



Kehittämisideoita opetussuunnitelmaan ja pedagogiseen strategiaan

Case: LiikeAkademia

Juhamatti Konttaniemi & Janne Pahkasalo

Kaupan ja kulttuurin toimialan opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Tradenomi

TORNIO 2012

## ALKUSANAT

Tämä opinnäytetyö on tehty Kemi-Tornion ammattikorkeakoululle kaupan ja kulttuurin toimialalle, tarkemmin LiikeAkatemialle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut luoda LiikeAkatemialle toimivat puitteet käytännönläheiseen ja asiakaslähtöiseen yrittäjäkoulutukseen. Tämän opinnäytetyön myötä meistä on tullut Suomen akatemiamallien asiantuntijoita ja vähättelemättä tiedämme akatemiamallien toimintatavoista ja käytännöistä tällä hetkellä eniten koko Suomessa. Saimme tutkimustyön aikana tavata paljon ihmisiä erilaisista lähtökohdista ja oli todella mielenkiintoista päästä jakamaan ajatuksia ja kehittämään LiikeAkatemiasta miellyttävää opiskeluympäristöä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoille.

Haluammekin ensimmäisenä kiittää toimeksiantajaamme Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin toimialan koulutuspäällikkö Mirva Junttia, joka tarjosi meille tämän mahdollisuuden päästä paikan päälle tutustumaan eri akatemioiden toimintaan. Erityiskiitokset ansaitsevat akatemioiden valmentajat, Jussi Puhakainen ja Antti Siltanen Bisnesakatemiasta, Veijo Hämäläinen Proakatemiasta sekä Timo Lehtonen Tiimiakatemiasta. Ilman heidän asiantuntevaa näkemystä ja kokemusta tiimivalmentamisesta olisimme olleet todella pulassa opinnäytetyömme kanssa. Nöyrät kiitokset haluamme esittää myös seuraaville opiskelijoille: Lydia Hartmanille Bisnesakatemiasta, Sameli Mäkelälle ja Sirja Paavolaiselle Proakatemiasta sekä Nina Jussilalle Tiimiakatemiasta. Kiitosta jaamme myös muille kanssamme tekemisissä olleille pyyteettömille opiskelijoille, joiden nimi tässä pitkän ja uuvuttavan opinnäytetyöprosessin aikana on päässyt unohtumaan. Kiitoksen ansaitsevat myös Länsi-Pohjan yrittäjät ry:n toimitusjohtaja Martti Kankaanranta, Pörhö Oy:n Meri-Lapin aluejohtaja Reijo Korkala sekä kaikki LiikeAkatemian opiskelijat, joiden omakohtainen kokemus LiikeAkatemiasta auttoi meitä ymmärtämään sen tarvitsemat kehityskohteet.

Ohjaaville opettajille Joonas Koivumaalle ja Jukka Laurille haluamme osoittaa kiitokset työn ohjaamisesta sekä haastatteluista. Suuren kiitoksen annamme myös Paulalle pitkää pinnasta sekä vanhemmillemme luovien puitteiden tarjoamisesta ja innovatiivisesta kirjoittamisympäristöstä Raanujärven idyllisissä maisemissa.

Torniossa 26.11.2012

Juhamatti Konttaniemi & Janne Pahkasalo

## TIIVISTELMÄ

### KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU, Kaupan ja kulttuurin toimiala

Koulutusohjelma:	Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t):	Juhamatti Konttaniemi & Janne Pahkasalo
Opinnäytetyön nimi:	Kehittämideoita opetussuunnitelmaan ja pedagogiseen strategiaan, Case: LiikeAkademia
Sivuja (joista liitesivuja):	92 (17)
Päiväys:	30.11.2012
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Joonas Koivumaa & Jukka Lauri
<p>Tämän työn toimeksiantajaorganisaationa on Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin toimiala. Tavoitteenamme tässä työssä on koota kehittämissideoita LiikeAkatemian opetussuunnitelmaan ja pedagogiseen strategiaan. Näiden kehittämissideoiden kokoamisessa pääfokus on asiakkaan eli opiskelijoiden näkökulmassa.</p> <p>Opinnäytetyömme teoriaosuudessa esitellään LiikeAkademia, TiimiAkademia, Bisnesakatemia sekä Proakatemia. Esittelemme myös LiikeAkatemian nykyisten opintojen koostumuksen sekä pureudumme yrittäjyyspedagogiikkaan, osallistavaan pedagogiikkaan sekä valmentajapedagogiikkaan. Toisessa teoriaosuudessa käsitellään asiakaslähtöisyyttä, työelämälähtöisyyttä sekä opiskelijälähtöisyyttä opiskelumallin pohjana.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin laadullisten menetelmien kautta, käyttäen tutkimusmetodeina puolistrukturoituja temahaastatteluita sekä havainnointia. Haastattelimme neljän eri akatemian valmentajia, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin toimialan koulutuspäällikköä sekä työelämän edustajia, ja heidän haastattelut nauhoitimme ja myöhemmin litteroimme. Opiskelijoiden pariin jalkauduimme ja keskustelimme heidän kanssaan akatemian kehityskohteista. Lisäksi havainnoimme opiskelijoiden työskentelyä eri akatemioissa.</p> <p>Tuloksena saimme koottua suuren määrän kehitysideoita liittyen akatemiamallissa opiskelun käytännön asioihin sekä opetussuunnitelmaan. Lisäksi teoriaosuudesta ja valmentajien haastatteluista saimme materiaalia pedagogisen strategian kehittämissideoihin. Keskeisimmät tulokset opetussuunnitelmaan koskivat kirjapisteitä, pajatunteja sekä käytännön asioita. Pedagogiseen strategiaan keskeisimmät tulokset ja näkökulmat tulivat pedagogiikan kehittämiseen, valmentajan rooliin sekä opettamista ohjaavien arvojen sisältöön. Loppupäätelmänä voimme sanoa, että näiden kehitysideoiden pohjalta LiikeAkademia opiskelumallina voidaan kehittää huippuunsa. Toivomme, että tästä opinnäytetyöstämme on apua toimeksiantajallemme Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin toimialalle, kun he koostavat LiikeAkatemian opetussuunnitelmaa ja pedagogista strategiaa lähitulevaisuudessa. Lisäksi toivomme, että myös vierailemiemme akatemioiden edustajat lukevat tämän opinnäytetyön ja miettivät, miten omaa akatemiaa voisi kehittää. Tästä opinnäytetyöstä on tietenkin hyötyä myös uusien akatemiamalleja synnyttävillä oppilaitoksilla, he voivat väistää pahimmat ongelmat työmme avulla ja aloittaa suoraan huipulta.</p>	
Asiasanat: Opetussuunnitelma, pedagoginen strategia, asiakaslähtöisyys, LiikeAkademia, kehittämissideat, valmentajapedagogiikka, akatemiamallit.	

## ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Business and Culture

Degree programme:	Business Administration
Author(s):	Juhamatti Konttaniemi & Janne Pahkasalo
Thesis title:	The development ideas for the learning plan and pedagogic strategy, Case: LiikeAcademy
Pages (of which appendices):	92 (17)
Date:	30.11.2012
Thesis instructor(s):	Joonas Koivumaa & Jukka Lauri
<p>The objective of this thesis was to gather development ideas for LiikeAcademy's learning plan and pedagogic strategy. The thesis was conducted on an assignment by Kemi-Tornio University of Applied Sciences (UAS) Business and Culture faculty. The objective of the research was to form the best ideas from the customers' point-of-view, i.e. the students' point of view.</p> <p>The theory of our thesis introduces four 'academy' models, i.e. TeamAcademy, ProAcademy, BusinessAcademy and LiikeAcademy. We also introduce the content of the curricula of LiikeAcademy. We introduce three different pedagogic models, i.e. the entrepreneurship pedagogy, the participatory pedagogy, and the coaching pedagogy. In the second theory section analyzes the point-of-views which UASs can establish their strategies on. The main point-of-view is the customer-oriented approach, which means in this case the student-oriented approach.</p> <p>The empirical material was collected through semi-structured interviews that we recorded and transcribed. We interviewed the coaches in all of the academies, representatives from the business world, and the education manager of Kemi-Tornio UAS. We also discussed with the academy students and used their perceptions as research data when we observed them in the academies.</p> <p>As the result we collated several development ideas for LiikeAcademy's learning plan and the practical implementation of the studies in academies. We also acquired ample information for the pedagogic strategy from the interviews of the coaches and from the theory part of our thesis. The main results relate to the important tools of learning in the LiikeAcademy, such as literature reading and blogging, workshops, and practical implementation of studying. The main results for the pedagogic strategy focus on the development needs of the pedagogy and the coaches' role and the values that guide the learning process.</p> <p>The conclusion of our research is that on the basis of the development ideas collected through this thesis, LiikeAcademy learning model can be developed to become the top of educational models. We hope that the Business and Culture Faculty, as well as other institutions relying on the academy model, will benefit from our thesis results.</p>	
Keywords: LiikeAcademy, learning plan, pedagogic strategy, academy models, development ideas, coaching.	

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT .....	4
SISÄLLYS .....	5
1 JOHDANTO.....	8
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA .....	11
3 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TEHTÄVÄ .....	13
3.1 Tutkimuksen tavoite ja raja.....	13
3.2 Tutkimusongelma .....	14
3.3 Tutkimusmenetelmät .....	14
4 AKATEMIAMALLIT JA PEDAGOGIIKKA.....	16
4.1 Opintojen koostumus .....	16
4.1.1 Projektit .....	17
4.1.2 Kirjapisteet .....	18
4.1.3 Pajatunnit .....	18
4.1.4 Seminaarit.....	18
4.1.5 Muut oppimistehtävät.....	19
4.2 Akatemiamallien esittely.....	19
4.2.1 Tiimiakatemia .....	19
4.2.2 Proakatemia .....	20
4.2.3 Bisnesakatemia .....	21
4.2.4 LiikeAkademia .....	21
4.3 Pedagogiikka .....	21
4.3.1 Yrittäjyyspedagogiikka .....	22
4.3.2 Osallistava pedagogiikka.....	22
4.3.3 Valmentajapedagogiikka .....	23
5 ASIAKASLÄHTÖISYYS OPISKELUMALLIN POHJANA .....	27
5.1 Työelämälähtöisyys vai työelämäkeskeisyys.....	27
5.2 Asiakaslähtöisyys .....	28
5.3 Opiskelijälähtöisyys.....	28
6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	30
6.1 Opiskelijat .....	30
6.2 Valmentajat .....	32
6.3 Yrityskenttä.....	33

7	TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU .....	34
7.1	Käytännön asiat .....	34
7.1.1	Kirjapisteet .....	34
7.1.2	Pajatunnit .....	37
7.1.3	Projektit .....	38
7.1.4	Seminaarit.....	40
7.1.5	Muuta huomioimisen arvoista .....	40
7.1.5.1	Opiskelurutiini ja –kuri.....	40
7.1.5.2	Opiskelija-apuvalmentajat .....	41
7.1.5.3	Kummiyritykset.....	41
7.1.5.4	Akatemian johtoryhmä .....	42
7.1.5.5	Työharjoittelut .....	42
7.1.5.6	Akatemioiden välinen yhteistyö .....	43
7.1.5.7	Monialaisuus .....	43
7.1.5.8	Näyttö.....	44
7.1.5.9	Akatemia oppimisympäristönä.....	44
7.1.5.10	Tiimiyrittäjyysaika.....	45
7.1.5.11	Akatemiavalinnat.....	47
7.1.5.12	Akatemiakatsaukset .....	48
7.1.5.13	Tiimien tavoitteet.....	48
7.1.5.14	LiikeAkademia, mikä se on?.....	49
7.2	Valmentajapedagogiikka.....	50
7.2.1	Bisnesakatemia .....	50
7.2.2	Proakatemia .....	51
7.2.3	Tiimiakatemia .....	51
7.2.4	LiikeAkademia .....	52
8	KEHITTÄMISIDEAT OPETUSSUUNNITELMAAN JA PEDAGOGISEEN STRATEGIAAN .....	54
8.1	Kehittämisisideat opetussuunnitelmaan .....	54
8.1.1	Opiskelukuri ja –rutiini .....	54
8.1.2	Akatemiavalinnat .....	55
8.1.3	Opiskelija-apuvalmentaja .....	56

8.1.4	Kirjapisteet .....	56
8.1.5	Pajat.....	58
8.1.6	Seminaarit.....	58
8.1.7	Projektit .....	59
8.1.8	Aihealueet.....	60
8.1.9	Näyttö.....	61
8.1.10	Työharjoittelut .....	61
8.1.11	Akatemiagaala .....	62
8.1.12	Akatemian johtoryhmä .....	62
8.1.13	Kummiyritykset .....	63
8.1.14	Akatemian brändäys.....	63
8.1.15	Akatemioiden välinen yhteistyö ja LiikeAkatemian kansainvälistyminen.....	64
8.2	Kehittämisideoita pedagogiseen strategiaan .....	65
8.2.1	Pedagogisen strategian lähtökohdat .....	65
8.2.2	Opetustoimintaa ohjaavat arvot .....	67
8.2.3	Valmentajan rooli.....	68
8.2.4	Oppimisympäristö.....	68
9	POHDINTA .....	70
	LÄHTEET .....	74
	LIITTEET.....	76

## 1 JOHDANTO

LiikeAkademia on Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin liiketalouden yksikön yrittäjyyteen tähtäävä koulutus, joka alkoi Torniossa syksyllä 2010. Akatemia- opiskelumalli tähtää käytännön kautta opiskeluun, jonka kautta opiskelija saa valmiudet yrittäjyyteen ja käytännön työelämään. Akatemiamallin perustana toimivat kuitenkin tavalliset teoriaopinnot. Ensimmäisenä ja toisena lukuvuonna tehdään yhteistyötä alueen yrittäjien kanssa projektinomaisten toimeksiantojen myötä, mutta pääasiassa opinnot koostuvat luennoista ja oppimistehtävistä. Kolmantena lukuvuonna opiskelu muuttuu enemmän käytännönläheiseksi, kun opiskelijat perustavat keskenään tiimiyrityksen yritysmuotonaan joko osakeyhtiö tai osuuskunta. (Juntti 2011, 4.)

Oppimisen kehyksenä LiikeAkateмиassa toimii työskentely tiimiyrityksessä (opiskelijoiden perustama 8-12 osakkaan osakeyhtiö tai osuuskunta) perinteisten kurssien jäädessä pois, lukuun ottamatta kielten ja tutkimustoiminnan kursseja. Opiskelijan itsenäisyyttä painotetaan tässä opiskelumallissa. Opiskelijan tulee hakea jatkuvasti uutta tietoa ja oppia itsenäisesti muun muassa lukemalla kirjallisuutta, käymällä seminaareissa ja jakamalla oppimaansa muille opiskelijoille. Nämä kaikki itsenäisen opiskelun työkalut on tarkoitettu opiskelijan oman kärkeosaamisen kehittämisen avuksi. Esimerkiksi tiimiyrityksen myyntipäällikkö keskittyy myyntikirjallisuuteen ja myyntiseminaareihin oman kärkeosaamisen kehittämisen maksimoimiseksi. LiikeAkademia-opinnot koostuvat tiimipalavereista, pienryhmäopiskelusta, itsenäisestä tiedonhausta, oman tiimiyrityksen liiketoiminnan kehittämisestä sekä erilaisista työprojekteista. (Juntti 2011, 4.)

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimii Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin toimialan koulutuspäällikkö Mirva Juntti. Opinnäytetyössämme tutkimuksen tarkoituksena on kerätä mahdollisimman laajalti kehittämisideoita sekä toimeksiantajaorganisaation ulko- että sisäpuolelta. Tämän aineiston pohjalta saadaan selvitettyä vastaus päätutkimuskysymykseemme, miten LiikeAkatemian toimintaa ja pedagogiikkaa voidaan kehittää. Tutkimusmenetelmiksi ovat valikoituneet laadulliset tutkimusmenetelmät, eritoten teemahaastattelut, jotka toteutetaan tutkittavien ryhmien kanssa joko haastattelut nauhoittaen tai kirjaten ylös tärkeimmät pääkohdat. Lisäksi käytämme tutkimusmenetelmänä havainnointia vieraillessamme akatemiaoissa. Haastat-



teluiden kysymykset ovat avoimia ja niiden pohjalta saatu aineisto kuvaa riittävän kattavasti ongelmaa, jota lähdemme ratkaisemaan. (Airaksinen & Vilka 2004, 64.)

Organisaation sisältä tutkimme LiikeAkatemian nykyisiä asiakkaita eli opiskelijoita. Lisäksi haastattelemme LiikeAkatemian ”opettajia” eli valmentajia, joka käsitteenä tullaan avaamaan myöhemmin tässä opinnäytetyössä. Haastattelemme myös kaupan ja kulttuurin toimialan koulutuspäällikköä, LiikeAkatemian ensimmäistä valmentajaa Mirva Junttia. Koulutuspäälliköltä haemme tietoa LiikeAkatemian suunnitellusta tulevaisuudesta ja suuntaviivoista, mihin suuntaan sitä halutaan kehittää. LiikeAkatemian valmentajilta taas haemme kehitysideoita siihen, kuinka heidän työtään voitaisiin opetussuunnitelman kautta helpottaa ja kuinka heidän mielestään Akatemiamallia tulisi kehittää. Nykyisten LiikeAkatemian opiskelijoiden kanssa pidämme ryhmäkeskustelun, jossa lähdemme kehittämään LiikeAkatemiaa tutkimusongelmiemme kautta.

Organisaation ulkopuolelta käymme vierailemassa Jyväskylän Tiimiakatemiassa sekä Tampereen Proakatemiassa, jotka molemmat ovat toimineet huomattavasti pitemmän aikaa LiikeAkatemiaan verrattuna. Lisäksi vierailemme syksyllä 2011 perustetussa Salon Bisnesakatemiassa, joka puolestaan on LiikeAkatemiaa vuoden nuorempi. Nämä akatemiamallit esitellään tarkemmin teoriaosuudessa. Näillä akatemiavierailuilla haastattelemme jokaisen akatemian valmentajaa sekä jalkaudumme opiskelijoiden joukkoon ja kokoamme heidän kehittämisideoitaan akatemiamalliin yleensä. Teemahaastatteluissa ei varsinaista struktuuria ole, vaan suuntaviivat, joiden mukaan haastattelu etenee. Suuntaviivoiksi voidaan mainita esimerkiksi kyseisen akatemian toiminta ja rakenne, heidän opetusmenetelmänsä ja käytänteensä sekä opiskelijoiden rooli akatemiassa ja sieltä valmistumisen jälkeen. Valmentajan roolia pohditaan myös, ainakin akatemiamallien välisiä eroavaisuuksia valmentajan toimikuvassa ja valmentajan varsinaista pedagogista roolia. Opiskelijoiden kanssa jutellessa haetaan avoimen keskustelun sekä havainnoinnin kautta kehitysideoita akatemialle, ottaen huomioon tutkimuksemme kannalta tärkeimmän perspektiivin eli asiakkaan näkökulman.

Tutkimuksen kannalta yrityselämän ideoiden huomioiminen tulee tarpeeseen. Haastattelemme Kemi-Tornio-alueen yritysmaailman vaikutusvaltaisia toimijoita, joilta voimme saada erittäin hyviä kehitysideoita nimenomaan akatemiamallin työelämälähtöisyyden parantamiseksi. Nämä henkilöt valikoituvat Kemi-Tornio-alueen ja Länsi-Pohjan Yrittä-

jien joukosta. Heiltä saamme tietoa siitä, millaisia vaatimuksia työnantajilla on uusia työelämän osaajia kohtaan. Lisäksi he osaavat sanoa, millaista osaamista heidän mielestään ammattikorkeakoulun tulisi opiskelijoille opettaa, jotta näistä opiskelijoista olisi vastaamaan työelämän vaatimustasoon ja tarpeisiin. Tällä otannalla ja haastateltavien määrällä aineistoa kertyy runsaasti, mutta itse määrä ei ole tärkeää, vaan laatu. Laadun kriteerinä on aineiston monipuolisuus ja se, miten se vastaa meidän tutkimuksemme ongelmaan. (Airaksinen & Vilka 2004, 64.) Tutkimuksen viitekehyksenä tulemme koostamaan LiikeAkatemian toimintaan ja pedagogiikkaan uusia kehittämissideoita, jotka toimeksiantaja voi halutessaan sisällyttää varsinaiseen opetussuunnitelmaan ja pedagogiseen strategiaan, jotta ne kattavat työelämän, opiskelijoiden ja valmentajien näkökulmat.

## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Syksyllä vuonna 2010 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa aloitettiin uudenlainen, moderni opiskelumalli LiikeAkademia, johon oli haettu vaikutteita Tampereen Proakatemiasta ja Jyväskylän Tiimiakatemiasta. Tämä akatemiaperheen kuopus aloitti yhden tiimiyrityksen, Rajapartners Oy:n, voimin tuomaan käytännönläheistä ammattikorkeakouluopiskelua Lappiin. Vetovoimaisuus on jatkanut kasvuaan näihin päiviin asti. Nykyinen LiikeAkademia on kuvataiteen opiskelijoiden tulon myötä monialainen ja siellä toimii jo neljä opiskelijayritystä, Finmerc Oy sekä osuuskunnat Urban Flow, InnDrop ja Roihu One. Ensimmäinen opiskelijayritys, Rajapartners Oy, maksoi yritystoiminnastaan johtuvien maksujen ja verojen kautta joka kolmannen opintotukikuukauden takaisin valtiolle per osakas. (Juntti 2011, 4.) Tämä on hyvä osoitus siitä, kuinka käytännönläheinen opiskelumalli on myös taloudellisesti edullinen. Kun tutkimuksemme avulla saamme kerättyä kehitysideoita organisaation sisäpuolelta ja ulkopuolelta, mahdollisimman laadullisista lähteistä, saamme koostettua LiikeAkatemialle materiaalia, joiden pohjalta opetussuunnitelma ja pedagoginen strategia pystytään rakentamaan monen eri näkökulmien perusteella, pääpainon pysyessä asiakkaan, eli opiskelijan, näkökulmassa.

Tutkittavista ulkopuolisista organisaatioista Tiimiakatemia on toiminut jo parinkymmenen vuoden ajan, Proakatemia taas 13 vuotta. Näistä akatemiamalleista pystytään saamaan esimerkkiä, miten LiikeAkatemiaa tulisi kehittää tulevaisuudessa. Akatemiamallit eivät hirveästi eroa toisistaan, mutta käytänteissä ja toimintatavoissa on varmasti eroavaisuuksia. Salon Bisnesakatemia on taas LiikeAkatemiaa vuoden verran nuorempi tapaus, jossa voimme tutkia, kuinka he ovat saaneet toimintansa liikkeelle ja kuinka paljon toimintamme eroaa toisistaan. Kun saamme laajalta skaalalta näkemyksiä, sekä meitä vanhemmilta että meitä nuoremmilta toimijoilta, on meillä mahdollisuus selvittää LiikeAkatemian nykyiset pedagogiset vahvuudet ja puutteet sekä kehittää toimintaa niiden kautta.

Työ- ja yritys-elämän edustajilta saamme eksaktia tietoa siitä, miten he haluavat LiikeAkatemian olevan kytköksissä alueen yrityksiin. He osaavat parhaiten sanoa, millaista osaamista he haluavat ja tarvitsevat valmistavalta opiskelijalta. Myös heidän mietteensä akatemiamallista ovat huomiomme keskiössä. On tärkeää tietää, arvostavatko he käytännönläheistä opetusta enemmän kuin tavallista teoriapohjaista opiskelua ja halua-

vatko tai tarvitsevatko he akatemian kaltaista opiskelumallia tuottamaan uusia työelämän osaajia ja olemaan yhteistyökumppanina projektien kautta.

Opiskelumalli voidaan ajatella palveluna, jonka pitää herättää mielenkiinto potentiaalisissa asiakkaissa ja myydä itsensä heille. Näiltä potentiaalisilta asiakkailta eli opiskelijoilta saadaan näkökulmaa akatemiamallin käyttäjälähtöisyyden kehittämiseen. Opin näytetyömme keskeisin teoriapohja on asiakaslähtöisyydessä, ja se on myös tärkein näkökulma nimenomaan LiikeAkatemian ja akatemiamallin kehittämiseen.

### 3 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TEHTÄVÄ

#### 3.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on koota kattavasti kehittämisideoita Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa toimivan LiikeAkatemian opetussuunnitelmaan ja pedagogiseen strategiaan ja tehdä niistä opiskelijalähtöisempiä. Tutkimuksen kohteena on nykypäivänä suuressa suosiossa oleva valmentava opettaminen sekä käytännönläheinen opiskelutapa yrittäjyyteen. Ensimmäisenä tutkimme ja haemme kehitysideoita muista Suomen akatemioista. Haastattelemme valmentajia Tornion, Salon, Tampereen ja Jyväskylän akatemioista, keskustelemme opiskelijoiden kanssa ja havainnoimme heidän toimintaympäristöään. Akatemiavierailuista saamme kokemuksiin pohjautuvia kehittämisideoita, joiden pohjalta LiikeAkademia voi kehittyä ja palvella paremmin asiakkaitaan. Yrittäjien näkökulmaa LiikeAkatemian toimintaan saamme haastattelemalla paikallisia yritysmaailman merkkihenkilöitä.

Tavoitteenamme on tutkia, millä tavalla LiikeAkademia-opiskelusta saataisiin opiskelumallimalli, jonka lähtökohtana on asiakaslähtöisyys. Myös työelämän vaatimukset, sekä kehittämisideat toimeksiantajaorganisaation sisä- ja ulkopuolelta otetaan huomioon tutkimusta tehdessä. Kokoamamme kehitysideat, joita toimeksiantajamme Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu voi hyödyntää tulevaisuudessa. LiikeAkatemian toiminnan kehittämiseksi tutkimme muita vastaavia akatemioita, ja heidän toimintatapoja soveltamalla saada kehitettyä LiikeAkatemiasta toimiva ja mahdollisimman monet näkökulmat kattava yrittäjyyteen tähtäävä opetusmalli. Lisäksi kartoitamme akatemiaopiskelun keskeisimmät ongelmakohdat.

Opinnäytetyön tutkimusosioon haastattelemme henkilöitä, joilla on kokemusta akatemiamallista, joko opiskelun tai työn kautta tai yhteistyön puolesta. Heiltä saamme asiantuntevat ja eksaktit kommentit sekä ideat. Työelämän edustajat valikoituvat heidän asemansa ja LiikeAkademia-tuntemuksen kautta. Tutkimus rajattiin koskemaan pelkästään tiimiyrittäjyysvaihetta, koska akatemiamallit pohjaavat toiminta-ajatuksensa nimenomaan tiimiyrittäjyyteen. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston rajaus tapahtuu teoreettista kattavuutta silmälläpitäen (Eskola & Suoranta, 1998, 65). Teoriaosuudessamme esittelemme kaikki neljä akatemiamallia, tuoden esille näiden mallien eroavaisuudet.

