

Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa

Miia Toivola



Tiivistelmä



| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Tekijä(t) Miia Toivola | |
| Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa | Sivu- ja liitesivumäärä 68 + 12 |
| Opinnäytetyön nimi englanniksi The utilization of student skills and competencies in teaching and educational coaching | |
| <p>Opinnäytetyö on tutkimus, joka tutkii opiskelijoiden osaamisen hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon yksikkö. Opiskelijatason osaamista on tähän mennessä hyödynnetty muun muassa käyttämällä opiskelijoita vertaisohjaajina lukukausiprojekteissa ja vierailijaluennointsijoina opetustilanteissa.</p> <p>Tutkimuksen on tarkoitus antaa konkreettista tietoa ja toimenpide-ehdotuksia, miksi opiskelijatason osaamista tulee laajemmin hyödyntää ja miten se käytännön tasolla voidaan toteuttaa. Kohderyhmät, jotka hyötyvät opiskelijaosaamisen hyödyntämisestä ovat opiskelijat, oppilaitoksen henkilökunta ja työelämän yhteistyökumppanit.</p> <p>Opinnäytetyö paneutuu yhteiskunnalliselta tasolta katsottaessa ajankohtaiseen aiheeseen. Osaamisen tunnistamisella ja sitä kautta sen tehokkaammalla hyödyntämisellä voidaan lisätä työelämän tuottavuutta, innovaatioiden syntyvyyttä ja parantaa työtyytyväisyyttä. Oppilaitosten toivotaan toimivan entistä enemmän työelämälähtöisten mallien ja tulevaisuuden työelämän oppimismenetelmien mukaisesti, mistä johtuen osaamisen tehokkaampi tunnistaminen koskettaa myös oppilaitoksia. Valmentavan kulttuurin ja oppivan organisaation mallit tukevat tehokkaammassa osaamisen tunnistamisessa ja hyödyntämisessä.</p> <p>Opinnäytetyötä tukevat tutkijan omakohtaiset kokemukset opiskelijaosaamisen hyödyntämisestä vertaisohjauksen ja vierailijaluennoinnin parista. Tutkimuksen aineistonkeruussa on hyödynnetty määrällistä ja laadullista tutkimusotetta verkkokyselyn ja teemahaastatteluiden avulla. Kerätty aineisto antaa kuvaa siitä, miten opiskelijatason osaaminen opiskelijoiden näkökulmasta koetaan. Tutkimus selvitti sekä omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden kokemuksia että vertaisopiskelijan opetusta ja ohjausta vastaanottaneiden opiskelijoiden näkökulmia.</p> <p>Tuloksien perusteella opiskelijatason osaamisen hyödyntämisen katsotaan tukevan osaamistaan jakavan opiskelijan asiantuntijuutta, ammatillista kasvua, oppimista ja antavan työelämälähtöisiä valmiuksia. Vertaisopetusta vastaanottavat opiskelijat kokevat arvokkaimpana uudet näkökulmat, opiskelijaan samaistumisen ja vertaisopiskelijan antaman tuen projektitöiden yhteydessä. Oppilaitosta ja työelämän yhteistyökumppaneita hyödyttävät opiskelijatasolta tulevat lisäresurssit, uudet tietotaidot ja erilaiset näkökulmat, joita voidaan käyttää opetuksen ja etenkin projektityöskentelyn tukena.</p> | |
| Asiasanat osaaminen, oppiminen, työelämän muutos, valmentava kulttuuri | |

Sisällys

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Valmentava ja oppiva työkulttuuri työelämän muutoksessa | 3 |
| 2.1 | Työelämän muutos | 4 |
| 2.1.1 | Globaalin tason tekijät | 4 |
| 2.1.2 | Suomalaisen yhteiskunnan sisällä tapahtuvat muutokset | 6 |
| 2.1.3 | Työkulttuurin ja siihen kohdistuvien odotusten muutokset | 7 |
| 2.2 | Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri | 8 |
| 2.3 | Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri muuttuvan työelämän tukena | 11 |
| 2.4 | Oppilaitos työelämän muutoksessa | 14 |
| 3 | Opiskelijoiden osaaminen perustana uuden oppimiselle | 16 |
| 3.1 | Opiskelijälähtöisyys konstruktivistisessa oppimisympäristössä | 18 |
| 3.2 | Kokemuksellinen oppiminen | 20 |
| 3.3 | Valmentava kulttuuri opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukena | 22 |
| 4 | Tutkimusongelma ja aineistonkeruumenetelmät | 24 |
| 4.1 | Tutkimusongelma | 24 |
| 4.2 | Aineistonkeruumenetelmät | 26 |
| 4.2.1 | Omakehtainen kokemus osaamisen jakamisesta | 27 |
| 4.2.2 | Kvantitatiivinen tutkimus | 29 |
| 4.2.3 | Kvalitatiivinen tutkimus | 30 |
| 5 | Opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisen menetelmät ja tulokset | 33 |
| 5.1 | Osaamisen tunnistaminen ja kartoitus | 34 |
| 5.2 | Vertaisohjaus projektityöskentelyn tukena | 36 |
| 5.3 | Vierailijaluennointi | 41 |
| 5.4 | Vertaismentorointi | 45 |
| 5.5 | Opiskelijavetoinen työpajaoppiminen | 48 |
| 5.6 | AHOT-menettely | 50 |
| 5.7 | Opiskelijatöiden käyttö opetuksessa | 51 |
| 6 | Keskeisimmät tulokset, pohdinta ja arviointi | 53 |
| 6.1 | Tutkimuksen keskeisimmät tulokset | 53 |
| 6.2 | Johtopäätökset ja kehitysehdotukset | 57 |
| 6.3 | Tutkimuksen luotettavuus | 60 |
| 6.4 | Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi | 62 |
| | Lähteet | 65 |
| | Liitteet | 69 |
| | Liite 1. Vertaisohjauksen verkkokysely | 69 |
| | Liite 2. Teemahaastattelu: Omaa osaamistaan jakanut opiskelija | 74 |
| | Liite 3. Teemahaastattelu: Opiskelijatason opetusta vastaanottanut opiskelija | 75 |

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| Liite 4. Teemahaastatteluiden toteutus..... | 76 |
| Liite 5. Vertaisohjaajan luentomateriaali..... | 77 |
| Liite 6. Vierailijaluennoitsijan luentomateriaali | 79 |

1 Johdanto

Opinnäytetyö paneutuu yhteiskunnalliselta tasolta katsottaessa ajankohtaiseen ja paljon pohdittuun aiheeseen; osaamisen tunnistamiseen ja sen tehokkaampaan hyödyntämiseen. Suomalainen työelämä on tällä hetkellä suuressa murrosvaiheessa, johon vaikuttavat globaalilta tasolta ja suomalaisen yhteiskunnan sisältä tulevat tekijät. Viime vuosikymmenien aikana myös ihmisten suhtautuminen ja odotukset työelämää kohtaan ovat muuttuneet. Globalisaation myötä kilpailu kiristyy ja katseet kohdistuvat entistä enemmän tuottavamman ja innovatiivisemman työkuulttuurin luomiseen. (Alasoini 2010, 28–30.) Tuottavuutta tulee myös lisätä hidastuneen talouskasvun takia, jotta suomalaisten hyvinvointi ei kärsisi. Työikäiset ja pian työelämäänsä siirtyvät ovat huolissaan työelämän nykytilasta. Työn ei koeta tarjoavan tarpeeksi mahdollisuuksia kehittymiseen ja omien vaikutusmahdollisuuksien työn sisältöä kohtaan katsotaan olevan vähäiset. (Alasoini 2012, 23.)

Haasteiden lisäksi työelämän muutos tuo mukanaan myös positiivisia vaikutuksia. Se ohjaa organisaatioita muuttumaan ja päivittämään toimintatapojaan. Jotta työelämä saadaan tuottavammaksi, luotua enemmän innovaatioita ja kehittämään työelämää sellaiseksi, jossa ihmiset viihtyvät, tarkastelun alle ohjautuvat työn varsinaiset tekijät eli ihmiset. Organisaatioiden tulee pystyä tunnistamaan organisaatioiden sisältä löytyvät kyvyt paremmin, tukemaan yksilön jatkuvan oppimisen prosessia ja tarjota enemmän mahdollisuuksia kehittyä ja kehittää työtään. (Heiskanen, Leinonen, Järvensivu, Aho 2008, 16–17.)

Työelämän muutos asettaa myös koulutusjärjestelmän ja sitä kautta oppilaitokset tarkastelun alle. Oppilaitosten toivotaan ottavan käyttöön entistä enemmän oppimismalleja, jotka tulevat olemaan keskeisiä tulevaisuuden työelämässä. Työelämäänsä siirtyvien henkilöiden varsinaisten työelämän taitojen katsotaan myös liian usein puuttuvan kokonaan, joka vaikuttaa suoranaisesti tuottavuuteen ja tehokkuuteen työssä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 7). Oppilaitosten tulisi tukea koulutusvaiheessa olevia ihmisiä tunnistamaan entistä paremmin omia osaamisalueitaan, syventää heidän asiantuntijuuttaan ja luoda kehittävästä kulttuurista, joka ihmisillä olisi jo työelämäänsä siirtyessä hallussaan.

Opinnäytetyö tutkii, kuinka oppilaitos voi tunnistaa ja sitä kautta hyödyntää tehokkaammin opiskelijoilta löytyvää osaamista opetuksessa ja ohjauksessa. Osaamista voidaan tarkastella organisaatiotasolla ja yksilötasolla. Tässä tutkimuksessa on tutkittu yksilötasolta löytyvää osaamista. Osaaminen ei ole yksittäinen taito, vaan se muodostuu

useista eri tekijöistä. Näitä tekijöitä ovat tiedot, taidot, kokemus, sosiaaliset verkostot, henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenne (Ojala 2009, 2). Aiemmin hankittu osaaminen toimii myös pohjana uuden oppimiselle konstruktivismin ja kokemuksellisen oppimisen käsitteiden mukaisesti, joita tarkastellaan tutkimuksessa oppimisprosessien yhteydessä.

Opinnäytetyön esittelee toimeksiantajalle, Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon yksikölle eri menetelmiä, kuinka opiskelijoiden osaamista voidaan hyödyntää opetuksessa ja ohjauksessa. Menetelmien lisäksi tutkimuksen on tarkoitus auttaa osaamisen tunnistamisen toimenpiteissä; mistä tätä tietoa voidaan saada ja kuinka sitä voidaan käyttää. Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa auttaa useita eri kohderyhmiä. Ensimmäinen kohderyhmä ovat itse opiskelijat, jotka on tutkimuksessa jaettu kahteen eri kohderyhmään. Opiskelijatason kohderyhmät ovat opiskelijat, jotka jakavat omaa osaamistaan toisten opiskelijoiden oppimisen ja ohjauksen tueksi ja toinen kohderyhmä puolestaan on opiskelijat, jotka vastaanottavat vertaisopiskelijan opetusta tai ohjausta. Opiskelijoiden lisäksi opiskelijatason osaamisen hyödyntäminen tuo lisäarvoa ja uusia näkökulmia oppilaitoksen henkilökunnan tekemään opetustyöhön sekä auttaa myös oppilaitoksen työelämän yhteistyökumppaneita esimerkiksi työelämälähtöisten lukukausiprojektien yhteydessä.

Tutkimukseen on kerätty aineistoa käyttäen sekä määrällistä tutkimusmenetelmää että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Määrällistä tutkimusta edustaa verkkokysely, joka kartoitti vertaisohjausta vastaanottavien opiskelijoiden näkemyksiä. Laadullista tutkimusta varten toteutettiin teemahaastatteluita, joissa tutkittiin sekä omaa osaamistaan jakavien opiskelijoiden näkemyksiä että vertaisopetusta ja ohjausta vastaanottaneiden opiskelijoiden näkökulmia. Keskeinen aineistonkeruumenetelmä on myös ollut tutkijan omakohtainen kokemus, joka laadullisen tutkimuksen näkökulmasta edustaa osallistuvaa havainnointia.

Opiskelijoiden osaamista on tähän mennessä osattu hyödyntää oppilaitoksen opetuksessa ja ohjauksessa, mutta toteutus ja ennen kaikkea prosessin ymmärtäminen eri hyötyjen suhteen on vielä sirpaleinen. Tutkimuksen tarkoitus on toimia myös ns. kehityssuunnitelman kaltaisena mallina, miten opiskelijatason osaamista voidaan hyödyntää ja mitkä ovat sen hyödyt eri kohderyhmittäin. Tutkimus tarjoaa konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ja pyrkii käsittelemään aihetta myös kriittisestä näkökulmasta katsottuna kertoen jokaiseen menetelmään sisältyvät haasteet kohderyhmittäin.

2 Valmentava ja oppiva työkuulttuuri työelämän muutoksessa

Suomalainen työelämä on suuressa muutosvaiheessa. Muutostekijät työelämää kohtaan ohjautuvat globaalilta tasolta, suomalaisen yhteiskunnan sisältä sekä työelämässä olevien ja siihen siirtyvien henkilöiden muuttuvista odotuksista työelämää kohtaan. Työelämän muutoksella on lukuisten haasteiden lisäksi myös positiivisia vaikutuksia. Muutokset ohjaavat yrityksiä ja oppilaitoksia kehittymään. Muutoksien kautta organisaatiokulttuurit ja oppilaitokset pyrkivät muuttamaan totuttuja käytäntöjään muuttuvan työelämän tarpeiden mukaiseksi. Hidastuneen talouskasvun ja globalisaation kautta kiristyneemmän kilpailun takia työelämästä halutaan tuottavampaa ja tämä edellyttää osaamisen tehokkaampaa tunnistamista ja sitä kautta sen hyödyntämistä. Innovaatiot tulevat olemaan entistä tärkeämpi kilpailuedun lähde suomalaisille yrityksille ja innovaatioiden takaa löytyvät työntekijät, joiden työssä kehittymistä on tuettava paremmin. (Alasoini 2010, 28–30.)

Työelämän muutokset saavat yritykset kehittämään omia organisaatiokulttuurejaan, jotta muutoksen tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin. Työntekijöiden tuottavuuden ja paremman työssä viihtyvyyden kehittämisen avuksi tarvitaan uusia malleja ja toimintatapoja. Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri antaa yrityksille sekä oppilaitoksille tehokkaita toimintamalleja yksilötasolta löytyvän osaamisen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen. Valmentavassa työkuulttuurissa yksilötasolta löytyvä osaaminen pyritään tunnistamaan paremmin ja sitä kautta saamaan työnteosta tuottavampaa. Oppivien organisaatioiden keskiössä työntekijöiltä puolestaan edellytetään ja heitä tuetaan jatkuvaan oppimiseen, työn kehittämiseen ja työssä kehittymiseen. Tämän lisäksi työskentelyn oppivassa ja valmentavassa organisaatiossa katsotaan auttavan yksilön sisäistä kasvua ja parempaa uskoa omaa ammattitaitoa ja asiantuntijuutta kohtaan. (Heiskanen, Leinonen, Järvensivu, Aho 2008, 16–17.)

Tässä luvussa tarkastellaan työelämän muutosta kolmen päätason kautta, jotka ovat globaalit tekijät, suomalaisen yhteiskunnan tasolta tulevat tekijät ja työkuulttuurin muutoksien ja siihen kohdistuvien muuttuneiden odotusten kautta. Työelämän muutoksen jälkeen esitellään valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri ja, kuinka se voi auttaa työelämän muutoksessa. Viimeisenä käsitellään oppilaitos muuttuvassa työelämässä sen kautta, kuinka muutokset vaikuttavat oppilaitoksiin ja kuinka oppilaitokset voivat reagoida muuttuviin tekijöihin hyödyntäen valmentavaa ja oppivaa työkuulttuuria.

2.1 Työelämän muutos

Muutos on jatkuvasti työelämässä läsnä oleva tekijä, joka vaatii työorganisaatioilta ja koko yhteiskunnalta sopeutumista. Muutokset tuovat haasteiden lisäksi mukanaan uusia mahdollisuuksia ja antavat näkökulmia uudentilaisiin työskentelymalleihin sekä käytäntöihin työpaikoilla. Suomalainen työelämä on ollut voimakkaassa murrosvaiheessa 2000-luvulta alkaen ja työelämää koskevien muutosten voidaan katsoa jatkuvan yhtä voimakkaina kuin nyt.



Kuvio 1. Työelämän muutokseen vaikuttavat tekijät tasoittain

Työelämässä koettavat muutokset aiheutuvat sekä globaalitason tekijöistä että suomalaisen yhteiskunnan sisältä. Työn itsessään koetaan myös muuttuneen työkuulttuurin ja työelämän toimintatapojen puolesta. Viime vuosina suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsevissa työelämäkeskusteluissa keskeisiksi teemoiksi ovat nousseet työelämän laatu, työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja parempi työntuottavuus (Järvinen 2011, 24–26). Myös ihmisten käsitykset, odotukset ja vaatimukset nykypäivän työelämää kohtaan ovat muuttuneet keskeisesti viime vuosikymmenen aikana, joihin yritysten on reagoitava (Alasoini 2010, 3).

2.1.1 Globaalitason tekijät

Globalisaatio ja liikkuvuus ovat globaalitason tekijöitä, jotka ovat saaneet myös suomalaisen työelämän muuttumaan. Globalisaatio on moniulotteinen ilmiö, joka työelämässä näkyy yritysten ja työmarkkinoiden kansainvälistymisenä. Globaalissa maailmassa ihmiset ja tieto liikkuvat entistä nopeammin ympäri maailmaa. Globalisaatio tarjoaa työelämälle paljon mahdollisuuksia, mutta se tuo mukanaan myös painetta esimerkiksi kilpailun kiristymisen puolesta. Alasoini mainitsee nykyisen työelämän olettamuksia ja väittämyksiä tutkimuksessaan (2010, 19) ”Mainettaan parempi työ”, että innovaatioista tulee globaalissa taloudessa entistä suurempi kilpailuedun lähde suomalaisille yrityksille. Globaalissa taloudessa myös kilpailu muuttuu. Kilpailua ei käydä enää vaan yritysten kesken, vaan kilpailu ulottuu yritysten sisällä yksiköihin ja yksittäisiin

työtehtäviin, jolloin yrityksestä löytyvän korkean osaamisen pitää muuttua korkeaksi tuottavuudeksi. Yritysten tapojen tuottaa innovaatioita tulee kehittyä ja sitä kautta on entistä tärkeämpää tunnistaa yrityksestä löytyvä korkea osaaminen ja hyödyntää, sitä parhaalla mahdollisella tavalla, jotta se saadaan muutettua korkeaksi tuottavuudeksi. Korkea osaaminen ei tarkoita enää vaan yksittäisiltä henkilöiltä löytyviä taitoja, vaan myös yritysten taitoja hyödyntää ihmisten osaamista, antaen hyvät mahdollisuudet osaamisen kasvulle ja kehittymiselle. (Alasoini 2010, 28–30).

Globalisaatio on vaikuttanut työelämässä ihmisten nopeaan liikkuvuuteen sekä työpaikkojen monikulttuuristumiseen. Maahanmuuton puolesta tapahtuva lisääntynyt työvoima ja työorganisaatioiden monikulttuuristuminen tulisi myös ymmärtää tuottavamman työn taustavoimana. (Järvinen 2011, 11.) Eri kulttuureista tulevat työntekijät voivat tarjota yrityksille uusien alueiden markkinatuntemusta, kielitaitoa ja erilaisia näkökulmia. Uusista kulttuureista tulevien työntekijöiden sopeuttaminen vaatii yrityksiltä uudenlaisia keinoja työhön oppimisen ja etenkin työssä oppimisen kannalta. Osaamisen tunnistaminen ja sen oikeanlainen hyödyntäminen korostuu myös tässä muutostekijässä.

Digitalisaatio on yksi keskeisimpiä tekijöitä 2000-luvulla työelämän muutoksessa. Digitalisaation voidaan katsoa olevan globaalilla tasolla tapahtuva muutos, sillä koko maailma digitalisoituu. Työelämän muutoksessa digitalisoituminen näkyy informaation ja käsiteltävän tiedon määrän kasvuna. Tieto liikkuu digitaalisessa maailmassa nopeasti paikasta toiseen. Yksinkertaisesti sanottuna digitalisaatiossa on kyse konkreettisten asioiden ja tekemisen muuttuminen sekä jakaminen sähköiseen muotoon. Alasoini kuvailee artikkelissaan ” Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan?”, että digitalisaatiossa on kyse yhteiskunnallisesta prosessista, jossa hyödynnetään teknologisen kehityksen uusia mahdollisuuksia. (Alasoini 2015, 26.)

Digitalisaation kannalta työelämässä ihmisiltä odotetaan jatkuvasti uusien teknologioiden opettelua ja käyttöönottoa. Digitalisaatiolla on paljon hyviä puolia. Monet asiat voidaan sähköisesti toteuttaa nopeammin ja helpommin. Digitalisaatio on myös synnyttänyt kokonaan uusia toimialoja ja työpaikkoja. Yksi digitalisaation haaste on, että se on pysyvästi muuttanut työkuultuuria ja työskentelytapoja. Suora kommunikointi ja kaupankäynti ovat vähentyneet sähköisten palveluiden puolesta. Digitaaliseen kulttuuriin oppiminen vaatii työntekijöiltä paljon ja saa aikaan myös eroavaisuuksia ihmisten kohdalla työympäristöissä. Osa työntekijöistä on kasvanut digitalisoituvassa ympäristössä, kun osa puolestaan joutuu kokonaan opettelemaan uuden määrän asioita. (Tuominen, Pohjakallio

2012.) Y-sukupolvi eli 1980-luvun alussa ja 1990-luvun välillä syntynyt sukupolvi on kasvanut kehittyneemmän teknologian parissa, jolloin vuorovaikutus digitaalisten viestimien kanssa on luonnollista. Tämä sukupolvi onkin aktiivisesti tottunut olemaan vuorovaikutuksessa digitaalisten kanavien kanssa ja käsittelemään tietoa itsenäisesti. (Alasoini 2010, 42.)

2.1.2 Suomalaisen yhteiskunnan sisällä tapahtuvat muutokset

Suomalaisessa yhteiskunnassa on tapahtunut suuria muutoksia, joilla on omat vaikutuksensa työelämään. Osa muutosta aiheuttavista tekijöistä on jo tapahtunut ja osan katsotaan tapahtuvan lähivuosien saatossa. Yksi merkittävimpiä muutoksia suomalaisessa yhteiskunnassa on väestön ikääntyminen ja Y-sukupolveen kuuluvien osuuden kasvaminen työelämässä. Vuonna 2020 Y-sukupolveen kuuluva 35–39 –vuotiaiden ikäluokka nousee suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä ja ensimmäistä kertaa vuoden 1985 jälkeen suurin osa työikäisistä on alle 40-vuotiaita. (Alasoini 2015, 11.) Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, valtava määrä tietotaitoa ja työkokemuksen kautta karttunutta osaamista katoaa ja korkean koulutuksenkaan ei voida katsoa korvaavan tätä menetystä. Tämä asettaa työelämälle paljon paineita, kuinka tämä osaaminen saadaan siirrettyä tuleville sukupolville, jotka ottavat työelämän haltuun. (Tuominen ym. 2012.)

Positiivinen muutos, mutta samalla odotuksia työelämää kohtaan kasvattava tekijä on ihmisten kasvanut osaaminen. Työntekijöiden koulutustaso on noussut huomattavasti ja tämän ovat mahdollistaneet muun muassa paremmat lisäkoulutusmahdollisuudet ja pidemmät opiskeluajat. Opiskeluajojen pitenemistä pidetään yhtenä 2000-luvun ilmiönä. (Järvinen 2011, 15.) Koulutustason nousu näkyy kasvaneina odotuksina työn sisällön suhteen. Valitettavaa on, että kasvaneelle osaamiselle ei ole tarjottu suomalaisessa työelämässä riittävästi tilaa. Tämä näkyy siinä, että työn tuottavuuden kasvu on nopeutumisen sijaan hidastunut Suomessa, jolla on suora vaikutus talouskasvuun ja sitä kautta suomalaisten hyvinvointiin. Talouskasvuun vaikuttavat työpanoksen määrä ja työn tuottavuuden kasvu. (Alasoini 2015, 26–27.)

Kasvaneen osaamisen tulisi näkyä suomalaisessa työelämässä parempana tuottavuutena. Tuottavuuteen työelämässä vaikuttavat työntekijöiden sitoutuneisuus, jota edistetään erilaisilla laatutekijöillä. Näitä laatutekijöitä ovat muun muassa työyhteisön ilmapiiri ja hyvinvointi, esimiestasolta saatu tuki, kehittymismahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet omassa työssä sekä organisaatiotasolla. Parempaan tuottavuuteen päästään myös innovatiivisuuden avulla, joka edellyttää monipuolista

osaamista työelämässä. Innovatiivisuuden odotetaan nousevan, kun paremmilla oppimisvalmiuksilla varustetut ikäryhmät astuvat työelämään. Tärkeä johtopäätös, jonka Järviemi mainitsee Suomen työelämän muutoksia 2000-luvulla – raportissaan (Järviemi 2011, 16–17) on, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä tuottavuuden kannalta parhaiten silloin, kun osaamista hyödynnetään työelämässä oikein ja kriittisesti.

2.1.3 Työkulttuurin ja siihen kohdistuvien odotusten muutokset

Työkulttuuri ja työelämän toimintatavat ovat myös kokeneet suuria muutoksia. Näihin vaikuttavat edellä mainitut globaalien tason ja suomalaisen yhteiskunnan sisältä tulevat muutokset, mutta myös ihmisten muuttunut arvomaailma ja odotukset työelämää kohtaan. Työstä on tullut voimakkaasti subjektiivinen kokemus, jota tulkitaan tunnevaltaisesti. (Alasoini 2010, 3.) Suomalaisen työelämän muutoksia kuvaavissa tutkimuksissa ja raporteissa yhteneväisiksi teemoiksi työkulttuurin muuttumisen kannalta nousevat kiivastahtisuuden lisääntyminen, työn pirstaleisuus ja kielteinen ilmapiiri. Työntekijöiden oletetaan olevan entistä tuottavampia ja samaan aikaan työuupumukset kasvavat. Viimeisten 30 vuoden aikana tehtyjen työolotutkimusten mukaan positiivisia muutoksia suomalaisessa työelämässä ovat muun muassa jo aiemmin mainittu osaamisen monipuolistuminen ja kehittyminen. Kasvanutta osaamista on pyritty tukemaan erilaisten toimenpiteiden avulla, kuten esimerkiksi mentoroinnin, työpaikkakoulutuksen ja työnkierron avulla. Muita positiivisia muutoksia työelämän toimintavoissa ovat monipuolisemmat ja itsenäisemmät työtehtävät. (Virolainen 2012, 51.)

Viime vuosikymmenien ja etenkin 2000-luvulla ihmisten suhtautuminen työhön on muuttunut. Virolaisen mukaan (2012, 9) sotien jälkeisinä vuosina Suomessa työ nähtiin yhteiskunnallisena velvollisuutena, jolle motiiveina olivat toimeentulo ja raha. Tänä päivänä työntekijät arvostavat entistä enemmän työn tarjoamia mahdollisuuksia kehittyä ja oppia. Myös Alasoini toteaa raportissaan (2012, 13–15), että uusille sukupolville yhteiskunnallinen hyödyllisyys ei ole enää keskeinen tekijä työelämän suhteen. Tärkeämpiä kriteerejä ovat työn mielenkiintoisuus ja yhteensopivuus omien arvojen kanssa. Uusien sukupolvien siirtyminen työelämään edellyttää työyhteisöiltä kehittymistä ja uudistumista. Uuden sukupolven työhön kiinnittymistä edistävät työn mielenkiintoisuus, hyvä työyhteisö, osallistumismahdollisuudet ja avoin esimiestyö.

Uralla ja työyhteisöissä saavutetut tulokset ovat suuremmassa roolissa kuin itse työuran pituus. Itsensä kehittäminen työssä on suomalaisille tärkeämpää kuin vertikaalinen urakehitys. Tämä tarkoittaa tällaisen työelämän muutossuunnan toteutumisen kannalta

sitä, että tarvittavien työelämätaitojen opettelua ja sisäistämistä tulisi hankkia jo koulutusvaiheessa. Huolestuttavaa on, että Alasoinin raportin (2012, 23) mukaan Y-sukupolvella on synkkä kuva nykyhetken työelämästä. Nuoret sukupolvet ovat huolissaan työelämän kuormittavuudesta ja viime vuosien työelämä tutkimukset osoittavat, että suomalaisten usko työelämän muuttumiseen paremmaksi työtehtävien sisällön osalta on laskenut. Tämä korostaa nykyhetken ja tulevaisuuden kannalta sitä, että tarvitaan entistä enemmän hyviä esimerkkejä kehittyvistä ja innostavista työyhteisöistä, jotka uskovat työntekijöiden kehittämiseen, jatkuvaan oppimiseen ja työyhteisön avoimuuteen. Kannustavien ja osallistuvien johtajien rooli tulee myös korostumaan tulevaisuudessa.

2.2 Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri

Työelämän muutos vaikuttaa suoranaisesti myös organisaatiokulttuurin ja työtapojen uudistumiseen sekä kehittämiseen. Kansainvälistyminen ja digitalisoituminen sekä kilpailun kiristyminen vaikuttavat myös yritysten osaamistarpeiden muutoksiin. Työntekijätasolta löytyvän osaamisen tunnistaminen ja sen kehittäminen ovat entistä tärkeämmässä roolissa, jotta työelämä saadaan tuottavammaksi ja sitä kautta talouskasvu nopeutumaan. Myös työntekijät vaativat työelämältä enemmän mahdollisuuksia kehittää itseään ja olla mukana jatkuvassa oppimisprosessissa työuran aikana.

Organisaatiokulttuuri on monialainen käsite, jota on tulkittu useiden eri määritelmien ja tekijöiden kautta. Organisaatioteorioita tutkivassa teoksessaan Harisalo kuvailee, että organisaatiokulttuurin määritelmässä yhtäläisiksi tekijöiksi nousevat yrityksen sisällä vallitseva toimintatapa, tulkinnat, ymmärrys, tietämys ja havaitseminen. Yksi tapa määritellä organisaatiokulttuuria on ymmärtää se laajasti omaksutuksi rakenteeksi organisaatiossa, jonka varassa työyhteisössä toimitaan ja ajatellaan. Organisaatiokulttuuri koostuu suhteellisen hitaasti muuttuvista arvoista, tavoista, uskomuksista ja käytännöistä, jotka organisaation jäsenet jakavat keskenään ja siirtävät uusille työntekijöille. Usein tietyn asian tultua omaksutuksi organisaation sisällä, pitävät organisaation jäsenet sitä yleisesti hyväksyttynä ja luonnollisena. Organisaatiokulttuurilla on keskeinen vaikutus työpaikan ilmapiiriin ja kulttuuria muokkaamalla saadaan aikaan huomattavia muutoksia työssä viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin kannalta. (Harisalo 2008, 266–268.)

