dokumenttianalyysin, kyselytutkimuksen ja haastatteluosuuden. Ensimmäinen yhteydenotto tehtiin 107:ään koulutuksen järjestäjään ja 8 suurikokoiseen oppilaitokseen, joista eri tutkimuksen osien osallistujat valikoituivat oman aktiivisuutensa mukaan. Dokumenttianalyysia varten tutkijoille toimitettiin 60 vastausta, joista 29 oli varsinaisia kansainvälisyysstrategioita tai -suunnitelmia. Kyselytutkimukseen vastasi 81 kv-vastaavaa, ja tapauskuvauksia varten haastateltiin 6 koulutuksen järjestäjän ja 1 oppilaitoksen edustajat sekä Helsingin kaupungin edustaja.

Tutkimuksessa todettiin, että koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kansainvälisyysasiakirjat kuvastivat lähinnä organisaatioiden pyrkimystä lisätä kv-toimintojaan, mikä on ymmärrettävää kansallisten tavoitteiden ja kansainvälisten toimintojen nykyisen määrän valossa. Kun strategia-asiakirjoja heijastettiin Kaplanin ja Nortonin (2000) matriisiin, todettiin, että niissä kiinnitettiin erityistä huomiota mm. organisaation imagoon, kansainvälisyyden laadun ja saatavuuden parantamiseen opiskelijoiden näkökulmasta, opetusmateriaalien kehittämiseen sisäisestä näkökulmasta sekä opettajien tietojen ja taitojen kehittämiseen organisaation oppimisen ja kasvun näkökulmasta.

Tyypittelyanalyysissä koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten strategiat jaettiin neljään pääryhmään: 1) Kotikansainvälistyneet oppilaitokset, 2) Paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet oppilaitokset, 3) Vahvasti kansainvälisessä verkostoitumisprosessissa olevat oppilaitokset ja 4) Kansainväliset oppilaitokset. Tutkimuksessa kuitenkin todettiin, että vaikka

koulutuksen järjestäjä strategia-asiakirjan perusteella kuului yhteen näistä ryhmistä, saattoi tilanne näyttää hyvin erilaiselta tapausanalyysien pohjalta.

Strategia-asiakirjat olivat pääasiassa kuvauksia oppilaitosten visioista eivätkä käytännön tilanteesta ja tulevista kehitysnäkymistä ja -keinoista. Strategia-asiakirjoihin tulisivatkin saada entistä paremmin näkyviin koulutuksen järjestäjän käytännön alueellinen vaikuttavuus, kotikansainvälistyminen, opiskelijoiden tasa-arvon huomioon ottaminen, kv-toiminnan resursointi ja pedagoginen kehittäminen. Kv-toimintojen kehittämiseksi erityisesti palautejärjestelmien parantaminen olisi tärkeää.

Vaikka kansainvälisyys on kehittynyt viime vuosina merkittävästi ja vaikka erityisesti hyvin tuetut verkostot toimivat tapaustutkimusten perusteella hyvin, tutkijat totesivat eräitä kehitystarpeita kansainvälisen toiminnan tukijärjestelmissä. Todettiin, että koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten maantieteellinen sijainti tulisi ottaa huomioon liikkuvuuden rahoituksessa. Samoin yhteisen kansainvälisyysstrategian puuttuminen toiselta asteelta aiheuttaa ongelmia koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille oman toimintansa suunnitamisessa. Tukijärjestelmiä kehitettäessä tulisi ottaa paremmin huomioon myös kansainvälisen toiminnan yhteiskunnalliset vaikutukset.



## Sammandrag

Syftet med denna undersökning som Utbildningsstyrelsen har beställt är att kartlägga hur internationell verksamhet syns i det praktiska arbetet i läroanstalter på andra stadiet, vilka är de praktiska verksamhetsformerna och hur nyttan av internationella kontakter uppskattas. Dessutom har man undersökt hur internationell verksamhet bedrivs ur strategiernas och resursernas synvinkel och hur den kan ses i läroplaner och undervisning. Undersökningen tog också fasta på olika modeller för internationalisering och nätverksbildning.

Undersökningens målgrupp bestod av utbildningsarrangörer och läroanstalter på andra stadiet. Den var indelad i tre delar: en dokumentanalys, en förfrågan och en intervju. Först tog man kontakt med 107 utbildningsarrangörer och åtta stora läroanstalter. Av dessa tog utbildningsarrangörerna del i undersökningens olika delar utifrån sitt eget intresse. För dokumentanalysen fick forskarna 60 svar av vilka 29 handlade uttryckligen om internationaliseringsstrategier eller -planer. Förfrågan besvarades av sammanlagt 81 personer ansvariga för internationella frågor. För case-beskrivningar intervjuades sex representanter för utbildningsarrangörer, en representant för en läroanstalt samt en representant för Helsingfors stad.

I undersökningen konstaterades att utbildningsarrangörernas och läroanstalternas internationella dokument närmast beskriver organisationernas strävan till att öka sin internationella verksamhet, vilket är förståeligt med tanke på gällande nationella mål och internationella funktioner. När strategidokument jämfördes med Kaplan och Nortons modell (2000), kunde man konstatera att strategidokumentet fäste speciell uppmärksamhet vid bl.a. organisationens image, bättre kvalitet och tillgång på internationella tjänster ur studerandenas synvinkel, utvecklandet av undervisningsmaterial ur en intern synvinkel samt utvecklandet av lärarnas kompetens ur inläringens och uppväxtens synvinkel.

I typanalysen delades utbildningsarrangörerna och läroanstalterna in i fyra huvudkategorier: 1) Läroanstalter som internationaliserats "på hemmaplan" 2) Läroanstalter som internationaliserats genom lokala samarbetspartners från

arbetslivet 3) Läroanstalter som genomgår en stark process med internationell nätverksbildning och 4) Internationella läroanstalter. I undersökningen konstaterades att trots att utbildningsarrangören enligt strategidokumentet såg ut att tillhöra någon av de ovan nämnda kategorierna, kunde situationen te sig väldigt annorlunda på basis av olika case-analyser.

Strategidokumenterna var huvudsakligen en beskrivning över läroanstalternas visioner – de beskrev inte den praktiska situationen eller kommande utvecklingsvisioner och -verktyg. Strategidokumenterna borde i ännu större utsträckning belysa utbildningsarrangörens praktiska och regionala inflytande, internationalisering, en jämlik behandling av studeranden, resurserna för internationell verksamhet samt det pedagogiska utvecklingsarbetet. Bättre responssystem vore speciellt viktigt med tanke på utvecklandet av internationella funktioner.

Internationalisering har ökat starkt under de senaste åren och undersökningarna visar att stödjande nätverk fungerar väl. Trots detta kunde forskarna konstatera att det fortfarande finns vissa utvecklingsbehov i den internationella verksamhetens stödsystem. Utbildningsarrangörernas och läroanstalternas geografiska belägenhet bör tas i beaktande i finansieringen. Läroanstalter på andra stadiet inte har en gemensam och övergripande internationaliseringsstrategi, vilket förorsakar problem för utbildningsarrangörer och läroanstalter med hänsyn till hur de riktar sin egen verksamhet. När stödsystem utvecklas, bör bättre hänsyn tas till den internationella verksamhetens samhälleliga konsekvenser.

## Abstract

The aim of this research, commissioned by the National Board of Education, was to find out what kinds of international activities are included in the daily work at vocational institutes and what kinds of benefits these activities have. In addition, it was studied how the internationalization is led from the point of view of strategies and resources and how these show up in curricula and education. The researchers also sought for different models of internationalization and described their characteristics.

The research participants were the vocational education providers and institutes of Finland. The research was conducted in three parts and consisted of a document analysis, survey and an interview phase. The first contact was made with 107 vocational education providers and 8 large vocational institutes from amongst whom the final participants were chosen based on their own activity. A total of 60 responses were sent in for the document analysis, but only 29 of these were actual internationalization strategies or plans. A total of 81 international relations workers responded to the survey questionnaire and a total of 6 education providers and 1 representative of a vocational institute, as well as a representative of the Helsinki City were interviewed for the case analysis.

The researchers discovered that the internationalization strategies of vocational education providers and institutes mainly focussed on increasing the international activities of the organisations, which is natural considering the national goals and the present levels of international activities. When the strategy documents were compared to the strategy matrix of Kaplan and Norton (2000), it was noted that the strategies paid special attention to the organisations' image, improving the quality and availability of international activities from the students' point of view, development of the learning materials from the internal point of view and the improvement of the skills and knowledge of teachers, from the point of view of organisation's growth and learning.

In a phenomenographic classification analysis of the strategies, they were categorised into four groups: 1) home-internationalised education providers focussing on cultural studies in the form of food culture or theme weeks, 2) ed-

education providers that have internationalised according to the requirements of the local industry, 3) education providers building strong international networks, and 4) international education providers. However, the study showed that even if a particular education provider may have been categorised into one of these groups in the analysis of the strategy documents, the grouping could easily change in a more thorough case analysis of the same organisation.

The researchers discovered that the internationalization strategies of the vocational education providers were mainly descriptions of an ideal situation or goals, but contained little or no actual strategies to reach those goals. It was concluded that the strategies should be improved to better describe the regional effect of the institutes, their “at home” internationalization efforts, the means to ensure the equality of the students, resources of international activities and the pedagogical development of international activities. Especially the feedback system from students to the decision-makers should be improved in order to develop the internationalization of the institutes.

Although internationalization has improved over the past few years and especially national and international networks, which have been a focus of the support systems, work very well according to the case analysis, the researchers noted some development needs in the national support systems for the internationalization of vocational education providers. It will be necessary to take into account the geographical location of the education providers when providing support for mobility. Also, the absence of a joint internationalization strategy from the vocational education level causes problems for the education providers and institutes in directing their own work. When developing the support systems, the societal effects of international activities should also be considered better than they have been in the past.

# 1 Johdanto

## 1.1 Tehtäväksianto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, miten kansainvälinen toiminta näkyy toisen asteen koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten käytännön työssä ja miten tämän toiminnan menetelmät ja hyödyt hyödynnetään organisaatioissa. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksella ja haastatteluin sekä dokumenttianalyysinä (kansainvälisyysstrategiat).

Tässä tutkimuksessa syvennettiin joitain aikaisemmin tehdyn tutkimuksen osa-alueita (Virtanen & Jauhola, 2004). Tutkimuksessa käytettiin vertailun mahdollistamiseksi esimerkiksi osittain samaa kyselylomaketta, jota täydennettiin ja ajantasaistettiin. Tutkimuksen taustana ovat lisäksi kansainvälistymisestä tehdyt tutkimukset ja selvitykset (esim. Söderqvist 2001 ja Mahlamäki-Kultanen et al. 2007).

Tutkimuksella selvitettiin seuraavia asioita:

- Mitä ovat kansainvälisyys ja monikulttuurisuus?
- Miten kansainvälistymistä johdetaan strategioiden ja resurssien näkökulmasta?
- Miten kansainvälisyys näkyy opetussuunnitelmissa ja opetuksessa?
  - opiskelijoiden ammattitaito
  - opiskelijoiden työllistyminen
- Verkostoituminen, kansainvälisesti ja alueellisesti
  - erilaiset verkostoitumismallit ja niiden erot
- Vaikuttavuus
  - kansainvälisten kokemusten (liikkuvuus ja projektit) siirtyminen oppilaitosten ja opiskelijoiden hyödyksi

- opiskelijoiden tasa-arvoisuus kansainvälistymisessä
- Johtopäätökset ja suositukset kansainvälisen toiminnan tukemiseksi ja kehittämiseksi

Tutkimus on rakennettu siten, että luvuissa kaksi ja kolme esitetään kansainvälisen toiminnan luonnetta ja taustoja mm. tunnuslukujen valossa. Tämän jälkeen esitetään tarkemmin tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä. Luvusta viisi eteenpäin esitellään tutkimuksen tuloksia strategia-asiakirjakartoituksen, kyselyjen ja haastattelujen näkökulmista. Viimeisissä luvuissa esitetään yhteenveto tuloksista ja tutkijaryhmän omia suosituksia jatkotoimenpiteiksi.

## 1.2 Tutkijaryhmä

Tutkimuksen suoritti Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tutkimustyöhön osallistuivat Seija Mahlamäki-Kultanen, Marko Susimetsä, Taru Dorra ja Sanna Ruhalahti. Lisäksi ryhmässä oli osana mukana tutkimusavustaja Asko Fagerlund ja opettajaopiskelija Kirsi Pajula. Työn koordinaattoreina toimivat Seija Mahlamäki-Kultanen ja Marko Susimetsä. Tutkimustyön yhteyshenkilönä Opetushallituksen ja tutkijaryhmän välillä toimi Marko Susimetsä.

Strategia-analyysistä ovat vastanneet pääasiassa Marko Susimetsä ja Asko Fagerlund (luku 5), kyselystä Taru Dorra ja Sanna Ruhalahti (luku 6) sekä case-analyysistä Kirsi Pajula yhdessä Taru Dorrin kanssa (luku 7). Johtopäätöksiä ja toimintasuosituksia (luvut 8 ja 9) valmisti koko tutkimusryhmä.

## 1.3 Ohjausryhmä

Tutkimuksen kuluessa ohjausryhmän koostumus vaihteli henkilöiden siirtyessä tehtävästä toiseen. Seuraavassa luetellaan kaikki ohjausryhmässä mukana olleet organisaatioineen:

Annikki Häkkinen, OPH  
Hanna Autere, OPH  
Pirjo Väyrynen, OPH  
Kirsti Stenvall, OPH  
Susanna Tauriainen, OPH  
Sirkka-Liisa Kärki, OPH  
Mika Saarinen, CIMO  
Paula Tyrväinen, CIMO  
Irma Garam, CIMO  
Siru Korkala, CIMO  
Seija Mahlamäki-Kultanen, HAMK  
Marko Susimetsä, HAMK

## 1.4 Keskeiset käsitteet

Käsitteinä kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus voivat tarkoittaa hyvin monenlaisia asioita; näitä käsitteitä ei siten ole helppo yksiselitteisesti määritellä.

Valtioneuvoston vuosien 2007–2012 koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa globalisaatio nähdään mahdollisuutena edistää sekä kansallista että kansainvälistä hyvinvointia. Koulutusjärjestelmän on siten tuettava uuden työn syntyä Suomeen ja tarjottava toisaalta väestölle ja elinkeinoelämälle valmiuksia sopeutua globalisaation aiheuttamiin muutoksiin. (Opetusministeriö 2007, 5–14.)

Kehittämissuunnitelman mukaan eurooppalaisen yhteistyön tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen suorituskykyä ja laatua, lisätä ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja ammatillisen osaamisen vaikuttavuutta Euroopassa. Tutkintojen vertailtavuutta EU:n sisällä on tarkoitus kehittää. Tavoitteena on myös lisätä ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ja opetushenkilöstön liikkuvuutta vuositasolla 30 %. Opettajien kansainvälisiin työelämäjaksoihin kiinnitetään erityistä huomiota. Ammatilliseen koulutukseen liitettävää yhteistyötä myös Euroopan unionin ulkopuolisten maiden kanssa halutaan edistää. Suunnitelmakaudella pyritään lisäämään työperäistä maahanmuuttoa, jolla halutaan korvata osin työvoiman ikääntymisestä johtuvaa poistumaa työelämästä. (Opetusministeriö 2007, 10–39.)

Vuodesta 1995 lähtien kansainvälistyminen on nähty ammatillisen koulutuksen piirissä yhtenä kehittämisen työkaluna. Tämä näkemys on pohjautunut mm. Leonardo-, Sokrates- ja Nordplus- hankkeiden sekä liikkuvuustoimintoa että kehittämistä koskeviin tavoitteisiin. Molemmissa hanketyypeissä on aina korostettu innovaatiota ja sitä, miten toiminta edistää oppilaitoksessa, paikallisesti, kansallisesti ja Euroopassa koulutuksen kehittämistä. (M. Saari-  
nen, henkilökohtainen tiedonanto 22.5.2008) (ks. myös. esim. Nyssölä 2000, 6–7 ja Mahlamäki-Kultanen 2003).

Tutkimuksessamme ilmenee kuitenkin, että osittain onnistuneesta ja hyvästä kehittämisestä huolimatta haasteena kansainvälistymisessä on edelleen monien oppilaitosten kohdalla opettajien asiantuntijavaihdot ja kansainvälisyyden nivominen pedagogiikkaan. Kansainvälistymiseen liittyvissä koulutustilaisuuksissa puhutaan tästä yhä nk. uutena kansainvälistymisenä, jossa kansainvälistyminen haluttaisiin nähdä laajemmin suomalaisen koulutuksen kehittämisen työkaluna ja innovaation lähteenä (Mattila 2007). Tämä viittaa siihen, että vaikka erilaisissa projekteissa onkin asiantuntijuutta, pedagogiikkaa ja jopa koko organisaatioita vahvasti kehitetty (ks. Mahlamäki-Kultanen 2003), ei tällainen kehittämistyö ole välttämättä vielä kovin laajalti kuitenkaan juurtunut ammatilliseen koulutukseemme.

Opetushallituksen ja CIMOn (2008, 5) julkaisemassa oppaassa koulujen kansainvälistymisestä todetaan, että kansainvälisyys ei ole koulutuksessa itseisarvo vaan mahdollisuus parempaan oppimiseen: kielitaidon ja kulttuurisen

osaamisen parantamiseen, joustavuuteen, ongelmanratkaisutaitoihin sekä itsetuntemuksen ja itseluottamuksen kasvuun. Tämän voisi katsoa tarkoittavan sitä, että vaikka opiskelijoiden liikkuvuutta pidetään tärkeänä, toinen mahdollisuus kansainvälistyä on vahvistaa monikulttuurista yhteistyötä kotimaassa.

Monikulttuurisuusosaaminen kuuluu olennaisena osana ammatilliseen osaamiseen. Se on integroitunut ammattialan käytäntöihin. Tämä tarkoittaa ammattialan ja työn näkemistä osana globaalia taloutta, osaamisen laatua toimia tehokkaasti erilaisissa työympäristöissä. Maahanmuuttajien mukanaan tuoma monikulttuurisuus voidaan nähdä myös valtakulttuuria rikastuttavana asiana eikä vain marginaalisena suvaittavana ilmiönä. Siten kulttuurista integroitumista voi tapahtua vastavuoroisesti. (Lasonen 2005.) Kulttuurien välinen vuorovaikutus ja sen edistäminen voi tapahtua siten myös kotikansainvälistymisen keinoin.

Monikulttuurisuus uudistavana tekijänä kyseenalaistaa totutut urat opetus-suunnitelmien toteuttamisessa ja hallinnon hoidossa. Tällainen koulutuksen uudistussuuntaus korostaa rakenteiden, koulutuspolitiikan ja -strategioiden, sisältöjen ja menetelmien uudelleen arviointia refleктоimalla vallitsevia käytäntöjä sosiaalista, kulttuurista, etnistä ja lingvististä moninaisuutta vasten. Moniarvoinen koulu voi toimia uudenlaisen kansalaisuuden kehitysympäristönä. (Lasonen 2005.)



## 2 Koulutuspoliittinen konteksti

Ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisen tavoitteita järjestelmätasolla on määritelty Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (KESU) 2007–2012 ja sitä edeltäneessä suunnitelmassa vuosille 2003–2008.

Euroopan tasolla Kööpenhaminan prosessi on linjannut ammatillisen koulutuksen yhteisiä, koulutuspoliittisia tavoitteita, jotka heijastuvat myös KeSu:ssa.

### 2.1 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007–2012 perustuu pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelmassa asetettuihin koulutus- ja tiedepoliittisiin tavoitteisiin. Suunnitelmassa kehitetään hallitusohjelman mukaisesti koulutusjärjestelmää siten, että se vastaa globaaliin haasteeseen ja väestö- ja ammattirakenteen muutokseen. Globalisaatio nähdään koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa mahdollisuutena edistää sekä kansallista että kansainvälistä hyvinvointia. Liikkuvuus lisääntyy maailmanlaajuisesti työmarkkinoiden sääntelyn vähentyessä. Euroopan syvenevä ja laajeneva integraatio vahvistaa omaa markkina-alueitaan. Koulutusjärjestelmän on tuettava uuden työn syntyä Suomeen ja tarjottava toisaalta väestölle ja elinkeinoelämälle valmiuksia sopeutua globalisaation aiheuttamiin muutoksiin. (Opetusministeriö 2007, 5–14.)

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa eurooppalainen yhteistyö on lisääntynyt ns. Kööpenhaminan prosessin myötä. Eurooppalaisen yhteistyön tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen suorituskykyä ja laatua, lisätä ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja ammatillisen osaamisen vaikuttavuutta Euroopassa. Tavoitteena on lisätä suunnitelmakaudella ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ja opetushenkilöstön liikkuvuutta vuositasolla 30 % suunnittelukauden aikana. Erityistä huomiota kiinnitetään opettajien kansainvälisiin työelämäjaksoihin. Samoin edistetään koulutuksen järjestäjien mahdollisuuksia vertaisoppimiseen. Ammatilliseen koulutukseen liit-

tyvää yhteistyötä myös Euroopan unionin ulkopuolisten maiden kanssa lisätään. (Opetusministeriö 2007, 32–39.)

Liikkuvuuden edistämiseksi Euroopan unionissa kehitetään Eurooppalaisten tutkintojen viitekehystä (EQF), jonka yhteisen tasomäärittelyn kautta voidaan eri maiden tutkintoja verrata toisiinsa. Suomalaisen tutkintojärjestelmän toimivuutta ja selkeyttä parannetaan valmistelemalla tutkintojen tuottaman ja muun osaamisen kuvaamiseen perustuva kansallinen viitekehys vuoteen 2010 mennessä. Suunnitelmakaudella valmistaudutaan ottamaan käyttöön ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä ECVET. Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistusta vahvistetaan eurooppalaisen laadunvarmistuksen viitekehysten (COAF) avulla. Ammatillinen koulutus on noussut tärkeäksi painopisteeksi myös OECD:n puitteissa. (Opetusministeriö 2007, 32–39.)

Suunnitelmakaudella lisätään työperäistä maahanmuuttoa. Maahanmuuttajien lahjakkuusreservit pyritään ottamaan täysimääräisesti käyttöön. Maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä edistetään koulutuksen keinoin, ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamista ja täydennyskoulutusta kehitetään sekä maahanmuuttajien sivistysmahdollisuuksia kehitetään. Maahanmuuttajien osallistumista ammatilliseen peruskoulutukseen edistetään turvaamalla riittävä ammatillisen peruskoulutuksen ja siihen valmistavan koulutuksen tarjonta. Kehitetään maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutuksen valmistavaa koulutusta, joustavan valinnan menettelyjä ja opiskelun tukipalveluja. Laaditaan opetusministeriön toimialan kattava työperusteista maahanmuuttoa ja maahanmuuttajien työllistymistä tukeva toimenpideohjelma. Ohjelma valmistellaan tiiviissä yhteistyössä sisäasiainministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. (Opetusministeriö 2007, 10–35.)

Suunnitelmakaudella vahvistetaan opetushenkilöstön osaamista ja monipuolistetaan sen hyödyntämismahdollisuuksia mm. ammatillisessa peruskoulutuksessa. Kannustetaan ammatillisessa peruskoulutuksessa toimivia opettajia työelämäosaamisen ohella hankkimaan erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa tarvittavaa pedagogista erityisosaamista. Myös opetuksessa syvennetään monikulttuurisuustaitoja osana ammatillista koulutusta. (Opetusministeriö 2007, 23–35.)

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (KESU) noudattelee EU:n Kööpenhaminan prosessin painotuksia. Kansallisena prioriteettina eri yhteyksissä on Suomen omien alueellisten erojen ja Suomen sisäisen muuttoliikkeen vaikutusten huomioiminen koulutuspalveluiden tuottamisessa. Ammatillisen koulutuksen kehittämisen päämääränä on ”vahvistaa suomalaisen työelämän ja ammatillisen koulutuksen kilpailukykyä kansainvälistyvässä toimintaympäristössä”.

KESU:ssa todetaan myös, että ”osallistutaan aktiivisesti EU:n hankkeeseen eurooppalaisen yhteistyön edistämiseksi ammatillisen koulutuksen alueella. Hankkeen tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua ja veto-

voimaa sekä edistää ammatillisessa koulutuksessa olevien ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden ammatillista ja kansainvälistä liikkuvuutta”.

Laadun rinnalla korostetaan opiskelijoiden yksilöllisten valinnanmahdollisuuksien lisäämistä ja koulutuksen saavutettavuutta. Koulutuksen yhdenvertaisuutta ei nouse esiin toisin kuin hallitusohjelmassa.

Puhtaasti kansallisia tavoitteita ovat mm. lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyön tiivistäminen, lukio-opintojen mahdollistaminen ammatillisen perustutkinnon ohella sekä opetussuunnitelman perusteiden uudistaminen, jotka ovat säilyneet vuodesta 2000 lähes muuttumattomina.

## 2.2 Kööpenhaminan prosessi

EU-valtioiden opetusministerit ja työmarkkinajohtajat allekirjoittivat Kööpenhaminassa vuonna 2002 julistuksen, joka on vaikuttanut EU:n ammatillisen koulutuksen politiikkaan. Julistuksen tarkoituksena oli vauhdittaa käynnissä olevia EU-tason hankkeita ja parantaa niiden vaikuttavuutta. Julistus sisälsi kolme päätavoitetta:

- ammatillisen koulutuksen laatua parannetaan,
- ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta lisätään ja
- ammatillisessa koulutuksessa olevien sekä ammatillisen tutkinnon suorittaneiden liikkuvuutta edistetään.

Määriteltyjä painopisteitä olivat

- ammatillisen koulutuksen eurooppalaisen ulottuvuuden vahvistaminen,
- läpinäkyvyyden lisääminen,
- opintojen siirrettävyyden kehittäminen,
- alakohtaisten kompetenssien ja kvalifikaatioiden kehittäminen,
- yhteisten laatukriteereiden ja laadunvarmistusmenetelmien kehittäminen,
- eurooppalaisen ulottuvuuden vahvistaminen ohjauksen ja neuvonnan avulla,
- non-formaalien ja informaalien oppimisen tunnistaminen ja hyväksilukeminen ja
- opettajien ja kouluttajien lisäkoulutustarpeiden huomioiminen.

Kööpenhaminasta vuonna 2002 alkanut ammattikoulutuspolitiikan kehittäminen eurooppalaisessa yhteistyössä sai jatkoa joulukuussa 2004 Maastrichtin ministerikokouksessa. Tällöin julkaistiin ns. Maastrichtin kommunikoea, jossa tarkasteltiin Kööpenhaminan prosessin etenemistä ja sitä, miten hyvin asetettuihin tavoitteisiin oli päästy.

Kommunikeassa prosessin merkitystä kiteytettiin. Keskeisinä päämäärinä ovat eurooppalaisten työmarkkinoiden kehittämisen edistäminen ja eurooppalaisen tutkintorakenteen aikaansaaminen ammatilliseen koulutukseen (European Qualifications Framework based on transparency and mutual trust, EQF).

Toinen Kööpenhaminan prosessin seurantakokous järjestettiin vuonna 2006 Helsingissä, ja sen jälkeen julkaistiin Helsingin kommunikoea. Jäsenvaltiot ja niiden työmarkkinajärjestöt ilmaisivat suhtautuvansa myönteisesti prosessin etenemiseen, ja sen jatkaminen koettiin tärkeäksi.

Helsingin kommunikoeassa tarkistettiin aiemmin määriteltyjä painopisteitä lisäämällä uusia painopistealueita:

- Ammatillisen koulutuksen imago, asema ja vetovoima. Tältä osin on painotettava enemmän ammatillisen koulutuksen järjestelmien ja oppilaitosten ja/tai koulutuksen tarjoajien hyvää hallintoa.
- Uusien yhteisten ammatillisen koulutuksen eurooppalaisten välineiden kehittäminen, testaus ja toteutus. Sovittujen välineiden tulisi olla käytössä vuoteen 2010 mennessä.
- Järjestelmällisempi lähestymistapa keskinäisen oppimisen vahvistamiseksi. Tämän tukemiseksi olisi kiinnitettävä erityistä huomiota ammatillista koulutusta koskevien tilastotietojen sisältöön, vertailukelpoisuuteen ja luotettavuuteen vuoteen 2008 mennessä.
- Kaikkien sidosryhmien aktiivinen osallistuminen työhön nyt, kun Kööpenhaminan prosessi etenee toimeenpanovaiheeseen.

EU on toteuttanut ammatillisen koulutuksen politiikkaansa vuodesta 1995 lähtien lähinnä Leonardo da Vinci -ohjelman kautta. Ensimmäinen ohjelmakausi kattoi vuodet 1995–1999, toinen vuodet 2000–2006 ja menossa oleva kolmas ohjelmakausi ulottuu vuoteen 2013. EU:n komissio on, yhdessä jäsenmaiden hallitusten ja työmarkkinajärjestöjen kanssa, kahden vuoden välein päättänyt ohjelman toteutuksen painopisteistä. Nyt 2000-luvulla painopisteisiin on eniten vaikuttanut Kööpenhaminan prosessi, ja kauttaaltaan sekä ohjelmissa että Kööpenhaminan prosessissa on keskeisenä periaatteena ollut, että koulutusjärjestelmiä ei pyritä harmonisoimaan. Riittää, kun EU-maat lisäävät keskistä, alhaaltapäin tapahtuvaa yhteistyötä (bottom-up).

### 2.3 Opetussuunnitelmien perusteet

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus on määritelty erityisesti kaikille aloille yhteisinä painotuksina sekä yhteisissä opinnoissa kielten opintojen tavoitteena. Yhteisissä painotuksissa todetaan: ”Kansainvälisyyteen kasvun tavoitteena tulee olla, että opiskelija tulee toimeen monikulttuurisessa ympäristössä ja on suvaitsevainen ja kielitaitoinen voidakseen osallistua opiskelijavaihtoon ja sijoittua kansainvälistyville työmarkkinoille”. Vieraiden kielten tavoitteissa ja keskeisissä sisällöissä korostetaan valmiutta toimia kansainvälisessä maailmassa. (Opetushallitus 2000–2001.)

Ammatillisten opintojen tavoitteet vaihtelevat aloittain ja tutkinnoittain. Lähtökohtana on kuitenkin se, että opiskelija saa valmiudet työkennellä sekä kotimaassa kansainvälistyvissä työympäristöissä että perusvalmiudet myös työkentelyyn ulkomailla, mikäli alan tehtävät sitä edellyttävät. Kaikilla aloilla on tavoitteena, että opiskelijat kykenevät palvelemaan asiakkaita myös vieraalla kielellä sekä ymmärtävät sen verran keskeistä sanastoa, että ymmärtävät esim. työohjeet. Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaan tulee sisältyä myös toteuttamissuunnitelma. (Opetushallitus 2000–2001.)

Ammatillisia perustutkintoja ja niiden perusteita uudistetaan vuosina 2008–2010. Uudistetuissa perusteissa kansainvälistymiseen liittyvä osaaminen on sisällytetty osaksi elinikäisen oppimisen avaintaitoja (aktiivinen kansalaisuus ja kulttuurien väliset taidot, joissa on mukana kansainvälisyys). Avaintaidot on sisällytetty sekä ammatillisten että ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin ja tavoitteisiin. Muutoin peruslähtökohdat ovat samat kuin 2000–2001 perusteissa. (Opetussuunnitelman perusteet 2008)



## 3 Ammatillisen koulutuksen kansainvälisyys kehittämishankkeiden, hankkeiden ja tunnuslukujen valossa

Toiseen asteen ammatillisten oppilaitosten kansainvälisen toiminnan tuki koostuu pääasiassa eri ohjelmien rahoituksesta ja omarahoituksesta. Tuettu toiminta sisältää opiskelija- ja opettajaliikkuvuutta, kehittämistoimintaa, verkostoitumista ja kumppanustoimintaa Euroopassa, mukaan lukien Pohjoismaat, ja Euroopan ulkopuolisilla alueilla.

Seuraavassa esitellään lyhyesti näitä eri rahoituskanavia, joiden avulla kansainvälistymistä tuetaan. Lisäksi esitellään tunnuslukuja, jotka kuvaavat suomalaisten ammatillisten oppilaitosten osallistumista eri ohjelmiin ja toimiin. Tärkeitä tunnuslukuja ovat mm. opiskelija- ja opettajaliikkuvuus.

### 3.1 Ohjelmat ja toiminnot

#### 3.1.1 EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma

EU-ohjelmista suurin on CIMOn (Kansainvälisen henkilövaihdon keskus) alla toimiva Elinikäisen oppimisen ohjelma, jonka alle lukeutuvat mm. Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci ja Grundtvig -ohjelmat. Comenius keskittyy kouluopetuksessa oleviin oppilaisiin aina esikouluista toiselle asteelle, Erasmus keskittyy korkea-asteen koulutukseen, Leonardo da Vinci puolestaan keskittyy ammatilliseen perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseen ja Grundtvig pyrkii kehittämään aikuiskoulutusta. Elinikäisen oppimisen ohjelman toiminnot jakautuvat CIMOn hallinnoimiin ja Komission keskitetysti hallinnoimiin ohjelmiin ja toimintoihin.