Lisäksi käsittelemme akatemiamalleihin sopivia pedagogiikan muotoja sekä tutkimuksemme pääfokusta eli asiakaslähtöisyyttä.

### 3.2 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on kerätä kehitysideoita akatemiamalliin laajalta perspektiiviltä, keskittyen kuitenkin asiakaslähtöisyyteen. Tutkimuksen tutkimusongelma ja sitä täsmentävät osaongelmat ovat:

Tutkimusongelma:

- Millä tavalla LiikeAkatemian toimintaa ja pedagogiikkaa voidaan kehittää?

Tutkimusongelmaa täsmentävät osaongelmat:

- Miten LiikeAkademia saadaan asiakaslähtöisemmäksi?
- Miten akatemiamallia voidaan kehittää yleisesti?
- Mitä ongelmia akademiaopiskelussa on?
- Kuinka LiikeAkatemian opetusmetodeja voidaan kehittää?

Teoreettinen viitekehys tutkimuksessamme on asiakaslähtöisyys. Opetussuunnitelmat ja pedagogiset strategiat ovat koulun itsensä rakentamia kokonaisuuksia, joissa ei huomioida yleensä tarpeeksi opiskelijoiden mielipiteitä. Koottavien kehitysideoiden kautta LiikeAkatemialla on mahdollisuus kehittää toimintaansa ja opetustansa entistä asiakaslähtöisemmäksi.

### 3.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmiksi valikoituivat laadulliset menetelmät tutkimuksen luonteen perusteella. Haemme tutkimuspohjaksi monipuolista tietoa mahdollisimman laadukkaista lähteistä pääpainopisteen ollessa asiakaslähtöisyydessä eli opiskelijoiden mielipiteissä. Valmentajien ja yrityselämän edustajien kohdalla päädyimme puolistrukturoituihin teemahaastatteluihin, jotka tulemme nauhoittamaan. Tämä siksi, että haastattelu voi kulkea hieman vapaammalla poljennolla, kuitenkin selkeiden suuntaviivojen ohjatessa keskustelun kulkua. Nämä haastattelut litteroimme opinnäytetyötä varten, muttei sanatarkasti vaan poimien työn kannalta kaikista tärkeimmät kohdat.

Akatemiaopiskeluun olennaisesti kuuluvat pajatunnit eli opiskelijoiden toisillensa pitämät vapaamuotoiset oppitunnit, joissa pääpaino on vapaalla keskustelulla. Keräämme LiikeAkatemian opiskelijoiden kehitysideat tällaisen pajatunnin kautta. Pajatuntien rakenne on teemahaastatteluiden tapaan vapaa, me ohjaamme keskustelua suuntaviivojen kautta, samalla kirjaten ylös kehitysideat, jotka opiskelijoiden suusta tulevat. Pajatunnin aiheena on akatemiamallin toiminnan ja pedagogiikan kehittäminen. Muiden akatemioiden opiskelijoiden kanssa keskustelemme vapaasti, jalkautuen heidän joukkoonsa samalla havainnoiden ympäristöä. Kirjaamme samalla ylös pääkohtia, joita kuulemme opiskelijoilta.

## 4 AKATEMIAMALLIT JA PEDAGOGIIKKA

### 4.1 Opintojen koostumus

Akatemiamallien opiskelu koostuu pääosittain samoista elementeistä, joiden nimityksissä ja toteutuksessa saattaa esiintyä hiuksenhienoja eroavaisuuksia. Jokaisessa akatemiassa opiskelun alkuvaiheessa perustettava tiimiyritys on opiskelijoiden tärkein työkalu, jonka kautta he oppivat tärkeitä tiimi- ja vuorovaikutustaitoja. Luennot ovat korvattu erilaisilla projekteilla ja pajoilla. Lukeminen kuuluu olennaisena osana akatemiaopiskeluun, ja tätä luettua teorian tietoa opiskelijat soveltavat liiketoiminnan harjoittamiseen ja asiakasprojekteihin. Lisäksi alan seminaarit ja sisäiset koulutusohjelmat tukevat käytännönläheistä oppimista. (Tiimiakatemia 2011, hakupäivä 3.11.2012.) Tiimiyrittäjyyden kautta oppiminen muistuttaa paljon TBL (Team- Based Learning)- oppimista, jonka lähtökohdaksi on ryhmätöiden kautta auttaa opiskelijoita soveltamaan kurssien sisältöä käytäntöön. Kun valtaosa opiskeluaikasta käytetään ryhmätyöskentelyyn monipuolisten tehtävien parissa, oppiminen nousee uudelle tasolle ja tukee samalla itseohjautuvien tiimien kehitystä. (Michaelsen & Sweet 2008, 1.) Tällaisessa tiimioppimisessa opiskelijasta tulee oppimisprosessin aktiivinen ja vastuullinen osallistuja passiivisen tiedon vastaanottajan sijasta. Tiimin kautta oppiminen kehittyy vanhojen toimintatapojen kuten väliaikaisten ryhmien käytön ja satunnaisten ryhmätöiden antamisen edelle. (Roebuck 1998, hakupäivä 29.11.2012.)

Tässä osiossa kerromme akatemiaopiskelusta nojautuen omiin kokemuksiimme LiikeAkatemiassa sekä akatemiaopiskelusta kertovaan teorian tietoon. LiikeAkatemiassa opiskelija erikoistuu liiketoiminnan asiantuntijaksi sekä suuremmissa että pk-yrityksissä tai itsenäisenä yrittäjänä. Liiketoimintaosaamista kehitetään työelämälähtöisesti, ja LiikeAkatemiassa opiskelu perustuu tekemällä oppimiseen. Itse opinnot muodostuvat tiimipalaverista, oman tiimiyrityksen liiketoiminnan kehittämistä, itsenäisestä tiedonhausta sekä projekteista. Opiskeltavat osaamiskokonaisuudet jakautuvat seuraaviin aiheisiin:

- Pk-yrityksen markkinointi ja viestintä
- Johtaminen
- Luova ajattelu



- Oppiva organisaatio
- Asiakkuuksien rakentaminen
- Markkinointiviestintä
- Taloushallinto

(Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2011, 35.)

#### 4.1.1 Projektit

Asiakasprojektit koostavat akatemiaopiskelun pohjan, koska itse käytäntö on paras keino hankkia pysyvää oppia. Opiskelijoiden perustama tiimiyritys hankkii itse toimeksiantonsa yritysmaailmasta, jolloin opiskelijat oppivat koordinoimaan yrityksen johtamista, myyntiä, markkinointia ja kirjanpitoa. He voivat myös kehittää omia tuotteitaan markkinoitavaksi ja myytäväksi. Opiskelijan oma ammatillinen identiteetti rakentuu, kun tiimiyrittäjät oppivat kokeilemisen ja tekemisen kautta löytämään omat ammatilliset vahvuutensa. (Raiskio 2011, 11–12.) Kokeilemalla ja yhdessä toimimalla opiskelijat luovat myös yhteisen kokemuksen. Asiakasprojektit kartuttavat opiskelijoiden kontaktiverkostoa, kun he kommunikoivat ja toimivat yritysmaailman kanssa henkilökohtaisesti. Tämä lisää myös henkilökohtaista osaamista ja kommunikointikykyä tulevaa työnhakua varten. Projektit tarjoavat muitakin mahdollisuuksia opiskelijoille, kuten mahdollisia harjoittelupaikkoja, työpaikkoja ja opinnäytetyön aiheita. Millaisia nämä projektit sitten tarkalleen ottaen voivat olla? Niiden rajana voidaan pitää mielikuvituksen rajoja. Esimerkkeinä mainittakoon LiikeAkatemian tiimiyrityksen Finmerc Oy:n toteuttamia projekteja, joissa opinnäytetyön tekijät ovat olleet myös mukana: tapahtuman järjestämisestä (Majakka- työelämä ja koulutusmessut, Liikepäivä 2011), sissimarkkinointikampanja (Twin City Festivaalien Sika Säkissä-kampanja) sekä erilaisia tutkimuksia ja asiakastyytyväisyyskyselyitä (Kemi-Tornio kaupunkilehden asiakastutkimus) (Finmerc Oy 2012, hakupäivä 29.11.2012). Projektien hankkimisessa ja ideoimisessa ainoat rajat tulevat vastaan käytettävissä olevien resurssien ja pääoman kanssa. Tietenkin tiimiyrityksen sisäinen tietotaito on tärkeässä osassa. Tosin oppimista tapahtuu silloinkin, kun projekti vaatii perehtymistä aihealueeseen, joka on opiskelijan oman osaamisen kentän ulkopuolella.

#### 4.1.2 Kirjapisteet

Luentojen jäädessä taka-alalle (poislukien kielten kurssit ja opinnäytetyön tekemiseen liittyvät kurssit) opiskelijoiden tulee akatemiamallissa hankkia tietoa itsenäisesti. Lukemalla hankittu tieto tuo tärkeää teoriapohjaa ja uusia näkemyksiä akatemiaopintoihin, ja niitä hankitaan kirjapisteiden muodossa. Johannes Partanen on koonnut kirjan (Partanen 2012), jossa pisteytetään ja kategorisoidaan ammatillisesti päteviä kirjoja, joita opiskelija voi mielenkiintonsa kohteen mukaisesti valita ja lukea. Nämä kirjat eivät pääsääntöisesti ole oppikirjoja, mutta niiden tulee linkittyä opiskelijan ammatillisen identiteetin rakentumiseen. Kirjojen pisteytys menee yhdestä pisteestä kolmeen pisteeseen ja LiikeAkatemiassa kirjoja tulee lukea 50 kirjapisteen. Dokumentointi hoidetaan kirjallisenä tuotoksena, kuten esseinä ja blogeina, jotka ovat tarinoita, joissa kuvataan opitun merkitystä omassa elämässä, projektissa tai tiimiläisenä (Raiskio 2011, 11).

#### 4.1.3 Pajatunnit

Pajatuntien perusidea on se, että opiskelijat jakavat omaa tietoaan toisilleen. Kyseessä on siis eräänlaista vertaisopettamista, joka perustuu dialogiin ja jossa opitaan aitoja vuorovaikutustaitoja. Pajoissa tiimiyritykset muun muassa kehittävät projekteja ja keskustelvat ajankohtaisista aiheista. (Raiskio 2011, 11.) Pajojen lopputuloksena syntyy rikasta keskustelua pajan aiheesta, jolloin jokainen voi tuoda omia näkemyksiään esille jakaen tietoa, kehitellen uusia ideoita ja ratkomalla ongelmia. Pajojen aiheet muovautuvat pajan pitäjän tai pitäjien osaamisen ja mielenkiinnon mukaan. Kuitenkin viitekehyksenä tulee olla liiketoiminnallinen ajattelu, jolloin pajat eivät rönsyile ja ne palvelevat ja tukevat opiskelua akatemiamallissa.

#### 4.1.4 Seminaarit

Erilaisten seminaarien kautta opiskelijat hankkivat ajankohtaista tietoa. Valmentajat ja opiskelijat etsivät aktiivisesti hyviä, ammatilliseen kehitykseen linkittyviä seminaareja ja tapahtumia, joihin voi osallistua ja ammentaa teoriaoppia. Seminaareja järjestetään myös tiimiyritysten puolesta; he voivat hankkia mielenkiintoisen puhujan, kuten esi-

merkiksi yrittäjän, kertomaan oman yrittäjän tarinansa akatemialle. (Raiskio 2011, 11.) Seminaarit ovat myös mukava lisä opiskeluihin ja erilaiset puhujat innostavat kuuntelemaan ja oppimaan. LiikeAkatemiassa on nähty seminaaripuhujina muun muassa maailmanmatkaajat Madventures-kaksikko Riku Rantala ja Tuomas Milonoff, jääkiekko-persoonana Juhani Tamminen, olympiakultamitalisti Thomas Johanssonin ja monia muita. Lisäksi seminaarituloisuus toimivat myös hyvinä verkostoitumistilaisuuksina, joissa opiskelija voi luoda tulevaisuutta ajatellen tärkeitä kontakteja.

#### 4.1.5 Muut oppimistehtävät

Muut oppimistehtävät koostuvat viikkopalavereista, innovoinneista ja oman tiimiyrityksen liiketoiminnan kehittämistä. Tiimiyritykset pitävät joka viikko palavereita, joissa käsitellään meneillään olevia ja tulevia projekteja, opiskelijoiden huolia ja murheita sekä akatemian yhteisiä asioita. Innovoinneissa taas kehitetään omaa yritystä tai itse akatemiaa tuottamalla uutta tietoa luetun ja koetun oppimisen perusteella (Raiskio 2011, 11). Oman tiimiyrityksen liiketoiminnan kehittäminen puolestaan sisältää yrityksen kehittämisen, jota enimmäkseen tapahtuu tiimiyrityksen perustamisen yhteydessä. Tietysti kehittämistä tapahtuu myös pitkin tiimiyrityksen elinkaarta, kun vastaan tulee erilaisia ongelmia, jotka pitää ratkaista. Tällöinkin tapahtuu oppimista, kun ongelmiin on pakko etsiä vastauksia, mikäli ne eivät ole tiedossa.

## 4.2 Akatemiamallien esittely

Tässä osiossa esittelemme neljä akatemiamallia Suomesta. Esittelemme Jyväskylän ammattikorkeakoulussa toimivan Tiimiakatemia, Tampereen ammattikorkeakoulussa toimivan Proakatemia, Turun ammattikorkeakoulussa toimivan Bisnesakatemia sekä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun LiikeAkatemian, jossa opiskelemme.

### 4.2.1 Tiimiakatemia

20 vuotta sitten Jyväskylässä näki päivänvalon nykyisellään Tiimiakatemia tunnettu innovatiivinen koulutusmalli. Tietynlainen ”kapinamieliala” on ollut Tiimiakatemia ideologian taustalla alusta asti, kun ensimmäiset Tiimiakatemia opiskelijat kantoivat

pulpettinsa käytävälle, istahtivat mukaviin nojatuoleihin ja tekivät selvää pesäeroa perinteiseen kauppaooppilaitoksen toimintaan nähden. Viimeinen irtiotto tuli, kun he luopuivat luennoista ja lukujärjestyksistä ja alkoivat toteuttaa oppimistaan pienien projektien ja tiimityöskentelyn kautta. (Tiimiakatemia 2011, hakupäivä 3.11.2012.)

Kymmenen olemassaolovuoden jälkeen Tiimiakatemia sai omat aloituspaikat, jolloin nykyinen malli muovautui nykytilanteeseen. Opiskelijat hyppäävät suoraan tiimiyrittämisen maailmaan ilman perusopintoja ja opiskelevat tradenomeiksi 3,5 vuoden tiimiyrittäjyyden pohjalta, soveltaen teoriaa käytäntöön perustamalla oikeita kaupparekisteriin ilmoitettavia osuuskuntamuotoisia yrityksiä. Nämä osuuskunnat hankkivat yrityksiltä erilaisia projekteja, jotka voivat liittyä vaikkapa pk-yrityksen tai uuden tuotteen markkinointiin. (Tiimiakatemia 2011, hakupäivä 3.11.2012.)

#### 4.2.2 Proakatemia

Tampereen Proakatemia on johdannainen Tiimiakatemia-koulutusmallista. Vuonna 1999 perustettu Tampereen ammattikorkeakoulun yrittäjyyden yksikkö eroaa Tiimiakatemian oleellisimmin siinä, että liiketalouden tai tietojenkäsittelyn opiskelija voi erikseen hakea Proakatemiaan ensimmäisenä opiskeluvuotenaan. Näin opiskelijoilla on yksi vuosi perusopintoja alla, kun he perustavat tiimiyrittäjäyrityksen. (Proakatemia 2012, hakupäivä 4.11.2012.)

Proakatemiassa oppiminen tapahtuu samalla tavalla kuin Tiimiakatemiassa. Tiimiyrittäjä toimii opiskelun perustana, jonka kautta opiskelijat hankkivat oikeita asiakkaita, joille tehdään käytännön toimeksiantoja. Näiden toimeksiantojen kautta opiskelijat pystyvät soveltamaan opittua teoriaa käytäntöön. Teorian hankkiminen puolestaan tapahtuu erilaisten seminaarien ja luettujen kirjojen kautta, samalla tavalla kuin Tiimiakatemiassa. Myös vertaisopettaminen ja – oppiminen eli pajat ovat suuressa osassa. (Proakatemia 2012, hakupäivä 4.11.2012.)

### 4.2.3 Bisnesakatemia

Bisnesakatemia on iältään nuorin tässä opinnäytetyössä käsitellyistä akatemiamalleista. Bisnesakatemia aloitti toimintansa syksyllä 2011, vuosi LiikeAkatemian jälkeen. Opiskelu on samanlaista kuin Proakatemiassa, vaikkakin pieni nyanssiero tulee perusopintojen suorittamisessa. Salon Bisnesakatemiaan haetaan ensimmäisen lukuvuoden aikana, jolloin liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijat suorittavat perusopintojaan työelämälähtöisesti. Tarkemmin sanottuna, opiskelijat perustavat jo ensimmäisenä opiskeluvuotenaan tietokoneympäristössä simuloidun harjoitusyrityksen, jonka kautta kaikki opiskelu tapahtuu. (Bisnesakatemia 2012, hakupäivä 5.11.2012.)

### 4.2.4 LiikeAkatemia

LiikeAkatemia-koulutusmallin esikuvana on Bisnesakatemian tavoin toiminut Tampereen Proakatemia. Isoin ja samalla merkittävin eroavaisuus Pro- ja Bisnesakatemiaan nähden on tiimiyrittäjäyysvaiheen kesto, joka on vuoden lyhyempi. LiikeAkatemian voi valita opiskelumallikseen toisen lukuvuoden lopulla, jolloin tiimiyrittäjäyysvaiheen perustaminen jää kolmannen lukuvuoden alkuun. Tällöin tiimiyrittäjäyysvaihetta kertyy kokonaisuudessaan 1,5 vuotta, joka pitää sisällään myös työteliään opinnäytetyön tekemisen. Toinen eroavaisuus on opiskelijoissa: Pro- ja Bisnesakatemiaan haetaan liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmista, LiikeAkatemiasa on tällä hetkellä opiskelijoita päätoimisesti liiketaloudesta sekä syksystä 2012 lähtien muutama opiskelija kulttuurin toimialalta, kuvataiteen koulutusohjelmasta.

## 4.3 Pedagogiikka

Kun tarkastellaan akatemiamallien pedagogiikkaa, päällimmäisenä tulee mieleen valmentajapedagogiikka. Valmentajan rooli on yksi uusista pedagogisista innovaatioista, joissa opettaja ei enää opeta, vaan toimii eräänlaisena työnjohtajana ja työprosessien hallitsijana, joka mahdollistaa oppimisen (Peisa 2010, 12). Tässä osiossa pureudumme tarkasti tähän pedagogiikan muotoon, mutta myös muihin muotoihin, jotka kuvastavat akatemiamallia ja siellä oppimista parhaiten.

#### 4.3.1 Yrittäjyyspedagogiikka

Akatemiamallin pedagogiikasta puhuttaessa ei voida sivuuttaa yrittäjyyspedagogiikkaa. Yrittäjyyden taustalla on aina inhimillinen toiminta, kun yrittäjä haluaa omalla toimillaan luoda jotakin uutta, jota joku tai jotkut tarvitsevat. Yrittäjän täytyy myös koko ajan ammentaa uutta oppia ympäristöstään, kuten opiskelijankin. Hän oppii asiakkailtaan, toimittajiltaan ja erityisesti kilpailijoiltaan. Hän oppii myös työntekijöiltään, toisilta yrittäjiltä, kokemuksesta, tekemisen kautta sekä onnistumisen ja epäonnistumisen kautta. (Harrison & Leitch 2008, 4.) Yrittäjyyspedagogiikka nojaa yrittäjyyden olemuksiin ja ominaisuuksiin, ja siihen, että opiskelija etsii ja löytää mahdollisuutensa ympäriltään ilman rajautumista tai eriytymistä. Menneet toimintatavat tulee murtaa ja oppia pois vanhoista käytänteistä, ja luoda itse uusia käytänteitä ja oppia uutta. Yrittäjyyspedagogiikan ja samalla akatemiaopiskelun ja tiimiyrittäjyyden neljänä lähtökohtana voidaan pitää seuraavia kohtia (Toiviainen 2010, 12–13.):

1. Elämä ja tieto syntyvät toiminnan kautta, ihminen/oppija on toimija
2. Oppijalla on kokonaisvaltainen suhde maailmaan
3. Oppijalla on kokonaisvaltainen suhde ihmiseen, itseensä ja muihin toimijoihin
4. Millainen toimija/ihminen on: Ainutlaatuinen, vapaa ja vastuullinen, kykenevä kantamaan vastuun itsestään, toimiensa seurauksista ja elannostaan. Uusia asioita oivaltava ja niille utelias ja uskalias (riskinotto ja luovuus).

(Toiviainen 2010, 12-13.)

#### 4.3.2 Osallistava pedagogiikka

Seuraava pedagogiikan malli, joka sopii akatemiaopiskeluun, on osallistava pedagogiikka. Kuten aikaisemmin tekstissä olemme maininneet, koko akatemiamallin syntyminen on leimannut tietty ”kapinahenkisyys”. Osallistava pedagogiikka nähdään perinteisiä oppimisen ja opetuksen käsityksiä kritisoivana ja murtavana voimana, jonka keskiössä on yhteisö, jossa opiskelijat rakentavat tietoa. Tämän takia osallistava pedagogiikka sopiikin akatemiamallien harjoittamaan opiskeluun mitä parhaiten. ”Osallistavan pedagogiikan käytännöissä painottuu yhteisöllisyys, vastavuoroinen oppiminen, opetta-

juus tekemisen luomisena, holistinen ihmiskäsitys ja osallisten sitoutuminen” (Stenlund 2011, 8). Muita menestyksekkään osallistavan pedagogiikan elementtejä ovat:

1. Tehtävien ja aktiviteettien laaja valikoima ja joustavuus (kannustavat opiskelijoita yksilöllisille oppimispoluille)
  2. Tasapainon etsiminen haasteiden ja riskien väliltä (haasteet ja riskit houkuttelevat opiskelijoita ylittämään mukavuusalueidensa rajat)
  3. Kriittisen reflektion kontekstien luominen (kriittinen reflektio muuttaa opiskelijoiden merkitysperspektiivejä ja synnyttää transformatiivista oppimista)
- (Stenlund 2011, 8.)

Osallistava pedagogiikka tunnistaa ja tunnustaa perinteiset rajat ylittävän ja laajentavan oppimisen kaikkiallisuuden ja ymmärtää yhteisöllisyyden merkityksen oppimisessa. Se myös hyväksyy opiskelijan tavoitteet ja lähtökohdat ja painottaa opiskelijan henkilökohtaista työtä ja vastuuta omassa oppimisessa. Myös mielekkääksi koetun oppimisen opintoihin liittämisen mahdollisuuden osallistava pedagogiikka tunnistaa. (Stenlund 2011, 8.)

Antero Stenlundin (2011) raportissa kerrotaan myös oppimisen perinteisestä jaottelusta. Formaali, nonformaali ja informaali ovat kolme tapaa oppia, joista formaalissa tavassa opiskellaan ”virallisen” koulutusjärjestelmän piirissä. Nonformaalissa taas oppiminen tapahtuu koulutusjärjestelmän ulkopuolella suunniteltuna ja organisoituna. Informaali oppiminen viittaa epäviralliseen, suunnittelemattomaan ja improvisoivaan oppimiseen, sekä tavoitteelliseen tai satunnaiseen itseopiskeluun. Näiden kolmen oppimisen muotojen yhdistelmästä saadaan aikaan rajaton kaikkiallisuus, jolloin muodostuu osallistava pedagogiikka, jossa formaalin oppimisen rajat ylitetään nonformaalin ja informaalin oppimisen avulla. (Stenlund 2011, 9.)

#### 4.3.3 Valmentajapedagogiikka

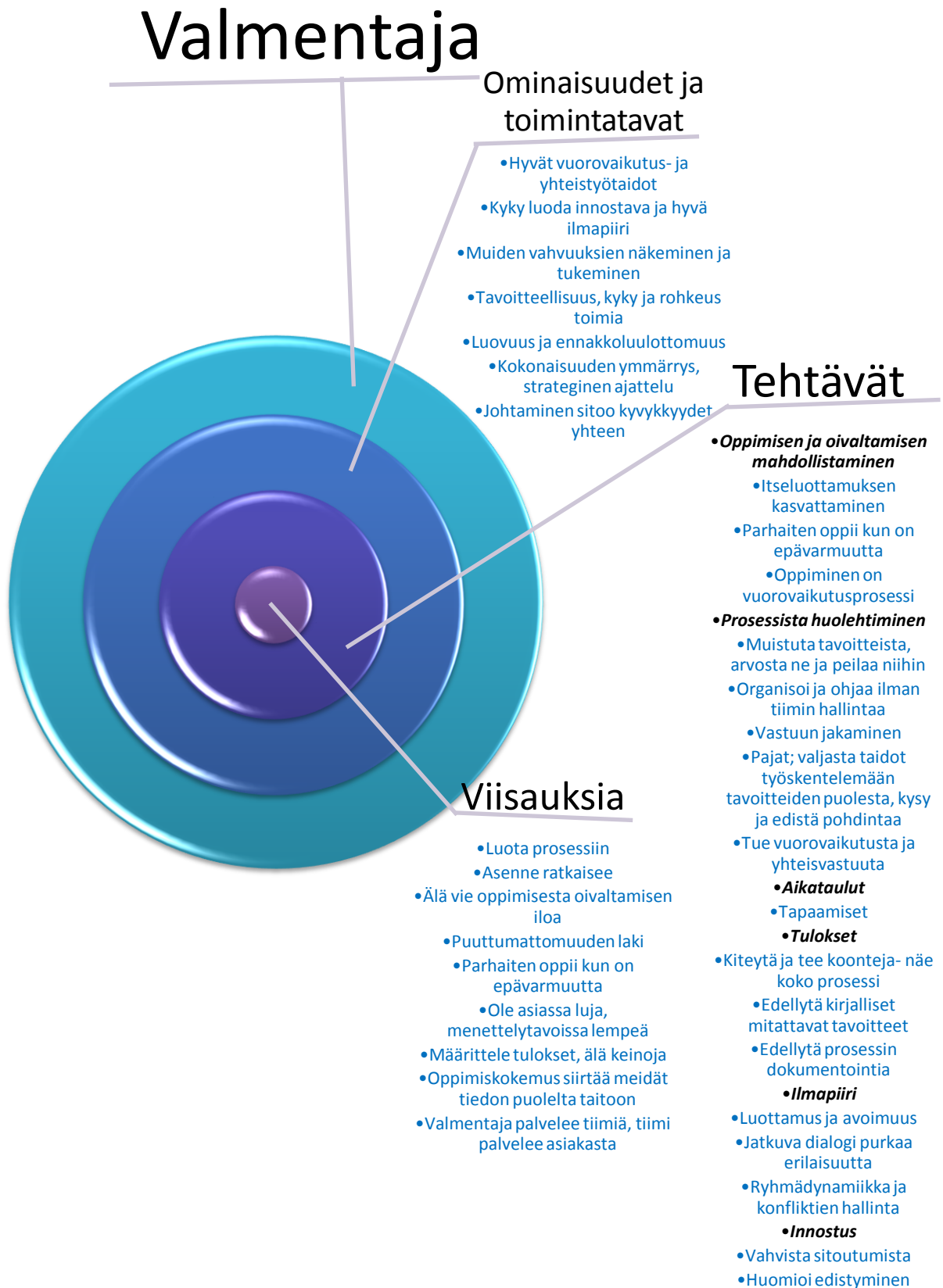
Pedagogiikasta puhuttaessa kaikkein tärkeimpään osaan akatemiamallissa nousee ehdottomasti valmentajapedagogiikka. Perinteinen kuva opettajasta on se, että hän on sisällön taitava ammattilainen tai ammattiin kasvattaja. Valmentaja eroaa opettajasta oleellisesti,

koska hän tukee opiskelijoiden oppimisprosessia kannustamalla, esittämällä uusia näkökulmia, tukemalla hyvän opiskeluilmapiiirin rakentumista uudenaikaisessa oppimisympäristössä. (Peisa 2010, 12.)