Aiemmassa luvussa kerrottiin, että työelämä on muutoksessa muun muassa työelämän ja siihen kohdistuvien odotusten puolesta. Työelämä tutkimusten mukaan työikäiset ja etenkin pian työelämän haltuun ottava Y-sukupolvi toivovat enemmän mahdollisuuksia kehittyä työssä ja toteuttaa vapaammin omia ideoitaan. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja uuden sukupolven siirtyessä suurimmaksi ikäryhmäksi työmarkkinoilla,

valtava määrä tietotaitoa ja työn kautta hankittua osaamista katoaa. Suomalainen työelämä joutuu pohtimaan, mitkä ovat tehokkaita keinoja siirtää tätä tietotaitoa tuleville sukupolville ja kuinka saada työkäiset entistä tuottavimmiksi välttämällä kuitenkin ylikuormittumisen työelämässä.

Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri on yksi keino, kuinka yritykset voivat selvitä paremmin aiemmin mainituissa työelämän muutoksen kautta tulevissa haasteissa. Valmennus sekä usein myös englanninkielistä termiä käytettävä coaching saapuivat työelämässä käytettäviksi menetelmiksi 1990-luvulla. Valmennus työelämässä tarkoittaa keinoja, joissa yksilön ammatillinen potentiaali pyritään tunnistamaan paremmin ja sitä kautta suorituskyky työssä saadaan tuottavammaksi. Valmennus edistää valmennettavan tavoitteen saavuttamista ja henkilökohtaista kehittymistä, jolloin prosessi keskittyy suoriutumiseen, kehittämiseen ja luovempien toimintaratkaisujen etsimiseen. Valmennus ei tarkoita konsultointia tai sitä, että valmennettavalle annetaan suoria vastauksia, vaan vastausten ja ratkaisujen tulee lähteä valmennettavasta itsestään. Valmentava ohjaaja pyrkii herättämään keskustelua, ajatuksia ja oivalluksia. Valmennusta tehdään monilla eri tasoilla työelämässä, niin yksilötasoisesti kuin ryhmätasolla. Valmentavaan kulttuuriin voidaan ottaa mukaan organisaation ulkopuolelta tuleva henkilö, mutta myös vertaisvalmennus ja – ohjaus organisaation jäsenten kesken ovat käytäntöjä valmentavan organisaatiokulttuurin toteuttamisessa. (Määttänen 2015, 29–31.)

Jatkuva oppiminen ja sitä kautta työelämäkeskusteluissa esiin nouseva oppiva organisaatiokulttuuri on innovaatioiden ohella yksi keskeisimpiä käsitteitä, jotka liittyvät työelämän muutokseen ja työelämän tehostamiseen. Innovaatioiden tuottamiskyvyn katsotaan nyt olevan yritysten menestyksen kulmakivi ja innovaatioiden tuottamisen takana ovat luonnollisesti työntekijät. Innovatiivisten ja oppivien organisaatioiden keskiössä ovat työntekijät, joilta edellytetään jatkuvaa oppimista, kehittämistä ja työssä kehittymistä. Oppiminen oppivassa organisaatiossa voi tarkoittaa uusien tietojen ja taitojen hankkimisen lisäksi tiedon siirtämistä ja hallintaa, ammattitaitojen kehittymistä, yksilön sisäistä kasvua ja identiteetin muodostumista. (Heiskanen, Leinonen, Järvensivu, Aho 2008, 16–17.) Suomen työelämän muutoskuvia 2000-luvulla pohtivassa raportissaan, työmarkkinaneuvos Järvinen toteaa myös, että oppivat organisaatiot nähdään tulevaisuuden työelämän kehittämisen tavoitteilana. Oppivissa organisaatioissa keskeisintä olisi työn autonomisuus, jossa työntekijät voivat toteuttaa omia ideoitaan, tehdä parhaansa ja kehittää itseään (2011, 9-10).

Valmentavassa organisaatiokulttuurissa voidaan käyttää useita eri menetelmiä. Valmennusta voidaan antaa yksilötasolla sekä ryhmissä. Valmennus voi kestoltaan olla

myös eri jaksoista. Mentorointi on yksi menetelmä, joka on yleensä kahdenkeskinen, tavoitteellinen vuorovaikutussuhde, jossa kokeneempi osapuoli neuvoo ja jakaa osaamistaan kokemattomammalle taholle. Mentorointi ymmärretään yleensä erityislaatuisena vuorovaikutussuhteena, jossa ymmärrys, rehellisyys ja luottamus ovat keskiössä. Vahva luottamus mentorin ja mentoroitavan välillä auttaa muodostamaan henkilökohtaisen suhteen, jossa piilevien kykyjen tunnistaminen ja esiin tuominen pääsee mentoroitavan puolelta entistä paremmin esille. (Connor, Pokora 2012, 13–15.)

John Whitmore on yksi tunnetuimpia coachaavaa kulttuuria tutkineita henkilöitä ja hän on teoksessaan (1992, 13–14) määritellyt, että coaching ei ole opettamista, vaan se on parempien olosuhteiden luomista oppimiselle ja ammatilliselle kasvamiselle. Hänen mukaansa on tärkeää, että valmentavassa kulttuurissa keskitytään tulevaisuuden mahdollisuuksiin, ei menneisyyden virheisiin. Valmentavassa organisaatiokulttuurissa esimiehet pyrkivät tunnistamaan alaistensa taidot ja kyvyt paremmin. Valmennuksen avulla valmennettavat pyritään saamaan paremmin tietoisiksi omista kyvyistään ja etenkin niistä taidoista, jotka eivät välttämättä päivittäisten työtehtävien aikana nouse esiin. Tällöin valmennus auttaa tunnistamaan organisaation sisältä löytyvät, niin kutsutut ”piilevät kyvyt”. (Connor, ym. 2012, 13–14.)

Coaching voi muokata organisaatiokulttuuria tehokkaasti ja sitä voidaan käyttää apuna monissa haasteissa, joita organisaatiot kohtaavat. Haasteiden lisäksi valmennus sopii organisaation päivittäisten toimintojen parantamiseen ja tehokkuuden lisäämiseen. Whitmore on teoksessaan (1992, 10–13) listannut muun muassa seuraavat tilanteet, joissa valmennusta voidaan käyttää:

- henkilöstön kehittäminen ja motivointi
- yksilön suorituksen tehostaminen ja taitojen kehittäminen
- uusien asioiden oppiminen
- tiimien muodostaminen organisaation sisällä
- yhteishengen parantaminen
- organisaation jäsenten tietotaidon ja osaamisen tunnistaminen
- organisaation jäsenten itsetunnon kohottaminen
- organisaation sisältä tulevan luottamuksen näyttäminen

Valmentavan ja oppivan kulttuurin luominen vaatii organisaatioissa aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Se kuitenkin maksaa itsensä takaisin työyhteisön ja sen jäsenten parantuneena hyvinvointina, vähentyneinä poissaoloina ja tuottavuuden kasvuna. Aloitettaessa valmentavan kulttuurin käyttöönottoa, tulee organisaatioissa määritellä

tarkkaan visio ja konkreettiset tavoitteet, jotta valmennuksen kautta saadut asiat ovat myös mitattavissa. Valmentavaa kulttuuria aloitettaessa on hyvä pohtia, mitkä osat ja toiminnot organisaation nykyisistä rakenteista tukevat jo coachaavaa ja oppivaa kulttuuria. Johdon esimerkki on myös äärimmäisen tärkeä coachingin alkuvaiheessa, koska johtavat luovat ja muokkaavat organisaatiokulttuuria omalla esimerkillään. Valmennuksen tulisi olla osa jokapäiväistä työkulttuuria ja helposti omaksuttavissa. Uuden työkulttuurin käyttöönotto tarkoittaa myös muutostilannetta, jossa kaikkia organisaation jäseniä on tuettava. Valmentavan ja oppivan organisaation visiota tulee kuvailla ja toistaa, jotta kaikki organisaation jäsenet pystyvät sen sisäistämään. Coachaus ei ole vain tapa nostaa henkilöstön tuottavuutta, vaan se on myös tapa johtaa, kohdella ihmisiä, tapa ajatella ja tapa toimia. (Määttänen 2015, 38–41.)

2.3 Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri muuttuvan työelämän tukena

Työelämää ravisuttavat muutokset tarkoittavat työkulttuurin ja työtapojen kehittämistä ja uudistamista. Yritysten on elettävä muutoksessa ja oltava valmiita vastaamaan myös työntekijöiden tasolta tuleviin odotuksiin. Suuret muutokset työelämässä vaativat organisaatioita ottamaan käyttöön uusia toimintatapoja ja työskentelymalleja. Aiemmassa kappaleessa esitelty valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri voi toimia työelämän tukena ja saada aikaan suorituskykyisemmän työkulttuurin, joka auttaa nostamaan työelämän tuottavuutta ja ihmisten viihtyvyyttä sekä parempaa sopeutuvuutta työelämässä.

Keskeinen tekijä, joka muuttaa suomalaista työelämää on suurten ikäluokkien eläköityminen ja Y-sukupolven siirtyminen työikäisten suurimmaksi ikäryhmäksi. Tässä haasteena nähdään se, että suurten ikäluokkien siirtyessä pois työelämästä suuri osa työntöön kautta hankittua osaamista ja kokemusta katoaa, eikä tätä voida korkean koulutuksenkaan katsoa korvaavan. Tässä haasteessa valmentavan ja oppivan organisaatiokulttuurin hyödyntämistä voitaisiin katsoa käytettävän tietotaidon siirtämisessä kokeneemilta ikäluokilta nuoremmille organisaation sisältä löytyvien valmentajien ja esimerkiksi mentorien kautta. Tässä hyödyntämismenetelmänä sopisi vertaisohjaus ja vertaisvalmennus. Suomen työelämän muutoksia 2000-luvulla –raportissaan (2011, 17–18) työmarkkinaneuvos Päivi Järvinen toteaa, että työelämän laatua tulisi kehittää siten, että suurten ikäluokkien osaamista ehditään ja onnistutaan siirtämään organisaatioissa luonnollisen sosiaalisen kanssakäymisen kautta ilman ulkoapäin tuotuja kehittämismalleja. Organisaatiokulttuurin muuttuessa kohti valmentavaa ja oppivaa kulttuuria, valmentava ohjaaminen voisi tapahtua luonnollisesti työntekijöiden kautta.

Työntekijältä toiselle tapahtuva tietotaidon siirtäminen valmentavan kulttuurin kautta auttaisi myös globalisaation kautta tulevissa työvoiman liikkuvuuden ja organisaatioiden monikulttuuristumisen haasteissa. Valmennusta ja mentorointia voidaan käyttää hyvin uusien työntekijöiden sopeuttamisen tukena sekä auttaa tunnistamaan työyhteisössä aloittavien työntekijöiden osaamistaustan ja tietotaidot paremmin. Tämä puolestaan auttaa työntekijöitä hyödyntämään omia vahvuuksia paremmin ja saavuttamaan tulokset, joihin tähtäävät. (Connor, ym. 2012, 13–14.)

Tällä hetkellä yksi keskeisimpiä tavoitteita suomalaisessa työelämässä on tuottavuuden lisääminen, jotta talouskasvu saadaan nopeutumaan ja sitä kautta myös suomalaisten hyvinvointi turvattua. Työelämän kehittämisen yhtenä lähtökohtana on, että tuottavuutta lisätään teknisten innovaatioiden rinnalla työelämän sosiaalisilla innovaatioilla, jolloin huomio kiinnittyy juuri työyhteisön ominaisuuksiin. Innovaatiot edellyttävät korkeaa, laajasti työelämässä hyödynnettyä osaamista niin yksilöiltä kuin organisaatioilta. Tämän vuoksi suomalaisen työllisyyden ylläpitäjäksi ennustetaan juuri osaamisen merkityksen tunnustamista ja sen edellyttämää sitouttamista, työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia ja työyhteisön sisällä vallitsevaa sosiaalista vuorovaikutusta. Tärkeänä havaintona Järvinen sanoo, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä tuottavuuden kannalta vain silloin, kun osaamista hyödynnetään työelämässä oikein ja kriittisesti (Järvinen 2011, 17–19). Valmentava ja oppiva organisaatiokulttuuri pyrkii juuri tunnistamaan yksilötasolta löytyvän osaamisen ja kyvykkyyden, jolla suoritustaso sekä tehokkuus saadaan maksimoitua. Oppivissa työorganisaatioissa työntekijät kokevat myös työn ja työolosuhteet paremmiksi kuin muissa organisaatiotyypeissä työskentelevät. Tämän ansiosta he kokevat, että heille annetaan hyvät mahdollisuudet tehdä parhaansa työssä ja kokevat muita useammin onnistumisen elämyksiä. (Tuottavuuden pyöreä pöytä, 2010, 5-7.)

Yhtenä muuttuvan työelämän haasteena koetaan ihmisten kasvanut osaaminen ja se, että osaamista ei osata vielä hyödyntää tarpeeksi tehokkaasti ja kriittisesti. Kasvanut osaaminen on myös nostanut ihmisten odotuksia työelämää ja työn sisältöä kohtaan. Työtä koskeviin asenteisiin ja työhön sitoutumiseen pyritään vaikuttamaan meneillään olevassa muutoksessa useilla eri keinoilla nyt ja tulevaisuudessa. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi osallistava ja valmentava johtaminen, tarkoituksellisen teknologian käyttöönoton edistäminen, huolehtiminen työntekijöiden osaamisesta ja muuttuvassa työssä esiin nousevien täysin uusien osaamisvaatimusten hallinta. Organisaatioiden tulee tarjota ihmisille entistä enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja jatkuvan oppimisen edistämistä. (Alasoini, Järvensivu, Mäkitalo, 2012. 7-8.) Alasoini ja muut toteavat lisäksi, että työelämässä menestyvät paremmin ne henkilöt, jotka määrätietoisesti

kehittävät oman osaamisensa erityislaatuisuutta ja moninaisuutta. He samanaikaisesti myös osallistuvat aktiivisemmin osaamisyhteisöihin ja verkostoituvat, jonka ansiosta heidän sidonnaisuus yksittäisiin organisaatioihin vähenee, koska heille avautuu laajempia mahdollisuuksia etsiä uusiin projekteihin ja toimia joukkoyhteistyötä vaativissa verkostoissa. Itsensä kehittäjiä vastakohtana työmarkkinoilla toimivat niin sanotut generalistit, joiden työ on pilkkoontunutta ja mahdollisuudet työmarkkinoilla kapenevat ilman määrätietoista oman osaamisen kehittämistä. Näiden henkilöiden asemaa tulisi edistää valmentavan työkulttuurin ja yhteiskunnallisten toimenpiteiden avulla lisättäessä mahdollisuuksia työn, koulutuksen ja muulla tavoin tapahtuvan oppimisen yhdistämiseen työuran eri vaiheissa. Työelämä kaipaa nyt uudenlaisia oppimisen tapoja ja yhteistyömuotoja työorganisaatioiden ja erilaisten koulutusten tarjoajien kesken. (Alasoini, ym. 2012. 20–22.)

Valmentavalla työkulttuurilla on katsottu olevan paljon positiivisia vaikutuksia työympäristöissä. Yksi keskeisimpiä vaikutuksia on ollut suorituskyvyn lisääntyminen ja työsuoritusten paraneminen. Nykyisin organisaatioilta ja henkilöstöltä vaaditaan entistä enemmän asioita ja lyhyemmässä ajassa. Työntekijöiden osaamisen parempi tunnistaminen ja näiden kykyjen hyödyntäminen coachaamisen avulla on saanut tuottavuuden kasvamaan. Coachausta ei tulisikaan käyttää suoranaisesti alhaisen suorituskyvyn nostamisessa, vaan suoristuskkykyisemmän kulttuurin luomisessa. Valmennuksen on myös katsottu parantavan ja syventävän ihmissuhteita työyhteisöissä ja sillä on nähty olevan vaikutuksia jopa asiakassuhteiden paranemisessa. Parantuvien vuorovaikutussuhteiden ansiosta, valmennus on myös hyödyllistä johtajuuden rakentamisessa ja organisaatioiden sisäisten sekä ulkoisten kommunikaatiosuhteiden kehittämisessä. Yksilötasolla valmennettavien itsevarmuus ja usko omiin kykyihin parantuu. Valmentava työkulttuuri ehkäisee ja vähentää myös työuupumusta, koska työntekijän omilla ajattelu- ja toimintatavoilla on yhteys työssä jaksamiseen. (Määttänen 2015, 30–31.)

Useat muutokset ja keinot muuttaa totuttuja toimintatapoja organisaatioiden sisällä saavat hyvin usein aikaan aluksi kyynistä suhtautumista ja muutosvastarintaa. Monissa organisaatioissa valmentavan kulttuurin käyttöönotto on saanut aluksi aikaan kielteistä suhtautumista. Valmennuksen on usein katsottu syövän aikaa oikeilta töiltä ja ajateltu, että coachaaminen on turhaa. (Määttänen 2015, 6-7.) Olettaessa käyttöön valmennettava kulttuuri onkin tärkeää määritellä kaikille osapuolille siitä saatavat hyödyt ja tavoitteet, jotta valmennuksen kautta saavutetut tulokset huomioidaan. Coachaavaa kulttuuria teoksessaan käsitellyt Määttänen kertoo esimerkistä, jossa nimeltä mainitsemattomassa organisaatiossa päätettiin aloittaa coachaavan kulttuurin rakentaminen ja kouluttaa

organisaation omien jäsenten keskuudesta coacheja. Idea koki tyypilliseen tapaan muutosvastarintaa. Valmennuksen käynnistyttyä useiden mielipiteet muuttuivat, kun heitä ei painostettu ylhäältä käsin muuttumaan, vaan he saivat itse määrittää, miten haluavat kehittää itseään urallaan. Coaching lisäsi siihen osallistuneiden vastuuntuntoa ja heidän asiantuntijuuttaan arvostettiin itsensä ja muiden toimesta enemmän. (Määttänen 2015, 30–31.)

Esimiestasolla koetaan myös omanlaisiaan haasteita valmentavan organisaatiokulttuurin käyttöönotossa. Esimiehet voivat kokea menettävänsä valtaa ja auktoriteettiaan muuttaessaan autoritääristä johtajatyylinsä enemmän sparraavaan suuntaan. Coaching voi myös herättää haluttomuutta kohdata vaikeita asioita organisaation sisällä. Haasteita kohdatessa reflektion ja palautteen annon merkitys korostuvat entisestään valmentavassa organisaatiokulttuurissa. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen auttavat onnistuneiden asioiden mittaamisessa ja tunnistamisessa. Reflektointi puolestaan auttaa laajentamaan käsitystä ja tarkastelemaan käsiteltävää asiaa uudesta näkökulmasta. Reflektoinnissa asiaa jäsenellään uudestaan, jolloin se saa myös lisämerkitystä. (Määttänen 2015, 39–41.) Hyvä valmennus alkaa aina siitä, että valmentavalla osapuolella ja valmennettavalla osapuolella on selkeä käsitys ja oletukset tilanteesta ennen valmennusta. Valmennukselle tehdään tämän jälkeen tavoite ja valmennus päätetään analysoiden tulokset (Connor, ym. 2012, 10–12)

2.4 Oppilaitos työelämän muutoksessa

Työelämää ravisuttavat muutokset nyt ja tulevaisuudessa asettavat myös oppilaitokset ja erilaiset koulutuksentarjoajat pohtimaan ja reagoimaan, kuinka muutokset vaikuttavat heidän toimintaansa, miksi heidän on reagoitava muutoksiin ja mitä keinoja hyödyntäen muutoksiin voidaan varautua. Yhteiskunnallisella tasolla koko koulutusjärjestelmä on tarkastelun alla. Koulutusjärjestelmän vaikuttavuutta arvioidaan yhteiskunnan tasolla, sillä korkeatasoinen koulutusjärjestelmä on saatava vastaamaan työelämän ja toimintaympäristön muuttuvia tarpeita. Koulutusjärjestelmien kehittämisen yhteydessä pyritään huomiomaan tulevaisuuden työelämän edellyttämät oppimisjärjestelmät, jotka saataisiin otettua mukaan koulutukseen jo ennen työelämään siirtymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 14.)

Yksi muuttuvan työelämän haaste on, että pääsääntöisesti osaaminen on kasvanut, mutta sitä ei osata vielä tarpeeksi kriittisesti ja tehokkaasti hyödyntää työelämässä. Valmentavan ja oppivan organisaatiokulttuurin katsotaan auttavan tunnistamaan työntekijätasolta löytyvä osaaminen paremmin, joka puolestaan auttaa työntekijöitä

olemaan tehokkaampia työssään, kun he tunnistavat paremmin omat vahvuutensa. Osaaminen auttaa myös työnsisällön suunnittelussa ja oikeiden työtehtävien sekä toimialojen pariin hakeutumisessa. Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 –raportissa (2011, 7) sanotaan, että osaamisen kasvusta huolimatta työmarkkinoille tulee merkittävä määrä työntekijöitä, joilla on puutteelliset taidot ja osaaminen työn vaatimuksiin nähden. Osalla koulutus on hankittu väärältä alalta ja osalta puuttuu ammatillisesti suuntautunut erikoistumiskoulutus kokonaan. Tämä vaikuttaa automaattisesti työn tuottavuuteen sekä yksilöiden omaan ammatilliseen kehitykseen sekä työelämässä sijoittumiseen. Oppilaitosten tulisi painottaa opetuksessaan enemmän työn tekemiseen ja kehittämiseen linkitettyä työssä oppimista.

Jatkuva uuden oppiminen ja monimuotoisemmat oppimistavat tulevat tulevaisuudessa entistä näkyvämmäksi osaksi kaikkea työtä. Rajat nykyisen työn, oppimisen ja opiskelun välillä tulevat häilyvämmiksi ja työntekijöiden katsotaan olevan jatkuvaa oppimista. Uuden osaamisen haltuunotosta tulee työssä tärkeää ja tähän tarvitaan entistä enemmän yksilöltä löytyvän osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä. Oppimista ja opiskelua tuodaan lähemmäksi yrityskulttuuria, joka nivoo paremmin yhteen työelämän ja oppilaitosten tarpeita, jolloin osaamisen kehittämissyhteistyöstä ja koulutuksesta tulee kaikille yhteisiä teemoja. Osaamisen hankkiminen ja hyödyntäminen ohjatusti autenttisissa työ- ja oppimisympäristöissä on kaikkien osapuolten etu, niin yksilöiden, oppilaitosten kuin työelämän. (Nurminen 2015.) Oppilaitosten tulisi opetustyössään vastata entistä enemmän muuttuvan työelämän tarpeisiin ja ottaa käyttöön yritys-elämässä käytettäviä oppimismalleja.

Yksi aiemmissa luvuissa esitelty työelämän haaste on työikäisten rakennemuutos työelämässä lähivuosien aikana. Oppilaitoksia tämä koskettaa sillä tavalla, että merkittävä osa työelämään haltuun ottavasta Y-sukupolvesta on vielä kouluttautumassa. Työelämä tutkimuksien mukaan suurella osalla Y-sukupolvesta on synkät käsitykset ja odotukset tulevaisuuden työelämää kohtaan. (Alasoini 2012, 23.) Työelämä nähdään kuormittavana ja työn ei sisällöllisesti katsota tarjoavan tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssä ja tarjoavan vaikuttamismahdollisuuksia omia työtehtäviä kohtaan. Tämä edellyttää oppilaitoksilta uusia ja innovatiivisia otteita sekä esimerkiksi avoimemmista ja jatkuvaa oppimista tukevista opiskelu- ja työskentelytavoista. Tiiviimpi yhteistyö työelämän kanssa ja uudenlaisten opiskelumuotojen hyödyntäminen näissä yhteistöissä antaisi vielä kouluttautumisvaiheessa oleville henkilöille optimistisemmän kuvan työelämästä. Tämä voisi mahdollisesti myös nopeuttaa työelämään siirtymistä ja parempaa sitoutumista sitä kohtaan.

3 Opiskelijoiden osaaminen perustana uuden oppimiselle

Opinnäytetyön toinen luku johdattaa oppilaitosnäkökulmaosion puolesta tämän luvun aiheeseen, jonka keskiössä on opiskelijoilta löytyvä osaaminen perustana uuden oppimiselle. Muuttuva työelämä asettaa myös oppilaitokset ottamaan käyttöön uusia opetusmuotoja ja hyödyntämään entistä tehokkaammin opiskelijoilta löytyvää osaamista. Kriittisempi osaamisen tunnistaminen ja sen hyödyntäminen käyttäen tukena valmentavaa ja oppivaa työkulttuuria saa yksilöt saa yksilöt toimimaan tehokkaammin, kehittymään ja kehittämään opittavia ja suoritettavia tehtäviä paremmin. Tämä ei ole ainoastaan yksittäisen opiskelijan etu, sillä se hyödyttää myös oppilaitosta ja oppilaitoksen yhteistyökumppaneita työelämästä. (Nurminen 2015.) Tällä on myös toinen positiivinen vaikutus työelämään, kun myöhemmin työuralle suuntaavat opiskelijat ovat jo opiskeluvaiheessa oppineet hyödyntämään ja tunnistamaan omia osaamisalueitaan paremmin ja kehittyneet sitä kautta entistä enemmän asiantuntijoiksi omalla koulutussuuntautumisalallaan.

Osaaminen on yksi opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä. Opinnäytetyössä tutkitaan erityisesti opiskelijoilta löytyvän osaamisen kattavampaa hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa. Osaamisen tunnistaminen, kehittäminen ja johtaminen eivät liity vain opiskeluympäristöön, vaan ovat tärkeitä kilpailutekijöitä myös yritysmaailmassa. Osaaminen on hyvin hajanainen termi ammatillisessa kirjallisuudessa sen monien merkityksien ja eri tulkintatapojen puolesta. (Forsell 2009, 11.) Ammatillisessa kirjallisuudessa osaamista määritellään usein organisaatiotasolla ja yksilötasolla. Tässä tutkimuksessa osaamista analysoidaan yksilöosaamisen kautta. Toimeksiantajalle on arvokasta saada selville, kuinka opiskelijoilta löytyvää osaamista voidaan hyödyntää paremmin. Tässä tutkimustapauksessa jokainen opiskelija on yksilö ja omaa erilaista osaamista. Osaaminen ei opiskelijan kohdalla ainoastaan tarkoita sitä osaamista, joka on hankittu ennen opintoja, vaan osaaminen on alue, joka kasvaa ja kehittyy opintojen aikana.

Osaaminen ei ole yksittäinen taito, vaan sen voidaan katsoa muodostuvan useista eri tekijöistä. Otalan mukaan yksilön osaaminen voi koostua tiedoista, taidoista, kokemuksesta, sosiaalisista verkostoista, asenteesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. (Ojala 2009, 2.) Pohdittaessa parhaita keinoja opiskelijoiden osaamisen hyödyntämiseen, tulee pohtia tarkkaan, mikä hyödyntämiskeino tuo osaamistaan jakavan opiskelijan osaamisen eri osa-alueet parhaiten esiin. Omakohtainen kokemukseni vertaisohjaajan roolissa vuotta nuoremman vuosikurssin lukukausiprojektissa, oli metodi, jossa pääsin käyttämään kaikkia Otalan mainitsemia osaamisen komponentteja.

Hyödynsin tietotaitoa, jota olin vuotta aiemmin hankkinut tehdessäni itse vastaavaa lukukausiprojektia. Työelämässä hankitut kokemukset puolestaan antoivat uutta näkökulmaa siihen, mitä osa-alueita opiskelijoiden tulisi esimerkiksi digitaalisesta ympäristöstä tuoda esiin ja mitä ei vielä oppilaitostasolla ollut opetettu ohjattaville opiskelijoille. Sosiaalisia verkostoja hyödynsin hankkiessani toimeksiantajayrityksen yhdelle opiskelijaryhmälle ja omat henkilökohtaiset osaamisalueet nousivat esiin sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta opiskelijaryhmien kanssa.

Oppiminen on opinnäytetyön toinen keskeinen termi, jota on käsitteenä määritelty useiden eri teorioiden kautta. Tässä tutkimuksessa oppimista käsitellään erityisesti työhön ja tekemiseen integroituvan oppimisen kautta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu – teoksessaan (2002, 11) Pekka Ruohotie määrittelee, että oppiminen on yksilössä tapahtuvaa muutosta, jossa yksilö on tiedon luoja. Onnistuakseen oppimisprosessissa, yksilö tarvitsee organisaatioltaan suhteita ja välineistöä saadakseen tiedonluomisen mahdollisuuksia ja päästäkseen niiden tuella oppimaan. Sidos oppimiseen tapahtuu molempien osapuolten vuorovaikutuksen kautta. Organisaatio puolestaan luo tietoa eli oppii reagoimalla muutokseen muokkaamalla työntekijöiltä löytyvää kokemusta. Kokemus ei kuitenkaan itsessään riitä. Oppiminen tapahtuu vasta, kun kokemukselle annetaan merkitys ja tulkitaan, mistä se koostuu.

Formaalin oppimisen eli perinteisten opetusmuotojen kautta saatu oppiminen on alkanut saada tueksi informaalisten oppimismahdollisuuksien käyttöä, eli niiden luonnollisten mallien kriittisempää hyödyntämistä, jotka sisältyvät työhön ja muuhun arkipäiväiseen elämään. Tällaisiksi informaalin oppimisen muodoiksi Ruohotie (2002, 13–14) erottelee seuraavat tavat:

- 1) tavoitteelliset oppimisprojektit, kuten omat tiedostetut ja tavoitteelliset oppimisprojektit työssä ja vapaa-ajalla
- 2) kokemuksesta oppiminen, jota tapahtuu kaiken aikaa yksilön toiminnassa ilman, että oppimista on edes määritelty etukäteen tai, että oppimiselle olisi annettu tavoitetta
- 3) tiedostamaton piilo-oppiminen, jota tapahtuu kaiken aikaa, niin työssä kuin muussa arkielämän toiminnassa.