Ohjelmista tuetaan pääsääntöisesti opiskelija- ja opettajaliikkuvuutta, kehittämishankkeita ja verkostoitumista. Yhteistyö voi olla kahden- tai monenvälistä toimintaa. Näiden lisäksi Elinikäisen oppimisen ohjelmaan kuuluvat myös Komission hallinnoima poikittaisohjelma sekä Jean Monnet -ohjelma.

Tämän tutkimuksen kohdejoukon eli toisen asteen oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien tärkein ohjelma on Leonardo da Vinci -ohjelma, mutta am-

matillisen koulutuksen toimijat voivat hakea rahoitusta myös Comenius- ja Grundtvig-ohjelmista.

### 3.1.2 Nordplus

Nordplus on Pohjoismaiden ministerineuvoston koulutusohjelma. Nordplus-puiteohjelma koostuu neljästä alaohjelmasta, joilla on eri kohderyhmät esiopeutuksesta korkeakoulutukseen mukaan lukien ammatillisen koulutuksen toimijat. Ohjelmassa tuetaan liikkuvuutta, hankkeita ja verkostoja, ja se on avoin kouluille, oppilaitoksille, organisaatioille ja muille koulutuksen ja elinikäisen oppimisen toimijoille. Nordplus-puiteohjelmaan osallistuvat kaikki pohjoismaat mukaan lukien itsehallintoalueet sekä vuodesta 2008 alkaen Baltian maat Viro, Latvia ja Liettua.

### 3.1.3 Opetushallituksen tukema hanketoiminta

Opetushallitus on myöntänyt vuosittain tukea ammatillisen koulutuksen järjestäjille, jotka ovat verkostoituneet kansallisesti ja kansainvälisesti. Valtionavustusta on voitu hakea ammatillisen peruskoulutuksen kehittämishankkeisiin ja muihin kansainvälistä yhteistyötä edistäviin toimintoihin ja tavoitteisiin, joita on linjattu Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2003–2008 sekä Kööpenhaminan prosessissa ja Helsingin kommunikeassa.

Avustusta on myönnetty alakohtaisiin, temaattisiin tai maantieteellisesti muodostettuihin verkostohankkeisiin, ja verkostossa on mukana useita koulutuksen järjestäjiä sekä elinkeinoelämän, järjestöjen ym. toimijoita. Opetusministeriön päätöksen pohjalta OPH:n tuella on mahdollista toteuttaa yhteistyöprojekteja myös Euroopan ulkopuolisten alueiden kanssa. Avustusta kohdennetaan erityisesti Venäjän ja Aasian maiden, erityisesti Kiinan kanssa toteutettavaan yhteistyöhön. Lisäksi tuetaan Intian kanssa käynnistettävää yhteistyötä.

Avustuksia myönnetään ensisijaisesti koulutuksen kehittämishankkeisiin, jotka tukevat ajankohtaista kansallista kehittämistyötä (esim. ECVETin kokeilutoiminta, työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt). Opetushallituksen myöntämällä tuella voidaan rahoittaa myös käynnistytävää kansainvälistä toimintaa, kansallisen ja kansainvälisen verkoston organisoimista, yhteistyötartpeiden ja mahdollisuuksien kartoittamista yms.

### 3.1.4 Euroopan komission EU–USA/Kanada-ohjelmat

Euroopan komission EU–USA/Kanada-ohjelma edistää EU-maiden sekä USA:n ja Kanadan välistä korkea-asteen ja ammatillisen koulutuksen yhteistyötä. EU–USA -ohjelma ATLANTIS (2006–2013) (Actions for Transatlantic Links and Academic Networks for Training and Integrated Studies) pyrkii



edistämään EU:n ja Yhdysvaltojen välistä vuorovaikutusta ja parantaa korkeakoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen laatua. Ohjelmassa tuetaan mm. yhteistutkintohankkeita, liikkuvuushankkeita ja toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen kehittämishankkeita. EU–Kanada-ohjelma puolestaan tukee yhteistyöverkostoja ja ns. täydentäviä toimintoja.

### 3.1.5 EDU-hankkeet

Opetushallituksen EDU-hankkeet pitävät sisällään mm. jokavuotisen Euroopan kevät -hankkeen, joka pyrkii rohkaisemaan nuoria keskustelemaan eurooppalaisista teemoista. Hankkeen avulla oppilaitokset voivat järjestää verkkokeskusteluja tai kutsua esim. parlamentaarikkoja puhumaan oppilaitokseensa. eTwinning-hanke on puolestaan teemaltaan avoin verkkopohjainen hanke eurooppalaisten koulujen yhteistyön tiivistämiseksi ja verkossa tapahtuvan opetuksen kehittämiseksi. Lisäksi on mm. ohjelma Nordiska teman, joka tuo tunnetuksi pohjoismaista osaamista; Eduprojects.net, joka pyrkii antamaan kouluille tietoa kansainvälisistä hankkeista ja verkostoista niiden erilaisesta rahoituslähteestä huolimatta; European Schools Project (ESP), Internet-opetuksen vapaaehtoinen yhteisö, joka kehittää kansainvälisten yhteistyöhankkeiden toteuttamista.

## 3.2 Kansainvälistymisen tunnusluvut

### 3.2.1 Opettaja- ja opiskelijavaihdot, määrät ja kohdemaat

Alla olevassa taulukossa näkyvät kaikki vuosina 2002–2006 eri rahoituslähteistä tuetut liikkuvuustoiminnot Suomen ammatillisissa oppilaitoksissa. Tiedot perustuvat Opetushallituksen keräämiin tilastoihin, joihin sisältyvät EU-ohjelmien vaihdot. Tiedot on lähteneiden opiskelijoiden osalta jaoteltu työssäoppimiseen, opiskeluun ja muihin toimintoihin liittyvään liikkuvuuteen. Muuhun liikkuvuuteen laskettiin vuosina 2005–2006 kaikki alle kahden viikon mittaiset matkat – aiempina vuosina jaottelu tehtiin matkan ilmoitetun tarkoituksen mukaan. Tällaisia lyhyitä matkoja voivat olla mm. kilpailut, mesut ja muut opintomatkat. Tilastoinnin muutoksesta johtuu siis taulukon lukumäärissä näkyvä notkahdus kahden ensimmäisen kategorian osalta vuoden 2004 ja 2005 välillä. Opettajien osalta tarkempaa matkan tarkoitukseen liittyvää tutkimusta on seurattu vasta vuodesta 2005 alkaen. Suomeen saapuneiden osalta jaottelu on tehty opettajien (sisältäen muun henkilökunnan) ja opiskelijoiden välillä.

Taulukko 1: Vaihdot Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen.

## AMMATILLISTEN OPPILAITOSTEN HENKILÖSTÖN JA OPISKELIJOIDEN LIIKKUVUUS

**Suomesta ulkomaille**

<b>Opiskelijat</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Työssäoppiminen	1983	2179	2089	1710	1555
Opiskelu	803	942	963	230	372
Muu liikkuvuus	896	1448	1024	2538	2565
<b>Yhteensä</b>	<b>3682</b>	<b>4569</b>	<b>4076</b>	<b>4478</b>	<b>4492</b>

V. 2005-6 Muu liikkuvuus- kohtaan merkittiin kaikki alle 2 vk mittaiset matkat  
Muina vuosina erittely vaihdon tarkoituksen mukaan.

<b>Opettajat, muut asiantuntijat</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Työelämäjaksot				90	48
Opettajavaihto				170	163
Muu liikkuvuus				1280	1442
<b>Yhteensä</b>	<b>1500</b>	<b>1870</b>	<b>1328</b>	<b>1540</b>	<b>1653</b>

<b>Suomeen saapuneet</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Opettajat yms.	1050	850	744	1008	1733
Opiskelijat	1500	2200	1847	1838	2059

Taulukossa esitettyä ajanjaksoa seuraamalla näyttää siltä, että liikkuvuus on lähes tasaisessa kasvussa huolimatta ajoittaisista hypähdyksistä suuntaan tai toiseen (kt. vuosi 2003).

Ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuutta on seurattu myös tarkemmin jaoteltuna eri opiskelualojen välillä. Työssäoppimisjaksoille ulkomaille suunnisti vuonna 2006 eniten sosiaali- ja terveysalan perustutkinto-opiskelijoita (271 opiskelijaa, joista n. 90 % naisia). Toiseksi eniten lähti matkailualan perustutkinto-opiskelijoita (180 opiskelijaa, joista lähes 90 % naisia). Kolmanneksi eniten työssäoppimisjaksoille ulkomaille lähti liiketalouden perustutkinto-opiskelijoita (167 opiskelijaa, joista myös valtaosa naisia).

Yleisesti naiset lähtivät vaihtoihin miehiä paljon useammin – vuonna 2006 naisia lähti yhteensä 1297 ja miehiä vain 630. Kokonaisopiskelijamääriin suhteutettuna vaihtoon lähti 1,7 % kaikista tutkinto-opiskelijoista seurantaan kuuluvissa oppilaitoksissa. Seuraavassa taulukossa esitetään tarkempi jaottelu eri koulutusalojen mukaan suhteutettuna kokonaisopiskelijamääriin. On huomattava, että tässä laskentatavassa vaihtojen määrä on suhteutettu koko tutkintojohtaiseen opiskelijamäärään, mikä poikkeaa siitä laskutavasta, jota käytetään esim. korkeakouluissa, joissa vaihtojen määrä suhteutetaan tietynä vuonna aloittaneiden määrään. Tällä vaihtoehtoisella tavalla laskettuna tietyn vuoden vaihtojen määrää verrataan sinä vuonna aloittaneiden opiskelijoiden määrään. Tällöin ammatillisen koulutuksen opiskelijaliikkuvuus koskee yh-

teensä 9,2 % aloittaneista opiskelijoista ja 3,9 % jos otetaan huomioon ainoastaan yli kahden viikon vaihdot. Alla olevan taulukon prosenttiluvut on laskettu kuitenkin siis kokonaisopiskelijamääriin suhteutettuna.

Taulukko 2: Kaksi viikkoa tai sitä pidemmät jaksot koulutusaloittain suhteutettuna kevään 2006 tutkintojohtaiseen opiskelijamäärään (OPH 2007).

<b>Koulutusala</b>	<b>%</b>
Hum. ja kasvatusala	2,7
Kulttuuriala	2,4
Yt., liiketal. ja hallinnonala	1,7
Luonnontiet.ala	0,8
Tekniikan ja liikent. ala	0,9
Luonnonvara- ja ymp.ala	2,3
Sos.-, terv.- ja liikunta-ala	2,3
Matkailu-, ravits. ja tal.ala	2,9

Vaihdon rahoituslähteitä olivat Leonardo-ohjelma, Sokrates-ohjelma, NordPlus-ohjelma ja Muu oppilaitosyhteistyö/OPH. Noin 14 % vaihdoista toteutettiin oppilaitoksien omilla varoilla, ja noin 3,6 % vaihdoista rahoitettiin näiden hankkeiden ulkopuolelta. Seuraavassa taulukossa esitetään opiskelijoiden osalta yli kahden viikon vaihdon mahdollistaneet rahoitusohjelmat. Kohdata Muu oppilaitosyhteistyö/OPH viittaa oppilaitosten erillisrahoitukseen tai perusrahoitukseen, jossa on mukana OPH:n tukiosuutta.

Taulukko 3: Opiskelijoiden vaihdot ohjelmittain ym. (yli kahden viikon vaihdot) (OPH 2007)

Leonardo-ohjelma	645
Sokrates-ohjelma	140
NordPlus-ohjelma	40
Muu oppilaitosyht.työ/OPH	762
Opiskelijoiden itse hankkima	270
Ei tietoa	70
yhteensä	1927

Vaihdon pituus oli keskimäärin 5,9 viikkoa, ja pisin vaihto oli 33 viikkoa. Yli kahden viikon vaihdoissa suosituimmat kohdemaat olivat Espanja, Iso-Britannia ja Saksa, joihin kohdistui n. 38 % kaikista vaihdoista. Lyhyemmissä vaih-

doissa pääkohdemaita olivat Viro, Ruotsi ja Venäjä, joihin kohdistui n. 59 % vaihdoista. Seuraavassa taulukossa esitetään vielä tarkempia lukemia eri maiden kohdalta. Huomattavaa on, että taulukossa näkyvien kohdemaiden osalta kaikki pidemmät ja lyhyet vaihdot ovat suuntautuneet Euroopan eri maihin. Pienempiäkin vaihtokumppaneita löytyy mm. Aasiasta ja Pohjois- ja Etelä-Amerikasta, mutta vaihdot näihin suuntiin ovat vielä tällä hetkellä vähäisiä – esimerkiksi USA:han kohdistui 20 yli kahden viikon vaihtoon lähtijää, Kiinaan 16 ja Intiaan 14. Koko taulukko on nähtävissä liitteessä 2.

Taulukko 4: Suosituimmat kohdemaat (OPH 2007)

<b>vaihdot &gt; 2vko</b>		<b>vaihdot &lt; 2vko</b>	
Espanja	308	Viro	659
Iso-Britannia	216	Ruotsi	525
Saksa	211	Venäjä	319
Ruotsi	155	Saksa	202
Ranska	124	Latvia	108
Unkari	120	Espanja	72
Hollanti	103	Ranska	72

Opettajaliikkuvuuden ulkomaanjaksot olivat keskimäärin huomattavasti lyhyempiä kuin opiskelijoiden – vain 12,4 % vaihdoista kesti yli 2 viikkoa. On myös huomattava, että kun opiskelijoiden kohdalla yksi opiskelija pääsääntöisesti osallistui vain yhteen vaihtoon seurantakauden aikana, opettajien kohdalla tilanne oli toinen. Yhteensä 1653 vaihtojaksoa piti sisällään 1407 henkilön vaihdot. Vaihtojaksoina tarkastellessa aktiivisimpia toimijoita olivat eri koulujen hallintohenkilöstö (233 vaihtojaksoa) ja ns. Muu koulutus (esim. kieltenopettajat) (166 vaihtojaksoa). Näiden perässä tulivat liiketalouden perustutkinto-opettajat ja sosiaali- ja terveysalan perustutkinto-opettajat (155 ja 151 vaihtojaksoa).

Opettajien kohdalla sukupuolijakauma oli selvästi opiskelijoita tasaisempi mutta edelleen naisten eduksi. Lähtijöistä naisia oli 809 ja miehiä 598. Suosikkimaita olivat Saksa, Viro ja Venäjä (n. 28 % vaihtojaksoista).

### 3.2.2 Hankkeiden tunnusluvut

#### EU:n Elinikäisen oppimisen ohjelma

Suurin osa suomalaisista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä on ollut mukana tavalla tai toisella LdV-hankkeissa. Rahoitusta myönnetään liikkuvuus-, kehittämis- ja kumppanuushankkeille sekä valmisteleviin vierailuihin n. 4

miljoonaa euroa vuosittain keskimäärin 90 hankkeelle. Vuosien 2000–2006 välillä rahoitettiin 532 suomalaista liikkuvuusprojektia ja 64 kehittämishanketta. Vuosittain ohjelman tuella liikkuu noin 1500 ammatillisen koulutuksen opiskelijaa ja asiantuntijaa. Valmistelevia vierailuja on rahoitettu vuodesta 2007 eteenpäin n. 70 vuodessa ja kumppanuushankkeita rahoitetaan vasta vuodesta 2008 eteenpäin. Suomalaiset ovat myös erittäin aktiivisia partnereita kansainvälisesti johdetuissa kehittämishankkeissa. Yhteensä 682 suomalaista ammatillisen koulutuksen toimijaa osallistui vuosina 2000–2006 partnerina Leonardo-kehittämishankkeisiin. Näistä yhteensä 296 toimi partnerina suomalaisvetoisessa ja 386 ulkomaalaisvetoisessa hankkeessa.

Ammatilliset oppilaitokset ovat Leonardo-ohjelman lisäksi osallistuneet aktiivisesti myös Comenius- ja Grundtvig-ohjelmiin. Esimerkkinä vuonna 2007 yhteensä 36 ammatillista oppilaitosta sai rahoitusta Comenius-yhteistyöhankkeista. Vuonna 2006 yhteensä 30 ammatillista oppilaitosta sai rahoitusta Comenius-kouluhankkeista, 8 kielihankkeista ja 10 koulujen kehittämishankkeista. Grundtvig-ohjelmassa vuonna 2007 viisi ammatillisen koulutuksen organisaatiota sai rahoitusta oppimiskumppanuustoiminnosta.

### **Nordplus**

Ammatilliset oppilaitokset ovat osallistuneet erittäin aktiivisesti myös pohjoismaiseen yhteistyöhön. Taustayhteisön mukaan tarkasteltuna ylivoimaisesti eniten Nordplus Voksen -ohjelmaan Suomesta vuosina 2004–2007 osallistui ammatilliset oppilaitokset, joilla oli yhteensä 40 hanketta (48 %) eli miltei puolet kaikista suomalaisvetoisista hankkeista.

Vuonna 2007 Nordplus Junior -ohjelman avulla yhteensä 30 ammatillisten oppilaitosten koordinoimaa hanketta sai rahoitusta (tukiosuuden vaihteluväli oli 12 000 SEK–135 500 SEK. Yhteensä ammatillisen koulutuksen kohderyhmä sai rahoitusta 1 676 061 SEK:iä).

### **Opetushallituksen tukema hanketoiminta**

Valtion talousarviossa ammatillisen koulutuksen kansainvälistymiseen varattu vuotuinen tukimäärä on vuoden 2003 jälkeen ollut 500 000–700 000 euroa. Vuonna 2007 myönnettiin tukea 38 hankkeeseen. Käytettävissä oli kaikkiaan 652 000 euroa. Hankekohtaisen tuen määrä vaihteli välillä 10 000–75 000 euroa. Keskimäärin hankkeet saivat 15 000 euroa. Vuosittain tuettavien hankkeiden määrä on laskenut merkittävästi ollen viime vuosina 30–40 hanketta, mutta samanaikaisesti hankkeiden koko on kasvanut. Hankkeen toteutukseen osallistuu normaalisti useita koulutuksen järjestäjiä.

Hankkeisiin myönnetyn tuen määrästä vuonna 2007 n. 67 % kohdennettiin eurooppalaisten partnereiden kanssa toteutettavaan yhteistyöhön. Venäjä-yhteistyöhön käytettiin 13 % ja Kiinaan ja Intiaan suuntautuvaan toimintaan 20 %.



## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Tutkimus jakautuu kolmeen pääosaan: strategia-asiakirja-analyysiin, kyselytutkimukseen ja tapaustutkimukseen. Tutkimusdatan keräämiseksi lähetettiin Opetushallituksesta saadun osoitetietokannan perusteella pyyntö yhteensä 115 ammatillista peruskoulutusta järjestävään organisaatioon, joista 107 oli koulutuksen järjestäjiä ja kahdeksan oppilaitoksia. Koulutuksen järjestäjätaho ohitettiin kahdeksassa tapauksessa, kun kävi ilmi, että kansainvälistä toimintaa ohjataan eniten suoraan oppilaitosten tasolla – syynä esimerkiksi vielä muotoutumassa oleva yhteistyö tai oppilaitoksen koko. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset valittiin siten, että 1) tutkimus kattoi Suomen maantieteellisesti, 2) eri oppilaitoskoot tulivat edustetuiksi, 3) mukana oli kattavasti oppilaitoksia sekä kaupungeista että maaseudulta, 4) koulutuksen järjestäjistä olivat mukana tasapuolisesti kunnat, kuntayhtymät ja yksityiset.

Koulutuksen järjestäjät ovat tällä hetkellä muutoksessa, ja yhteensä Suomen tilastoissa on vuoden 2008 alussa 175 ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjiä, joten tämä tutkimus kattoi alueen hyvin. Yhteyshenkilöksi valittiin yleensä organisaation johtaja tai rehtori, ellei ollut jo tiedossa kansainvälisyysvastaavan yhteystietoja. Kirjeessä pyydettiin organisaatioita toimittamaan tutkijoille strategia-asiakirjat tai muut asiakirjat, joista selviäisi organisaation kansainvälinen toiminta.

Samassa sähköpostiviestissä pyydettiin myös organisaation kansainvälisten asioiden yhteyshenkilön yhteystietoja myöhemmin lähetettävää kyselyä varten. Sähköpostikyselyä täydennettiin puhelimitse tehdyillä yhteydenotoilla kaikkiiin niihin vastaajiin, joille alkuperäinen sähköposti oli lähtenyt ja joista ei ollut ensimmäiseen määräaikaan mennessä tullut vastauksia tai yhteydenottoja. Pyyntöön saadut vastaukset olivat hyvin heterogeenisiä ja osoittivat, että koulutuksen järjestäjillä ja oppilaitoksilla ei ollut aina selkeästi osoitettua vastuuhenkilöä, jonka yhteystiedot tutkijoille olisi voinut antaa. Osa vastaajis-

ta kieltäytyi suoraan ottamasta tutkimukseen osaa käynnissä olevan hankehaun viemän ajan vuoksi tai koska organisaatio oli juuri muutoksessa.

## 4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa käytettiin useita erilaisia tutkimusmenetelmiä kerätyn aineiston luokitteluun ja analyysiin. Kerätyt strategia-asiakirjat analysoitiin NVivo ohjelmalla, joka on tarkoitettu laadullisen aineiston analysoinnin apuvälineeksi. Tämän ohjelman avulla voidaan helposti kategorisoida tekstimateriaalista löytyvät ilmaisut myöhempää analyysiä varten. Tällaisella menetelmällä pystytään tuottamaan yleinen kuvaus strategia-asiakirjojen sisällöistä niissä esiintyvien teemojen pohjalta. Toisaalta strategia-asiakirjoja analysoitiin myös tyypittelemällä ne sisältönsä perusteella. Kyselylomakkeeseen saadut vastaukset luokiteltiin laadullisesti ja määrällisesti kysymystyyppistä riippuen. Tapaustutkimuksen menetelmät olivat käytössä, kun koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia haastateltiin. Näiden eri menetelmien tuottamat kuvaukset tutkittavasta kentästä muodostavat kukin oman osansa kokonaiskuvasta. Eri tapoja tarkastelemalla tutkijaryhmä pystyi tutkimaan koulutuksen järjestäjien kansainvälistä toimintaa kattavasti.

## 4.3 Tutkimuksen vaiheiden kuvaus

Strategia-asiakirjapyyntöön vastasi n. 60 koulutuksen järjestäjää ja suurehkoa oppilaitosta. Toimitettujen vastausten joukosta kerättiin 29 varsinaista strategia-asiakirjaa tai sellaiseen verrattavissa olevaa dokumenttia, jotka eivät täytäneet kaikkia strategia-asiakirjan piirteitä vaan olivat pikemminkin kansainvälisyysuunnitelman tasolla olevia asiakirjoja. Näistä 26 oli koulutuksen järjestäjien ja kolme oppilaitostason asiakirjoja. Tarkka rajanveto suunnitelmiin ja strategioiden välillä on vaikeata asiakirjojen hyvin vaihtelevien sisältöjen vuoksi. NVivo-tarkastelun ulkopuolelle jääneissä dokumenteissa kerrottiin enemmän tai vähemmän vapaasti, millaisia projekteja oppilaitoksissa on meneillään ja millaisia oppilaitosten vaihto-ohjelmat ovat, mutta varsinaiselta strategia-asiakirjalta tai -suunnitelmalta vaadittava tavoitteellisuus ja toiminnan kehittäminen asiakirjoista puuttui. Valitut 29 strategia-asiakirjaa ja kansainvälisyysuunnitelmaa analysoitiin tarkemmin NVivo-ohjelmassa käyttäen pohjana Kaplanin ja Nortonin (2002, 2004) strategiakarretta (luku 5.1). Kaikki lähetetyt 60 vastaajan asiakirjat ja kuvaukset olivat mukana yleisemmässä tyypittelyanalyysissä (luvut 5.2–5.3).

Tutkijat saivat käyttöönsä kansainvälisestä toiminnasta vastaavien henkilöiden yhteystiedot yhteensä 107 organisaatioon. Kv-vastaaville lähetettiin kutsu osallistua Webropol-järjestelmällä tehtyyn kyselytutkimukseen. Lomake laadittiin perustuen aiemmin käytössä olevaan lomakkeeseen (Virtanen & Jauhola 2004), jota muokattiin nykyistä tutkimusta varten ohjausryhmän jäsenten kanssa. Kyselylomakkeeseen vastasi 81 henkilöä eli 76 % kohdejoukosta. Vastaajista 15 (18,5 %) oli miespuolisia ja 65 naispuolisia (yksi jätti kysymyksen vastaamatta). Vastaajista 37 (45,6 %) ilmoitti työskennelleensä kansain-



välisissä tehtävissä yli seitsemän vuotta, ja 26 (32 %) ilmoitti olleensa kansainvälisissä tehtävissä kolme vuotta tai vähemmän. Vastaavasti 4–6 vuotta oli kansainvälisissä tehtävissä ollut 16 (19,8 %) vastaajaa. Kaksi jätti tähän kysymykseen vastaamatta.

Case-analyysi tehtiin seitsemästä tutkimukseen osallistuneesta oppilaitoksesta. Lisäksi haastateltiin Helsingin opetusviraston edustajaa, koska Helsingin alueen maahanmuuttajaopiskelijoiden määrä suhteutettuna muuhun Suomeen katsottiin tutkimuksen näkökulmasta kiinnostavaksi ilmiöksi. Case-analyysien tavoite ja tapausten valintaperuste oli etsiä hyviä käytäntöjä kansainväliseen toimintaan. Siten tapaustutkimuksen kohteiksi valittiin strategia-analyysin pohjalta lähinnä monipuolista kansainvälistä toimintaa harjoittavia koulutuksen järjestäjiä. Samalla pyrittiin valitsemaan oppilaitoksia eri puolilta Suomea, jolloin saataisiin käsitys siitä millaiseksi kansainvälinen toiminta muodostuu eri alueiden tarpeiden mukaan.

Tutkimuksen monimuotoisuudesta johtuen seuraavassa esitetään vielä yksinkertaistettuna, miten tutkimusjoukko kussakin tutkimuksen osa-alueessa muodostui.

- Suomessa on rekisterissä 175 koulutuksen järjestäjää.
- Kutsu tutkimukseen lähti 107 koulutuksen järjestäjälle ja kahdeksalle oppilaitokselle.
  - Vastaus kv-strategiapyyntöön tuli 60 koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta.
  - Koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia oli mukana tyypitelyanalyysissä 60.
  - Kv-strategia-asiakirjoja oli mukana NVivo-analyysissä: 29 (26 koulutuksen järjestäjää ja 3 oppilaitosta).
- Vastaus kv-vastaavien yhteystietopyyntöön tuli 107 koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta.
  - Kyselylomakkeeseen vastasi 81 koulutuksen järjestäjää ja oppilaitosta.
- 6 koulutuksen järjestäjää, yksi oppilaitos ja Helsingin kaupunki osallistuivat tapausanalyysiin.

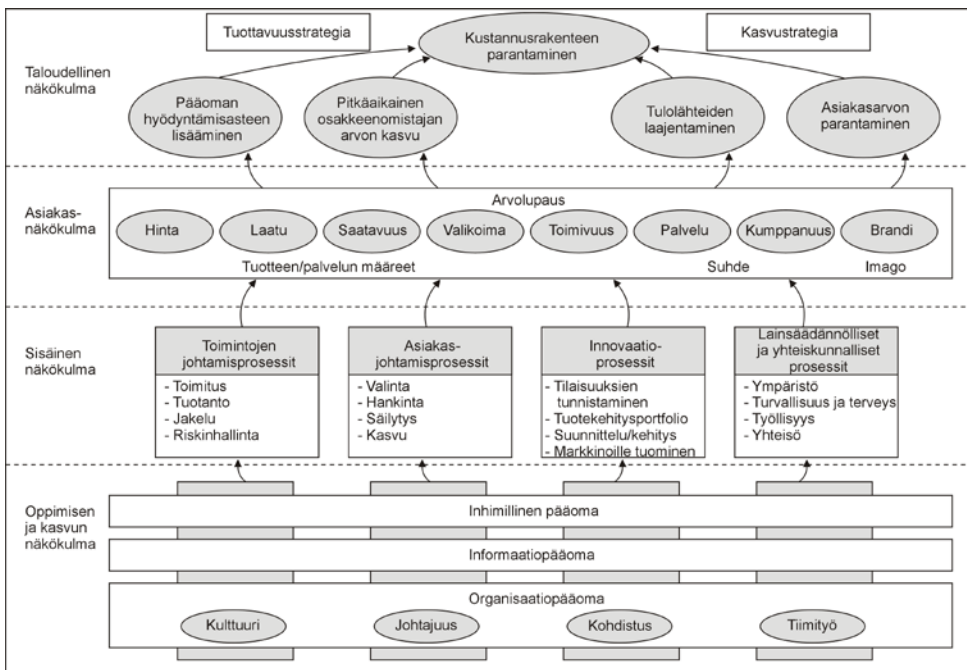


## 5 Kansainvälisyys ammatillisen koulutuksen järjestäjien strategisissa asiakirjoissa

Susimetsä, M. ja Fagerlund, A.

### 5.1 Strategia-asiakirjojen päälinjaukset ja painopisteet

Strategia-asiakirjoja analysoitiin Kaplanin ja Nortonin (2000, 2004) strategiakartan avulla. Malli toimi kontekstiin soveltaen myös koulutusorganisaatioiden strategioiden analyysiin. Strategiakartassa on neljä näkökulmaa: 1) taloudellinen näkökulma, 2) asiakasnäkökulma, 3) sisäinen näkökulma ja 4) organisaation oppimisen ja kasvun näkökulma. Ne on esitetty kuviossa 1. Kartassa tehdään pääjako tuottavuusstrategian ja kasvustrategian välillä, vaikka mikään organisaatio ei voi kokonaan laatia strategiaansa vain tuottavuuden tai kasvun kannalta.



Kuvio 1: Strategiakartta, Kaplan ja Norton (2004).

Strategia-asiakirjat koodattiin kuvion 1 jaottelulla NVivo laadullisen aineiston analyysiohjelman avulla. Analyysissä tulkittiin, miten oppilaitosten kansainvälisyysstrategiat kohdentuvat eri osa-alueisiin. Seuraavassa esitetään keskeiset tulokset. Tekstissä mainitaan niiden asiakirjojen määrät, joissa kuhunkin aiheeseen viitattiin.

### 5.1.1 Taloudellinen näkökulma

Taloudellinen näkökulma oli otettu melko usein huomioon koulutuksen järjestäjien strategia-asiakirjoissa, ovathan strategioiden laatijat usein johto- ja budjettivastuussa olevia henkilöitä. NVivo-analyysissä talouden näkökulmaan löytyi merkintöjä yhteensä 16/29 asiakirjasta. Yli puolet (60 %) taloudelliseen osa-alueeseen kohdistuneista koodauksista (14 organisaatiossa) keskittyi koulutuksen järjestäjien tulolähteiden laajentamispyrkimyksiin. Nämä tavoitteet perustettiin yleensä erilaisiin projektirahoituksiin esim. Comenius-, LdV- ja Nordplus-hankkeet.

Sen sijaan asiakasarvon parantamiseen kohdentui vain yksi merkintä, joka kohdistui opiskelijoille myönnettävän tuen määrään matkakustannuksiin. Koulutuksen järjestäjän taloudellisten voimavarojen hyödyntämisen parantaminen ja tähän liittyvä hinta- ja kustannustietoisuus olivat esillä viidessä strategia-asiakirjassa. Hinta- ja kustannustietoisuus näkyivät niin, että strategia-asiakirjoissa todettiin koulun oman budjetin pienuus ja siitä aiheutuvat rajoitukset kansainvälisen toiminnan kehittymiselle tai lueteltiin kustannukset, jotka kansainvälisestä toiminnasta aiheutuvat. Kuudessa strategia-asiakirjassa määritettiin tarkemmin kustannusten jako eri rahoituslähteiden kesken tai todettiin, että kansainvälistymistä varten laaditaan vuosittainen budjetti. Ulkopuolinen rahoitus todettiin usein tulevaksi hankerahoituksesta. Ääriesimerkkinä yhdessä asiakirjassa todettiin, että jopa opettajat voidaan ohjata keräämään rahaa, että vaihdot saataisiin toteutettua.

### 5.1.2 Asiakasnäkökulma

Asiakasnäkökulma oli selvästi esillä kaikissa strategia-asiakirjoissa, ja se esiintyi yhteensä 27/29 asiakirjassa. Päähuomio kohdistui kansainvälisyyden saatavuuden ja kohdemaiden ja toimintamuotojen valikoiman parantamiseen (22 organisaatiossa) sekä koulutuksen laadun kehittämiseen (22 organisaatiossa). Lisäksi asiakaspalvelu (13 organisaatiossa) ja koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen brändi eli imago (11 organisaatiossa) olivat huomion kohteena. Kansainväliseen toimintaan palvelun toimivuuden näkökulmasta kiinnitettiin vähänlaisesti (neljä organisaatiota) huomiota. Kansainvälisyys nähtiin pikemminkin asiakaspalvelun ja koulutuksen tarjonnan laajentamisen osana. Opiskelija nähtiin enemmän asiakkaana kuin kumppanina. Pitkäaikaisempaa suhdetta asiakkaiden kanssa ei nähty tärkeänä tavoitteena. Verkostoitumisesta muiden koulutuksen järjestäjien kanssa ei luokiteltu tähän kategoriaan.