Valmentajan tehtävä on innostaa, tukea ja haastaa opiskelijoita. Valmentajan roolissa painotetaan vetävää ja sallivaa valmentamisen otetta, joka sisältää kuuntelemista, reflektointia ja sanotun kertaamista. Opiskelijatiimin työntäminen, opettava ja määräilevä työote voi esiintyä valmentajalla vain pienenä nyanssina. Valmentaja ei siis opeta akatemiamallissa, vaan pyrkii saavuttamaan tiimiyrittäjien luottamuksen, toimii tiimin ulkopuolella vaikkakin lähellä, on aidosti läsnä ja käytettävissä sekä kuuntelee ja rohkaisee ja kannustaa opiskelijoita kokeilemaan ja epäonnistumaan. (Stenlund 2011, 28.)

Seuraavassa kuviossa (kuvio 1) on kuvattuna valmentajuus, joka koostuu valmentajan ominaisuuksista ja toimintatavoista, valmentajan tehtävistä sekä valmentajan roolia ohjaavista viisauksista. Valmentajan roolin ominaisuudet ja toimintatavat koostuvat muun muassa kyvystä luoda hyvä ja innostava ilmapiiri opiskelijoiden keskuuteen sekä valmentajan rohkeudesta ja ennakkoluulottomuudesta. Näiden ominaisuuksien puitteissa valmentaja saa käyttöönsä työkalut, joilla toteuttaa omia tehtäviään, kuten oppimisen ja oivaltamisen mahdollistamista, oppimisprosessista huolehtimista ja innostuksen luomista. Kaikki nämä valmentajan tehtävät ovat tärkeitä akatemiamallissa ja sen iskostamisessa uusille opiskelijoille. Näiden tehtävien kautta valmentaja pystyy toteuttamaan valmentajuuden viisauksia, kuten ”Luota prosessiin”, ”Valmentaja palvelee tiimiä ja tiimi asiakasta” ja ”Älä vie oppimisesta oivaltamisen iloa”. (Mindmeister, hakupäivä 28.11.2012.)





Kuvio 1. Valmentajan työkalupakki (Mindmeister, hakupäivä 28.11.2012).

Opettamisprosessista poiketen valmentajan tulee ymmärtää itse valmentaminen ennakkoimattomaksi tapahtumaksi, johon hänen pitää uskaltaa heittäytyä, olla herkkä ja tarvittaessa muuttaa suunnitelmiaan oppimisprosessin hyväksi. Valmentajan pitää luottaa prosessiin eli antaa opiskelijoille aikaa ja mahdollisuuksia omatoimiseen dialogiin ja toimintaan. Valmentaja astuu siis ikään kuin ”syrjään” opiskelijoiden tieltä, kun hän antaa vastuun opiskelusta opiskelijoille samalla inspiroiden ja ruokkien opiskelijoiden omia visioita ja tukien heitä mallintamaan jokaisen omiin tavoitteisiin kulkevan opin tien, kulkien tällä tiellä mukana ”paimenen” roolissa. (Stenlund 2011, 28.)

Opiskelijoiden itseohjautuvuuteen perustuva tiimin valmentaminen ei sovellu kaikille opettajille. On olemassa neljä ryhmää, joiden on paras pysytellä normaalin luokkaopetuksen parissa. Ensimmäinen ryhmä koostuu niistä, jotka eivät ole varmoja, mitä he haluavat opiskelijoiden tekevän pelkän opitun tiedon muistamisen sijaan. He eivät osaa mennä tiedon taakse eli vaihtaa lähestymistapaansa asioiden oppimisesta niiden käytäntöön panemisen taidon oppimisesta. Toisessa ryhmässä ovat ne, jotka tuntevat olonsa uhatuksi opiskelijoiden haastaessa heitä, erityisesti silloin, kun opiskelijat haastavat opettajaa tiiviinä joukkona. Tiimin valmentamisessa opettajan pitää ajatella asiat niin, että opiskelijoiden vapauden tuoman mielipidevastarinnan ansiosta oppimiskokemus paranee ja samalla tyytyväisyys ja luottamus opettajaan paranevat, kun opettaja uskaltaa laittaa itsensä likoon. Kolmas ryhmä muodostuu esiintymisestä nauttivista opettajista joiden opettamisen mielekkyys lähtee liikkeelle esiintymisestä, ja neljäs ryhmä niistä, jotka eivät ole valmiita sijoittamaan aikaansa opetuslähestymistapojensa muuttamiseen eli opetusmetodiensa muuttamiseen tiimilähtöiseen opettamiseen siirryttäessä. (Team-Based Learning Collaborative 2012. Hakupäivä 29.11.2012.)

## 5 ASIAKASLÄHTÖISYYS OPISKELUMALLIN POHJANA

Asiakaslähtöisyys käsitteenä tarkoittaa sitä, että lähdetään tarkastelemaan asioita asiakkaan näkökulmasta. Lähtökohta ei ole se, mitä halutaan tuottaa ja myydä, vaan se mitä asiakas haluaa tai mahdollisesti haluaisi ostaa. (Vuokko 1997,13.) Tästä samasta asiasta voidaan puhua tässä tapauksessa myös opiskelijälähtöisyydestä, koska tähän työhön tunnistimme Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun todellisiksi asiakkaiksi opiskelijat. Tietysti myös yritys- ja työelämä voidaan laskea asiakkaaksi, koska ammattikorkeakoulu tuottaa osaamista heidän tarpeisiinsa. Tässäpä tuleekin dilemma, kun pitää tuottaa kummankin asiakkaan etuja palvelevaa koulutusta. Tässä työssä keskitymme pääosin avainasiakkaiden eli opiskelijoiden näkökulmaan.

### 5.1 Työelämälähtöisyys vai työelämäkeskeisyys

Nykyinen tilanne ammattikorkeakouluissa on mielenkiintoinen, kun puhutaan työelämälähtöisyydestä. Työelämälähtöisyys tarkoittaa työelämän ja koulutuksen keskenään sopimaa toimintatapaa, mutta työelämäkeskeisyys taas työelämän ehdoilla toteutuvaa koulutusta, jossa koulu jää ikään kuin ”rengin” asemaan. Yhdestä näkökulmasta katsoen työelämäkeskeisyyteen siirtyminen voi jopa nopeutua kehittyneissä oppimisympäristöratkaisuisissa eli pedagogisissa innovaatioissa. Muun muassa akatemiamallit voidaan laskea näihin pedagogisiin innovaatioihin, joille ominaista on kolme tunnusomaista piirrettä: pyrkimys aitoihin toimintaympäristöihin, opiskelijoiden itseohjautuvuus ja yhteisöllisyys sekä opettamisen korvaaminen työelämässä käytetyillä uudella toimintatavoilla, kuten valmentamisella. Pedagogiset innovaatiot eivät varmasti tule loppumaan, koska ammattikorkeakoulut kehittelevät näitä uusia opiskeluratkaisuja oman tehtävän täyttämiseksi. Voikin olla, että itseohjautuvuutta ja yhteisöllisyyttä opiskelussa painottamalla opiskelijoita soviaistetaan perinteisiin työpaikkakulttuureihin ja ammattikorkeakoulut mukautuvat työelämän esittämiin tarpeisiin. Tällöin voidaan puhua työelämäkeskeisyydestä. (Peisa 2010, 11-13.) Näkökulman vaihto voisi olla ratkaisu, eli otetaankin näkökulmaksi asiakaslähtöisyys työelämälähtöisyyden sijaan.

## 5.2 Asiakaslähtöisyys

Asiakaslähtöinen ajattelu lähtee siitä, että organisaation ajattelu lähtee liikkeelle kohderyhmän tarpeista. Erilaiset strategiat, kuten tässä tapauksessa pedagoginen strategia, rakennetaan tämän kohderyhmän tarpeiden mukaan. Kun organisaatio onnistuu määrittämään kohderyhmän tarpeet ja halut, onnistuu myös parhaiten niihin tarpeisiin ja haluihin vastaavan tuotteen kehittäminen. (Vuokko 1997, 15.) Jos Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ajattelee, että kyllä heidän tuotteelleen eli koulutukselle kysyntää riittää, on ajattelussa lähdetty liikkeelle palvelun tuottajan omien näkemysten pohjalta. On jopa mahdollista, että tuotetta kehitetään ja sille syntyy ominaisuuksia, joita kohderyhmä ei koe edes tarpeelliseksi ja relevantiksi. (Vuokko 1997, 16.) Asiakkaan tarpeet pitää tuntea, ja niistä pitää saada informaatiovirtausta tuottajalle eli tässä tapauksessa ammattikorkeakoululle. Tarvitaan keinoja, joilla saadaan tätä tietoa. Hyvänä esimerkkinä voisi pitää tätä opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kehittää opiskelusta ja pedagogisesta strategiasta asiakaslähtöistä tutkimalla opiskelijoiden tarpeita ja mielihaluja. (Vuokko 1997, 17.) Tällaisen tutkivan opinnäytetyön kautta selviävät myös erilaiset arvot, joita asiakkaat arvostavat. Koska kaikki asiakkaat eivät ole samanlaisia, on heillä erilainen arvomaailma ja he arvostavat erilaisia asioita. Heihin ei voi vaikuttaa samalla tavalla ja tarvitaankin erilaisia, kohderyhmäkohtaisia menettelytapoja ja vaikutuskeinoja. (Vuokko 1997, 19.) Asiakaslähtöisen ajattelun toteuttamiseksi tulee tunnistaa avainasiakkaat, jotka tässä työssä ovat opiskelijat. Asiakaslähtöinen ajattelu muuttuu siis opiskelijälähtöisyydeksi.

## 5.3 Opiskelijälähtöisyys

Opiskelijälähtöisyydestä puhuttaessa keskeisiksi teemoiksi nousevat oppimis- ja opiskelijakeskeisyys sekä mielekäs oppiminen. Myös opettajan vastuu ja työskentely muuttuu opiskelijan vastuuksi ja työskentelyksi, jonka kautta tiedon ja sille perustuvan osaamisen konkretisoituminen jää opiskelijan harteille, opettajan tukiessa tätä prosessia eräänlaisen ohjaajan roolissa. Mikäli ohjausta ei ole saatavilla, voi tämä oppimisen prosessi johtaa opiskelijan yksinohjautuvuuteen sekä turhautumiseen ja erakoitumiseen, jolloin opinnoista syrjäytyminen on mahdollista. Hyvällä ohjauksella on siis suuri merkitys, onnistuuko opiskelijälähtöinen ajattelu kouluympäristössä. (Stenlund 2008, 11-12.)

Opiskelijan omat valinnat nousevat opiskelijälähtöisyyttä toteuttaessa esiin. Opiskelija ei pelkästään valitse mitä hän oppii ja missä hän oppii, vaan myös miten hän oppii ja miksi hän oppii. Oppiminen ei siis perustu opettajan asettamiin tavoitteisiin, vaan opiskelijan itsensä tärkeiksi mieltämiin tavoitteisiin. Oppimislähtöisen opetuksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden tarpeet, aikaisempi tietotaito ja odotukset sekä tarjota mahdollisuus aktivoiviin menetelmiin, joiden kautta opiskelijat voivat osallistua opettamisen suunnitteluun ja tiedon rakentamiseen vuorovaikutuksessa opettajan kanssa. (Stenlund 2008, 12-13.)

Opiskelijälähtöisyys on hyvä käsittää oppimista tuottavana pedagogisena strategiana ja lähestymistapana, ei pelkkänä vaatimukseen perustuvana pedagogisena temppuna. Painotuksena on opiskelijan oma osallisuus, vapaus ja vastuu oppimisen lähtökohtien pohdinnassa, tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa, toteutuksessa ja onnistumisen arvioinnissa. Tällöin oppiminen tulee palvelemaan opiskelijoiden omien lähtökohtien ja odotusten täyttymistä, oppiminen on mielekästä ja se koetaan opiskelijälähtöisenä. Aiemmin teoriaosiossa käsitelty osallistava pedagogiikka tunnistaa ja tunnustaa opiskelijälähtöisyyden merkityksen ja painottaakin sitä pedagogisissa ratkaisuisaan. (Stenlund 2008, 13.)

## 6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Halusimme päästä itse kokemaan neljän Suomen akatemian opiskelua ja juttelemaan henkilökohtaisesti eri ihmisten kanssa. Tällä tavoin pystyimme paremmin pureutumaan eri oppimismetodeihin, joita käytetään eri paikkakunnilla. Luovuimme suosiolla sähköposti- ja puhelinhaastatteluista ja junaliput saatuamme lähdimme empiiriselle tutkimusmatkalle.

Seuraavaksi erittelemme jokaisen tutkittavan segmentin ja selitämme tavat, miten eri akatemioiden näkemykset, kokemukset ja ideat saimme koostettua. Näiltä segmenteiltä saimme vastauksen tutkimusongelmaamme eli millä tavalla LiikeAkatemian toimintaa ja pedagogiikkaa voidaan ja kannattaa kehittää. Tärkeänä osana pidimme jalkautumista opiskelijoiden keskuuteen ja havainnoimalla heidän tapojaan toimia. Tällä menetelmällä saimme arvokasta näkemystä asiakaslähtöiseen koulutusmalliin.

### 6.1 Opiskelijat

Näimme parhaaksi olla lähettämättä opiskelijoille kyselytutkimusta sähköpostilla, koska suurella osalla jäävät sellaiset haastattelut tekemättä, ja mikäli sellaiseen vastataan, ei siihen käytetä kovinkaan paljoa aikaa. Paremmin pääsimme opiskelijoiden mieliin kärsiksi soluttautumalla heidän keskuuteen ja keskustelemalla heidän kanssaan sekä seuraillemalla ja havainnoimalla heidän toimintaansa ulkopuolelta.

Salossa meidät otettiin ystävällisesti vastaan ja ulkopuolelta tutkailun jälkeen jalkauduimme opiskelijoiden joukkoon käyden keskustelua LiikeAkatemian ja Salon Bisnesakatemioiden toimintatapojen eroavaisuuksista. Tutkimus toteutettiin toukokuun alkupäivinä ja opiskelijoista iso osa oli lähtenyt jo kesätöidensä pariin, joten Bisnesakatemiassa oli melko hiljaista. Bisnesakatemiassa on kaksi opiskelijayritystä, ja kumpikin yritys oli edustettuna muutamien jäsenten voimin, joten heidän joukkoonsa oli helpompi liittyä. Yleisen keskustelun jälkeen valitsimme kummastakin yrityksestä yhden henkilön, jonka kanssa keskustelimme hieman syvällisemmin akatemian käytänteistä ja valmentajien roolista. Muistiinpanot teimme poimimalla keskustelusta mielestämme tärkeät kohdat paperille ja myöhemmin kirjoitimme kohdat puhtaaksi tietokoneella.

Salosta suuntasimme Tampereelle Proakatemiaan. Sinne lähdimme samanlaisella suunnitelmalla kuin Saloonkin, eli ensin alkututkiskelua, sitten tutustumista ja keskustelua opiskelijoiden kanssa. Aloitimme tutustumisen paikallisiin opiskelijoihin ja kirjasimme ideoita ja toimintatapoja muistioomme. Proakatemiassa oli paikalla opiskelija-apuvalmentajana toiminut Sirja Paavolainen. Hän oli valmistuvasta vuosikurssista valittu henkilö, joka toimi eräänlaisena mentorina ja elävänä esimerkkinä nuoremmille tiimiyrittäjille. Paavolaiselta saimme haastattelun, jonka tärkeimmät kohdat poimimme paperille puhtaaksi kirjoitusta varten. Hänen lisäksi keskustelimme pitempään yhden vanhemman vuosikurssin opiskelijan kanssa. Proakatemiavierailulta meille jäi eniten ideoita ja kehityskohteita käteen, sillä kaikista Suomen akatemiamalleista se on lähimpänä LiikeAkatemian tapoja ja metodeja ja onkin sille eräänlainen esikuva (Jäminki 2011, 1.)

Proakatemiavierailun jälkeen meidän empiirinen tutkimusmatkamme vei vanhimpaan ja kehittyneimpään akatemiaan, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemiaan. Heidän mallinsa eroaa muista Suomen akatemioista paljon, sillä koko tradenomikoulutus koostuu pelkästään akademiaopinnoista. Kuten aikaisemmissakin paikoissa, jalkautuimme opiskelijoiden sekaan puhumaan akatemian käytänteistä. Kuin tilauksesta, kaksi eri vuosikursselta olevaa pyyteetöntä ja avointa opiskelijaa, tulivat puhumaan kanssamme pitkään Tiimiakatemian käytännön metodeista kirjapisteistä treeneihin (Tiimiakatemian käsite pajatunnille), sekä antoivat kehitysideoita LiikeAkatemian vastaviiniin.

Tutkimusmatkaltamme palattuamme pidimme LiikeAkatemian opiskelijoille rikastavan vuorovaikutuksen ja avoimen ilmapiirin keskustelutuokion, missä esittelimme matkalta hankitut ajatukset, ideat ja ratkaisut ongelmiin. Tuokioon osallistui myös LiikeAkatemian valmentajia sekä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun Kaupan ja kulttuurin yksikön koulutuspäällikkö. Tällä joukolla jalostimme ideoitamme LiikeAkatemiaan sopiviksi ja heidän kanssaan käyty keskustelu helpotti meidän työtämme saada aikaan toimiva kehitysideakollaasi LiikeAkatemian opetussuunnitelmaan.

## 6.2 Valmentajat

Valmentajien kanssa päätimme käyttää haastattelumetodina puolistrukturoitua syvähaastattelua, jonka nauhoitimme sanelimella, ja myöhemmin litteroimme haastattelusta tärkeät kohdat. Päätimme suorittaa syvähaastattelun vain eri akatemioiden päävalmentajille. Teimme haastattelulle tietynlaisen rungon, johon oli kirjoitettu muutamia pääkysymyksiä. Muuten haastattelu eteni omalla painollaan ja kysymyksiä ja vastauksia tuli itsestään.

Salossa syvähaastattelimme Bisnesakatemian päävalmentajaa Jussi Puhakaista. Hänellä oli loistavia näkemyksiä akatemiaopiskeluun ja valmentajapedagogiikkaan innostuneisuutensa ja kokemuksensa myötä. Bisnesakatemialla teimme poikkeuksen suunnitelmaamme ja haastattelimme myös toista valmentajaa Antti Siltasta. Hänen tittelinsä ei ole virallisesti valmentaja, sillä hänellä ei ole pedagogista koulutustaustaa. Häntä halusimme haastatella sen vuoksi, että hän on itse valmistunut Tampereen ammattikorkeakoulun Proakatemiasta vuonna 2010, joten häneltä löytyy näkemystä niin opiskelijan kuin valmentajan roolista.

Tampereen Proakatemialla kevään 2012 aikana vieraillessamme emme onnistuneet saamaan haastattelua päävalmentaja Veijo Hämäläiseltä, joten ajattelimme haastatella häntä sähköpostihaastattelun avulla. Onneksemme LiikeAkatemian opiskelijoille tarjoutui syksyllä 2012 mahdollisuus käydä ammentamassa vaikutteita Proakatemian toimintakulttuurista. Pääsimme tällä reissulla tapaamaan Proakatemian päävalmentaja Veijo Hämäläistä ja saimme nauhoitettua hänen kanssaan käydyn syvähaastattelun litterointia varten. Hämäläisen vinkit, ideat ja näkemys olivat todella silmiä avaavia sekä tärkeitä ja olemme todella kiitollisia Kemi-Tornion ammattikorkeakoululle, että tällainen matka järjestettiin juuri sopivasti opinnäytetyömme tutkimusosion aikana.

Tiimiakatemialle saavuttuamme tapasimme pitkän linjan valmentajan Timo Lehtosen, jonka kanssa kävimme nauhoitettavan syvähaastattelun. Lehtosen kymmenen vuoden kokemus akatemiavalmentajana antoi meille rutkasti uusia ja käyttökelpoisia ideoita ja ajatuksia opinnäytetyömme pedagogiikkaosiota varten. Emme saaneet audienssia Tiimiakatemian päävalmentaja Ulla Luukkaan kanssa hänen ollessa kiireidensä vuoksi estynyt, mutta olemme todella tyytyväisiä Lehtosen kanssa käytyyn keskusteluun.



LiikeAkatemialla Torniossa teimme myös samanlaisen syvähaastattelun kahdelle valmentajalle, Jukka Laurille ja Joonas Koivumaaalle sekä LiikeAkatemialla vuoden valmentaneelle, nykyisin Kaupan ja kulttuurin toimialan koulutuspäällikölle Mirva Juntille. He olivat osallistuneet meidän aikaisemmin pitämäämme keskustelu-tuokioon, jonka pohjalta heillä oli jo ennen haastattelua kehkeytynyt ajatuksia koskien LiikeAkatemian käytännön menetelmiä. Heidän kokemuksensa opinnäytetyön kohteena olevassa akatemiassa yhdistettynä meiltä saatuihin ratkaisuihin antoivat opinnäytetyöllemme loistavat valmiudet tulevaisuuden hyödyntämistä varten varsinaista opetussuunnitelmaa ja pedagogista strategiaa tehdessä.

### 6.3 Yrityskenttä

Koska LiikeAkatemian tiimiyritykset tekevät tiivistä yhteistyötä Meri-Lapin alueen yritysten kanssa, oli luontevaa ottaa tutkimuksessa huomioon myös yrityskenttä. Meidän tiimiyrittäjäyksiömme ovat tulleet tutuiksi useat alueen merkittävät yrittäjät ja heidän joukostaan haastateltaviksi valitsimme Länsi-Pohjan Yrittäjät ry:n toimitusjohtajan Martti Kankaanrannan sekä Pörhön autoliikkeen Meri-Lapin alueen aluejohtajan Reijo Korkalan. Kuten valmentajien, myös yrityskentän edustajien kanssa kävimme henkilökohtaisen syvähaastattelun, jonka nauhoitimme ja litteroimme. Heidän näkemyksensä yritysmaailman perspektiivistä oli meidän opinnäytetyömme kannalta tärkeää, sillä näiden kaikkien haastattelujen jälkeen meillä on koossa neljän LiikeAkatemian ympärillä olevien segmenttien näkemykset ja tiedot heidän tarpeistaan. Nämä neljä segmenttiä eli opiskelijat, valmentajat, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu sekä alueen yrittäjien edustajat ovat kaikki osaltaan vaikuttamassa siihen, että LiikeAkatemiasta tulee tulevaisuudessa kaikkia miellyttävä ja ennen kaikkea kaikkia palveleva oppimisympäristö ja yhteistyökumppani.

## 7 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

Empiiriseltä tutkimusmatkaltamme saadut ideat ja ajatukset ovat koostettu tähän lukuun. Päätimme jaotella luvun akatemiaopiskelun käytännön asioihin ja valmentajapedagogiikkaan. Ensimmäisessä alaluvussa käymme läpi kaikkien neljän akatemian (Bisnesakatemia, Proakatemia, Tiimiakatemia ja LiikeAkatemia) tavat ja käytänteet ja toisessa pureudumme pedagogiikkaan. Alaluvun ”käytännön asiat” jaottelemme viiteen osaan, joista akatemiaopiskelu koostuu. Osat ovat kirjapisteet, pajat/treenit, projektit ja seminaarit. Näiden osien lisäksi alaluvussa on kohta ”muuta”, jossa pureudutaan akatemioiden yleiseen ilmapiiriin ja muuhun noteeraamisen arvoiseen. Tällaisen jaottelun teimme sen vuoksi, että se on meidän mielestämme selkein ja yksinkertaisin tapa tuoda esille tutkimusmatkallamme keräämämme tulokset.

### 7.1 Käytännön asiat

Tämä alaluku koostuu akatemiaopiskelun neljästä osiosta sekä muuta huomioimisen arvoista- kohdasta. Jokaisen osan kohdalla käymme läpi, miten kussakin akatemiassa toimitaan niiden suhteen.

#### 7.1.1 Kirjapisteet

Tutkimuksessa ilmenneiden opiskelijoiden näkökulmien perusteella väitämme kirjapisteiden olevan hankalin osa-alue suoritettavaksi akatemiaopiskelun aikana. Akatemiaopintojen aikana opiskelijoiden on kerättävä tietty määrä kirjapisteitä ensin lukemalla valmentajan hyväksymä kirja ja sen jälkeen kirjoitettava siitä blogiteksti tai essee. Kirjapisteiden määrä riippuu siitä, kuinka suuren osan tiimiyrittäjyysvaihe kattaa ammattikorkeakouluopinnoista.