Opinnäytetyössä tullaan esittelemään erilaisia menetelmiä, kuinka oppilaitos voi hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista tehokkaammin opetuksessa ja ohjauksessa. Näissä menetelmissä opiskelijat, jotka jakavat omaa oppimistaan opettaen tai ohjaten muita ovat itse myös keskellä oppimisprosessia. Tämän puolesta Ruohotien määrittelemän työhön integroituvan oppimisenmuodot (2002, 14) sopivat hyvin antamaan

teoriaperusteista ymmärrystä, minkä eri oppimistapojen kautta omaa osaamistaan jakava opiskelija oppii. Näitä oppimisen muotoja tapahtuu myös opiskelijoissa, jotka saavat vertaisopiskelijaltaan opetusta tai ohjausta. Työhön integroituvia oppimismuotoja ovat:

- 1) oppiminen tarkkailemalla tekemistä ja analysoimalla virheitä
- 2) oppiminen vuorovaikutuksessa muiden kanssa
- 3) oppiminen muodollisessa koulutuksessa
- 4) oppiminen muita kouluttamalla ja opastamalla
- 5) oppiminen avoimeen tasavertaiseen suunnitteluun osallistumalla
- 6) oppiminen laadun varmistuksen yhteydessä

Oppimisen katsotaan olevan myös sisäisten mallien muodostamista, jossa uutta tietoa yhdistetään vanhoihin tietorakenteisiin. (Opetushallitus 2016.) Tämä määritelmä tukee erittäin kuvaavasti tilannetta, jossa opiskelija antaa omaa osaamistaan hyödynnettäväksi muille opiskelijoille. Omaa osaamistaan jakava opiskelija yhdistää vanhoja tietorakenteitaan ja oppii samalla uutta ohjatessaan muita opiskelijoita.

3.1 Opiskelijälähtöisyys konstruktivistisessä oppimisympäristössä

Tämän kappaleen aihe on olennainen tutkimuksen teorian kannalta, koska se vastaa toimeksiantajan jo olemassa olevia käytäntöjä. Opiskelijoiden osaamisen entistä tehokkaampi hyödyntäminen ajaa opiskelijälähtöistä toimintatapaa, johon Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon yksikkö on jo nyt toiminnallaan yltänyt ja pyrkinyt. Porvoon toimipiste on suomalaisen ammattikorkeakoulukentän yksi suunnannäyttäjistä, mitä tulee yhdessä oppimiseen ja tekemiseen työelämälähtöisissä hankkeissa.

Porvoon toimipisteen opiskelijat toteuttavat jo hyvin varhaisessa vaiheessa opintojaan yhteistyöprojekteja toimeksiantajayritysten kanssa. Projektimuotoinen ja työelämälähtöinen oppiminen edellyttää opiskelijalta vastuunottoa omista opinnoista, aktiivisuutta ja tiimityöskentelytaitoja. Taidot, joita opiskelija saa ja kehittää tämänkaltaisessa oppimisympäristössä ovat muun muassa projektiosaaminen, tutkimus- ja kehittämisosaaminen, valmennusosaaminen, arkiluovuus ja innovaatio-osaaminen (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016). Monet näistä taidoista ovat toivottuja tehokkaamman ja innovatiivisemman työelämän kannalta, jotka liittyvät työelämässä olevaan murrokseen. Tällä hetkellä koko yhteiskuntatasolla toivotaan, että koulutusjärjestelmät vastaisivat entistä paremmin työelämän muuttuvia tarpeita ja, että koulutukseen otettaisiin mukaan tulevaisuuden työelämän edellyttämät oppimisjärjestelmät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 14.)

Opiskelijälähtöisyys Porvoo Campuksella näkyy monipuolisissa opetusmenetelmissä, opiskelijan oman vastuun korostamisessa ja aktiivisessa oppimisessa passiivisen

oppimisen sijaan. Opiskelijälähtöisyys kuuluu opiskelijakeskeiseen oppimiskulttuuriin, jolloin opetuksessa huomioidaan opiskelijoiden erilaiset pohjatiedot, kiinnostukset ja erilaiset oppimistyylit. Opiskelijakeskeisessä oppimisessä oppijan rooli korostuu ja opiskelijalla on vastuu ja valinnanvapaus omasta oppimisesta. Tässä oppimisympäristössä tähdätään siihen, että motivaatio syntyy kilpailun ja arvosanojen sijaan yhteisestä tekemisestä ja vuorovaikutuksesta muiden opiskelijoiden ja oppilaitoksen henkilökunnan kanssa. Opiskelijälähtöinen ote opetuksessa tähtää siihen, että opiskelijoita tuetaan jo opiskeluaikana kehittymään aktiivisiksi omassa työelämässä ja yhteiskunnassa. (Opetushallitus 2016.)

Porvoo Campuksen oppimisympäristö vastaa jo nyt monien tunnuspiirteiden ja opetusmenetelmien osalta konstruktivistista oppimisympäristöä, jossa keskeistä on, että oppiminen liittyy toimintaan. Projektimuotoisen oppimisen puolesta oppiminen Porvoo Campuksella on usein tilannesidonnaista, asiayhteyteen sidottua ja vuorovaikutuksen tulosta. Ruohotie (2002, 120–122) on määritellyt konstruktivistista oppimista muutaman keskeisen yleistyksen kautta, jotka perustelevat hyvin, miksi opiskelijoiden osaamisen hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa tulisi käyttää tehokkaammin. Ensimmäinen perusajatus konstruktivismissa on, että *uutta tietoa omaksutaan käyttämällä aiemmin opittua*. Tässä opiskelija hyödyntää ja reflektoi aktiivisemmin aiemmin opittuja asioita ja olemassa olevia taitojaan. Toisena ajatuksena Ruohotie mainitsee, että *oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta*, jossa oppijan toimintaa ohjaa se, kuinka hän kokee olevan vastuussa omasta oppimisestaan vai kokeeko hän opettajan tai ohjaajan olevan vastuussa oppimisesta. Yksi yleistys, jossa sanotaan ”*toimintaa ohjaa tavoite ja tavoitetta oppimisen kriteerit, mutta oppimista säätelee se, mitä oppija tekee*” puolestaan tukee kvalitatiivista oppimista eli oppimisesta, jossa keskeisenä ei ole määrä vaan laatu. Muissa konstruktivismin yleistyksissä Ruohotie korostaa ymmärtämisen painottamista, opetussuunnitelmien joustavuutta ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä, jossa oppija voi vahvasti reflektoida omaa oppimista muiden kanssa ja oppia yhdessä.

Opiskelijoilta löytyvän osaamisen hyödyntäminen monipuolisemmin opetuksessa ja ohjauksessa tukee konstruktivismin ja opiskelijälähtöisen oppimiskulttuurin tavoitteita. Opiskelijan opettaessa ja ohjatessa vertaisopiskelijoita, opiskelija hyödyntää omia aiemmin hankittuja tietotaitojaan yhdistämällä sen uuteen oppimistilanteeseen opettaessaan muita. Sosiaalinen vuorovaikutus on tässä myös keskeisessä osassa opiskelijoiden välillä. Vertaisopiskelijan opetusta saavat opiskelijat puolestaan ovat konstruktivistisesta näkökulmasta katsottuna uudessa opetustilanteessa, kun perinteisen opettajakeskeisen opettamisen sijaan opetusta antaa toinen vertaisopiskelija. Konstruktivistisessa ympäristössä uudet, tilannesidonnaiset opetustilanteet ja omiksi

koetut mallit ovat keskeisiä. Kattavampi opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen tukisi Porvoo Campuksella entistä enemmän konstruktivistista ja opiskelijakeskeistä oppimista, jossa Porvoon toimipiste on jo nyt onnistunut. Tarkemman ja suunnitelmallisemman kartoittamisen ja monipuolisten hyödyntämismenetelmien kautta, Porvoo Campus pystyisi entistä paremmin käyttämään opiskelijoilta löytyvää tietotaitoa osana ja tukevana metodina opiskelijoiden omassa oppimisessa.

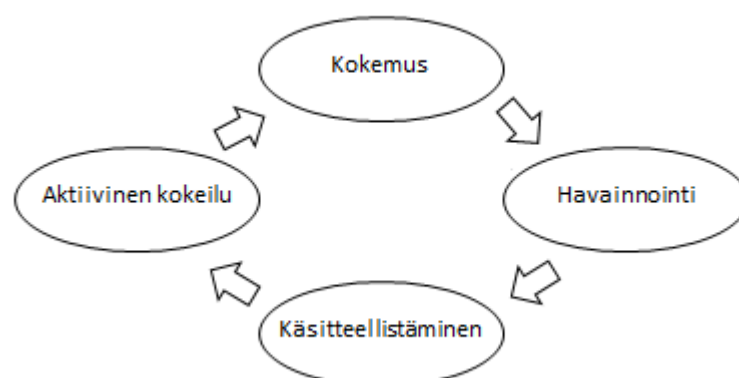
3.2 Kokemuksellinen oppiminen

Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa edellyttää oppilaitokselta uudenlaisten oppimismuotojen ja menetelmien hyödyntämistä, jossa opiskelijat oppivat samanaikaisesti opettaessaan muita opiskelijoita. Opiskelijat, jotka saavat vertaisopiskelijalta opetusta ovat myös uudenaikaisessa oppimistilanteessa, kun totutun mukaisesti opettajan tai ohjaajan roolissa on toinen opiskelija. Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen lisää myös vuorovaikutusta oppilaitoksen henkilökunnan ja opiskelijoiden välillä. Samoin työelämälähtöisissä hankkeissa opiskelijat voivat saada lisää vastuualueita, joka lähentää myös opiskelijoiden ja työelämän yhteistyökumppaneiden, esimerkiksi toimeksiantajayritysten välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

Kokemuksellinen oppiminen on yksi oppimisen muoto, kun oppilaitos käyttää opiskelijalähtöisempiä opetusmuotoja ja painottaa oppijan omaa aktiivisuutta.

Kokemuksellisen oppimisen yksi tunnetuimpia tutkijoita ja kehittäjiä on David Kolb, jonka käsityksen mukaan oppiminen tukee oppijan persoonallista ja sosiaalista kasvua, lisäten ihmisen omaa itsetuntemusta. Tässä mallissa jokainen oppija tuo oppimistilanteeseen mukaan omat ainutlaatuiset kokemuksensa, jotka parhaimmillaan monipuolistavat ja laajentavat oppimisen kohteena olevia asioita. Kolbin mukaan omakohtainen kokemus on kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa, vaikka kokemus ei itsessään takaa vielä oppimista. Kokemuksen aikana ja jälkeen oppimisen täydentää sekä syventää ilmiön havainnointi ja pohtiminen sopivan teorian tai kuvaavan mallin avulla. (Ruohotie, 2002. 137–141.)

Kolb on määritellyt kokemuksellista oppimista kehämäisenä syklinä, jossa oppimistapahtuma on jatkuvasti kehittyvä ja syvenevä prosessi:



Kuvio 2. Kolbin oppimisen syklinen malli (Clifford, Thorpe, 2007. 20–22)

Kolbin oppimisen syklisessä mallissa on neljä keskeistä osaa, jotka ovat:

- omakohtaiset käytännön kokemukset
- reflektiivinen havainnointi
- abstrakti käsitteellistäminen
- kokeileva ja aktiivinen toiminta

Kolbin mallissa kokemukseen liittyy reflektio sekä yksin että ryhmässä. Oppiminen tapahtuu tiedon asteittain syvenemisenä, käsitteellistämisenä ja tutkimisena. Oppijan omilla kokemuksilla ja elämyksillä on keskeinen rooli, sillä uutta tietoa arvioidaan ja testataan oppijan omien kokemusten kautta.

Kokemuksellinen oppiminen on keskeisesti osana prosessia, kun opetuksessa ja ohjauksessa halutaan hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista. Opiskelijoiden osaamista voidaan myös käyttää kokemuksellisen oppimisen eri vaiheissa. Tässä perustana on opiskelijan aiemmin tai opintojen aikana hankittu osaaminen, jota opiskelija Kolbin mallin mukaisesti aluksi harkiten reflektoi ja sen jälkeen käsitteellistää oman tietotaitonsa, jota opettaessaan tai ohjatessaan muita opiskelijoita tulee jakamaan. Reflektointivaihe korostaa käsiteltävän aiheen eri näkökulmien pohdintaa. Tämän puolesta opiskelijaosaamista voidaan oppimistilanteessa ottaa käyttöön juuri reflektointivaiheen hetkellä, kun opiskeltavaan aiheeseen halutaan saada uusia näkökulmia. Reflektointivaiheessa menetelmätapoina voidaan käyttää erityisesti työpajamuotoisia oppimismenetelmiä. Opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisessä tämä voisi tarkoittaa vertaisohjaajan puolelta pidettäviä työpajoja.

Käsitteellistämisvaiheessa pyritään kriittiseen, systemaattiseen ajatteluun, jossa muokataan vanhoja opittuja malleja ja rakentamaan niiden ympärille uusia, aihetta tukevia teorioita. Teoriat, mallit ja käsitteet syventävät omakohtaista kokemusta ja auttavat sen tietoisessa hallinnassa. (Ruohotie, 2002. 139.) Käsitteellistämisvaihe pyrkii saamaan opetettavaan asiaan teoreettista tietoa ja opiskeltavaan aiheeseen perehdytään esimerkiksi asiantuntijoiden avulla. Käsitteellistämisessä vertaisluennoitsijan käyttö on erinomainen menetelmä, kun halutaan hyödyntää opiskelijatasolta löytyvää osaamista, mikäli jollain opiskelijalla on valmiudet tuoda omaa asiantuntijuuttaan mukaan.

Aktiivisen ja kokeilevan toiminnan vaiheessa testataan malleja sekä kokemuksista, pohdinnoista ja teorioista tehtyjä päätelmiä käytännön tasolla. Tässä vaiheessa korostuu ihmisiin ja tilanteisiin vaikuttaminen, jolloin pyritään löytämään ongelmanratkaisua,

etsimään sovelluksia ja muuttamaan asioita (Ruohotie, 2002. 139). Aktiivisen toiminnan vaihe näkyy Porvoon toimipisteen opetuksessa etenkin työelämälähtöisten projektien muodossa, kun opiskeltavaa asiaa testataan muodollisen oppimistilanteen ulkopuolella, ilmiön todellisessa ympäristössä. Opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisessä sopiva aktiivista toimintaa tukeva vaihe on esimerkiksi vertaisohjaajan käyttö lukukausiprojekteissa. Tässä tilanteessa opiskelija pääsee tosielämän tilanteeseen valmentamaan vertaisopiskelijoita ja käytännön tasolla testaamaan omaa tietotaitoaan ja kykyjään vuorovaikutuksessa muiden opiskelijoiden kanssa

3.3 Valmentava kulttuuri opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukena

Teoriaosuuden viimeinen kappale käsittelee, kuinka opiskelijoilta löytyvän osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa käyttäen valmentavan kulttuurin menetelmiä kehittää opiskelijoiden omaa ammatillista kasvua. Ammatillinen kasvu on elinikäinen prosessi, joka yksilöllä katsotaan alkavan pohtiessaan omaa uravalintaa ja sen vaihtoehtoja. Ihanteellisessa tapauksessa ammatillinen kasvu alkaa jo koulutusvaiheessa ja jatkuu koko työuran ajan. Uravalintaa ohjaavat puolestaan ulkoinen informaatio, kannustus, ohjaus ja palaute. (Ruohotie 2002, 57.) Näiden monien uravalintaa ohjaavien tekijöiden puolesta oppilaitoksella on jo keskeinen rooli opiskelijoiden ammatillisen kasvun alkuvaiheessa.

Ammatillinen kasvu liittyy keskeisesti myös ihmisten kykyyn toimia, kehittää itseään ja työtään ja ajatella. Aiemmin todettiin, että muuttuva työelämä tarvitsee enemmän innovaatioita ja innovaatioiden takana ovat niitä tuottavat työntekijät. Oppilaitosten toivotaan pyrkivän opetuksessaan käyttämään malleja, jotka ovat käytössä tulevaisuuden työelämässä, jotta työelämään siirtyvät ovat varustettuja työelämäläheisimmillä kyvyillä ja osaavat jo uransa alkuvaiheessa tunnistaa paremmin omat osaamisalueensa. Innovatiivisuuden aktivointi edellyttää organisaatioilta kykyä oppia tunnistamaan ja jalostamaan entistä paremmin työntekijöiltä löytyvää osaamista ja käyttämään uusia, ennakkoluulottomampia malleja työntekijöiden kasvun tukemisessa. (Ruohotie 2002. 52.) Näiden samojen edellytysten voidaan katsoa pätevän myös oppilaitoksen toimintaan tunnistessaan opiskelijoilta löytyviä taitoja.

Ammatilliseen kasvuun liittyy useita eri kasvutekijöitä. Työ itsessään ja siihen liittyvät vaikutusmahdollisuudet ohjaavat kasvupotentiaalin kehittymistä. Vuorovaikutuksen puute, virikkeetön ja yksitoikkoinen työ vähentävät ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Ammatillista kasvua puolestaan tukevat itsenäisyys työssä, työntekijän haastaminen organisaation tasolta, motivointi, kannustus ja vaihteleva työ. Kasvutarpeen voima

ammattillisessa kasvussa puolestaan tarkoittaa yksilön halua ottaa vastaan uusia haasteita ja kehittää itseään omassa työssään ja ammatissaan. Työstä oppiminen on voimakkaimmillaan silloin, kun henkilöt kohtaavat haasteita, joissa pääsevät monipuolisesti hyödyntämään omia taitojaan ja kykyjään. Näiden tilanteiden kehittävä vaikutus perustuu siihen, että ne antavat oppimismahdollisuuksia ja motivoivat oppimaan. (Ruohotie 2002, 53.)

Valmentava työskulttuuri pyrkii tunnistamaan yksilöiden ammatillisen potentiaalin valmennuksen kautta paremmin, jolloin yksilö osaa käyttää omia vahvuusalueitaan paremmin omassa työssään. Valmentavassa kulttuurissa käytetään usein vertaisvalmennuksen muotoja, joka tarjoaa sekä valmentavalle osapuolelle, että valmennettavalle osapuolelle mahdollisuuden kehittyä ja oppia. (Määttänen 2015, 29–31.) Valmentavaa kulttuuria käyttämällä saadaan aikaan ammatillista kasvua, niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Oppilaitostasolla tämä tarkoittaa sitä, että valmentava kulttuuri auttaa tunnistamaan opiskelijoilta löytyvää osaamista tehokkaammin, jolla on keskeinen vaikutus opiskelijan ammatillisen kasvun käynnistymisessä sekä kehittämisessä. Valmentava kulttuurin käyttäminen haastaa opiskelijoita, kun opiskelija toimii esimerkiksi vertaisohjaajan roolissa. Vertaisohjaus auttaa myös tuomaan opiskelijaprojekteihin lisää resursseja tunnistamaan vertaisohjattavien opiskelijoiden puolelta löytyviä kykyjä ja vertaisohjaajan roolissa toimiva opiskelija onnistuu syventämään omaa asiantuntijuuttaan ohjatessaan muita opiskelijoita.

Tässä opinnäytetyössä ehdotettavat menetelmät hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista koostuvat muun muassa vertaisohjauksesta, vierailijaluennoinnista, vertaismentoroinnista. Opiskelija, joka pääsee käyttämään omia tietotaitojaan ohjatessaan muita, kokee myös oman asiantuntijuutensa kasvua ja itsevarmuus omaan osaamiseen kasvaa. Tämä kannustaa opiskelijoita toimimaan entistä aktiivisemmin ja kehittämään omaa työtään. Positiiviset vaikutukset säteilevät myös työelämään siirtymisvaiheessa. Opiskelija, joka on jo opiskeluvaiheessa saanut oppilaitokseltaan tukea ammatillisen kasvun kehittämisessä uskaltaa hakeutua haasteellisiin ja monipuolisiin mahdollisuuksiin tarjoaviin työtehtäviin.

4 Tutkimusongelma ja aineistonkeruumenetelmät

Opinnäytetyön aihetta ja tutkimusongelmaa pohdittaessa on hyvä huomioida oma mielenkiinto johonkin määrättyyn ilmiöön tai kohderyhmään. Grönforsia (2014, 22) lainaten, jotta tutkija laittaisi kaikki henkilökohtaiset resurssinsa mukaan, hänen on oltava kiinnostunut tutkimushankkeesta. Oma kiinnostuneisuus aihetta kohtaan auttaa tutkijaa myös vastoinkäymisissä ja tilanteissa, joissa motivaatio ja kärsivällisyys joutuvat koetukselle. Henkilökohtaisen motivaation voimakkuus tutkimusta kohtaan katsotaan juuri olevan se voimavara, jolla vastoinkäymisten yli päästään tutkimuksen aikana. Oma henkilökohtainen kiinnostuneisuus ja motivaatio määrittävät ja rajasivat tässä opinnäytetyössä vahvasti tutkimusongelman. Opinnäytetyön tutkimusongelma on opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa. Alaongelmana puolestaan ovat eri menetelmät, joiden avulla opiskelijatason osaamista voidaan tehokkaammin ja järjestelmällisemmin opetuksessa käyttää. Omat positiiviset kokemukseni oppimistilanteista, joissa olen itse toiminut vertaisohjaajana ja vierailijaluennoitsijana saivat minut pohtimaan, että aihetta olisi hyödyllistä tutkia vielä enemmän ja ehdottaa konkreettisia toimenpiteitä, kuinka oppilaitos voi opiskelijoilta löytyvää osaamista hyödyntää ja miksi se on tärkeää.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmissä on huomioitu sekä kvantitatiivinen, että kvalitatiivinen tutkimusote. Kvantitatiivista aineistonkeruuta edustaa verkkokysely ja kvalitatiivista tutkimusta puolestaan teemahaastattelut sekä osallistuva havainnointi. Monipuolinen tutkimusmenetelmien käyttö, jossa hyödynnetään sekä kvantitatiivista, että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää auttaa ymmärtämään tutkittavaa aihetta syvällisemmin ja eri tutkimusmenetelmät samassa tutkimuksessa usein täydentävät toisiaan (Heikkilä 2014). Tämä oli myös oma tavoitteeni tutkimusmenetelmiä valittaessa. Halusin saada laajan kattauksen aineistoa, kuinka opinnäytetyöni tutkimusongelma opiskelijatasolla ymmärretään. Tietoa on kerättyä opiskelijatasolla kahdesta eri kohderyhmästä; omaa osaamistaan jakaneilta opiskelijoilta sekä vertaisopiskelijoilta opetusta ja ohjausta vastaanottaneilta opiskelijoilta. Tietoa on kerätty ja analysoitu oppimisen, kehittymisen ja kehittämisen näkökulmista.

4.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelma on, kuinka toimeksiantaja eli Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon toimipiste voi hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista opetuksessa ja ohjauksessa. Opiskelijoiden osaamista on tähän mennessä hyödynnetty Porvoon yksikössä jo monipuolisten oppimismuotojen puolesta, esimerkiksi

projektimuotoisessa opetuksessa, vertaisohjauksena projektityöskentelyn tukena, opiskelijoiden toteuttamien vierailijaluentoja kautta ja useiden opiskelijoiden toimesta järjestettyjen tapahtumien kautta. Opinnäytetyö pyrkiikin antamaan syvempää ymmärrystä, miksi opiskelijoiden osaamisen hyödyntämistä tulee käyttää ja, kuinka se hyödyttää eri osapuolia. Opiskelijoiden osaamisen kattavammasta hyödyntämisestä ei hyödy ainoastaan oppilaitos, vaan se auttaa ja kehittää sekä opiskelijoita että oppilaitoksen yhteistyökumppaneita yritys-elämästä. Tutkimuksen on tarkoitus antaa syvempi kuva eri prosesseista, taustoista ja hyödyistä jokaiselle osapuolelle, joita tutkimuksen aihe koskettaa.

Osaamisen tunnistaminen ja tehokkaampi hyödyntäminen on tällä hetkellä tärkeä teema koko muuttuvan työelämän kannalta, johon jo oppilaitoksen on reagoitava. Opinnäytetyö pyrkiikin työelämän muutoksen kautta perustelevaan, miksi osaamisen hyödyntäminen on ajankohtainen teema tällä hetkellä. Teoriaosuus, kuinka opiskelijoiden osaaminen perustana uuden oppimiselle antaa käsityksen siitä, kuinka opiskelijat oppivat ja kehittyvät asiantuntijoiksi sitä kautta, kun itse antavat omaa osaamistaan tehokkaammin käyttöön opetuksessa ja ohjauksessa valmentavan kulttuurin avulla. Uudenlaiset opetusmenetelmät, esimerkiksi tilanteet, joissa vertaisopiskelijat antavat opetusta vierailijaluentoja kautta asettavat toiset opiskelijat uuteen oppimistilanteeseen, joka hyödyttää tällöin myös vertaisopiskelijan opetusta vastaanottavia opiskelijoita. Helpompi samaistuminen vertaisopiskelijaan muiden opiskelijoiden toimesta on myös tärkeä teema tiedon vastaanottamisen ja käsittelyn kannalta.

Tutkimuksen alaongelmana on, kuinka osaamista voidaan tunnistaa ja hyödyntää paremmin. Tutkimus esittelee erilaisia menetelmiä, joissa voidaan käyttää opiskelijan osaamista opetuksen ja ohjauksen tukena. Menetelmiä esiteltäessä ja analysoitaessa huomioidaan eri kohderyhmät, jotka hyötyvät opiskelijoiden osaamisen käyttämisestä tiettyjen menetelmien kohdalla. Nämä kohderyhmät ovat opiskelijat, Porvoon yksikön henkilökunta ja Campuksen yhteistyökumppanit työelämästä.

Opinnäytetyön aiheen käsitteleminen alkoi oman toimintani puolesta jo syksyllä 2014 toimiessani vertaisohjaajana vuotta nuoremman vuosikurssin lukukausiprojektissa. Tämä kokeilu sai hyvän vastaanoton oppilaitoksen henkilökunnalta, vertaisohjausta saaneilta opiskelijoilta sekä työelämän yhteistyökumppaneilta. Henkilökohtaisesti koin itse kehittyneeni ja vahvistaneeni omaa asiantuntijuutta vertaisohjauskokeilun aikana, jonka puolesta aiheeseen syventyminen opinnäytetyön kautta tuntui luontevalta ja mielenkiintoiselta. Vertaisohjauksen lisäksi olen jakanut omaa osaamistani vierailijaluentoja kautta, joissa olen käsitellyt muun muassa työelämässä hankittuja

taitoja. Näiden tehtävien puolesta havaitsin myös, että olen vastaanottanut paljon kysymyksiä opiskelijoilta koskien omaa urasuuntautumisalaa tai ulkomailla työskentelyä, jonka puolesta olen päässyt antamaan myös henkilökohtaisempaa vertaisohjausta. Opinnäytetyön myötä ymmärrys opiskelijatason osaamisen hyödyntämisen kautta tuleviin hyötyihin on syventynyt. Sen puolesta olen entistäkin vakuuttuneempi siitä, miksi on tärkeää, että aihetta tutkitaan ja, että sille pyritään antamaan johdonmukaisempi malli, kuinka opiskelijoiden osaamista voidaan tehokkaammin käyttää opetuksen ja ohjauksen tukena. Tutkimuksen teoriaosuus ja lähdeaineistot auttoivat myös ymmärtämään, että tutkimuksen aiheella on yhteiskunnallinen merkitys.

4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Opinnäytetyö on tyypiltään tutkimus, jolla on kuitenkin tavoite toimia kehittämissuunnitelman kaltaisena mallina toimeksiantajalle. Tutkimustyyppisen opinnäytetyön aineistonkeruun ja analysoinnin menetelmät voidaan karkeasti jakaa määrällisiin, eli kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin ja laadullisiin, eli kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä keskittyy yleensä tilastollisen tiedon keräämiseen, joka sopii hyvin suuria ihmisryhmiä kartoittaviin tutkimuksiin. Laadullinen tutkimus puolestaan vaatii tutkijalta enemmän pohjatiedon lisäksi tilannekohtaista rohkeutta ja ilmiön monialaista pohdintaa. Laadullisissa tutkimuksissa aineistonkeruumenetelminä käytetään usein teemahaastatteluita. (Hakala 2004, 112–114.) Tässä tutkimuksessa on käytetty hyvänä sekä kvantitatiivista tutkimusotetta että kvalitatiivista tutkimustapaa.

Yksi laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on havainnointi, joka on tässäkin tutkimuksessa yksi keskeisimpiä aineistonkeruumenetelmiä. Havainnointi kuuluu kenttätutkimusmenetelmiin, joita toteutetaan tutkimuksen hyvin alkuvaiheessa tai useimmiten jopa ennen varsinaisen tutkimustyön aloittamista. Kenttähavainnointia käyttävälle tutkimukselle on usein ominaista jonkinasteinen osallistuminen kenttä tapahtumiin. Kenttähavainnointi voi vaihdella tapahtumien seuraamisesta ja niihin osallistumisesta jopa siihen, etteivät tutkittavat kohteet edes havaitse keskuudessaan toimivaa tutkijaa. Tässä havainnoija, eli minä olen osa tutkimuksen kohderyhmää, jonka puolesta havainnot tapahtuivat aktiivisen osallistujan ja seuraajan näkökulmasta. Osallistuva havainnointi on systemaattista, tietoista ja aktiivista osallistumista. Sen tarkoituksena on kerätä aineistoa suoran osallistumisen välityksellä eri tilanteista. (Grönfors 2011, 49–52.)

Aineistonkeruussa on keskitytty kartoittamaan opiskelijoiden näkökulmia ja kokemuksia osaamisen hyödyntämisestä opetuksessa ja ohjauksessa. Tutkimuksessa halutaan tuoda

esiin sekä omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden näkökulma että vertaisopiskelijalta opetusta ja ohjausta vastaanottaneiden opiskelijoiden kokemukset. Tämä jakaantui aineistonkeruussa siten, että kvantitatiivinen aineistonkeruumenetelmä keskittyi kokonaan vertaisopiskelijan ohjausta ja opetusta saaneiden opiskelijoiden kokemusten kartoittamiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen kautta toteutettiin teemahaastatteluita, joissa haastateltiin sekä omaa osaamista jakaneiden opiskelijoiden kokemuksia, että vertaisohjausta saaneiden opiskelijoiden kokemuksia. Omakohtainen kokemus osaamisen jakamisesta on myös keskeinen osa tutkimuksen aineistoa ja se kuuluu havainnoinnin kautta tapahtuneeseen aineistonkeruuseen. Eri tutkimusmenetelmät ja molempien opiskelijaryhmien näkökulmien huomioiminen tukevat tutkimuksen luotettavuutta ja antavat laajan näkökulman siihen, kuinka tutkimuksen aihe opiskelijatasolla koetaan.

Tutkimuksen on tarkoitus antaa tietoa koko oppilaitoksen käyttöön, yli koulutusohjelmarajojen. Ihanteellisessa tapauksessa opinnäytetyössä ehdotettuja menetelmiä voidaan luontevasti käyttää eri koulutusohjelmien opetuksessa. Esitetyt menetelmät onkin pyritty selittämään koko oppilaitostasolla toteutettavina menetelminä, vaikka tiedonkeruu painottui liiketalouden koulutusohjelmassa tehtyihin toteutuksiin.