Vaikka koulutuksen laadun parantaminen mainittiin asiakirjoissa usein, parantamisen keinoja mainittiin harvoin. Jos mainintoja oli, koulutuksen laadun osalta korostettiin erityisesti opetuksen ja oppimisen menetelmien parantamista esimerkiksi maahanmuuttaja-opiskelijoita ja kansainvälisten toimijoiden tietämystä hyödyntämällä, innostamalla opiskelijoita vaihto-opiskelijoiden tutoreiksi, lisäämällä yhteistyötä kotimaisten ja ulkomaisten yritysten kanssa, virtuaaliopetuksen kehittämällä, opintojen kansainvälisen vertailtavuuden parantamisella ja opettajien taitojen kehittämällä. Eräässä esimerkissä oli myös pohdittu opiskelijoiden vaihtojen pituutta siitä näkökulmasta, miten iso tapahtuma henkilökohtaisella tasolla vaihto nuoren ihmisen elämässä on.

Kansainvälisyyden saatavuudessa ja toimintamuotojen ja kohdemaiden valikoiman laajentamisessa korostettiin lähinnä ulkomaan opintojaksojen ja kieli- ja kulttuuriopintojen lisäämistä. Tavoitteita asetettiin jopa niin korkealle, että jokaisella opiskelijalla tulisi olla mahdollisuus työssäoppimisen ulkomaanjaksoon. Toisessa tapauksessa esiteltiin selkeitä prosenttitavoitteita kansainväliseen vaihtoon lähteivistä. Keinoja tällaisen tason saavuttamiseksi ei kuitenkaan pohdittu. Käytännönläheisemmissä asiakirjoissa suunniteltiin mm. virtuaaliopetuksen hyväksikäyttöä kansainvälisessä verkostoitumisessa, jolloin ulkomaisia opintojaksoja voitaisiin tarjota oman koulun opiskelijoille, ja kotoperäistä kansainvälistymistä, eli kansainvälisyyden huomiointia käytännön opetuksessa kotimaassa (esim. ulkomaanvieraat ja näiden tutorointi luetaan myös kansainväliseen kokemukseen), sekä asetettiin tavoitteita minimimäärästä vuosittain kansainväliseen vaihtoon lähetettävästä määrästä opiskelijoita. Kansainvälisen vaihto-opiskelun ja harjoittelun kohdemaiden valikoiman laajentamiseen liittyvissä merkinnöissä korostettiin partneriverkoston kasvattamista työssäoppimispaikkojen hankinnassa.

Koulutuksen toimivuuteen ja asiakkaiden tarpeiden huomiointiin liittyvät merkinnät olivat toivetilojen ja visioiden tai nykytilan kuvaamisen tasolla. Konkreettisia keinoja tai aikeita toimivuuden parantamiseksi ei strategioissa esitetty kuin yhden strategian kohdalla, jossa kerrottiin oppimateriaalien jatkuvan kehittämisen olevan ulkomaisten yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävien projektien tavoitteena.

Kansainvälisyyttä kuvattiin erityisesti palvelun näkökulmasta lähes puolessa analyysissä mukana olleista strategia-asiakirjoista. Eräässä asiakirjassa pyrkimyksenä oli ”kouluttaa oppilaitoksessamme opiskelevia nuoria kohtaamaan kansainvälistyvän työelämän asettamat vaatimukset sekä antaa heille valmiuksia toimia ammatillisina monikulttuurisissa työympäristöissä.” Samantyyppiset kuvaukset toistuivat useammassa asiakirjoissa. Joissain oli lueteltu myös toimenpiteitä, jotka tukevat tätä tavoitetta. Muutamassa strategia-asiakirjassa oli palvelua kuvaavia lausumia maahanmuuttajien koulutuksesta ja elämänlaadun parantamisesta.

Koulutuksen brändiin ja imagoon kiinnitettiin huomiota melko monessa strategia-asiakirjassa ja niihin verrattavissa olevissa dokumenteissa. Monet merkinnät liittyivät lähinnä koulutuksen markkinointiin ja sen keinoihin. Kou-

lutuksen järjestäjillä on selvä pyrkimys tulla esille kansainvälisinä toimijoina sekä kotimaassa että ulkomailla. Jälkimmäisessä tapauksessa näkyvyyden parantamisen keinoja olivat esimerkiksi kansainväliseen vaihtoon lähteville opiskelijoille suunnitellut työasut, joissa näkyisi oman koulun logo. Päähuomio palvelun kehittämiseen liittyvissä maininnoissa ja kuvauksissa vaikutti olevan koulun imagossa kansainvälisessä toiminnassa, ei välttämättä niinkään koulun toiminnan kehittäminen.

### 5.1.3 Sisäinen näkökulma

Kaplanin ja Nortonin strategiakartassa keskeinen osa-alue on organisaation sisäinen näkökulma, joka jakautuu neljään pääosa-alueeseen. Yhteensä sisäiseen näkökulmaan kohdistuneita mainintoja löytyi 26/29 tarkastellusta asiakirjasta. Tarkemmassa analyysissä ilmeni, että niissä keskityttiin kuitenkin vain muutamaasi tärkeäksi nähtyihin seikkoihin näiden eri alaosa-alueiden sisällä.

*Toimintojen johtamisprosessit* olivat eniten huomion kohteina. Näihin kohdistui 50 % kaikista sisäiseen näkökulmaan kohdistuneista merkinnöistä yhteensä 17 asiakirjassa. Huomiota kiinnitettiin erityisesti palvelujen nykytilan ja lähtökohtien kuvaukseen (12 asiakirjassa) ja kansainvälisyyteen käytännön työssä (10 asiakirjassa). Palvelujen tuotantoon ja riskien hallintaan ei kiinnitetty erityistä huomiota. Strategia-asiakirjoissa ei esimerkiksi mainittu toimintaa vaarantavia riskitekijöitä lukuun ottamatta resurssien vähyyttä ja sitä kompensoivaa hankerahoitusta, joka käsiteltiin yksityiskohtaisemmin talouden näkökulmassa yllä. Näin ollen ei myöskään analysoitu mahdollisia ratkaisuja, mikäli riskit konkretisoituivat.

Palvelujen nykytilan ja lähtökohtien kuvaukset, jotka olivat merkinnöistä yleisimpiä, olivat yleensä lainauksia strategian taustalla olevista muista asiakirjoista ja viittauksia esimerkiksi Opetushallituksen ja maakunnan strategioiden tavoitteisiin. Samoin kuvattiin koulutuksen järjestäjien nykyistä toimintaa ja sen mahdollista kasvua menneiden vuosien ajalta. Palvelujen tuotantoa kuvaavat maininnat koskivat kansainvälisyyden kehittämistä ja laajentamista. Kansainvälisyyden mahdollistaminen käytännössä opiskelijoille mainittiin usein. Opiskelijoiden vaihdot ja koulutuksen kansainvälisyys mainittiin monessa asiakirjassa nimenomaan koulun käytännön arkityöhön liittyvänä toimintana ja myös niin, että maahanmuuttaja-opiskelijat ja vaihto-opiskelijat opiskelevat muiden ryhmien kanssa. Vaihdoissa käyneiden opiskelijoiden kokemusten jako muulle organisaatiolle raporttien, artikkeleiden tai esitelmien muodossa oli myös otettu huomioon monessa asiakirjassa.

*Asiakasjohtamisprosesseihin* viittaavia merkintöjä oli vähän tutkituissa asiakirjoissa (kahdeksan asiakirjaa 29:stä) ja niiden sisältö oli lähes aina pyrkimys lisätä kansainvälisiä toimintoja opiskelijavaihtoja lisäämällä (seitsemässä organisaatiossa). Vain yhdessä asiakirjassa mainittiin kansainvälisyys opiskelijoiden valinnan ja opiskelijamäärän ylläpitämisen näkökulmasta. Tässäkin ko-

roستuu se, että strategia-asiakirjat olivat usein lähinnä kuvauksia toivetoista ja visioista ilman selkeitä yhteyksiä koulutuksen järjestäjän arkeen.

*Innovaatioprosesseihin* kiinnitettiin huomiota yhteensä 21 strategia-asiakirjassa, ja suurin osa näistä merkinnöistä kohdistui suunnittelu- ja kehitystyöhön (20 organisaatiossa). Näihin sisältyi mainintoja muusta kansainvälisestä toiminnasta kuin opiskelijaliikkuvuudesta eli opettajavaihtoa, kansainvälisen verkoston laajentamissuunnitelmia ja opetusmateriaalien kehittämistä kuvaavia mainintoja. Sen sijaan uusien tilaisuuksien tunnistamista ja tuotekehitysajattelua ei juuri ilmennyt. Uusien opetussuunnitelmien ja kansainvälisten koulutusten käynnistämistä ei ollut yhtään mainintaa. Joissain asiakirjoissa mainittu kansainvälisestä toiminnasta tiedottamisen parantaminen oli lähinnä liitetty kansainvälisyyden laajentamiseen jo oppilaitoksessa opiskelevien parissa.

*Lainsäädännölliset ja yhteiskunnalliset prosessit* eivät saaneet kansainvälisyysstrategioissa suurta huomiota. Ne huomioitiin yhteensä 11 strategia-asiakirjassa. Ympäristönsuojelu mainittiin sanana vain yhdessä strategiassa, mutta mitään toimenpiteitä ei tähän alueeseen liittynyt. Turvallisuutta ja terveyttä ei mainittu kertaakaan. Sen sijaan työllisyys sai vähän enemmän huomiota (kahdeksassa organisaatiossa); koulutuksen järjestäjät kuvasivat tuottavansa hyviä työntekijöitä oman alueensa yrityksiin kansainvälisyyttä vahvistamalla. Strategia-asiakirjoissa oli mainintoja toiminta-alueen työllisyydestä ja kansainvälisestä kehityksestä.

#### 5.1.4 Organisaation oppimisen ja kasvun näkökulma

Strategia-asiakirjoissa oli kiinnitetty kiitettävästi huomiota organisaation omaan oppimiseen ja osaamisen kasvuun ja näitä asioita käsiteltiin 23/29 analyysissä mukana olleissa asiakirjoissa. Strategiakartan kohtaan ”opettajien tietojen ja taitojen kehitys” tuli merkintöjä 22 organisaatiossa, eli koulutusta järjestävissä organisaatioissa nähtiin hyvin tärkeänä opettajien lisäkoulutus ja erityisesti kielitaito ja ulkomaisten opiskelijoiden kohtaaminen, sekä muiden kulttuurien tuntemus. Organisaation pääoma -alakohdassa erityistä huomiota sai resurssien kohdistus, eli strategia-asiakirjoissa kerrottiin yleisesti (17 organisaatiossa) kansainvälisyystiimien ja -ryhmien vastuut ja henkilöresurssit ja joissain tapauksissa jopa toimintaan varattu työaika.

Johtajuuteen oli otettu kantaa yhdeksässä strategia-asiakirjassa. Maininnat liittyvät useimmiten siihen, miten organisaatiossa hallitaan ja arvioidaan kansainvälistä toimintaa ja millaisia mittareita tähän arviointiin käytetään. Mittareina mainittiin mm. opettajien ja opiskelijoiden esitelmät ja näiden kirjoittamat matkaraportit sekä vaihtojen määrät. Myös palautelomakkeiden käytön maininnat on otettu mukaan tähän kategoriaan.

Tiimityöhön tuli mainintoja yhdeksästä organisaatiosta, ja ne liittyivät lähinnä kansainvälisen toiminnan työnjaon ja vastuiden kuvaamiseen, sekä yhteistyökumppaneiden hyödyntämiseen koulutuksen järjestäjän arkityössä. Orga-

nisaation kulttuurin kehittämiseen tuli seitsemän merkintää viidestä organisaatiosta, jotka yleensä keskittyivät kansainvälisyyden sisällyttämiseen organisaatiokulttuuriin itseensä eli jo yllämainittuun kansainvälisyyteen jokapäiväisessä työssä. Informaatiopääoman kehittämiseen liittyvät harvat kommentit keskittyivät lähinnä tietoteknisiin ratkaisuihin kansainvälisessä yhteydenpidossa (etäopiskelu ja yleinen yhteydenpito).

## 5.2 Kansainvälistyminen eri näkökulmista

Strategia-asiakirjoja ja -suunnitelmia analysoitiin myös tyyppitelemällä. Tähän tyyppittelyyn otettiin mukaan kaikki kaikkien vastanneiden toimittamat asiakirjat, olivatpa ne varsinaisia strategiapapereita, siihen verrattavissa olevia asiakirjoja tai vain sellaisia vastauksia, joissa kuvattiin lyhyesti, esimerkiksi sähköpostissa tai muussa dokumentissa, organisaation kansainvälisen toiminnan nykytilannetta.

Ammatillisten oppilaitosten kansainvälistyminen näyttää erilaiselta eri toimijoiden näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjien kannalta kansainvälisyys on yksi tapa saavuttaa kilpailuetua suhteessa muihin koulutuksen järjestäjiin. Opiskelijamäärien vähetessä kilpailu opiskelijoista kiihtyy. Kansainvälisyys on keskeinen tekijä, jolla koulutuksen järjestäjät uskovat pystyvänsä erottumaan muista edukseen.

*”Monipuolinen ja laadukas kansainvälinen toiminta on kilpailuvaltti, jonka avulla on mahdollista erottautua edukseen muusta koulutustarjonnasta”.*

Kansainvälistymiseen liittyvät asiat pitävät sisällään arvolupauksen. Koulutuksen järjestäjät lupaavat tärkeimmille asiakkailleen eli opiskelijoille koulutuksen vaikuttavuutta ja laatua. Siihen kuuluu myös kansainvälisyys yhtenä osana.

*”Tavoitteena on kouluttaa vastuullisia, sosiaalieettiseen toimintaan ja asiakaslähtöiseen lähimmäisyyteen sitoutuneita työntekijöitä, jotka pystyvät työskentelemään sekä kotimaisissa että kansainvälisissä koulutustaan vastaavissa tehtävissä”.*

Opiskelijoiden näkökulma eroaa koulutuksen järjestäjien näkökulmasta. Opiskelijat voivat esimerkiksi arvioida koulutuksen järjestäjää siltä kannalta, mitä näillä on tarjota heille. Opiskelijat toivovat löytävänsä koulutuksen kautta ratkaisuja oman elämänsä ongelmiin, kuten miten elää monikulttuurisessa maailmassa, miten saada mahdollisimman hyvä pohjakoulutus jatko-opintoja varten ja miten ennen muuta päästä töihin haluttuun työpaikkaan ja maahan.

Tietyin osin koulutuksen järjestäjien halu erottua edukseen kansainvälisen toiminnan avulla palvelee siis opiskelijoidenkin tavoitteita: opiskelijat tulevat työelämässään useimmilla aloilla tarvitsemaan jonkintasoista kansainvälistä kokemusta. Osin kuitenkin on vaarana, että tavoitteet eivät kohtaa kou-



lutuksen järjestäjä voi olla kiinnostuneempi kansainvälisen toiminnan imagoarvosta kuin sen hyödyistä opiskelijoille. Tällaisessa tapauksessa opiskelijoiden palaute ja kehittämissideat kansainvälisestä toiminnasta jäävät helposti kuulematta.

### 5.3 Kansainvälistymisen neljä muotoa strategia-asiakirjoissa

Toimitetut dokumentit ja niiden taustalla olevat koulutuksen järjestäjät voitiin analysoida jakaa neljään pääryhmään sen perusteella, millä tavoin strategioissa, suunnitelmissa ja toiminnan kuvauksissa pyritään lunastamaan arvopuolekset kansainvälistymisen suhteen. Nämä pääryhmät olivat

- kotikansainvälistyneet oppilaitokset,
- paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet oppilaitokset,
- vahvasti kansainvälisessä verkostoitumisprosessissa olevat oppilaitokset ja
- kansainväliset oppilaitokset.

Seuraavassa kuvataan tarkemmin näiden pääryhmien piirteitä siten, kuin ne esiintyivät analysoidussa mukana olleissa asiakirjoissa. On huomattava, että yksittäinen koulutuksen järjestäjä tai oppilaitos saattaa löytää itseensä sopivia piirteitä useammasta kuin yhdestä pääryhmästä – tarkka rajanveto ryhmien välillä on mahdotonta johtuen eri koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten hyvin vaihtelevasta toiminnallisesta ja alueellisesta luonteesta.

#### 5.3.1 ”Kotikansainvälistyneet oppilaitokset”

*”[. . .] suhtautuu avoimen uteliaasti kansainvälistymiseen ja sen tuomiin mahdollisuuksiin. Pääpaino kansainvälistymisessä on kotoperäisessä kansainvälistymisessä. (...) Koulutuksen järjestäjä mahdollistaa ammatillisten opiskelijoiden työssäoppimisen ulkomailla edellytyksellä, että työssäoppiminen vastaa sen tavoitteita. Tätä vaihtoehtoa tarkastetaan lähinnä opiskelijan oman kiinnostuneisuuden pohjalta.”*

”Kotikansainvälistyneet oppilaitokset” eivät näe kansainvälisyyden koskettavan niiden päivittäistä toimintaa juuri millään tavoin. Opiskelijat työllistyvät suhteellisen helposti lähialueen yrityksiin ja julkisiin palveluihin. Kansainvälisyys on tällöin opetussuunnitelman mukaisia opintoja, joihin sisältyy esimerkiksi kieliointoja ja kulttuurien tuntemusta. Opiskelijoiden joukossa voi olla maahanmuuttajia, joiden erityistarpeet täytyy huomioida. Mikäli opiskelijat jostain syystä alkaisivat vaatia kansainvälistä harjoittelua, sekään ei olisi tällaisessa organisaatiossa ongelma, mutta siihen reagoidaan vasta asian ilmetessä. Opiskelijoiden muuttuviin tarpeisiin ja toiveisiin halutaan vasta-

ta. Ulkomaalaisten opiskelijoiden ajatellaan palaavan kotimaahansa harjoittamaan ammattiaan.

Tähän tyyppiin lukeutuvat koulutuksen järjestäjät eivät ole välttämättä tehneet edes kansainvälistymissuunnitelmaa tai -strategiaa, ja ne ovat usein tilanteessa, jossa uhkana on opiskelijapula ja vastaavasti alueen yrittäjien ja yhteisöjen kannalta ajateltuna työvoimapula. Tukea kansainvälistymiseen ei välttämättä haeta aktiivisesti.

### 5.3.2 ”Paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet oppilaitokset”

*”Oppilaitoksen toiminnan ja opetuksen kansainvälistäminen on tavoitteellista ja järjestelmällistä. (...) Tavoitteena oppilaitoksella on: (1) Toteuttaa ja kehittää opiskelijavaihtoa. (2) Järjestää opiskelijoiden käytännön kielitaitoa ja kohdemaan kulttuurin tuntemusta kohentavaa opetusta. (3) Järjestää opiskelijavaihtoon perehdyttävää koulutusta opiskelijoille. (...) Lähtökohtana projekteihin on osastojen oma halu kehittää kv-toimintaa.”*

”Paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet oppilaitokset” eivät aina näe, että kansainvälisyys koskettaisi niitä kovinkaan syvällisesti tai laajamittaisesti. Opiskelijat työllistyvät heti valmistuttuaan tiettyihin, lähinnä kotimaassa toimiviin koulutuksen järjestäjän sidosryhmiin ja verkostoihin kuuluviin yrityksiin ja organisaatioihin. Siksi johdonmukaisesti kansainvälisyys on lähinnä opetussuunnitelman mukaisia opintoja, eikä kansainvälisyys korostu sen enempää kuin sidosryhmiin kuuluvissa työelämän organisaatioissa. Kuitenkin kotikansainvälisyys ja kansainvälinen toiminta ovat usein keskeisemmässä roolissa kuin ”kotikansainvälistyneissä oppilaitoksissa”. Opiskelijat ovat vaihtelevilla tavoilla mukana kansainvälisessä opiskelija- ja opettajavaihdossa sekä erityisesti työssäoppimassa ulkomailla.

Joissain näistä koulutusta järjestävissä organisaatioissa koulutetaan paljonkin maahanmuuttajia ja sidosryhmien ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka palaavat koulutuksen jälkeen lähtömaahansa. Silti muuta kansainvälistä toimintaa ei välttämättä pidetä kovin tärkeänä.

Nämäkään koulutuksen järjestäjät eivät ole välttämättä tehneet kansainvälistymissuunnitelmaa tai -strategiaa. Jotkut koulutuksen järjestäjistä ovat hakenneet Opetushallituksen tukea sekä ovat mukana EU:n vaihto-ohjelmissa.

### 5.3.3 ”Vahvasti kansainvälisessä verkostoitumisprosessissa olevat oppilaitokset”

*”Perustutkintoa opiskelevan opiskelijan kansainvälistymisopinnot rakennetaan järjestelmälliseksi lukukaussittain eteneväksi kokonaisuudeksi. (...) Kansainvälistymistoiminnan tavoitteena on kehittää monialainen kansallinen ja kansainvälinen yhteistyöverkosto, joka mahdol-*

*listaa opiskelijoiden ammatillisen harjaantumisen erilaisissa työssäoppimisen ympäristöissä. (...) Toimia aktiivisesti EU- ja lähialueprojekteissa. (...) Opiskelijavaihtoa ja työssäoppimista kehitetään yhdessä kansainvälisten yhteistyökumppaneiden kanssa.”*

Tähän ryhmään kuuluvilla koulutuksen järjestäjillä on pysyviä yhteistyösuhteita toisiin oppilaitoksiin eri puolilla Eurooppaa tai muuta maailmaa. Kansainvälisyys on näiden koulutuksen järjestäjien arkipäivää, ja verkottumisen muihin koulutuksen järjestäjiin ja oppilaitoksiin nähdään usein automaattisesti parantavan koulutuksen laatua. Silti vaikuttaa siltä, ettei kansainvälistymisen yhteys sen vaikuttavuuteen ole niin selvä kuin edellisen tyyppin mukaisissa organisaatioissa. Opiskelijoiden kansainvälisyydestä saama etu työllistymiseen ei välttämättä ole kovin hyvä. Koulutuksen järjestäjän verkostoista opiskelijan saama hyöty ei ilmene asiakirjoista.

Kansainvälinen toiminta perustuu kansainvälistymissuunnitelmaan tai -strategiaan, mikä on laajempi kuin tyypilliset Opetushallitukselle hakemusten mukana toimitettavat asiakirjat ovat. Kotikansainvälisyyden, opiskelija- ja opettajavaihtojen sekä kansainvälisen työssäoppimisen lisäksi näillä koulutuksen järjestäjillä on lukuisia kansainvälisiä kehittämisprojekteja, joiden avulla oppilaitos- ym. verkostoja laajennetaan.

Koulutusta järjestävässä organisaatiossa opiskelee säännöllisesti opiskelijoita ja vierailee opettajia kumppanioppilaitoksista, oppilaitoksessa on usein maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja ilmapiiri on muutenkin kansainvälinen.

Koulutuksen järjestäjät ja niiden verkostot hakevat aktiivisesti ja säännöllisesti kansainvälistymiseen Opetushallituksen ja erityisesti EU:n eri ohjelmien tukea monenlaiseen kehittämistoimintaan.

#### **5.3.4 ”Kansainväliset oppilaitokset”**

*”Kansainvälistyminen nähdään keskeisenä osana ammattioppilaitoksen toimintaa, joka tukee oppilaiden ammatillista kasvua ja auttaa heitä toimimaan yhä globalisoituvammassa maailmassa. Tämän lisäksi pyrimme saattamaan yhteen kotimaisen ja ulkomaalaisen teollisuusyritysten edustajat, jotka toimivat valmistuvien oppilaidemme työllistäjinä.*

*(Visiona on että,) viiden vuoden kuluttua kaikilla opiskelijoille on kansainvälistä ja monikulttuurista osaamista. (...) Kehitetään virtuaaliopetuksen hyväksikäyttöä kansainvälisessä verkottumisessa. Tämän avulla saadaan myös monialaisia opintojaksoja muiden maiden ope-  
tustarjonnasta. (...)*

*Erilaisen hankkeiden muodossa voidaan laajentaa kansainvälistä toimintaa myös Euroopan ulkopuolelle esim. Aasiaan.”*

Tämän tyypin nimi kuvaa pikemminkin kansainvälisyyden syvällisyyttä kuin laajuutta. Olennaisin ero edelliseen ryhmään ovat pitkäaikaiset pysyvät yhteistyösuhteet muihin oppilaitoksiin, yrityksiin ynnä muihin sidosryhmiin. Kansainväliset koulutuksen järjestäjät ovat yleensä jo tunnettuja maailmalla tai niiden maine on kasvamassa.

Opiskelu oppilaitoksessa tuo opiskelijalle automaattisesti lisäarvoa työmarkkinoilla, ja usein opiskelijat suoraan valmistuttuaan työllistyvät koulutuksen järjestäjän verkostojen kautta ensimmäiseen työpaikkaansa. Oppilaitoksessa opiskelu helpottaa myös jatko-opintoja ja antaa muutenkin hyvät eväät elämään monikulttuurisessa maailmassa.

Kansainvälinen toiminta perustuu kansainvälistymissuunnitelmaan tai -strategiaan, mikä on vuosien varrella hioutunut ja muuttunut. Strategia-asiakirjat eivät kuitenkaan välttämättä ole erityisen laajoja vaan laadukkaita ja sisällöllisesti perusteltuja.

Koulutuksen järjestäjät ja niiden verkostot hakevat aktiivisesti kansainvälistymiseen Opetushallituksen tukea. Rahoitusta haetaan strategisesti kehittämistarpeiden mukaan myös muista ohjelmista, esimerkiksi EU:n eri ohjelmista. Yritysten kanssa tehdään mahdollisesti erilaisia yhteistyöprojekteja ja tuotekehityshankkeita.

### 5.3.5 Strategiset tyypit vertailussa

Seuraavassa taulukossa kootaan yhteen keskeiset piirteet edellä kuvatuista strategisista tyypittelyistä. On huomattava, että jaottelu perustuu vain koulutuksen järjestäjien toimittamaan kirjalliseen materiaaliin omasta toiminnastaan, ei esimerkiksi pitkäkestoiseen toiminnan havainnointiin tai haastatteluihin.

Taulukko 5. Kansainvälisyys ammatillista koulutusta järjestävissä organisaatioissa

	Opiskelu ja oppiminen	Johtaminen ja verkostoituminen	Kansainvälisyysuunnitelma tai strategia, rahoitus	Vaikuttavuus
	Mitä on kansainvälisyys, miten näkyy opetus-suunnitelmissa?	Millaisia ovat verkostoitumisen mallit eri taasoilla?	Onko strategiaa tai suunnitelmaa johtamisen apuvälineenä? Miten toiminta on resurssoitu?	Opiskelijan osaaminen ja työllistyminen
1 Kotikansainvälistyneet oppilaitokset	Kieli- ja kulttuuriopinnot, kansainvälinen toiminta kotimaassa, ystävyysoiminta	Satunnainen verkostoituminen (yritykset, oppilaitokset, järjestöt, osat)	Saattaa olla suunnitelma. Mahdollinen OPH:n tuki kansainväliseen toimintaan.	Kansainvälisyystaidot eivät keskeisiä vaan ammattitaito ja työllistyminen
2 Paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyneet oppilaitokset	Vaihtoihin valmistava koulutus, säännöllinen opiskelija- ja opettajavaihto, työssäoppiminen ulkomailla	Satunnainen verkostoituminen (yritykset, oppilaitokset, järjestöt)	Saattaa olla suunnitelma. Mahdollinen OPH:n tuki kansainväliseen toimintaan. Rahaa haetaan vaihto-ohjelmien avulla.	Kansainvälisyystaidot eivät keskeisiä vaan ammattitaito ja työllistyminen Lisäksi tarpeen mukaan kansainvälisyysosaamista kuten kieliä.
3 Vahvasti kansainvälisessä verkostoitumisprosessissa olevat oppilaitokset	Oppilaitosten yhteistyöverkostot	Muotoutuvat kansainväliset verkostot (yritykset, oppilaitokset, myös ulkomaiset)	Laaja suunnitelma. Tuki kansainväliseen toimintaan, verkostoille. EU-ohjelmien tehokas hyödyntäminen	Kansainvälisyystaidot nähdään tärkeinä, vaikkakaan niitä ei pidetä kriittisinä työllistymisen kannalta
4 Kansainväliset oppilaitokset	Kehittämishankkeet	Pysyvät tai pitkäaikaiset verkostot (yritykset, oppilaitokset, myös ulkomaisia)	Tarkoituksenmukainen suunnitelma. Tuki kansainväliseen toimintaan. EU:n kehittämishankkeita. Yhteishankkeet yritysten kanssa.	Monipuoliset kansainvälisyystaidot elämään: työ, koulutus ja eläminen moni kulttuurisessa ympäristössä

## 5.4 Opiskelijoiden tasavertaisuus strategia-asiakirjojen kuvaamana

*Suomi sivistisyhteiskuntana rakentuu osaamisen, tiedon ja luovuuden varaan. Sen arvoihin kuuluvat ihmisten yhdenvertaisuus, suvaitsevaisuus, kansainvälisyys, vastuu ympäristöstä ja sukupuolten välinen tasa-arvo. (...) Oppilaan ja opiskelijan oikeuksien, koulutuksen saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä käytettävissä olevien toimenpiteiden tehokkuutta arvioidaan. (Koulutus ja tutkimus 2003–2008; 15, 19)*

Tutkimuksessa mukana olleista strategia-asiakirjoista ilmenee organisaatioissa tiedostettavan, että kansainvälistymisen tasa-arvo ei opiskelijoiden välillä toteudu, jos puhutaan yksinomaan kansainvälisiin vaihtoihin osallistumisesta. Tätä ei suoraan sanota asiakirjoissa, mutta usein esiintyvät maininnat organisaatioiden kotikansainvälistymisestä, esim. lausumat ”Suomeen saapuvat maahanmuuttaja- ja vaihto-opiskelijat opiskelevat muiden ryhmien mukana”, ”kansainvälisten tilaisuuksien järjestäminen siten, että opiskelijatkin ovat niissä mukana” tai ”vaihdossa käyneiden opiskelijoiden matkakertomukset muille opiskelijoille” viittaavat siihen, että organisaatioissa tiedostetaan vaihtojen koskevan vain pientä osaa opiskelijoista.

Kun heijastetaan edellisessä luvussa esitettyjä neljää strategiatyyppiä opiskelijavaihtotoimintaan, on näiden ryhmien välillä huomattavissa selkeitä eroja kansainvälisten vaihtojen yhdenvertaisuudessa. Kotikansainvälistyneissä oppilaitoksissa ja kansainvälisissä oppilaitoksissa opiskelijat ovat oppilaitoksen sisällä keskenään yhdenvertaisessa asemassa: Kotikansainvälistyneissä oppilaitoksissa vaihtoa tapahtuu harvoin, eikä se koske juuri ketään. Vastaavasti kansainvälistyneissä oppilaitoksissa vaihto, tai sen mahdollisuus, koskee käytännössä kaikkia opiskelijoita. Paikallisten työelämäkumppaneiden tahdissa kansainvälistyvissä oppilaitoksissa tai vahvasti kansainvälisesti verkostoituvissa oppilaitoksissa opiskelijoiden keskinäinen tasa-arvo ei näytä toteutuvan läheskään aina edes *mahdollisuuksien* tasa-arvona.

Opinto- ja työssäoppimisjakson suorittaminen ulkomailla saattaa siten tuottaa lisäarvoa joillekin opiskelijoille mutta ei kaikille halukkaille. Yleisiä pelinsäntöjä kansainvälisiin vaihtoihin valinnan suorittamisen suhteen ei kansainvälistymissuunnitelmien perusteella näyttäisi juurikaan olevan, vaan koulutuksen järjestäjät päättänevät tästä tapaus kerrallaan.

Joskus opiskelijoilla ei ole varaa lähteä kansainväliseen vaihtoon, vaikka he sitä haluaisivatkin. Tämä ei selvästikään ole ainakaan suunnitelmien perusteella kovin suuri ongelma, sillä koulutuksen järjestäjät ovat yleensä talousarvioissaan varautuneet vaihdosta aiheutuviin kuluihin.

*”Tällä hetkellä yksiköt voivat hakea keskitetysti rahoitusta opiskelijoiden vähintään kaksi viikkoa kestävästä ulkomaisilla työpaikoilla tai oppilaitoksissa tapahtuvasta opiskelusta ja sen valmistelusta sekä tukitoimintaa varten.”*

Toisinaan on myös tilanteita, joissa opiskelija kieltäytyy kansainvälisestä vaihdosta, vaikka koulutuksen järjestäjä tukisi vaihtoa ja on mahdollisesti esimerkiksi jonkin projektin kautta sitoutunut lähettämään opiskelijoita ulkomaille. Tällaiseen tilanteeseen viittaavat Virtanen ja Jauhola (2004, 20) aiemmassa tutkimuksessaan.