Käytännön tasolle vietyinä Salon Bisnesakatemiassa opiskelijat keräävät kirjapisteitä siten, että he itsenäisesti lukevat heitä kiinnostavaa kirjallisuutta. Sen ohelle on kehitetty kuukausittainen kirjapiiri (Liite 1 1(3)). Kuukausittainen kirjapiiri patistaa hitaampiakin lukijoita lukemaan vähintään yhden kirjan kuukausittain. Kirjapiirissä opiskelijat kerääntyvät hiljaiseen äänieristettyyn huoneeseen ja jakavat toisilleen kokemuksia luke-

mastaan. Esittely herättää keskustelua, ja kirjan lukenut saa tukea ajatuksilleen sekä uusia näkökulmia ja ajatuksia tulevaa kirjaesseeetään varten.

Tampereen Proakatemiassa kirjapisteet on viety enemmän ryhmän paineen alaiseksi. Opiskelijat ovat itse kehittäneet heidän mielestään toimivan menetelmän, jonka avulla jokainen tiimiyritys pystyy valmistumaan opintojen määräaikaan mennessä ainakin kirjapisteiden osalta. Jokaiselle tiimiyritykselle on asetettu tietty kirjapisteraja joka on saavutettava määräaikaan mennessä. Kirjapisterajan tarkistus on puolivuositain ja mikäli tiimiyritys ei ole sitä onnistunut saavuttamaan, on sen kustannettava seuraava Proakatemian vuosikellon mukainen tapahtuma. (Liite 3 1(2).) Tiimiyritykset ovat myös kehittäneet valvontajärjestelmiä pysyäkseen Proakatemian puolivuositaisessa kirjapisterajassa. Esimerkiksi yhdellä Proakatemian tiimiyrityksellä oli käytössään oma kvartaalikalenteri, jolla seurattiin jokaisen tiimiyrittäjän omaa henkilökohtaista kirjapistekertymää. Mikäli yksittäinen tiimiyrittäjä ei ole saavuttanut ennalta asetettua rajaa määräaikaan mennessä, hänelle lankeaa jokaisesta puuttuvasta kirjapisteestä 50 euron suuruinen sakko, joka käytetään yrityksen virkistystoimintaan. (Liite 1 1(3).) Omana erikoisuutenaan Proakatemiassa oli myös käytössään Kirjakäräjät-niminen tapahtuma, joka järjestetään puolivuositain kirjapisterajan tarkistuksen aikaan. Kirjakäräjät ovat eräänlainen kirjapiiri johon koko akatemia osallistuu. Eri tiloissa käydään keskustelua eri aiheista. Proakatemian päävalmentaja Veijo Hämäläinen piti Kirjakäräjiä onnistuneena ideana, sillä siellä saadaan aikaan sekadialogeja eri tiimiläisten ja eri vuosikurssilaisten kanssa. Kirjakäräjille ei pääse osallistumaan, mikäli ei ole saavuttanut tiettyä kirjapistemäärää. (Liite 3 1(2).) Proakatemiassa haastattelemamme opiskelija totesi, että kirjojen olisi hyvä olla projekteihin liittyviä. Tällä tavalla pystytään niin sanotusti ”lyömään kaksi kärpää yhdellä iskulla”. Asiakastytyväisyys paranee ja kirjapisteitä kertyy lineaarisesti, kun tiimiyrittäjän tietotaito kasvaa (kuviot 2). Proakatemiassa ilmeni myös yhdistetty paja ja kirjapiiritilaisuus. Pajassa katsotaan esimerkiksi dokumenttielokuva ja yksi osallistujista kerää dokumentin herättäneestä keskustelusta tärkeät kohdat ylös. Pajaan osallistuneet yhdessä työstävät blogi- tai esseetekstin, josta jokainen saa yhden kirjapisteen. (Liite 1 1(3).)



Kuvio 2. Asiakastyytyväisyyden ja tiimiyrittäjän lineaarinen kasvukäyrä.

Tiimiakatemialle saavuttuamme saimme selville, että siellä on käytössä puolivuositainen kirjapisteraja. Puolen vuoden aikana on kerättävä kaksikymmentä kirjapistettä tai mitään opintoja ei kirjata siltä aikajaksolta. Tällainen järjestely toimii erittäin hyvänä motivaattorina, sillä mikäli opintopisteitä ei kerry opintosuoritusjärjestelmään, Kelan maksamien opintotukien saanti voi hankaloitua. Puolivuositain tehtävä tarkastus velvoittaa opiskelijaa pysymään kirjapistetavoitteessa. Siitä johtuen Tiimiakatemiassa vaaditut 120 kirjapistettä kertyvät kolmessa vuodessa ja viimeinen puolivuotinen jää vapaaksi opinnäytetyön tekemistä varten. Tiimien sisällä on myös käytössä erilaisia keinoja kirjapisterajassa pysymiseen. Tiimien sisällä käydään läpi kirjoja ja esseitä pienryhmissä, jotkut tiimit tekevät samoin pajoissa, mutta ne ovat kuitenkin jokaisen tiimin oman harkinnan varassa ovatko ne tarpeellisia. (Liite 1 2(3).)

LiikeAkatemiassa ei ole mitään apukeinoja kirjapisteiden varalle. Opiskelijat lukevat itsenäisesti kirjoja ja kirjoittavat blogeja, jotka valmentajat hyväksyvät kommenttien säestyksellä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että osa opiskelijoista tuntee tarvitsevansa aputyökaluja saadakseen tietynlaisen rutiinin kirjojen lukemisen tueksi. Opinnäytetyömme seuraavassa luvussa tuomme esille kehitysideoita tähän ongelmaan.

Akatemioita tutkittaessa kävi ilmi, että LiikeAkademia pois lukien kaikissa muissa akatemiassa oli luotu tietty viikkorutiini, josta pidettiin kiinni. Se rutiini sisälsi kahdeksan

tuntia kirjojen lukemista, eli joka viikko pyhitettiin joko kokonainen päivä kirjojen lukemista varten tai se jaettiin useammalle päivälle.

### 7.1.2 Pajatunnit

Sanotaan, että rakkaalla lapsella on monta nimeä, näin on myös tällä akatemiaopiskeluosiolla. Proakatemialla ja LiikeAkatemialla tätä rikastavan vuorovaikutuksen ja keskusteluntäyteistä osiota kutsutaan nimellä ”Paja” kun taas Tiimiakatemialla ja Bisnesakatemialla sen nimeksi on muodostunut ”Treenit”. Käytämme opinnäytetyössämme nimitystä paja.

Saloon saavuttuamme huomasimme, minkälaisen paja-tilan LiikeAkatemiakin tarvitsee. Täysin äänieristetty huone erillään muista tiimiyrityksistä, sisältäen ainoastaan useita säkkituoleja, suorastaan kutsui viipymään pitempään ja käymään keskustelua päivän polttavista puheenaiheista. Bisnesakatemian päävalmentaja Jussi Puhakainen oli vahvasti sitä mieltä, että pajatilassa ei tule olla videotykkejä, tietokoneita ynnä muita sellaisia välineitä, jotka voivat ”tappaa” keskustelun ja rikastavan vuorovaikutuksen. (Liite 2 2(3).)

Proakatemialla oli valittu erillinen pajavastaava, joka huolehti siitä, että pajat järjestetään ajallaan. Hän laati vuorolistat pajan pitäjistä, muistutti pajoista ja tarvittaessa auttoi paja-idean kehittämisessä. Se mikä Proakatemian erotti muista, oli tasa-arvoisuus. Valmentaja piti pajan vuorollaan omalle tiimilleen samaan tapaan kuin tavallinen opiskelijakin. Päävalmentaja puolestaan kertoi pitävänsä vuodessa yhden pajan jokaiselle tiimille. Proakatemialla opiskelee noin 20 opiskelijaa jokaisessa tiimiyrityksessä. Päävalmentaja Veijo Hämäläinen piti tätä erinomaisena asiana dialogin vuoksi, sillä mitä enemmän ihmisiä pajaan osallistuu, sitä tasokkaampaa keskustelusta ja sen sisällöstä tulee useampien näkökulmien vuoksi. (Liite 3 1-2(2); Liite 1 1(3).) Kuten Bisnesakatemialla, myös Proakatemialla oli käytössään erilliset pajatilat, jopa kaksin kappalein. Pajatilat olivat myös pelkistetyn yksinkertaiset; siellä oli ringissä tuoleja, mutta myös tietokoneelle varatut pistokkeet, videotykki ja valkokangas.

Tiimiakatemiassa pajat järjestettiin niin ikään erillisessä pajatilassa. Pajojen sisällöstä pitkän linjan valmentaja Timo Lehtonen kertoi, että valmentajat osallistuvat pajoihin vain kuuntelijoina. Pajojen aiheet käsittelivät aluksi opiskelijoiden tuntemuksia, mutta mitä pidemmälle akatemiaopinnot etenivät, sen monimuotoisimmaksi ne muuttuivat. Tiimiakatemian pajat sisälsivät keskustelua muun muassa meneillä olevista projekteista, talouskatsauksista, asiakkuuksien läpikäymisestä, kirjoista opituista asioista, ihmissuhdeongelmista sekä kokemuksista ylipäättänsä. Tiimiakatemian pajoissa tiimin johtajat vetävät keskustelun, valmentajat pysyvät vain kuuntelijoina taustalla. (Liite 4 2-3(3).)

LiikeAkatemiassa on myös laadittu tietty rutiini pajoja varten. Kahdeksan tuntia pajoja viikossa varmistaa, ettei kenenkään henkilökohtainen opintosuunnitelma jää puutteelliseksi. Tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, ettei tätä rutiinia ole onnistuttu noudattamaan toivotulla tavalla. Välillä tiimiyrityksillä on kulunut viikkoja, jopa kuukausia ilman yhtään pajaa ja toisinaan pajoja on ollut viikossa kymmenkunta. Valmistumisen esteeksi tämä ei ole kuitenkaan tullut, vaan kaikki ovat pajojen osalta valmistumassa ajallaan. LiikeAkatemian pajat järjestetään kunkin tiimiyrityksen omissa tiloissa, videotykkien ja tietokoneiden kanssa. Pitämässämme keskustelutuokiossa esittelimme kuvia muiden akatemioiden pajatiloista, jonka seurauksena LiikeAkatemian opiskelijat tulivat jopa kateellisiksi heille. (Liite 1 2-3(3).)

Opiskelijoiden keskuudessa pajatunnit ovat erittäin pidetty akatemiaopiskelun osa jokaisessa vieraillemassamme akatemiassa. Sitähän se onkin, koska siinä toiset opiskelijat eli kaverit jakavat tietoa ja heidän kesken käydyistä keskusteluista tulee usein erittäin luovia, ja rikastava vuorovaikutus tulee esille aivan erillä tavalla kuin esimerkiksi perinteisillä opettaja-oppilas-luennoilla.

### 7.1.3 Projektit

Asiakkaiden kanssa toimimista ilman asiakastapaamista on hankala oppia. Siksi akatemiaopiskelu on loistava keino kohdata erilaisia ihmisiä ja toimeksiantojen myötä heidän kanssa on pakko tulla toimeen. Vieraillessamme Salon Bisnesakatemiassa tiimiyritysten tiloissa ensimmäisenä silmiin osuivat isot, selkeät projektien seurantavälineet. Seinille oli askarreltu pahvista värikkäät teokset, joista kävi heti ilmi projektin nimi, projektipäällikkö sekä projektiin osallistuvat henkilöt. Bisnesakatemiassa oltiin yleisesti sitä

mieltä, että projektit on syytä laittaa kaikkien nähtäville, koska se motivoi tiimiläisiä ja valmentajalla on helppo seurata, mitä valmennettavassa tiimiyrityksessä tehdään. Seinällä oli myös pahviaskarteluja ja kuvia projektien seurannan lisäksi projektien tavoitteista ja niiden saavutuksista. Kaikki vaikuttivat olevan erittäin tyytyväisiä tähän järjestykseen, sillä jokainen pysyi mukana eri projektien etenemisestä. (Liite 1 1(3).)

Proakatemiassa erikoisuudeksi projektien osalta nousi tiimien välinen ja sisäinen kilpailu. Tiimien sisällä oli erilaisia kannustimia, pääasiassa rahapalkintoja niille, jotka onnistuvat tietyn aikajakson aikana esimerkiksi hankkimaan eniten asiakastapaamisia, osallistumaan useimpiin projekteihin, hankkimaan yritykselle tietyn määrän rahaa ynnä muuta sellaista. Opiskelijan näkökulmasta raha on tunnetusti motivaattoreista parhain ja se saakin olemaan aktiivinen. Samantapaiset kannustimet olivat myös käytössä eri tiimien välillä ja taulukkoja tutkailemalla kävikin ilmi, että osallistuvissa yrityksissä ei projekteista ole puutetta. (Liite 1 1-2(3).)

Tiimiakatemiassa itsensä toteuttaminen oli nostettu korkealle jalustalle. Opiskelijoita rohkaistaan tekemään sitä mistä he itse pitävät ja minkä tuntevat omaksi jutukseksi. Jos joku pitää kahvilatyöstä, hän joko yksin tai tiimin kanssa pyörittää kahvilaa jopa koko akatemia-ajan ja jatkaa sitä valmistumisen jälkeen. Mikäli opiskelijoilta löytyy erityisosaamista, esimerkiksi ymmärrystä kännyköiden tekniikkaan, he voivat pyörittää kännykänkorjausyritystä akatemiassa. Muita toimialoja, mitä tutkimusmatkallamme tuli ilmi olivat ravintolat, käsitöiden valmistaminen, ompelimo, rakennekynsien tekeminen, baari, valokuvaus- ja videotuotanto, konsultointi, minigolf, jäätelökioski ja tapahtuman järjestäminen. Eräällä tiimiyrityksellä mielenkiintoinen kesätyö, kun he pyörittivät kesän ajan mökkikylää järven rannalla. Tiimiakatemiassa lyhyet toimeksiantotyyppiset projektit oli jätetty sivummalle ja tiimiyritykset keskittyivät toteuttamaan itseään juuri omien vahvuksiensa avulla. (Liite 1 1(3); Liite 4 1(3).)

LiikeAkatemiassa suuri osa toimeksiannoista tulee Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun tai erilaisten koulun omien hankkeiden kautta. Tiimiyritykset käyttävät hyvin omia kontaktejaan hyödyksi projektien hankkimisessa. Yrityskenttää tutkiessa kävi ilmi, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kautta on hankala saada opiskelijoita tekemään projekteja, koska koulun sisäinen viestintä ei suoraan sanottuna toimi. LiikeAkatemian tulisikin luoda brändiään ja olla esillä paikallisissa medioissa, jolloin yrittäjät löytäisivät

opiskelijayritykset. Muutenkin yritysmaailmasta on kuulunut, että yritykset ovat olleet erittäin tyytyväisiä, kun he ovat ottaneet suoraan yhteyttä LiikeAkatemiaan ja asiat lähtevät tapahtumaan saman tien. Kun LiikeAkatemiaa ei tunneta yrittäjien keskuudessa, yrittäjät eivät voi tietää opiskelijayritysten tarjoamaa potentiaalia. (Liite 6 2(2).)

#### 7.1.4 Seminaarit

Seminaarit ovat kirjapisteiden ohella tapa oppia kokeneilta eri alojen ammattilaisilta ja sisäistää faktatietoa. Akatemioissa seminaaritunteja kerätään kiertämällä muiden tarjoamia seminaareja tai webinaareja eli verkossa toteutettavia seminaareja, mutta niiden lisäksi seminaareja järjestetään myös itse. Tiimiakatemiassa ei tutkimuksen aikana tullut esille erityisiä seminaarikäytänteitä tai parannusehdotuksia. Bisnesakatemiassa nousi esiin Turun ammattikorkeakoulun tarjoamat resurssit seminaari- ja koulutusreissuihin. Tiimiyritykset ovat käyneet esimerkiksi Helsingissä Tavastiassa opiskelemissa tapahtumanjärjestämisestä. Tampereen ProAkatemialla puolestaan on käytössä kuukausittainen seminaari, johon tiimiyritykset vuorotellen hoitavat esiintyjän. (Liite 1 1(3).) Seminaaritunteja pitää kerätä suhteellisen paljon, joten kuukausittain tapahtuva seminaari akatemiassa on hyvä keino niiden saavuttamiseen. Seminaareiksi lasketaan myös yritysvierailut ja yrityksissä vierailuilla tiimiyritykset voivat saada toimeksiantoja, joten nämä projektit ja seminaarit nivoutuvat toinen toiseensa. Seminaareissa ja yritysvierailuilla pääsee myös keskustelemaan yrittäjien kanssa ja ne voivat kantaa hedelmää tulevaisuuden työllistymisen varalle. LiikeAkatemiassa toivottiin koulun tarjoavan resursseja seminaaripisteiden kerryttämiseen Bisnesakatemiassa tavoin (Liite 1 3(3)).

#### 7.1.5 Muuta huomioimisen arvoista

Empiirisellä tutkimusmatkallamme tuli paljon muitakin kehityskohteita ja huomioita eri akatemioiden käytänteissä. Tässä luvussa käymme läpi mielestämme tärkeimpiä kohtia.

##### 7.1.5.1 Opiskelurutiini ja -kuri

Jokaisessa tutkimassamme akatemiassa opiskelijat ovat vapaita tekemään mitä tahansa projekteja, lukemaan kirjoja, käymään asiakastapaamisissa ja seminaareissa. Opiskelu



on vapaata ja rajoittamatonta, mutta opiskelijat kaipasivat kuitenkin tietynlaista rutiinia. Yleinen käytäntö viikkorutiinin suhteen oli sellainen, että viikko koostuu kahdeksasta tunnista pajoja, kahdeksasta tunnista kirjojen lukemisesta ja kahdestakymmenestä neljästä tunnista projekteja. Jokaisessa tutkimusammattilaisessa akatemiassa niin opiskelijat kuin valmentajat ovat sitä mieltä, että opiskelun pitää olla vapaata mutta tietynlainen runko viikkorutiiniin pitää olla. Eräänlainen rajoitettu vapaus saa opiskelijat tuntemaan itsensä itsenäisiksi, mutta samalla mielessä on se ajatus, että vielä ollaan opiskelijoita. Vapautta luo myös se, että opiskelijoille on annettu mahdollisuus luoda oma viikkorutiininsa, jota pystytään noudattamaan. Bisnesakatemioiden päävalmentaja Jussi Puhakaisen mukaan liian suunnitelmallisuus tappaa kuitenkin akatemiatoiminnan eikä se tarvitse tiukkaa toimintamallia. (Liite 2 1(3).)

#### 7.1.5.2 Opiskelija-apuvalmentajat

Ajan kanssa akatemioiden muodostuu omanlaisensa toimintakulttuuri, jonka myötä viikkorutiineista tulee itsestään selvyksiä. Toimintakulttuurin luomista ja ylläpitämistä edesauttaa käytäntö, mikä kaikissa tutkimusammattilaisissa akatemioiden on nykyään käytössä, nimittäin vanhemman vuosikurssin akatemiaopiskelija tietynlaisena apuvalmentajana ja elävänä esimerkkinä uusille opiskelijoille. Varsinkin yrityksen perustamisvaiheessa tällainen opiskelija-apuvalmentaja on todella tärkeä apu, sillä hän on itse kokenut sen vaiheen vain vähän aikaa sitten ja hän toimii vertaistukena uusille opiskelijoille. Veijo Hämäläisen mielestä valmistuneiden ”apuvalmentajien” on hyvä lähteä pois akatemiasta muutamaksi vuodeksi hankkimaan työkokemusta, jonka jälkeen heidät voi palkata vakituisiksi apuvalmentajiksi akatemiaan. Hänen mukaansa ihmistä auttaa, kun hän näkee hetken aikaa kokonaisuuden ulkopuolelta. (Liite 2 2(2).)

#### 7.1.5.3 Kummiyritykset

Tutkintavaiheen aikana esiin tuli ajatus jokaisen tiimin omasta kummiyrityksestä. Tällaista yrityskummi-ajatusta ei tullut esille suoranaisesti missään akatemiassa. Bisnesakatemiassa ensimmäisen vuoden opinnoissa opiskelijat pyörittävät harjoitusyritystä virtuaalisesti ja sen yrityksen pohjalle tehdään tehtäviä kaikilla kursseilla, esimerkiksi liiketoimintasuunnitelma, markkinointisuunnitelma ja kirjanpito (Liite 2 1(3)). LiikeAkate-

miassa kummiyritys-toiminnan voisi viedä helposti uudelle tasolle. Jokaisella tiimiyrityksellä voisi olla oma kummiyritys, joka mentoroi yritystä alun haasteissa ja antaa jopa ensimmäisen pilottitoimeksiannon. Länsi-Pohjan Yrittäjät ry:n toimitusjohtaja Martti Kankaanranta kannatti tätä ideaa, sillä se toisi LiikeAkatemiaa esille yrittäjien keskuudessa ja avaisi uusia yhteistyömahdollisuuksia. Kankaanrannan mukaan kummiyritys olisi helppo organisoida Länsi-Pohjan Yrittäjät ry:n kautta. (Liite 6 1(2).)

#### 7.1.5.4 Akatemian johtoryhmä

Tampereen Proakatemiolla oli erikseen nimetty akatemian johtoryhmä, jossa oli edustaja koulun, valmentajien ja opiskelijoiden puolesta. Akatemian johtoryhmän toiminta oli luotu siten, että kerran kuussa eri ryhmien edustajat kokoontuvat käymään läpi opintojen edistymistä ja jakavat ryhmien toiveita ja tavoitteita. Johtoryhmän edustajat toimivat myös viestinviejinä ryhmien välillä ja pitävät huolta siitä, että jokaisen ääni kuuluu eri päätöksiä tehdessä. (Liite 1 1(3).)

#### 7.1.5.5 Työharjoittelut

Työharjoittelu akatemiolla sai kannatusta puolesta ja vastaan. Toisaalla toivottiin, että harjoittelu suoritettaisiin omassa tiimiyrityksessä, sillä se on hyväksi ryhmähengelle ja tiimin kehitykselle. Vasta-argumentteina esitettiin, että ulkopuolisella työharjoittelupaikalla saadaan aikaan verkostoitumista ja työkokemusta laajemmalla skaalalla. Molemmat argumentit ovat relevantteja ja niiden edut riippuvat hyvin paljon harjoittelun ajankohdasta sekä tiimiyrittäjäysajasta. Tiimin alkutaipaleella pitää kaikkien tiimiyrittäjien ehdottomasti olla osana yrityksen brändin luomista ja osaltaan vaikuttamassa perustamisvaiheissa tehtyihin päätöksiin. Mikäli alkutaipaleen aikana opiskelija lähtee kolmeksi kuukaudeksi pois tiimin parista, hän jää helposti ulkopuoliseksi. Vuoden mittaisella tiimiyritysajalla kolme kuukautta on hyvin suuri osa ja jotta akatemiasta saisi kaiken mahdollisen irti, koko vuosi kannattaa viettää oman yrityksen projektien parissa LiikeAkatemiolla. (Liite 1 3(3); Liite 2 2(3).)

#### 7.1.5.6 Akatemioiden välinen yhteistyö

Proakatemia ja Tiimiakatemia ovat olleet opiskelukartalla jo monia vuosia ja sinä aikana ne ovat tehneet paljon yhteistyötä. Akatemioiden välisestä yhteistyöstä puhuttiin paljon joka akatemiassa ja siinä onkin hyvä potentiaali isoille toimeksiannoille ja ennen kaikkea tapahtumien järjestämiselle. Esimerkiksi Tornio ja Tampere ovat todella erilaisia kaupunkeja ja kummallakin on hyvin erilaiset kulttuurit ja asiakkaat, joten yhteistyöllä on myös paljon haastetta. Tietenkään aina ei tarvitse olla kyseessä pelkkä bisneksen tekeminen, vaan yhteistyöllä on myös muita mahdollisuuksia, esimerkiksi akatemiavaihto. Yksittäiset opiskelijat tai kokonainen tiimiyritys siirtää toimintansa uudelle paikkakunnalle tietyksi ajaksi. Verkostot kasvavat ja kokemukset karttuvat, kun opiskelijat pääsevät uusien haasteiden pariin ja näkemään uusia toimintamalleja. Tutkimuksen aikana heitettiin myös idea akatemioiden välisestä kilpailusta, mutta sen toteuttaminen vaatisi paljon innovointia ja suunnittelua, jotta se olisi tasapuolinen kaikkia kohtaan. (Liite 1 2(3)).

#### 7.1.5.7 Monialaisuus

Monialaisuus oli usein esiintyvä sana tutkimusmatkamme aikana. Lähes jokainen haastattelemamme henkilö oli monialaisuuden kannalla sen rikastavan vuorovaikutuksen vuoksi. Monialaisella akatemialla tiimiyritykset voivat laajentaa palvelutarjontaa ja varsinkin pajoihin se tuo täysin uutta perspektiiviä. Pienimuotoinen monialaisuus onkin ollut käytössä monissa akatemioissa, esimerkiksi Bisnesakatemiassa on ollut Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita ja tietojenkäsittelyn opiskelijoita, Proakatemiassa insinööriopiskelijoita sekä tietojenkäsittelyn opiskelijoita ja LiikeAkatemiasa kuvataiteen opiskelijoita. Tiimiakatemiassa opiskelee pääasiassa vain liiketalouden opiskelijoita, mutta myös muita aloja on ollut mukana. Muiden alojen opiskelijoita ei ole kuitenkaan sotkettu tiimien sisälle, vaan esimerkiksi matkailualan opiskelijoilla on ollut oma yrityksensä. (Liite 4 1(3).) Monialaisuus on erittäin hyvä asia juuri sen rikastavan vuorovaikutuksen takia, mutta sen toimivuutta kyseenalaistettiin ennen kaikkea Proakatemiassa. Veijo Hämäläinen Proakatemiasta oli sitä mieltä, että riippuu akatemiaopiskelun pituudesta, onko monialaisuudesta hyötyä. Jos muun kuin liiketalouden tai tietojenkäsittelyn opiskelija on opiskellut omaa alaansa yhden vuoden, niin hän ei tee tiimiyritykses-

tä monialaista, sillä yhden vuoden opiskelu ei tee vielä osaajaa. LiikeAkatemialla yrittäjäyysaika kestää vuoden verran, eli perusopintoja on takana kaksi vuotta. Tässä ajassa opiskelija on ehtinyt ammentaa tietoa ja taitoa omasta alastaan ja pystyy tekemään yrityksestä monialaisen. (Liite 3 2(2).)