4.2.1 Omakohtainen kokemus osaamisen jakamisesta

Opinnäytetyön teoriaosuudessa määrittelin, että osaaminen on laaja termi, joka muodostuu useista eri tekijöistä. Yksilön osaamisen on määritelty koostuvan tiedoista, taidoista, kokemuksesta, sosiaalisista verkostoista, asenteesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista (Ojala 2009, 2). Ensimmäiset konkreettiset oppimistilanteet, joissa olen päässyt hyödyntämään omaa osaamistani monialaisesti ovat olleet työelämälähtöisiä projekteja eri opintojaksojen aikana. Ensimmäinen tilanne, jossa osaamistani käytettiin vertaisopiskelijoiden oppimisen tukena, oli syyslukukaudella 2014 toimiessani vertaisohjaajana vuotta nuoremman vuosikurssin lukukausiprojektissa. Vertaisohjaus toteutettiin liiketalouden koulutusohjelman Yritys kansainvälisillä markkinoilla – opintojakson lukukausiprojektissa, jonka aiheena oli kansainvälinen markkina-analyysi. Olin itse suorittanut saman kurssin ja lukukausiprojektin vuotta aiemmin saaden hyvät tulokset ja oppimiselämykset monipuolisten tutkimusmenetelmien käytöstä ja uskalluksesta käyttää verkostoitumista projektityöskentelyn tukena. Näitä samoja teemoja haluttiin nostaa esiin vertaisohjattavien lukukausiprojektissa.

Tässä vertaisohjauskokeilussa ohjattavat koostuivat 44 opiskelijasta, jotka muodostivat yhdeksän projektiryhmää. Toimeksiantajayrityksiä lukukausiprojektissa puolestaan oli

kuusi kappaletta. Kokonaisuudessaan vertaisohjaukselle oli projektin käynnistyessä määritelty seuraava sisältö:

- vertaisohjaajan luento lukukausiprojektin käynnistyessä 12.9.2014
- läsnäolo opiskelijoiden ja toimeksiantajaryitysten ensimmäisissä tapaamisissa
- lukukausiprojektin toiset ohjauskeskustelut opiskelijaryhmille 27.10.2014
- läsnäolo opiskelijaryhmien loppuesityksissä 8.12.2014
- tapaamiset lukukausiprojektin vastuuopettaja Anette Kairikon kanssa
- raportointi: esitys liiketalouden koulutusohjelman opettajille

Määritellyn vertaisohjauksen sisällön lisäksi opiskelijaryhmille painotettiin, että heillä on mahdollisuus lähestyä vertaisohjaajaa milloin tahansa ja pyytää apua. Opiskelijoiden oli mahdollista kontaktoida vertaisohjaajaa sähköpostitse, puhelimitse, oppilaitoksella tavattaessa ja sosiaalisen median kanavia hyödyntäen. Sosiaalisen median kanavista tarjolla oli Facebook, LinkedIn ja Twitter, joista Facebook osoittautui kaikista käytetyimmäksi.

Vertaisohjausta aloitettaessa pyrittiin korostamaan, että apua on saatavilla sitä pyydettyä. Käytettäessä vertaisohjausta projektityöskentelyn tukena, vertaisohjauksen rooli etenkin projektin alkuvaiheessa osoittautui tärkeäksi. Yksi antoisampia ja opettavaisimpia kokemuksia vertaisohjauksen aikana oli tunnistaa yhden opiskelijaryhmän vaikeudet saada lukukausiprojekti käyntiin. Tässä tilanteessa autoin opiskelijaryhmää toimivamman kommunikaation rakentamisessa perustaen projektille ja opiskelijaryhmälle oman yksityisen Facebook – ryhmän, joka toimi myös minun ja näiden opiskelijoiden välisen kommunikaation alustana. Käytin omia sosiaalisia verkostoja hyväksi ja hankin opiskelijaryhmälle toimeksiantajaryityksen. Vertaisohjaaja ei ole olemassa ainoastaan sitä varten, että ohjattavat voivat lähestyä vertaisohjaajaa, vaan **vertaisohjaajan tulee itse tunnistaa mahdolliset pulmatilanteet ja toimia ohjattavien apuna.**

Vertaisohjauksen lisäksi minulta löytyvää osaamista on hyödynnetty Porvoo Campuksella vierailijaluentojen muodossa. Pidän ensimmäisen luentoni vertaisohjauksen yhteydessä ja sen jälkeen olen luennoinut liiketalouden koulutusohjelman Doing Business Globally- ja Kannattava myynti ja markkinointi – opintojaksoilla. Tiedot, taidot ja kokemus määriteltiin yksiksi tekijöiksi, jotka muodostavat yksilön osaamisen. Pitämäni vierailijaluennot ovat aihepiiriensä puolesta liittyneet työelämän kautta hankittuun kokemukseen ja tietotaitoon.

Aineistonkeruumenetelmänä omakohtainen kokemukseni on vahvasti havainnoinnin kautta saatua aineistoa, mutta korostan eri menetelmistä kerrottaessa myös omaa rooliani oppijana, kun olen antanut omaa osaamistani käytettäväksi opetuksessa ja ohjauksessa. Tämän puolesta omakohtainen kokemus antaa opinnäytetyölle kaksi eri näkökulmaa. Analysoin havaintoja, joita olen tehnyt vertaisohjattavista opiskelijoista ja heidän

oppimisestaan, sekä kuinka olen itse kehittynyt ja miten kokemukset vertaisohjaajana ja vierailijaluennoitsijana ovat opettaneet minua sekä vahvistaneet omaa ammatillista kasvuani. Osallistuvan havainnoinnin ja omakohtaisen kokemuksen myötä pystyin myös tekemään havaintoja siitä, kuinka opiskelijatason osaaminen hyödyttää oppilaitosta ja työelämän yhteistyökumppaneita esimerkiksi käytettäessä vertaisohjaajia työelämälähtöisissä lukukausiprojekteissa.

4.2.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus pyrkii tarkastelemaan mitattavaa tietoa numeerisesti. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa tutkija ryhmittelee aineistoin numeeriseen muotoon tai saa tutkimustiedon numeroina. Kerätty ja olennainen numerotieto esitetään sanallisesti kuvaillen, miten tutkittavat asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. (Vilka 2007, 13–14.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat lomakekyselyt, verkkokyselyt, strukturoidut haastattelut, puhelinhaastattelut, systemaattinen havainnointi ja kokeelliset tutkimukset. Aineistonkeruussa käytetään useimmiten standardoituja kyselylomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta auttavat selkeästi määritelty tutkimusongelma, selkeästi määritelty perusjoukko, hyvä kyselylomake, edustava ja tarpeeksi suuri otos sekä hyvä vastausprosentti. (Heikkilä 2014.)

Opinnäytetyön kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä toimii verkkokysely, joka suoritettiin toteuttamani vertaisohjauksen yhteydessä marras-joulukuun vaihteessa syyslukukaudella 2014. Verkkokysely toteutettiin SurveyPal –verkkopalvelun kautta. Verkkokyselyn kohderyhmänä olivat kaikki 44 opiskelijaa Yritys kansainvälisillä markkinoilla – opintojaksolta, jotka olivat kurssin aikana saaneet minulta vertaisohjausta. Verkkokyselyä jaettiin kurssin Moodle –alustan kautta ja itse aktivoitin kurssille osallistujia vastaamaan kyselyyn vielä Facebookin kautta. Tavoite oli saada suurin osa kurssille osallistuneista vastaamaan kyselyyn, mutta lopputuloksena sain 20 vastaajaa, jotka edustivat 45.45% vertaisohjattavista.

Verkkokysely sisälsi yhteensä 31 kysymystä, joiden avulla selvitettiin, kuinka opiskelijat kokivat vertaisohjauksen lukukausiprojektin tukena. Kysymykset kartoittivat aluksi taustatietoa vastaajasta, jotka olivat sukupuoli ja ikä. Sen jälkeen selvitettiin, mihin tilaisuuksiin, vastaaja osallistui, joissa vertaisohjaus oli läsnä. Vastaajista 90% oli

osallistunut vertaisohjaajan luennolle ja muihin tilaisuuksiin, joissa vertaisohjaaja oli läsnä, jonka puolesta pystyi hyvin arvioimaan vertaisohjauksen vastaanottoa ja sujuvuutta vastausten perusteella. Taustatietojen ja läsnäolon jälkeen kyselyssä pyydettiin arvioimaan, kuinka opiskelijat kokivat vertaisohjauksen saatavuuden ja kontaktoinnin. Kontaktointia kartoittavissa kysymyksissä arvioitiin sopivin kanava kontaktointia varten ja kysyttiin olivatko kurssille osallistuneet kontaktoineet vertaisohjaajaa. Vertaisohjaajan luentoa oli mahdollisuus arvioida annettujen adjektiivien perusteella, jonka jälkeen oli avoin vastaus luennon tarpeellisuudesta ja sisällöstä.

Tämän jälkeen kysely kartoitti vertaisohjauksesta saadun hyödyn projektin eri vaiheissa ja vertaisohjauksen määrän. Myös tähän osioon kuului kaksi avointa kysymystä, jotka olivat ”*Missä vaiheessa projektia vertaisohjaus tarjosi kaikista eniten hyötyä*” ja ”*Millä tavoin olisit toivonut vertaisohjauksen näkyvän projektin aikana? Mitä olisit mahdollisesti lisännyt*”? Tämän jälkeen kartoitettiin opiskelijoiden mielipiteitä vertaisohjauksen tulevaisuudesta Porvoo Campuksella ja kiinnostuksesta toimia itse vertaisohjaajana. Kyselyn loppuosiossa vastaajien oli mahdollista antaa avoimet vastaukset koskien vertaisohjauksen risuja ja ruusuja.

Verkkokyselyn kautta saadut tulokset huomioidaan luvussa 5. esiteltäessä eri menetelmiä opiskelijoiden osaamisen hyödyntämiseen opetuksessa ja ohjauksessa sekä luvussa 6., joka käsittelee tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia. Verkkokyselyä analysoidaan siitä näkökulmasta, kuinka vertaisohjaus koettiin projektityöskentelyn tukena ohjausta vastaanottavien opiskelijoiden näkökulmasta

4.2.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisella tutkimuksella on hyvin keskeinen rooli opinnäytetyön aineistonkeruussa. Kvalitatiivisen tutkimuksen eli laadullisen tutkimuksen on tarkoitus auttaa ymmärtämään paremmin tutkittavaa ilmiötä ja tutkimuskohdetta. Tavoitteena ei ole määrä vaan laatu ja sitä kautta ymmärtäminen. Laadullinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen. Aiemmin esitellyssä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmiötä kuvataan numeerisen tiedon pohjalta, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuvaus tapahtuu ns. pehmeän tiedon pohjalta. Tyypillisiä kvalitatiivisia aineistonkeruumenetelmiä ovat henkilökohtaiset haastattelut, syvähaastattelut, teemahaastattelut, ryhmähaastattelut ja osallistuva havainnointi. (Heikkilä 2014.) Tässä tutkimuksessa kvalitatiivisia aineistonkeruumenetelmiä olivat aiemmin esitelty osallistuva havainnointi ja teemahaastattelut.

Opinnäytetyötä varten toteutettiin yhteensä viisi teemahaastattelua. Viidestä teemahaastattelusta kolme haastattelua kartoittivat omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden kokemuksia ja kaksi teemahaastattelua puolestaan vertaisopiskelijan opetusta ja ohjausta vastaanottaneiden opiskelijoiden näkökulmia. Kaikki viisi teemahaastattelua toteutettiin kevään 2016 aikana Skype -videopuheluiden välityksellä. Haastatteluihin valmistautuessani, koin, että teemahaastattelu on sopivin haastattelumuofo. Halusin pitää jokaisen haastattelun kuitenkin avoimena, mutta haastatteluiden aikana esiin nostettavat teemat olin ennalta pohtinut ja määritellyt. Teemahaastatteluiden määrittämällä olevan keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus ja joissa on äärimmäisen tärkeää, että keskustelu pysyy haastattelijan hallinnassa. Teemahaastattelun etu on useimmiten siinä, että haastattelun aikana kerättävä aineisto perustuu aidosti haastateltavan omiin kokemuksiin ja tuntemuksiin. Haastattelijan etukäteen pohditut teemat ja mahdollisesti ennalta oletamat vastausvaihtoehdot eivät rajaa kerättävää aineistoa, mutta silti sitovat keskustelun tutkimusongelmaan. Joskus piilevänä vaarana teemahaastatteluissa on, että haastattelijat johdattaa vastaajaa liikaa toivomaansa suuntaan vastauksen kanssa. (Tilastokeskus 2016.)

Suunnitellessani teemahaastatteluita, joissa kartoitin omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden kokemuksia, pohdin etukäteen kuinka olin itse kokenut prosessin, jossa opetan ja ohjaan toisia opiskelijoita. Halusin nostaa kysymyksissä esiin samoja teemoja, jotka olivat vahvoja omista kokemuksistani. Tärkein teema näissä kolmessa teemahaastatteluissa kuitenkin oli, kuinka vertaisohjausta ja opetusta tehneet opiskelijat itse oppivat tästä kokemuksesta. Kolme haastattelua olivat rakenteeltaan ja kysymyksiltään lähes samanlaisia, mutta muutamia koulutusohjelmakohtaisia kysymyksiä olin räätälöinyt jokaista haastateltavaa kohden. Haastateltavat edustivat liiketalouden koulutusohjelman sekä nuorten, että aikuisten koulutusohjelmia ja kolmas haastateltava puolestaan edusti englanninkielistä matkailun koulutusohjelmaa Porvoo Campukselta.

Opinnäytetyöni on tutkimus, mutta sen on myös tarkoitus toimia kehityssuunnitelman kaltaisena mallina toimeksiantajalle siitä, kuinka opiskelijoiden osaamista voidaan käyttää paremmin opetuksessa ja ohjauksessa. Tämän puolesta halusin myös selvittää teemahaastatteluissa, joissa kartoitin omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden kokemuksia, kuinka prosessi vertaisohjaajana käynnistyi, mitä tehtäviä vertaisohjaukseen tai opetukseen kuului ja, mitä tulisi kehittää. Jokainen näistä kolmesta teemahaastattelusta pääsi asettamaani tavoitteeseen. Haastattelut herättivät arvokasta keskustelua, jossa jokaisen haastateltavan kanssa pääsin myös vertailemaan omia kokemuksiani ja teimme yhdessä arvokkaita johtopäätöksiä. Tilanteet, joissa itekin

innostuin kertomaan omista kokemuksistani, pyrin pitämään hallinnassa, sillä en halunnut, että johdattelen haastateltavia liikaa minun mielipiteeni tai kokemukseni suuntaan.

Tutkimuksen kaksi viimeistä teemahaastattelua puolestaan keskittyivät vertaisopiskelijan ohjausta tai opetusta vastaanottaneiden opiskelijoiden kokemusten kartoittamiseen. Olin tätä näkökulmaa varten toteuttanut jo aiemmin mainitsemani verkkokyselyn, mutta halusin vielä syvällisempää ymmärrystä siihen, kuinka opiskelija kokee sen, kun vertaisopiskelija opettaa tai antaa ohjausta. Verkkokyselyssäni oli toki mukana avoimia kysymyksiä, joihin sain kaikilta vastaajilta hyvin avoimia ja pohtivia vastauksia, mutta halusin päästä käsiteltävän aiheen kanssa vielä syvemmälle. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkiikin antamaan vastauksia kysymyksiin ”Miksi?”, ”Miten?” ja ”Millainen?”. Molempien tutkimusmenetelmin käyttö samassa tutkimuksessa usein myös tukee ja täydentää toisiaan käsiteltävän ilmiön ymmärtämisessä. (Heikkilä 2014.)

Nämä kaksi haastateltavaa osallistuivat molemmat vertaisohjaukseeni Yritys kansainvälisillä markkinoilla – opintojakson yhteydessä. Haastatteluille haastetta toi vertaisohjauksesta kulunut aika, koska kurssi toteutettiin syyslukukaudella 2014 ja haastattelin molemmat opiskelijat toukokuussa 2016. Ennen haastatteluita olin kertonut haastateltaville, mitä vertaisohjaus sisälsi ja tätä pohdimme myös haastattelun alkuvaiheessa, jotta muistikuvat toteutuksesta tulivat paremmin mieleen. Yksityiskohtaisia kysymyksiä vertaisohjauksen ja – opetuksen eri vaiheista nämä haastattelut eivät kuitenkaan pitäneet sisällään, vaan käsiteltävät teemat keskittyivät siihen, kuinka opiskelija kokee, kun toinen opiskelija antaa opetusta ja vaikuttaako tämä eri tavalla itse oppimistilanteeseen. Myös näissä kahdessa haastattelussa halusin selvittää, kuinka tilanteita, joissa vertaisopiskelija ohjaa tai opettaa voidaan kehittää parempaan suuntaan ja, mitkä ovat opiskelijanäkökulmasta suurimmat edut, kun oppilaitos hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista opetuksessaan.

Teemahaastatteluiden avulla kerätyn aineistoin tulokset ja johtopäätökset huomioidaan luvussa 5., kun esittelen erilaisia menetelmiä, joissa oppilaitos voi hyödyntää opiskelijatason osaamista paremmin. Tutkimukset keskeisimmät tulokset esitellään luvussa 6., jossa on myös mukana teemahaastatteluiden kautta kerätyn aineiston johtopäätökset

5 Opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisen menetelmät ja tulokset

Tässä luvussa tulen esittelemään erilaisia menetelmiä, kuinka oppilaitos voi käytännön tasolla hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista opetuksessa ja ohjauksessa. Esiteltävät menetelmät pitävät sisällään aineistonkeruun kautta saatuja tuloksia ja johtopäätöksiä siitä, kuinka osaamisen hyödyntäminen opiskelijatasolla koetaan. Toteuttamani verkkokysely, teemahaastattelut ja omakohtaisen kokemuksen kautta saatu osallistuva havainnointi ovat auttaneet ymmärtämään opiskelijatasolla saatuja hyötyjä, mutta myös mahdollisia haasteita.

Eri menetelmistä kerrottaessa pyrin aluksi esittelemään kyseisen menetelmän käytännön tasolla ja esimerkkien avulla. Menetelmiä analysoidaan eri kohderyhmien kautta, joita opiskelijoiden osaamisen käyttäminen hyödyttää. Kohderyhmiä analysoitaessa käytän apunani ns. analyysikehikkoa, jossa kohderyhmät ovat seuraavat:

- 1) Opiskelijat, jotka jakaantuvat omaa osaamistaan jakaviin opiskelijoihin ja opiskelijoihin, jotka vastaanottavat vertaisopiskelijan ohjausta tai opetusta
- 2) Oppilaitoksen henkilökunta
- 3) Oppilaitoksen yhteistyökumppanit työelämästä, esimerkiksi lukukausiprojektien toimeksiantajayritykset

Kaikki esiteltävät menetelmät eivät kuitenkaan kosketa aivan jokaista kohderyhmän osaa, jonka puolesta olen automaattisesti jättänyt tietyn kohderyhmän pois analyysistä, mikäli menetelmä ei siihen vaikuta. Jokaista menetelmää kohden tuon esiin sen hyödyt ja positiiviset puolet, mutta tarkastelen jokaista menetelmää myös kriittisestä näkökulmasta kertoen, mitä haasteita menetelmä pitää sisällään eri kohderyhmille. Lopuksi annan jokaiselle menetelmälle kehitysehdotukset.

Luvun viisi tavoite on antaa konkreettisia malleja ja etenkin ymmärrystä oppilaitokselle siitä, kuinka opiskelijatason osaamista voidaan tehokkaammin hyödyntää ja millainen vaikutus, sillä on eri kohderyhmille. Opiskelijoiden osaamista on tähän mennessä osattu hyödyntää taidokkaasti Porvoo Campuksella ja seuraavat osaamisen hyödyntämisen menetelmät ovatkin jo olleet oppilaitoksella käytössä. Aineistonkeruun kautta saaduissa tuloksissa nousi kuitenkin vahvasti esiin, että opiskelijatasolla ei vielä täysin ymmärretä ja nähdä kaikkia niitä hyötyjä, joita opiskelijoiden käyttämisestä ohjauksessa ja opetuksessa saadaan. Uskon, että myös oppilaitoksen henkilökunta tarvitsee konkreettista tietoa siitä, mitä hyötyjä näiden eri menetelmien käyttämisestä voidaan saada. Eri menetelmien ollessa selkeästi esiteltynä hyötyineen ja haasteineen, myös niiden käyttöönotto

oppilaitostasolla helpottuu. Tämä on myös yksi tärkeimmistä tavoitteista, joihin opinnäytetyöni tähtää. Tämän luvun pidempien tekstikappaleiden tukena toimivat yhteenvetotaulukot, joihin on kerätty hyödyt ja haasteet kohderyhmittäin.

5.1 Osaamisen tunnistaminen ja kartoitus

Tämä kappale ei ole varsinainen menetelmä opiskelijoiden osaamisen hyödyntämiseen, vaan esittelee osaamisen tunnistamisen ja kartoituksen. Opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen alkaa jo hyvin varhaisessa vaiheessa ennen kuin opiskelija on vielä virallisesti aloittanut opintonsa Porvoon yksikössä. Jokaisen koulutusohjelman pääsykoe pitää sisällään osuuden, jossa hakijan taustoja ja osaamisalueita kartoitetaan. Useimmiten oppilaitos käyttää haastattelua tässä osuudessa, jossa selvitetään hakijan motivaatiota ja haastattelun kautta nousee esille teemoja hakijan osaamisesta sekä aiemmin hankituista taidoista. Tässä tilanteessa henkilö pääsee jo hakuvaiheessa pohtimaan omia vahvuuksiaan ja olemassa olevaa osaamistaan, jolla voi osoittaa oman pätevyytensä ja sopivuutensa oppilaitoksen valintakoeprosessissa. Tässä tilanteessa myös oppilaitoksella on mahdollisuus tunnistaa kykyjä ja vahvoja osaamisalueita eri hakijoiden kohdalla, jotka myöhemmin mahdollisesti päätyvät oppilaitoksen opiskelijoiksi.

Opintojen käynnistyessä jokaiselle opiskelijalle on omasta aloitteestaan mahdollisuus AHOTointiin eli aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Tämä on suoritustapa, jolla opiskelija voi suorittaa opintojaan osoittamalla aiemmin hankittua osaamistaan ja tätä metodia esittelen tarkemmin kappaleessa 5.6. Tällä hetkellä Porvoon toimipiste on osoittanut hyvän lähtötason opiskelijoiden osaamisen tunnistamiseen ja tukemiseen, joka pystyy toimimaan hyvin osana laajempaa kokonaisuutta, kun opiskelijatason osaamista halutaan laajemmin ja järjestelmällisemmin hyödyntää. Porvoon yksikön jokainen koulutusohjelma tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja jokaiseen koulutusohjelmaan kuuluu laajempi Itsensä johtaminen – opintojakso. Englanninkielisissä koulutusohjelmissä tämä opintojakso kulkee nimellä ”Responsible Self-Management” (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016).

Tällä hetkellä opetussuunnitelmaan kuuluvat Itsensä johtaminen –opintojaksot antavat opiskelijoille valmiuksia Porvoon yksikössä käytettävään tutkivaan ja kehittävään oppimismenetelmään, jossa keskeisessä osassa ovat projektityöskentely, tiimityötaidot ja työpsykologiaan liittyvät käsitteet. Näiden teemojen lisäksi myös yksilön oman toiminnan merkitystä korostetaan opintojaksolla. Näiden opintojaksojen keskeisinä tavoitteina on myös tukea opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymistä ja urapolun suunnittelua. (Haaga-Helia 2016.)

Koin omalla kohdallani Itsensä johtaminen – opintojaksoon kuuluneet Oman työn johtaminen ja Tekemisen taito – kurssit ajatuksia herättävinä kokemuksina, joissa pohdin vakavasti omia olemassa olevia taitoja ja osa-alueita, joita haluan kehittää. Liiketalouden koulutusohjelman Oman työn johtaminen –kurssi (Haaga-Helia 2016) piti sisällään muun muassa seuraavia tehtäviä, joiden koen auttavan, kun opiskelijatason osaamista halutaan laajemmin tunnistaa ja hyödyntää:

- SWOT-analyysit omista opiskelutaidoista ja osaamisesta
- Myyntipuheen laatiminen omasta profiilista
- CV:n laatiminen

Edellä mainituissa tehtävissä opiskelija pääsee itse konkreettisesti pohtimaan omia vahvuusalueitaan ja ihanteellisessa tapauksessa, nämä tiedostettuaan osaa niitä myös opintojen aikana laajemmin käyttää. Itsensä johtaminen – opintojaksot ovat suuri voimavara ja samaan aikaan myös tietopankki oppilaitokselle opiskelijoiden taidoista ja osaamisalueista. Näiden käyttöä opiskelijatason osaamisen kartoituksessa tulisi hyödyntää laajemmin ja suunnitelmallisemmin. Opiskelija palauttaa kurssisuorituksina edellä mainitut tehtävät opintojakson Moodle – alustaan, johon kyseisen kurssin vastuopettajilla on pääsy. Kehitysehdotuksena tälle näkisin laajemman tietopankin luonnin, johon koko oppilaitoksen henkilökunnalla olisi pääsy. Etsittäessä sopivia vertaisohjaajia tai esimerkiksi tiettyjen osa-alueiden vierailijaluennointsijoita opiskelijoista, tätä tietopankissa olevaa dataa voisi hyödyntää.

Haasteina puolestaan tässä menetelmässä nousee esiin käytettävissä olevan laajan datan hallinta ja opiskelijoiden osaamisen tason kehittyminen ja kasvaminen. Tietopankin tulisi olla helposti päivitettävissä oleva palvelu. Ihanteellisimmassa tapauksessa tietopankissa olisi hakutoiminto, josta vastuopettaja pystyisi eri hakutermin avulla etsimään löytyvää osaamista ja tietotaitoa opiskelijoiden keskuudesta. Tietyissä tapauksissa tätä tietopankkia voitaisiin myös käyttää oppilaitoksen työelämän yhteistyökumppaneille etsittäessä tiettyä opiskelijaosaamista heidän tarpeisiinsa. Tämä toimisi myös järjestettäessä koulutusohjelmarajat ylittäviä kursseja, esimerkiksi tapahtumatuotannon puolelta.

Taulukko 1. Opiskelijoiden osaamisen kartoittamisen hyödyt ja haasteet kohderyhmittäin

| | Hyödyt | Haasteet |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • Omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen • Oman kehityksen seuraaminen | <ul style="list-style-type: none"> • Osaako opiskelija tunnistaa omat vahvuutensa ja määrittää osaamisensa? • Kehittymisen seuraaminen |
| Oppilaitoksen henkilökunta | <ul style="list-style-type: none"> • Saatavilla oleva tieto opiskelijoiden osaamisesta • Tiedon hyödyntäminen suunniteltaessa opiskelijaosaamisen käyttöä | <ul style="list-style-type: none"> • Onko tiedon keruu varmasti sidottu itsensä johtaminen – opintojaksoon? • Tiedon hallinta ja päivittäminen |
| Työelämän yhteistyökumppanit | <ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen tarpeisiin sopivan opiskelijaosaamisen löytäminen ja hyödyntäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Pääsy tietoihin / kuka vastaa tiedon jakamisesta yhteistyöyrityksille |

Oheinen taulukko antaa tiivistetyn version opiskelijoiden osaamisen kartoittamisen ja tunnistamisen hyödyistä ja haasteista kohderyhmittäin.

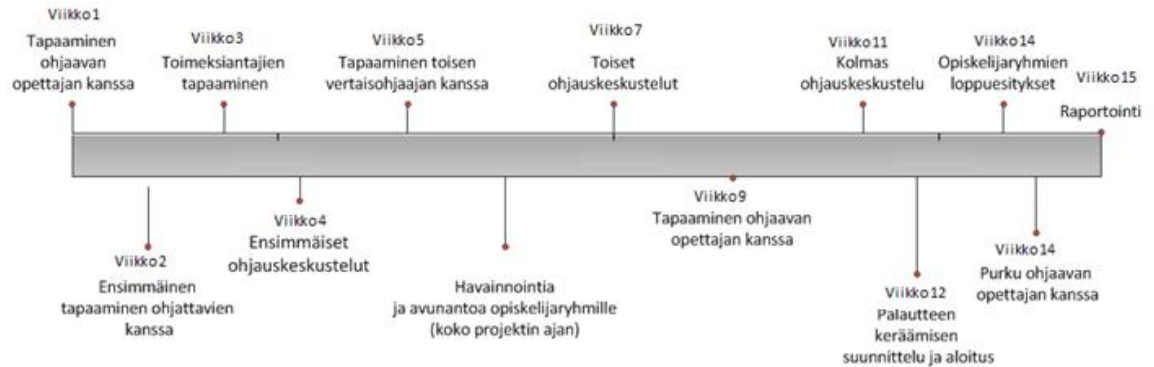
5.2 Vertaisohjaus projektityöskentelyn tukena

Vertaisohjausta on tähän mennessä käytetty Porvoon yksikön koulutusohjelmien lukukausiprojektien yhteydessä. Vertaisohjaus on toiminut projektityöskentelyn tukena, jossa vertaisohjaajilla on ollut erilaisia tehtäviä, niin toimivamman ryhmädynamiikan luomisessa, kuin myös avunantamisessa projektitöiden konkreettisissa työvaiheissa. Tässä kappaleessa peilaan vertaisohjauksen hyödyntämiseen liiketalouden koulutusohjelman opintojaksoilla sekä nuorten, että aikuisten koulutusohjelmissa ja englanninkielisen matkailun koulutusohjelmassa. Nämä vertaisohjauskokeilut eivät ole sidoksissa vain edellä mainittuihin koulutusohjelmiin, vaan ovat hyödynnettävissä yli koulutusohjelmarajojen.

Esittelen tässä vertaisohjauksen rakennetta kuvitteellisen aikajanan avulla, jossa vertaisohjaus rakentuisi opiskelijoiden antamien palautteiden mukaisesti. Esittelyn ohessa myös perustelen eri vaiheiden tärkeyden ja mitä oppilaitoksen tulisi huomioida vertaisohjauksen käyttöönottoa suunnitellessa. Kuvitteellinen aikajana esittelee myös vertaisohjauksen hyötyjä eri kohderyhmittäin.

Vertaisohjaus on toteutettu liiketalouden koulutusohjelmassa kolme kertaa lukukausiprojektin tukena, jossa ohjaaja oli itse vuotta aiemmin suorittanut saman kurssin. Tämän puolesta vertaisohjaajalla oli tuoreessa muistissa, minkälaisesta kurssista on kyse

ja mitä tilanteita hän itse kohtasi saman kurssin aikana. Vertaisohjauksen rakenne näiden kolmen kokeilun kohdalla on ollut hyvin samanlainen. Alla oleva kuvio on kuvitteellinen, yhdelle lukukaudelle sijoittuva aikajana ihanteellisen vertaisohjauksen rakenteesta lukukausiprojektin yhteydessä. Aikajanan luomisessa otin huomioon keräämäni palautteet, niin ohjaavilta opiskelijoilta, kuin ohjausta saaneilta opiskelijoilta.