Erään koulutuksen järjestäjän vastauksen mukaan ”kohdemaan yhteistyöverkostojen tarjonta ei välttämättä palvele opiskelijoiden etua. Jos tietoa yhteistyökumppaneista ei jaeta, voi kohdemaavalikoima olla joissakin oppilaitoksissa aika suppea, eikä ole välttämättä opintojen kannalta tarkoituksenmukainen.” Tähän ongelmaan on etsitty ratkaisuja tavoitteita asettamalla:

*”Liikkuvuuden tavoitteet ovat: (1) opiskelijoiden mahdollisuuksien lisääminen ja liikkuvuutta estävien tekijöiden poistaminen, (2) laadukkaiden työssäoppimisjaksojen järjestäminen, (3) liikkuvuuden käytännön toimenpiteiden tukeminen. (...) Systemaattinen kv-tiedottaminen opiskelijoille. Kv-vaihtomahdollisuuksista tiedottamisen kytkentä työssäoppimisen tiedottamiseen.”*

Tilanne yhdenvertaisuuden suhteen ei näytä kansainvälistymissuunnitelmiensa valossa paljon parantuneen vuoden 2004 jälkeen (vrt. Virtanen ja Jauhola 2004).

Jotkut koulutuksen järjestäjät yhdistävät kansainvälistymisen ja laadun toisiinsa, ja tähän liittyvä analyysi voisi vielä täydentää käsitystä tilanteesta.

*”Opiskelijoiden kansainvälistymistä tuetaan järjestämällä ryhmien ja yksilöiden opiskelijavaihto- ja opiskelujaksoja ulkomaisissa yhteistyöoppilaitoksissa ja työpaikoilla. Kv-toiminta painottuu työssäoppimisyksiköihin. Kansainvälisten työssäoppimisyksiköiden toteutuksessa korostuvat kiinteät ja toimivat yhteistyösuhteet kohdemaan yhteistyöoppilaitoksiin ja muihin yhteistyötahoihin.”*

Lainattu kohta strategia-asiakirjasta kuulostaa hyvältä, vaikka siitä yhteistyösuhteet eivät vielä konkreettisesti selviäkään. Opiskelijoiden ja opettajien kannalta asiakirjojen konkreettisuus ja tavoitteiden läpinäkyvyys olisi tärkeää. Vain muutamassa suunnitelmassa esitetään määrällisiä tavoitteita edes jollain tasolla, mutta näissäkin tilanteissa jäi usein puuttumaan käytännön kuvaus siitä, miten näihin tavoitteisiin päästäisiin, kuten seuraavassa esimerkissä.

*”Määrälliset tavoitteet kv-vaihtoon lähtevien opiskelijoiden osalta: 2007 5 % opiskelijamäärästä, 2008 5 %, 2009 5,5 % ja 2010 6 %.”*

Kasvuorientoituneista tavoitteista on selvästi nähtävissä, että organisaatiot tunnistavat tasa-arvoisuuden ongelman ja pyrkivät parantamaan tilannetta. On kuitenkin selkeä tosiasia, että kansainväliset vaihdot eivät tule koskaan koskettamaan kaikkia opiskelijoita, joten on kiitettävää, että organisaatioiden strategia-asiakirjoissa kiinnitetään selvää huomiota myös kotikansainvälisty-

misen luomiin mahdollisuuksiin opiskelijoiden kansainvälisen kokemuksen kartuttamisessa. Maahanmuuttajien määrän kasvu kaikissa Suomen oppilaitoksissa onkin luonnollisin – vaikkakin alueellisesti vaihteleva – keino kansainvälisyyden tuomiseen jokaisen opiskelijan koettavaksi.



## 6 Kansainvälisyys ammatillisen koulutuksen järjestäjille suunnatun kyselyn vastausten perusteella

Dorra, T. ja Ruhalahti, S.

Kansainvälisen toiminnan nykytilan analysointiin liittyvä verkkokysely (liite 1) toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Kyselyssä haettiin vastauksia siihen, miten kansainvälisyys näkyy käytännön toimintana. Lisäksi selvitettiin kansallisia ja kansainvälisiä verkostoja ja niiden toimivuutta koulutuksen järjestäjien näkökulmasta. Kutsu kyselyyn lähetettiin koulutuksen järjestäjien kansainvälisyydestä vastaaville henkilöille sähköpostitse. Kyselylomake sisälsi avoimia ja monivalintakysymyksiä sekä asteikkoon perustuvia kysymystyyppejä. Kysely toteutettiin 7.2.–5.3.2008, ja siihen vastasi 81 henkilöä. Vastausprosentti oli 76 %, mitä voi pitää varsin hyvänä.

### 6.1 Kansainvälisen toiminnan luonne

Kyselyn antama kuva kansainvälisestä toiminnasta vaikuttaa yleisesti ottaen paljon monipuolisemmalla ja laajemmalla kuin strategiset suunnitelmat antavat ymmärtää. Vastausten mukaan suomalaisten koulutuksen järjestäjien kansainvälisen toiminnan aktiivinen käynnistyminen ajoittuu Euroopan unioniin liittymisen ajankohtaan. Itse kansainvälisen toiminnan muotoutumisessa on koulutuksen järjestäjien sisällä alakohtaisia eroja. Kansainvälisesti erityisen aktiivisia koulutusaloja ei tässä kyselyssä kartoitettu. Kansainvälinen toiminta on pääosin muodostunut

- hanketoiminnan,
- kansainvälisen opiskelijavaihdon,
- opettajavaihtojen sekä
- maahanmuuttajaopiskelijoiden kautta.

Hanketoiminta nähdään kansainvälisen toiminnan perustana. Usein hankemuotoisen kehittämisen pohjalta on muotoutunut hyviä partnerisuhteita liikkuvuuden toteuttamiseksi. Hankkeita toteutetaan yhdessä kotimaisten oppilaitos- ja koulutusaloista verkostojen kanssa. Opettajien aktiivisel-

la kansainvälisellä toiminnalla ja kiinnostuksella on merkityksensä toiminnan kehittämisessä.

Erilaiset koulutuksen järjestäjät organisoivat kansainvälistä toimintaa hyvin monella eri tavalla. Syynä tähän on niiden erilaisuus ja suuret kokoerot. Toiminta suuren koulutuksen järjestäjän, kuntayhtymän ylläpitämässä oppilaitoksissa on yleensä organisoituneempaa. Toisaalta pienissä organisaatioissa kansainvälinen toiminta tukee juuri ko. oppilaitoksen erikoistarpeita.

Monessa ammatillista peruskoulusta antavassa organisaatioissa pääpaino on kansainvälisessä työssäoppimisen järjestämisessä, ja se nähdään vakiintuneena kansainvälisen toiminnan osana. Kansainväliset tapahtumat ovat koulutuksen järjestäjien arjessa osana kotikansainvälistämistä ja monikulttuurisuuden lisäämistä. Maahanmuuttajille suunnatut koulutukset ja monikulttuuriset opiskelijaryhmät ovat kansainvälistämässä toimintaa. Kansainvälisyyttä suunnitellaan lisättäväksi opetussuunnitelmiin esimerkiksi valinnaisopinnoilla.

Koulutuksen järjestäjien kansainvälinen toiminta on muotoutunut kohdemaiden osalta aiempien partneriverkoston ja ystävyyskaupunkien pohjalta. Kohdemaiden valikoitumisen kriteereinä ovat olleet kohdemaan kieli, voimassa olevat partneriverkostot ja yhteistyöyritysten kohdemaat. Pääsääntöisesti kansainvälinen yhteistyö on kohdistunut Eurooppaan pohjoismaat mukaan lukien, vain muutama kyselyyn vastannut mainitsi yhteistyön esim. Venäjän, Aasian, Kanadan, Intian, Afrikan ja Latinalaisen Amerikan kanssa. Monet koulutuksen järjestäjät kuuluvat myös eri alojen kansainvälisiin järjestöihin.

## **6.2 Kansainvälisyys kansainvälisyysstrategioissa, opetussuunnitelmissa ja muissa asiakirjoissa**

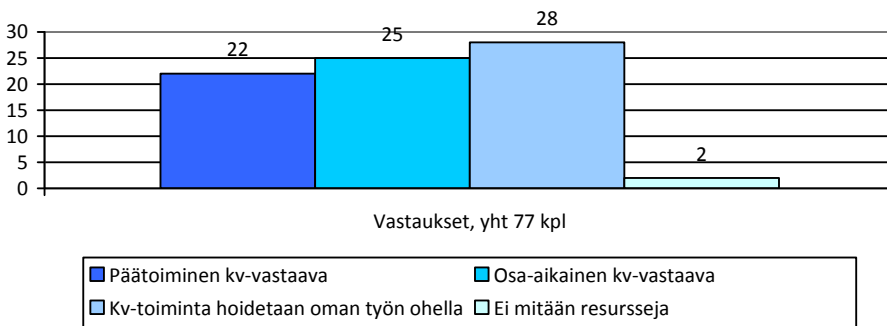
Kansainvälisyydestä löytyy viittauksia hyvin monenlaisista asiakirjoista. Yleisimmin kansainvälisyys löytyy opetussuunnitelmasta (58 %) ja kansainvälisyysstrategiasta tai -suunnitelmasta (33 %). Opetussuunnitelmien osalta on useimmiten viitattu opetussuunnitelmien yhteiseen osaan tai työssäoppimiseen. Koulutusalaakohtaisesti joissakin tutkinnoissa on kansainvälisyyteen liittyviä painotuksia. Muutamilla koulutuksen järjestäjillä on englanninkielisiä koulutusohjelmia.

Koulutuksen järjestäjän kansainvälisyysstrategiat ja -suunnitelmat ovat keskeisimmät kansainvälistä toimintaa ohjaavat asiakirjat opetussuunnitelmien lisäksi. Strategiat koetaan toimintaa ohjaaviksi (66 %) ja joskus myös toimintaa priorisoiviksi asiakirjoiksi (13 %). Joissakin tapauksissa kansainvälisyys nähdään osana koulutuksen järjestäjän identiteettiä. Kansainvälisyysstrategia mainitaan perustuvan organisaation yleiseen strategiaan tai muutamissa tapauksissa koko koulutuskuntayhtymän, kaupungin tai kuntayhtymän strategiaan. Muita koulutuksen järjestäjän kansainvälisyyttä käsitteleviä asiakirjoja ovat mm. opiskelijan opas, verkkosivut, laatukäsikirja, työllisyys- ja elinkeinostrategia, toiminta- ja vuosisuunnitelma sekä toimintakertomus.

### 6.3 Resurssointi kansainväliseen toimintaan

Kansainvälisyys priorisoidaan tärkeäksi osaksi koulutuksen järjestäjän toimintoja, mutta sitä ei huomioida taloudellisessa ja toiminnan resursoinnissa riittävästi. Kansainvälisen toiminnan merkitys nähdään yhtenä tulevaisuuden tekijänä.

*”Kansainvälisyydestä pyritään tekemään osa oppilaitoksen normaalityöntoimintaa, niin että se näkyisi kaikkialla ja olisi luonnollinen osa toimintaa.”*

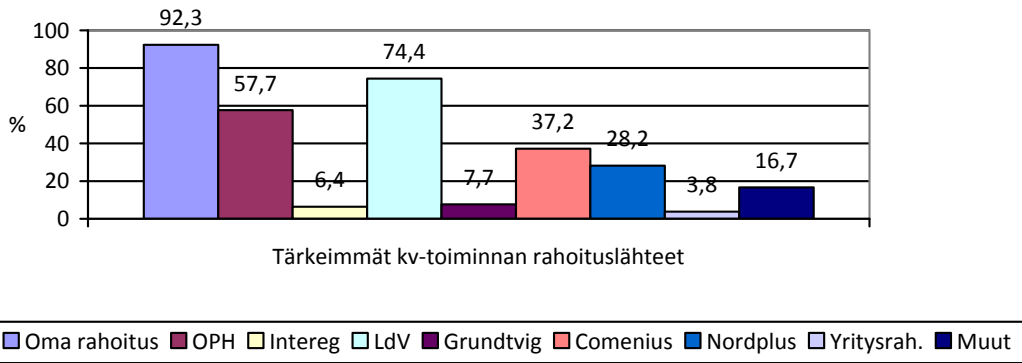


Kuvio 2. Kansainvälisen toiminnan resurssointi.

Kansainvälisyyteen resurssointi (kuvio 2) vaihtelee koulutuksen järjestäjän koon mukaan. Isojen kuntayhtymien ylläpitämissä oppilaitoksissa kansainvälinen toiminta on organisoitu ja resursoitu yleensä kansainvälisten asioiden koordinaattorin ja oppilaitosten kansainvälisistä asioista vastaavien alaisuuteen. Pienien koulutuksen järjestäjien kansainvälinen toiminta on resursoitu hoidettavaksi oman työn tai opetusvelvollisuuden ohella. Oman työn ohella kansainvälisyyttä hoitavien henkilöiden keskimääräinen resurssointi oli kolme vuosiviikkotuntia. Osa hoiti tehtäviä ilman erityistä resurssointia.

### 6.4 Kansainvälisen toiminnan rahoitus

Kansainvälistä toimintaa rahoitetaan pääasiassa oman rahoituksen, Leonardo da Vinci -ohjelman ja Opetushallituksen kansainvälisyysmäärärahan turvin (kuvio 3). Kansainvälisen toiminnan rahoituksen hakemisesta päätetään koulutuksen järjestäjän ja opetusalojen kehittämistarpeiden mukaan. Hanke-toiminnan nähdään palvelevan kehittämissuunnitelmia ja strategiaa. Toisaalta on havaittavissa kaikkien rahoituslähteiden ”kokeileminen”, eli kokeillaan hankehakemuksilla kaikkia mahdollisia tahoja. Suuremmissa organisaatioissa hankehakemuksia ja -rahoituksia käsitellään kansainvälisyystyöryhmässä, joka päättää rahoituksen hausta. Muutama vastaaja mainitsi, etteivät olleet hakeneet kertaakaan ulkopuolista hankerahoitusta.



Kuvio 3. Kansainvälisen toiminnan rahoituslähteet.

Ulkopuolinen rahoitus kansainvälisessä toiminnassa ja kehittämisessä koettiin merkitykselliseksi. Ulkopuolisella rahoituksella on turvattu suurimalle osalle vastaajista monipuolinen hanketoiminta sekä opettajien ja opiskelijoiden liikkuvuus.

## 6.5 Opiskelijoiden tasavertaisuus kansainvälisessä toiminnassa

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että opiskelijoiden tasavertaisuus toteutuu kansainvälisessä toiminnassa hyvin. Liikkuvuuden valintakriteerien huomiointi mahdollisti tasavertaisuuden. Valintakriteereinä ovat:

- opintomenestys,
- opinnoissa eteneminen aikataulun mukaan,
- opiskelijan oma aktiivisuus sekä
- kielitaito (ei este vaihtoon lähtemisessä).

Joka kymmenennen vastaajan mielestä tasa-arvo ei toteudu kansainvälisessä opiskelijatoiminnassa. Opiskelijoiden tasavertaisuutta estävänä tekijänä voi olla opiskelijan oma taloudellinen tilanne. Koulutuksen järjestäjän myöntämä rahoitus työssäoppimisjaksolle ei yleensä kata kaikkia kustannuksia. Avustuksen suuruus riippuu mm. kohdemaasta.

Kotikansainvälisyyttä pidetään tärkeänä osana koulutuksen järjestäjän toimintaa. Kansainvälisyys voi kuulua arkipäivään monikulttuurisessa ympäristössä, jossa on opiskelijoita tai opettajia ulkomailta.

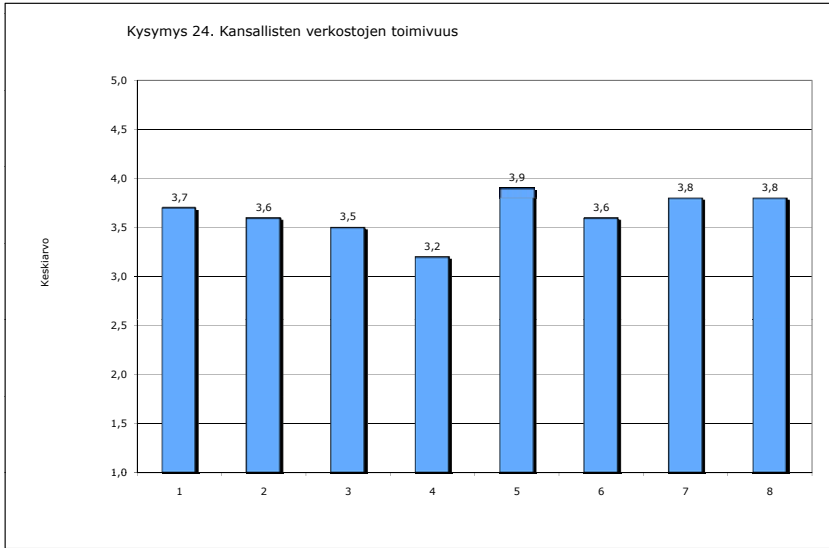
## 6.6 Koulutuksen järjestäjien kansalliset verkostot ja niiden toimivuus

Kansallisia verkostoja on muodostunut valtakunnallisesti, alueellisesti, koulutusalaakohtaisesti, monialaisesti ja maa- tai maanosakohtaisesti. Alueelliset verkostot ovat maantieteellisesti tarkasteltuna yleisempiä. Alakohtaiset verkostot ovat tavanomaisempia kuin monialaiset verkostot. Alakohtaisesti koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset ovat verkottuneet myös erilaisten yhteistyöjärjestöjen kautta, joita löytyy lähes kaikilta aloilta. Muun muassa ammatillisilla erityisoppilaitoksilla on aktiivinen kansainvälisyysverkosto. Verkostoon kuuluu 12 erityisoppilaitosta.

Kansalliset yhteistyöverkostot merkitsevät

- tiedon ja kokemuksen vaihtoa,
- ideoita ja työn jakamista hankevalmisteluissa,
- rahoituksen varmistamista,
- hankkeiden koordinointia,
- ulkomaisten vieraiden vastaanotosta huolehtimista,
- työssäoppimispaikkojen jakamista ja
- eri oppilaitoksien opiskelijoiden yhteistä kansainvälisyysvalmennusta.

Kansallisten verkostojen toimivuutta arvioitiin kyselyssä (kuvio 4). Vastajat olivat keskimäärin tyytyväisiä kansalliseen yhteistyöhön (ka 3.7). Tyytyväisiä ollaan verkostojen kumppanien keskinäiseen luottamukseen ja sitoutumiseen (ka 3.9). Hyödyt jaetaan tasapuolisesti, vuorovaikutus ja tiedonvaihto ovat avointa ja riittävää (ka 3.8). Kansallisten verkostojen kumppaneiden ohjausjärjestelmän selkeys ja läpinäkyvyys koetaan vain kohtalaisen hyväksi (ka 3.2).



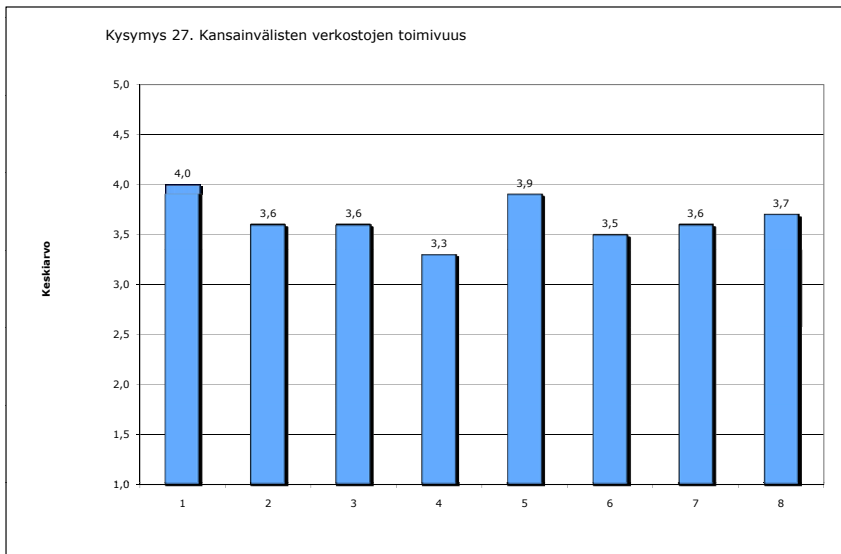
Kuvio 4. Kansallisten verkostojen toimivuus (asteikko 1–5).

1. Verkotot palvelevat ensisijaisesti opiskelijoiden kansainvälistymistä ja oppimiskokemuksia.
2. Kumppanien osaamisalueet täydentävät toisiaan siten että projektin tulokset voidaan saavuttaa.
3. umppaneiden alueelliset ja alaverkostot koetaan toimiviksi ja tehokkaiksi osatavoitteiden saavuttamisessa.
4. Kansallisten verkostojen kumppaneiden yhteistyön ohjausjärjestelmä on selkeä ja läpinäkyvä
5. Verkostojen kumppanit luottavat toisiinsa ja ovat sitoutuneita yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen organisaatioiden kaikilla tasoilla.
6. Valta ja vastuu jakaantuu verkostossa oikeudenmukaisesti
7. Projektista tulevat hyödyt jaetaan tasapuolisesti.
8. Vuorovaikutus ja tiedonvaihto on projektissa avointa ja riittävää ja niitä kehitetään aktiivisesti yhdessä.

## 6.7 Koulutuksen järjestäjien kansainväliset verkostot ja niiden toimivuus

Lähes puolet vastaajista koki, että verkostot tukevat kansainvälistä toimintaa olennaisesti tai hyvin. Kansainväliset verkostot edistävät liikkuvuutta ja erityisesti työssäoppimismahdollisuuksia ulkomailla. Verkostoissa jaetaan hankkeisiin liittyvää tietotaitoa. Hankkeita valmistellaan ja vastuuta toteuttamisesta jaetaan verkostoissa. Verkostot ovat hyvä keino levittää erilaisia opetusmenetelmiä ja hyviä kokemuksia.

Kansainvälisten verkostojen toimivuutta arvioitiin (kuvio 5) kyselyssä asteikolla 1–5. Verkostojen pääasiallinen tarkoitus on opiskelijoiden liikkuvuuden edistäminen (ka 4.0). Yhteistyöhön ollaan keskimäärin hyvin tyytyväisiä (ka 3.7). Kansainvälisten verkostojen kumppanit luottavat toisiinsa ja ovat sitoutuneet hyvin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen (ka 3.9). Kumppaneiden ohjausjärjestelmän selkeys ja läpinäkyvyys on arvioitu kohtalaisen hyväksi (ka 3.3).



Kuvio 5. Kansainvälisten verkostojen toimivuus (asteikko 1–5).

1. Verkostot palvelevat ensisijaisesti opiskelijoiden kansainvälistymistä ja oppimiskokemuksia.
2. Kumppaneiden osaamisalueet täydentävät toisiaan siten että projektin tulokset voidaan saavuttaa.
3. Kumppaneiden alueelliset ja alaverkostot koetaan toimiviksi ja tehokkaiksi osatavoitteiden saavuttamisessa.

4. Kansainvälisten verkostokumppaneiden yhteistyön ohjausjärjestelmä on selkeä ja läpinäkyvä
5. Verkostojen kumppanit luottavat toisiinsa ja ovat sitoutuneita yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen organisaatioiden kaikilla tasoilla.
6. Valta ja vastuu jakaantuu verkostossa oikeudenmukaisesti
7. Projektista tulevat hyödyt jaetaan tasapuolisesti.
8. Vuorovaikutus ja tiedonvaihto on projektissa avointa ja riittävää ja niitä kehitetään aktiivisesti yhdessä.

## 6.8 Kansainvälisyyden tulevaisuudennäkymät

Suurin osa kyselyyn vastanneista näkee kansainvälisen toiminnan tulevaisuuden valoisana (70 %). Kansainvälinen toiminta ja sen perusrahoitus nähdään osin pysyvän entisellään tai vakiintuvan (23 %). Noin puolet vastaajista arvioi kansainvälisen toiminnan laajenevan, kasvavan ja kehittyvän. Koulutuksen järjestäjät pyrkivät lisäämään erityisesti opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuutta mm. uusien työssopimisaikkojen avulla (39 %). Kehittämisen suuntaviivoina on mainittu mm. työssäoppimisaikkojen lisääminen EU:n ulkopuolella, kansainvälisen toiminnan resursointi (henkilötyömäärä) ja opiskelijoiden itseohjautuvuuden vahvistaminen.

Vastaajista joka kymmenes on kokenut epävarmuutta kansainvälisen toiminnan ennakoinnissa. Syynä tähän on OPM:n ammattipistostrategian mukaiset ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhdistymiset. Osa vastaajista uskoo siihen, että suurempi organisaatio tuo lisää resursseja kansainväliseen toimintaan ja koordinointi helpottuu. Osin yhdistymiset luovat pelkoa siitä, että pienet yksiköt jäävät suurempien jalkoihin resurssien jaossa.

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien tyytyväisyyttä koulutusta järjestävän organisaation ulkopuolelta ja toisaalta sen sisäpuolelta tulevaan tukeen sekä toiveita tuen kehittämiseen. Selkeinä toiminnan kehittämistarpeina nähdään ajankäytön resursointi ja hankehakemusten käytäntöjen helpottaminen.

Koulutuksen järjestäjän **ulkopuolelta tulevaan tukeen** ollaan melko tyytyväisiä. CIMOn antama tuki koetaan hyvänä. Myös Opetushallituksen järjestämiä kansainvälisyyspäiviä pidetään tarpeellisina. Koulutusta, neuvontaa ja opastusta kaivataan edelleen. Koulutuksen ja neuvonnan sisältötoiveita ovat erityisesti hakemuskäytänteet: hakemusten laatiminen, hallinnointi ja raportointi. Myös kansainvälisyysmessuja ja ideaseminaareja on ehdotettu. Toisaalta: *”Tekemällä oppii parhaiten. Olen ollut koulutuksessa, mutta paras vaihtoehto on, kun on ollut mukana hyvässä, hyvin viedyssä ja toteutetussa projektissa.”*



Tukea verkostoitumiseen pidetään tärkeänä. Pienille koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille on verkostomainen yhteistyö erityisen tärkeää. Erityisoppilaitokset voisivat verkottua myös yleisten ammatillisten oppilaitosten kanssa. Hyvien käytäntöjen ja innovaation jakamista ehdotetaan esim. benchmarkkauksena tai näyttöjen vertaisarviointina. Elinkeinoelämää toivotaan aktiivisemmin mukaan toimintaan.

Ulkopuolista tukea rahoitukseen kaivataan edelleen. Rahoitusta aiotaan hakea eniten opiskelijoiden liikkuvuuteen ja toiseksi eniten opettaja- ja asiantuntijavaihtoon. Liikkuvuuden lisäksi rahoitusta haetaan opetuksen kehittämiseen. Teemoina ovat esim. oppiminen ja opettaminen verkossa ja vaikeimmin vammaisten koulutuksen kehittäminen. Rahoituksen turvin suunnitellaan opettajien työelämäjaksoja ja seminaarien järjestämistä tai niihin osallistumista.

Rahoitukseen toivotaan joustavuutta. Hakemusmenettelyä ja raportointia toivotaan vähemmän byrokraattiseksi, kevyemmäksi ja helpommaksi. Myös pieniä kouluja ja hankkeita toivotaan tuettavan. Lisätukea kaivataan EU:n ulkopuolisten maiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Pitkistä etäisyyksistä johdun pohjoisen alueen toimijat toivovat lisäavustusta matkakustannuksiin – niin koulutukseen osallistumiseen kuin liikkuvuuteenkin liittyen. Työssäoppimisen järjestelyihin ulkomailla halutaan rahoitusta: työssäoppimispaikkojen etsimiseen ja varmistamiseen, yhteisiin työssäoppimisen ohjeistuksien laatimiseen sekä näyttöpaikkojen varmistamiseen.

Vastaajista noin joka kymmenes on tyytyväinen organisaation **sisältä tulevaan tukeen**. Suurimmat kehittämistoiveet kohdistuvat resursseihin, niin ajankäytöllisiin kuin esim. liikkuvuuden rahoitukseen. Hankehakemusten käsittelyssä ja raportoinnissa toivotaan yhteistyötä hallintohenkilökunnan kanssa. Joissakin koulutusta järjestävissä organisaatioissa kaivataan enemmän myös oman johdon tukea.

Yksittäisten toimijoiden henkilökohtainen panostus on tärkeää kansainvälisen toiminnan järjestämisessä ja kehittämisessä. Monet kansainväliset yhteydet perustuvat henkilökohtaisiin kontakteihin, joskin henkilöstön vaihtuessa on pyritty myös kontaktien siirtämiseen uusille toimijoille. Tulevaisuudessa toivotaan lisää osallistujia kansainväliseen toimintaan. Opettajien aktiivista osallistumista pidetään erityisen tärkeänä. Kansainvälistä toimintaa edistää koulutusalaakohtaiset kansainvälisten asioiden vastaavat, säännöllinen yhteistyö johtoryhmän kanssa, tiedotuksen parantaminen ja kansainvälisyysbudjetin joustavuus.



## 7 Erilaisia tapoja kansainvälistyä

Pajula, K. ja Dorra, T.

### 7.1 Case-analyysit

Case-tapauksiin valittiin kansainvälistyneitä koulutuksen järjestäjiä ja ammatillisia oppilaitoksia eri puolilta Suomea, jotta saataisiin valtakunnallisesti kokonaisvaltainen kuva niiden kansainvälisestä toiminnasta ja voitaisiin tuoda monipuolisesti esille hyviä käytänteitä liittyen kansainväliseen toimintaan. Haastatellut henkilöt ovat organisaatioiden kansainvälisestä toiminnasta vastaavia. Haastattelut olivat vapaamuotoisia teemahaastatteluja. Suuntaa antavat teemat olivat haastateltavan taustatiedot, haastateltava ja kansainvälinen toiminta, opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet, elinkeinoelämäyhteistyö ja kansainvälisen toiminnan tulevaisuus. Case-tapausten analyysi pohjautuu osittain samoihin teemoihin kuin kyselyn analyysi, koska haastatellun runko muodostui kyselyn perusteella. Case-oppilaitokset ovat Helsingin tekniikan alan oppilaitos, Järvisseudun ammatti-instituutti, Koulutuskeskus Sedu, Kouvolan ammatti-instituutti, Ravintolakoulu Perho, Saamelaisalueen koulutuskeskus, Turun ammatti-instituutti sekä lisäksi Helsingin kaupungin opetusvirasto.

Raportin luvussa 5.3 tehdyn jaottelun perusteella case-oppilaitokset sijoittuvat kahteen ryhmään: vahvasti verkostoitumisprosessissa oleviin ja kansainvälisiin oppilaitoksiin. Kaikilla on laaja ja tarkoituksenmukainen kansainvälisyysuunnitelma, joka ohjaa vahvasti toimintaa. EU-ohjelmia on hyödynnetty tehokkaasti ja innovatiivisesti. Kaikilla on laajoja yhteistyöverkostoja sekä useilla lisäksi olemassa olevia tai tehtyjä kehittämisprojekteja. Kansainväliseen toimintaan on laaja näkökulma, ja se otetaan monipuolisesti huomioon ja nähdään sen olevan osa nykypäivää.

#### 7.1.1 Case Järvisseudun ammatti-instituutti JAMI

Järvisseudun ammatti-instituutti eli JAMI toimii Etelä-Pohjanmaan järvisseudulla. Toimipisteet sijaitsevat Alajärvellä, Kurejoella, Lappajärvellä ja Töysässä. Uusi koulutuksen järjestäjä ja oppilaitos aloitti vuonna 2003, kun kolme oppilaitosta yhdistyi. Oppilaita on noin 630 ja opettajia 50–60 henkilöä.

Järviseedun ammatti-instituutin rehtori ja kuntayhtymän johtaja vastaa myös oppilaitoksen kansainvälisistä asioista. Hän on toiminut rehtorina vuoden päivät, sitä ennen koulutusala johtajana. Jo siinä tehtävässä hänellä oli kansainvälisten asioiden vastuu. Kansainväliset asiat siirtyivät mukana, kun hän aloitti rehtorina. Kokemusten mukaan kansainväliset asiat henkilöityvät. Uusia projekteja ilmaantuessa myös tehtäviä on tarkoitus jakaa uudelleen.

Kansainvälisyysuunnitelmat tekee työryhmä (viimeisin 2004), ja ne hyväksyy kuntayhtymän hallitus. Kokemusten mukaan suunnitelmat ovat ohjanneet kansainvälisyyden kehitystä. Kansainvälinen toiminta on pääasiassa työssäoppimisjaksoja ja molemminpuolisia vierailuja. Tiedotus hoidetaan henkilökunnan kanssa säännöllisten tapaamisten yhteydessä ja intranetissä. Opettajat vievät oppilaille tietoa. Kun tulee vierailijoita, tiedotetaan talon ulkopuolellekin ja mm. paikallislehdet ovat tehneet vierailuista juttuja. Hankkeita on tarpeen mukaan. Matkailupuolella on oppilaitoksen alueella paljon kehitettävää. Onnistunut hanke on tehty espanjalaisten matkatoimistoyrittäjien kanssa, johon opiskelijatkin ovat päässeet osallistumaan harjoittelun ja ohjelmapalvelujen muodossa.