#### 7.1.5.8 Näyttö

Akatemiaopiskelu ei anna opiskelijoille yleensä minkäänlaisia numeroita todistukseen. Jos opiskelija on koko akatemia-aikansa panostanut esimerkiksi myyntiin käymällä myyntiaiheisissa seminaareissa ja lukemalla myyntiaiheista kirjallisuutta, on hänen tietoutensa aiheesta varmasti noussut lähes ammattilaisen tasolle. Proakatemiassa on tähän numeroiden ja arvostelun puuttumiseen kehitetty ratkaisuksi näyttömahdollisuus. Kun opiskelija on suorittanut vähintään kahdeksan opintopisteen verran valitsemastaan opintokokonaisuudesta, hänellä on mahdollisuus antaa osaamisestaan näyttö valmentajista, opiskelijoiden edustajista ja yrityselämän vaikuttajista koostuvalle raadille. Raati arvostelee näytön ja antaa siitä numeron, joka tulee päättötodistukseen. Tällä tavalla opiskelija saa valmistuttuaan konkreettista näyttöä osaamiselleen ja pystyy todistamaan tietonsa ja taitonsa tulevissa työhaastatteluissa. Yksi opiskelija voi tehdä enintään kolme näyttöä eri kokonaisuuksista. Näytöt sisältävät esimerkiksi kirjaesseitit, projektiraportteja ja 360 asteen palautteen omasta toiminnastaan. (Liite 1 2(3); Tampereen ammattikorkeakoulu 2011, 6.)

#### 7.1.5.9 Akatemia oppimisympäristönä

Keskusteltuamme Tiimiakatemia valmentaja Timo Lehtosen kanssa, hän mainitsi akatemiaopiskelun etuina kasvun ihmisenä sekä verkostoitumisen (Liite 4 1(3)). Sama toistui muissakin akatemioissa, sillä siellä vieraillessa huomasi heti, kuinka iloisesti ja innostuneesti kaikki olivat mukana toiminnassa. Kenenkään ei tarvitse olla yksin ja sosiaalinen verkosto ennen kaikkea kasvaa, mutta myös pysyy jokaisen opiskelijan elämässä. Kasvu ihmisenä toteutuu ennen kaikkea siinä, että akatemialla oppii olemaan tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa, niin tiimitovereiden, muiden akatemialaisten kuin asiakkaidenkin kanssa. Lisäksi akatemioissa opiskelijoille annetaan täysi vapaus itsensä toteuttamiseen ja vastuun ottamiseen, eikä koulun puolesta olla liikaa rajoittamassa tii-

miyritysten ja akatemian toimintaa (Liite 2 2(3)). Akatemioiden rento ilmapiiri on jopa kadehdittava ympäristö ja Timo Lehtosen mukaan jotkut Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja yliopiston opettajat käyvät rentoutumassa Tiimiakatemiolla katsellen nuorten opiskelijoiden riemukasta puuhastelua projektien parissa (Liite 4 1(3)). Bisnesakatemian valmentaja Jussi Puhakaisen mukaan opiskelijoille esitellään normaaleiden oppituntien kurssisuunnitelmia ja niissä käytäviä aiheita, jolloin opiskelijoiden saamat ”ahaa-elämykset” saavat heidät ymmärtämään, että he osaavat nämä käytävät asiat. Ennen tällaista näyttämistä opiskelijat eivät välttämättä ymmärrä omaa osaamistaan yrityselämän asioissa ja tätä tekemällä opiskelijoiden itseluottamus tekemiseensä kasvaa. (Liite 2 2(3).) Bisnesakatemian toisen valmentajan, Antti Siltasen mukaan, vanha perinteinen koulutusmalli jopa passivoi opiskelijaa. Akatemiamallin vahvuutena onkin, että opiskelija herää akatemiassa, asettaa itselleen tavoitteita ja ennen kaikkea lähtee työskentelemään niiden eteen. (Liite 2 3(3).)

Pedagogisesti ajatellen akademiaopiskelu on äärimmäisen tehokas tapa kerätä opintopisteitä. Jussi Puhakaisen mukaan keskimääräinen opintopistekertymä on 30–40 prosenttia enemmän kuin perinteisessä luento-tyyppisessä opiskelussa (Liite 2 2(3)). Akatemiassa opiskellessa opintopisteitä kertyy ihan huomaamatta, sillä esimerkiksi projektit saattavat imaista tekijänsä niin sisälleen, että aikaa niihin tulee huomaamatta käytettyä todella paljon.

#### 7.1.5.10 Tiimiyrittäjyysaika

Salon Bisnesakatemiassa tiimiyrittäjyysopintoja suoritetaan 100 opintopistettä ja Tampereen Proakatemiassa akademiaopinnoilla 90 opintopistettä koko tutkinnosta (Turun ammattikorkeakoulu, hakupäivä 3.11.2012; Tampereen ammattikorkeakoulu 2012, hakupäivä 3.11.2012). Jyväskylän Tiimiakatemiassa koko 210 opintopisteistä suoritetaan akademiaopinnoilla (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2012, hakupäivä 3.11.2012) ja Tornion LiikeAkatemialla 50 opintopistettä (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2011, 35).

Kuten akatemioiden opintopistemääristä voimme huomata, LiikeAkatemian tiimiyrittäjyysvaihe on huomattavasti sisarmallejaan lyhyempi. Tiimiyrittäjyysaikana LiikeAka-

temian yhtä vuotta pidettiin muiden akatemioiden opiskelijoiden keskuudessa kauttaaltaan liian lyhyenä (Liite 1 1-3(3)). Omakohtaisena kokemuksena sanomme, että puoli vuotta menee melkein kokonaisuudessa yritystä perustaessa ja jokaisen roolin ja paikan hakemisessa. Bisnesakatemialla ja Proakatemialla tiimiyrittäjävaihe kestää kaksi vuotta ja Tiimiakatemialla koko tradenomin tutkinnon kestävät 3,5 vuotta. Valmentajat olivat opiskelijoiden kanssa samalla linjalla siinä, että vuoden toiminta yrittäjänä on liian lyhyt. Tiedetyt perusopinnot on hyvä käydä ennen yrittäjäopintojen aloittamista akatemiavaiheissa, sillä toiselta asteelta tulleet opiskelijat eivät omaa välttämättä minkäänlaista tietoa yrityksen pyörittämisestä, saati rahakkaidenkin toimeksiantojen kanssa työskentelystä. Vaikka Tiimiakatemialla perusopintoja ei ole, siellä on lähes kahdenkymmenen vuoden aikana luotu sellainen toimintakulttuuri, että vanhempien opiskelijoiden toimiessa esimerkkinä, uudet akademiaopiskelijat pääsevät heti mukaan toimintaan. (Liite 2 2(3).)

Proakatemian päävalmentaja Veijo Hämäläisen mukaan tiimiyrittäjävuorokauden pituus riippuu siitä, mitä tavoitteita ja tuloksia halutaan saavuttaa. Hänen mielestään hyvä tiimiyrittäjävuorokausi loppuu hieman liian aikaisemmin kuin liian myöhään, jotta opiskelijoille jää tietynlaista nälkää valmistumisen jälkeen työelämään siirtyessä ja omissa ratkaisuissa tulevaisuutta varten. Hänen mukaansa myös hieman liian lyhyen tiimiyrittäjävuorokauden myötä opiskelijoille jää nälkä palata akatemiaansa myöhemmin jossain muussa roolissa, esimerkiksi yrityskummina tai pitämällä seminaariluentoja. Hämäläisen mielestä vuosi on kuitenkin aivan liian lyhyt aika saavuttaa opiskelijoissa parhaita mahdollisia tuloksia, esimerkiksi hänen omassa haastattelun toteuttamisen aikaisessa tiimisään, vasta kokonaisen vuoden jälkeen alkaa toiminnassa olla ensimmäistä kertaa laatua. (Liite 3 2(2).)

Tiimiakatemian valmentaja Timo Lehtosen mukaan Tiimiakatemian 3,5-vuotinen yrittäjävuorokausi on todella rankka ja hävikki opiskelijoissa on suuri. Se kuitenkin erottelee todella yrittäjäksi haluavat muista ja varmistaa Tiimiakatemiasta valmistuneiden opiskelijoiden pätevyyden. Hänen mielestään kuitenkin koko tradenomiopiskelujen mittainen yrittäjävuorokausi on välttämätöntä, mikäli halutaan opiskelijoiden käyvän läpi kaikki tiimin kehitysvaiheet. Hän on pitkällä valmentajaurallaan huomannut, että esimerkiksi puolen vuoden jälkeen alkava kaaosvaihe voi kestää jopa vuoden, jonka jälkeen päästään sopimisvaiheeseen. Voi siis ottaa jopa 2,5 vuotta ennen kuin tiimi alkaa kunnolla

tuottaa tuloksia ja Tiimiakatemiolla suurin osa liikevaihdosta tehdäänkin viimeisen opiskeluvuoden aikana, eli ei saa olla kiire, jotta voi oppia ja tehdä tulosta. Pitkässä yrittäjyysvaiheessa on kuitenkin omat ongelmansa, sillä toisinaan opiskelijoilla yrittäjyys syntyy liian aikaisin. Tällöin opiskelija lähtee akatemiaalta pyörittämään omaa yritystään ja oppimisprosessi jää kesken. Hyvinä puolina Lehtonen korostaa sitä, että nuorella iällä koettu jokainen tiimin kehitysvaihe on maailmantasollakin ainutlaatuista ja se on todella keskeinen kokemus työelämän kannalta. (Liite 4 2(3).) LiikeAkatemian valmentajat Jukka Lauri ja Joonas Koivumaa olivat myös Lehtosen kanssa samoilla linjoilla. Heidän mielestään yksi vuosi on liian lyhyt aika, jos ajatellaan tiimiyrittäjyryhmän itsenäisyyttä. (Liite 5 1-2(3).)

#### 7.1.5.11 Akatemiaavalinnat

Jotta akatemiaopiskeluista voidaan saada irti kaikkein paras hyöty, on siellä opiskelevien oltava motivoituneita ja halukkaita opiskelemaan kyseisellä tavalla. Bisnesakatemiassa ja Proakatemiassa haetaan erikseen opiskelemaan yrittämistä käytännössä ensimmäisen lukuvuoden lopulla. Bisneskatemian päävalmentaja Jussi Puhakaisen mukaan vuonna 2013 tulevilla sisäänotoilla ei kuitenkaan enää ole muita suuntautumisvaihtoehtoja (Liite 2 1(3)). LiikeAkatemiassa tähän asti on akatemiaan tulemiseen riittänyt vain se, että suuntautumisvalintalomakkeessa laittaa rastin tiettyyn ruutuun. LiikeAkatemian opiskelijoiden mielestä tämä tapa on huono, sillä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa on valittavana yrittäjyyden lisäksi vain kansainvälinen kauppa. Kansainvälistä kauppaa opetetaan käyttämällä iLinc - etäopetusjärjestelmää (virtuaalinen oppimisympäristö, joka mahdollistaa reaaliaikaisen opetuksen ja opiskelun verkon välityksellä) ja suuri osa vuoden 2009 aloittaneista opiskelijoista tekikin valinnan opiskelutavan myötävaikutettua (Lapin yliopisto, hakupäivä 30.11.2012). LiikeAkatemian keskustelutuokiossa opiskelijat toivat esille haastattelun työkaluksi LiikeAkatemiaan hakevien opiskelijoiden valintoihin ja haastatteluissa olisi kiinnitettävä erityisesti huomiota hakijan motivaatioon ja asenteeseen (Liite 1 2(3)). Samalla linjalla olivat myös LiikeAkatemian valmentajat Jukka Lauri ja Joonas Koivumaa, joiden mielestä halu ja motivaatio akatemiaopiskeluun ovat ratkaisevia tekijöitä opiskelijavalinnoissa. Koivumaa korosti myös eri persoonien merkitystä opiskelijalla,

sillä joka ei pärjää perinteisessä opiskelutavassa, voi olla loistava akatemiamallissa. (Liite 5 1-2(3).)

Aikaisemmin on tullut ilmi Tiimiakatemiaan 3,5 vuotta kestävä tiimiyrittäjäaika. Oikeanlaisten opiskelijoiden valinta Tiimiakatemiassa on järjestetty siten, että heillä on omat aloituspaikat akademiaopiskelijoille. 60 valitusta opiskelijasta muodostetaan noin 20 hengen tiimejä, joista yleensä noin viisi tippuu pois. Hävikki opiskelijoissa on siis melko suuri Tiimiakatemiassa, mutta tällä tapaa varmistetaan, että opiskelijat ovat halukkaita ja motivoituneita opiskelemaan akatemiamallilla. (Liite 4 1(3).)

#### 7.1.5.12 Akatemiakatsaukset

Motivaatiota tiimiyrittäjyyteen ja tulosten aikaansaamiseen tuottaa raha ja kilpailu kansaopiskelijoita vastaan. Proakatemiassa on pitkään ollut käytössä kuukausittainen akatemiakatsaus Projektori, missä käydään läpi tiimiyritysten kuukausittaiset tulokset, liikevaihdot ynnä muuta (Liite 1 1(3)). Tiimiakatemiassa nämä katsaukset on yhdistetty pajoihin, mutta ne ovat pääasiassa tiimien sisäisiä (Liite 4 2-3(3)). LiikeAkatemiassa oltiin sitä mieltä, että terve kilpailu on hyvästä ja kuukausittainen koko akatemian yhteinen akatemiakatsaus saa sitä aikaan (Liite 1 3(3)).

#### 7.1.5.13 Tiimien tavoitteet

Monessa akatemiassa tuli esille, että tiimit asettavat yhteisiä isoja tavoitteita. Tiimiakatemiassa osalla tiimiyrityksistä tavoitteena oli miljoonan liikevaihto ja valmistumisen jälkeinen maailmanympärysmatka, jonka kulut katetaan yrityksen tuotoilla. Tällainen tavoite saa opiskelijat tekemään lujasti töitä saavuttaakseen sen. Myös LiikeAkatemiassa oltiin sitä mieltä, että tietynlaiset tiimien sisäiset tavoitteet, kannustimet ja deadlinet olisivat hyvä keino motivoida opiskelijoita tuottamaan tulosta rahallisesti siinä samalla oppien. Samaa mieltä oltiin myös Proakatemiassa, jonka tiimien sisäisistä tavoitteista tässä opinnäytetyössä on mainittu jo aikaisemmin. (Liite 1 1-3(3).)



#### 7.1.5.14 LiikeAkademia, mikä se on?

Otsikon kaltainen kysymys tuli esille useassa paikassa ennen kaikkea opiskelijoiden keskuudessa. LiikeAkademia on hyvin ”lapsen kengissä”, mitä tulee sen brändäykseen. LiikeAkademia on tietysti verraten nuori akademia Tiimiakatemia ja Proakatemia rinnalla, mutta esimerkiksi Bisnesakatemia, joka on ollut toiminnassa lyhyemmän aikaa kuin LiikeAkademia, tunnetaan muiden akademiaopiskelijoiden keskuudessa paljon paremmin. Tietysti tähän vaikuttavat maantieteelliset syyt, mutta muissa paikoissa ihmeteltiin suuresti, miksei LiikeAkatemialla ole esimerkiksi kotisivuja Internetissä. Brändäyksessä on iso työ ja se ei ole tämän opinnäytetyön aihe, mutta empiirisellä tutkimusmatkallamme tähän löytyi keinoja, joilla samalla kasvatettaisiin akatemioiden välistä yhteistyötä. Tiimiakatemiassa eräs opiskelija ehdotti blogitekstejä, mitä kirjoitettaisiin toisten akatemioiden kotisivuille. Tällä tavalla akatemit saisivat jakaa kuulumisiaan ja tekisivät itseään tunnetuksi muillakin talousalueilla kuin omallaan. (Liite 1 1-2(3).) Valmis tunnuslausekin löytyi matkan aikana: ”LiikeAkademia – Maailman pohjoisin akademia Suomessa”.

Paikalliselle yrityskentällekin LiikeAkademia on melko tuntematon. Toimeksiantoja on tullut hyvin paljon koulun sisäisiltä hankkeilta. Ne yritykset, jotka ovat olleet yhteistyössä LiikeAkatemian kanssa, ovat antaneet hyvää palautetta. Yrityskentältä tulleiden tietojen mukaan, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja sen henkilökunta ei ole ollut kovin aktiivinen yritysmaailmaa kohtaan ja vastausta toimeksiantopyyntöihin on saanut odottaa hyvinkin pitkään. LiikeAkatemian aktiivisuuteen ja nopeisiin vastauksiin on oltu yritysmaailmassa hyvinkin tyytyväisiä. Yhteistyö yritysten kanssa onkin äärimmäisen tärkeää tietysti liiketoiminnan kannalta, kuin myös oppimisen kannalta. Länsi-Pohjan Yrittäjät ry:n toimitusjohtaja Martti Kankaanrannan mukaan ammattikorkeakouluilla ei välttämättä ole tarjota kaikista tuoreinta tietoa asioista opiskelijoille, mutta yrittäjiltä se luonnollisesti löytyy. LiikeAkatemian olisikin mentävä enemmän yrittäjien kanssa yhteistyöhön ja jättää koulun tarjoamat toimeksiannot vähemmälle. (Liite 6 1-2(2).)

## 7.2 Valmentajapedagogiikka

Tämä osio jaetaan neljään osaan järkevän jaottelun kannalta. Osiot on jaoteltu neljään akatemiaan ja niissä kerrotaan ne kohdat, mitä kussakin akatemiassa valmentajat ovat sanoneet valmentajapedagogiikasta ja miten he näkevät valmentajan roolin.

### 7.2.1 Bisnesakatemia

Turun ammattikorkeakoulun Bisnesakatemian päävalmentaja Jussi Puhakainen piti hyvin tärkeätä sitä, että jokaisella tiimillä on oma valmentaja. Valmentajan ykkösprioriteettina täytyy olla juurikin tiimiyrityksensä valmentaminen ja puolet hänen työajastaan täytyy allokoida akatemiatyöskentelyyn. On tärkeää, että valmentaja on suunnittelemattomasti läsnä tiimiyritysten läheisyydessä mahdollisimman paljon ainakin yrityksen alkutaipaleella. Tiimin valmentajan on hyvä saattaa opiskelijaryhmä alusta loppuun saakka, tutoroinnista opinnäytetyön ohjaamiseen saakka, tällainen järjestely on käytössä ja hyväksi havaittu Bisnesakatemialla. Valmentamiseen on myös koulutus, Tiimimestarit-tutkinto, jota Puhakainen pitää välttämättömänä tiimivalmentajalle. (Liite 2 1-2(3).) Tiimimestarit on Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemian valmentajavalmennusohjelma (Partus, hakupäivä 26.11.2012).

Valmentajan on löydettävä tasapaino siihen, miten hän puuttuu valmennettaviensa tekemisiin. Hän ei saa koko ajan ”hössöttää sata lasissa” eikä vetäytyä täysin ulkopuolelle. (Liite 2 1(3).) On siis käytettävä sovellettua puuttumattomuuden lakia, joka tarkoittaa sitä, että valmentajan on annettava valmennettaviensa itse löytää ratkaisut ongelmiin ja välttää puuttumista tilanteeseen tai prosessiin mahdollisimman paljon (Jukka 2010, hakupäivä 14.11.2012).

Aloittelevassa akatemiassa, kuten Bisnesakatemia, valmentajan yksi iso tehtävä on rahan kerääminen. Puhakainen korostaa, että toiminnan pyörittäminen vaatii rahaa jopa kymmentuhatta euroa per ryhmä ensimmäisen vuoden aikana. Mikäli opiskelusta halutaan saada kaikki hyöty irti, on koulun tuettava opiskelijayrityksiä rahallisesti käyttömenojen kustantamiseksi ja Bisnesakatemialla seminaarit, matkat ja koulutukset kustannetaan kaikki koulun puolesta ensimmäisenä vuonna. (Liite 2 1-2(3).)

### 7.2.2 Proakatemia

Proakatemissa on näennäisestä vapaudesta huolimatta luotu erittäin tiukat raamit siihen, kuinka opintoja suoritetaan. Tämän vuoksi Proakatemiasta lähes kaikki opiskelijat valmistuvat aikataulun mukaisesti. Opintojen alkuaikana valmentajan tehtävä on antaa raamit opiskelujen ajalle. Tämä tapahtuu heti tiimiyrittäjäyysvaiheen alkumetreillä, jolloin valmentajan on hyvä olla läsnä mahdollisimman paljon. Alun akatemiaan tutustumisvaiheessa valmentajan täytyy tehdä oppimistavat tutuksi opiskelijoille ja auttaa ennen kaikkea niitä opiskelijoita, joilla on kokemusta vain perinteisestä opiskelumallista, näkemään akatemiaopiskelun mahdollisuudet. Ensimmäisen puolen vuoden aikana valmentajan on tarkkaan mietittävä, mitä päästää suustaan opiskelijoille, sillä heille hän on eräänlainen arvovaikuttaja. Valmentajan täytyy olla toimintaa tukeva henkilö ja haluta tutustua opiskelijoihin, kenen kanssa on tekemisissä. Kahdenkeskisillä keskusteluilla valmentaja pääsee tutustumaan ihmisiin ja hänen täytyy olla aidosti kiinnostunut, mitä ihmisille kuuluu ja minkälaisia asioita opiskelijat arvostavat. (Liite 3 1(2).)

Suurimmat haasteet Proakatemiassa liittyvät henkilöstöön ja sen vaihtuvuuteen. Proakatemian päävalmentaja Veijo Hämäläisen mukaan valmentajien olisi syytä sitoutua akatemiayhteisöön pitemmäksi aikaa kuin muutamaksi vuodeksi. Tällä tavoin akatemian toimintakulttuuria pystytään ylläpitämään ja hiljainen tieto siirtyy valmentajien myötä uusille opiskelijoille. Uusien valmentajienkin sisäänajo käy helpommin ja valmentamisen, oppimisen ja akatemian maine pysyy laadukkaana ja tuloksekkaana. (Liite 3 2(2).)

### 7.2.3 Tiimiakatemia

Tiimiakatemian valmentaja Timo Lehtonen korosti, että valmentajan rooli ei mene minäkään kaavan mukaan. Liian suunniteltu ohjastaminen ei ole eduksi oppimisen kannalta ja tiimien tulokset voivat jäädä vajaiksi. Aivan aluksi valmentajan on oltava tiimin mukana ja kerrottava tarinoita, mitä akatemialla on tehty ennen heidän tiimiyrittäjäksi ryhtymistään. Tietysti akatemian tapoihin perehdyttäminen ja virallisen aikuisen rooli on tärkeää etenkin Tiimiakatemiassa, koska sinne tullaan suoraan toiselta asteelta, missä perinteinen opiskelumalli pitää vielä pintansa. Alussa valmentajan on käynnistettävä akatemiaopiskelun prosesseja, kuten tiimiytymis-, oppimis- ja kirjojenlukuprosessit,

jotta tiimiyrityksissä syntyy tuloksia. Kun tiimiyritys on saatu pyörimään vauhdilla ja ideat ovat lennokkaita ja utopistisia, on valmentajan tultava väliin ja jopa ”hiekoitettava” tiimin tekemisiä jottei ”mopo lähtisi käsistä”. Tällaisissa tilanteissa on osattava puhua suoraan, kyseenalaistettava toiminta ja esitettävä koviakin kysymyksiä tiimiläisille. Yhdeksi tärkeimmistä valmentajan tehtävistä Lehtonen mainitsee oman verkoston välittämisen. Aloittelevalle tiimiyritykselle valmiit kontaktit valmentajan kautta ovat kullannarvoisia, ja toimeksiantajat ymmärtävät yrittäjien olevan aloittelijoita, joten vaatimustaso toimeksiannoissa ei ole kamalan korkealla. (Liite 4 1-2(3).)

Kehitettävää akatemian pedagogisessa puolessa on Lehtosen mielestä yksilön oppiminen ja arviointi. Kaikki eivät välttämättä halua työskennellä koko elämänsä tiimissä ja parin ensimmäisen tiimiyrittäjyysvuoden jälkeen valmentajan onkin keskityttävä ja tuettava niitä opiskelijoita, jotka haluavat toiminimiyrittäjiksi. Oppimisprosessi akatemiassa kestää koko yrittäjyysvaiheen ajan ja sen on oltava koko ajan liikkeessä, jotta valmentaja voi sitä ohjata oikeaan suuntaan. Tähän liikkeeseen on löydettävä tietty keskinopeus, jotta saavutetaan oikeanlaisia tuloksia. Sillä mikäli prosessilla on liian kiire, ei voi oppia, ja mikäli prosessi seisoo paikallaan, opiskelijaa ei voi saada tekemään oikeanlaisia asioita. (Liite 4 1-2(3).)

#### 7.2.4 LiikeAkademia

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun LiikeAkademia valmentaja Joonas Koivumaa korostaa, että valmentajille olisi annettava pääpaino valmentamiseen. Valmentajalle voi antaa jonkin pienen akademiaopiskelumallia tukevan projektin, mutta ei missään nimessä projektipääällikyyttä. Hänen valmennettavinamme voimme puoltaa tätä vaatimusta, sillä varsinkin tiimiyrittäjyysvaiheen alkutaipaleilla olisimme toisinaan tarvinneet enemmän hänen apuaan. Valmentajan roolista Koivumaa sanoi, ettei valmentajan tule missään nimessä olla opettaja vaan enemmänkin eteenpäin fasilitoiva konsultti. Pedagogiikasta Koivumaa oli sitä mieltä, että yksilön oppimista tulisi arvostaa enemmän. Jos joku haluaa suuntautua esimerkiksi myyntiin, myyntiä pitää silloin panostaa. (Liite 5 1-2(3).)