Kuvio 3. Kuvitteellinen aikajana vertaisohjauksen rakenteesta lukukausiprojektin yhteydessä

Kuvitteellinen aikajana voi hyvin toimia myös vertaisohjauksen mallina mietittäessä sen rakennetta lukukausiprojektin yhteyteen. Vertaisohjausta aloitettaessa on hyvä määritellä ohjaavan opettajan ja vertaisohjaajan kesken vertaisohjauksen sisältö ja tavoitteet. Jokainen haastateltava vertaisohjaaja koki, että sai ohjaavalta opettajalta riittävästi tukea vertaisohjauksen alussa ja prosessin eri vaiheet tuntuivat selkeiltä, mitä vertaisohjaus tulee pitämään sisällään. Vertaisohjausta räätälöitiin osittain vertaisohjaajan omien toiveiden ja tavoitteiden mukaiseksi. Kehitettävää vertaisohjauksen alkuvaiheessa kuitenkin olisi, että vertaisohjauksesta saatavat hyödyt määriteltäisiin jo alkuvaiheessa ohjausta antavalle opiskelijalle. Monet vertaisohjaavat kokivat, että eivät alkuvaiheessa vielä edes ymmärtäneet, miten paljon kokemus tulee auttamaan oman asiantuntijuuden kehittymistä. Vertaisohjausta antaneille opiskelijoille tulisi myös avata, että vertaisohjaus on myös ohjaajan opiskelijan kannalta oppimisprosessi, jossa oppii ja syventää tietotaitojaan ohjatessaan muita opiskelijoita. Mikäli tämä kerrotaan jo ohjauksen alkuvaiheessa, niin vertaisohjausta antava opiskelija osaa paremmin tarkastella omaa kehittymistään. Vertaisohjauksesta saatavat hyödyt tulisi myös avata vertaisohjausta vastaanottaville opiskelijoille, jotta he ymmärtävät, miksi vertaisohjausta tehdään ja kuinka se tukee heidän omaa projektityöskentelyä. Tämän ansiosta ohjattavat opiskelijat tajuavat myös hyödyntää paremmin tarjolla olevaa vertaisohjausta.

Vertaisohjauksen käynnistyessä, vertaisohjaajan ja ohjattavien ensimmäinen tapaaminen on hyvin tärkeässä roolissa, johon tulisi etukäteen valmistautua hyvin. Vertaisohjauksen käynnistyessä kaikki vertaisohjaajat kokivat jännitystä, miten opiskelijat ottavat vastaan opiskelijatasolta tulevan vertaisohjaajan. Vertaisohjaajalle on tyypillistä pohtia kyseenalaistavatko opiskelijat toisen opiskelijan valmiudet toimia vertaisohjaajana ja koetaanko vertaisohjaus hyödyllisenä. Ohjattavien puolelta vertaisohjaus otettiin kuitenkin hyvin vastaan, niin vertaisohjaajilta keräämäni palautteen mukaan sekä vertaisohjausta vastaanottavien opiskelijoiden kokemuksen perusteella. Toinen haastateltavista opiskelijoista, joka oli tilanteessa vertaisohjausta vastaanottavana opiskelijana, totesi, että vertaisohjausta esiteltäessä, hän hetken aikaa kyseenalaisti onko vertaisohjausta antavalla opiskelijalla riittävästi tietotaitoa, mutta hyvin pian tämä käsitys muuttui. Vertaisohjaajat kokivat, että ensimmäisessä tapaamisessa ohjattavien kanssa on tärkeää päästä esittelemään itsensä kunnolla ja myös kertomaan omista tavoitteistaan ohjauksen suhteen. Vertaisohjaajan puolelta pidettävä luento on yksi hyvä menetelmä ensimmäiseen tapaamiseen, joka koettiin myös ohjattavien puolelta hyödyllisenä ja esimerkkiä antavana.

Kuvitteellisessa aikajanassa olen asettanut etenkin vertaisohjauksen alkuun paljon vertaisohjaajan läsnäoloa, koska etenkin projektin alkuvaiheet koettiin ohjattavien puolelta kaikista kriittisimmiksi. Myös omakohtainen kokemukseni vertaisohjaajana osoitti, että vertaisohjaajan on hyvä olla etenkin projektin alkuvaiheessa läsnä, jolloin ehtii myös huomata, mikäli jokin opiskelijaryhmä ei meinaa saada projektiaan käyntiin. Omassa mallissani ehdottaisin ensimmäistä ohjauskeskustelua ohjattavien kanssa heti viikko toimeksiantajaesitysten jälkeen, jolloin on jo mahdollista huomata, mikäli jokin ryhmä ei pääse liikkeelle työnsä kanssa tai mikäli toimeksiantaja sattuisi kokonaan puuttumaan. Työelämän yhteistyökumppaneiden näkökulmasta katsottuna, suosittelisin, että vertaisohjaaja olisi mukana projektitoimeksiannoissa. Aiemmin saman lukukausiprojektin suorittanut opiskelija pystyy tuomaan erilaisia näkökulmia mukaan ja mahdollisesti myös auttamaan toimeksiantajaa siinä, mitkä tehtävät ovat mahdollisia toteuttaa opiskelijoiden toimesta.

Yksi vertaisohjausta antaneista haastateltavista koki, että oma rooli ajatuksien herättäjänä ja opiskelijoiden haastajana oli etenkin projektin alkuvaiheessa tärkeää, kun opiskelijaryhmät pohtivat työnsä strategiaa. Ulkopuolinen henkilö, tässä tapauksessa vertaisohjaaja pystyy myös katsomaan, että kaikki ryhmään kuuluvat saavat oman äänensä kuuluviin alkuideoinnissa. Haastateltava vertaisohjaaja kokikin itsevarman ja "kaikkietävän" opiskelijaprofiilin haastavimpana tapauksena ohjauskeskusteluissa ja pyrki huolehtimaan, että kaikista äänekkäimmät opiskelijat eivät yksin ajaneet ideoitaan läpi.

Vertaisohjausta antaneet opiskelijat avustivat opiskelijaryhmiä alkuvaiheessa myös ryhmädynamiikan kehittämisessä, aikataulujen hallinnassa ja työnjaossa.

Vertaisohjaajan kuvitteelliseen aikajanaan olen lisännyt myös tapaamisen toisen vertaisohjausta tehneen opiskelijan kanssa, jonka koen auttavan vertaisohjausta tekevän opiskelijan omaa oppimisprosessia sekä tukevan vertaisohjausta. Toteuttaessani teemahaastatteluita kolmen muun vertaisohjausta tehneiden opiskelijoiden kanssa, oli mahtavaa verrata omia kokemuksia, keskustella kohtaamistaan haasteista ja miettiä yhdessä kehitysehdotuksia vertaisohjauskonseptille. Vertaisohjauksen aikana käytävä keskustelu toisen vertaisohjausta tehneen opiskelijan kanssa auttaisi vielä meneillään olevassa vertaisohjauksessa. Vertaisohjaus on myös haasteellinen kokemus ohjausta suorittavalle opiskelijalle, jonka puolesta myös vertaistuki voi jossain vaiheessa prosessia olla tärkeää.

Toisen ohjauskeskustelun ohjattavien kanssa olen sijoittanut noin puoliväliin lukukausiprojektia, koska toteuttamani verkkokyselyn perusteella, suurin osa vastaajista koki vertaisohjaajan läsnäolon toisessa ohjauskeskustelussa kaikista hyödyllisimpänä. Tämä on myös vertaisohjaajan näkökulmasta katsottuna tilanne, jossa pystyy oman kokemuksen perusteella antamaan ohjattaville vinkkejä siitä, mitä projektin osa-alueita kannattaisi vielä enemmän laajentaa tai, mitä työstettyjä vaiheita korjata. Tämä on myös toimeksiantajan kannalta keskeistä projektin kattavamman lopputuloksen puolesta. Kuvitteellinen aikajana vertaisohjauksesta pitää sisällään myös kolmannen ohjauskeskustelun, jota ei tutkimissani vertaisohjauskokeiluissa tai omakohtaisessa kokemuksessani ollut mukana. Kaikessa keräämässäni aineistossa nousi vahvasti esille, että vertaisohjausta olisi ohjattavien puolelta toivottu lisää, mikä osoittaa, että vertaisohjaus on otettu opiskelijoiden puolelta hyvin vastaan ja sille löytyy kysyntää. Vertaisohjaajia olisi toivottu myös enemmän yhtä kurssia kohden ja myös vertaisohjaajat kokivat, että toisen vertaisohjaajan läsnäolo voisi helpottaa omaa työskentelyä. Tätä huomioidessa oppilaitoksen tulisikin valita vertaisohjaajat heidän erilaisten vahvuuksien ja osaamisalueiden perusteella, jotta erilaiset tietoperustat tukisivat mahdollisimman kattavasti ohjattavia, mutta samanaikaisesti myös ohjaajia.

Aktiivinen havainnointi ja avun tarjoaminen ohjattaville tulee olla aktiivista vertaisohjaajan toimesta koko projektin aikana. Tässä tulee huomioida kuitenkin vertaisohjaajan käytettävissä olevat resurssit ja korostaa ohjattaville, että apua on aina saataville sitä pyydettyäessä. Omassa vertaisohjauskokeilussani 85% verkkokyselyyn vastanneista opiskelijoista totesi, että vertaisohjaajan esittelyn ja luennon jälkeen oli täysin selvää, kuinka kontaktoida vertaisohjaajaa. Kontaktointi Facebookin kautta ja kasvokkain

kohdatessa tuntuivat ohjattavien puolesta selkeimmiltä tavoilta ohjaajan kontaktoinnin suhteen. Vertaisohjaajan oma aktiivisuus avun tarjoamisen suhteen korostuu etenkin silloin, kun jollain opiskelijaryhmällä havaitaan ongelmia jossain vaiheessa projektia. Kappaleessa 4.2.1 käsittelin omakohtaista kokemusta osaamisen jakamisesta ja määrittelin yhden esimerkkitilanteen, jossa vertaisohjaajan oma aktiivisuus auttoi keskeisesti yhtä projektiryhmää.

Vertaisohjauksen kuvitteellisen aikajanan loppuosaan kuuluu läsnäolo projektiryhmien loppuesityksissä. Mielestäni tämä on vertaisohjaajalle hyvin antoisa tilanne, jossa näkee projektitöiden lopputuloksen. Lopputulos ei liity ainoastaan konkreettisten projektitöiden esittelyyn, vaan tässä ohjaaja näkee myös ohjattavien kasvun ja kehityksen ohjauksen alusta ohjauksen lopetukseen. Myös ohjattavat kokevat mielekkäänä saadessaan loppupalautetta vertaisohjaajalta, joka oli keskeisesti läsnä myös projektin muissa vaiheissa.

Aikajanan loppuosaan kuuluu vertaisohjaajan kehityksen kannalta kaksi keskeistä vaihetta; palautteen kerääminen ja purku ohjaajan opettajan kanssa. Toteutin vertaisohjauksen verkkokyselyn alun perin vertaisohjauksen kehittämisen kannalta, mutta myös mielenkiinnosta sitä kohtaan, kuinka itse suoriuduin tehtävästä ohjattavien näkökulmasta katsottuna. Kerätty palaute on arvokasta tietoa vertaisohjaajalle omasta tehdystä työstä. Keräämäni palaute vahvisti käsitystäni omasta asiantuntijuudesta ja lisäsi itsevarmuuttani. Palaute antoi myös tietoa siitä, mitä osa-alueita minun tulisi omassa toiminnassani kehittää ohjatessani muita tai toimiessani ryhmässä. Vertaisohjaajan ja ohjaavan opettajan tulisi järjestää myös tapaaminen aivan vertaisohjauksen loppuvaiheessa, joka toimii kattavana purkuna toteutetulle ohjaukselle. Palaute ohjaavalta opettajalta lisää vertaisohjausta antaneen opiskelijan oppimista ja tämä tilanne toimii myös arvokkaana tiedonkeruuna oppilaitokselle, mitä kehittää jatkon suhteen.

Seuraava taulukko toimii yhteenvetona ja tiivistelmänä vertaisohjauksen hyödyistä ja haasteista kohderyhmittäin. Taulukossa esiteltävät teemat kerroin kuvatessani vertaisohjauksen eri vaiheet kuvitteellisen aikajanan avulla

Taulukko 2. Vertaisohjauksen hyödyt ja haasteet kohderyhmittäin

| | Hyödyt | Haasteet |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Osaamista jakavat opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • asiantuntijuuden kehittyminen • oppiminen • itsensä haastaminen | <ul style="list-style-type: none"> • resurssien riittävyys • ennakkoluuloa vastaan vastuualuetta kohtaan • oman kehityksen seuraaminen |
| Vertaisopetusta/ohjausta vastaanottavat opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • uudet näkökulmat • helpompi samaistua vertaisohjaajaan • vertaisohjaajien nopea reagointi pulmatilanteissa • uusi oppimistilanne | <ul style="list-style-type: none"> • vertaisohjauksen aktiivinen hyödyntäminen • vertaisohjauksen vastaanotto • resurssien riittävyys |
| Oppilaitoksen henkilökunta | <ul style="list-style-type: none"> • vertaisohjaajalta saatava lisäresurssi projektin tueksi • uudet näkökulmat | <ul style="list-style-type: none"> • vertaisohjausprosessin selkeys ja toteutus • riittävä aika vertaisohjaajan ohjaukselle |
| Työelämän yhteistyökumppanit | <ul style="list-style-type: none"> • kokeneemman opiskelijan näkökulma projektiin • vertaisohjauksen vaikutus projektitöiden tuloksiin | <ul style="list-style-type: none"> • konseptin ymmärtäminen • vertaisohjaajan hyödyntäminen |

Sekä vertaisohjausta tehneet, että vertaisohjausta vastaanottaneet opiskelijat kokivat vertaisohjauksen projektityöskentelyä tukevana menetelmänä. Vertaisohjaus tukee myös valmentavan ja oppivan kulttuurin teemoja, jossa itsensä kehittäminen, valmennus ja ammatillinen kasvu ovat keskeisiä. Vertaisohjaajien käyttö projektitöissä antaa myös oppilaitokselle lisäresursseja, kun projektikurssia suorittaville opiskelijoille halutaan tarjota lisää ohjausta. Tämä korostui etenkin aikuispuolen koulutusohjelmassa, jossa lähitapaamisten määrä on rajoitetumpi. Vertaisohjaus on ohjaavan opiskelijan kannalta aikaa vievä prosessi, jonka puolesta on ollut kohtuullista, että vertaisohjauksesta on saanut opintopisteitä. Suosittelen oppilaitokselle opintopisteiden myöntämistä vertaisohjauksesta tai ratkaisuja, joissa vertaisohjaus otetaan osaksi opinnäytetyötä tai työharjoittelua.

5.3 Vierailijaluennointi

Vierailijaluennointi on tehokas ja oppilaitoksen kannalta helposti toteutettavissa oleva keino hyödyntää opiskelijoilta löytyvää osaamista ja tietotaitoa. Oppilaitokselta tämä vaatii osaamisen tunnistamista, jossa oppilaitos tietää, että opiskelijan pitämä luento toisi lisäarvoa opetukseen. Mahdollista lisäarvoa voi olla tietotaidon tarjoaminen, jota oppilaitoksen henkilökunnalla ei mahdollisesti ole. Omalla kohdallani olen esimerkiksi pitänyt vierailijaluentoja digitaalisesta markkinoinnista, josta olen työelämän kautta saanut

kokemusta. Tämä teema on käsitteenä hyvin tuore ja uutta sisältöä aiheesta tulee joka päivä, jonka puolesta koin oppilaitosta ja muita opiskelijoita hyödyttävänä tarjotessani suoraan työelämästä, ajanhermolla olevaa tietoa.

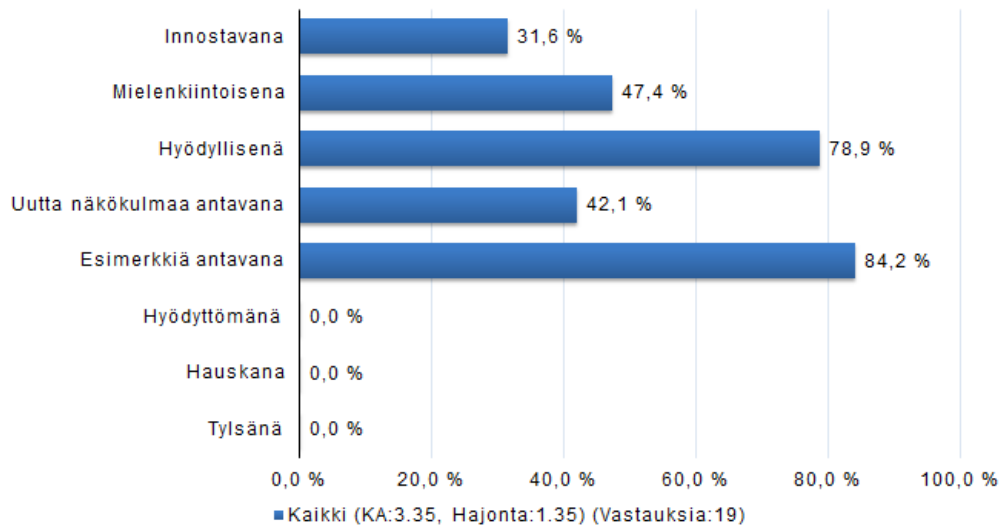
Ennen opintoja tai opintojen aikana hankittu kokemus ei ole ainoa syy, miksi oppilaitoksen tulisi harkita opiskelijatason vierailijaluennoitsijoiden käyttöä. Osaamisen lisäksi jonkin opiskelijan henkilökohtainen olemus tai ryhmänhallintataidot voivat olla, niin hyvät ja kannustavaa esimerkkiä antavat, että opiskelijaa voi pyytää luennoimaan yhdessä sovitusta aiheesta. Yksi tutkimukseni teemahaastateltavista, jonka osaamista oppilaitoksella on hyödynnetty muun muassa vierailijaluennoinnin kautta, oli saanut pyynnön toimia vierailijaluennoitsijana oman innostavan ja mukaan heittäytyvän esimerkkinsä puolesta.

Vierailijaluennointi on myös menetelmä, josta hyötyy useampi osapuoli; vierailijaluennoitsijana toimiva opiskelija, opetusta vastaanottavat opiskelijat ja oppilaitoksen henkilökunta. Tässä menetelmässä opetusta antava opiskelija saa hyvin pitkälti samat hyödyt, kuin aiemmin mainitussa vertaisohjauksessa. Opetusta antava opiskelija oppii itsekin opettaessaan muita, lujittaa omaa asiantuntijuuttaan, itsevarmuuttaan ja kehittää myös esiintymistaitojaan.

Omaan vertaisohjaukokemukseeni kuului ensimmäisessä tapaamisessa ohjattavien kanssa myös lyhyt luento, joka aiheensa puolesta tuki lukukausiprojektia. Tekemässäni verkkokyselyssä oli myös kysymyksiä, joissa vastaajat saivat analysoida vertaisohjaajan pitämän luennon hyödyllisyyttä. Näiden kysymyksien avulla halusin kartoittaa, miten konkreettinen opiskelijan pitämä opetustilanne otetaan vertaisopiskelijoiden puolelta vastaan. Verkkokyselyn perusteella vertaisohjaajan luento koettiin hyödyllisimpänä tilanteena vertaisohjauksokokeilun aikana verrattavissa esimerkiksi vertaisohjaajan läsnäoloon ohjauskeskustelussa tai toimeksiannoissa.

Vertaisohjaajan luento

Koin vertaisohjaajan luennon (voitvalita useamman):



Kuvio 4. Millaisena koit vertaisohjaajan luennon?

Kuvio 4. kuvaa vastausten jakaantumista verkkokyselyn kysymyksessä, jossa opiskelijat saivat ennalta annettujen adjektiivien perusteella vastata, millaisena kokivat vertaisohjaajan luennon. Positiivista oli huomata, että jokainen vastaus oli jollain tapaa positiivinen. Vastausten perusteella luento koettiin kaikista eniten esimerkkiä antavana ja hyödyllisenä. Myös kahdessa teemahaastattelussa, jotka kartoittivat vertaisopiskelijan opetusta ja ohjausta vastaanottavien opiskelijoiden näkemyksiä, helppo samaistuminen vertaisohjaajaan ja opiskelijatasolta tulevat esimerkit koettiin kaikista tärkeimpinä teemoina.

Vertaisopiskelijoille pidetyt luennot ovat oman kokemukseni ja haastatteluista keräämäni aineiston perusteella saaneet muiden opiskelijoiden toimesta hyvän vastaanoton. Jokainen vierailijaluentoa pitänyt opiskelija kuitenkin kertoi, että omat ennakkoluulot tilanteesta olivat vahvat. Keskeisiksi ajatuksiksi ennen luennon pitämistä nousivat ajatukset siitä, kuinka muut opiskelijat ottavat opiskelijatasolta tulevan opetuksen vastaan, pelko siitä, mikäli muut opiskelijat olettaisivat vierailijaluennon nousevan opettavien yläpuolelle ja epäilykset omien tietotaitojen riittävydestä luentoa varten. Tässä jokainen vierailijaluennon pitänyt toivoi, että oppilaitos tukisi vierailijaluennon antamalla esityksen sisällön suunnittelussa ja tarkistamalla sisällön ennen esitystä. Tämä antaisi luennoitsijalle myös enemmän itsevarmuutta omaa luentoa kohtaan, joka on myös yhteydessä oman esiintymisen vahvuuteen. Yksi haastateltavista koki, että oma näkyvä rooli vierailijaluennon antajana aiheutti kateutta tai omien taitojen kyseenalaistamista

vertaisopiskelijoiden puolelta. Tämä voi joissain tapauksissa olla aktiivisen ja oppilaitoksella näkyvän persoonan haaste, mutta vertaisopetusta vastaanottaneiden opiskelijoiden keskuudesta en tehnyt omien aineistojeni tai oman havainnoinnin perusteella vahvoja havaintoja.

Vierailijaluentoja pitäneiden opiskelijoiden saamina hyötyinä esiin nousivat luennon vaikutus omaan ammatilliseen kehitykseen, kasvanut itsevarmuus, oman itsensä haastaminen ja uusien osaamisalueiden tunnistaminen omissa taidoissa. Keskeinen hyöty sekä vierailijaluentoja pitävälle opiskelijalle että sitä vastaanottaville on uusi oppimistilanne. Tutkimuksen teoriaosuudessa lähestyin aihetta konstruktivistisen oppimisympäristön kannalta, jossa keskeistä on aiemmin hankitun tietotaidon yhdistäminen uuteen oppimistilanteeseen, joka tapahtuu opiskelijan opettaessa muita opiskelijoita. Uudet opetustilanteet ja yhdessä oppiminen ovat puolestaan konstruktivismin käsitteitä, jotka tukevat vertaisopiskelijan opetusta vastaanottavien opiskelijoiden oppimista.

Vierailijaluennoinnin haasteena näen edelleen käytettävissä olevan osaamisen tunnistamisen ja sen hyödyntämisen. Oppilaitoksen pitäisi pystyä tunnistamaan opiskelijoiden tietotaitoja paremmin, mutta tässä haasteena on myös se, että jakavatko opiskelijat riittävästi oppilaitoksen henkilökunnalle tietoa olemassa olevista taidoistaan. Työharjoittelut ovat etenkin yksi jakso opiskelijoiden opintojen aikana, jolloin uudet tietotaidot ja osaaminen karttuu. Suosittelisin oppilaitosta tunnistamaan tarkemmin työharjoittelun aikana saatuja taitoja ja hyödyntämään niitä mahdollisesti opetuksessa. Toinen haaste on myös, kuinka kannustaa opiskelijoita pitämään vierailijaluentoja. Tähän mennessä omat vierailijaluentoni ovat olleet vapaaehtoisia, eivätkä sidoksissa muihin opintojaksoihin. Vierailijaluennon valmistelu ja lopulta sen pitäminen vaatii oman aikansa. Tässä oppilaitoksen tulee miettiä kannustaako vierailijaluennoksi ryhtymistä tässä luvussa esiteltyjen hyötyjen kannalta vai haluaako ottaa vierailijaluennot osaksi jotain muuta toteutusta.

Taulukko 3. Vierailijaluennoinnin hyödyt ja haasteet kohderyhmittäin

| | Hyödyt | Haasteet |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Osaamista jakavat opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • asiantuntijuuden ja itsevarmuuden kehittyminen • esiintymistaidot • sidoksissa omaan oppimiseen | <ul style="list-style-type: none"> • riittävä ja erottuva tietotaito, jotta luento toisi oppilaitokselle lisäarvoa • omat ennakkoluulot tilannetta kohtaan |
| Vertaisopetusta/ohjausta vastaanottavat opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • uusi opetustilanne • opiskelijatasolta tuleva esimerkki -> motivoi, kannustaa ja helppo samaistua | <ul style="list-style-type: none"> • oletus vertaisopiskelijan pätevydestä luennoitsijana -> luennon saama vastaanotto • mahdollinen kateus / kilpailu vierailijaluennoinnista |
| Oppilaitoksen henkilökunta | <ul style="list-style-type: none"> • lisäresurssit opetuksen tueksi • monipuolisemmat opetustilanteet • uutta tietotaitoa ja näkökulmaa | <ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen • Käytännötason toteutus <ul style="list-style-type: none"> • millä kursseilla? • Vierailijaluentojen hyväksiluku |

Taulukko 3. toimii aiempien kappaleiden mukaisesti yhteenvedona siitä, mitä hyötyjä ja haasteita vierailijaluennoinnin käyttämiseen liittyy eri kohderyhmittäin. Tässä yhteenvedotaulukossa kohderyhmät jakaantuvat opiskelijoiden, niin osaamistaan jakavien opiskelijoiden, kuin vertaisopiskelijan opetusta vastaanottavien sekä oppilaitoksen henkilökunnan kesken.

5.4 Vertaismentorointi

Tutkiessani vertaisohjauksen käyttöä yhtenä opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisen menetelmänä, olin positiivisesti yllätynyt, kuinka mielekkäänä kokemuksena sekä vertaisohjausta antaneet, että vertaisohjausta vastaanottaneet opiskelijat kokivat sen. Ohjattavat kokivat, että vertaisohjaajat ovat aidosti kiinnostuneet ohjattavista, reagoivat nopeasti ja ohjaajaan samaistuminen sekä esimerkin saaminen opiskelijatasolta saivat ohjattavilta eniten kiitosta. Nämä tulokset saivat minut pohtimaan voisiko ohjausta suorittaa myös henkilökohtaisemmalla tasolla, jonka puolesta vertaismentoroinnin potentiaalisena menetelmänä hyödyntää opiskelijoiden osaamista.

Tutkimuksen teoriaosuudessa määrittelin mentoroinnin olevan yleensä kahdenkeskinen, tavoitteellinen vuorovaikutussuhde, jossa kokeneempi osapuoli jakaa osaamistaan kokemattomammalle taholle. Mentoroinnissa tärkeää on rehellisyys ja luottamus, jotka ovat auttavat mentoria ja mentoroitavaa muodostamaan henkilökohtaisen suhteen. Mentorin ei ole tarkoitus ainoastaan jakaa tietoa omista kokemuksistaan, vaan mentori auttaa tunnistamaan mentoroitavan piileviä kykyjä ja käyttämään tehokkaammin omia

vahvuusalueitaan. (Connor, Pokora 2012, 13-15.) Mentorointi liittyy myös vahvasti valmentavaan kulttuuriin.

Tällä hetkellä Haaga-Helia ammattikorkeakoulu tarjoaa mentorointiohjelman opintojakson, jossa ohjelma perustuu opiskelijan ja oppilaitoksen alumnin väliseksi vuorovaikutussuhteeksi. Tässä mentorointi on määritelty yhdessä oppimiseksi, kokemusten ja osaamisen jakamiseksi vuorovaikutuksen avulla ja kurssin tavoitteita ovat muun muassa opiskelijan ammatillisen kasvun, valmistumisen ja työelämään sijoittumisen tukeminen. Yksilölliset tavoitteet asetetaan mentoroitavan henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016.) Aloittaessani toisen lukuvuoden opinnot Porvoo Campuksella, ilmoittauduin mukaan mentorointiohjelmahan, koska koin sisällön hyvin kiinnostavana ja omaa ammatillista kasvua tukevana. Käytännön tasolla kurssi olikin haastava toteuttaa. Aikataulujen yhteensovittaminen työelämässä olleen mentorin ja opintoja sekä osa-aikaisia töitä tehneen mentorointavan, eli minun kanssa, oli haasteellista. Eri asuinpaikkakunnat toivat myös haasteensa saada järjestettyä tapaamisia, jonka puolesta keskeytimme mentorointiohjelman yhteisymmärryksessä.

Valmentavan kulttuurin tullessa käytetyimmäksi työelämässä, monet siihen liittyvät menetelmät ovat saaneet uusia vaikutteita. Mentorointi on myös saanut uusia muotoja, joista vertaismentorointi on tutkimukseni kannalta kaikista kiinnostavin. Vertaismentorointi perustuu ajatukseen, jossa kaikilla vertaismentorointiin osallistuvilla, on jotakin jaettavaa, joka auttaa muita oppimaan uutta tai antaa uutta näkökulmaa. Vertaismentoroinnissa keskeistä on samankaltaisten tavoitteiden jakavien ihmisten vuorovaikutus ja toiminnan kehittäminen. (Niemelä 2012, 21-22.) Vertaismentorointia opiskelijoiden kesken on tähän mennessä toteutettu jo Oulun ammattikorkeakoulussa, jossa mentoreina toimivat vanhemmat opiskelijat ja mentoroitavina nuoremmat opiskelijat.

Vertaismentorointikokeilusta kertoneen julkaisun mukaan, vertaismentorointi antoi mentoroitaville kokemusperusteista tietoa opiskelusta ja työelämästä. Mentorin asemassa olleet opiskelijat puolestaan kokivat saaneensa uusia taitoja ryhmänhallinnan, vuorovaikutuksen ja sosiaalisten tilanteiden hallinnan parista. Mentorit kokivat vertaismentoroinnin lujittaneen myös heidän ammatillista osaamistaan. (Sillanpää 2015.)

Näen Oulun ammattikorkeakoulussa toteutetussa vertaismentoroinninkokeilussa paljon potentiaalia, jonka puolesta suosittelisin vastaavan menetelmän kokeilua myös omalle oppilaitokselleni. Kokeilu oli puolen vuoden mittainen jakso, jossa vertaismentorointiin osallistuneet opiskelijat jaettiin mentoreihin ja mentoroitaviksi. Omasta mielestäni jaottelussa ei tulisi keskittyä siihen kuka oppilaitoksella on opiskellut kauemmin, vaan

roolit tulisi jakaa ennen kaikkea osallistujien kiinnostuksen ja osaamistaustan mukaan. Jokaiselle opiskelijalle tulisi tarjota mahdollisuus hakea mentoriksi ja valituksi tulemiseen vaikuttaisi oma motivaatio ja osaamistausta, jota on tarjota toisille opiskelijoille. Vertaismentoroinnin oppilaitos voi määritellä haluaako toteuttaa pareittain vai pienemmissä opiskelijaryhmissä.