Opiskelijat täyttävät palautekaavakkeen ulkomaan kokemuksen jälkeen. Vierailun jälkeen on yhteistapaaminen, jossa kartoitetaan kokemuksia. Toisten esimerkki kannustaa myös muita lähtemään, joten kokemuksia pyritään jakamaan. Lähtijöille on kulttuurivalmennusta Suomessa ja tarvittaessa maksetaan esim. italiankielen kurssi.

Opettajien ulkomaan vierailut eivät ole olleet ajallisesti pitkiä, joten sijaisten järjestäminen ei ole ollut ongelma. Opettajillakin suurin rajoite lähteä on kielitaito.

Venäjä ja Baltia ovat painopistealueet kansainvälisyysstrategiassa. Lisäksi on yhteys Italiaan. Toiveissa on kevyt rahoitusväylä yhteistyöverkoston rakentamiseen, jotta olisi helppoa käydä tutustumassa mahdolliseen partnerioppilaitokseen, koska on äärimmäisen tärkeää, että se on turvallinen ja laadukas. Yritysten kautta saa yhteyksiä ulkomaisiin yrityksiin. Vielä yhteistyö Venäjän ja Viron suuntaan on lähinnä sitä, että sieltä tulee oppilaita Suomeen ja nämä koulutautuvat työntekijöiksi Suomen markkinoille. Tämä on koettu turvalliseksi ja lisääntyväksi tavaksi saada helpotusta työvoimapulaan. Työperäinen maahanmuutto on alueella kasvamaan päin. Pohjanmaalle tuodaan jo Vietnamista ryhmiä koulutettavaksi kone- ja metallialan työntekijöiksi.

Kansainvälisen toiminnan järjestämisen helpottamiseksi toivottaisiin lisää rahaa ja helppoja rahoituskanavia, jotka olisivat suoraviivaisia ja nopeita hakea eivätkä vaatisi pitkiä raportointeja. Lisäksi ehdotuksena heitetään, että voitaisiin pohtia, saadaanko kaikissa verkostoissa korkeaa hyötyä mahdollisimman monesta toimijasta – kahdenkin toimijan hanke voi olla hyvin perusteltu ja tuloksekas.

Yhteyshenkilö: rehtori Vesa Koivunen

### 7.1.2 Case Koulutuskeskus Sedu

Koulutuskeskus Sedu on yksi oppilaitos, jolla on 13 opetuspistettä kuudessa kunnassa. Sitä ylläpitää Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, johon kuuluu 14 kuntaa. Sedu tarjoaa ammatillista perustutkintokoulutusta seitsemällä koulutusosalalla.

Sedun kansainvälistä toimintaa ohjaa kansainvälisyystiimi, jossa on yhdeksän henkilöä ja jota johtaa kansainvälisten asioiden koordinaattori. Hänen työssä on hankkeiden valmistelua ja seurantaa, organisointia, kokouksissa käyntiä. Oppilaitoksella on oma toisen asteen strategia, johon on merkitty tavoitteet, toteutukset, työnjaot ym. Kansainvälisyysuunnitelmat ovat ajan tasalla, ja ne päivitetään vuosittain; jos niiden todetaan olevan vaillinaisia, niitä muutetaan. Kansainvälisten asioiden koordinaattorin mukaan suunnitelmat ovat ohjanneet kansainvälisen toiminnan kehittymistä.

Kansainvälisistä asioista vastaava hoitaa opetuspisteissä tiedotukset. Suuremmista hankkeista tiedotetaan henkilöstölle ja opiskelijoille erikseen sähköisesti. Jos mahdollista, opiskelijat otetaan jo heti hankkeen alkuvaiheessa mukaan suunnitteluun. Tämä on oppilaitoksen kokemuksen mukaan paras keino motivoida opiskelijoita.

Kansainväliselle jaksolle valmentava kurssi on sähköisessä muodossa. Kulttuuri- ja kielivalmennusta järjestetään joko kotimaassa tai ostetaan kohdemaassa perehdyttämiskurssi. Mm. Espanja haluaa järjestää viikon mittaisen kieli- ja kulttuurikurssin. Perhemajoitus on paras tapa tutustua maan kulttuuriin. Partnerioppilaitos suorittaa arvioinnin ja lisäksi opiskelija tekee itsearvioinnin. Edellisenä vuonna ulkomailla olleet järjestävät opetuspisteissään tilaisuuksia kertoen kokemuksistaan.

Muun muassa Ruotsi, Iso-Britannia, Hollanti, Ranska, Espanja, Portugali, Italia, Slovenia, Saksa, Tsekki, Slovakia, Viro ja Liettua ovat maita, joissa sijaitsevien oppilaitosten kanssa Sedu tekee yhteistyötä. Lisäksi muutama opiskelija on ollut Etelä-Amerikassa.

Työelämäyhteistyö on lähinnä työelämäjaksojen järjestämistä. Muutamia yrittäjiä on käynyt luennoimassa oppilaitoksessa. Kansainvälisten asioiden koordinaattori uskoo työperäisen maahanmuuton lisääntyvän. Kehitystä hän toivoisi ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen kansainvälisen harjoittelun yhteydessä. Opettajien aktiivisuus kansainvälisessä toiminnassa nähdään ensiarvoisen tärkeänä ja opiskelijoita motivoivana. Opettajien liikkuvuus on oppilaitoksen mukaan rahasta kiinni. Sijaisia on hankala järjestää.

Yhteyshenkilö: kv-koordinaattori Kari Keskitalo

### 7.1.3 Case Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO

Kouvolan seudun ammattiopistolla on seitsemän toimipistettä neljällä paikkakunnalla. Koulutusta tarjotaan seitsemällä alalla, ja liiketaloudessa on myös venäjänkielinen koulutusohjelma. Opiskelijoita on noin 2 300. Kansainvälisistä asioista vastaava on Kouvolan seudun ammattiopiston kansainvälisten asioiden koordinaattori ja valtakunnallisen Venäjä-verkoston koordinaattori. Venäjä-verkosto on Opetushallituksen osin rahoittama verkosto Suomessa. Siihen kuuluu 17 toisen asteen ammatillista oppilaitosta.

Kansainvälisten asioiden koordinaattori organisoii oppilaitoksen kansainvälisen toiminnan, tekee hankehakemukset, vastaa hankkeen taloudesta ja raportoinnista, vastaanottaa vieraat ja hoitaa tiedotuksen yhteistyössä kansainvälisyystiimin kanssa (sisältää viisi henkilöä). Tiimi koostuu joka koulutusalan omista kansainvälisyysasioista vastaavista. Kansainvälisyysuunnitelma on ajan tasalla, ja se päivitetään kerran vuodessa. Tavoitteena on lähettää ulkomaille n. 100 opiskelijaa vuosittain ja vastaanottaa saman verran. Partneriverkosto pyritään vakiinnuttamaan ja pitämään laadukkaana.

Haasteita riittää aloilla, jotka eivät vielä ole kovin aktiivisia kansainvälisen toiminnan suhteen. Oppilaitoksen kokemuksen mukaan paras keino aktivoida lähtemään ulkomaille on toisten opiskelijoiden kokemukset, samoin kotikansainvälistyminen. Ulkomaalaisten opiskelijoiden integroiminen suomalaisiin luokkiin madaltaa suomalaisten kynnystä puhua vierasta kieltä ja olla ulkomaalaisen kanssa tekemisissä. Oppilaitoksen johtolanka Leonardo-liikkuvuushankkeissa on ollut vertaistukitoiminta koko ajan. Jokainen työhön oppimaan tuleva ulkomaalainen saa suomalaisen tutorin, joka opastaa etenkin vapaa-ajalla.

Tiedotus hoidetaan henkilökunnan ja internetin kautta. Kriteerit ulkomaille pääsyyn ovat, ettei ole päihde- tai huumeongelmia, opintomenestys, hyvä kielitaito (haastattelu englanniksi), sosiaalinen soveltuvuus ja siisti ulkonäkö. Valinta tapahtuu pitkälti opintomenestyksen, haastattelun ja ryhmänohjaajan mielipiteen perusteella. Lähtijöille järjestetään Kansainväliset taidot -koulutus.

Opiskelijoilla on mahdollisuus esittää toiveita maista, jonne haluaisivat lähteä. Ulkomailla ollessaan he täyttävät kulttuuripäiväkirjaa. Tämän perusteella käydään palautekeskustelu, johon osallistuvat koordinaattori, kansainvälisistä asioista vastaavat, lähtijät, opettajat sekä muita ryhmän opiskelijoita. Kulttuuripäiväkirjoja pyritään julkaisemaan henkilökuntalehdissä ja paikallisissa lehdissä. Tavoitteena on jatkossa tuottaa blogityyppistä päiväkirjaa internetiin jo ulkomailla oltaessa.

Yritysyhteistyö on melko vakiintunutta. Isoilla kansainvälisillä yrityksillä on tarkka suunnitelma ja ohjaus jaksolle ja valmiudet rekrytointiin. Yritysyhteistyö tulee lisääntymään ja täsmentymään, niin, että tehdään trainee-tyyppistä täsmäkoulutusta isoille yrityksille ryhmäkohtaisesti.

Partnerioppilaitoksia KSAO:lla on joka koulutusalueella Saksassa. Muita opiskelijoita kiinnostavia maita ovat Espanja ja Italia. Partnereita on lähes jokaisessa Euroopan maassa. Partnerioppilaitosten kanssa tullaan tekemään yhteisiä moduuleja, joita voidaan toteuttaa jommassakummassa maassa, ja näyttöjä kehitetään. Opettajia on ollut Islannissa ja Venäjällä. Oppilaitos on järjestänyt kielikoulutusta opettajille, ja sitä tarvittaisiin enemmän, samoin kulttuurikoulutusta. Opettajien liikkuvuuden edistämiseen toivottaisiin rahoituskuvioita kevyemmiksi. Lisäksi toivotaan korvausta kansainvälisessä toiminnassa tehdylle työlle, jota moni opettaja tekee lähes harrastuspohjalta.

Venäjän suuntaan yhteistyö tiivistyneenä. Venäläisten määrä Suomessa lisääntyy ja sitä myötä venäjänkielentaitoisten työntekijöidenkin määrä kasvaa. Opiskelijoita on jo ollut työssäoppimisjaksolla Venäjällä muutamilta aloilta, ja työtä jatketaan. Nyt keväällä järjestetään suomalaisopiskelijoille viikon mittainen orientoitumisjakso Venäjällä, joka valmentaa top-jaksoon. Myös opettajia perehdytetään työelämään Venäjällä, jolloin heille järjestetään venäjän kielen ja kulttuurin tuntemusta.

Yhteyshenkilö: kv-koordinaattori Auli Haapajarvi

#### 7.1.4 Case Ravintolakoulu Perho

Ravintolakoulu Perhossa koulutetaan hotelli- ja ravintola-alalle ravintolakokkeja, tarjoilijoita ja hotellivirkailijoita. Perhossa opiskelee hotelli- ja ravintolalan perustutkintoa 430 opiskelijaa. Henkilöstöä on noin 60.

Kansainvälisten asioiden koordinaattorin Johanna Korhosen mielestä oppilaitoksen kansainvälistymissuunnitelma ohjaa hyvin toimintaa. Yhteinen strategia koskee opiskelijavaihtoa, opettajavaihtoa ja kansainvälistä linjaa. Projektirahoitusta haetaan, jos sen koetaan palvelevan koulun toimintaa. Kansainvälinen toiminta on oppilaitoksen arkipäivää, se on mainittu myös opetussuunnitelmassa.

Koordinaattorin tehtäviin kuuluvat tiedottaminen opiskelijoille ja henkilökunnalle, opiskelijavalinnat, lähtövalmennus ja Leonardo-opiskelijahankkeet. Toiminnasta tiedotetaan nettisivuilla, opetussuunnitelman yhteisessä osassa, kansainvälisyys-infoissa jokaiselle luokalle noin kerran vuodessa, kotiväen illoissa ja avoimissa ovissa. Info-tv:ssä kerrotaan hakuajoista. Ovi on aina konkreettisesti auki koordinaattorille. Lähtövalmennusta annetaan henkilökohtaisesti ja ryhmässä. Jokainen lähtijä tulee yleensä myös henkilökohtaisesti käymään koordinaattorin luona ja keskustelemaan asioista, joita ei esim. jostain syystä halua ottaa esille yhteisesti.

Opiskelijoilla on mahdollisuus vaikuttaa kansainväliseen toimintaan mm. päättävien luokkien palautekyselyn kautta. Suunnitellessaan lyhyempiä 6–12 viikon työssäoppimisjaksoja ulkomailla koordinaattori teki kyselyn aloittavien luokkien opiskelijoille ja kartoitti heidän toiveitaan ajanjakson pituuden ja

kohdemaiden suhteen. Oppilaitoksessa pidetään huolta siitä, että opiskelijoiden toiveet huomioidaan.

Opiskelijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet hakeutua vaihtoon. Vaihtoon hakeutumisessa tarvitaan kirjallinen hakemus ja haastattelu. Kansainvälisten asioiden koordinaattori ja ammatin opettaja haastattelevat vaihtoon pyrkijän. Ammatilliset opinnot eivät saa olla suorittamatta, mutta suoritusten taso ei välttämättä ratkaise. Pyrkimyksenä on, että lyhyitä työssäoppimisia tarjotaan kaikille, jos edellytykset ulkomaisen työssäoppimiseen ovat olemassa. Kielitaito ei ole ollut koskaan esteenä. Ravintola-alalla suomalainen peruskoulupohja englanninkielellä on ollut riittävä. Valmennuksessa haasteena on se, osataanko opiskelijoille antaa tarpeeksi tietoa erilaisista työkuulttuureista vierailta mailla.

Kansainvälisellä luokalla kuuluu suomalaisten opiskelijoiden opetussuunnitelmaan 20 ov:n pituinen ulkomaan harjoittelu. Tätä varten Perholla on suoria yhteyksiä työpaikkoihin ulkomailla. Vierasperäiset linjan opiskelijat suorittavat pääsääntöisesti tämän jakson Suomessa. Ulkomaisia opiskelijoita luokalla on tällä hetkellä Kreikasta, Kamerunista, Hollannista, Thaimaasta, Filippiineiltä, Australiasta, USA:sta, Meksikosta ja Brasiliasta.

Opiskelijoiden cv:ssä on etuna ulkomainen työssopimusjakso työtä etsittäessä. Hotelli Kämp ottaa puolestaan mielellään ulkomaisia opiskelijoita työssäoppimaan. Kämpissä on kansainvälinen henkilökunta. Koetaan, että tulijoilla on korkeatasoinen koulutus: esim. belgialaiset opiskelijat osaavat suklaan käsittelyn ja tuovat taitoa Suomeen. Myös monet pienemmät yritykset ottavat ulkomaisia opiskelijoita mielellään työssäoppimisyksiköille, jotta heidän oma henkilökuntansa saa harjoitusta englanninkielellä.

Kansainvälisen toiminnan tulevaisuuteen Perhossa kuuluu mm. tarjoilijan koulutusohjelman aloittaminen kansainvälisenä linjana, jossa on englanninkielinen opetus ja johon liittyy opetussuunnitelman mukaisesti 20 ov:a työssäoppimista ulkomailla. Kansainvälisen toiminnan tavoitteisiin sisältyy myös lyhyempien 6–12 viikon työssäoppimisyksiköiden lisääminen. Tämän lisäksi kartoitetaan Pietarin suunnalla koulutuksen aloittamisen mahdollisuuksia ja suunnitellaan venäjänkielisten opiskelijoiden rekrytointia kansainväliselle linjalle esim. Viirosta. Viimeksi mainittu johtuu siitä, että työelämästä on tullut tarve venäjää puhuvan henkilökunnan lisäämiselle ravintoloissa.

Yhteyshenkilö: kv-koordinaattori Johanna Korhonen

### 7.1.5 Case Saamelaisalueen koulutuskeskus

Saamelaisalueen koulutuskeskus palvelee saamelaisaluetta ja -kulttuuria. Tavoite on järjestää opetusta saamelaisalueen tarpeisiin, säilyttää ja kehittää saamelaiskulttuuria ja luontaiselinkeinoja sekä edistää saamenkielisen oppimateriaalin tuottamista. Oppilaitos on valtion omistama, ja sen kotipaikka on Inarin kunta. Opetuskielet ovat suomi ja saame, mutta myös muut kielet ovat



mahdollisia. Oppilaitos syntyi, kun vuonna 1993 yhdistettiin kolme oppilaitosta. Oppilaitoksessa on opettajia n. 30 ja oppilaita 160 tutkintoon johtavassa koulutuksessa, kurssitoiminta huomioonotettuna n. 1 000 henkilöä.

Kansainvälisistä asioista vastaava on virkanimikkeeltään lehtori ja on hoitanut kansainvälisiä asioita noin seitsemän vuotta. Hän saa opetusvelvollisuuden huojennuksen n. 20 % työajasta. Työhön kuuluu mm. kansainvälistymisstrategian työstäminen, raportointi ja vierailijoista huolehtiminen. Ensisijaisesti hän vastaa Arktisen yliopiston opiskelijavaihdoista. Arktinen yliopisto käsittelee n. 110 oppilaitosta ympäri maailman arktista aluetta. Suurin osa näistä oppilaitoksista on korkeakouluja ja yliopistoja, mutta mukana on myös noin 10 toisen asteen oppilaitosta sekä joitakin koulutusta järjestäviä organisaatioita Kanadasta, Norjasta ja Venäjältä. Suomesta mukana ovat Oulu, Rovaniemi, Kemi ja SAKK. Verkostona Arktinen yliopisto on erittäin tärkeä oppilaitokselle.

Kansainvälisyysuunnitelma on noin sivun mittainen, ja siinä määritellään painopistealueet ja tavoitteet. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain. Oppilaitoksen ohjenuorana on, että strategian, ryhmien ja käytännön toimijoiden pitää tukea toisiaan. Oppilaitoksen kansainvälinen toiminta on hyvin profiloitunut sekä alueellisesti että sisällöllisesti. Kansainvälinen toiminta on suurimmaksi osaksi opiskelija- ja asiantuntijavaihtoa arktisen alueen alkuperäiskansa-alueella, käsitellen Norjan, Ruotsin ja Venäjän pohjoiset alueet. Jonkin verran tehdään yhteistyötä myös Kanadassa ja Alaskassa.

Tiedotusväylinä toimivat sähköposti ja intranet. Kansainvälisistä asioista vastaava ja rehtori käyvät tarpeen mukaan toimipaikoissa paikan päällä kertomassa ajankohtaisista asioista. Vierailut ovat tähän asti olleet pääasiassa ryhmävaihtoja. Nyt ollaan kehittämässä ulkomaan työssäoppimisjaksoja. Pidempään (yli 3 kk) vaihtoon haluavilta vaaditaan englanninkielen taito, hyvin suoritettut opinnot normaaliin tahtiin, mahd. muu kielitaito, henkilön kyky selviytyä itsenäisesti, oma-aloitteisuus, sosiaalisuus ja kurinalaisuus. Kaikille pakollinen oppiaine on ”Pohjoiset kulttuurit” läpäisyperiaatteella. Venäjälle lähteviä opastetaan opiskelemaan venäjää. Lyhyemmillä vierailuilla olevilla ryhmillä on tulkki mukana Venäjällä.

Kulttuuriin perehtymistä korostetaan. Opiskelijat tekevät raportin, jos saavat erillistä apurahaa. Jos opiskelijat vierailevat ryhmänä, he tekevät ryhmäraportin. Pidempään vaihdossa olleet pitävät ainakin omalle ryhmälleen tai koko koululle esitelmän. Myös ulkomaalaisia opiskelijoita pyritään hyödyntämään kertomalla paikallisesta tai omasta kulttuuristaan. Raportit pyritään jatkossa laittamaan oppilaitoksen internet-sivuille.

Oppilaitos tekee yhteistyötä alueen toimijoiden kanssa esim. hankkeiden kautta. Hankkeita yritetään hyödyntää myös perusopetuksessa. Esim. porotaloudessa opetuksessa pyritään käyttämään hyväksi käytännön töissä olevia.

Nyt arktisen alueen oppilaitoksilla on tekeillä yhteispohjoismainen poronhoitajakoulutus-suunnitelma, jota samaa käytetään Venäjällä, Norjassa, Ruotsis-

sa ja Suomessa. Venäjän suuntaan yhteistyö lisääntynee. Tulevaisuudessa ryhmävaihtoa tehostettaneen, koska näin useammat pääsevät osalliseksi toiminnasta.

Yhteyshenkilö: kv-koordinaattori Outi Korpilähde

### 7.1.6 Case Turun ammatti-instituutti – Åbo Yrkesinstitut

Turun ammatti-instituutti on Suomen suurimpia toisen asteen ammatillisia oppilaitoksia: 3 800 nuorisostaan opiskelijaa, 6 000 aikuisopiskelijaa ja henkilöstöä noin 600, joista opettajia 450. Opiskelijoita, joiden äidinkieli on rekisteröity muuksi kuin suomeksi tai ruotsiksi, on n. 280. Toiminta sijoittuu yhdeksään toimipaikkaan. Oppilaitoksen ylläpitäjä on Turun kaupunki, jonka edustajana sitä ohjaa ja kehittää ammattiopetuslautakunta.

Oppilaitoksessa on kaksi kansainvälisten asioiden koordinaattoria. Oppilaitoksen kansainvälinen toiminta on organisaatiossa osana kehitysyksikköä, jonka tehtäviin kuuluvat hanke- ja kehittämistoiminta sekä opetuksen tukipalvelut. Vastuualueet on jaettu kansainvälisten asioiden koordinaattoreille aloittain. Kansainvälisten asioiden koordinaattorin työhön kuuluu opettajien ja opiskelijoiden ohjaustyö, hankehakemukset ja niiden hallinnoiminen. Toisella on koko hallintokunnan budjettivastuu kansainvälisten toimintojen osalta. Turun ammatti-instituutin kansainvälistymistoimenpideohjelmaa päivitetään parhaillaan. Työryhmään kuuluvat kansainvälisten asioiden koordinaattorit ja vastuupettajat jokaiselta opetuksen tulosalueelta sekä hallinnon edustajana tietohallintopäällikkö. Rehtoreita edustaa tekniikan tulosalueen rehtori. Mahdollisuudet toteuttaa suunnitelmia riippuvat hyvin paljon opetusyksiköiden asenteesta, motivaatiosta ja innostuksesta toteuttaa asioita sekä tietysti hankehakemusten onnistumisesta; ulkopuolisen rahoituksen saaminen on edellytys hankkeen toteutukselle.

Turun ammatti-instituutissa on neljänlaisia kansainvälisyshankkeita. Kehittämishankkeiden päätavoitteena on laadun kehittäminen ja uusien opetus- ja opiskelumahdollisuuksien luominen. Verkostohankkeissa toimitaan kansainvälisellä toimintakentällä joko yhden maan, koulutusalan tai toimintamuodon puitteissa. Työssäoppimiseen liittyvät hankkeet keskittyvät opiskelijoiden mahdollisuuksien parantamiseen suorittaa työssäoppimisjakso ulkomailta. Kv-tutor-koulutus on tärkein kotimaassa annettava kansainvälisyyskasvatuksen toimintamuoto.

Opiskelija voi osoittaa kiinnostuksensa kansainvälisiin asioihin esimerkiksi valmistautuessaan toimimaan tutorina suomalaisille. Kaikilla on mahdollisuus lähteä ulkomaille, jos itse hankkii paikan. Jos haluaa lähteä koulun tarjoamaan paikkaan, opiskelu täytyy olla asiallisesti hoidettu ja kielitaito kohtalaisella tasolla. Kv-tutorina toimiminen Suomessa on myös yksi meriitti. Vuosittain ulkomaille lähtee 70–110 opiskelijaa, suurimmaksi osaksi työssäoppijoita. Hotelli- ja ravitsemuspuolella liikkuvuus on vilkkainta. Tekniikan puoli on haastavin saada liikkeelle. Paljon on kiinni opettajista ja siitä, kuinka aktivoi-

via he ovat. Tekniikan opiskelijat ovat olleet erityisen aktiivisia Skills-kisoissa. Turun ammatti-instituutti on ollut aktiivisena toimijana luomassa myös EuroSkills-kilpailutoimintaa.

Sisäinen tiedotus hoidetaan pääsääntöisesti Internetin kautta. Aloittaville opiskelijoille järjestetään info, jossa kerrotaan kansainvälisen toiminnan mahdollisuuksista. Kansainvälisten asioiden koordinaattorit tapaavat aina myös yksittäisiä opiskelijoita henkilökohtaisen ohjauksen merkeissä. Ammatillinen koulutus yhdistettynä kansainvälisyyteen kiinnostaa myös paikallislehtiä. Tämä antaa positiivista julkisuutta ja herättää mahdollisten tulevien opiskelijoiden kiinnostuksen.

Oppilaitoksessa kv-tutor-toiminnasta on jo vakiintuneet kokemukset. Koulutus ja toiminta ovat löytäneet hyvin muotonsa. Kv-tutorit tekevät toiminnastaan raportin ja saavat opintopisteitä. Ryhmävaihto on kansainvälisyyden muoto, jonka tavoitellaan lisääntyvän. Tällöin useampi opiskelija pääsee osalliseksi toiminnasta.

Oppilaitos toimii jo kokonsakin puolesta monissa eri verkostoissa ja hankkeissa. Opettajat liikkuvat pääasiassa kehittämissuhteiden ja työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä. Tällä hetkellä oppilaitos on hakenut Leonardo-ohjelmaan liittyvää hanketta opettajien työelämäjaksosta. Mukana on lähiympäristön seitsemän koulua, ja tarkoituksena on yhdessä organisoida opettajille työelämäjaksoja ja saada kansainvälisistä asioista vastaaville vertaistukea. Oppilaitoksen verkostoista laajin on Venäjä-verkosto. Kiina-verkosto on uusi Opetushallituksen rahoittama laaja verkostohanke, jonka tarkoituksena on lisätä ammatillisten koulujen tietoutta Kiinasta ja Kaukoidästä.

Yhteyshenkilö: kv-koordinaattori Helena Mikkola

### **7.1.7 Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategiasta opetusviraston ja oppilaitosten kansainväliseksi toiminnaksi**

Helsingin opetusvirasto seuraa Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategiaa. Kaupungin uusi strategia on juuri ilmestynyt, ja se ulottuu vuoteen 2025 asti. Vision mukaisesti ”Helsinki kehittyy tieteen, taiteen, luovuuden sekä hyvien palvelujen voimaan perustuvana innovaatio- ja liiketoimintakeskuksena.” Vision lähtötilanne on realistinen: Helsinki on muutamilla aloilla Euroopan osaamiskeskus. Se vahvistuu Itämeren logistisena keskuksena. Monikulttuurinen kehitys on puolestaan hidasta. Sitä ei pidetä myöskään maailmanluokan liiketoimintakeskuksena. Helsingin kansainvälisen toiminnan tavoite on maailman mittakaavassa kilpailukykyinen Helsinki. Tämän tavoitteen toteutumisen edellytyksenä on Suomenlahden alueen kehittyminen menestyvänä ja toimivana asumis- ja työssäkäyntialueena.

Opetusviraston kansainvälisen toiminnan strategian mukaisesti opetusvirasto mm. pitää huolta maahanmuuttajien asemasta, edistää kulttuurien välisistä vuorovaikutuksista, suvaitsevaisuutta ja oikeudenmukaisuutta ja tukee oppi-

laitosten henkilöstön asenteellisia, tiedollisia, taidollisia ja teknisiä edellytyksiä kansainväliseen yhteistyöhön. Kansainväliset yhteydet pyritään luomaan pitkäkestoisiksi ja kaupungin strategian suuntaviivojen mukaisesti vahvistaa eri oppilaitosmuotojen yhteistyötä.

Kansainvälisten asioiden päällikkö opetusvirastossa seuraa tarkasti kaupungin elinkeinostrategiaa. Koulutuksen kansainvälinen toiminta on linjassa tämän strategian kanssa. Työperäisen maahanmuuton lisääminen on viime aikoina ollut vahvasti esillä.

Kansainvälisten asioiden päällikön tehtävänä on kääntää kaupungin elinkeinostrategian nk. kovat arvot pehmeäksi toiminnaksi. Hän puhuuikin helsinkiläisen nuoren kansainvälisyyden elämänkaaresta. Kansainvälisyys on opetussuunnitelmassa pakollisena kaikilla kouluasteilla. Ensimmäisistä peruskoululuokista lähtien pyritään lapsissa ja nuorissa kasvattamaan myönteisiä asenteita kansainvälisyyttä kohtaan. Tavoitteena ovat nuoret, jotka kykenevät kansainväliseen toimintaan. Samalla muokataan asenteita sellaiseksi, että vierasmaalaisen on hyvä tulla Helsinkiin ja hänet hyväksytään tasavertaisena kansalaisena.

Opettajien liikkuvuudessa ei suositeta nk. turismia eli tutustumismatkoja, joista ei seuraa syvempää yhteistyötä. Tämän sijaan pyritään pysyviin kumppanuuksiin. Jokainen opettaja, joka haluaa, pääsee mukaan kansainväliseen toimintaan. Varsinainen kansainvälinen toiminta on kovaa työtä. Tutustumismatkoja oppilaitokset voivat tehdä tulospalkkiona. Silloin matkalle lähtee usein koko työyhteisö.

Yleiskoulun puolella on kehitetty yhdessä kumppaneiden kanssa myös pedagogiikkaa. Ammattikoulutuksen puolella kansainvälistyminen on painottunut lähinnä opiskelijoiden työssäoppimiseen ulkomailla. Tulevaisuudessa olisi tarkoitus lisätä myös yhteistä pedagogista kehittämistä ammatillisen koulutuksen puolelle. Helsingin palvelualojen oppilaitoksella on jo pedagogista kehittämistyötä irlantilaisen oppilaitoksen kanssa.

Kaupungin kansainvälisinä yhteistyökumppaneina toimivat maat ja kaupungit ovat myös koulutuksen yhteistyökumppaneita. Näin esim. Helsingin kaupungin ammatilliset koulut ovat aloittaneet yhteistyön kolmessa projektissa parin pekingiläisen ammatillisen koulun kanssa. Yhteistyön virittämiseksi kansainvälisten asioiden päällikkö toimii usein oven avaajana. Opiskelijat ovat ottaneet hyvin vastaan vaihtomahdollisuudet. Esimerkiksi Pekingiin lähtevät opiskelijat osallistuvat pakolliselle Kiinan kulttuuriin liittyvälle kurssille. Sen jälkeen he voivat hakeutua vaihtoon.

Helsingin kaupungin opetusviraston malli uusien kumppaneiden kanssa on seuraavanlainen: Ensimmäisessä vaiheessa rehtori vieraillee yhteistyökumppanin luona yhdessä oppilaitoksen ao. linjan johtajan ja opetusviraston kansainvälisten asioiden päällikön kanssa. Tällöin tutustutaan mm. kouluihin ja asumismahdollisuuksiin. Seuraavassa vaiheessa kansainvälisten asioiden päällikkö matkustaa rehtorin ja opettajien kanssa kohdemaahan neuvottele-

maan yhteistyöstä. Sen jälkeen yhteistyön jatkaminen siirtyy oppilaitoksille. Oppilaitokset toimivat tämän jälkeen itsenäisesti. Yhteistyön aiheet ovat vapaat, kunhan aihe vain liittyy opetussuunnitelmaan. Näin toimittiin Pekingin oppilaitosten kanssa ja samoin nyttemmin Pariisin koulujen kanssa.

Yhteyshenkilö: Helsingin kaupungin opetusviraston kansainvälisten asioiden päällikkö Eeva Penttilä

### 7.1.8 Case Helsingin tekniikan alan oppilaitos

Toimiva esimerkki edellä esitellystä prosessista jossa kaupungin strategia yhdistyy opetusviraston tavoitteiden kanssa tulokselliseksi toiminnaksi oppilaitostasolla, on Helsingin tekniikan alan oppilaitos. Siellä opiskelee yli 3 000 opiskelijaa, ja se työllistää yli 300 henkilöä. Opiskelijoina on n. 40 eri maan kansalaisia. Vahvimmin edustettuina ovat venäläiset, virolaiset ja somalit.

Oppilaitoksen kansainvälisten asioiden koordinaattori Markku Karhula käyttää keskimäärin yhden päivän viikosta kansainvälisten tehtävien hoitoon. Hänellä on tukenaan kansainvälisyystiimi, joka koostuu kolmesta yksikkökohtaisesta opettajasta. Tiimi toimii itsenäisesti, ja sillä on oma budjetti. Se kokoontuu noin kerran kuussa. Rehtori tukee vahvasti kansainvälistä toimintaa.