LiikeAkatemian toinen valmentaja Jukka Lauri nosti haastattelussa esille kaksi kohtaa pedagogiikasta. Valmentajan on ymmärrettävä, missä kulkee puuttumisen raja, sillä jos puuttuu liikaa, ryhmä passivoituu. Jos valmentaja on koko ajan neuvomassa ryhmää ja käskemässä miten asiat pitää hoitaa, hänestä helposti tulee valmentajan sijaan yrityksen toimitusjohtaja ja tiimistä tulee valmentajan näköinen. Toisena kohtana Lauri nosti esille sen, mitä opiskelijat myös pitivät kehityskohtana. Ne pakolliset kurssit, mitä pitää käydä tradenomikoulutusta varten akatemiaopintojen lisäksi, olisi käytävä ennen tiimiyrittäjyysvaihetta. Varsinkin vuoden mittaisella tiimiyrittäjyysvaiheella kaikki energia pitäisi suunnata tiimiytymiseen, projekteihin, kirjojen lukuun ja muihin akatemiaopimistyökaluihin, jotta akatemiaopiskelusta saataisiin mahdollisimman tuloksellista. Esimerkiksi yrityksen viestintäsuunnitelma pitäisi tehdä jo ennen kiireisintä yrittäjävaihetta. Opinnäytetyöhön liittyvät kurssit, kuten itse opinnäytetyökurssi, tieteellinen kirjoittaminen ja tutkimusmenetelmät-kurssi on hankala toteuttaa ennen tiimiyrittäjyysvaihetta, mutta LiikeAkatemian opiskelijoilta tuli ehdotus, että kurssit pitäisi jaksottaa paremmin ja tasaisemmin. Aikaisemmin ne ovat tulleet yhtä aikaa ja se, jos jokin, häiritsee yrittämistä. (Liite 5 2(3); Liite 1 2(3).)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin toimialan koulutuspäällikkö Mirva Juntti sanoo, että valmentajapedagogiikka on tulevaisuuden juttu. Hänen mukaansa perusedagogiikka tulee muuttumaan enemmän toiminnalliseen ja yhteistoiminnalliseen suuntaan, eikä 15 vuoden päästä valmentajapedagogiikka ole erillinen linja. Opiskelujen toinen aste ja myös peruskoulutus on menossa enemmän tekemällä oppimiseen. Juntin mukaan nykypäivänä mennään opiskeluissa vielä pedagogiikka edellä ja kiinnitetään liikaa huomiota siihen, millä määränpäähän, eli tutkintoon, mennään. Tärkeintä kuitenkin on tutkinto ja se pitäisi saavuttaa substanssi edellä siten, että lisäarvo on yrittäjämäisessä otteessa ja yrittäjyydessä. Valmentajan roolista Juntti oli kaikkien haastattelemiemme valmentajien kanssa samoilla linjoilla siinä, että valmentajan pitäisi olla valmentajana mahdollisimman paljon. Yleisenä trendinä etelän akatemiaoissa olikin, että valmentajan ajankäyttö muodostuu siten, että puolet painottuu valmentamiseen ja toinen puoli opinnäytetyönohjauksiin, projekteihin ynnä muihin sellaisiin. Juntin mielestä valmentaja ei saa mennä liikaa valmennettaviensa iholle, vaan tietty ulkopuolisuus ja etäisyys on säilytettävä. Tässä asiassa Juntti oli Jukka Laurin kanssa samalla linjalla, sillä jos valmentaja on liian iholle menevä ja läheinen, tiimin itsenäisyys eittämättä kärsii ja tiimi turvautuu liikaa valmentajaansa. (Liite 5 2-3(3).)

## 8 KEHITTÄMISIDEAT OPETUSSUUNNITELMAAN JA PEDAGOGISEEN STRATEGIAAN

Tässä luvussa kootaan yhteen kaikki työkalut ja osat mitä akatemiaopiskelussa tarvitaan. Jalostamme tutkimustuloksista ilmentyneet kehityskohdat toimivaksi kokonaisuudeksi, jotta LiikeAkatemiasta tulisi asiakaslähtöinen, kaikkia miellyttävä ja ennen kaikkea tulevaisuudessa Pohjois-Suomessa liiketaloutta opiskelemaan haluavien ykkösvaihtoehto. Pääluku jaetaan kahteen osaan: Kehittämisisideat opetussuunnitelmaan sekä kehittämisideat pedagogiseen strategiaan.

### 8.1 Kehittämisisideat opetussuunnitelmaan

Tähän osioon kootaan opetussuunnitelman kehittämisideat. Ongelma esitellään ja sen jälkeen esitellään ratkaisu. Jokaisen kappaleen lopussa on kuvio, mihin on koottu keskeiset ehdotukset.

#### 8.1.1 Opiskelukuri ja –rutiini

Kaikista korkeimmalle jalustalle nostamme opiskelukurin ja opiskelurutiinin. Vaikka akatemiaopiskelu on vapaata ja itsenäistä, on jokaisella oppimistyökalulla oltava vähintään väljät ”raamit”, joiden puitteissa toimitaan. Tietynlaiset pelisäännöt ovat jokaisessa tutkimassamme akatemiassa olleet paikallaan ja LiikeAkatemiassa niille on opiskelijoiden mielestä tarvetta. Ehdotamme, että LiikeAkatemiassa otettaisiin käyttöön muiden akatemioiden tapaan 8+8+24-järjestelmä. Viikosta pyhitetään pajoille kahdeksan tuntia ja ne jaetaan kahdelle päivälle, ei kuitenkaan peräkkäisille päiville. Kirjojen lukemiselle pyhitetään toiset kahdeksan tuntia eli esimerkiksi koko perjantai-päivä ja loput 24 tuntia jätetään projektien parissa työskentelemiseen. Tiimirytykset itse valmentajien avustuksella pitävät huolta siitä, että tässä järjestelmässä pysytään ja aikataulunmukaisille paja- ja kirjanlukuajoille ei esimerkiksi asiakastapaamisia sovita. Rutiinia on tuotava esille uusille tiimirytyksille alusta alkaen ja valmentajien täytyy pitää huolta, että se säilyy. LiikeAkatemian seinille askarrellaan viikkokalenteri muistuttamaan ohikulkevia opiskelijoita ja samaa viikkokalenterisysteemiä käytettäisiin myös tiimien sisällä. Valmentaja on avainasemassa siinä, lähtekö viikkorutiinit etenemään toivotulla tavalla. Alussa

valmentajan täytyy iskostaa opiskelijoiden päähän se ajatus, miten akatemialla työskennellään. Alun jälkeen valmentajan on luotettava prosessiin ja jätettävä tiimensä toimimaan keskenään rutiinin kanssa, mutta kuitenkin taustalta toteutusta seuraten. Tietysti tulee tilanteita, jolloin muut opinnot (esimerkiksi opinnäytetyöhön liittyvät kurssit) tai erityisen paljon työtä vaativat projektit voivat sotkea viikkoaikataulua. Nämä tilanteet eivät ole haitallisia oppimisen kannalta, mutta ne eivät saa esiintyä toistuvasti.

### OPISKELU- RUTIINI

- 8+8+24-järjestelmä.
- Tiimirytykset itse valmentajien avustuksella huolehtivat rutiinissa pysymisestä.
- Alussa valmentajien tehtävä esitellä rutiini.

#### 8.1.2 Akatemiavalinnat

Nykyään LiikeAkatemiaan pääsee opiskelemaan käytännössä suuntautumisvalinnan tehtyään kävelemällä sisälle rakennukseen. Tulevaisuudessa opiskelijavalinnoissa on tiimiroolitestien lisäksi otettava käyttöön haastattelu, jotta voidaan erottaa oikeasti motivoituneet ja yrittäjyydestä innostuneet opiskelijat niistä, jotka kulkevat vain enemmistön mukana. Haastattelussa mitataan opiskelijan motivoituneisuus sekä innostuneisuus, jotta tiimijaot voidaan tehdä mahdollisimman tasapuolisesti. Haastattelun myötä valmentajat osaavat innostaa ja keskittyä niihin opiskelijoihin, joilla motivaation kanssa on kehitettävää. Kun LiikeAkatemia tulevaisuudessa on ykkösvalinta Pohjois-Suomessa liiketaloutta opiskelemaan haluaville, haastattelua voidaan käyttää LiikeAkatemiaan pyrkivien opiskelijoiden järjestämiseen siten, että motivoituneet ja oikein asennoituneet nostetaan hakijajonossa korkeammalle.

### AKATEMIA- VALINNAT

- Haastattelu tiimiroolitestin tueksi opiskelijavalintoihin.
- Haastattelussa kiinnitetään huomiota opiskelijan motivaatioon, innostuneisuuteen ja asenteeseen.

### 8.1.3 Opiskelija-apuvalmentaja

Vuoden 2012 syksystä asti LiikeAkatemialla on ollut ”opiskelija-apuvalmentaja” ja tästä käytänteestä on tehtävä jatkuva tapa. Opiskelija-apuvalmentajan rooli ja titteli pitäisi myös virallistaa. Hiljaisen tiedon perimän ja toimintakulttuurin säilymisen kannalta on äärimmäisen tärkeää, että vanhempi opiskelija ohjeistaa uusia ja edesauttaa viikkorutiinin toteutusta valmentajan apuna. Opiskelija-apuvalmentajan tulisi olla palkattu työntekijä, sillä harva puolen vuoden sisällä valmistuva opiskelija löytää aikaa ja mielenkiintoa opastaa uusia opiskelijoita tarpeeksi ilman rahallista korvausta.

#### OPISKELIJA- APUVAL- MENTAJA

- Opiskelija-apuvalmentajan rooli ja titteli virallistettava.
- Hiljaisen tiedon perimän ja toimintakulttuurin säilymisen kannalta tärkeä osa LiikeAkatemiaa.
- Palkattu työntekijä.

### 8.1.4 Kirjapisteet

Uusien tiimiyritysten tulon myötä, opiskelija-apuvalmentaja pitää heille kirjablogipajan, missä opetetaan tekemään oikeaoppinen kirjablogi. Kirjablogipajassa käydään läpi Partasen kirja, mistä löytyy kirjablogeihin soveltuvat teokset ja niiden pisteytykset. Tällainen paja on tärkeä myös hiljaisen tiedon siirtymistä varten.

LiikeAkatemialla kirjapisteet ovat osoittautuneet haastavimmaksi oppimistyökaluksi. Edellä mainittu rutiini on siihen hyvä ensiaskel, mutta se ei pelkästään riitä. Jos kirjapisteiden kertymisessä on ongelmia haitaksi asti, on mahdollista ottaa käyttöön tiimien sisäiset ja – väliset seurantarajat. Raha on hyvä motivaattori ja rahalliset sanktiot kirjapisteiden puutteesta saa opiskelijat varmasti tarttumaan kirjoihin. Toinen vaihtoehto on tiimien yhteiset kirjapisteet ja mikäli tiimi ei ole ennalta sovittua kirjapisterajaa saavuttanut aikarajaan mennessä, on tiimin kustannettava seuraavan akatemian yhteisen tapahtuman kulut. Tämä malli on mielestämme hyvä, mutta jotta LiikeAkatemiasta tulisi



asiakaslähtöinen, on kirjapisterajojen ja niiden seuraamisen tarve lähdettävä tiimien sisältä. Opiskelija-apuvalmentaja voisi kirjablogipajan yhteydessä esittää tällaisen vaihtoehdon uusille opiskelijoille, ja mikäli he katsovat tällaisen järjestelmän tarpeelliseksi, niin silloin se otetaan käyttöön. Järjestely on kuitenkin saapumiseräkohtainen eikä se saa tulla koulun puolesta.

Ehdotamme, että LiikeAkatemiaan tulisi kuukausittainen, tiimikohtainen kirjapistepäivä, jossa aamupäivä käytettäisiin kirjapiirien ja iltapäivä vietettäisiin kirjapistepajan merkeissä. Kirjapiiriin jokainen tiimin jäsen lukee yhden kirjan, esittelee sen ja kertoo omat ajatuksensa. Kirjapiirin jälkeen opiskelija kirjoittaa kirjasta blogin tavalliseen tapaan. Kirjapistepajaan tiimi valitsee ennakkoon valmentajan hyväksymän ja ammatillisesti pätevän dokumentin katsottavaksi. Dokumentista heränneestä keskustelusta tiimi kerää keskeisimmät ajatukset kirjalliseen muotoon ja tämän muistion pohjalta tiimi kirjoittaa yhteisen blogitekstin, jonka valmentaja hyväksyy ja jokainen blogiin osallistunut saa yhden kirjapisteen. Kirjapistepäivä toteutetaan joka kuukauden viimeisenä perjantaina, jotta rutiininomainen kirjaperjantai pysyy tämänkin vuoksi esillä.

Joulukuussa ja toukokuussa kirjapistepäivä toteutetaan ”Kirjakinkereinä” ja se on koko LiikeAkatemian yhteinen tapahtuma. Tässä tapahtumassa tiimien väliset rajat rikotaan ja synnytetään tiimien keskinäistä vuorovaikutusta rikastavampaa keskustelua. Kaikki LiikeAkatemian opiskelijat jaetaan kolmeen ryhmään ja tilaan opiskelijaa kiinnostavan aihealueen mukaan. Yhdessä tilassa käydään läpi myyntiin ja markkinointiin, toisessa johtamiseen ja kolmannessa talousosaamiseen liittyviä kirjapiirejä ja dokumentteja. Dokumentit Kirjakinkereihin valitsee valmentajat.

#### KIRJAPIS- TEET

- Apuvalmentajan pitämä kirjablogipaja uusille tiimiyrittäjille heti tiimiyrittäjäyysvaiheen alussa.
- Kuukausittainen kirjapäivä, missä aamupäivällä järjestetään kirjapiiri ja iltapäivällä kirjapistepaja.
- Kaksi kertaa järjestettävä, koko LiikeAkatemian yhteinen kirjapäivä, Kirjakinkerit.

### 8.1.5 Pajat

LiikeAkatemiaan olisi saatava oma erillinen ja äänieristetty pajatila, missä ei ole mitään ylimääräisiä keskittymistä vaikeuttavia tekijöitä. Pajatila tulisi sisältää osallistujille istuimet (säkkituolit, nojatuolit tai sohvut) sekä projektori ja valkokangas. Pajatilan varaus tapahtuu ulkopuolella olevaan varauslistaan, jotta päällekkäisiä pajatilan varauksia ei tulisi. Tietysti tiimit voivat erikseen sopia omat paja-aikansa ja näin onkin parempi viikkorutiinin säilymisen kannalta.

Jokaisella tiimillä pitää olla oma pajavastaavansa, joka tekee pajanpitämislistat, muistuttaa tiimiläisiä pajojen ajankohdista ja tarvittaessa auttaa pajan pitäjää valmisteluissa. Myös valmentajien täytyy vuorollaan pitää paja ja olla muiden pitämässä pajoissa läsnä mahdollisimman usein.

Jotta pajatilanteista tulisi rikastavampi ja parempaa keskustelua aikaansaava, ehdotamme, että kerran kuussa järjestettäisiin niin kutsuttu ”Brontopaja”. ”Brontopajassa” kaksi tiimiyritystä osallistuu yhdessä samaan pajaan. Näissä pajoissa vieraileva tiimiyritys vaihtuu kuukausittain ja vuoden aikana saadaan mahdollisimman moni tiimi pitämään pajan yhdessä. Pajavastaavat hoitavat näiden pajojen käytännönjärjestelyt, eli sopivat aikataulut ja pajan pitäjät.

#### PAJAT

- Erillinen, äänieristetty pajatila, missä pelkästään rennot istuimet, projektori ja valkokangas.
- Pajavastaava jokaiseen tiimiyritykseen.
- Pajoja kahdeksan tuntia viikossa
- Kerran kuussa järjestettävä Brontopaja, missä kaksi tiimiyritystä yhdessä luovat rikastavaa keskustelua herättävän oppimistilanteen.

### 8.1.6 Seminaarit

LiikeAkatemiaan tulisi ottaa käyttöön tiimiyritysten yhteinen kuukausittainen seminaari. Tiimiyritykset vuorollaan hankkivat paikalle puhujan, tai sopivat ajankohdan yritys-

vierailua varten. Jokaiseen tiimiin nimitetään seminaarivastaava, joka pitää huolen siitä, että oma tiimi vuorollaan järjestää seminaarin.

Olisi myös suotavaa, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu pystyisi antamaan resursseja pitempiäkin seminaarireissuja ja koulutuksia varten. LiikeAkademia sijaitsee Torniossa, ja yleensä Rovaniemi sekä Oulu houkuttelevat nimekkäämmät puhujat ja luennoitsijat luokseen.

LiikeAkatemialla on toivottu otettavaksi käyttöön yhteinen kuukausittainen akatemia-seminaari, missä käytäisiin läpi kunkin tiimiyrityksen projektit ja taloudellinen tilanne. Tällä tavalla pystytään ylläpitämään tervehenkistä kilpailua ja tuloshakuisuutta tiimiyritysten välillä ja valmentajat sekä muut pysyvät perillä, mitä akatemialla tapahtuu. Toisaalta LiikeAkatemian tiimiyrityksissä taloudellinen tilanne ei välttämättä muutu kuukaudessa juuri nimeksikään. Vaihtoehtoisena ideana olisi pitää akatemieseminaari puolivuositain yhdistettynä LiikeAkatemian pikkujouluihin ja lukuvuoden päätösjuhlaan.

## SEMINAARIT

- Seminaarivastaava jokaiseen tiimiin.
- Kuukausittainen yhteinen seminaari, johon tiimiyritykset vuorollaan hankkivat luennoitsijan.
- Resursseja Kemi-Tornion ammattikorkeakoululta pitempiä seminaarireissuja ja koulutuksia varten.
- Akatemieseminaari määräajoin.

### 8.1.7 Projektit

Projektien kohdalla ei tutkimuksessa ilmennyt suuria kehityskohteita. Projektien dokumentoimiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta LiikeAkatemian tiimiyritysten tekemästä työstä jäisi evidenssiä koululle. Dokumentointi ei kuitenkaan saa olla liian työlästä, vaan yksi A4-kokoinen lomake riittää.

On hyvä asia, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu tarjoaa LiikeAkatemialle mielenkiintoisia toimeksiantoja, mutta oppimisen kannalta suhdeluku koulun sisältä tulleiden

ja itse hankittujen toimeksiantojen välillä tulisi painottua itse hankittujen projektien puolelle. Sopiva suhdeluku olisi yksi neljäsosaa koululta ja kolme neljäsosaa itse hankittuja.

<b>PROJEKTIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projektien dokumentointi.</li> <li>Toimeksiannoista 25% koululta ja 75% itse hankittuja.</li> </ul>
------------------	--

#### 8.1.8 Aihealueet

Henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa on seminaarit ja kirjapisteet jaoteltu kuuteen aihealueeseen: Johtamiseen, luovaan ajatteluun, oppivaan organisaatioon, asiakkuuksien rakentamiseen, markkinointiviestintään ja talousosaamiseen. Mielestämme myynnille pitää antaa isompi rooli tässä listauksessa. Johtaminen on relevantti nimitys, samoin markkinointiviestintä ja talousosaaminen. Luova ajattelu ja oppiva organisaatio ovat myös päteviä aihealueita, mutta asiakkuuksien rakentamisen voisi sisällyttää myyntiosaamisen alle. Ehdotamme, että asiakkuuksien rakentaminen-otsake korvataan otsakkeella myyntiosaaminen.

<b>AIHE- ALUEET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aihealueiden uudelleennimeäminen</li> <li>Asiakkuuksien rakentamisesta tulee myyntiosaaminen.</li> </ul>
-------------------------	---

### 8.1.9 Näyttö

Opiskelijoilla tulisi olla mahdollisuus saada tutkintotodistukseen arvosana osaamisestaan. LiikeAkatemialla on otettava käyttöön näyttö-mahdollisuus. Opiskelija voi tehdä näytön edellisessä alaluvussa esitellyistä aihealueista (esimerkiksi johtaminen), kun on suorittanut sitä vähintään kymmenen opintopisteen laajuisesti. Näytön arvostelee raati, joka koostuu valmentajasta, opiskelijoiden edustajasta (opiskelija-apuvalmentaja) sekä työelämän edustajasta. Näyttö voi koostua esimerkiksi kirjablogeista, aiemmista projekteista tai raadin valvonnassa tapahtuvasta suorituksesta. Näyttö arvostellaan asteikolla 0-5.

#### NÄYTTÖ

- Opiskelijalle mahdollisuus saada tutkintotodistukseen arvosana osaamisestaan.
- Näyttö valitusta aihealueesta arvosteluraadille, kun on suorittanut sitä vähintään kymmenen opintopisteen verran.
- Arvostellaan asteikolla 0-5.

### 8.1.10 Työharjoittelut

Suotavaa olisi, että vuoden mittaisen akademiaopiskelun aikana työharjoittelu suoritettaisiin omassa tiimiyityksessä. Se on kuitenkin jokaisen opiskelijan ammatillisen identiteetin kasvun kannalta oma asia, missä harjoittelun suorittaa. Jos opiskelija haluaa suorittaa harjoittelun muualla kuin omassa yrityksessään, koulu voisi suositella sen suoritettavan ennen tiimiyrittäjyysvaihetta, esimerkiksi kesäopintoina.

#### TYÖHARJOITTELUT

- Opiskelijan oma valinta missä suorittaa.
- Mielellään omassa tiimiyityksessä.
- Jos opiskelija haluaa suorittaa harjoittelun muualla, se tulisi suorittaa ennen tiimiyrittäjyysvaihetta.

### 8.1.11 Akatemiagaala

Vuosittainen gaalailta, missä kaikki pukeutuvat parhaimpiinsa. Gaalaillassa palkitaan esimerkiksi vuoden tiimiyritys LiikeAkatemiassa, vuoden paras toimeksianto ja vuoden LiikeAkademia-alumni. Tiimiyritykset ovat gaalan järjestävä elin. Paikalle kutsutaan LiikeAkatemian opiskelijat ja valmentajat, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun henkilökuntaa, entisiä LiikeAkatemian opiskelijoita eli alumneja, yhteistyökumppaneita ja alueen yrittäjiä. Vuosittainen gaala toimii myös markkinointikanavana, sillä sen myötä LiikeAkademia pysyy esillä yrittäjien silmissä sekä mediassa. Vuosittainen gaala entisten LiikeAkatemian opiskelijoiden kanssa luo myös LiikeAkatemian omaa alumnitoimintaa.

#### AKATEMIA- GAALA

- Arvokas tilaisuus, pukukoodi.
- Palkintoja.
- Vieraina entisiä opiskelijoita, yhteistyökumppaneita, yrittäjiä ja koulun edustajia.
- Markkinointikanava.
- LiikeAkatemian oma alumnitoiminta.

### 8.1.12 Akatemian johtoryhmä

LiikeAkatemialle tulisi muodostaa oma johtoryhmä, johon kuuluu valmentajat, koulun edustaja (koulutuspäällikkö) ja tiimiyritysten toimitusjohtajat. Kuukausittain kokoontuva johtoryhmä käy läpi ajankohtaiset akatemiaan liittyvät asiat. Näin koulu pysyy kartalla, mitä LiikeAkatemialla tapahtuu, valmentajat kuulevat koulun vaatimuksista ja ideoista ja opiskelijat saavat tuoda esille huolensa ja murheensa. Johtoryhmä on suuressa roolissa LiikeAkatemian kestävästä kehitystä ylläpitäessä.

#### AKATEMIAN JOHTO- RYHMÄ

- Valmentajat, koulutuspäällikkö ja tiimiyritysten toimitusjohtajat muodostavat LiikeAkatemian johtoryhmän.
- Kuukausittainen kokoontuminen.
- LiikeAkatemian kehitys.

### 8.1.13 Kummiyritykset

Uudet tiimiyritykset saavat alkutaipaleensa tueksi eräänlaisen mentorin, kummiyrityksen. Länsi-Pohjan Yrittäjät ry:n toimitusjohtaja Martti Kankaanrannan mukaan heidän kauttaan ei ole mitään ongelmaa saada kummiyritystoimintaa käyntiin. Kummiyrityksen roolissa yrittäjä kertoo oman tarinansa tiimiläisille, antaa ensimmäisen toimeksiannon sekä opastaa ja neuvoa tiimiyritystä ongelmatilanteissa.

#### KUMMI- YRITYKSET

- Uusien tiimiyritysten mentori.
- Yhteistyössä Länsi-Pohjan Yrittäjät ry:n kanssa

### 8.1.14 Akatemian brändäys

LiikeAkatemialle tarvitaan ehdottomasti omat kotisivut mahdollisimman pian. Kotisivulle tulisi blogipankki, mihin kaikki kirjablogit laitetaan. LiikeAkatemian kotisivuilla voisi olla myös toisten Suomen akatemioiden käyttöön tarkoitettu blogi, mihin esimerkiksi Tiimiakatemiaiset voisivat kirjoittaa kuulumisiaan. LiikeAkatemialle olisi hyvä tehdä oma vuosijulkaisulehtensä, missä esitellään tiimiyritykset, toimeksiantoja, alumnien kuulumisia ja niin edelleen.

Myös sosiaaliseen mediaan kannattaa panostaa. Facebook-sivuille ylläpito-oikeus annetaan valmentajille, sekä tiimiyritysten edustajille. LiikeAkatemialle tulisi tehdä myös oma Youtube-kanava, mihin kuvattaisiin videoblogia esimerkiksi LiikeAkatemialla työskentelystä

#### LIIKEAKA- TEMIAN BRÄNDÄYS

- Nettisivut, missä blogipankki kirjablogeja varten sekä muiden akatemioiden blogi.
- LiikeAkatemian vuosijulkaisu.
- Sosiaalinen media

### 8.1.15 Akatemioiden välinen yhteistyö ja LiikeAkatemian kansainvälistyminen

Tutkimuksessa kävi ilmi, että akatemioiden yritykset tekevät yhteistyötä muun muassa yhteisten liiketoimien merkeissä. Tätä käytännettä pitäisi tuoda myös akatemioiden tasolle. Esimerkkeinä mainittakoon valmentaja- ja tiimiyrittävyyden vaihdot, suuret toimeksiannot sekä laajojen tapahtumien järjestämisen. Toimiminen uusissa ympäristöissä avartaa maailmankatsomusta ja luo mielenkiintoisen nyanssin tiimiyrittävyyssuuntaan. Esimerkkinä yhteistyötapahtumasta mainittakoon tapahtumaketju, missä tapahtumapaikka siirtyy akatemiakaupungista toiseen. Yhteistyötä tulisi myös tehdä toisen asteen koulutuksen kanssa. Lukiolaisille voitaisiin järjestää oma viikon mittainen yrittäjyyskurssi, jonka he kävisivät LiikeAkatemialla suorittamassa akatemiaopiskelun mukaisesti. Tällä tavalla LiikeAkatemian tunnettavuus paranee ja se toimii myös värväskanavana.

Tulevaisuudessa LiikeAkatemian kannattaa siirtyä myös ulkomaille. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun yhteistyökouluissa ulkomailla on varmasti mielenkiintoa akatemiaopiskelumallille. Kun LiikeAkademia on saanut omat puitteensa kuntoon ja vakiinutettua paikkansa osana Kemi-Tornion ammattikorkeakoulua, sitä on ehdottomasti lähdettävä viemään muihin maihin. Opiskelijoille olisi ikimuistettava kokemus päästä tiimiyrittävyyden vaihtoon ulkomaille esimerkiksi jonkun toimeksiannon projektipäälliköksi.