Oulun ammattikorkeakoulussa vertaismentoroinnissa käsiteltävät teemat liittyivät opiskeluun, työelämään siirtymiseen ja oman ammattillisen identiteetin rakentamiseen. Tutkimuksen toimeksiantajan näkökulmasta katsottuna näkisin vertaismentoroinnin tukevan juuri opintonsa aloittavia opiskelijoita, mikäli vertaismentoroinnin teemaksi haluttaisiin asetettavan opiskelun. Porvoon yksikön monipuolinen kurssitarjonta, erilaiset oppimismenetelmät ja avoin toimintaympäristö voisivat avautua aloittaville opiskelijoille paremmin vertaismentoroinnin avulla. Tietoa oppilaitoksesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista toki on aina saatavilla, mutta tiedon löytäminen ja informaatioähky voivat asettaa haasteet juuri opintonsa aloittaneelle opiskelijalle. Mikäli tieto ja kannustus tulee opiskelijatasolta, mahdollisuuksiin tarttuminen ja niiden hyödyntäminen voi olla opiskelijalle jopa houkuttelevampaa. Tutkimukseni aineistossa kaikki opiskelijatasolta tuleva ohjaus ja opetus koettiin hyödyllisimmäksi juuri helpomman samaistumisen ja opiskelijaesimerkin kautta. Vertaismentorin tulisi myös toimia kannustavana ja rohkaisevana esimerkkinä.

Vertaismentorointi voisi tukea myös opintojen loppusuoralla olevia opiskelijoita, jolloin ajankohtaisina aiheina opiskelijoilla ovat työelämään sijoittuminen, opinnäytetyö ja pohtiminen, millaiseksi oma ammatillinen profiili kehittyi opintojen aikana. Nämä ovat kaikki tärkeitä teemoja, joissa vertaistuen saaminen olisi tärkeää. Haaga-Helian Porvoon yksikössä opiskelleena, koin oppilaitoksessa vallitsevan suuren yhteisöllisyyden, avoimuuden ja yhdessä tekemisen sekä oppimisen tunteen. Tätä ilmapiiri tukisi varmasti myös opiskelijoiden tapahtuvaa vertaismentorointia. Mikäli vertaismentorointia suoritettaisiin opintojen loppusuoralla ja käsiteltävänä teemana olisi työelämään sijoittuminen, uskon, että opiskelijat voisivat jakaa omia kontaktejaan työelämästä toisilleen ja näin auttaa sekä sparrata opintojen jälkeisen tai opintojen aikana tapahtuvan työllistymisen suhteen.

Vertaismentoroinnin haasteena toistuvat samat teemat kuin aiemmissa menetelmissä eli vertaismentoroinnin vastaanotto, suunnitelmallisuus, kuka vastaa toteutuksesta ja olisiko vertaismentorointi esimerkiksi oma opintojaksonsa, josta saisi opintopisteitä. Onnistumisen kannalta näen opiskelijoiden kesken suoritettavan vertaismentoroinnin toteuttamisen helpompana kuin esimerkiksi tällä hetkellä tarjolla olevan alumnin ja

opiskelijan välisen mentorointiohjelman. Tapaamisten järjestämiset saman oppilaitoksen opiskelijoiden kesken olisivat varmasti helpompi toteuttaa. Vertaismentoroinnin tulisi oman suositukseni mukaan olla ehdottomasti riippumatonta koulutusohjelmasta. Koulutusohjelmarajat ylittävä vuorovaikutus opiskelijoiden kesken tukisi entistä enemmän Porvoo Campuksen avointa yhteishenkeä ja myös opiskelijoilla olisi enemmän mahdollisuuksia oppia toisiltaan.

Taulukko 4. Vertaismentoroinnin hyödyt ja haasteet kohderyhmittäin

| | Hyödyt | Haasteet |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Osaamista jakavat opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • uudet taidot vuorovaikutukseen ja ryhmänhallintaan liittyen • opiskelijoiden keskeinen vuorovaikutus • ammatillinen kasvu | <ul style="list-style-type: none"> • usko omiin kykyihin toimia vertaismentorina • takuu molempia osapuolia hyödyttävästä vuorovaikutuksesta |
| Vertaisopetusta/ohjausta vastaanottavat opiskelijat | <ul style="list-style-type: none"> • kokemusperusteisen tiedon saanti • verkostoituminen opiskelijoiden kesken • opiskelijatason esimerkki | <ul style="list-style-type: none"> • konseptin ymmärtäminen • mentoroitavaksi hakeutuminen |
| Oppilaitoksen henkilökunta | <ul style="list-style-type: none"> • lisäresurssi opiskelijoiden ohjauksessa • uusi oppimismenetelmä • uudet näkökulmat | <ul style="list-style-type: none"> • kenen toimesta toteutetaan? • kuka seuraa kehitystä? • kuinka hyväksiluetaan? • teemojen määrittely |

Taulukko 4. näyttää tiivistelmänä vertaismentoroinnin keskeisimmät hyödyt ja haasteet kohderyhmittäin. Konseptina vertaismentorointi on vielä esimerkiksi vertaisohjaukseen ja vierailijaluennointiin verrattuna tuntemattomampi menetelmä. Suurin ero vertaisohjauksen ja vertaismentoroinnin suhteen on, että vertaismentoroinnissa molemminpuoleinen vuorovaikutus on suurempi, kuin vertaisohjauksessa. Vertaisohjaus on tähän mennessä ollut konkreettisesti lukukausiprojektiin sidottua toimintaa, kun vertaismentoroinnissa teemat ovat henkilökohtaisempia ja liittyvät esimerkiksi opiskeluun ja työelämään yleisellä tasolla ja kuinka teemat etenkin opiskelijatasolla koetaan. Vertaismentorointi pyrkii myös lisäämään opiskelijoiden välistä verkostoitumista, yhdessä tekemistä sekä opiskeluympäristön kehittämistä.

5.5 Opiskelijavetoinen työpajaoppiminen

Opiskelijavetoinen työpajaoppimisen käyttäminen opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisen keinona on toteutuksen ja käyttöönoton kannalta yksi helpoiten

toteutettavia menetelmiä. Ehdottamani opiskelijavetoinen työpajaoppiminen ei ole sidoksissa tiettyyn opintojaksokokonaisuuteen, eikä sen myöskään tarvitse olla sidottuna lukukausiprojektiin. Suosituksenani oppilaitokselle on lisätä opiskelijavetoisten työpajojen käyttöä ns. normaalissa opetuksessa. Työpajaoppiminen tukee myös teoriaosuudessa esittelemieni valmentavan kulttuurin, kokemuksellisen oppimisen sekä konstruktivistisen oppimisympäristön tavoitteita. Työpajaoppiminen perustuu yhdessä tekemiseen ja oppimiseen. Menetelmä ei osaamisen tunnistamisen puolesta tue ainoastaan työpajasta vetovastuussa olevan opiskelijan osaamisen kehittymistä vaan tämä menetelmä auttaa myös työpajaan osallistuvien osaamisen tunnistamisessa. Työpajamuotoinen työskentely antaa enemmän tilaa vuorovaikutukselle ja ideoinnille, jolla on vaikutus innovatiivisemman kulttuurin luomiseen oppilaitoksessa.

Ehdotukseni opiskelijavetoisesta työpajaoppimisesta perustuu keräämiini tutkimustuloksiin, jossa uudenlaiset oppimistilanteet ja helpompi samaistuminen opiskelijatasolta tulevaan esimerkkiin koettiin vertaisopiskelijan opetusta vastaanottaneiden opiskelijoiden näkökulmasta suurena hyötynä. Tässä menetelmässä pätee myös vierailijaluennoinnissa esittelemäni perustelut siitä, että esimerkiksi työelämän kautta tuoretta tietotaitoa hankkineet opiskelijat tuovat lisäarvoa ja uusia näkökulmia opetukseen. Suorittamissani teemahaastatteluisissa kysyin myös haastateltavien mielipiteitä ja ideoita toimivista menetelmistä opiskelijaosaamisen hyödyntämiseen ja opiskelijoiden pitämät työpajat nousivat useammassa haastattelussa ehdotukseksi

Opiskelijavetoista työpajamenetelmää voidaan toteuttaa opintojaksolla esimerkiksi yhden tai muutaman lähiovetuskerran verran. Tämä vaatii kurssin vastuuopettajalta ja työpajaa pitävältä opiskelijalta tai opiskelijoilta suunnittelua siitä, mitä lisäarvoa opiskelijat pystyvät opintojaksolle tuomaan ja kuinka työpajamenetelmä käytännön tasolla toteutetaan. Opiskelijavetoinen työpajatyöskentely tuo lisää lähikontaktia ja intensiivisyyttä etenkin opintojaksoille, joissa osallistujamäärät ovat suuret ja kurssin vastuuopettajalla ei ole riittävästi käytössään resursseja henkilökohtaisempaan opetukseen tai ohjaukseen

Omasta mielestäni opiskelijavetoinen työpajaoppiminen sopii laajalla tasolla käytettäväksi menetelmäksi aina kielenopetuksesta matemaattisiin aineisiin ja esimerkiksi erilaisten projektityökurssien tueksi. Oppilaitos saa tämän menetelmän ansiosta lisäarvona uusia näkökulmia ja tietotaitoja opetuksen tueksi sekä etenkin lisäresursseja lähikontaktoinnin määrään opetuksessa. Opiskelijoille tämä puolestaan tarjoaa uuden oppimistilanteen, joka on tutkimustietojen perusteella koettu toimivaksi toisen opiskelijan ohjatessa ja osaamistaan jakava opiskelija kehittää tässäkin menetelmässä omaa asiantuntijuutta, esiintymistaitoja ja oppii itse opettaessaan muita. Menetelmä tukee myös valmentavan

kulttuurin periaatteita, jossa keskiössä ovat osaamisen tunnistaminen, yhteishengen parantaminen ja uudenlaiset oppimismenetelmät.

5.6 AHOT-menettely

AHOT-menettely tarkoittaa aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Tätä menettelyä tutkimuksen toimeksiantaja käyttää jo aktiivisesti ja oma tutkimukseni ei ole varsinaisesti AHOTintia sivunnut esimerkiksi aineistonkeruun suhteen. Tämä on kuitenkin suoritustapa, jossa opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen on niin merkittävää, että tämä menetelmä on asiayhteytensä puolesta hyvä pitää osana tutkimukseni menetelmäesittelyjä. Opinnäytetyöni tulee myös toimimaan kehityssuunnitelmana toimeksiantajalle siitä, kuinka opiskelijoiden osaamista voidaan tunnistaa ja hyödyntää. Kehityssuunnitelma kertoo nykytilasta, jonka puolesta AHOToinnin tulee tulla esiin kokonaisuutta katsottaessa.

AHOTointi on suoritustapa, jonka avulla opiskelija voi suorittaa opintojaan osoittamalla aiemmin hankittua osaamistaan. Tämän menetelmän avulla opiskelija pystyy nopeuttamaan opintojaan, kun jo hallussa olevia taitoja ja tietoja ei tarvitse alkaa opiskелеmaan. AHOToinnin avulla opiskelija voi suorittaa sekä pakollisia että vapaavalintaisia opintoja. Suoritustapoihin kuuluvat hyväksiluku ja näyttö. Hyväksiluku toimii suoritustapana, kun kyseessä on aiemmin suoritettuja opintoja, jotka täyttävät opiskelijan senhetkisen koulutusohjelman tavoitteita. Näyttöä puolestaan sovelletaan silloin, kun kyseessä on toisen töiden, harrastusten tai toisen asteen koulutuksen kautta hankittua osaamista. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2012.)

AHOT-menetelmää käytettäessä ja sen soveltuvuutta arvioidessa huomioidaan aina suoritettava tutkinto ja sen tavoitteet. Oppilaitokselle on tärkeää, että pystytään takaamaan opiskelijan riittävä taidollinen ja tiedollinen osaaminen hänen omalla suuntautumisalallaan. Opiskelijan saamat hyödyt AHOT-menetelmästä ovat opiskeluajan lyheneminen ja sen puolesta nopeampi sijoittuminen työelämään. Menetelmä tukee myös opiskelijan näkemyksiä omasta osaamisestaan.

Oppilaitokselle AHOT-menettelyn käyttäminen puolestaan antaa äärimmäisen tärkeää tietoa opiskelijatasolta löytyvästä osaamisesta. Tunnistettua osaamista ei pitäisi ainoastaan käyttää opiskelijan opintojen nopeuttamiseen vaan tähän kerättyyn ja ennen kaikkea tunnustettuun tietoon pitäisi tarttua. AHOToinnin suorittaneet opiskelijat voivat näiden tietojen pohjalta toimia ohjaavan tai opettavan opiskelijan roolissa aiemmin esittelemissäni menetelmissä. Oppiminen ja tietojen syventäminen on myös jatkuva

prosessi, jonka puolesta koen, että opiskelijan kehittymisen kannalta olisi hyödyllistä, mikäli AHOToinnin avulla hyväksiluettuja opintoja tulaisiin käsittelemään vielä uudelleen opintojen aikana esimerkiksi ohjaus- tai opetustehtävien puolesta. Tämä lisää luonnollisesti opiskelijan omaa asiantuntijuutta ja antaa enemmän valmiuksia työelämään.

5.7 Opiskelijatöiden käyttö opetuksessa

Opiskelijatöiden käyttö opetuksessa on opinnäytetyöni viimeinen esiteltävä menetelmä, jonka avulla voidaan hyödyntää opiskelijoiden osaamista ja tietotaitoa. Tässä menetelmässä keskiössä ovatkin opiskelijoiden osaamisen ja tietotaidon kautta syntyneet työt, joiden hyödyntäminen toisi lisäarvoa opetukseen. Tässä onkin tärkeää tunnistaa opiskelijatöistä löytyvä potentiaali ja hyöty toisille opiskelijoille. Tämän menetelmän toteuttaminen ei vaadi opiskelijatyön tehneeltä opiskelijalta varsinaista läsnäoloa tai osallisuutta toteutukseen.

Opiskelijatöiden käytön suhteen on ensisijaisesti muistettava, että opiskelijalta tulee kysyä lupa työn myöhemmän käytön suhteen. Tekijänoikeudet opiskelijatöistä kuuluvat opiskelijoille siitä huolimatta, että opettaja on antanut tehtävän ja ohjannut sitä. Tilanteet, joissa opettajalle on jäänyt digitaalinen kopio opiskelijan työstä, tarkoittaa, että työ on yksityiskopio. Yksityiskopion esittäminen yksityisissä opetustilanteissa on sallittua, mutta sen levittäminen tai välittäminen verkossa ei ole sallittua uusille opiskelijoille. Mikäli opiskelijatyötä halutaan laajemmalla tasolla jakaa muiden opiskelijoiden käyttöön, tulee työn tekijältä aina kysyä lupa. (Toikkanen 2012.)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon yksikössä opiskelu perustuu vahvasti tutkivaan ja kehittävään oppimiseen, jossa etenkin projektityöt ovat yleinen opiskelumuoto. Suoritettavat projektityöt ovat aina vahvasti sidoksissa työelämään sen puolesta, että useat projektit toteutetaan toimeksiantajayrityksille. Kansainväliset projektit esimerkiksi ulkomaisten korkeakoulujen kanssa ovat myös yleisiä Porvoon toimipisteessä. Tämän perusteella voidaan todeta, että Porvoon Campuksella toteutetaan vuosittain laaja määrä korkeatasoisia ja kansainvälisiä projektitöitä eri koulutusohjelmissa. Olen vahvasti sitä mieltä, että toteutetuille projektitöille löytyisi käyttöä vielä loppuesitysten ja arvioinnin jälkeen.

Keräämäni tutkimusaineiston perusteella keskeisimpiä hyötyjä, jota opiskelijatasolla koettiin vastaanottaessa ohjausta tai vertaisopetusta toiselta opiskelijalta oli helpompi samaistuminen opiskelijaesimerkkiin ja tuoreet näkökulmat. Uskon, että nämä teemat nousisivat esille myös silloin, jos opetettavan asian yhteydessä näytettäisiin aiheen

tiimoilta tehty opiskelijatyö case-esimerkkinä. Tämä näyttäisi aiheita opiskeleville opiskelijoille, miten toiset opiskelijat lähestyivät ja analysoivat aiheita. Opiskelijatasolta tuleva esimerkki helpottaa opiskelijoiden lähestymistä aiheeseen. Usein uuden opittavan aiheen vieras termistö, monialainen kokonaisuus ja laaja olemassa oleva tiedon määrä voi raskauttaa opittavan asian sisäistämistä tai sen omaksumista heti ensimmäisellä kerralla. Uskon vahvasti, että opiskelijoita helpottaisi uuden asian omaksuminen, mikäli nähdään, että aiheita on jo aiemmin pystytty lähestymään ja käsittelemään opiskelijatasolla.

Toinen keskeinen hyöty on opiskelijatöiden sisältö. Tämä on samaan aikaan myös haaste tämän menetelmän käyttöönotossa, koska kaikki opiskelijatyöt eivät pysty sisällöltään tarjoamaan uutta näkökulmaa tai lisäarvoa opetukselle. Onnistuneet työt, joissa on mukana myös uusia näkökulmia ja kannustavia esimerkkiä toisille opiskelijoille, voivat toimia merkittävänä lisänä opintojakson opetusmateriaaleissa.

Tämän menetelmän toteuttaminen on myös hyvin helppo, eikä vaadi opettajalta paljon valmisteluita. Tärkeää on sopia opiskelijatyön tekijän kanssa luvallisuudesta työn levittämisen suhteen. Yksityiskopion esittäminen yksityisessä opetustilanteessa on sallittua ilman lupaa. Opiskelijatöiden liittyessä ulkopuolisiin toimeksiantajayrityksiin, tulee muistaa mitä yrityksen tietoja on lupa näyttää muille opiskelijoille, jotka eivät olleet mukana alkuperäisessä opetustoteutuksessa, johon toimeksiantaja osallistui.

6 Keskeisimmät tulokset, pohdinta ja arviointi

Opinnäytetyöni on ollut pitkä ja antoisa prosessi, jonka aiheeseen perehtyminen ja aineistonkeruu alkoivat jo syksyllä 2014 toimiessani vertaisohjaajana vuotta nuoremman vuosikurssin lukukausiprojektissa. Vielä tuolloin en ajatellut kerääväni aineistoa opinnäytetyöhön, vaan vertaisohjauksen kehittämistä varten. Opettavainen ja ammattitaitoani vahvistanut kokemus pysyi kuitenkin pitkään mielessäni ja syksyllä 2015 käynnistäessäni virallisesti opinnäytetyöprosessin, idea tutkimukseni aiheesta syntyi yhdessä koulutusohjelmani opettaja Anette Kairikon kanssa. Kairikko oli jo vertaisohjausta tehdessä ehdottanut tarttumista aiheeseen opinnäytetyön kannalta.

Opinnäytetyöprosessin tullessa ajankohtaiseksi, ajatus tehdä työ Porvoo Campukselle vahvistui. Tavoitteellinen suunnitelma tutkia opiskelijoilta löytyvää osaamista ja sen hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa koettiin myös oppilaitoksen puolelta hyödylliseksi sekä ajankohtaiseksi. Olin itse hankkinut kokemusta jo useamman eri menetelmän kautta ja Porvoo Campus puolestaan oli toteuttanut lisää opiskelijaosaamisen hyödyntämistä opetuksessaan, jonka puolesta tiesin löytäväni sopivia haastateltavia tutkimukseni aineistonkeruuta varten.

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja annan oppilaitokselle kehitysehdotukset, kuinka opiskelijatason osaamista tulisi jatkossa hyödyntää opetuksessa ja ohjauksessa. Tuloksien ja kehitystoimenpiteiden jälkeen arvion tutkimuksen luotettavuuden sekä opinnäytetyön prosessina ja kuinka se kehitti minun omaa ammatillista kasvua.

6.1 Tutkimuksen keskeisimmät tulokset

Opinnäytetyöni on aiheensa puolesta ajankohtainen koko yhteiskunnallisella tasolla, kun tarkastellaan käynnissä olevaa työelämän muutosta ja sen mukanaan tuomia vaikutuksia yrityksiin sekä oppilaitoksiin. Muutokset tuovat mukanaan haasteita, mutta myös ohjaavat organisaatioita kehittymään ja uudistamaan toimintaansa muuttuvan työelämän tarpeiden mukaisiksi. Tällä hetkellä työelämän muutokseen vaikuttavat tekijät ohjautuvat globaalilta tasolta, Suomen yhteiskunnan sisältä ja työelämää kohtaan muuttuneiden odotusten puolesta. Talouskasvu on hidastunut ja globalisaation myötä kilpailu kiristynyt, jonka puolesta työelämästä halutaan tuottavampaa ja innovatiivisempaa. (Alasoini 2010, 27–30.)

Yksi keskeisesti työelämää muuttavista tekijöistä suomalaisessa yhteiskunnassa on suurten ikäluokkien eläköityminen ja Y-sukupolven siirtyminen suurimmaksi ikäluokaksi työikäisissä. Työelämässä pohditaan tällä hetkellä, kuinka työn kautta hankittua osaamista ja tietotaitoa ehditään siirtämään vanhemmilta työntekijöiltä uusille. Osaamisen taso kehittyneemmän koulutuksen puolesta on noussut merkittävästi, mutta työelämän ei katsota tarjoavan tällä hetkellä riittävästi mahdollisuuksia kehittyneemmälle osaamiselle. Työelämän pian haltuunottavalla sukupolvella on myös synkät käsitykset työelämästä. Työelämän tutkimusten perusteella työikäiset ja pian työelämään siirtyvät eivät koe työelämän tarjoavan riittävästi mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan tai tarjoavan riittävästi osallistumismahdollisuuksia. (Järvinen 2015, 15–17.)

Nämä edellä mainitut muutokset vaikuttavat siihen, että organisaatiokulttuuria ja työtapoja on kehitettävä. Tarve saada työelämästä tuottavampaa, siirtää tietotaitoa eläköityviltä työntekijöiltä uusille ja vastata paremmin ihmisten odotuksiin työelämän suhteen vaatii konkreettisia toimenpiteitä. Tehokkaamman osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen katsotaan olevan yksi merkittävä tekijä, joka auttaa työelämän muutoksessa. Onnistuakseen osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen toimenpiteet vaativat tueksi uusia malleja organisaatiokulttuuriin ja työskentelytapoihin.

Valmentavan kulttuurin ja oppiva organisaatio – mallin katsotaan auttavan organisaatiota, kun organisaation sisältä löytyvää osaamista halutaan tunnistaa ja hyödyntää paremmin. Oppivassa organisaatioissa keskiöissä ovat työntekijät, joilta odotetaan jatkuvaa oppimista, kehittymistä ja työn kehittämistä. Valmennus työelämässä tarkoittaa puolestaan toimenpiteitä, joissa yksilön ammatillinen potentiaali pyritään tunnistamaan paremmin ja sitä kautta saadaan suorituskykyä tehostettua. Valmentavan kulttuurin avulla myös työntekijät kokevat kehittyvänsä enemmän ja vuorovaikutus organisaation sisällä kasvaa. Valmentavassa kulttuurissa esimiehet pyrkivät tunnistamaan alaiensa kykyjä paremmin, mutta organisaation sisällä voidaan toteuttaa muita toimenpiteitä, esimerkiksi työpajoja, joissa työntekijät opettavat toisiaan tai vertaismentoroivat. (Connor, ym. 2012, 13–14.)

Oppilaitoksiin muuttuva työelämä vaikuttaa siten, että tällä hetkellä yhteiskunnallisella tasolla on paljon keskustelua siitä, kuinka korkeatasoinen koulutusjärjestelmä saadaan vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön ja työelämän tarpeita. Koulutusjärjestelmien kehittämisen yhteydessä pyritään huomioimaan tulevaisuuden työelämän oppimisjärjestelmät, jotta ihmiset saisivat omaksuttua ne jo ennen työelämään siirtymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 14.) Jatkuva uuden oppiminen, monimuotoisemmat oppimistavat ja osaamisen tehokkaampi tunnistaminen ovat työelämässä nousevia

teemoja, joihin myös oppilaitoksien tulee tarttua. Osaamisen hankkiminen ja hyödyntäminen ohjatusti työ- ja oppimisympäristöissä on kaikkien osapuolien etu, niin yksilöiden, oppilaitosten kuin yritysten.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja, Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon yksikkö painottaa opetuksessaan tutkivaa ja kehittävää opetustapaa, jossa projektityöskentely ja yhdessä oppiminen ovat keskeisessä roolissa. Muuttuvan työelämän kautta tulevat odotukset oppilaitoksia kohtaan, saavat pohtimaan kuinka työelämän malleja voidaan käyttää entistä tehokkaammin opetuksessa. Tämän puolesta myös työelämän tavoite pyrkiä tehokkaammin osaamisen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen nousee ajankohtaiseksi teemaksi myös oppilaitoksissa.

Opinnäytetyöni pyrki työelämän muutoksen kautta perustelemaan, miksi myös oppilaitoksen tulisi pyrkiä hyödyntämään enemmän opiskelijatasolta löytyvää osaamista. Tehokkaampi osaamisen hyödyntäminen ja siihen pyrkivät menetelmät tukevat opiskelijan oppimista, syventävät asiantuntijuutta ja kehittävät ammatillista kasvua. Opiskelijoiden osaamisen tunnistamisen avuksi esitettiin menetelmiä ja oppimistilanteita, jotka tukevat valmentavan kulttuurin, konstruktivistisen oppimisympäristön ja kokemuksellisen oppimisen piirteitä. Näissä keskiössä ovat uudenlaiset oppimistilanteet, vertaistalolta tuleva opetus ja ohjaus, vuorovaikutuksen syventyminen ja ammatillinen kehittyminen.

Tutkimus esitteli ja tutki erilaisia menetelmiä, kuinka käyttää opiskelijatasolta tulevaa osaamista tehokkaammin opetuksen ja ohjauksen tukena. Suurin osa menetelmistä on jo toteutettu oppilaitoksessa, jonka puolesta opinnäytetyö pyrki keräämään lisää tietoa siitä, miten näiden menetelmien käyttö on onnistunut ja mikä vastaanotto on ollut etenkin opiskelijatasolla. Opiskelijoiden lisäksi menetelmät hyödyttävät oppilaitosta lisäresurssien, erilaisten näkökulmien ja uusien opetukseen saatavien tietotaitojen puolesta. Osalla menetelmistä oli myös positiivisia vaikutuksia oppilaitoksen työelämän yhteistyökumppaneille. Tämänkaltaisen opiskelijatason osaamisen hyödyntäminen oppilaitoksen opetussuunnitelmassa on vielä sirpaleista, jonka puolesta tutkimuksen on tarkoitus auttaa hahmottamaan, mitä prosesseja tähän kuuluu, mitkä ovat hyödyt ja haasteet ja mitä ottaa huomioon jatkon kannalta.

Omaa osaamistaan jakaneet opiskelijat, joiden kokemuksia tutkittiin, olivat toimineet vertaisohjauksen ja vierailijaluennoinnin tehtävissä. Heitä haastateltaessa esiin nousi myös ehdotus opiskelijavetoisten työpajojen käyttöönotosta opetuksessa. Osaamistaan jakaneet opiskelijat mainitsivat tärkeimpinä hyötyinä työelämää tukevien taitojen saannin, itsevarmuuden kasvamisen ja oman itsensä haastamisen. Mielenkiintoista ja tutkimuksen

kannalta tärkeää oli huomata, että kukaan omaa osaamistaan jakaneista opiskelijoista ei ollut aiemmin tajunnut tilanteen olevan uudenlainen oppimistilanne, kun opettaa tai ohjaa toisia opiskelijoita. Tässä tilanteessa opiskelija käsittelee olemassa olevaa tietoa uudestaan ja syventää myös omaa perehtymistään kyseiseen aiheeseen. Vertaisopetus- ja ohjaustilanteissa keskiössä oli nimenomaan tietoa vastaanottavien opiskelijoiden oppimisen tukeminen. Haastateltavat tajusivat asian merkityksen ottaessani sen esille haastatteluissa, mutta eivät olleet sitä aiemmin ajatelleet. Taitoja koettiin kertyvät ohjaustyön parista, mutta itse oppimista opiskelijat eivät olleet kokeilujen aikana ajatelleet. Myös itse tajusin vasta opinnäytetyöprosessin aikana, mikä vaikutus vertaisohjaukselle oli omaan oppimiseen. Suurimpina haasteina opiskelijat kokivat omat ennakkoluulot tilannetta kohtaan. Moni pohti etukäteen ovatko omat tietotaidot riittävät vertaisopiskelijoiden opetusta varten ja millaisen vastaanoton tulee samaan.

Aineistoista nousi kuitenkin vahvasti esille, että osaamistaan jakaneet opiskelijat kokivat saaneensa hyvän vastaanoton vertaisopiskelijoiden puolelta. Sekä vertaisohjaukset että vierailijaluennot saivat hyvän vastaanoton, mutta osaamistaan jakaneet opiskelijat kokivat, että ohjattavat olisivat voineet aktiivisemmin hyödyntää tarjolla ollutta vertaisohjausta pakollisten ohjauskeskusteluiden ulkopuolella. Yksi haastateltavista koki, että esimerkiksi vierailijaluentojen kautta saatu näkyvyys oppilaitoksella, on joskus voinut aiheuttaa kateutta tai toisarvoisuuden tunnetta muissa opiskelijoissa. Tämän puolesta oppilaitoksella pitäisikin pyrkiä näyttämään, että jokaisella opiskelijalla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia tämänkaltaisissa tehtävissä, mikäli pystyy oman osaamisensa kautta tuomaan lisäarvoa opetukseen.