Helsingin kaupungin strategia sitouttaa ja linjaa osaltaan myös Helsingin tekniikan alan oppilaitoksen kansainvälistä toimintaa. Opetusvirasto tekee päätökset opettajavaihtojen osalta. Opiskelijavaihdoista päätökset tekee rehtori. Opettajia oli vaihdossa viime vuonna 47, opiskelijoita 155. Tavoitteena on saada kaikki tasapuolisesti liikkeelle. Tarkoitus on tänä vuonna lisätä vaihtoa 174 opiskelijaan, opettajien määrä pysynee suurin piirtein samana. Tällöin saavutettaisiin vuosivaihtotavoite (5 %). Kohdemaina ovat EU-maat, Pohjoismaat, Baltic-Rim alue, Venäjä ja Kiina. Yhteistyö Kiinan kanssa liittyy Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategiaan. Kiinassa oppilaitoksella on kaksi kumppanioppilaitosta. Tähän asti vaihto on liittynyt Kiinassa vain oppilaitoksissa opiskeluun, nyt kartoitetaan myös työssäoppimisen mahdollisuuksia. Pietarin kanssa ollaan virittämässä yhteistyötä kahden oppilaitoksen kanssa auto- ja rakennusalalla.

Viikkotiedote on paras kanava opettajiin suuntautuvassa tiedotuksessa. Viikkotiedotteessa tiedotetaan hankkeista, vierailuista, vaihdoista. Opiskelijoille tiedotetaan opettajien kautta. Myös vaihtoon lähtevien opiskelijoiden valinta tapahtuu oman opettajan kautta. Oman vaihdon suhteen opiskelija voi vaikuttaa esim. työssäoppimispaikan valintaan ja opiskelun sisältöön. Suuri osa vaihdosta tapahtuu oppilaitoksen partnerioppilaitosten kanssa, mutta jonkin verran toteutuu myös opiskelijan itse ehdottamia vaihtoja. Tällöin varmistetaan se, että paikka vastaa opiskelulle asetettuja vaatimuksia. Maksimiavustus on tällöin noin 700 euroa (esim. Australia).

Valinnat tapahtuvat koulutusaloittain. Opintomenestys vaikuttaa siten, että rastejä opinnoissa ei saa olla. Myös kyvyt ja taidot tulla itsenäisesti toimeen

vaikuttavat. Viime aikoina on opittu kokemusten myötä vaihtoon lähtiessä tarkistamaan terveydenhoitajalta, ettei ole mitään terveydellistä estettä lähteä. Kielitaito ei ole mitenkään keskeinen valintakriteeri teknisillä aloilla. Vaihtoon lähtijöiden löytymisessä ei ole ollut vaikeuksia. Yhteistyö kotimaisen työ- ja elinkeinoelämän kanssa sujuu hyvin. Vaihtoon tuleville ulkomaalaisille löytyy hyvin työssäoppimispaikkoja. Vaihdot perustuvat eri maiden väliseen oppilaitosyhteistyöhön. Suoraa vaihtoa yritysten kanssa ei vielä ole.

Yhteyshenkilö: kv-koordinaattori Markku Karhula

## 7.2 Parhaat käytännöt

Seuraavassa esitetään case-analyyseistä nousevat parhaat käytännöt eri osa-alueittain.

### 7.2.1 Johtamisjärjestelmä

Kansainvälisyysstrategian ja suunnitelmien määrittelyssä on monia ohjaavia tekijöitä lähtien valtakunnallisista strategioista kaupunkien ja kuntayhtymien strategioihin. Hieno esimerkki monen tason toimijoiden yhteistyöstä on Helsingin kaupunki, jossa kansainvälisyys toteutuu ja syvenee jokaisella kouluasteella. Aina eivät strategiat ja toiminta kuitenkaan kohtaa. Useissa tapauksissa ollaan murrosvaiheessa, kun oppilaitoksia yhdistetään ja useamman toimintaa sopeutetaan yhteen. Kansainvälinen toiminta saattaa paperilla näyttää ensiluokkaisen toimivalta, mutta käytännön toiminta ei jostain syystä ole pysynyt suunnitelmien tahdissa. Hyvä käytäntö on, että toiminta suunnitellaan, kirjataan, tiedotetaan ja vastuut jaetaan, jolloin aika voidaan käyttää tehokkaasti toimintaan. Myös välitarkastelut ovat tärkeitä, jotta toimintaa voidaan muuttaa.

Kaikkien koulutuksen järjestäjien kansainvälistä toimintaa ohjaa tiimi. Käytännön toimintaa organisoii yleensä haastateltu eli kansainvälisten asioiden koordinaattori tai kansainvälisistä asioista vastaava. Kansainväliseen toimintaan on resursoitu hyvin erilaisia työmääriä, 20 % opetusajan huojennuksesta kokopäivätoimiseen koordinointiin. Johdon, varsinkin rehtorin, sitoutumisen koettiin olevan tärkeää.

Johtamisjärjestelmän toimivuus on tärkeää varsinkin suunnitelmien kannalta, mutta toiminnan onnistumisessa on ensisijaisen tärkeää koko henkilöstön sitoutuminen ja innostuneisuus. Tätä painotettiin jokaisessa tapauksessa. Lisäksi painotettiin sitä, että kansainväliseen toimintaan käytettävä aika pitää resursoida ja budjetoida. Opettajien ja muun henkilöstön henkilökohtainen kiinnostus ohjaa jonkin verran toimintaa, mutta myös oppilaitoksen maantieteellinen sijainti vaikuttaa luonnollisesti kansainvälisen toiminnan sisältöön. Esimerkiksi saamelaisalueella kansainvälinen toiminta on hyvin profiloitunutta sekä alueellisesti että sisällöllisesti, jolloin se on luonteva osa oppilaitoksen arkipäivää. Sama ilmiö näkyy itärajan lähellä. Tärkein tekijä mää-

rittämään kansainvälisen toiminnan sisältöä on kuitenkin alan ja työelämän tarpeet.

### 7.2.2 Verkostoituminen

Koulutuksen järjestäjän ja ammatillisen oppilaitoksen kansainvälinen toiminta on haastateltujen kansainvälisyystoimijoiden mielestä eniten opiskelija- ja asiantuntijaliikkuvuutta (yksilö ja ryhmät) sekä kehittämishankkeita. Kotikansainvälistyminen koetaan myös hyvin tärkeäksi muodoksi. Oppilaitokset toteuttavat näitä monenlaisissa kahdenvälisissä ja monenvälisissä verkostoissa. Kun verkostot ovat vakiintuneet ja toimivat, resursseja voidaan käyttää muunkin toiminnan kehittämiseen. Yleisin verkostoitumisen syy on alueellinen suuntautuminen (arktiset alueet, Venäjä, Kiina). Myös synergiaetuja haetaan. Esimerkiksi Turun ammatti-instituutti hallinnoi kansallista verkostoa, jonka tavoitteena on edistää opettajien liikkuvuutta. Pääasiassa verkoston avulla haetaan vertaistukea ja helpotetaan sijasjärjestelyjä.

Verkostoituminen työelämän kanssa hakee muotoaan. Pääasiassa se on vielä työssäoppimispaikkojen järjestämistä. Työperäisen maahanmuuton lisääntyessä on huomattu, että oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö on luotettava tapa kouluttaa ulkomaalaisia suomalaisiin yrityksiin työntekijöiksi. Etelä-Pohjanmaalla oppilaitokset tuovat kokonaisia ryhmiä (esim. Vietnamista) opiskelemaan ja koulutettavaksi tietyn alan työntekijöiksi. On alettu kehittää muitakin yhteistyömuotoja, esimerkiksi täsmäkoulutuksena jollekin yritykselle tehtävät trainee-tyyppiset koulutukset voivat painottua myös kansainvälisesti. Ammattiosaamisen näyttöjen käytäntöihin kansainvälisesti odotetaan selkeyttä. Ravintolakoulu Perho tekee tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa. Heillä on myös suoria yhteyksiä työpaikkoihin ulkomailla. Kotimaassa alan yritykset ottavat mielellään ulkomaisia opiskelijoita töihin oman henkilökuntansa kielitaidon edistämiseksi. Heillä yritysten tarpeet ohjaavat kansainvälisen toiminnan suuntaa. Tarkoitus on esimerkiksi lisätä venäjänkielisten opiskelijoiden rekrytointia työelämästä tulevien tarpeiden johdattamana.

### 7.2.3 Oppimisen ja asiantuntijuuden laajentaminen

Kaikissa tapauksissa kansainvälisyyden nähtiin olevan tärkeä osa ammatillisen koulutuksen nykypäivää sekä opiskelijoiden että opettajien elämässä. Kansainvälisyys on hyvin pitkälti asennekasvatusta ja ymmärryksen lisääntymistä. Varsinkin kotikansainvälisyyden ja ryhmien vierailujen todettiin olevan hyvä keino tässä tavoitteessa etenkin aloilla, joissa kansainvälinen toiminta ei ole kovin aktiivista. Opiskelijat huomaamattaankin oppivat olemaan erimaa-laisten kanssa tekemisissä, ja kynnys lähteä ulkomaille madaltuu.

Opiskelija perehtyy tulevan vaihtomaansa kulttuuriin ja kieleen jo Suomessa ja aloittaa orientoitumisen vaihtojaksoonsa. Tehdessään kulttuuripäiväkirjaa tai portfoliota ulkomaan oleskelunsa aikana tietämys laajenee. Kotimaahan tultuaan useimmiten tietoa jaetaan myös muille, ainakin internetissä, mahdol-

lisesti myös suullisesti. Case-oppilaitosten mukaan paras keino innostaa muita kansainväliseen toimintaan ovat jo vaihdossa olleiden hyvät kokemukset.

Kansainvälinen pedagogisuus ammatillisessa koulutuksessa on vielä lähinnä luennoitsijoiden mukana tapahtuvaa tiedonvaihtoa. Helsingin palveluolosten oppilaitoksella on pedagogista kehittämistyötä irlantilaisen oppilaitoksen kanssa. Kouvolan ammatti-instituutti suunnittelee tekevänsä partnerioppilaitosten kanssa yhteisiä moduuleja, joita voidaan toteuttaa erikseen kummassakin maassa, samoin näyttöjä kehitetään kansainvälisessä toiminnassa.

Opettajien liikkuvuus on pääasiassa ryhmien ohjaamista ja lyhyitä työelämäjaksoja. Useissa oppilaitoksissa todettiin opettajissa olevan suuria eroja innostuneisuudessa kansainvälisiin yhteyksiin. Opettajan esimerkin todetaan olevan merkittävä tekijä opiskelijan ymmärryksen muodostumisessa kansainvälisen toiminnan tärkeydestä. Opettajien innostamiseksi jotkut oppilaitokset tarjoavat myös heille kieli- ja kulttuurikoulutusta. Esimerkiksi Venäjä-verkoston puitteissa koulutus järjestetään Venäjällä.

#### **7.2.4 Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet**

Useimmissa tapauksissa toiminnasta tiedotetaan opiskelijoille, kun jotakin toimintaa on tiedossa. Tieto kulkee yleensä opettajien tai internetin kautta. Koulutuskeskus Sedussa on hyviä kokemuksia siitä, että opiskelijat otetaan jo hankkeen alkuvaiheessa mukaan suunnittelemaan ja ideoimaan, jolloin motivaatio kasvaa ja saavutetaan hyviä tuloksia. Ravintolakoulu Perhon tiedotuskanavat ovat monipuoliset. Kansainvälisestä toiminnasta tiedotetaan nettisivuilla, opetussuunnitelman yhteisessä osassa, kv-infoissa, kotiväen illoissa ja avoimissa ovissa. Kansainvälisten asioiden koordinaattori on aina tavattavissa myös henkilökohtaisesti.

Opiskelijat voivat esittää toiveita, mihin maahan haluaisivat lähteä, ja pystyvät vaikuttamaan opiskelunsa sisältöön. Jonkin verran riippuu tietysti alasta, minne on mahdollista mennä. Palautekaavakkeen ja -keskustelujen perusteella arvioidaan ulkomaan jakson onnistumista ja kokemusten laatua. Niiden perusteella myös kehitetään toimintaa.

Kaikki koulutuksen järjestäjät painottivat opiskelijan sosiaalista tasapainoa vaihtoa suunniteltaessa. Tärkeintä on, että opinnot ovat edenneet suunnitellusti. Alasta riippuu, millaista kielitaitoa vaaditaan. Esimerkiksi ravintolalalla peruskoulupohjainen kielitaito on riittävä. Jos alalla (esim. liiketalous) vaaditaan laajempaa kielitaitoa, vaihtoon haluavat saatetaan haastatella englanniksi.

Useimmissa case-oppilaitoksissa koulutetaan Suomeen tuleville ulkomaisille opiskelijoille kv-tutoreita. Kv-tutorit toimivat oppaina etenkin vapaa-aikana. Turun ammatti-instituutissa kv-tutor-toiminta on jo vakiintunutta, ja siitä koetaan olevan todellista hyötyä opiskelijoiden kansainvälisyyteen orientoisissa. Tutor saa toiminnastaan opintopisteitä ja tietynlaisen etusijan, jos



hakee ulkomaille vaihtoon, koska on jo osoittanut vastuuntuntonsa ja kyvykkyytensä toimia ulkomaalaisen kanssa.

### **7.2.5 Tulevaisuus tapausoppilaitoksissa**

Kaikki koulutuksen järjestäjät korostivat vertaistuen merkitystä sekä opiskelijoille että opettajille. Tiedon jakaminen on tärkeää, jotta se voi lisääntyä. Internet, unohtamatta kuitenkin henkilökohtaisia kontakteja, on hyvä keino jakaa tietoa ja lisätä opiskelijoiden itseohjautuvuutta, jota pyritään parantamaan. Aktiivisen asenteen omaksuminen jo kotimaassa helpottaa pärjäämistä ulkomailla. Pääsääntöisesti todetaan kansainvälisen toiminnan lisääntyvän ja hakevan muotojaan. Liikkuvuuden odotetaan luontaisesti lisääntyvän, kun verkostot vakiintuvat. Useimmilla partneriverkostot Euroopassa ovat toimivat. Case-oppilaitoksissa uutena suuntana tuntuvat olevan Venäjä ja Kiina, ja yhteistyömahdollisuuksien tunnusteleminen niissä. Kun internetistä lukee oppilaitosten sivuilta opiskelijoiden kokemuksia ulkomaanvaihtoista, saa kuvan, että ei ole maailmankolkkaa, jossa ei olisi käyty. Kaikilla on positiivisia kokemuksia, joita he haluavat jakaa myös muille.



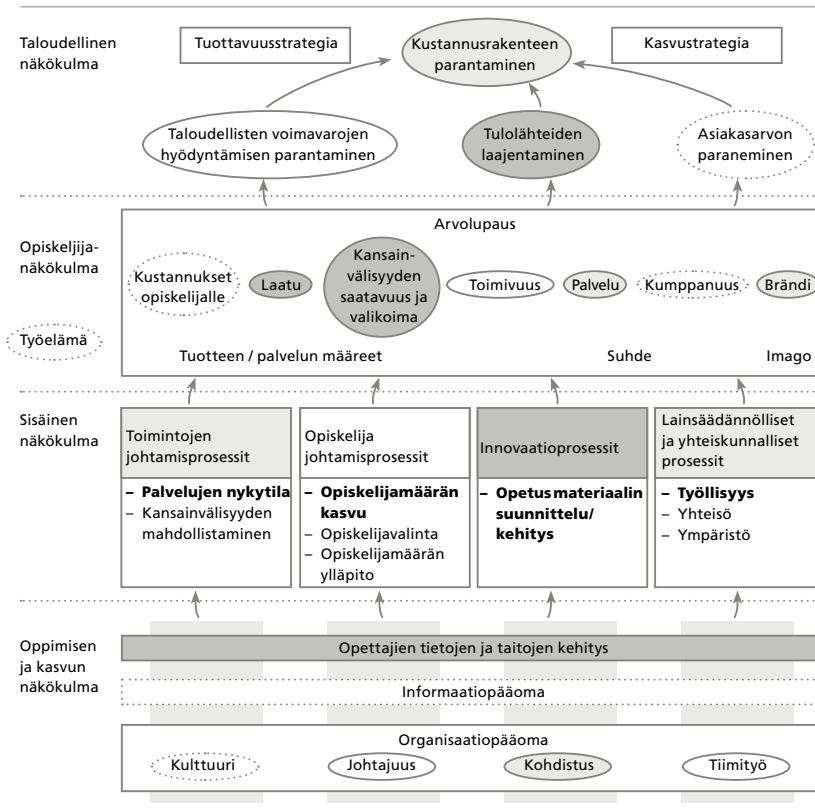
## 8 Yhteenveto, johtopäätökset ja pohdinta

### 8.1 Yhteenvetoa kansainvälistymisestä strategia-asiakirjojen valossa

Sekä Kaplanin ja Nortonin (2004) strategiakarttaan perustuvassa NVivo-analyysissä että strategia-asiakirjojen ja kansainvälisyysuunnitelmien tyyppiteltyssä korostui se tosiseikka, että hyvin suuressa osassa koulutuksen järjestäjiä tai oppilaitoksia ei ole olemassa varsinaista kansainvälistymisstrategiaa. Tavallista on, että koulutuksen järjestäjä on parhaillaan muotoutumassa uudelleen ja käytössä olevat strategiset suunnitelmat ovat entisten itsenäisten oppilaitosten tasolta. Monesti tiedusteluihin saatiin vastaus, että oppilaitoksessa ei ole nyt aikaa tai mahdollisuutta päivittää tai lähettää asiakirjoja tutkijoille. Tälle oli toki monesti luonnollisena selityksenä useassa tapauksessa käynnissä oleva oppilaitosten uudelleen organisointi mutta mahdollisesti myös se, ettei strategia-asiakirjoja välttämättä ole olemassa. Samaan viittaa myös se, että tutkijoille toimitettujen asiakirjojen joukosta vain osa oli varsinaisia kattavia ja syvällisiä strategia-asiakirjoja.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 6) esitetään yhteenvetona, miten eri strategia-analyysin osa-alueet painottuivat Kaplanin ja Nortonin (2004) strategiakarttan eri osa-alueisiin NVivo-analyysissä mukana olleissa asiakirjoissa. Tarkastelu on tehty sen mukaan, miten monessa asiakirjassa kutakin aihepiiriä on käsitelty suhteessa kaikkiin analysoituihin 29 asiakirjaan ja miten syvällistä tarkastelu on. Tarkastelu on visualisoitu tummentamalla ne osat kuviossa, jotka esiintyivät strategia-asiakirjoissa ja kansainvälisyysuunnitelmissa usein (yli 20 asiakirjassa). Vaaleammalla harmaalla on merkitty ne kohdat, joissa mainintoja löytyi 11–20 asiakirjasta ja valkoisella taustalla ovat ne kohdat, joissa mainintoja oli kymmenessä tai vajaassa kymmenessä asiakirjassa. Pisteviivalla rajattiin ne kartan kohdat, jotka eivät juuri asiakirjoissa esiintyneet (ei mainintoja ollenkaan tai enintään yhdessä tai kahdessa asiakirjassa). On huomattava, että esim. opiskelijanäkökulman alla on kohtia, jotka ovat jossain määrin päällekkäisiä ja tarkan rajanvedon tekeminen on vaikeata. Tästä syystä vaikka esim. kumppanuuden luomista ei sanallisesti asiakirjoissa mainittu tai siihen ei suoraan viitattu, se saattoi kuitenkin olla ajatuksena taustalla puhuttaessa esimerkiksi kansainvälisten toimintojen palve-

lun laadusta ja toimivuudesta. Samoin, vaikka työelämää ei nähty välttämättä samalla tavalla asiakkaana kuin opiskelijoita, oli työelämä kuitenkin vahvasti mukana pohdinnassa, kun pohdittiin esimerkiksi opiskelijoiden sijoittumista työmarkkinoilla.



Kuvio 6: NVivo-analysissä olleiden asiakirjojen sisältö suhteutettuna Kaplanin ja Nortontin (2000, 2004) strategiakarttaan.

Tarkastelun kohteena olleissa asiakirjoissa on melko tasaisesti kiinnitetty huomiota strategiakartan eri pääalueisiin, mutta näiden pääalueiden sisällä keskityttiin lähinnä tiettyihin yksittäisiin aihealueisiin. Taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna tulolähteiden laajentaminen ja taloudellisten voimavarojen hyödyntäminen saivat eniten huomiota, kun taas asiakasarvon parantamiseen ei kiinnitetty paljon huomiota. Asiakasnäkökulma painottui opiskelijanäkökulmaan, ja toinen mahdollinen asiakas, työelämä, otettiin huomioon lähinnä työllisyysnäkökohdan kautta (sisäisen näkökulman alla). Asiakasnäkökulmassa päähuomion saivat kansainvälisten toimintojen laatu ja niiden saatavuus ja valikoima. Tämän lisäksi tärkeitä olivat oman brändin eli imagon luominen ja palveluiden toimivuus. Tässä huomataan, että sekä taludel-

lisellä että asiakastasolla päähuomio kehittyi olemassa olevan toiminnan kasvattamiseen, eli kyseessä ovat kasvustrategiat. Tämä on sinällään ymmärrettävää, sillä kansainväliset toiminnat ovat suurimmalla osalla oppilaitoksia ja koulutuksen järjestäjiä vasta kehittämisasteella. Kun asiaa tarkastellaan esimerkiksi vaihtojen määrinä, vain n. 1,7 % opiskelijoista toisen asteen oppilaitoksissa osallistuu vaihtoihin ja oppilaitoksilla ja koulutuksen järjestäjillä on paineita tämän määrän kasvattamiseen.

Yllä esitetystä kuviosta havaitaan myös, että sisäisessä näkökulmassa päähuomio keskittyy innovaatioprosesseihin ja näissä nimenomaan opetusmateriaalien kehittämiseen. Organisaatiot eivät niinkään ole tuomassa koulutustarjontaan mitään uusia tutkintoja, koska ne Suomen järjestelmässä määritetään muualla kuin oppilaitoksissa tai koulutuksen järjestäjien toimesta. Jonkin verran sisäisessä näkökulmassa huomiota kiinnitetään myös toimintojen johtamisprosesseihin ja lainsäädännöllisiin ja yhteiskunnallisiin näkökohtiin, mutta opiskelijajohtamisprosesseissa huomio kiinnittyy lähinnä vain kansainväliseen toimintaan osallistuvan opiskelijamäärän kasvattamiseen.

Organisaation oppimisen ja kasvun näkökulmassa päähuomio keskittyy opettajien tietojen ja taitojen kehittämiseen. Opettajien vaihdot ja koulutus nähdään siis tärkeänä organisaation kehittymisen työkaluna ja siihen kiinnitetään huomiota myös strategisen suunnittelun tasolla. Toiseksi eniten huomiota saa organisaatiopääoman kohdistus eli kansainvälisten toimintojen resursointi: työmäärät ja kansainvälisyystiimien kokoonpanot.

Kuviossa esitettyjen painotuksien valossa nähdään, että vaikka eri pääalueita käsitellään suurin piirtein yhtä paljon, tarkastelun taso on usein hyvin pinnallinen ja keskittynyt tiettyihin osa-alueisiin. Strategia-asiakirjoissa esitetyillä tavoitteilla ja suunnitelmilla oli harvoin konkreettista yhteyttä käytännön toimintaan – tai ainakaan tavoitteiden saavuttamisen keinoja ei tuotu esiin. Kansainvälisen toiminnan käytännön tasoa kuvattiin ja analysoitiin tarkemmin tämän tutkimuksen luvuissa 6 ja 7 kyselytutkimuksen ja tapauskuvauksien avulla, ja niiden johtopäätökset löytyvät luvusta 8.2.

Kokonaisuutena on huolestuttavaa, että strategia-asiakirjoja ja -suunnitelmia saatiin tarkastelua varten kuitenkin vain 29 kappaletta kaikista niistä organisaatioista, joihin pyyntö lähetettiin. Useimmiten kansainvälisyyttä kuvaavaa strategiaa ei ollut erikseen olemassa, vaan kansainvälinen toiminta oli sisällytetty lyhyellä maininnalla koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen yleiseen strategiaan. Tämä käy yksiin aiemmassa tutkimuksessa (Tynjälä et al. 2006, 48) tehtyyn löydökseen, jossa todettiin että 52 % koulutuksen järjestäjistä alitti laatutason strategisen suunnittelun osa-alueella, kun puhuttiin työssäoppimisen järjestämisestä. Nykyisen tutkimuksen valossa on ilmeistä, että sama ilmiö tulee esiin myös kansainvälisen toiminnan suunnittelussa. Tulevaisuudessa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset paneutuvat strategiseen suunnitteluun myös tällä osa-alueella ja että nämä asiakirjat heijastavat todellista toimintaa.

Toisaalta kansainvälisyysstrategioiden sisältöä analysoitaessa on otettava huomioon, että kansainvälistymiseen vaikuttavat muutokset toimintaympäristöissä. Kovin syvälinen kansainvälistyminen ei etene, jos keskeiset sidosryhmät ja opiskelijat eivät halua eivätkä vaadi kansainvälistymistä. Silloin oppilaitos ei etene kansainvälisyydessä siinä määrin kuin koulutuksen järjestäjän kansainvälistymissuunnitelma minimissään edellyttää ja opetussuunnitelman valtakunnalliset perusteet vaativat.

Jotkin koulutusalat tai tutkinnot ovat selvästi muita kansainvälisempiä luonteeltaan. Tällaisia ovat esimerkiksi sellaiset koulutusalat, joilla koulutusta järjestää vain yksi koulutuksen järjestäjä tai joilla ei ole opintojen jatkoväyliä tarjoavia oppilaitoksia omassa maassa. Tällöin kansainväliset toiminnot ovat toiminnan ja koulutusalan tai tutkinnon elinehto.

Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset, jotka haluavat voimakkaasti kansainvälistyä, näkevät kansainvälistymisen keskeisenä kilpailuetunaan niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Kansainvälistyminen ja kiihkeä verkottuminen nähdään joskus kriittikittömästi olevan yhtä kuin koulutuksen ja oppimisen parempi laatu. Opiskelijoiden kannalta tällainen toiminta on ongelmallista, sillä kansainvälisestä vaihdosta tulee silloin itseisarvo, eikä se palvele opiskelijoiden etua eikä edistä heidän työllistymistään. Opiskelun laatu saattaa jopa kärsiä siitä, että opetushenkilökunnan huomio on enemmän projekteissa ja opiskelijoiden vaihtoihin motivoinnissa kuin opetuksen laadukkaassa toteutuksessa.

Kansainvälistymisen tulisi perustua oppilaitosten väliseen tasapainoiseen yhteistyöhön, mutta kilpailu opiskelijoista, kansainvälisyysmäärärahoista ja pääsystä EU:n ohjelmiin aiheuttaa yhteistyölle paineita. Opiskelijat joutuvat kilpailemaan keskenään kansainväliseen opiskeluun ja työssäoppimiseen valittaessa. Aidosti kansainvälistyneet oppilaitokset tarjoavat kaikille opiskelijoilleen mahdollisuuden opiskella ja olla työssäoppimassa ulkomailla. Periaate on kirjattu oppilaitoksen omiin opetussuunnitelmiin eikä vaihto jää riippuvaiseksi rahoituksesta tai sen puutteesta.

Kansainvälisten strategioiden ja suunnitelmien tyypittely – 1) kotikansainvälistyneet, 2) yhteistyökumppaneidensa tahdissa kansainvälistyneet, 3) vahvasti verkostoitumisprosessissa olevat ja 4) kansainväliset – ei suoraan kerro, miten asiakaslähtöinen strategia on.

Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset, jotka eivät tietoisesti analysoi sitä, millä tavoin ne ovat kansainvälistymässä, eivät kykene välttämättä turvaamaan opiskelijoiden yhdenvertaisuutta kansainvälisyyden suhteen. Kaikille opiskelijoille ei ole mahdollista tarjota opiskelu- tai työssäoppimapaikkaa, vaan on tehtävä valintoja. Kriteereitä ovat mm. opintomenestys, kielitaito, sisäinen motivoituneisuus ja aktiivisuus. Toimijat korostavat useimmiten valinnoissaan opintomenestystä ja kielitaitoa, mikä ei välttämättä edistä opiskelijoiden yhdenvertaista kohtelua. Toisaalta sisäinen motivaatio ja aktiivisuus ovat valintatilanteessa vaikeasti mitattavia ja kiistanalaisia kriteereitä, vaik-

ka myönteistä valintapäätöstä tuskin voisi tehdä ilman, että opiskelija osoittaa motivoituneisuutta ja oma-aloitteisuutta.

## 8.2 Analyysii ja johtopäätöksiä kyselytutkimuksen tuloksista

Virtasen ja Jauholan (2004, 9–25) Opetushallitukselle laatimassa selvityksessä valtion tuen vaikutuksesta ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymiseen tarkastellaan toimintaa rahoituksen, strategioiden, opetussuunnitelmien, opetuksen, opettajien ja opiskelijoiden liikkuvuuden, verkostoitumisen sekä opiskelijoiden tasavertaisen osallistumisen näkökulmista. Virtasen ja Jauholan selvityksen sekä kyselyssämme kootun aineiston perusteella päädyttiin tässä analysoimaan kyselymme tuloksia kansainvälisen toiminnan ohjausjärjestelmien, verkostoitumisen, oppimisen ja asiantuntijuuden laajentumisen sekä opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksien varmistamisen näkökulmista.

### 8.2.1 Kansainvälisen toiminnan johtamisjärjestelmät

Tutkimuksemme perusteella voidaan päätellä, että vahva kansainvälinen osallistuminen vaatii organisaatiolta hyvää johtamisjärjestelmää. Parhaimmillaan kansainvälisen toiminnan johtaminen oppilaitoksissa perustuu mm. Suomen hallituksen hallitusohjelmaan ja valtakunnalliseen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan sekä Euroopan unionin linjauksiin. Opetushallitus voi antaa koulutuksen järjestäjille suosituksia kansainvälisen toiminnan suuntaviivoiksi, valmistaa tukimateriaalia ja kouluttaa kansainvälisiä toimijoita. CIMO tarjoaa koulutusta, ohjausta, neuvontaa ja tukea mm. hankevalmistelussa. Erilaiset vaihto-ohjelmat ja valtion rahoitus vahvistavat taloudellisia mahdollisuuksia toiminnan järjestämisessä. Seutukunta-, maakunta- ja kuntatasolla strategioihin on joissakin tapauksissa kirjattu yhteisiä kansainvälisen toiminnan alueellisia tavoitteita, joihin oppilaitostenkin velvoitetaan sitoutuvan. Koulutuksen järjestäjien ja yksittäisten oppilaitosten kansainvälisyysstrategiat, toiminta- ja taloussuunnitelmat, opetussuunnitelmien perusteet sekä oppilaitoskohtaiset opetussuunnitelmat suuntaavat parhaassa tapauksessa vahvasti oppilaitoksen kansainvälistymistä.

Tutkimuksemme liittyneen kyselyn mukaan määrätietoiseen kansainvälisen toiminnan kehittämiseen ja ylläpitämiseen liittyy vahvasti johtamisjärjestelmien hyödyntäminen, johdon sitoutuminen ja kaikkien opettajien osallistuminen tavalla tai toisella toimintaan. Ohjausjärjestelmät palvelevat kuitenkin vastausten perusteella vielä hyvin heterogeenisesti toimintaa. Virtanen ja Jauhola (2004, 31) toteavat omassa selvityksessään, että kirjoitettu strategia jää vain sanahelinäksi, jos riittäviä resursseja ei varata itse toimintaan. Tutkimuksemme mukaan löytyy edelleen joitakin pieniä oppilaitoksia, joilla ei ole minkäänlaista kansainvälisyysuunnitelmaa tai jotka painottavat toimintansa korkeintaan kotikansainvälisyyttä.

Kyselymme mukaan koulutuksen järjestäjät poikkeavat toisistaan suuresti kansainvälisen toiminnan rahoituksessa. Oppilaitoksen sivutoimiselle kansainvälisten asioiden vastuuhenkilölle on usein resursoitu 1–2 tuntia työaikaa viikossa tähän toimintaan. Näin pienillä aikaresursseilla ei voida odottaa kovin suuria tuloksia käytännössä. Tällöin näkyy vastauksissa vahvasti myös johdon vähäinen sitoutuminen kansainvälisyyden kehittämiseen. Opiskelijoiden tasavertaiset mahdollisuudet kansainvälistyä vähenevät samalla selkeästi, koska toimintaa ei voida puutteellisten resurssien vuoksi organisoida kunnolla.

Tutkimuksemme otannasta noin puolesta löytyy oppilaitoksia sekä koulutuksen järjestäjiä, joissa toimii päätoiminen kansainvälisten asioiden koordinaattori, jonka työnkuvasta ainakin suuri osa on resursoitu tähän toimintaan. On selvästi tulkittavissa vastauksien perusteella, että näillä oppilaitoksilla tai koulutuksen järjestäjillä on paremmat mahdollisuudet myös verkostoitua ja hakea rahoitusta esim. erilaisista hankkeista. Koordinaattori voi vahvemmin panostaa sisäiseen tiedotukseen ja sitouttaa eri koulutusalojen opettajia mukaan toimintaan. Toiminnassa on mukana tällöin yleensä myös eri koulutusalojen opettajista koostuva kansainvälisten asioiden tiimi koordinaattorin työtä tukemassa.