#### YHTEISTYÖ JA KANSAIN- VÄLISTY- MINEN

- Yhteistyö eri akatemioiden välillä
- Vaihdot ja toimeksiannot
- LiikeAkatemian vienti ulkomaille Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun yhteistyökouluihin
- Yhteistyö toisen asteen kanssa



## 8.2 Kehittämisideoita pedagogiseen strategiaan

Tähän osioon kootaan kehittämisideat LiikeAkatemian pedagogiseen strategiaan nojautuen vahvasti käsiteltyyn teoriapohjaan sekä ammentaen pedagogisia tutkimustuloksia.

### 8.2.1 Pedagogisen strategian lähtökohdat

LiikeAkatemian pedagogisen strategian tärkeimpänä lähtökohtana toimii valmentajapedagogiikka. Perinteisiä opettajia LiikeAkatemiassa ei ole, vaan opettajien pedagoginen nimike on valmentaja. Valmentajat eivät opeta LiikeAkatemia- opiskelijoita, vaan he tukevat hyvän opiskeluilmapiiirin rakentumista innostamalla ja haastamalla opiskelijoita sekä kannustaen heitä onnistumaan tai epäonnistumaan projekteissaan, joka taas tukee opiskelijoiden käytännön kautta oppimista. Tämä käytännön kautta oppiminen on se tärkein työkalu valmentajan työkalupakissa. Hänen tulee antaa oppijoille tilaa tehdä omia ratkaisujaan ja saada oppia niistä, joko menestymisen tai epäonnistumisen kautta.

Seuraavana lähtökohtana toimii osallistava pedagogiikka, joka murtaa ja kritisoi perinteisiä oppimisen ja opetuksen käsityksiä ja jonka keskiössä on tiimiyritys, jossa opiskelijat rakentavat tietoa. Tiimiyrityksen kautta opiskelijat tekevät oikeita työelämän toimeksiantoja, josta he voivat ammentaa tietoa ja taitoja omaan ammatillisen identiteetin kasvuun. Lisäksi opiskelijat jakavat tietoaan opiskelijatovereilleen vertaisopettamisen (eli pajatuntien) kautta ja hakevat aktiivisesti omaa osaamistaan kehittävää tietoa erilaisista seminaareista ja kirjoista. Muita elementtejä osallistavassa pedagogiikassa ovat tehtävien ja aktiviteettien laaja valikoima ja joustavuus, jotka kannustavat opiskelijoita astumaan yksilöllisille oppimispoluille, sekä tasapainon etsiminen haasteiden ja riskien väliltä. Haasteet ja riskit houkuttelevat opiskelijoita ylittämään mukavuusalueidensa rajat, sekä kannustavat heitä etsimään ja rakentamaan tietoa itsenäisesti. Valmentajien tulee muistaa kolmen oppimisen muodon yhdistelmä, joista osallistava pedagogiikka syntyy. Formaalin, nonformaalin ja informaalin oppimisen yhdistämällä ja niiden omat rajat rikkovalla opettamistavalla saadaan aikaan rajaton kaikkiallisuus. Tällöin oppiminen tapahtuu virallisen koulutusjärjestelmän sisällä mutta kuitenkin ulkopuolella suunniteltuna ja organisoituna, mutta samalla myös improvisoituna ja tavoitteellisena itseopiskeluna.

Kolmantena pedagogiikan muotona LiikeAkatemiassa toteutetaan yrittäjyyspedagogiikkaa, joka nojaa siihen, että opiskelija etsii ja löytää mahdollisuudet ympäriltään, murtaen vanhoja toimintatapoja ja käytäntöjä ja luoden uusia sekä oppien uutta. LiikeAkatemiassa tunnustetaan oppijan olevan ainutlaatuinen, vapaa ja vastuullinen, uusia asioita oivaltava toimija. Elämä ja oppiminen syntyvät toiminnan kautta, ja toimijalla on kokonaisvaltainen suhde maailmaan, muihin toimijoihin, ihmiseen ja itseensä.

Pedagogisen strategian yhtenä lähtökohtana voidaan myös pitää tiimiyrittäjyysaikaa. Vaikka tutkimustuloksissa moneen otteeseen liputettiin LiikeAkatemian tiimiyrittäjyysajan pidentämisen puolesta, on silti 1-1,5 vuoden mittainen tiimiyrittäjyysaika LiikeAkatemialle jopa vahvuus muihin akatemioihin verrattaessa. Kun opiskelijat saavat tietonsa perustaksi 1,5-2 vuotta perusopintoja, ovat he ammentaneet suuren määrän oppia LiikeAkatemiaan tultaessa ja siten eri alojen opiskelijat pystyvät tekemään tiimiyrittäjästä monialaisen. Kuvataiteen koulutusohjelmaa ei varmastikaan pystytä sisällyttämään LiikeAkatemia- opintoihin, jos perusopintojen määrä jäisi vain yhteen kokonaiseen opiskeluvuoteen. Paras kombinaatio tiimiyrittäjyysajassa on 1,5 vuotta perusopintoja perinteiseen luentotyypin malliin ja 1,5 vuotta tiimiyrittäjyysvaihetta LiikeAkatemiassa. Näiden vaiheiden välissä oleva puolen vuoden periodi opiskeltaisiin LiikeAkatemia- ympäristössä mutta kuitenkin tavallisia opintojaksoja suorittaen. Opintojaksoilla oppimistehtävät fokusoidaan omaan tulevaan tiimiyrittäjäkseen luoden sille liiketoimintasuunnitelman, viestintäsuunnitelman, markkinointistrategian ja niin edelleen. Tässä vaiheessa opiskelijat saavat tuntumaa LiikeAkatemian toimintakulttuurista, oppimismenetelmistä sekä opiskeluilmapiiiristä. Tämä helpottaa huomattavasti tiimiyrittäjyys vaiheeseen siirtymistä.

**PEDAGOGISEN STRATEGIAN LÄHTÖKOHDAT**

- Valmentajapedagogiikka
- Osallistava pedagogiikka
- Yrittäjyyspedagogiikka
- Tiimiyrittäjyysaika 1,5 vuotta

### 8.2.2 Opetustoimintaa ohjaavat arvot

Tärkein arvo, joka ohjaa opetustoimintaa, on asiakaslähtöisyys eli tässä tapauksessa opiskelijälähtöisyys. Opetustoiminta lähtee liikkeelle LiikeAkatemian opiskelijoiden tarpeesta eli kuinka paljon LiikeAkatemian opiskelijat tarvitsevat valmentajansa apua. Opiskelijälähtöisyys on oppimista tuottava pedagoginen strategia ja lähestymistapa, jossa hyvällä opiskelijoiden ohjauksella on suuri merkitys. Nykyisellään LiikeAkatemian opiskelijat kokevat, ettei valmentaja ollut tarpeeksi paljon paikalla ja saatavilla. Toivomus olisi, että valmentajalle resursoidaan enemmän LiikeAkatemiatunteja. Mikäli tarvittavaa ohjausta ei ole saatavilla, voi käydä, että LiikeAkademia-oppimisprosessi aiheuttaa opiskelijoissa erakoituneisuutta, turhautuneisuutta ja yksinohjautuvuutta. Tällöin opiskelijälähtöisyys ei toteudu. Se toteutuu silloin, kun oppimisprosessin keskiössä on oppimis- ja opiskelijakeskeisyys ja mielekäs oppiminen toteutuu. Opettajan eli valmentajan vastuu muuttuu opiskelijan vastuuksi, kun valmentaja ohjaa opiskelijoita hankkimaan ja kartuttamaan tietoa ja osaamista, joka konkretisoituu LiikeAkatemian tiimiyritysten hankkimien toimeksiantojen suorittamisessa. Tätä painottaessa opiskelijoiden oma osallisuus, vapaus ja vastuu tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa, toteutuksessa ja onnistumisen arvioinnissa palvelevat opiskelijoiden omien lähtökohtien ja odotusten täyttymistä. Tällöin oppiminen on mielekästä ja opiskelu koetaan opiskelijälähtöisenä.

LiikeAkademia lähtee toteuttamaan työelämälähtöisyyttä sopimalla yrityselämän kanssa yhteisen toimintatavan, kuten esimerkiksi kummiyritystoiminnan, jonka kautta kumpikin osapuoli saa uutta tietoa ja perspektiiviä. LiikeAkatemian tulee tehdä itsensä tunnetuksi yrityskentälle brändäyksen ja akatemiatapahtumien muodossa. Koulun ja yrityskentän välissä on syvä kuilu, jonka sillanrakentajan roolin LiikeAkademia voisi omaksumaa. Tällöin koulun ja yrityskentän molemminpuolinen tiedonkulku pysyisi ajan hermolla ja yhteistyöstä tulisi sujuvampaa.

#### OPETUS- TOIMINTAA OHJAAVAT ARVOT

- Asiakaslähtöisyys=opiskelijälähtöisyys
- Työelämälähtöisyys

### 8.2.3 Valmentajan rooli

Valmentaja LiikeAkatemialla toimii eräänlaisena työnjohtajana, joka mahdollistaa opiskelijoiden oppimisen. Valmentajan tehtävä on innostaa, kannustaa ja tukea opiskelijoita sekä tätä kautta edesauttaa opiskelijoiden oppimisprosessia ja tukea hyvän opiskeluilmapiiirin syntymistä. Valmentajan tulee myös käsittää valmentaminen prosessina, joka on ennakoimaton tapahtuma ja jonka takia hänen tulee tarvittaessa muuttaa omia suunnitelmiaan oppimisprosessin hyväksi. Tiimiyrittäjyyden alkuvaiheilla valmentajan täytyy olla läsnä valmennettaviensa luona ja kertoa tarinoita LiikeAkatemian historiasta sekä tutustuttaa opiskelijat oppimisprosesseihin. Tähän oppimisprosessiin pitää myös luottaa astumalla syrjään opiskelijoiden tieltä, inspiroiden opiskelijoiden omaa visiota ja auttamalla heitä mallintamaan oman, yksilöllisen opintopolkunsa. Valmentaja on onnistunut työssään, kun hän on saavuttanut tiimiyrityksensä luottamuksen, toimii tiimin ulkopuolella vaikkakin lähellä, on aidosti läsnä ja käytettävissä sekä kuuntelee ja rohkaisee opiskelijoita. Jotta valmentaja voi onnistua työssään, kehittämisideana valmentajan työaika ja –panostusta LiikeAkatemiaan tulisi korostaa valmentajan työaika-suunnitelmassa, allokoiden valmentamiselle ainakin puolet työtunneista.

#### VALMENTAJAN ROOLI

- Työnjohtaja
- Innostaja, kannustaja ja tukija
- Oppimisprosesseihin tutustuttaja ja käynnistäjä.
- Aidosti läsnä, kuuntelee ja rohkaisee opiskelijoita.
- Allokoida puolet työtunneista valmentamiseen.

### 8.2.4 Oppimisympäristö

LiikeAkatemian oppimisympäristö nykyisellään on hyvä. Tilat ovat erillään koulusta, ja niin pitääkin olla, jotta yritystoiminnan harjoittaminen ei häiriinny. Jokaisella tiimiyrityksellä on omat toimitilat, mutta erillinen pajatila pitäisi saada, jossa olisi vain projektori, rennot tuolit sekä yksi tietokone (pajan esittäjälle jos on tarpeen). Näin maksimoidisiin luovan ilmapiirin saavuttaminen ja rikastavan keskustelun syntyminen. On myös

tärkeää, että jokainen tiimiyritys saa dekoreerata omat toimitilansa sellaiseksi, missä on miellyttävä työskennellä.

#### OPPIMIS- YMPÄRISTÖ

- Erillään koulusta.
- Omat toimitilat joka tiimiyrityksille, jotka voivat muokata omat tilansa mieleiseksi.
- Erillinen pajatila

## 9 POHDINTA

Mielestämme onnistuimme tässä työssämme erittäin hyvin. Opinnäytetyömme aihe ei olisi voinut olla mielenkiintoisempi, sekä tutkimuksen suorittaminen avarsi maailmankatsomustamme ja auttoi meitä kasvamaan nykyisiksi asiantuntijoiksi. Koemmekin tuon asiantuntijuuteen kasvamisen varsin voimakkaana aspektina tässä työssä, sillä nykyisellään me olemme akatemiamallien todellisia asiantuntijoita ja tiedämme akatemiamallien käytänteistä todennäköisesti eniten koko maailmassa.

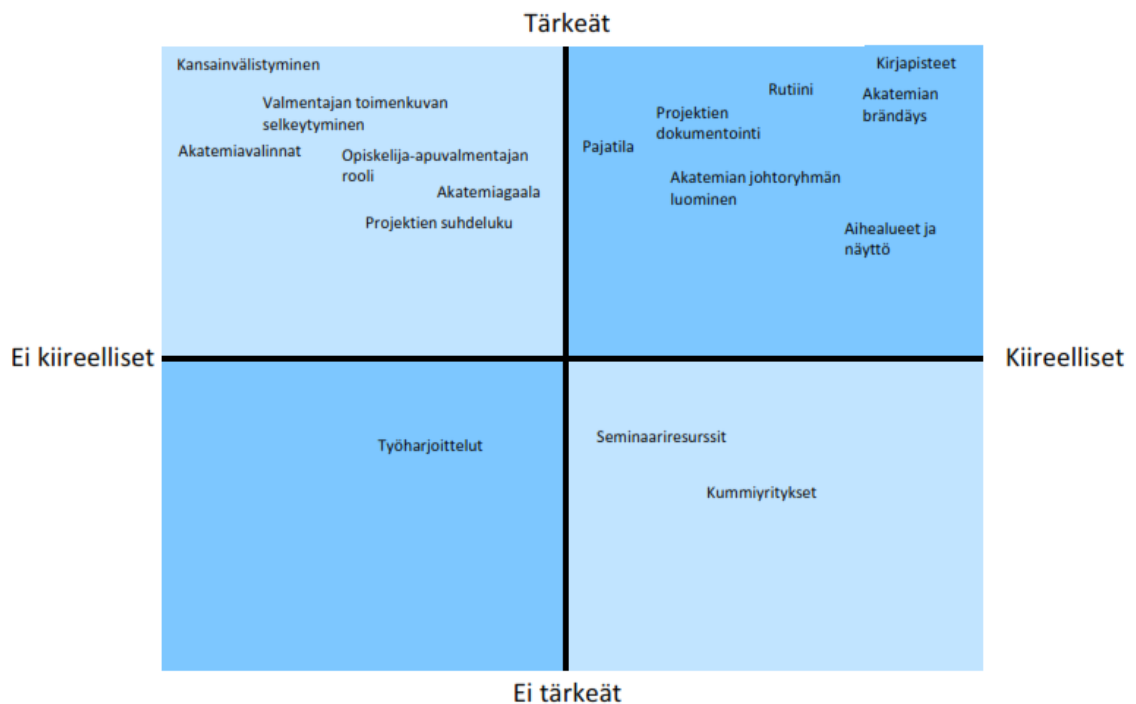
Teoria ja käytäntö kulkivat työssämme käsi kädessä koko opinnäytetyöprosessin ajan tukien toinen toistansa. Kehitysideat koostimme nojautuen kumpaankin osioon, niin teoriaan kuin käytäntöönkin. Olemme sitä mieltä, että käsittelimme tarpeeksi kattavasti teoriaa sekä käytäntöä ja niiden kautta saimme kattavan vastauksen tutkimusongelmaamme.

Tutkimusmenetelmien valinta onnistui täydellisesti ja ne sopivat työskentelytapoihimme kuin ”nenä päähän”. Puolistrukturoidut haastattelut olivat sopivan rentoja, jotta niissä syntyi keskustelua myös tiedostettujen ongelmien ulkopuolelta. Myös havainnointi ja opiskelijoiden keskuuteen jalkautuminen empiirisellä tutkimusmatkallamme osoittautui parhaaksi mahdolliseksi tavaksi tutkia opiskelijoita ja heidän syvimpiä mietteitään. Uskomme myös, että tekemämme tutkimustyö on luotettavaa ja varmasti tarpeeksi kattavaa niin tuloksien kannalta että myös toteutukseltaan. Ainoa asia, mitä jäimme katumaan, on LiikeAkatemian jo valmistuneiden opiskelijoiden mietteet, joita emme tähän työhön saaneet. Sieltä olisi todennäköisesti noussut esiin mielenkiintoisia ideoita ja mielipiteitä LiikeAkatemian kehittämiseen ja tulevaisuuteen opiskelija- ja työelämälähtöisenä opiskelumallina.

Työn käytettävyyden osalta olemme ainakin opiskelijan näkökulmasta sataprosenttisen varmoja, että tämä työ vastaa olemassa olevaan tarpeeseen eli LiikeAkatemian kehittämiseen. Toivomme, että toimeksiantajamme on tyytyväinen työmme tuloksiin sekä koostamiimme kehitysideoihin, ja niistä on oikeasti hyötyä LiikeAkatemian opetussuunnitelmaa ja pedagogista strategiaa rakentaessa. Tätä työtä voi myös suoraan käyttää eräänlaisena LiikeAkademia- käyttöoppaana, ja emme myöskään poissulje sitä vaihtoeh-

toa, että muut akatemit voisivat nauttia työmme hedelmistä. Tästä voi kehitysideoita akatemiamalliin ottaa ihan vapaasti ja toteuttaa niitä mielin määrin.

Jatkotutkimuksen aiheita nousi esiin työtä tehdessämme. LiikeAkatemian brändäys kohosi suurimmaksi kehityskohteeksi, johon meidän resurssimme tässä työssä eivät riittäneet tarkempaan asiaan paneutumiseen. Ehdotamme ja jopa suosittelemme lämpimästi, että joku uusista opiskelijoista tarttuisi tähän aiheeseen ja tekisi opinnäytetyönään LiikeAkatemian oikean brändin. Lisäksi jatkotutkimuksen aiheena voisi olla LiikeAkatemian tunnettavuuden tutkiminen Kemi-Tornio alueen yritysmaailmassa, sekä akatemiamallien yleisen tunnettavuuden tutkiminen Suomessa.



Kuvio 3. Nelihaarakuvio kehitysideoiden toteuttamisen tärkeydestä ja aikataulusta.

Yllä olevassa kuviossa (kuvio 3) pohtimamme kehityskohteet on jaoteltu tärkeyden ja kiireellisyyden mukaan. Tärkeimpänä ja kiireellisimpänä kohtana pidämme kirjapisteiden kerryttämisen metodien kuntoon laittamista. Aikaisemmassa luvussa on esitelty ratkaisut tähän ja myös muihin kuviossa esiintyviin kohteisiin. Akatemian brändäys on lähes yhtä kiireellinen ja tärkeä toimenpide markkinoinnin kannalta. Kevään yhteishaku tulee yllättävän äkkiä ja LiikeAkatemian nettisivut, esitteet ynnä muut sellaiset on saatava ajan tasalle. Opiskelurutiinin iskostaminen uusiin tiimiyrittäjiin on myös aloitettava mahdollisimman pian, jotta LiikeAkatemiaan saadaan luotua parempi ja pysyvämpi

toimintakulttuuri. Kiireelliseksi ja tärkeäksi luokittelemme myös aihealumuutoksen, koska uudet tiimiyrittäjät tulevat jo keväällä 2013 ja heidän henkilökohtaiseen opinto-suunnitelmaan tulee tehdä tämä muutos. Projektien dokumentointirutiinin ja akatemian johtoryhmän luominen on mielestämme myös kiireellistä ja tärkeää, jotta koulu saa evidenssiä LiikeAkatemian tekemisistä. Oman pajatilan saamista pidämme myös tärkeänä osana LiikeAkatemian kehityksessä.

Jotta LiikeAkatemian oma alumnitoiminta saadaan käyntiin ja muutenkin luotua perinteitä, tärkeisiin mutta ei kiireellisiin kehityskohteisiin on valittu seuraavaksi perusteltavia kohteita. Kansainvälistyminen on tärkeää, koska oppimisorganisaatiolla täytyy olla kansainvälistä toimintaa ja se on opiskelijoidenkin kannalta suuri mahdollisuus. Täysin ajankohtaista se ei ole, koska ensin LiikeAkatemian täytyy saada oma toimintansa kehitettyä ja vasta sen jälkeen mallia voidaan lähteä viemään ulkomaille. Valmentajien täytyy myös saada olla valmentajana paljon enemmän kuin mitä nykyisin ja sen toimenkuvan selkeyttäminen onkin tärkeysasteikolla hyvin korkealla. Myös opiskelija-apuvalmentaja-käytännön vakiinnuttaminen hiljaisen tiedon perimän ja toimintakulttuurin säilymisen kannalta on otettava huomioon LiikeAkatemiaa koskevia päätöksiä tehdessä. Akatemiavalinnoissa haastattelut on otettava käyttöön seuraavan saapumiserän tiimijaon yhteydessä. Motivaation ja asenteen selvittämisen kannalta se on äärimmäisen tärkeä menetelmä, mutta ei tällä hetkellä ole ajankohtainen. Tärkeinä kehityskohteina pidämme myös akatemiagaalan lanseeraamista ja projektien suhdeluvun parantamista koululta tulleiden ja itse hankittujen toimeksiantojen suhteen.

Ei niin tärkeinä kehityskohtina näemme seminaariresurssien saamisen, kummiyritys-toiminnan aloittamisen ja työharjoittelujen merkityksen omassa tiimiyrityksessä. Tähän asti opiskelijat ovat saaneet seminaari-tuntinsa täyteen nykyiselläkin tavalla, mutta mikäli resurssien kasvaessa opiskelijat pääsevät kokemaan erilaisempia ja useampia puhujia, antaa se opiskelijoille varmasti enemmän. Yritystoiminta lähtisi varmasti kivuttomammin käyntiin, mikäli mentorina olisi kokenut yrittäjä kummiyrityksen roolissa. Lisäksi työelämälähtöisyyttä opetusta ohjaavana arvona saataisiin toteutettua paremmine tällaisen mallin avulla. Oppimisen kannalta se on hieman kaksipiippuinen juttu, sillä oman yrittämisen ja selvittämisen kannalta jotkut oppivat paremmin kuin siten, että joku toinen opastaa ja neuvoa aina tarvittaessa. Työharjoittelu-ajan merkitystä omassa vuoden kestävässä tiimiyrittäjyysvaiheessa on korostettava opiskelijoille. Tiimiytymisen



kannalta on eittämättä tärkeää, että koko vuosi vietetään yhdessä tehden projekteja. Kuten aikaisemmin on mainittu, on työharjoittelupaikan valinta kuitenkin täysin opiskelijan omissa käsissä, mutta koulun puolesta tämä asia täytyy tuoda esille.

## LÄHTEET

- Airaksinen, Tiina & Vilkka, Hanna 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Jyväskylä: Gummerus
- Bisnesakatemia kotisivut. Hakupäivä 05.11.2012. <[www.bisnesakatemia.fi](http://www.bisnesakatemia.fi)>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus
- Finmerc Oy:n kotisivut. Projektit. Hakupäivä 29.11.2012. <[www.finmerc.fi](http://www.finmerc.fi)>
- Harrison, Richard T. & Leitch, Claire M. 2008. Entrepreneurial Learning. Conceptual frameworks and applications. Lontoo: Routledge.
- Jukka 2010. Välähdyksiä elämästä, oppimisesta ja kasvusta. Kilvoittelua, kilvoittelua... Hakupäivä 14.11.2012. <[http://huomisia.blogspot.fi/2010\\_02\\_01\\_archive.html](http://huomisia.blogspot.fi/2010_02_01_archive.html)>
- Juntti, Mirva 2011. LiikeAkademia-raportti. Kooste LiikeAkatemian toiminnasta 11.10.2011
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2012. Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma, Tiimiakatemia. Hakupäivä 3.11.2012.  
<<http://www.jamk.fi/koulutus/tutkinnot/nuoret/liiketaloudenjhallinnonala/yritystoiminnankehittamintiimiakatemia>>
- Jäminki, Seija 2011. LiikeAkademia-palauteanalyysi kevät 2011.
- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2011. Liiketalouden koulutusohjelman opetussuunnitelma.
- Lapin yliopisto. iLinc –etäopetusjärjestelmä. Hakupäivä 30.11.2012.  
<<http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Opiskelu/Opinnot/Verkko-opetusjarjestelmat/iLinc.iw3>>
- Michaelsen, Larry K. & Sweet, Michael 2008. The Essential Elements of Team-Based Learning. <<http://medsci.indiana.edu/c602web/tbl/reading/michaelsen.pdf>>
- Mindmeister. Valmentajan työkalupakki. Hakupäivä 28.11.2012.  
<<http://www.mindmeister.com/134875087/valmentajan-ty-kalupakki-ideointia>>
- Partanen, Johannes 2012. Tiimiyrittäjän & Tiimivalmentajan parhaat kirjat. Jyväskylä: Kopijyvä Oy
- Partus. Kohti mestaruutta. Hakupäivä 26.11.2012. <<http://tiimimestari.fi/>>
- Peisa, Seppo 2010. Oppimista työelämän kanssa- käsityksiä ja käytäntöjä. Haaga-Helian puheenvuoroja 2/2010. Vantaa: Multiprint
- Proakatemia kotisivut. Hakupäivä 04.11.2012. <[www.proakatemia.fi](http://www.proakatemia.fi)>
- Raiskio, Johanna 2011. Valmentajana rikastavassa yhteisössä. Kehittämishanke. Hakupäivä 29.11.2012.  
<[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/31712/Raiskio\\_Johanna.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/31712/Raiskio_Johanna.pdf?sequence=1)>
- Roebuck, Deborah Britt 1998. Using Team Learning in Business and Organizational Communication Classes. Hakupäivä 29.11.2012.  
<<http://bcq.sagepub.com/content/61/3/35.abstract>>
- Stenlund, Antero 2011. Osallistava pedagogiikka ja opintoihin kiinnittyminen
- Tampereen ammattikorkeakoulu 2011. Opetussuunnitelma: Proakatemia
- Tampereen ammattikorkeakoulu 2012. Opinto-opas 2012-2013, Liiketalouden koulutusohjelma, Tampere. Hakupäivä 3.11.2012. <<http://opinto-opas.tamk.fi/ops/ops/ops/kops.php?y=2012&c=1073&lang=fi>>
- Team-Based Learning Collaborative 2012. Will TBL Work For Me? Hakupäivä 29.11.2012. <[http://www.teambasedlearning.org/FAQ#q1\\_1](http://www.teambasedlearning.org/FAQ#q1_1)>

- Toiviainen, Juha 2010. Yrittäjyyspedagogiikka ja opiskelijoiden yrittäjyysvalmiudet-tapaustutkimus TAMK:n Proakatemiasta. Tampereen ammattikorkeakoulun kehittämishanke.
- Turun ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelmat: Turun ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 3.11.2012.  
<[https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj\\_id=2754803&rhythmyyp=1&lukuvuosi=&stack=push](https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=2754803&rhythmyyp=1&lukuvuosi=&stack=push)>
- Vuokko, Pirjo 1997. Avaimena asiakaslähtöisyys. Helsinki: Edita.