Opinnäytetyöni keräsi tietoa myös vertaisopiskelijan ohjausta tai opetusta vastaanottaneiden opiskelijoiden kokemuksista verkkokyselyn ja teemahaastatteluiden kautta. Näissä opiskelijatasolta tulevan opetuksen ja ohjauksen koettiin ennen kaikkea olevan arvokasta sen puolesta, että toiseen opiskelijaan oli helpompi samaistua, vertaisopiskelijan koettiin tuovan mukaan uusia näkökulmia ja vertaisopiskelijan toiminta nähtiin kannustavana esimerkkinä. Käytettäessä opiskelijatasolta löytyvää osaamista esimerkiksi lukukausiprojektien tukena vertaisohjausmenetelmänä, opiskelijat kokivat vertaisohjaajan kontaktoinnin helppona ja vertaisohjaajan katsottiin myös reagoineen nopeasti. Vertaisohjaaja pystyy mahdollisesti myös havaitsemaan tiettyjä pulmatilanteita nopeammin tai helpommin kuin kurssin ohjaava opettaja. Idea opiskelijatasolta tulevasta opetuksesta tuntui tämän kohderyhmän keskuudessa luontevalta ja osaamistaan jakavan opiskelijan pätevyyttä ei kyseenalaistettu tavalla, jota itse vertaisohjaajat tai vierailijaluennotsijat etukäteen arvelivat. Suurin haaste tämän opiskelijaryhmän kohdalla on, kuinka tehdä opiskelijoiden osaamisen hyödyntämisestä selkeää ja helposti

ymmärrettävää. Vertaisohjausta tutkiessani sain selville, että tarjolla ollutta vertaisohjausta ei ohjattavien puolelta oma-aloitteisesti haettu aktiivisesti pakollisten ohjauskeskusteluiden ulkopuolelta. Myös omakohtainen kokemukseni osoitti, että vertaisohjaamisen hyödyntäminen ei ollut vielä aktiivista. Näissä tilanteissa vertaisohjausta suorittaville opiskelijoille tulisikin painottaa, että heidän oma roolinsa havainnoitsijana ja avuntarjoajana on tärkeä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa tähän mennessä, on saanut hyvän vastaanoton sekä omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden puolelta kuin vertaisopiskelijan opetusta tai ohjausta vastaanottaneiden opiskelijoiden keskuudesta. Kumpikin kohderyhmä koki saavansa lisäarvoa joko omaan oppimiseen, ammatilliseen kasvuun tai asiantuntijuuden syventämisen parista. Työelämässä keskeiseksi tulevaisuuden teemaksi nouseva osaamisen parempi tunnistaminen ja hyödyntäminen pyrkivät myös juuri samoihin tavoitteisiin, mitä tutkimani kohderyhmät kokivat suoritetuista kokeilusta saaneensa. Osoittamalla entistä suurempaa luottoa henkilöiden omia osaamistaustoja ja tietotaitoja kohtaan sekä tarjotessa heille paremmat vaikutusmahdollisuudet oman oppimisen suhteen, pystymme luomaan tuottavampaa ja innovatiivisempaa kulttuuria oppilaitoksissa. Mikäli tämä toimintamalli omaksutaan jo opiskeluvaiheessa, sen hyödyntäminen työelämässä tuntuu luontevalta ja tämä puolestaan vaikuttaa positiivisesti työelämän tuottavuuteen ja työssä viihtymiseen.

6.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa tukee Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon yksikön toimintaa, joka rakentuu vahvasti tutkivan ja kehittävän oppimismallin ympärille. Toimintatapojen lisäksi näen, että Porvoo Campuksella vallitseva avoin ja yhtenäinen ilmapiiri tukee vahvasti opiskelijoiden osaamisen entistä tehokkaampaa hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa. Porvoo Campuksen ilmapiirillä tarkoitan hyvää vuorovaikutusta henkilökunnan ja opiskelijoiden välillä sekä opiskelijatasolla yleisesti. Toimiva vuorovaikutus tukee opiskelijatason osaamisen tunnistamista ja opiskelijoiden keskuudessa tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijatasolta tuleva opetus ja ohjaus voidaan ottaa avoimesti vastaan.

Opinnäytetyöni pyrki antamaan tutkittua tietoa siitä, miten ja miksi opiskelijatason osaamista tulisi hyödyntää opetuksessa ja ohjauksessa. Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen on nouseva teema yhteiskunnallisella tasolla työelämän muutoksen puolesta ja tämä asettaa myös oppilaitokset reagoimaan entistä voimakkaammin

muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin. Opetuksen toivotaan olevan lähellä tulevaisuuden työelämän oppimistapoja. Työelämään siirtyviltä ihmisiltä puolestaan odotetaan entistä enemmän ja jo koulutusvaiheessa saadut työelämää tukevat taidot ovat tärkeässä roolissa. Tehokkaampi opiskelijatason osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen tukee opiskelijan asiantuntijuutta, tarjoaa uusia oppimistilanteita ja edistää ammatillista kasvua. Opiskelijat pystyvät tuomaan opetukseen myös uutta ja tuoretta tietotaitoa esimerkiksi työelämässä hankittujen taitojen avulla. Opiskelijoiden käyttö opetuksessa ja ohjauksessa tarjoaa myös oppilaitokselle lisäresursseja opintojaksojen ja lukukausiprojektin yhteyteen. Vertaisohjaus ja opiskelijavetoiset työpajat pystyvät lisäämään henkilökohtaisen ohjauksen ja kontaktoinnin määrää opintojaksolla. Etenkin iltaopetuksessa, jossa lähitapaamisten määrä on vähäinen ja kurssin tempo nopeampi, koettiin vertaisohjaus arvokkaana keinona lisätä henkilökohtaisemman ohjauksen määrää.

Haaga-Helian Porvoon yksikkö muodostuu tällä hetkellä kuudesta eri koulutusohjelmasta, jotka muodostavat yhdessä noin 1100 opiskelijan joukon. Tämä opiskelijajoukko pitää sisällään valtavan määrän erilaista osaamistaustaa ja tietotaitoa, jonka puolesta osaamisen tunnistaminen ja kartoitus on haastavaa oppilaitokselle. Tähän haasteeseen jatkotoimenpiteenä ehdotan jokaisesta koulutusohjelmasta löytyvän Itsensä johtaminen – opintojaksokokonaisuuden tehokasta hyödyntämistä. Opintojakson tavoitteisiin kuuluu muun muassa yksilön oman toiminnan merkityksen korostaminen, työelämävalmiuksien kehittäminen ja urapolun suunnittelu.

Omalla kohdallani opintojakson kurssien tehtäviin kuuluivat muun muassa SWOT-analyysin laatiminen omista taidoista, CV:n laatiminen ja myyntipuhe omasta osaamisestaan. Kyseiset tehtävät tuotokset kerättiin oppilaitoksen toimesta, sillä ne kuuluivat kurssin pakollisiin suorituksiin. Sen sijaan, että tiedot jäivät kurssin Moodle – alustaan, oppilaitoksen tulisi hyödyntää näitä tietoja etsittäessä esimerkiksi tiettyä osaamistaustaa opiskelijatasolta. Tietopankin luominen datan hallinnan ja päivittämisen tueksi auttaisi henkilökuntaa ja antaisi myös kaikille henkilökuntaan kuuluville pääsyn tarkastelemaan opiskelijatasolta löytyvää osaamista. AHOT-menettelyn kautta kerätyt tiedot opiskelijoiden osaamisesta tulee myös huomioida osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen yhteydessä.

Opiskelijoilta löytyvää osaamista opetuksessa ja ohjauksessa voidaan hyödyntää eri menetelmien avulla. Tässä tutkimuksessa nostin esiin seuraavat menetelmät:

1. Vertaisohjaus projektityöskentelyn tukena
2. Vierailijaluennointi

3. Opiskelijavetoinen työpajaoppiminen
4. Opiskelijatöiden käyttö opetuksessa

Oppilaitokselta jokaisen menetelmän käyttöönotto vaatii suunnittelua sen opiskelijan kanssa, jonka osaamista halutaan hyödyntää. Menetelmän tulisi sisällöltään tukea jokaista osapuolta, jota menetelmän käyttöönotto voi hyödyttää. Aiemmin esittelemäni kohderyhmät, joita opiskelijatason osaamisen hyödyntäminen tukee, ovat opiskelijat, niin osaamistaan jakavat, kuin vertaisopiskelijan ohjausta tai opetusta vastaanottavat opiskelijat. Opiskelijoiden lisäksi tästä hyötyvät oppilaitoksen henkilökunta ja työelämän yhteistyökumppanit, mikäli opiskelijaosaamista käytetään tehokkaammin hyödyksi lukukausiprojekteissa, joissa osallisena ovat toimeksiantajayritykset työelämästä. Toimeksiantajayrityksiä hyödyttää erityisesti kokeneempien opiskelijoiden läsnäolo toimeksiantoissa, jolloin aiemmin lukukausiprojektin suorittaneet opiskelijat voivat antaa realistista tietoa siitä, mitkä toimenpiteet ovat toteutettavissa opiskelijatyön kautta. Opiskelijoiden omia verkostoja työelämän suhteen voitaisiin hyödyntää myös aktiivisemmin lukukausiprojektien yhteydessä.

Suunniteltaessa opiskelijan osaamisen hyödyntämistä, menetelmän sisältöä pohdittaessa tulee miettiä myös opiskelijan omia tavoitteita ja ammatillista suuntautumista. Sisällön olisi hyvä tukea opiskelijan omaa urasuunnitelmaa. Yksi vertaisohjauksessa osallisena ollut haastateltava mainitsikin suureksi eduksi, että idea vertaisohjauksesta syntyi hänen omien ammatillisten tavoitteiden kautta toimia tulevaisuudessa opetustehtävissä. Tämän puolesta projektin ohjaava opettaja antoi vertaisohjaajalle tilaa ja luottamusta toimia itsenäisesti opiskelijaryhmien kanssa.

Viimeisenä merkittävänä toimenpide-ehdotuksena haluan korostaa ymmärtämisen tärkeyttä, mitä tulee opiskelijoiden osaamisen hyödyntämiseen. Opinnäytetyöni laadullisen aineistonkeruun pohjalta nousi vahvana teemana esiin, että opiskelijat eivät itse edes ymmärtäneet osaamisen hyödyntämisen kaikkia positiivisia vaikutuksia ja sitä, että ohjatessaan sekä opettaessaan muita, he oppivat itse samaan aikaan. Opiskelijoille, jotka puolestaan vastaanottavat opiskelijatason opetusta, tulisi myös avata käsitettä uudelleenlaisesta oppimistilanteesta, jossa he käsittelevät tietoa eri tavalla ja oppivat yhdessä vertaisopiskelijan kanssa.

Oma taipaleeni opiskelijatason osaamisen hyödyntämisen parissa, niin toteutuksen kuin tutkimuksen suhteen on ollut antoisa ja opettavainen. Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen on jo tähän mennessä saanut hyvän vastaanoton opiskelijoiden puolelta

ja olen matkan varrella nähnyt lukuisia onnistumisen elämyksiä, niin omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden, kuin opiskelijatason opetusta vastaanottaneiden keskuudessa. Mikäli tätä voidaan jatkossa tehdä entistä järjestelmällisemmällä tavalla ja paneutua kaikkia osapuolia koskettaviin hyötyihin, uskon oppilaitoksen saavan vahvaa lisäarvoa opetukseensa ja toimintakulttuuriin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen opinnäytetyö, jonka tavoite on myös toimia kehityssuunnitelman kaltaisena mallina oppilaitokselle. Tutkin opiskelijoiden osaamisen hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa. Tutkimukselleni tärkeää oli kerätä kattavaa tietoa opiskelijatasolta. Halusin saada tutkimukseen mukaan sekä omaa osaamistaan jakaneiden opiskelijoiden näkökulman että vertaisopiskelijan opetusta ja ohjausta vastaanottaneiden opiskelijoiden näkökulman.

Prosessina opinnäytetyöni on ollut monivaiheinen ja tapahtumarikas kokonaisuus. Opinnäytetyö käynnistyi virallisesti lokakuussa 2015, mutta sitä tukevia toimenpiteitä ja aineistonkeruuta oli suoritettu jo syyslukukaudella 2014 hankkiessani ensimmäiset kokemukset aiheen parista. Toimin syyslukukaudella 2014 vertaisohjaajana nuorempien opiskelijoiden lukukausiprojektissa ja toteutin tuolloin verkkokyselyn vertaisohjauksen arviointia ja kehitystoimenpiteitä varten. Vertaisohjauksen jälkeen kokemukset vierailijaluennoinnin parista antoivat lisää kokemusta ja ymmärrystä opiskelijatason hyödyntämisestä.

Vertaisohjauksen puolesta tehty verkkokysely edustaa tutkimuksen määrällistä tutkimustapaa. Määrällistä tutkimusta arvioitaessa tulee huomioida tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetissa tarkastellaan mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimusta toteutettaessa. Arvioinnin keskeisiä kohteita ovat miten hyvin otos edustaa perusjoukkoa otoskoon ja laadun suhteen, mikä on vastausprosentti ja sisältyykö tutkimukseen mahdollisia mittausvirheitä. Mittausvirheitä voivat muun muassa olla lomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot. (Vilkka 2007, 149–150.) Verkkokyselyyni vastanneet edustivat 46 % vertaisohjattavista, joita oli osallistujamäärältään kaiken kaikkiaan 44 opiskelijaa. Koen kyselyyn vastanneiden 20 opiskelijan edustavan riittävän hyvin perusjoukkoa, vaikka tavoitteenani oli saada lähes kaikki vertaisohjaukseen osallistuneet vastaamaan kyselyyn.

Määrällisen tutkimuksen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tämä tarkoittaa käytännön tasolla sitä, miten onnistuneesti ja ymmärrettävästi tutkija on onnistunut operationalisoimaan teoreettiset käsitteet arkikielen tasolle toteuttamassaan tiedonkeruumenetelmässä. Validiteettia arvioitaessa tarkastellaan muun muassa miten kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu on onnistunut, ymmärtävätkö tutkija ja tutkittavat kysymykset samalla tavalla, miten valitun asteikon toimivuus on onnistunut ja sisältyykö kyselyyn epätarkkuuksia. (Vilkkä 2007, 150–151.) Tutkimukseni verkkokysely keskittyi selvittämään ohjattavien osallistumista eri tilanteisiin, joissa vertaisohjaus oli läsnä ja arvioimaan vertaisohjauksen soveltuvuutta, kontaktoinnin mahdollisuuksia sekä hyödyllisyyttä vertaisohjauksen eri vaiheissa. Kysymykset, joissa arvioitiin eri kanavien soveltuvuutta ja hyödyllisyyttä oli esitetty likertin asteikon mukaisesti, jossa vastaaja ottaa kantaa valitsemalla 1-5 asteikon mukaisesti omaa käsitystään parhaiten tukevan vastausvaihtoehdon. Toteuttamani verkkokysely edusti hyvää validiteettia helposti ymmärrettävien kysymysten, hyvän kieliasun ja loogisuuden puolesta. Vastausprosentti verkkokyselyn kesken jättäneiden suhteen oli myös alhainen. Mikäli olisin tiennyt verkkokyselyn tulevan osaksi opinnäytetyötä, olisin laajentanut kysymysosioita opiskelijoiden oman oppimisprosessin suhteen, kun opetusta tulee opiskelijatasolta. Nyt tutkimukseni verkkokysely keskittyi vahvasti vertaisohjaukseen ja sen ohessa toteutettuun vierailijaluento.

Opinnäytetyöni laadulliset tutkimusmenetelmät olivat osallistuva havainnointi ja teemahaastattelut. Laadullista tutkimusta arvioitaessa kiinnitetään huomiota uskottavuuteen ja yleistettävyyteen. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Uskottavuus ja yleistettävyys liittyvät siihen, miten hyvin tuloksia voidaan soveltaa laajempaan perusjoukkoon. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on myös tutkijan subjektiivisuus ja erilaiset näkökulmat. Tutkimuksen luotettavuus kvalitatiivisen tutkimuksen puolesta on vahva, mitä tulee opiskelijanäkökulman kartoittamiseen. Laadullinen tutkimus piti sisällään viisi teemahaastattelua, joista kolme haastateltavaa edusti opiskelijoita, jotka olivat antaneet omaa osaamistaan osaksi opetusta ja ohjausta. Kaksi muuta haastateltavaa puolestaan edustivat opiskelijoita, jotka olivat vastaanottaneet opiskelijatasolta tullutta opetusta.

Opinnäytetyöni keskittyi vahvasti opiskelijanäkökulman kartoittamiseen siitä, miten opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa opiskelijatasolla koetaan. Esitellyissä hyödyntämisen menetelmissä kerroin opiskelijoiden osaamisen auttavan keskeisesti myös oppilaitoksen henkilökuntaa ja joissakin tapauksissa myös työelämän yhteistyökumppaneita. Jotta hyötyjä, haasteita ja odotuksia olisi entistä

laajemmin saatu kerättyä, aineistonkeruuta olisi tullut laajentaa myös näissä kohderyhmissä.

Halusin tehdä tutkimuksen, joka pyrkii auttamaan koko oppilaitosta yli koulutusohjelmaraajojen. Opinnäytetyön aineistonkeruu painottui kuitenkin vahvasti siihen, mitä liiketalouden koulutusohjelman sisällä on tehty hyödynnettäessä opiskelijatason osaamista. Koko oppilaitosta tukevana tutkimuksena, opinnäytetyö olisi voinut kartoittaa enemmän mahdollisia toteutuksia tai käytänteitä muista koulutusohjelmista.

Opinnäytetyöni keskittyi myös vahvasti analysoimaan jo toteutettuja menetelmiä. Osaamisen hyödyntämisen menetelmissä toin esille kuitenkin uudet menetelmät, jotka ovat opiskelijavetoinen työpajaoppiminen, vuorovaikutteinen mentorointi ja opiskelijatöiden käyttö opetuksessa. Näiden menetelmien käyttöönottoa olisi helpottanut myös tarkempi selvitys siitä, miten nämä menetelmät otettaisiin opiskelijatasolla vastaan.

6.4 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö on kokonaisuutena ollut yksi opintojeni monipuolisimpia ja tapahtumarikkaimpia opintokokonaisuuksia. Opinnäytetyö pitää sisällään toiminnan analysointia, jota olen itse ollut toteuttamassa ja nyt opinnäytetyön puolesta tutkimassa. En olisi voinut kuvitella itselleni parempaa tapaa päättää opinnot, kuin tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka on ollut läsnä koko opintojeni ajan ja, joka tulee myös auttamaan Porvoon yksikköä toimintansa kehittämisessä.

Jo ennen kokemuksiani vertaisohjaajana tai vierailijaluennoitsijana, koin Porvoo Campuksen oppilaitoksena, joka pyrkii vahvasti tukemaan opiskelijoiden osaamista ja auttamaan opiskelijoita omien vahvuusalueidensa hyödyntämisessä. Porvoo Campus on ollut merkittävä tekijä viimeisen neljän vuoden aikana oman identiteetin rakentumisen suhteen, niin ammatillisella kuin jopa henkilökohtaisella tasolla. Opinnäytetyö on ollut iso osa tätä prosessia, sillä koen aloittaneeni aiheeseen perehtymisen jo opintojeni puolivälissä, syyslukukaudella 2014 vertaisohjauksen parissa. Olen erittäin kiitollinen ja nöyrä, että Porvoo Campus tarjosi minulle mahdollisuuden perehtyä kokonaan uuteen alaan pyytäessään minua toimimaan vertaisohjaajana nuorempien opiskelijoiden lukukausiprojektissa. Uudella alalla tarkoitan valmennusta, jonka parissa pääsin toimimaan ohjatessani vertaisopiskelijoita. Myöhemmät kokemukset vierailijaluennoitsijana ja lopulta aiheeseen perehtyminen opinnäytetyön kautta avasivat minulle kokonaan uuden toimialan maailman.

Jo ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista, koin Porvoo Campuksen antaneen minulle paljon oppeja työelämää varten ja vahvistaneen minun ammatillista osaamista sekä itsetuntemusta. Vertaisohjaus ja vierailijaluennoinnit auttoivat minua löytämään itsestäni uusia puolia ja vahvistivat itsetuntoani sekä luottamusta omaan osaamiseen. Näillä on ollut suoranaisten vaikutus myös hyvää luottoon ja uskoon omaa työelämässä sijoittumista kohtaan. Kokemukset, joissa annoin omaa osaamista vertaisopiskelijoiden opetukseen ja ohjaukseen olivat osittain haastavia, jonka puolesta oman itsensä haastaminen on vahvasti ollut läsnä. Tämä puolestaan on auttanut minua työelämässä hakeutumaan haasteellisimpiin tehtäviin ja ottamaan rohkeasti uusia vastuualueita vastaan.

Kaikkien näiden saatujen hyötyjen ja onnistumisen elämyksien jälkeen sekä opinnäytetyöprosessin tullessa ajankohtaiseksi, koin, että haluan antaa vastavuoroisesti omalle oppilaitokselle jotain arvokasta takaisin. Opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen on ollut itselleni lähellä oleva teema opintojen ajan ja saadessani tietoa oppilaitokselta aiheen tutkimisen ajankohtaisuudesta ja tarpeellisuudesta, siihen tarttuminen opinnäytetyön puolesta, tuntui luontevalta.

Opinnäytetyö tuki merkittävästi omaa oppimista ja ammatillista kasvua. Tietoperustaa rakentaessani tajusin aiheen tärkeyden ja merkittävyuden yhteiskunnallisella tasolla. Konstruktivistisen oppimisympäristön, kokemuksellisen oppimisen ja valmentavan kulttuurin tutkiminen puolestaan auttoi oppimaan, miten yksilö oppii näitä osa-alueiden kautta, kun opiskelijatasolta löytyvää osaamista hyödynnetään opetuksessa ja ohjauksessa. Aineistonkeruu etenkin teemahaastatteluiden kohdalla antoi lisää ymmärrystä siitä, miten aihe koetaan opiskelijatasolla ja etenkin kokemusten jakaminen toisten opiskelijoiden kanssa, jotka olivat jakaneet omaa osaamistaan, auttoi ymmärtämään prosesseja entistä syvällisemmin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa oppilaitokselle ymmärrystä siitä, miksi opiskelijoiden osaamista tulisi opetuksessa ja ohjauksessa hyödyntää sekä, miten se voidaan käytännön tasolla toteuttaa. Omasta mielestäni opinnäytetyöni pääsi asettamiini tavoitteisiin. Laajan tietoperustan kautta pystyin osoittamaan aiheen ajankohtaisuuden ja merkityksellisyyden yhteiskunnalliselta tasolta katsottaessa ja oppimiseen liittyvä tietoperusta puolestaan tuki sen vaikutuksia opetuksessa. Tutkimuksen aineisto, jota kerättiin määrällisen ja laadullisen tutkimuksen kautta oli riittävän laaja ja relevantti osoittamaan, miten opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa opiskelijatasolla koetaan. Tutkimus antoi oppilaitokselle myös konkreettisia ehdotuksia ja toimenpiteitä,

miten opiskelijoiden osaamista voidaan hyödyntää ja osassa menetelmäehdotuksia toimenpiteet niiden sisällöltään sekä määrältään oli hyvin yksityiskohtaisesti perusteltu.

Opinnäytetyössäni olisin voinut laajentaa kohderyhmien tutkimista pohdittaessa opiskelijaosaamisen hyödyntämisen vaikutuksia oppilaitoksen henkilökuntaan ja työelämän yhteistyökumppaneihin. Kaikkia ehdotettuja menetelmiä olisin myös voinut tutkia yhtä laajasti kuin esimerkiksi vertaisohjauksesta tai vierailijaluennoinnista kerrottaessa. Nämä menetelmät ovat tähän mennessä kaikista käytetyimpiä, jonka puolesta niistä löytyi enemmän kerättävää tietoa ja kokemusta opiskelijatasolta.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyö on tutkimus, joka tulee hyödyttämään toimeksiantajaa ja, jolla oli merkittävä vaikutus minun omaan oppimiseen sekä ammatilliseen kasvuun. Minulle oli hyvin etuoikeutettua, että pääsin toimimaan aiheen parissa, niin toteuttajan kuin tutkijan roolissa. Omakohtainen kokemus ja kiinnostus opiskelijatason osaamisen hyödyntämiseen opetuksessa ja ohjauksessa oli suuri voimavara opinnäytetyöprosessin aikana. Jään innolla seuraamaan, mitkä vaikutukset opinnäytetyöni tutkimustuloksilla ja kehitysehdotuksilla on oppilaitoksen toimintaan haluttaessa hyödyntää opiskelijoiden osaamista opetuksessa ja ohjauksessa.

Lähteet

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ, kymmenen väitettä työelämästä. Taloustieto Oy. Helsinki. Luettavissa:

http://www.eva.fi/wpcontent/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf. Luettu 26.3.2016.

Alasoini, T. 2015. Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää

uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://www.tem.fi/files/43143/tak22015.pdf>.

Luettu 22.2.2016.

Clifford, J., Thorpe, S. 2007. Workplace Learning & Development: Delivering Competitive Advantage for Your Organization. Kogan Page. Lontoo. Philadelphia. Luettavissa:

https://books.google.fi/books?id=OZKke2T_4egC&pg=PA20&dq=David+Kolb+learning+cycle&hl. Luettu 1.3.2016.

Connor, M., Pokora, J. 2012 Coaching and Mentoring at Work. Developing Effective Practice. Second Edition. Open University Press. New York. Luettavissa:

<https://books.google.fi/books?id=llp8qWxzIqQC&printsec=frontcover&dq=coaching+and+mentoring&hl>. Luettu 1.3.2016.

Forsell, S. 2009. Osaamiskartoituksesta osaamisen kehittämiseen: tapaustutkimus

teollisuusyrityksen osaamisen kehittämisprosessista. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Lappeenranta. Luettavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/44652/nbnfi-fe200904151318.pdf?sequence=3>. Luettu 7.3.2016.

Grönfors, M., Vilkkä, H. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä. Hämeenlinna. Luettavissa:

http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf. Luettu 2.5.2016.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2016. Opinto-opas. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/opintojaksokuvaukset/>. Luettu 5.5.2016.

Hakala, J. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Gaudeamus. Helsinki. Luettu 29.4.2016.

Harisalo, R. 2008. Organisaatioteoriat. Tampere University Press. Tampere. Luettavissa:

<https://books.google.fi/books?id=910ytFhUhh4C&pg=PA266&dq=organisaatiokulttuuri&hl>.
Luettu 15.4.2016.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita Publishing Oy. 2014. Luettavissa:
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu
15.5.2016.

Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A., Aho, S. 2008. Kohti uutta työelämää?
Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere University Press. Tampere.
Luettavissa:
<https://books.google.de/books?id=lg1e83j0DzcC&pg=PA33&dq=oppiva+organisaatio&hl>.
Luettu 10.4.2016.

Järvinieniemi, P. 2011. Suomen työelämän muutoksia 2000 luvulla – Tutkimuksesta
vaikuttavaan kehittämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa:
https://www.tem.fi/files/30500/Suomen_tyoelaman_muutoksia_2000_luvulla.pdf. Luettu
26.3.2016. Luettu 10.4.2016.

Määttänen, E. 2015 Coachaava kulttuuri – käsikirja valmentavaan kulttuuriin. BoD –
Books on Demand. Helsinki. Luettavissa:
[https://books.google.fi/books?id=YjrCBwAAQBAJ&pg=PA163&dq=Työnohjaus,+sparraus
+ja+coaching+esimiestyössä&hl](https://books.google.fi/books?id=YjrCBwAAQBAJ&pg=PA163&dq=Työnohjaus,+sparraus
+ja+coaching+esimiestyössä&hl). Luettu 20.4.2016.

Nurminen, R. 2015. Osaaminen työelämän ja koulutuksen haasteena – osaamis- ja
oppimisyhteistyötä rakentamassa. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Luettavissa:
[http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/10/28/osaaminen-tyoelaman-ja-koulutuksen-
haasteena-osaamis-ja-oppimisyhteistyota-rakentamassa/](http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/10/28/osaaminen-tyoelaman-ja-koulutuksen-
haasteena-osaamis-ja-oppimisyhteistyota-rakentamassa/). Luettu 11.5.2016.

Opetushallitus 2016. Oppiminen. Luettavissa:
<http://www.amiedu.net/jokeri/oppiminen/oppiminen.htm>. Luettu 12.2.2016.

Otala, L. 2009. Osaamispääoman johtaminen. Digital Competence and Learning – DCL-
Konferenssi. Luettavissa:
<http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/1805531/Leenamaija+Otala.pdf>.
Luettu 13.3.2016.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WSOY. Porvoo

Sillanpää, P. 2015. Vertaismentorointi tukee ammatillista kasvua. ePooki 18/2015. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut ISSN 1798-2022. Luettavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/2015/18/>. Luettu 14.5.2016.

Tilastokeskus 2016. Tilastollinen tiedonkeruu: Haastattelutavat: Teemahaastattelu. Luettavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>. Luettu 15.5.2016

Toikkanen, T. 2012. Opiskelijoiden tuotosten käyttö oppimateriaalina. Opettajan tekijänoikeus. Luettavissa: <http://www.opettajantekijanoikeus.fi/2012/04/opiskelijoiden-tuotosten-kaytto-oppimateriaalina/>. Luettu 16.5.2016.

Tuominen, S., Pohjakallio, P. 2012. Työkirja – Työelämän vallankumouksen perusteet. WSOY. Helsinki. Luettavissa: <https://books.google.fi/books?id=rbdcAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+muutos+coaching&hl>. Luettu 29.2.2016.

Tuottavuuden pyöreä pöytä, 2010. Seuraava askel – tuottavuus ja työelämän laatu suomalaisilla työpaikoilla. Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittymiseen Suomessa 16.3.2010. Tuottavuus- ja tuloksellisuustyö. Helsinki. Luettavissa: http://www.tuottavuustyö.fi/files/442/TPP_Sihteeriston_katsaus_2010_Seuraava_askel.pdf. Luettu 10.3.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Helsinki. Luettavissa: https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf. Luettu 17.3.2016.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Luettavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu 14.5.2016.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki. Luettavissa: <https://books.google.fi/books?id=97IqYIYUaQcC&pg=PA51&dq=mentorointi&hl=fi&sa=X&ved>. Luettu 2.4.2016.

Whitmore, J. 1992. Coaching for Performance. GROWing human potential and purpose. The principles and practice of coaching and leadership. Nicholas Brealey Publishing. Lontoo. Luettavissa:

https://books.google.fi/books?id=eTZiP_8dqIYC&printsec=frontcover&dq=whitmore+coaching&h. Luettu 3.3.2016.

Liitteet

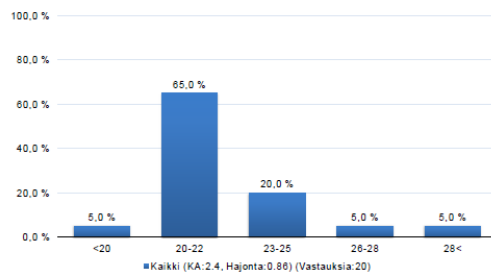
Liite 1. Vertaisohjauksen verkkokysely

Vertaisohjaus: Verkkokyselyn tulokset / Surveypal

10.12.2014

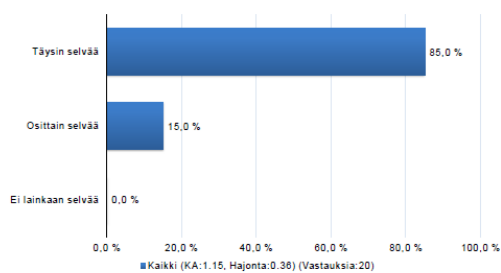
Vastaajan taustatiedot

Vastaajan ikä?