Tutkimuksemme mukaan opettajien osallistuminen kansainväliseen toimintaan vaihtelee. Tähän vaikuttaa mm. opettajien henkilökohtainen kiinnostus kansainvälisyyttä kohtaan. Vastauksista kävi ilmi, että joltain koulutusosalta ei yksikään opiskelija lähde juuri koskaan vaihtoon, koska opettaja ei pidä sitä tärkeänä ja tämä asenne välittyi opiskelijoillekin.

Voisi kuitenkin olettaa, että opettajien kiinnostus välittää tietoa ja motivoida ei saisi riippua hänen henkilökohtaisista mieltymyksistään. Kun jo opetussuunnitelmissa halutaan taata opiskelijoiden tasavertainen mahdollisuus osallistua kansainväliseen toimintaan, tähän panostaminen pitäisi kuulua jokaisen opettajan velvollisuuksiin. On tärkeätä kirkastaa toiminnan tasolla ajatusta siitä, millaiseen yhteiskuntaan opiskelijoita koulutetaan. Tuskin missään ammatissa välttyy kansainvälisiltä kontakteilta nykyaikana. Yksi keino muuttaa asenteita on sijoittaa kansainvälisyyteen liittyviä teemoja jo opettajien pedagogiseen koulutukseen.

Kansainvälisen toiminnan laadunhallinta ja palautejärjestelmät perustuvat pitkälti vielä palautekyselyyn, joka suunnataan lähinnä vaihdossa olleille opiskelijoille. Palautteella on vastausten mukaan merkitystä mm. siinä, voiko opiskelijoita tulevaisuudessa lähettää ao. työpaikkoihin ulkomaille. Palautejärjestelmät eivät siten ole kovin monipuolisia ja kehittyneitä. Voimmekin todeta, että kansainvälisen toiminnan arviointiin, palautejärjestelmien kehittämiseen sekä palautteen hyödyntämiseen olisi syytä panostaa tulevaisuudessa enemmän.

Kyselymme mukaan yksi tärkeä strateginen mahdollisuus kansainvälistyä on hyödyntää kotikansainvälisyyttä. Erityisesti Etelä- ja Itä-Suomessa usein suuri osa opiskelijoista on maahanmuuttajia. Opiskelijat voivat edustaa jopa usei-



ta kymmeniä eri kansallisuuksia. Heidän kulttuurinen pääomansa voidaan koulutuksessa monella tapaa nostaa esiin ja lisätä siten vuorovaikutusta kantaväestön kanssa.

### 8.2.2 Kansallinen ja kansainvälinen verkostoituminen

Tämän tutkimuksen kyselyosion tulokset osoittavat, että verkostoitumisella haetaan ja levitetään hyviä käytäntöjä, säästetään resursseja valmistelemalla yhdessä hankkeita ja etsitään luotettavia työssäoppimispaikkoja. Verkostoitumista tapahtuu niin kotimaisten kuin ulkomaistenkin kumppaneiden kanssa. Luottamus verkostojen toimintaan oli vastausten mukaan korkea. Valta ja vastuu jakautuvat verkostoissa oikeudenmukaisesti. Hyödyt jaetaan hiukan tasapuolisemmin kotimaaisissa verkostoissa, samoin tiedonkulku on hieinan avoimempaa. Ulkomaiset verkostot toimivat ennen kaikkea liikkuvuuden edistämiseksi. Verrattaessa tuloksiamme Virtasen ja Jauholan (2004, 21) selvitykseen, jonka mukaan jopa kolmannes vastaajista arvioi verkostoitumisen hankaloittaneen kansainvälistä toimintaa, ei tällaisia kannanottoja nykyisessä tutkimuksessa tullut kuin muutama. Olisiko niin, että vuosia jatkuneen yhteistyön myötä käytänteet yhtenäistyvät ja riippumatta eri kulttuureista toimintatavat – varsinkin hankerahoitukseen liittyen – alkavat vakiintua ja tulla samanlaisiksi?

Verkostotyössä tulisi panostaa tutkimustulostemme mukaan erityisesti ohjausjärjestelmien kehittämiseen. Vaikka muutamat koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset, joissa on kansainvälisiä linjoja, pitävät suoraan yhteyttä ulkomaisiin työpaikkoihin, yleensä opiskelijavaihto tapahtuu oppilaitosverkostojen kautta. Verkostoitumista pidetään siten tulevaisuudessakin ensiarvoisen tärkeänä erityisesti pienille oppilaitoksille. Monessa oppilaitoksessa panostetaan nykyisin pitkiin kumppanuuksiin ja strategioiden mukaiseen verkostotyön kehittämiseen. Ulkomaiset verkostot ovat muodostuneet usein kuntien ystävyyskaupunkitoiminnan tai oppilaitoksen pitkäaikaisen eurooppalaisen kumppanuuden pohjalta. Verkostoitumista halutaan lisätä erityisesti Euroopan ulkopuolisiin maihin ja mm. Venäjälle. Yksittäisissä oppilaitoksissa on verkostoiduttu vahvasti alueellisen työelämän kanssa myös kansainvälisessä yhteistyössä. Tämä näyttäisi kyselymme mukaan kuitenkin olevan poikkeuksellista; yleensä tavoitteena ja toiveena on ollut juuri vahvistaa verkostoituminen elinkeinoelämään oppilaitoksen kansainvälistymisen edistämiseksi.

### 8.2.3 Oppimisen ja asiantuntijuuden laajentaminen

Kansainvälinen toiminta on tutkimuksemme mukaan keskittynyt vahvasti opiskelijoiden ulkomaisten työssäoppimisjaksojen järjestämiseen. Työssäoppimisjakso ulkomailla antaa monenlaisia tärkeitä kokemuksia niin ammatillisesti kuin itsenäistymisenkin osalta. Työolosuhteet ja työkulttuuri voivat olla hyvin erilaiset kuin Suomessa. Kielitaito kehittyy ja pärjäämisen tunne erilaisissa yllättävissäkin tilanteissa vahvistuu. Elämönhallinnan taidot kehittyvät. Kokemukset vahvistavat erilaisuuden ymmärtämistä ja toisen kulttuurin

kohtaaminen on luonnollisempaa. Joillakin aloilla kansainvälinen kokemus on keskeinen työllisyyttä edistävä tekijä. Kansainvälistymiseen panostetaan tutkimuksen mukaan yleisesti ottaen kaikilla ammatillisen koulutuksen koulutusaloilla. Tärkeänä kansainvälinen kokemus nostettiin esille esimerkiksi liikelähdön alalla, sosiaali- ja terveystieteiden, luonnonvara-, kuljetus-, matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla sekä rakennusteollisuudessa. Kulttuurialoista esim. tanssin ja musiikin ammateissa kansainvälistyminen on kyselyn mukaan jo työllistymisen ja urakehityksen vuoksi ensiarvoisen tärkeää.

Opettajien liikkuvuus liittyy Virtasen ja Jauholan (2004, 16) selvityksen mukaan lähinnä työssäoppimispaikkoihin ja koulutukseen tutustumiseen, valmisteleviin vierailuihin ja osallistumiseen opiskelijoiden työssäoppimis- ja opintojaksoille. Nykyisessä tutkimuksessa saatujen vastausten valossa näyttäisi siltä, että opettajien työelämäjaksoja ulkomailla ja asiantuntijavaihtoja, jolloin opettajat opettaisivat ulkomaisissa oppilaitoksissa, toteutuu edelleen vain vähän. Tästä voitaisiinkin päätellä, että pedagogiikan ja asiantuntijuuden yhteinen kansainvälinen kehittäminen on ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa osin vielä tulevaisuutta. Tosin tässäkin ilmenee alakohtaisia eroja. Esimerkiksi erityisoppilaitoksilla on perinteitä monenlaisesta kansainvälisestä opetustyöhön liittyvästä kehittämisestä. Tämä johtuu vastausten perusteella osin oppilaitosten erikoistumisesta; vertailukohteita ja mahdollisuutta yhteiseen kehittämiseen ei omasta maasta juuri löydy. Ulkomaisten opettajien määrää oppilaitoksissa voisi kyselyn mukaan lisätä ja rekrytointia helpottaa.

#### 8.2.4 Opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksien varmistaminen

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus on määritelty erityisesti kaikille aloille yhteisinä painotuksina sekä yhteisissä opinnoissa kielten opintojen tavoitteena. Yhteisissä painotuksissa todetaan: ”Kansainvälisyyteen kasvun tavoitteena tulee olla, että opiskelija tulee toimeen monikulttuurisessa ympäristössä ja on suvaitsevainen ja kielitaitoinen voidakseen osallistua opiskelijavaihtoon ja sijoittua kansainvälistyville työmarkkinoille”. (Opetushallitus 2000.) Opetussuunnitelman perusteissa löytyy koulutusaloittain eroja siinä, miten kansainvälisyys tulee esiin ammattialakohtaisessa osiossa. Tästä huolimatta tutkimuksemme kyselyosion vastauksista kävi ilmi, että vain 58 % kyselyyn vastanneista mainitsi opetussuunnitelmat, kun kysyttiin, missä koulutuksen järjestäjän asiakirjoissa kansainvälisyys esiintyy.

Opetussuunnitelman perusteiden yhteisten painotusten mukaan ei ole määritelty sitä, millä keinoilla kansainvälisyyteen kasvu tapahtuu. Opiskelijavaihto on vain yksi tapa saavuttaa edellä mainittuja tavoitteita. Onnistuneen kansainvälisen opinto- tai työssäoppimisjakson toteutumiseksi opiskelija tarvitsee tukea ennen vaihtoa, vaihdon aikana ja mahdollisesti myös sen jälkeen sekä riittävät taloudelliset resurssit. Joskus opiskelijan valmiudet eivät syystä tai toisesta riitä opintoihin ulkomailla, jos hän ei esimerkiksi muutoinkaan

pääse kaikilta osilta opinnoissaan toivottuihin tavoitteisiin. Tällöin tarvitaan räätälöityjä, yksilöllisiä ratkaisuja.

Seuraavassa tarkastellaan opiskelijan näkökulmasta vaihdon onnistumista. Tässä tarkastelussa ei oteta kantaa siihen, onko oppilaitoksessa jokaisen opiskelijan ylipäätään mahdollista päästä vaihtoon. Ongelmat ja haasteet vaihtoon lähdön onnistumiselle voidaan jakaa opiskelijan näkökulmasta kolmeen ryhmään:

1. Opiskelijalta, joka haluaa ulkomaille ja mahdollisesti tarvitsee omalla alallaan kansainvälistä kokemusta, puuttuvat riittävät valmiudet opiskeluun ja työssäoppimiseen ulkomailla.
2. Opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus kansainväliseen vaihtoon, mutta häneltä puuttuu riittävä henkilökohtainen tuki ja kannustus.
3. Opiskelijalta puuttuvat riittävät taloudelliset resurssit.

Jos valmiudet opiskeluun tai työssäoppimiseen ulkomailla ovat puutteelliset, tarjoavat ryhmässä tapahtuvat lyhyemmät vaihdot hyvän tavan kokemusten hankkimiseen ulkomailla. Tällaisia vaihtoehtoja käytetäänkin jo monessa oppilaitoksessa.

Toinen keino on panostaa ulkomaiseen työssäoppimisjaksoon valmentamiseen pitemmällä aikavälillä esim. koulutuksen alusta lähtien viimeisen vuoden työssäoppimisjaksoon, joka sitten tapahtuisi toisessa maassa. Näin menetellään monessa oppilaitoksessa, jossa tuntiresurssia on käytössä riittävästi systemaattiseen valmentamiseen.

Koordinaattorit toivoivat vastauksissaan opettajilta tasaisempaa osallistumista kansainväliseen toimintaan, jotta tieto vaihtomahdollisuuksista välittyisi tasapuolisesti opiskelijoille, positiiviset asenteet ulkomaan työssäoppimiseen lisääntyisivät ja riittävä tuki hakeutumisvaiheessa ja ulkomaan jaksolla olisi taattu. Henkilökohtaisten taloudellisten resurssien puuttuessa pitäisi olla käytössä tukijärjestelmä, joka mahdollistaisi kaikkien tasavertaisen osallistumisen kansainväliseen vaihtoon. Kyselymme mukaan tällaisia stipendejä tai tukirahoitusta vähempiosaisille onkin jo useilla oppilaitoksilla käytössä.

Noin 10 % koordinaattoreista oli sitä mieltä, että opiskelijoiden kohtelu valintatilanteessa ei ole aivan tasavertaista. Valintakriteerit, käytettävissä olevat resurssit ja tuki sekä ohjaus vaihtelevat jonkin verran koulutuksen järjestäjittäin. Yli puolet vastaajista totesi tasa-arvon toteutuneen hyvin. Verrattuna Virtasen ja Jauholan (2004, 20) selvitykseen tilanne näyttäisi säilyneen lähes ennallaan.

Yleensä kaikilla opiskelijoilla oli kansainvälisten asioiden parissa toimivien mukaan periaatteessa mahdollisuus hakea vaihtoon. Hakeutumiseen vaikutti oppilaitoksen panostaminen kansainväliseen vuorovaikutukseen. Tämä nä-

kyi mm. tiedotuksessa. Valintaa tehtiin usein opintomenestyksen ja kielitaidon perustella. Jos resursseja oli vähän käytössä, opiskelijan oma taloudellinen tilanne vaikutti lopullisessa päätöksenteossa. On hyvä kuitenkin huomata, että eroja valintakriteereiden tiukkuudessa löytyi. Joissakin tapauksissa riitti, että rästejä opinnoissa ei ole. Opintomenestys ei muulta osin siten aina valikoinut lähtijöitä. Kielitaito ei kaikissa oppilaitoksissa tai kaikilla aloilla ollut myöskään merkittävä kriteeri. Virtasen ja Jauholan (2004, 20) selvityksen mukaan oppilaitokset suosivat kielitaitoisia ja lahjakkaita opiskelijoita lähtijöiden valinnassa. Näiden kriteereiden suhteen tilanne näyttäisi muuttuneen: opintomenestystä tärkeämmäksi kriteeriksi näyttäisivät tutkimuksemme mukaan nykyisin nousevan se, että opinnot etenevät sovitussa aikataulussa ja peruskoulussa saavutettu kielitaito arvosanasta riippumatta näyttäisi usein riittävän vaihtoon valittaessa. Saamistamme vastauksista ilmeni kuitenkin, että pienillä oppilaitoksilla resurssit ovat yleensä vähäiset ja jos vaihtoon pääsee vuosittain vain muutama, mutta halukkaita on paljon, opintomenestys ja kielitaito ovat yleensä ratkaisevia valintakriteereitä.

## 9 Kohti monikulttuurista ammatillista koulutusta

### 9.1 Suositukset koulutuksen järjestäjille

Tässä luvussa esitetään lyhyesti erilaisia suosituksia ammatillisille oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille siitä, miten kansainvälistä toimintaa voisi mahdollisesti kehittää tulevaisuudessa. Suositukset nousevat edellisissä luvuissa esitellyistä tutkimuksen tuloksista.

#### 9.1.1 Strategia-asiakirjat ja käytännön toiminta

Tutkimuksessa kävi ilmi, että strategia-asiakirjoissa esitetyt kuvaukset ja linjaukset oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien kansainvälisistä toiminnoista olivat usein hyvin yleisellä tasolla, eivätkä ne välttämättä antaneet samaa käsitystä toiminnan tilasta kuin kansainvälisistä asioista vastaavat haastatteluisissa. Strategia-asiakirjoissa ilmeni selvä tarve ilmaista asiat epäkonkreettisesti ja liioitella kansainvälisyyttä, mikä kyllä kuulostaa paperilla hyvältä mutta mistä ei ole hyötyä organisaation käytännön työtä kehitettäessä ja suunniteltaessa. Tämä ero strategia-asiakirjojen ja käytännön välillä ilmeni mm. siten, että asiakirjojen tyypittelyssä organisaatio saattoi näyttää kansainvälistyneeltä, vaikka käytännössä kansainvälistyminen oli vasta tavoitteena ja siihen pyrittiin – ja joskus myös päinvastoin.

Huonosti todellista tilannetta vastaavat strategia-asiakirjat ovat haitaksi organisaation kehittymiselle, jos todellisia kehittämiskohteita ei nähdä, kun asiat on saatu paperilla näyttämään hyvältä.

Kansainvälisyyttä koskeviin strategia-asiakirjoihin tulisi selvästi tuoda mukaan käytännön tavoitteita ja toimintaa, mm. ohjausjärjestelmien parantaminen, kehittäminen ja vahvistaminen sekä ohjausjärjestelmien hyödyntäminen niin oppilaitoksissa kuin kansainvälisissä ja kansallisissa verkostoissakin. Strategia-asiakirjoissa olisi suositeltavaa kuvata selkeästi toiminnan resurssit, toimijoiden (myös rehtorin tai johdon) roolit, kv-tiimin toiminnan periaatteet

ja kehityspalaverit sekä tavoitteiden päivittämisen aikataulu. Kun strategia-asiakirjaan sisällytetään käytännön toimintaa ohjaavia sitoumuksia, sitouttaa se myös organisaation edustajia kehittämiseen ja toteutukseen. Tällöin kansainvälinen toiminta kirkastuu oppilaitoksissa yhdeksi tärkeäksi koulutuksen osa-alueeksi ja kehittämiskohteeksi.

Tavoitteena voi pitää sitä, että kansainvälisyys ja monikulttuurisuus näkyisivät vahvasti koulutuksen järjestäjän kokonaisstrategiassa ja opetussuunnitelmissa ja lisäksi mahdollisessa erillisessä kansainvälistymisstrategiassa. Sen lisäksi voidaan laatia erillisiä kansainvälistymissuunnitelmia, joita päivitetään säännöllisimmin ja jotka ovat tasoltaan kaikkein konkreettisimpia. Kansainvälisen toiminnan työnjakoa voi miettiä monista eri näkökulmista, mutta on tärkeä tehdä periaatteet läpinäkyviksi ja varmistaa eri koulutusalojen ja sidosryhmien osallistaminen sekä välttää toimintojen liiallista henkilöitymistä.

Strategisen tason sitoutuminen, läpinäkyvät ja dokumentoidut käytänteet, hiljaisen tiedon, kokemusten ja verkostojen näkyväksi tekeminen sekä osaamisen jakaminen ja siirto turvaavat kansainvälisen toiminnan jatkuvuutta organisaatioiden muutostilanteissa ja henkilövaihdoksissa.

### 9.1.2 Strategia-asiakirjojen painotukset

Tutkimuksessa ilmeni, että strategia-asiakirjoissa keskityttiin kansainvälisen toiminnan suhteen hyvin pitkälle kasvustrategiaan. Tämä todettiin luonnolliseksi painotukseksi, kun huomioidaan se tosiseikka, että kansainvälisyys on hyvin monessa organisaatiossa vasta alkutekijöissään ja vaihdot, joista asiakirjoissa eniten kirjoitettiin, koskettavat vajaata 10 % vuosittain sisään otetavista opiskelijoista. Suuressa kasvun paineessa ja innostuksessa strategia-asiakirjoissa jäi pohtimatta useita sellaisia sisällöllisiä ja laadullisia asioita, joiden ottaminen huomioon olisi omiaan vahvistamaan organisaation toimintaa. Tällaisia aihealueita olivat esimerkiksi toimintaa uhkaavat riskit ja niiden mahdolliset ratkaisut, kansainvälisyyteen liittyvän toiminnan ympäristövaikutukset, turvallisuus ja terveys.

Organisaation asemaa oman toimintaympäristönsä ja alueen yritysten kansainvälistäjänä oli usein puutteellisesti pohdittu: ammatilliset oppilaitokset eivät ainoastaan kouluta opiskelijoita, jotka ovat kykeneviä toimimaan kansainvälisissä tehtävissä ja monikulttuurisissa työyhteisöissä, vaan ne voisivat ottaa selvemmän roolin myös yhteistyöyritystensä tulevaisuudesta ja kansainvälisen toiminnan vaikutuksesta näihin. Samoin oppilaitosta tai koulutuksen järjestäjää ympäröivän alueen huomioon ottaminen olisi strategia-asiakirjoille eduksi. Nekin asiakirjat, joissa ympäröivä alue otettiin huomioon, tekivät sen usein valitettavasti vain suorilla lainauksilla esim. maakunnan tai kaupungin kansainvälisyysstrategiasta, ilman, että tätä ajattelua olisi tehty organisaation omaksi ja tulkittu syvällisesti.

### 9.1.3 Kotikansainvälistyminen vaikuttavammaksi

Liian usein kansainvälinen toiminta nähdään pelkästään opettajien ja opiskelijoiden kansainvälisinä vaihtoina Suomesta ulkomaille. Suomeen on kuitenkin tullut vaihto-opiskelijoita muualta maailmasta ja myös muiden kulttuuritaustoja edustavia maahanmuuttajia on yhä enenevässä määrin mukana Suomen kouluissa, esimerkiksi eräissä Helsingin alueen kouluissa maahanmuuttajataustaisten oppilaiden ja opiskelijoiden määrä on kymmenissä prosentteissa. Kaikkialla Suomessa olisi mahdollista harjoittaa enemmän kotikansainvälistä toimintaa – muutenkin kuin ruokalan kulttuuriviikoilla – ja parantaa sen vaikuttavuutta. Keinoja voisivat olla vaikka ystävyysoppilaitosten kanssa tehtävät ryhmäluennot tai -työt verkko-opiskelun keinoin, muiden maiden ja kulttuurien työtapojen ja työkulttuurin esittelyä tai näiden teemojen ottaminen mukaan perusoppimateriaaliin, alakohtaisten kansainvälisten työmarkkinoiden mahdollisuuksien esittelyä, alan kansainvälisten työpaikkojen esittelyä esim. työnantajien omien esittelyvideoiden ja verkkosivujen muodossa.

On mahdollista, että tutkimuksessamme jäi ilmenemättä joitain kotikansainvälisyyteen tähtääviä toimintoja osallistuneissa oppilaitoksissa sen vuoksi, että tutkijamme haastattelivat nimenomaan kansainvälisistä asioista vastaavia, ei käytännön tasolla opettavia. On mahdollista, että kansainvälisistä asioista vastaavat eivät välttämättä ole täysin tietoisia siitä, mitä eri opintokokonaisuuksien sisällä tapahtuu, ja täten tämä tieto on jäänyt tutkijoiltakin saamatta. Yleisemminkin on syytä kehittää koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kansainvälistä toimintaa siten, että kansainvälisyysstrategia-asiakirjoihin tai kansainvälisyysuunnitelmiin tulisi paremmin näkyviin kaikki kansainvälinen toiminta, mitä organisaatiossa saattaa olla. Kansainvälistä toimintaa tulisi resursoida siten, että kansainvälisistä asioista vastaavat ehtisivät olla tekemisissä myös ammatillisen opetuksen suunnittelussa ja tietäisivät, mitä koulutuksen toteutuksessa tapahtuu.

Kaiken kansainvälisen toiminnan taustalla tulisi olla tavoitteena monikulttuurinen Suomi – ei vain monikulttuurinen opiskelija, oppilaitos tai koulutuksen järjestäjä.

### 9.1.4 Opiskelijoiden tasa-arvoinen kohtelu vaihdoissa

Kansainvälisen vaihdon mahdollisuudet eivät realisoidu opiskelijoille tasavertaisesti eri aloilla tai samankaan alan eri oppilaitoksissa. Valitettavan usein on kiinni opettajan omasta asenteesta, miten paljon kansainvälisen vaihdon mahdollisuuksia eri opiskelijoille kerrotaan. Opetussuunnitelmien perusteiden mukaan kuitenkin kaikkien opettajien on tiedotettava ja kannustettava opiskelijoita ulkomaan työssäoppimisjaksoille omasta henkilökohtaisesta kiinnostuksestaan riippumatta.

Toisaalta kaikille opiskelijoille ei ole mahdollista tarjota opiskelu- tai työssäoppimispaikkaa ulkomailta, vaan on tehtävä valintoja. Kriteereitä ovat mm. opintomenestys, kielitaito, sisäinen motivoituneisuus ja aktiivisuus. Oppilai-

tokset korostavat usein valinnoissaan opintomenestystä ja kielitaitoa, mikä ei välttämättä edistä opiskelijoiden yhdenvertaista pääsyä vaihtoihin. Sisäinen motivaatio ja aktiivisuus ovat valintatilanteessa vaikeasti mitattavia ja kiistanalaisia kriteereitä, vaikka myönteistä valintapäätöstä tuskin voisi tehdä ilman, että opiskelija osoittaa motivoituneisuutta ja oma-aloitteisuutta. Toisaalta koulutuksen tulee valmistaa opiskelijoita myös työelämässä esille tulevaan kilpailuun.

Opiskelijoiden mahdollisuuksia ottaa osaa kansainväliseen toimintaan parantaisi myös toimintamuotojen laajentuminen. Esimerkiksi ryhmätyössäoppiminen, pitkät valmennukset ja mahdolliset lyhyemmät ulkomaan työssäoppimisyksöt antaisivat mahdollisuuksia myös sellaisille opiskelijoille, jotka eivät kykene ottamaan osaa kuukausien mittaisiin vaihtoihin.

Kielitaitovaatimuksia tulisi pohtia koulutusalan edellytysten mukaan. Monilla aloilla riittää kielitaidon osalta yllättäen jopa peruskoulupohja. Opintomenestyksen lisäksi tulisi kenties kiinnittää huomiota opintojen etenemiseen aikataulun mukaisesti ja kannustavuuteen. Täytyy kuitenkin huomioida sekin mahdollisuus, että opinnoissa heikommin edistynyttä opiskelijaa saattaisi kansainvälinen vaihto motivoida entistä parempiin suorituksiin. Tasa-arvon takia yhteiset kriteerit ovat hyviä, mutta ratkaisut on tehtävä ajatellen opiskelijan kehittymis- ja oppimistarpeita kokonaisvaltaisesti. Tarkastelussa tulisi olla mukana myös elämäntilanne, terveydelliset seikat ja edellytykset vaihdossa pärjäämiseen. On huomattava, että vaihtoon lähettämisen kriteerit ovat tehokas strateginen työkalu.

### 9.1.5 Laatu- ja palautejärjestelmän kehittäminen

Sekä strategia-asiakirja-analyysissä että haastatteluissa kävi ilmi, että kansainvälisen vaihdon ja -toiminnan ainoa palautteenantokanava, joka saattaa opiskelijoilta saavuttaa johtotason, ovat opiskelijoiden täyttämät työssäoppimisyksöltä paluuta koskevat kyselyt tai opiskelijoiden kirjoittamat raportit vaihdosta. Tällä hetkellä näyttää kuitenkin siltä, että tämä palautekanava on toisinaan puutteellinen, kun opiskelijoiden sana ei palaudu johtotason henkilöille omassa organisaatiossa. Tässä kohdassa olisi selkeä toimintatapojen ja opiskelijoiden osallistamisen kehittämisaikaa.

Kun internetistä lukee oppilaitosten sivuilta opiskelijoiden kokemuksia ulkomaanvaihtoista, saa kuvan, että ei ole maailmankolkkaa, jossa ei Suomessa olisi joku opiskelija käynyt. Kaikilla on positiivisia kokemuksia ja he haluavat jakaa niitä myös muille. Näitä kokemuksia ei voi välittää täysipainoisesti kansainvälisen toiminnan kehittämisestä vastaaville pelkkien raporttien ja kyselyiden avulla. Mikäli opiskelijat olisivat jollain tavalla syvemmin mukana kansainvälisen toiminnan suunnittelussa yhdessä kansainvälisistä asioista vastaavien – tai koulutuksen järjestäjän johdon – kanssa, saataisiin avatua kehityspolkuja, joita ei välttämättä ilman opiskelijoiden mukanaoloa olisi huomattu lainkaan.



### 9.1.6 Kansainvälisen toiminnan resursointi

Tutkimuksessa todettiin, että kansainvälisen toiminnan resursointi vaihtelee eri koulutuksen järjestäjillä ja oppilaitoksilla huomattavasti. On luonnollista, että pienillä organisaatioilla ei ole samaa mahdollisuutta resursoida kansainvälisen toiminnan kehitykseen kuin isommilla, mutta tutkimuksen valossa näyttää siltä, ettei kansainvälinen toiminta saa samaa prioriteettiasemaa budjetin laadinnassa kuin julkisissa puheissa. Kansainvälinen toiminta on omiaan parantamaan koulutuksen järjestäjän imagoa, mutta resurssit ei useimmissa organisaatioissa kuitenkaan riitä täysaikaisen kansainvälisistä asioista vastaavan henkilön palkkaamiseen – 61 % kyselyyn vastanneista kv-vastaavista totesi resurssinsa vähintään puolipäiväiseksi (28,5 % oli täysaikaisia). Toki tämä on suhteutettava muihin keskeisiin kehittämiskohteisiin.

Toisaalta kansainvälisen toiminnan rajoittaminen yhden ihmisen, tai pienen ryhmän vastuulle saattaa sinällään aiheuttaa ongelmia organisaatiolle. Tällöin kansainvälistä toimintaa ja siihen liittyvää kansainvälisyyden kasvattamista ei nähdä kaikkien kouluttajien vastuuna, vaan sen tuominen mukaan opiskeluun ja opiskelijoiden kanssa käytäviin keskusteluihin perustuu lähinnä kouluttajan omaan mielenkiintoon ja aktiivisuuteen. Joskus kansainvälisten asioiden parissa toimivien ulkomaanmatkat saattavat aiheuttaa työyhteisössä ongelmia.

Tutkijoiden päätelmä onkin, että koulutuksen järjestäjien olisi perusteltua perustaa ns. kv-tiimi, jossa on edustajia eri koulutusaloilta ja jotka voivat tuoda omien alojensa ajatukset yhteiseen työskentelyyn. Kun tiimi muodostuu sekä opettajista että kv-vastaavista, saadaan samalla kattava käsitys koulutuksen järjestäjän kansainvälisestä toiminnasta sekä vaihtojen että aineopetuksen näkökulmasta. Parhaassa tilanteessa kansainvälisyys muodostuu koko organisaation toimintatavaksi ja näin myös kansainvälisille matkoille lähtisivät kulloinkin parhaiten asiaan tai substanssialueeseen keskittyneet henkilöt.

### 9.1.7 Pedagoginen kehittäminen

Tutkimuksessa kävi ilmi erilaisia kotikansainvälisyyden muotoja ja joitain pedagogisia ratkaisuja. Koska tutkimuksen kyselyosiossa vastaajat olivat pääasiassa kv-koordinaattoreita, joiden työtehtävät keskittyvät hankkeisiin ja vaihtoihin, tutkijat eivät saaneet täyttää kuvaa ammatillisen opetuksen kansainvälisyydestä. Vaikuttaa siltä, että tässä on vielä muutenkin paljon kehittämistä ja tilaa esimerkiksi verkko-oppimisen sovelluksille.

Opiskelijoiden kansainvälistä kasvatusta voisivat tukea mm. kansainväliset teemaviikot, messut ja tapahtumat, kansainvälisten vieraiden vastaanottoon osallistuminen ja vieraille järjestettävien tilaisuuksien suunnittelu, vaihtoopiskelijoiden tutorointi ja maahanmuuttaja-opiskelijoiden tietämyksen hyödyntäminen. On tärkeitä, että tällainen kokemus myös luetaan opiskelijoille hyväksi näiden opinnoissa ja se on näin pedagogisesti suunniteltua. Suunnit-

telutyössä tulisi olla mukana opettajien lisäksi mahdolliset kv-koordinaattorit, joilla on paljon tietoa ja kontakteja.

### 9.1.8 Kansainvälisyyden ja kansainvälisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Edellisessä kohdassa tarjottiin ajatuksia siitä, miten eri tavoin myös vaihtoihin osallistumattomille opiskelijoille voitaisiin tarjota kansainvälisiä kokemuksia opetuksen yhteydessä. Tähän liittyy kuitenkin myös toinen näkökohta eli kansainvälisyyden ja kansainvälisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä tilastointi. Perinteisesti tunnusteluja on saatu helposti opiskelijoiden vaihdoista, mutta sekä koulutuksen järjestäjien että opiskelijoiden kannalta olisi tärkeitä, että myös muunlainen kansainvälinen kokemus tuotaisiin näkyviin sekä tilastollisessa seurannassa että opiskelijoiden saamisissa todistuksissa.

Koulutuksen järjestäjien tulisi kehittää tapoja opiskelijoiden kansainvälisen kokemuksen tunnustamiseen käyttäen pohjana esimerkiksi työtä, jota on tehty European Qualifications Frameworkin (EQF) ja European Credit System for VET (ECVET) parissa. Kun opiskelijoiden kansainvälinen kokemus pystytään muuttamaan opintosuorituksiksi, voidaan kehittää sekä koulutuksen järjestäjän että opiskelijan kykyä raportoida koulutuksen kansainvälisyyden sisällöstä ja laajuudesta.

### 9.1.9 Optimaalinen koulutuksen järjestäjän koko

Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, että koulutuksen järjestäjän koolla olisi yksiselitteistä yhteyttä kansainvälisyyden etenemiseen tai esimerkiksi kansainvälisyyden suhteen optimaalista kokoa. Tutkimuksessa oli mukana sekä isoja koulutuksen järjestäjiä että yksittäisiä oppilaitoksia, joiden kansainvälisyys oli strategisesti ja toiminnallisesti viety hyvin pitkälle.