## LIITTEET

- Liite 1. Pääkohdat ja kehitysideat akatemiaista
- Liite 2. Salolitterointi
- Liite 3. Tamperelitterointi
- Liite 4. Jyväskylälitterointi
- Liite 5. Torniolitterointi
- Liite 6. Yrityslitterointi

## Liite 1 1(3)

## Pääkohdat ja kehitysideat akatemiaoista

## Bisnesakatemia:

- Rajoitettu vapaus (ei liian omatoimista, opiskelukuri)
- Opiskelija-apuvalmentajat apuna tulevilla perustamisvaiheessa
- Tiimiyrittäjävaihe 1½-2 vuotta!!!!
- Alun perusopetukset enemmän työelämälähtöisiä
- Kirjapiste-kirjapiiri-kombinaatio
- Resursseja seminaareihin koululta – Tavastian reissu
- Projektien seuranta/tavoitteet/saavutukset selkeästi seinälle näkyviin
- Erillinen rento kirjapiiri/paja-tila
- Viikkorutiini (ei liian suunniteltua)
- Monialaisuus -> rikastava vuorovaikutus

## Yritysvaihto?

## Akatemian välinen kilpailu?

## Visio?

## Proakatemia:

- Pajavastaava (esim. henkilöstöpäällikkö)
- Pajassa dokkari ja yksi kerää tärpit keskustelusta. Siitä työstetään raportti/essee/blogi josta kaikki saa kirjapisteiden
- Kirjapisteraja puolivuositain (Koosteella kvartaalittain ja joka puuttuvasta pisteestä 50€:n sakko joka käytetään virkistystoimintaan)
- Apuvalmentaja vanhemmasta vuosikurssista (PALKATTU!!!!)
- Pitempi yritys aika
- Kirjat projekteihin liittyviä
- Aluksi heti ne ryhmät mitkä tiimiyrittäjiin
  - Puoli vuotta perusopintoja
- Valmentaja eka vuonna ilman mielipiteitä ettei ryhmä muouaudu valmentajan näköiseksi
- Akatemian johtoryhmä

## Liite 1 2(3)

- Kuukausittainen seminaari (Opiskelijajyritykset vuorotellen hoitaa esiintyjän)
- Akatemiakatsaus kerran kuussa
- Akatemioiden välinen yhteistyö/kilpailu?
- Tiimien välinen kilpailu
- Tiimiyritysten sisällä pinryhmien tavoitekilpailu
- Oma intranet
- Kotisivut!!!!!!
- Lisenssit bisneskäyttöön
- **Näyttömahdollisuus.** Jos opiskelija on suorittanut yli 8 opintopistettä tietyltä osa-alueelta (esim. johtajuus), opiskelija voi suorittaa raadille näytön mistä saa numeron päättötodistukseen.

## Tiimiakatemia:

- Kansainvälistyminen
- Pitempi yrittäjäyysaika
- Liikeakatemia? Mikä se on?
- Akatemioiden välinen yhteistyö
- Hyvin mutta huonosti suunniteltu viikkorutiini
- Iso tavoite tiimille (Maailmanympärysmatka, miljoonan liikevaihto)
- Tyhjät arvat käyttöön
- Toistenakatemioiden sivuille blogi – viestintä
- Kirjapisteet – puolen vuoden välein tarkistus, 20 pistettä pitää olla tai mitään opintoja ei kirjata. 120 pistettä yhteensä
- Itsensä toteuttaminen oikeasti (Ravintola, Rock-festivaali, muuttopalvelu, kännykkäkorjaamo, kauneushoitola, video- ja valokuvaustuotanto)

## LiikeAkatemia

- Motivaatio ja asenne kriteerinä akatemiaan, ei erillistä pääsykoetta
- Erillinen haastattelu työkaluksi tiimiytymisen avuksi
- 8-12 henkeä tiimissä

## Liite 1 3(3)

- Kielten linkitys akatemiaopiskeluihin
- Seminaareihin resursseja koululta
- Kursseja ei kerta-ömpsäyksellä, jaksotetaan tasaisesti vuoden ajaksi -> ei häiritse akatemiaopiskelua
- **Systemaattisempi projektinsuunnittelu ja seuranta**
- Valmentaja 100% akatemialla ainakin aluksi
- Pajavastaava, rento pajatila, pajarutiini, vierailijan mietintöpaja
- Seminaarivastaava tiimiyritys (kuukausittainen)
- Kuukausittainen akatemiakatsaus yhteinen sellainen
- Kirjapiiri kuukausittain
- Työharjoittelu – puolesta ja vastaan
- Kannustimet tai deadlinet tiimiyrityksen sisältä
- Kirjablogipaja
- Dokumentit, siitä memo ja kirjapiste siitä

## Liite 2 1(3)

## Salolitterointi

## Jussi Puhakainen

- 2013 tulevat sisäännotot niin ei ole muita suuntautumisvaihtoehtoja
- Eka vuonna harjoitusyritystoiminta – simuloitu yritys tietokoneympäristössä (kirjanpidoit, markkinointisuunnitelmat yms. 8-10 henkeä) Kummiyritys joka on toimialalta ja kertoo miten homma toimii. Kaikki mitä opiskellaan pyörii sen yrityksen kautta. 8h viikossa läpi ekan vuoden. Eka kuvitteellisesti laskeudutaan raakaan yrittäjyysmaailmaan.
- 50 % valinnut tämän akatemiamallin
- Rahankerääjä
- Osuuskunnilla oma valmentaja toinen tietojen käsittelystä ja toinen liiketaloudesta
  - Valmentaminen ykkösprioriteetti – Puolet työajasta allokoitu akatemia-työhön
  - Valmentaja saattaa loppuun asti (tutorointi, oppari yms..) toimii salossa
  - [www.partus.fi](http://www.partus.fi) (tiimimestari) tiimivetäjä/tiimiopettaja
  - valmentajien pitää olla käynyt tiimimestari-koulutuksen
  - valmentajien suunnitteleman läsnäolo on tärkeää!
- Kulttuuri muodostuu opiskelijoista – vertaistuki
- Opiskelijat suunnittelee oman viikko-ohjelman

## Akatemian kehityskohdat

- Liika suunnittelu tappaa akatemiatoiminnan, ei toimintamanuaalia
- Valmentaja ei saa hössöttää koko ajan sata lasissa eikä toista ääripäätä
  - Löytää tasapaino
- Toiminta vaatii rahaa (budjetti) ja rahaa ja rahaa (10 kiloa per ryhmä ekana vuonna)
  - käyttömenoja, opiskelijat kävi opiskelemassa tapahtumanjärjestämistä Tavastialla. Reissut, seminaarit yms koululaitoksen puolesta
  - Bisneslisenssit ja oma kaupallinen verkko
- Entinen akatemiaopiskelija töihin ja tuomaan toimintakulttuuria
- Tilat ja mahdollisuudet pehmeään laskuun yrittäjyyteen koulun puolesta
- Koulun puolesta uskallusta antaa opiskelijoiden tehdä ja toteuttaa



## Liite 2 2(3)

-Pajatila ilman tykkeitä jne

-Opiskelijat hoitaa tämmöset hallinnolliset hommat (tilaomistajien kanssa jne.)

-Vuoden yrittäjäyrystekokilpailu

-microsoft student partner (googlatkaa) sieltä saa ilmasta softapohjahässäkkää

-Harjottelut omassa yrityksessä tulevaisuudessa toivoo Jussi. Jos muualla niin se ei ole hyväksi ryhmähengelle

## PEDAGOGIIKKA

-Tehokas tapa kerätä opintopisteitä

-Keskimääräinen opintopistekertymä 30-40 pinnaa enemmän kuin normissa opiskelussa.

-Ahaa-elämykset ”mähän osaanki näitä juttuja”

-kun esitellään mitä käytäisiin normitunneilla niin havahdutaan että tämähän on helppoa ko heinänteko

-Luodaan kauhutilanteita (meilo-nimi) siitä oppii

-Tampereen malli ei oo hyvä – vuosi menee hukkaan

-Ei usko että tiimiakatemiaankaan malli ois niin hyvä kun toisen asteen opiskelijat tulee h. moilasena, mutta toisaalta jos on kulttuuri niin sehän ehkä toimii

-Enemmän kuin vuosi toimintaa

-Toiveena monialaisuus ja on tärkeitä. Muotoilu, insinöörit jne.

## Antti Siltanen

-Miksi tradenomi apuvalmentajan/valmentajan rooliin? –Hyvä persoona, joka on akatemiassa opiskellut ja osaa nähdä isoja kokonaisuuksia. Auttaa toimintakulttuurin luomisessa uudessa paikassa. Elävä esimerkki uusille akatemialaisille.

## Liite 2 3(3)

- Monialaisuus ja rikastava vuorovaikutus. Insinöörit, tradenomit, kuvataide, hoitotyöstä... tämmäinen kombinaatio ois jees.
- Vanha koulutusmalli passivoi. Opiskelija herää akatemiassa ja asettaa itelleen tavoitteita ja lähtee työskenteleen niiden eteen. Tämä vahvuus akatemiamallissa
- Yhteistyö toisen asteen kanssa
  - Lukiolaisryhmä joka valitsi yrittäjyyskurssin kävi kerran viikossa Businessakatemiassa, ja heille tarjottiin suunniteltua tekemistä. Hyvät palautteet tästä.
  - Värväys ja akatemian tunnettavuus paranee
- Paikallinen medianäkyvyys: Lehtijutut, radiomainokset jne.

## KEHITETTÄVÄÄ

- Monialaisuutta ja rikastavaa vuorovaikutusta enemmän
  - palvelukokonaisuus monimuotoisempi
- Akatemiamallit lisääntyvät tulevaisuudessa

## Liite 3 1(2)

Tamperelitterointi Veijo Hämäläinen

Valmentajan rooli?

-Valmentaja on tukeva, toimintaa tukeva henkilö-

-Raamien antaja opintojen alkuvaiheessa, Proakatemiassa on näennäisestä vapaudesta huolimatta hyvin tiukat raamit siitä, kuinka opintoja suoritetaan, jolla saadaan varmistettua että lähes kaikki valmistuvat ajallaan.

-Oppimistapojen tutuksi tekijä, mahdollisuuksien avaaja (auttaa niitä opiskelijoita, joilla on kokemusta vain perinteisestä opiskelumallista näkemään kaikki ne mahdollisuudet mitkä tällainen opiskelumalli heille suo)

-Arvovaikuttaja (välillä pitää miettiä mitä suustaan päästää, sillä se vaikuttaa ihmisiin merkittävästi varsinkin ensimmäisen reilun puolen vuoden aikana)

-Iholle menijä (pitää tietää mitä ihmisille kuuluu ja miten menee ja mitä he arvostavat. Kahdenkeskiset keskustelut äärettömän tärkeitä. Pitää haluta ja uskaltaa tutustua opiskelijoihin.

Ongelmia käytännön asioiden kanssa (kirjapisteet yms)?

-Kuuteen vuoteen ei ole ollut ongelmia kirjapisteiden kanssa, kun yksi tiimi kehitti kirjapisterajat (jos tiimi ei pääse kirjapisterajaan mikä on puolta vuotta ennen ilmoitettu, niin tiimi kustantaa seuraavan akatemian vuosikellon mukaisen tapahtuman. esim potkijaisten kustannuksista.) Tiimillä rajat ja ihmisiä tuetaan tavoitteeseen tiimin sisällä.

-Kirjakäräjät puolessa välissä kirjapisterajan suoritusta (kerran keväällä ja kerran syksyllä). Sinne ei pääse jos ei suorittanut tiettyä määrää kirjapisteitä. Idea on että käräjät on koko Proakatemialle yhteinen, mutta eri tiloissa on käynnissä keskustelu eri aiheista. Ite voi valita mihin keskusteluun haluaa liittyä. Saadaan sekadiologeja, ihmiset eri tiimistä ja eri vuosikurssista keskustelee keskenään.

-Pajojen, keskustelun ja sisällön taso nousee, kun tiimissä on porukkaa lähempänä kahetakymmentä henkilöä. Enemmän näkökulmia.

## Liite 3 2(2)

-Pajataulukko, kukin vuorollaan vastaa pajasta ja sen aiheesta (**myös valmentaja pitää pajan vuorollaan**), Veijo päävalmentajan roolissa pitänyt myös muille tiimeille yhden pajan. **Tasa-arvoista!**

Mihin suuntaan akatemiamalli kehittyy?

-Tuleva visio vie enemmän bisneslähtöisemmäksi.

-Aikuisohjelmat. Aikuisopiskelijoilla hirvittävä määrä kertynyt osaamista ja sen jakaminen tiimeissä on älyttömän hienoa kuulla, seurata ja olla mukana.

Monialaisuus?

-Jos opiskelija on opiskellut omaa alaansa yhden vuoden, niin ei tiimiyrityksestä tule monialaisia. Ei yhden vuoden opiskelu vielä tee osaajaa.

-Isoimmat haasteet liittyy henkilöstöön. Valmentajat haluaa sitoutua yhteisöön pitemmäksi aikaa kuin muutamaksi vuodeksi.

-Valmistuneet ”apuvallmentajat” potkitaan pihalle valmistumisen jälkeen. Veijo toivoo että he menevät töihin muutamaksi vuodeksi ja sitten hän voi palkata heidät töihin valmentajaksi. Ihmistä auttaa kun näkee hetken aikaa kokonaisuuden ulkopuolelta.

Tiimiyrittäjyysaika?

-Riippuu siitä mitä tavoitteita ja tuloksia haluaa saavuttaa.

-Hyvä että tiimiyrittäjyysopiskelu loppuu pikkusen liian aikasin kuin liian myöhään, silloin jää tiettyä nälkää valmistumisen jälkeen työelämään menossa ja omiin ratkaisuihin. Ja jää nälkää palata akatemiayhteisöön jossain muussa roolissa (esim yrityskummi tai pitämään luentoa jne).

-Vuosi lyhyt aika, nykyisessä omassa tiimissä nyt vuoden jälkeen alkaa olemaan laatua ensimmäistä kertaa. **Vuodessa mahdollista saavuttaa monialaisuus kun muita opiskeluita on niin paljon enemmän!**

## Liite 4 1(3)

Jyväskylälitterointi Timo Lehtonen

- Rankka... hävikki on suurehko opiskelijoissa
- 3,5 vuotta, omat alotuspaikat ja porukka tulee suoraan tiimiakatemiaan (60)
- Tiimiroolitestit (8 roolia, tytöt ja pojat, ikäjakauma, asuinpaikan mukaan) mahdollisimman sekoitettu porukka
  - 20 hengen tiimejä (5 yleensä tippuu matkan varrella)
  - Osuuskuntia.. voi olla mikä vain mutta osuuskunnaksi tulee
- Yhteistyötä ympäri maailman
- Toimialoja yritetty laajentaa (kahviloita, ravintoloita, **tapahtumanjärkkäystä**, erälautasia valmistetaan, ompelufirma, rakennekynsiä, baari, kännykänkorjaus, valokuvaus ja videotuotanto, sosiaalisen median konsultointi, minigolf, jäätelökioskit, pop-up-kyläkauppa, mökkikylän pyöritystä)
- Pelkkä liiketalous (joissain määrin myös muita aloja mutta ei ole sotkettu tiimien sisälle vaan esim matkailulla oma yritys)
- Saa ottaa vastuuta
- Akatemiayhteisössä kasvaa ihmisenä
- Verkosto kasvaa (kouluympäristö)
- Kukaan ei ole yksin (jotkut opettajat käy rentoutumassa Tiimiakatemialla)
  - Vanhemmille helpotus (lapsista huolehditaan )
- Oppii tulemaan toimeen ihmisten kanssa

## Valmentajan rooli

- Valmentajan rooli ei mene minkään kaavan mukaan
- Alussa tarinan kertomista, mitä porukat on tehnyt. Perehdyttämistä, Virallisena aikuisena olemista, väliintuloja (hiekoittaa), suoraan puhumista,
- Kovia ja suoria kysymyksiä tiukoissa tilanteissa
- Prosessien käynnistäjä (oppimis-, tiimiytymis-, kirjojenlukuprosessien jne. että syntyy tuloksia).
- Väliintulo, linkkien avaaminen, kyseenalaistaminen, henkilökohtaista tukemista
- ”Majakka”
- Oman verkoston hyväksikäyttö

## Liite 4 2(3)

- Myös kontaktia valmistuneisiin
- Verkostovälittäjä**

## AKATEMIAN KEHITYS

## -Yksilöarviointi

- Selkeämmin arvioida
- Kehittää yksilöoppimista
- Kaikki ei välttämättä halua työskennellä elämäänsä tiimissä
  - Parin vuoden tiimikokemuksen jälkeen keskittyä ja tukea niitä jotka haluaa toiminimiyrittäjiksi
- Yrittäjäisyys syntyy liian aikasin ( karkaa oppimisprosessista liian aikasin pyörittämään yritystään
- Rohkea tie-koulutusohjelma

## -Teoria

- Ei saa olla liian kiire jotta voi oppia
- Liikkeessä olevaa prosessia voi ohjata.. niinkö autoa

## Ensin normiopiskelua ja sitten yritystä.. mielipiteet tästä

## -kakspiipunen juttu

- Jos käydään tiimin kehitysvaiheet läpi, niin ei ehdi jos on vaikka 1,5 vuotta normia. (kaaosvaihe puolen vuoden jälkeen ja kestää jopa vuoden, 1,5 vuotta niin päästään sopimisvaiheeseen ja kahden-2,5 vuotta niin alkaa tuleen tuloksia) Opetusministeriö ei ymmärrä tätä
- Ainutlaatuista maailmantasollaki että nuorella iällä saa käydä koko tiimin vaiheet läpi
- Keskeinen kokemus työelämän kannalta

## Viikkorutiini

- 8h treeniä (2x4h)
- Alussa porukat kertoo tunteuksiaan

## Liite 4 3(3)

- Projekteja läpi
- Talouskatsaus
- Asiakkuuksia
- Kirjoista opittua
- Ihmissuhdehommaa (konflikteja)
- Kokemuksien jakamista
- Valmentat kuuntelijoina, tiimiiderit vetää

-8h luetaan kirjaa

-24 tuntia töitä projekteissa

## Kirjapisteet

-120 pistettä

Yhteistyö kaupungin ja koulun kanssa.. Esim Jyväskylässä haluttiin nuoret yrittäjät pyörittämään aikoinaan kovinta opiskelijaravintolaa. Fästipaikka... kaikki ainejärjestöt on siirtämässä fästinsä sinne.

## Liite 5 1(3)

## Torniolitterointi

Joonas Koivumaa

-Kolmannen vuoden liiketalous-opiskelijat perustaa tiimiyrityksen jossa opiskellaan käytännön kautta pyörittämällä bisnestoimintaa. Projektit, seminaarit, pajat, innovaatiot, workshopit, kirjapisteet

Ongelmat valmentajan roolissa

-Sisälle pääseminen rooliin kestää sen puoli vuotta jos tulee uppometsästä

-Tiesi teoriassa mitä akatemia on

-Projektien seuranta esim. helppojen budjettien avulla, Seinällä seuranta

-Lähes täyspaino valmentamiseen, ehkä joku pikkuprojekti lisäksi joka tukee tätä mallia, mutta ei projektipäällikkyyttä

-Ei opettaja vaan eteenpäinohjaaja, johtava konsultti

-Saadaan tavaraa hopsiin ja sitä täytetään

-”Apuvalmentajat” tradenomeista

**Etelässä valmentajan ajankäyttö: puolet valmentamista, puolet opparinohjausta yms.**

-Kehityskohteita malliin

-Budjetointi (selkeämpi kokonaisuus, valmentajat pystyy kattoon mitä on menossa)

-Jorkkeli proakatemialle

-Enemmän myyntiä ulospäin

-Jos haluaa suuntautua esim myyntiin niin sitä panostaa enemmän

-Kirjapisteet hyvät, pajojen roolia nostaa ne on sikahyviä, seminaarien aiheita vähän parantaa

-Suunnitelmallisuus, se tietty rutiinikehikko jossa sisällä pystyy joustaan

-Pitempi akatemia, oma valinta akatemiaan

-Jotka ei pärjää normiopiskelussa, niin on loistavia akatemiassa (tekevän ihmisen paikka) ADHD pitää olla



## Liite 5 2(3)

- Perusteet pitää olla hallussa ennenkö tulee (projektien kautta, normituntien kautta? eos)
- Harjotusyritys kuulostaa hyvältä, linkitys kuitenkin työelämään
- Ei liian kapeakatseinen

## Jukka Lauri

- Arjen käytänteet kehitettävä (kirjojen lukeminen, pajat, päiväohjelma sujuvammaksi)
- 8x8x24 käy jukalle hyvin (pyhitetään 8h lukemiselle jne)
- Akatemian pääsykoe tai haastattelu
  - Pitää olla halukas akatemiaan
- 8-12 hengen ryhmät

## Valmentajan rooli

- Missä sekaantumisen raja
  - jos sekaantuu liikaa niin ryhmä passivoituu
- Yks vuosi lyhyt jos aatellaan ryhmän itsenäisyyttä
- Ne kurssit mitä pitää käydä niin käydään ennen akatemiavaihetta

## Mirva Juntti

## Akatemian lähitulevaisuus

- Oivallus loppuraportti on hyvä
- Valmentajapedagogiikka on tulevaisuuden juttu
  - toinen aste, ja jopa peruskoulutus enemmän tekemällä oppimiseen
  - 15 vuoden päästä ei valmentajapedagogiikka erillinen linja – peruspedagogiikka muuttuu enempi toiminnalliseen ja yhteistoiminnalliseen suuntaan

## Liite 5 3(3)

- Pois ajatuksesta että kummajainen nimeltä Liikeakatemia olisi pakurikäpänä normikoulutuksen kyljessä
- 2014 eteenpäin ei haeta koulutusohjelmiin vaan koulutusosalalle -> ei haeta liiketaloutta opiskelemaan vaan haetaan yhteiskuntatieteitten, talouden ja hallinnon koulutusosalalle
- pedagogiikka edellä mennään vielä, pitäisi mennä substanssi edellä niin että lisäarvo on yrittäjämäisessä otteessa ja yrittäjyydessä
- Määränpää tärkeämpi kuin se millä sinne mennään
- Liikeakatemia pitäisi brändätä (kotisivut ja esitteet yms. **OPPARIAIHE**)

## Monialaisuus

- Kesäkoulu akatemiolla – tuotteistaa osaaminen
- yrittäjäksi 80 päivässä, yhden jakson ajan akatemiaopiskelua
- Tietty rutiini hyvästä ja toimi Rapalla
- Todettu että tietyt rutiinit tarvitaan

## Valmentajan rooli

- Koutsin pitäis olla koutsina mahdollisimman paljon
- Ei sais valmentaja mennä liikaa ihmisen iholle. Tietty etäisyys ja ulkopuolisuus hyvä
- Opiskelijat/valmistuneet apukoutseiksi. Siirtyy perimä ja hiljainen tieto.

## Mallissa kehitettävää

- To dot prosessien tasolle (meän reissusta täpitnäripit...).Miten tavoitteet saadaan aikaan.
- Meän löytämistä kehityskohteista tehdä tärkeysjärjestys
  - 5 miksi-kysymystä (kirjapisteet, miksi kirjapisteitä, vastaus: nopeammin, miksi nopeammin...)
  - Kiireellinen, ei kiireellinen, tärkeä, ei tärkeä...** Siitä hyvä toimintasuunnitelma

Liite 6 1(2)

Yrityslitterointi

Martti Kankaanranta

Mitä mieltä akatemiasta

- Perusajatus on hiton hyvä, kehitettävää on ja hyvä että yrityksissä käydään kysymässä.
- Ei saa eikä tarvi olla yritysten kilpailija vaan kumppani
- Kokemuksena hyvä opiskelijoille

Miten kehittää Liikeakatemiaa

- Hyvin tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa, koska päivän tieto tulee sieltä.
  - Missä ollaan menossa
  - Mitä yritykset haluavat ja toivoo
- Uskoo että LiikeAkatemian opiskelijat saa yhteyden yrityksiin ja työllistyvät tai ryhtyvät yrittäjiksi helpommin kuin perinteisellä tavalla opiskelleet.
- Tiivistää yhteistyötä (Yrityskummi)
  - Vanha tapa että vanhempi yrittäjä kummittaa nuorempaa. Sen voisi modifioida LiikeAkatemiaan jollakin tavalla.
    - Antaa ensimmäisen toimeksiannon ja potkii touhua käyntiin
  - Länsi-Pohjan yrittäjien kautta voisi kontaktoida**

-Pelkkä teoreettinen opetus ei ammattikorkeakoulussa riitä, vaan pitää olla myös sosiaalista toimintaa

Akatemiaopiskelumahdollisuus enemmän esillä! Julkisuutta!

Liikeakatemia, Innomaraton, Designmaraton loistavia juttuja! Eri alojen opiskelijat yhdessä tekevät toimeksiantoja yrityksille. Tällaista enemmän!

Liite 6 2(2)

**Innomaraton kytkettynä LiikeAkatemiaan.**

Reijo Korkala

Mitä mieltä akatemiamallista?

-Äärimmäisen hyvä tapa oppia asioita, tekemällä oppimista.

-Tyytyväinen kokemuksiin yhteistyöstä

-Myös toimeksiantajan on ymmärrettävä että kyseessä on opiskelijoita, vaatimustaso ei voi olla ihan sellainen kuin jos täysammattilaisten kanssa toimisi

-Ideat voi olla lennokkaita muttei niin uraantuneita, uutta perspektiiviä

Millaista yhteistyötä näet Liikeakatemia ja yritysten välillä, muuta kuin toimeksiantot?

-Yrityskenttä ei tunne tätä vielä kovin hyvin.

-AMK ja opettajat eivät ole aktiivisia yritysmaailmaan (yhteyshenkilö koulun ja yrityskentän välille?)

-Suhtautuminen työhön, työpaikkaan ja työnantajiin. Onko työntekijä työnantajaa varten vai työnantaja työntekijää varten? Onko tekijä asiakasta varten vai asiakas tekijää varten? Näiden lainalaisuuksien omaksuminen tärkeää valmistuneille.

-Käytännön opiskelu tärkeää, mutta ei aliarvio teoriaopetusta. Paras mahdollinen on näiden yhdistelmä.