Yksittäisen oppilaitoksen etuna, erityisesti kun kyseessä on harvinainen koulutusala, on luonnollisesti toiminnan selkeä kohdentuminen, jolloin kansainväliset kontaktit on helppo löytää saman alan toimijoiden keskuudesta. Tällöin on mahdollista suunnitella opintoja myös siten, että jatkokoulutusta hakevat opiskelijat voidaan suoraan suunnata ulkomaiseen oppilaitokseen tai työssäoppimisjaksot voidaan järjestää yhteistyössä ulkomaisen oppilaitoksen kanssa.

Suuret koulutusta järjestävät organisaatiot ovat yleensä syntyneet pienempien järjestäjien yhdistyessä ja hakiessa synergiaetuja saman alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Tällöin on mahdollista keskittää esim. kansainväliset asiat omalle kv-tiimille tai -yksikölle. Tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, ettei suuresta koosta ollut suoraa ja välitöntä hyötyä kv-toimintaan koskien erityisesti tämän toiminnan laatua ja strategista suunnittelua. Suurten koulutuksen järjestäjien vaikeutena voi olla muutosprosessien hitaus ja oman suunnittelun ja toiminnan hajanaisuus.

## 9.2 Suositukset kansainvälisen toiminnan tukitoiminnalle

Edellisessä alaluvussa esiteltiin kansainvälisen toiminnan kehittämisen suositukset koulutuksen järjestäjille. Seuraavaksi esitetään tutkijaryhmän suositukset organisaatioille, jotka tukevat koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia kansainvälisessä toiminnassa. Näitä organisaatioita ovat Suomessa pääasiassa Opetushallitus ja CIMO.

### 9.2.1 Kansainvälisyystoiminnan tuki ja helpottaminen

Tutkimuksen perusteella on selvä, että koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset tarvitsevat edelleen tukea ja kansainvälisyyskoulutusta Opetushallitukselta ja CIMOlta ja että ne voivat hyötyä siitä. Tämä käy erityisesti selville sellaisten koulutuksen järjestäjien vastauksista, jotka ovat vasta kehittämässä kansainvälisyystoimintaansa.

Toisaalta vastauksista käy ilmi myös tarve hankerahoitusmenetelmien helpottamiseksi. Koulutuksen järjestäjät tuntevat rahoituksen hankemuotoisuuden johtavan toiminnan epävarmuuteen pitkällä aikajänteellä ja näkisivät mielellään mm. uusia kestävämpiä ratkaisuja rahoituksen hakemiseksi tai muuten helpompia menetelmiä hakea rahoitusta. Mikäli hakumenetelmiä ei muuten voida helpottaa, on neuvonta ja ohjaus hankehakemuksien laadinnassa tervetullutta. Samoin lisää rahoitusmahdollisuuksia toivottiin myös EU:n ulkopuolisiin maihin. Vastauksista kävi myös ilmi ajatus, että esimerkiksi Venäjä-yhteistyön rahoitus kohdistuu nykyisellään liikaa Itä-Suomeen ja tähän toivottiin parannusta.

Olisi suositeltavaa, että luotaisiin erityinen kansainvälisyysstrategia nimenomaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi. Nykyisellään tällaisen strategian puute aiheuttaa myös koulutuksen järjestäjille vaikeuksia suunnata omia strategioitaan tehokkaasti kansainvälisyyttä tukeviksi.

### 9.2.2 Etäisyydet huomioitava vaihtoon suunnatussa rahoituksessa

Tutkimuksessa tuli esille selkeästi Suomen pitkistä etäisyyksistä juontuva ongelma vaihtoon suunnatun rahoituksen määrässä. Erityisesti Pohjois-Suomen oppilaitosten opiskelijat käyttävät suuren osan vaihtoon suunnatussa avustuksesta pelkästään Suomen sisällä matkustamiseen päästäkseen Helsinki-Vantaan lentokentälle. Vastaava tilanne, vaikka vähäisemmässä mittakaavassa, on myös Länsi- ja Itä-Suomen ja Etelä-Suomen välillä. Kansainvälisen toiminnan rahoituksessa tulisikin ottaa huomioon oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien maantieteellinen sijainti.

### 9.2.3 Yhteiskunnallisen vastuun pohdintaa tuotava näkyväksi

Sekä strategia-asiakirjoissa että tutkijoiden lukemissa kansainvälisen tukijärjestelmien (OPH, CIMO) materiaaleissa on havaittavissa, että kansainvälisen toiminnan lisäämisen varjopuolia ei näkyvästi pohdita. On totta, että kansainvälisyydessä on kiinnitetty viime vuosina enemmän huomiota myös ns. kotikansainvälisyyteen, eli kansainvälisten ja monikulttuuristen kokemusten tuomista mukaan oppilaitosten perustoiminnassa. Toiminta ei kuitenkaan ole ongelmaton eikä kulttuurien kohtaaminen aina suju ristiriidoitta. Monikulttuurinen ja globalisoituva maailma nostaa esille syvällisiä kysymyksiä yhteiskunnallisesta eriarvoisuudesta, työstä ja toimeentulosta, arvojen erilaisuudesta ja ympäristön tilasta sekä kestävästä kehityksestä. Näitä ei juuri pohdita kansainvälisyyttä edistävissä asiakirjoissa koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten tasoilla, ja tukea siihen tarvitaan kansainvälistä toimintaa edistäviltä tahoilta.

## Lähteet

- Frisk, T. & Rahikainen, K. 2007. Työssäoppimisen tukimateriaaleja. Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteissa 2005–2006 kehitettyjä käytäntöjä. Opetushallitus.
- Ikonen, M. 2004. Arkioppiminen ulkomaanjaksolla. *Leonardo-uutiset* 4–6, s. 8–10.
- Kaplan, R. & Norton, P. 1992. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. *Harvard Business Review* January – February, 1–12.
- Kaplan R. & Norton P. 2002. Strategialähtöinen organisaatio. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Kaplan, R. & Norton, P. 2004. Strategiakartat: aineettoman pääoman muuttaminen mitattaviksi tuloksiksi. Helsinki: Talentum.
- Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä. Majakka maailmalle -portaali. Kansainvälisten opiskelu-, vaihto- ja työssäoppimisjaksojen tukimateriaali. <http://majakka.kpedu.fi/>
- Lasonen, J. (2005). Kever, 1/2005 ISSN 1796-8283 Monikulttuurisuus ja koulutuksen kansainvälistyminen, Artikkelit ja puheenvuorot. Viitattu 12.5.2008. <http://www.piramk.fi/kever/kever.nsf/b40cd14e5ef222e9c2256dfd005cfeac/5cd6509cf8a7275dc2256fbf00703abo!OpenDocument>
- Lewin, L. 1979. *Det politiska spelet. Politik som rationellt handlande.*
- Lewin, L. 1989. *Ideology and strategy. A century of Swedish politics.*
- Lewin, L. & Lavery, D. 1991. *Self interest and public interest in western politics.*
- Mahlamäki – Kultanen, S. 2003. Leonardo da Vinci-ohjelman ensimmäisen vaiheen (1995–1999) arviointi ja toisen vaiheen (2000–2006) väliarviointi. Opetusministeriön julkaisuja 2003:43. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mahlamäki-Kultanen, S., Susimetsä, M. & Ilsley, P. 2006. Leonardo da Vinci Projects Supporting the Changing Role of VET Teachers and Trainers. Valorisation Project The Changing Role of VET Teachers and Trainers. CIMO.
- Mahlamäki-Kultanen, S., Mahlamäki, U. & Vähämäki, A. 2007. National report on the implementation of the Socrates and Leonardo da Vinci programmes in 2000–2006.
- Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Publications of the Ministry of Education 36.

- Mattila, Paula asiantuntijaluento Hyvinkään kv-päivänä. (Kalvot) 15.2.2007. Asiantuntijakoulutus Hyvinkäällä, OPH. Viitattu 12.05.2008 [www.edu.fi/attachment.asp?path=498,525,35318,35349,57742,57743,65371,65372](http://www.edu.fi/attachment.asp?path=498,525,35318,35349,57742,57743,65371,65372) –
- Nyysölä, K. 2000. Rajatonta oppimista ja kulttuurien kohtaamista. Leonardo da Vinci ohjelman vaikuttavuus ammatillisen koulutuksen kansainvälistymiseen. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Ollikainen, A. & Pajala, S. 2000. Ammattitaitoa ja työllisyyttä Euroopasta? Leonardo da Vinco - henkilövaihtotoimintojen vaikuttavuus. CIMO.
- Opetushallitus ja CIMO (2008). Osaanko? Uskallanko – Totta kai! Opas koulujen kansainvälistymiseen. Opetushallitus ja CIMO: Edita Prima oy. Viitattu 10.05.2008. [http://www.oph.fi/julkaisut/2008/opas\\_koulujen\\_kansainvalistamiseen.pdf](http://www.oph.fi/julkaisut/2008/opas_koulujen_kansainvalistamiseen.pdf)
- Opetushallitus. Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmien perusteet vuodesta 2000 lähtien. Viitattu 12.5.08. [www.oph.fi](http://www.oph.fi)
- Opetushallitus. 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus.
- Opetushallitus. 2008. Arviointi ja tutkimus. Balanced Scorecard. <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,444,44937,45535,47360>
- Opetusministeriö. 2004. Koulutus- ja tutkimus 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriön julkaisuja 6.
- Opetusministeriö 2007. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007–2012. Viitattu 12.5.2008. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/?lang=fi>
- Opetusministeriö 2007. Ammatillisen koulutuksen järjestäjätieverkon kokoamisen vauhdittamishanke 18.10.2007. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 31.10.2007.] Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen\\_koulutus/lomakkeet\\_ja\\_paeaetokset/asiakirjat/jarjestaja-verkko\\_suosituksset\\_18102007.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/lomakkeet_ja_paeaetokset/asiakirjat/jarjestaja-verkko_suosituksset_18102007.pdf)
- Oulujärvi, J & Perä-Rouhu, E. 2000. Oppiminen työelämässä – työssäoppiminen opiskelussa. Koulutuksen ja työelämän yhteistyötä Leonardo da Vinci -hankkeissa. Opekon Valorisaatio -hanke.
- Rope, T. 2003. Johdon markkinointiratkaisut. Strateginen markkinointi.
- Saarinen, M. 2008. Henkilökohtainen tiedonanto, 22.5.2008.
- Sakki ry. 2007. Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma 2007–2012. Lausunto. <http://www.oph.fi/txtpage.asp?path=1,438,3086,3987,19384,35373,66178,66179,72777>

- Seinäjoen koulutuskeskus (Sedu) 2005. TOP-opas. Opiskelu ja työssäoppiminen ulkomailla. [http://www.sepo.fi/docs/057-XGP-top\\_opas.pdf](http://www.sepo.fi/docs/057-XGP-top_opas.pdf)
- Seinäjoen koulutuskeskus (Sedu) 2005. Welcome to Sedu. <http://www.sepo.fi/docs/057-RKy-welcome2sedu.pdf>
- Söderdahl, J. 2006. Balanced Scorecard -mallin soveltaminen ammatilliseen oppilaitokseen. Porin tekniikkaopisto. ESR-projekti.
- Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M., Hietala, R. (2006). Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa - arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Gummerus: Vaajakoski.
- Virtanen.T. ja Jauhola. L. 2004. Selvitys valtion tuen vaikutuksesta ammatillisen peruskoulutuksen kansainvälistymiseen. Hanketoiminta vuosina 2000–2003. Opetushallitus. 2004. Moniste 5/2004.

## Liitteet

### Liite 1:

#### Kyselylomake kv-vastaaville /Utredning om det internationella samarbetet

Pyydämme, että oppilaitoksenne kv-vastaava vastaa tämän kyselylomakkeen kysymyksiin, pyytäen tarvittaessa lisätietoja organisaation kv-ryhmältä. /Vi ber er att den person som är ansvarig för det internationella samarbete inom er organisation svarar på enkäten. Vid behov ber vi er vänligen diskutera med er grupp för det internationella samarbetet.

#### Taustatiedot /Bakgrundsinformation

##### 1. Yhteystiedot /Kontaktuppgifter

Vastaaja ja hänen yhteystietonsa/ Svarandes namn och kontaktuppgifter:

2. Miten monta vuotta olet toiminut oppilaitosten kansainvälisissä tehtävissä? /Hur många år har du arbetat med uppgifterna för internationellt samarbete mellan läroanstalterna?

a) 0 – 3 vuotta/år

b) 4 – 6 vuotta/år

c) yli 7 vuotta/ över 7 år

3.a) Millä nimikkeellä ja vastuilla hoidat oppilaitoksesi KV-asioita (kv-koordinaattori, kv-opettaja, kv-vastaava)? / Vilken titel har du när du sköter om de internationella uppgifterna och med hurudant ansvar? (Koordinator för internationellt samarbete, lärare för internationellt samarbete, ansvarsperson för internationellt samarbete)

b) Miten työaikasi on resurssoitu KV-asioihin? / Hur är resurserna för din arbetstid fördelade med tanke på dessa internationella uppgifterna?

#### Kansainvälisyys oppilaitoksen strategiassa ja toiminnassa / Stragegin och verksamheten för det internationella samarbete inom läroanstalten

4. Missä koulutuksen järjestäjän asiakirjoissa kansainvälisyys on mukana? / I vilka av utbildningsarrangörens dokument är det internationella samarbete med?



5. Miten koulutuksen järjestäjän kehittämisstrategiat vaikuttavat kansainväliseen toimintaan? / Hur har utbildningsarrangörens utvecklingsstrategier inverkat på det internationella samarbetet?

6. Miten kansainvälinen toiminta on sisällytetty tutkintokohtaisiin opetussuunnitelmiin ja opetuksen toteutumiseen? / Hur har det internationella samarbetet anpassats till läroplanerna som leder till en examen och förverkligandet av utbildningen?

7. Miten opiskelijoiden tasavertaisuus mielestäsi toteutuu kansainvälisessä toiminnassa? / Hur anser du att jämlikheten för studerande förverkligas i det internationella samarbetet?

8. Kuvaile, millä perusteella kansainvälinen toiminta on muotoutunut / Beskriv hur verksamheten av det internationella samarbetet har förverkligats.

a) toimintamuotojen osalta (esim. hankemuotoinen kehittäminen, opiskelija/opettajaliikkuvuus, kv-tapahtumat ja muu kotikansainvälistyminen, monikulttuurisuus, henkilöstön kansainvälisen osaamisen kehittäminen, opetussuunnitelmien kansainvälisyys) / med tanke på funktionerna ( t ex utvecklande av olika projekt, elev-/lärarutbyte, internationella tillställningar och annan lokal internationell verksamhet, mångkulturell verksamhet, utvecklandet av personalens internationella kunnande, läroplanens internationella utformning osv)?

b) kohdemaiden osalta / med tanke på länderna dit den internationella verksamheten är inriktad?

9. Miten kansainvälinen toiminta priorisoidaan koko oppilaitokseen toiminnassa / Hur prioriteras den internationella verksamheten i hela er läroanstalts funktioner?

10. Miten kansainvälinen toiminta on resurssoitu oppilaitoksessanne/organisaatiossanne / Hurudana resurser har den internationella verksamheteten i er läroanstalt/organisation?

11. Rahoitus, sen haku ja merkitys / Finansiering, ansökning av den och dess betydelse.

a) Mitä rahoituslähteitä käytätte (rasti ruutuun). Merkitse 3 tärkeintä./ Vilka finansieringskällor använder ni (kryssa för). Vilka är viktigast 3.

4. Oma rahoitus / Egen finansiering

5. OPH:n kansainvälisyysmääräraha / Utbildningsstyrelsens anslag för internationell verksamhet

6. Interreg
7. Leonardo da Vinci
8. Grundtvig
9. Comenius
10. Nordplus
11. Yritysrahoitus / Företagsfinansiering
12. muut / andra

b) Millä perusteilla rahoituksen hausta päätetään / På vilka grunder besluter man om ansökningen av finansieringen?

c) Miten ulkopuolinen rahoitus on vaikuttanut kansainväliseen toimintaan ja sen kehittämiseen oppilaitokseenne / Hur har den utomstående finansieringen inverkat på er interationella verksamhet och dess utveckling?

12. Millaisia suunnitelmia kansainvälisen toiminnan suhteen oppilaitokselanne on tulevaisuudessa (1-3 vuoden sisällä) oman perusrahoituksen avulla / Med de resurser som den egna finansieringen ger, hurudana planer har er läroanstalt för den internationella verksamheten i framtiden, (inom 1-3 år)?

13. Millaisia hankkeita suunnittelette toteuttavanne erillisen projektirahoituksen turvin (1-3 vuoden sisällä) / Hurudana projekt planerar ni att förverkliga med skild projektfinansiering (inom 1-3 år)?

14. Millaisena näette kansainvälisen toiminnan tulevaisuuden ja jatkuvuuden oppilaitoksessanne / Hur ser ni framtiden för den internationella verksamheten och dess kontinuitet i er läroanstalt?

15. Millaista tukea kaipaatte kansainvälisen toiminnan avuksi / Hurudant stöd önskar ni för er internationella verksamhet?

a) oppilaitoksen sisältä / från läroanstalten internt?

b) oppilaitoksen ulkopuolelta (esim. OPH, CIMO) / utifrån (Utbildningsstyrelsen, CIMO)?

16. Millaisia kehittämisideoita teillä olisi esittää kansainvälisen toiminnan tuen tai rahoituksen osalta / Hurudana ideér beträffande utvecklingen av stödet och finansieringen skulle ni ha för den internationella verksamheten?

## **Kansainvälisten toimintojen verkostot ja kumppanit / Nätverk och partners för den internationella verksamheten**

### **17. Kansallinen verkostoituminen /Nationella nätverket**

a) Kuvatkaa tämänhetkiset kansalliset kv-verkostonne ja niiden muodostamisen periaatteet (esim. alakohtaiset, alueelliset, maakohtaiset, hankeyhteistyöhön liittyvät) / Beskriv de nationella nätverken för er nuvarande internationella verksamhet och hur de uppkommit (t ex antknytning till någon bransch, regionala, landsomfattande, anknytning till något projektsamarbete osv)

b) Miten verkostot tukevat kv-toimintaanne / Hur stöder nätverken er internationella verksamhet?

**Kysymykset/väittämät 18 - 25 arvioivat verkostojen toimivuutta asteikolla 1 - 5. Arvioi-  
kaa kysymyksiin vastatessanne verkostojanne keskimäärin (1 = huono, 2 = tyydyttävä,  
3 = keskinkertainen, 4 = hyvä = 5 = erinomainen) / Frågorna/påståendena 18 - 25  
kartlägger hur nätverken fungerar på en skala från 1 - 5. När ni svarar, bedöm era  
nätverk i genomsnitt (1 = dålig, 2 = tillfredställande, 3 = måttlig, 4 = god och 5 =  
utmärkt)**

18. Verkostot palvelevat ensisijaisesti opiskelijoiden kansainvälistymistä ja oppimiskokemuksia /  
Nätverken betjänar primärt de studerande och deras läroerfarenheter.

19. Verkostojen kumppaneilla on tunnistetut, toisiaan täydentävät osaamis-  
alueet ja riittävä osaaminen tai suunnitelma sen täydentämiseksi, jotta koh-  
deryhmän tarpeet voidaan täyttää ja projektin tulokset saavuttaa / Alla par-  
terna i nätverken har identifierade och komplementerande kunskapsområden  
och tillräckligt kunnande eller en plan för att fullfölja den, så att målgruppens  
behov kan uppfyllas och projektets mål uppfyllas.

20. Verkostojen kumppaneilla on omilla alueillaan toimivat ja tehokkaat ala-  
verkostot, jotka tukevat kunkin kumppanin osa-tavoitteiden saavuttamista /  
Parterna har på eget område egna fungerande undernätverk, vilka stöder att  
alla parterna uppnår sina delmål.

21. Verkostojen kumppaneilla on yhteistyölleen selkeä ja läpinäkyvä ohjaus-  
järjestelmä / Parterna har för sitt samarbete ett klart och transparent styr-  
system.

22. Verkostojen kumppanit luottavat toisiinsa ja ovat sitoutuneita yhteistyö-  
hön, uskovat yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen ja ovat vakavissaan orga-  
nisaatioiden kaikilla tasoilla / Parterna litar på varandra och är bundna till  
samarbetet, tror att de gemensamma målen uppnås och tar samarbetet på all-  
var på alla nivåer i organisationen.

23. Valta ja vastuu jakaantuvat verkostoissa oikeudenmukaisesti kumppaneiden kesken / Makten och ansvaret fördelas rättvist mellan parterna.

24. Verkostojen kumppanit jakavat projektista tulevan hyödyn tasapuolisesti / Parterna delar jämt den nytta som fås av projektet.

25. Verkostojen vuorovaikutus ja tiedonvaihto projektista on avointa ja riittävää ja niitä kehitetään aktiivisesti yhdessä / Växelverkan och information-sutbytet beträffande projektet är öppet och tillräckligt och de utvecklas aktivt tillsammans.

26. Kansainväliset verkostot ja kumppanit / Internationella nätverk och partners

a) Kuvatkaa tämänhetkiset kansainväliset verkostonne ja niiden muodostamisen periaatteet / Beskriv era nuvarande internationella nätverk och principerna för hur de uppkommit

b) Miten nämä verkostot tukevat kv-toimintaanne? / Hur stöder dessa nätverk er internationella verksamhet?

**Kysymykset 27 - 34 arvioivat verkostojen toimivuutta asteikolla 1 - 5. / Frågorna 27 - 34 kartlägger hur nätverken fungerar på en skala från 1 - 5.**

**Arvioi kysymyksiin vastatessanne verkostojenne keskimäärin (1 = huono, 2 = tyydyttävä, 3 = keskinkertainen, 4 = hyvä, 5 = erinomainen) / När ni svarar bedöm era nätverk i genomsnitt (1 = dålig, 2 = tillfredställande, 3 = måttlig, 4 = god och 5 = utmärkt)**

27. Verkostot palvelevat ensisijaisesti opiskelijoiden kansainvälistymistä ja oppimiskokemuksia / Nätverken betjänar primärt de studerande och deras läroerfarenheter

28. Verkostojen kumppaneilla on tunnistetut, toisiaan täydentävät osaamisalueet ja riittävä osaaminen tai suunnitelma sen täydentämiseksi, jotta kohderyhmän tarpeet voidaan täyttää ja projektin tulokset saavuttaa / Alla parterna i nätverken har identifierade och komplementerande kunskapsområden och tillräckligt kunnande eller en plan för att fullfölja den, så att målgruppens behov kan uppfyllas och projektets mål uppfyllas.

29. Verkostojen kumppaneilla on omilla alueillaan toimivat ja tehokkaat alaverkostot, jotka tukevat kunkin kumppanin osa-tavoitteiden saavuttamista / Parterna har på eget område egna fungerande undernätverk, vilka stöder att alla parterna uppnår sina delmål.

30. Verkostojen kumppaneilla on yhteistyölleen selkeä ja läpinäkyvä ohjausjärjestelmä / Parterna har för sitt samarbete ett klart och transparent styrsystem.
31. Verkostojen kumppanit luottavat toisiinsa ja ovat sitoutuneita yhteistyöhön, uskovat yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen ja ovat vakavissaan organisaatioiden kaikilla tasoilla. / Parterna litar på varandra och är bundna till samarbetet, tror att de gemensamma målen uppnås och tar samarbetet på allvar på alla nivåer i organisationen.
32. Valta ja vastuu jakaantuvat verkostoissa oikeudenmukaisesti kumppaneiden kesken / Makten och ansvaret fördelas rättvist mellan parterna
33. Verkostojen kumppanit jakavat projektista tulevan hyödyn tasapuolisesti. / Parterna delar jämt den nytta som fås av projektet.
34. Verkostojen vuorovaikutus ja tiedonvaihto projektista on avointa ja riittävää ja niitä kehitetään aktiivisesti yhdessä. / Växelverkan och informationsutbytet beträffande projektet är öppet, tillräckligt och de utvecklas aktivt tillsammans.
35. Mitä ajatuksia, ongelmia tai toiveita haluatte tuoda esille liittyen oppilaitosverkostojenne toimivuuteen kansainvälisten hankkeiden toteutumisessa? / Vilka tankar, problem eller önskemål vill ni framföra med tanke på funktionäliteten för era nätverk beträffande det internationella samarbetet?

## Liite 2: Opiskelijaliikkuvuus

OPISKELIJOIDEN LIIKKUVUUS VUONNA 2006

Opetushallitus, PJ\_KV/ah

	Vaihdot yht.	Top-jakso	Muu opisk.	naisia	miehiä	mx.pituus vk
Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto	74	56	18	39	35	22
Autoalan perustutkinto	35	30	5	8	27	12
Catering-alan perustutkinto	70	63	7	52	18	14
Elintarvikealan perustutkinto	37	34	3	31	6	10
Hiusalan perustutkinto	29	21	8	27	2	19
Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	186	15	171	126	60	33
Jalkinealan perustutkinto	6	6		6		2
Kalatalouden perustutkinto						
Kauneudenhoitoalan perustutkinto	52	52		51	1	7
Kello- ja mikromekaniikan perustutkinto	4		4	3	1	2
Kemiantekniikan perustutkinto	20	10	10	2	18	3
Kone- ja metallialan perustutkinto	28	24	4		28	6
Kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinto	5	2	3	5		4
Kuvallisen ilmaisun perustutkinto	9	8	1	6	3	15
Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto	125	87	38	98	27	23
Laboratorioalan perustutkinto	9	9		6	3	9
Lapsi- ja perhetyön perustutkinto	22	22		21	1	9
Lentokoneasennuksen perustutkinto	8	8			8	8
Liiketalouden perustutkinto	211	167	44	147	64	27
Liikunnanohjauksen perustutkinto	19	19		10	9	7
Logistiikan perustutkinto						
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	24	24		15	9	22
Lääkealan perustutkinto	3	3		3		5
Maanmittausalan perustutkinto	9	9		4	5	3
Maatalousalan perustutkinto	67	67		59	8	28
Matkailualan perustutkinto	185	180	5	163	22	22
Metsäalan perustutkinto	14	12	2	1	13	16
Muovi- ja kumitekniikan perustutkinto						
Musiikkialan perustutkinto	22	22		11	11	4
Nuoris- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto	25	25		23	2	10
Painoviestinnän perustutkinto	6	6		6		7
Paperiteollisuuden perustutkinto	12	10	2	1	11	16
Pintakäsittelyalan perustutkinto	17	15	2	14	3	8
Puhdistuspalvelujen perustutkinto						
Puualan perustutkinto	19	19		7	12	8
Puutarhatalouden perustutkinto	44	42	2	39	5	9
Rakennusalan perustutkinto	49	49			49	6
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	274	271	3	247	27	8
Suunnitteluassistentin perustutkinto	2	2		1	1	5
Sähköalan perustutkinto	80	70	10	5	75	30
Talotekniikan perustutkinto	20	20		1	19	10
Tanssialan perustutkinto	4	4		3	1	15
Tietojenkäsittelyn perustutkinto	47	33	14	10	37	14
Turvallisuusalan perustutkinto	2	2		1	1	5
Vaatetusalan perustutkinto	30	19	11	28	2	10
Verhoilualan perustutkinto	7	2	5	5	2	16
Viittomakielisen ohjauksen perustutkinto	8	8		8		6
Muut ( ei alaa ilmoitettu)	8	8		4	4	4
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1927</b>	<b>1555</b>	<b>372</b>	<b>1297</b>	<b>630</b>	
	Vaihdot yht.	Top-jakso	Muu opisk.	naisia	miehiä	mx.pituus vk

**Yhteenveto:**

vaihtojaksoja yhteensä		<b>1927</b>
työssäoppimisjaksot		1555
muut opiskelujaksot		372
vaihdossa naisia	67,30 %	1297
vaihdossa miehiä	32,70 %	630
vaihdon keskim. pituus		5,9 vk
pisin vaihtojakso		33 vk
alle 2 vk vaihdot		<b>2565</b>

**Suosituimmat kohdemmaat:**

vaihdot 2vk ->		vaihdot alle 2 vk	
Espanja	308	Viro	659
Iso-Britannia	216	Ruotsi	525
Saksa	211	Venäjä	319
Ruotsi	155	Saksa	202
Ranska	124	Latvia	108
Unkari	120	Espanja	72
Hollanti	103	Ranska	72

**Vaihdot ohjelmittain ym. (yli 2 vk vaihdot)**

Leonardo-ohjelma	645
Sokrates-ohjelma	140
NordPlus-ohjelma	40
Muu oppilaitosyht.työ/OPH	762
Itse hankittu	270
Ei tietoa	70
yhteensä	1927

**2 vk tai pidemmät jaksot**

koulutusaloittain suhteutettuna	
kevään 2006 tutk. joht. opisk.määrään	
	%
Hum. ja kasv.atusala	2,7
Kulttuuriala	2,4
Yt., liiketal. ja hallinnonala	1,7
Luonnontiet.ala	0,8
Tekniikan ja liikent. ala	0,9
Luonnonvara- ja ymp.ala	2,3
Sos.-, terv.- ja liikunta-ala	2,3
Matkailu-, ravits. ja tal.ala	2,9
Kokonais-%-osuus	1,70 %

## Liite 3: Opettajaliikkuvuus

OPETTAJIEN LIIKKUVUUS VUONNA 2006  
Opetushallitus, PJ\_KV/ah

vaihtoa	henkilöä	naisia	miehiä	vaihdoista 2 vk tai pitemmät jaksot		
				työelämä kohdemaaj/pit.	opettajav. kohdem./pit.	
Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto	46	40	11	29	6	
Autoalan perustutkinto	38	36	2	34	3	
Catering-alan perustutkinto	30	30	28	2	4	
Elintarvikealan perustutkinto	31	26	17	9	3	
Hiusalan perustutkinto	19	15	14	1	4	
Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	109	92	59	33	10	
Kalatalouden perustutkinto	2	2	2	2	12	
Kauneudenhoitoalan perustutkinto	17	12	12	0	1	
Kemiantekniikan perustutkinto	10	6	3	3	2	
Kone- ja metallialan perustutkinto	22	21	1	20	1	
Kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinto	8	8	7	1	1	
Kuvallisen ilmaisun perustutkinto	19	13	7	6	1	
Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto	58	47	26	21	1	
Laboratorioalan perustutkinto	2	2	2	0	10	
Lapsi- ja perhetyön perustutkinto	9	9	9	0	4	
Lentokoneasennuksen perustutkinto	2	2	2	2	1	
Liiketalouden perustutkinto	155	125	90	35	3	
Liikunnanohjauksen perustutkinto	1	1	1	1	14	
Logistiikan perustutkinto	14	12	1	11	1	
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	18	16	6	10	2	
Lääkealan perustutkinto	2	2	2	0	3	
Maanmittausalan perustutkinto	0	7	4	3	3	
Maatalousalan perustutkinto	52	47	25	22	2	
Matkailualan perustutkinto	93	85	60	25	9	
Metsäalan perustutkinto	50	36	7	29	3	
Muovi- ja kumitekniiikan perustutkinto	1	1	1	1	2	
Musiikkialan perustutkinto	11	10	3	7	1	
Muu koulutus (esim. kielenopettajat)	166	143	106	37	4	
Muu tehtävä (esim. hallintohenkilöstö)	233	170	96	74	2	
Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto	13	13	7	6	15	
Painoviestinnän perustutkinto	9	9	9	9	6	
Paperiteollisuuden perustutkinto	9	7	4	3	1	
Pintakäsittelyalan perustutkinto	13	12	5	7	6	
Puhdistuspalvelujen perustutkinto	9	9	7	2	1	
Puualan perustutkinto	19	18	18	1	1	
Puutarhatalouden perustutkinto	19	9	6	3	1	
Rakennusalan perustutkinto	34	34	6	28	1	
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	151	134	130	4	6	
Sähköalan perustutkinto	52	48	3	45	2	
Talotekniikan perustutkinto	22	21	2	19	1	
Tanssialan perustutkinto	7	5	3	2	1	
Tietojenkäsittelyn perustutkinto	16	13	3	10	1	
Turvallisuusalan perustutkinto	3	3	1	2	1	
Vaatetusalan perustutkinto	17	15	14	1	1	
Verhoilualan perustutkinto	2	2	1	1	1	
Muut ( ei alaa ilmoitettu)	40	39	19	20	5	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1653</b>	<b>1407</b>	<b>809</b>	<b>598</b>	<b>48</b>	
					<b>0</b>	
					<b>163</b>	
					<b>0</b>	
Yhteenveto:					Suosikkimaat:	
vaihtojaksoja yhteensä	1653				Saksa	204
henkilöitä vaihdossa	1407				Viro	135
henkilöistä naisia	809	57,50 %			Venäjä	130
henkilöistä miehiä	598	42,50 %			Unkari	100
2 vk tai pit. työelämäjaksoja	48				Iso-Brit.	83
2 vk tai pit. opettajavaihtoja	157				Espanja	82
pin vaihtojakso	10 vk	hot. ja ravintola-ala, Italia, Rav.koulu Perho			Hollanti	81

LdV-vaihtoja 296

Sokrates-vaihtoja 121

Nordplusvaihtoja 62

Muu yhteistyö 1174