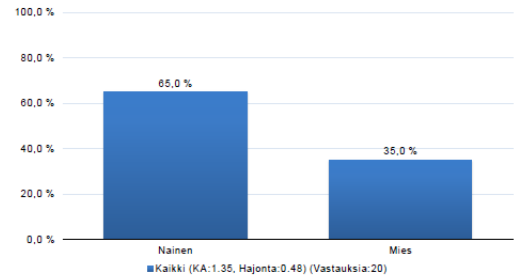
Vertaisohjauksen läsnäolo ja saatavuus

Vertaisohjaajan esittelyn ja luennon jälkeen minulle oli selvää, kuinka kontaktoida vertaisohjaajaa



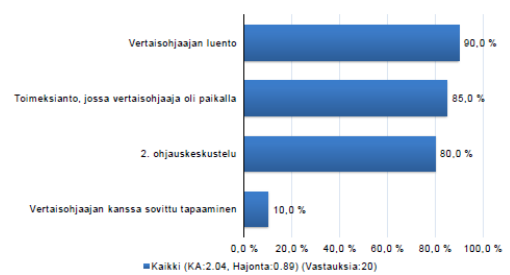
Vastaajan taustatiedot

Vastaajan sukupuoli?



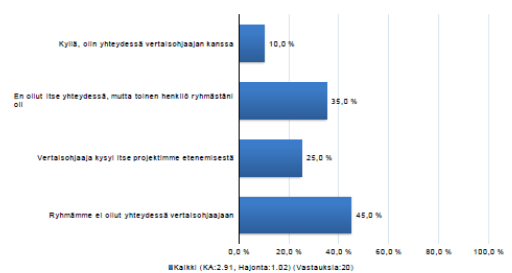
Vertaisohjauksen läsnäolo ja saatavuus

Osaillitun seuraavin tilaisuuksin, joissa vertaisohjaus näkyi (voit valita useamman):



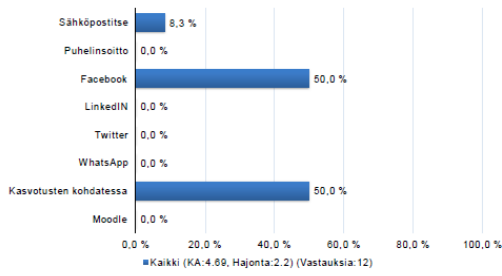
Vertaisohjaajan kontaktointi

Ryhmäni oli yhteydessä vertaisohjaajan kanssa (voit valita useamman):



Vertaisohjaajan kontaktointi

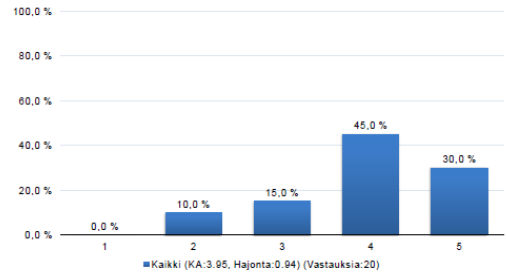
Kanavat, joiden kautta olimme yhteydessä vertaisohjaajaan (voit valita useamman)



Vertaisohjaajan kontaktointi

Sähköposti

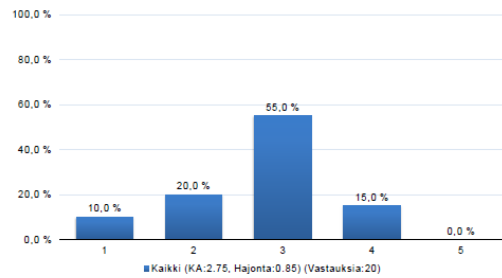
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

Puhelinsolito

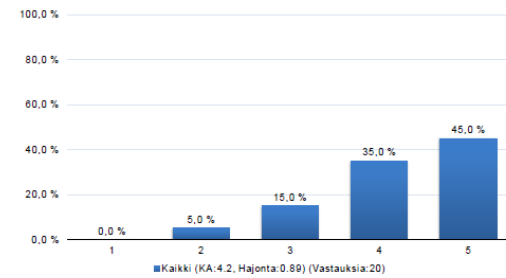
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

Facebook

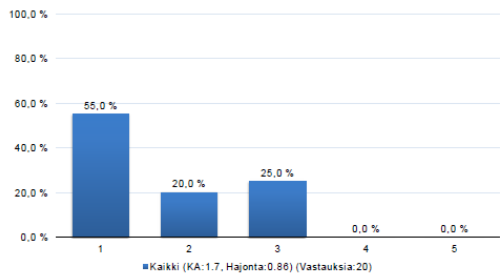
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

LinkedIn

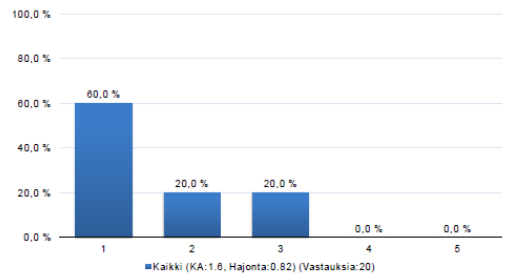
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

Twitter

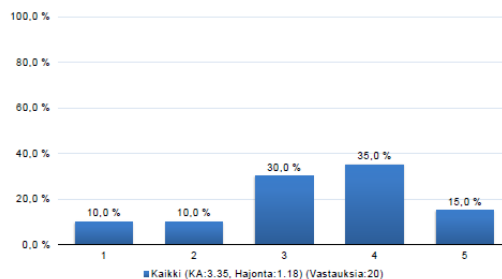
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

WhatsApp

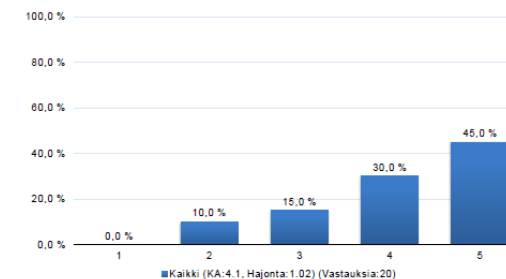
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

Kasvotusten kohdatessa (vertaisohjaajan tavoitettavuus Campuksella)

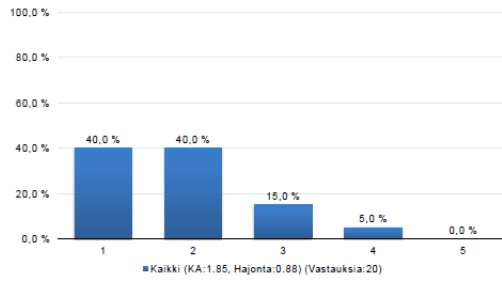
(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



Vertaisohjaajan kontaktointi

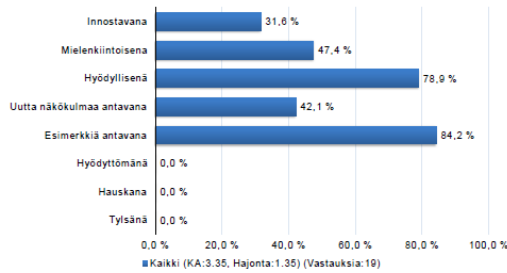
Moodle

(1 = Ei sovi lainkaan, 5 = Sopii parhaiten)



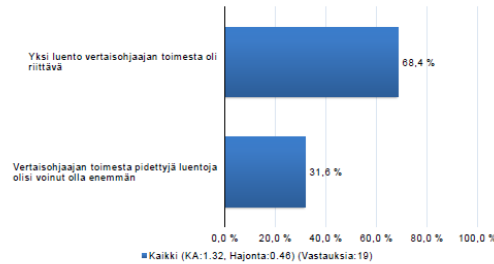
Vertaisohjaajan luento

Koin vertaisohjaajan luennon (voit valita useamman):



Vertaisohjaajan luento

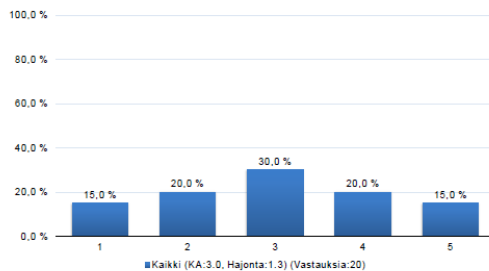
Olisiko kaivannut enemmän luentoja vertaisohjaajan toimesta?



Vertaisohjauksesta saatu tuki eri projektivaiheissa

Vertaisohjaajan läsnäolo toimeksiannossa

(1 = Ei lainkaan hyödyttänyt, 5 = Tarjosi paljon hyötyä)



Vertaisohjaajan kontaktointi

Avoin palautte koskien vertaisohjaajan kontaktointia ja saatavuutta?

- Todella positiivinen ja auttavainen asenne! Hyvin saatavilla jos kaipaa apua. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Oli hyvin saatavilla ja avulias! Antoi hyviä neuvoja projektiin liittyen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyvin saatavilla vaikka tarvetta ei ole ollut. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vertaisohjaaja oli tosi hyvin saavutettavissa. Olisi pitänyt vain olla enemmän yhteydessä häneen. Sain sellaisen kuvan, että hän oli aidosti kiinnostunut auttamaan meitä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ryhmämme oli yhteydessä Facebookin kautta ja saimme vastauksen nopeasti. Henkilökohtaisesti olin tyytyväinen saamaamme apuun ja neuvoihin, vaikka vastaus tulkittiin myöhemmin illalla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vertaisohjaaja ei ollut riittävästi lähestyttävissä. Jostain syystä kontaktoiminen ei tuntunut luontevalta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Vertaisohjaajan luento

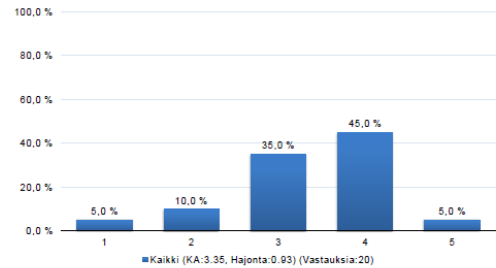
Mistä muista teemoista olisin vertaisohjaajan halunnut puhuvan?

- mitä raportti pitäisi pitää sisällään tarkasti (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Enemmän siitä, kuinka aloittaa projekti. Alussa on niin paljon tehtävää, että kaikki tuntuu ylitsepääsemättömältä. Ehkä jotain esimerkkejä tai apua antavaa kirjallisuutta siitä, kuinka alkaa purkamaan koko projektia pienempiin paloihin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Raportin laatimisesta silloin, kun asiat eivät suju kuten hänellä oli suunniteltu. Esimerkkejä erilaisista toimeksiannoista jäi siis kaipaamaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Enemmän meidän toimeksiannon näkökulmasta eikä jatkuvasti omista töistään (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Vertaisohjauksesta saatu tuki eri projektivaiheissa

Vertaisohjaajan luento

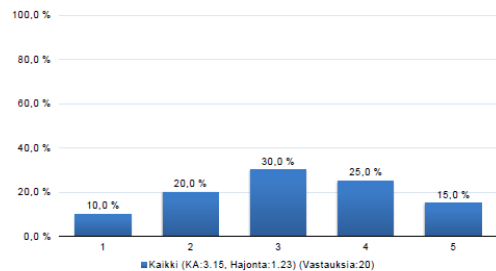
(1 = Ei lainkaan hyödyttänyt, 5 = Tarjosi paljon hyötyä)



Vertaisohjauksesta saatu tuki eri projektivaiheissa

Vertaisohjaajan läsnäolo 2. ohjauskeskustelussa

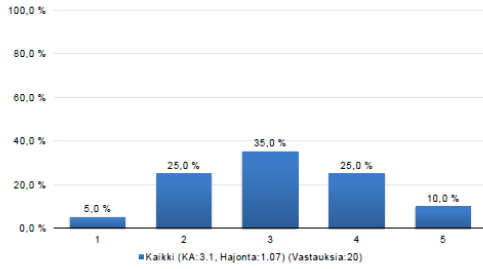
(1 = Ei lainkaan hyödyttänyt, 5 = Tarjosi paljon hyötyä)



Vertaisohjauksesta saatu tuki eri projektivaiheissa

Vertaisohjaajan tarjoama tuki

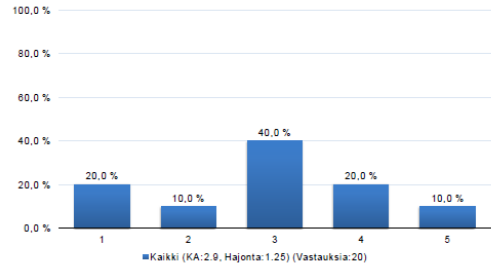
(1 = Ei lainkaan hyödyttänyt, 5 = Tarjosi paljon hyötyä)



Vertaisohjauksesta saatu tuki eri projektivaiheissa

Vertaisohjaajalta haettu tuki

(1 = Ei lainkaan hyödyttänyt, 5 = Tarjosi paljon hyötyä)

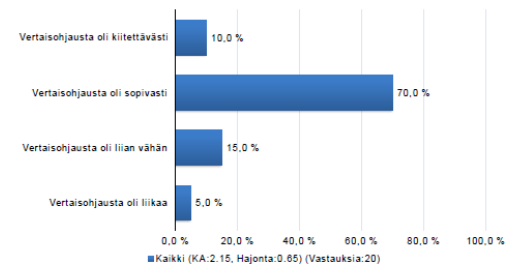


Vertaisohjauksesta saatu tuki eri projektivaiheissa

Missä vaiheessa projektia vertaisohjaus tarjosi kaikista eniten hyötyä?

- Tosessa ohjauskeskustelussa sai apua mihin suuntaan projektia lähtisi viemään (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Toimeksiantajan tapaamisessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- 2. ohjauskeskustelu (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Alussa, kun oli luento, toimeksianto ja 2. ohjauskeskustelu. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Jos oisimme hyödyntäneet vertaisohjausta, sitä olisi ollut eniten hyötyä raportin kirjoitusvaiheessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- siloin kun toimeksianto ja kaikki muu oli selvempää kuin alussa, eli noin keskivaiheilla projektia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kun itse oli jo miettinyt kaikkia vaihtoehtoja, saattoi Miialla olla jokin toinen lisänäkökulma. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Luennolla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Kolko, että vertaisohjausta oli tarpeeksi saatavilla?

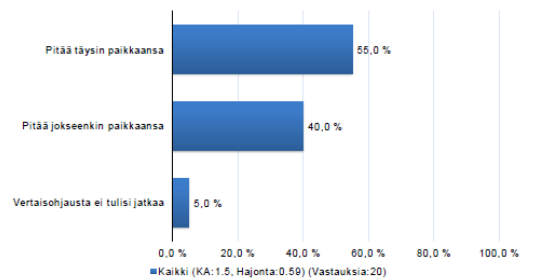


Millä tavoin olisit toivonut vertaisohjauksen näkyvän projektin aikana? Mitä olisit mahdollisesti lisännyt?

- (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Olisin lisännyt vertaisohjaajan läsnäoloa myös muissa ohjauskeskusteluissa. Tutkimusta tehdessä unohti, että vertaisohjaajan apua on tarjolla, joten läsnäolo kaikissa ohjauskeskusteluissa olisi ollut toivottavaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Eniten olisi ollut hyötyä, jos esimerkiksi tapauksina olisi esitelty aikaisempien vuosien markkina-analyysejä, tai vertaisohjaaja olisi esitellyt omaa raportiaan ja kertonut tarkemmin työvaiheista. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- toinen luento olisi ollut mukavaa piristystä! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En mitään. Oli turhaa et vertaisohjaaja oli toimeksiantajan tapaamisissa mukana. Ei ehkä ymmärtänyt sitä että ei ollut hänen työnsä vaan meidän. Tavaltaan astui meidän päälle tapaamisessa (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

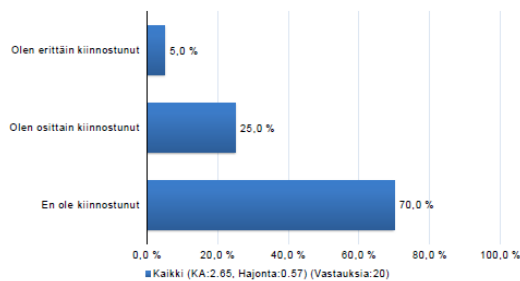
Vertaisohjauksen tulevaisuus

Vertaisohjausta tulisi jatkaa Porvoon Campuksen projektioppimisen tukena?



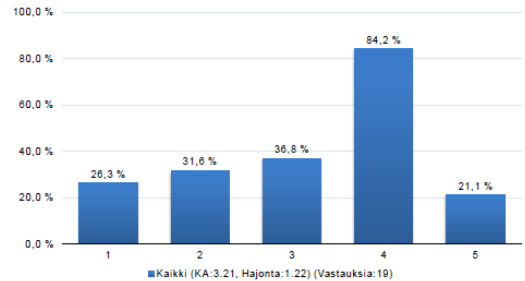
Vertaisohjauksen tulevaisuus

Olisiko itse kiinnostunut toimimaan vertaisohjaajana opinotiesi aikana?



Vertaisohjauksen tulevaisuus

Anna yleisvosana vertaisohjauksesta:



Vertaisohjauksen risut ja ruusut

Mikä vertaisohjauksessa oli onnistunutta?

- Aikupuhe ja kannustus (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Toteita hyvin saatavilla oleva apu ja omien kokemusten kautta tuleet näkökulmat projektin (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Helppo lähestyttävyys (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tuen tarjoaminen & uudet näkökulmat (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Selkeästi sanottu, miten voi hakea apua (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kokonaisuus (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- selkeys ja helppo yhteydenottoaminen (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- ilmoitus siitä, että apua on saatavilla sitä tarvittaessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Oai käytännöllisiä ohjeita tiedonhakuun ja verkostointiin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En osaa sanoa, koko kurssi on ollut hyvin sekava (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Saimme hyviä vinkkejä mitä kannattaisi tehdä projektin suhteen. Toteutimme myös nämä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Motivoiminen ja esimerkin antaminen. Tukea oli tarjota kun sitä itse halusi kysyä. Neuvot olivat uusia näkökulmia mitä ei enää itse ajatella ajatella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kokonaisuutena hyvä idea (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Vertaisohjauksen risut ja ruusut

Mitä kehitettävää vertaisohjauksessa olisi?

- Tankempaa sisältöä mitä lopullisessa työssä pitäisi olla (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- en osaa sanoa (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En osaa sanoa koska emme juuri käyttäneet vertaisohjaajan apua (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En keksi mitään huomioitavaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ehkä ohjaaja voisi kysyä itse, missä mennään (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- emt (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- - (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- - (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vertaisohjaaja olisi voinut olla useammassa ohjauskeskustelussa mukana (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- ... (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Voisi ehkä olla enemmän vertaisohjaajia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Enemmän läsnäoloa ohjauskeskustelussa. Esimerkkinä vertaisohjaajan omasta onnistuneesta projektista tai painetta ja itsemotivaation puutteesta. En kokonaisuudessaan samaan, ja selkeästi tiedettiin ohjaajan ja vertaisohjaajan sekä yrityksen odotukset. Sen tarkoitus olikin olla esimerkki ja antaa suuntaa ja ideoloita, mutta itse se toi painetta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vertaisohjaaja voisi olla enemmän (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- ... (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Vertaisohjauksen risut ja ruusut

Mikä vertaisohjauksessa oli onnistunutta?

- Sen olemassaolo ylipäätään oli hyvä juttu, mutta konseptia täytyy ehdottomasti työstää. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tuen saaminen, pystyi samaistumaan vertaisohjaajaan (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- tuki, mitä sai toiselta opiskelijalta, joka on ennen tehnyt samanlaista projektia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyviä esimerkkejä ja ideoita (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Aikuiho (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Selkeästi kertoi omista kokemuksistaan. Mia on helposti lähestyttävä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Vertaisohjauksen risut ja ruusut

Mitä kehitettävää vertaisohjauksessa olisi?

- Tulis keskittyä enemmän raportin lopulliseen sisältöön, ei vain tiedonhankintaan ja työkentelyyn. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Enemmän läsnäoloa projektin edetessä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- toinen luento vähän myöhäisemmässä vaiheessa. voisi silloin pelata omiin näkömyksiin asiota luennon pohjalta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Minusta kaikki meni hyvin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En tiedä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tulis tapaamisiin silloin kun pyydettäisiin (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

Liite 2. Teemahaastattelu: Omaa osaamistaan jakanut opiskelija

Kysymys 1. Kuvaile millaisesta vertaisohjauksoikeilusta oli kyse?

Kysymys 2. Mitkä olivat vertaisohjaajan tärkeimmät tehtävät?

Kysymys 3. Oliko sinulla odotuksia oman oppimisen ja ammatillisen kasvun suhteen vertaisohjauksen käynnistyessä? Millaisia odotuksia?

Kysymys 4. Kuvaile projektina vertaisohjauksen rakentamista ja suunnittelua oman oppimisen näkökulmasta? Mitä tulisi kehittää?

Kysymys 5. Koetko vertaisohjaajana toimimisen antaneen sinulle oppeja työelämää varten?

Kysymys 6. Millaisia haasteita kohtasit vertaisohjauksen aikana?

Kysymys 7. Kuinka ohjaavan/opettavan opiskelijan oppimista voitaisiin kehittää? Tarjosiko oppilaitos tässä riittävästi tukea?

Kysymys 8. Vapaavalintainen kommentti koskien opiskelijatason hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa.

Liite 3. Teemahaastattelu: Opiskelijatason opetusta vastaanottanut opiskelija

Kysymys 1. Muistellaan tilannetta, jossa lukukausiprojekti käynnistyi ja kerroin, että tulen toimimaan vertaisohjaajana projektityöskentelyn tukena. Mikä oli ensireaktio?

Kysymys 2. Tuntuiko idea luontevalta, että toinen opiskelija on ohjaamassa ja antaa vertaisopetusta?

Kysymys 3. Oliko vertaisopiskelijaa helppo lähestyä ohjauksen yhteydessä? Kuinka koit opiskelijatasolta tulevan opetuksen vastaanottamisen?

Kysymys 4. Keskustellaan sinun omasta oppimisesta. Opitko tai käsittelitkö jotain tietoa eri tavalla saadessasi opetusta ja ohjausta toiselta opiskelijalta?

Kysymys 5. Mitkä ovat opiskelijänäkökulmasta suurimmat edut, kun oppilaitos hyödyntää opiskelijoiden osaamista opetuksessa ja ohjauksessa?

Kysymys 6. Mikä oli vertaisohjauksen parasta antia? Mitä tilannetta tai toteutusta olisi voinut enemmän kehittää?

Kysymys 7. Milloin vertaisohjaajista on eniten hyötyä?

Kysymys 8. Vapaavalintainen kommentti koskien opiskelijatason hyödyntämistä opetuksessa ja ohjauksessa.

Liite 4. Teemahaastatteluiden toteutus

Taulukko 5. Teemahaastatteluiden toteutus

| Haastateltava | Päivämäärä | Kesto | Toteutus | Taltiointi |
|--------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------------|
| Vertaisohjaaja 1 | 6.1.2016 | 30 min | Skype -videopuhelu | nauhoitus & muistiinpanot |
| Vertaisohjaaja 2 | 29.4.2016 | 50 min | Skype -videopuhelu | nauhoitus & muistiinpanot |
| Vertaisohjaaja 3 | 4.5.2016 | 1h 20 min | Skype -videopuhelu | nauhoitus & muistiinpanot |
| Vertaisohjattava 1 | 12.5.2016 | 20 min | Skype -puhelu | nauhoitus & muistiinpanot |
| Vertaisohjattava 2 | 12.5.2016 | 20 min | Skype -puhelu | nauhoitus & muistiinpanot |

Liite 5. Vertaisohjaajan luentomateriaali

VERKOSTOJEN LUONTI OPINTOJEN AIKANA JA NIIDEN HYÖDYNTÄMINEN PROJEKTEISSA

CASE: Norjalaisten matkustuskäyttäytyminen Suomessa

*Milla Toivola
Kansainvälinen kauppa, Liiketalouden ko.
HAAGA-HELLIA ammattikorkeakoulu
Porvoo Campus
12.9.2014*



TOIMEKSIANTO



- Luova Itä-Uusimaa –hanke
- Matkailun edistämisen näkökulma
- Kohdema: Norja
- Mitä tutkittiin?
 - Norjalaisten matkustuskäyttäytyminen Suomessa
 - Porvoon imago norjalaisten näkökulmasta
 - Porvoon potentiaali matkustuskohteena norjalaisille liike- ja yksityismatkailijoille

PROJEKTIN ALOITUS

- Laaja toimeksianto ja uusi teema; matkailun edistäminen
- Perehtyminen
- Suunnittelu
- Aikataulutus
 - Oma ja ryhmän sisäinen time management
- Ryhmän sisäinen viestintä
- Ajoissa liikkeelle! Tiedonkeruu vie aikaa

TIEDONKERUU

- Olemassa olevan tietoaineiston kerääminen
- Yhteydenottoviestit potentiaalisiin alan toimijoihin
- Verkkokysely norjalaisille
 - Sosiaalisen median keskeinen rooli
 - Verkostojen luonti sähköisesti
- Seminaari
- Asiantuntijahaastattelut

VERKOSTOJEN LUONTI JA HYÖDYNTÄMINEN

- Yhteyksien kasvattamista
- Tiedonsaanti ja jakaminen
- Lisäarvoa projekteihin
- Oppiminen
- Ymmärryksen laajeneminen
- Hyödyt jatkon kannalta
 - Työmahdollisuudet
 - Yhteistyö uusissa projekteissa

TIEDONKERUU VERKOSTOJA LUODEN JA HYÖDYNTÄEN

VERKKOKYSELY

- Matkustustottumukset ja kiinnostukset
- Kieli: englanti
- Yli sata vastausta
- Sosiaalisen median rooli
- Kyselyn jakaminen verkossa
 - LinkedIn
 - Facebook
 - Webfoorumit

TIEDONKERUU VERKOSTOJA LUODEN JA HYÖDYNTÄEN

TAPAHTUMAT

| | |
|---------------------------------|------------------|
| • Sinnikäs tiedonhaku | ORGANISAATIOI |
| • Pidä silmät koko ajan auki | • Kauppakamari |
| • Sosiaalinen media | • Team Finland |
| • Mainokset eri kanavissa | • Finpro |
| • Tapahtumakalenterit | • Suurlähetystöt |
| • Kaupungit | |
| • Yhdistykset | |
| • Tapahtumapalkkujen kalenterit | |

MITÄ VAADITAAN?

- Kuka tahansa voi luoda verkostoja
- Ole kiinnostunut ja avoin
- Hyödyttää molempia osapuolia
- Jokainen kuuluu jo verkostoon
 - Oppilaitos (opiskelijayhdistykset)
 - Työpaikka (ammattiliitot)
 - Harrastukset (yhdistykset, kerhot)
- Pidä verkostoja yllä (yhteydenpito, sosiaalinen media)

MITÄ VAADITAAN?

TYÖKALUT

- Käyntikortit
- Sosiaalinen media
 - Facebook
 - LinkedIn
 - Xing
 - Viideo
- Oma asenne
 - Avoimuus, kiinnostuneisuus

KOHTAAMINEN: VAIHEET

1. Katsekontakti ja hymy
2. Kättely
3. Esittele itsesi
 - Kuka minä olen?
 - Mistä minä tulen? (Organisaatio, kaupunki, maa)
 - Mitä teen? (Erikoisosaaminen tarvittaessa)
4. Asian esittely
5. Päätös ja kontaktien vaihto
6. Jatkokontaktointi



KYSYMYKSIÄ?

KIITOS!

Liite 6. Vierailijaluennonitsijan luentomateriaali



Miia Toivola
Country Manager Finland, DefShop GmbH



Koulutus:

Liiketalouden koulutusohjelma (BBA), Kansainvälinen kauppa, HAAGA-HELLA University of Applied Sciences

Erasmus -opiskelijavaihto (BBA), International Business, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Työkokemus:

+ 3 vuotta

Erikoisosaaminen:

- Digitaalinen markkinointi:
SEM (SEO+SEA), sisältömarkkinointi, sosiaalinen media, web-analytiikka
- Brändin rakentaminen + liiketoiminnan kehitys



Sanastoa:

- Affiliate Marketing = Kumppanuusmarkkinointi
- SEM = Search Engine Marketing = Hakukonemarkkinointi (SEO+SEA)
- SEO = Search Engine Optimization = Hakukoneoptimointi on näkyvyyden hallintaa hakukoneissa
- SEA/PPC = Search Engine Advertising/Pay Per Click = Hakukoneissa tapahtuva mainonta
- Sosiaalinen media = Yhteisölliset verkkopalvelut (Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest, Snapchat)
- Content Marketing = Sisältömarkkinointi. Tavoite jakaa ja tuottaa mielenkiintoista sisältöä verkkosivulla, jonka avulla hankitaan uusia asiakkaita ja sitoutetaan olemassa olevia
- Display-mainonta (+ RTB) = Bannermainonta (Real Time Bidding, ohjelmallinen ostaminen)
- Konversio/Liidi = Verkkosivuston kävijän tavoitellun toiminnan toteutuminen (esim. ostotapahtuma)
- Impressio = Mainosnäyttö, eli sivun latautuminen siten, että mainoskin latautuu ja käyttäjä näkee mainoksen. Kampanjan mainosnäytöjen määrä kertoo, kuinka monta kertaa mainosta näytetty
- CPM = (cost per mille/thousand) hinta per tuhat mainosnäyttöä. Näyttöperusteisesti myytävän mainonnan perusyksikkö. Mainontaa ostetaan usein tuhannen näytön erissä
- CPC = (cost per click) Klikin hinta eli yhden klikin hankintaan käytetty kulu. CPC on yksi verkkomainonnan toimivuuden mittareista.
- CTR = (click through rate) Klikkausten suhdeluku, joka kertoo, kuinka monta klikkausta on kertynyt mainosnäytöstä.



DIGIMARKKINOINNIN OSA-ALUEET

- HAKUKONEMARKKINOINTI (SEM)
- SÄHKÖPOSTIMARKKINOINTI
- SOSIAALINEN MEDIA
- MOBIILIMARKKINOINTI
- DISPLAY/BANNERIMAINONTA
- AFFILIATE MARKETING/KUMPPANUUSMARKKINOINTI
- SISÄLTÖMARKKINOINTI
- SPONSOROINTI



Miia Toivola
 LinkedIn
 XING
 Twitter:
 @MiiaToivola
 Instagram:
 @miiamarina

Google miehen nahkatakki

Katki Kuvastelu Kortit Vidot Lisää Hankyökäut

Noin 11 296 tulosta (9,49 sekuntia)

Miehen Nahkatakki - emp 3
[www.emp.fi/miehen-nahkatakki](#)
 Nahkatakki, tarrat ja paljon muuta. Tilaisuus! Mitä laskutuksensaasta: 30 pv palautusrajaus - Yli 20 000 kuoletta
 Gouthernest Breaking Bad
 Gouthernest harske youtparat

Miehen Nahkatakki - juunappa.com
[www.juunappa.com](#)
 Käsien lauseletochakalomatit suatinntaalis. Tulo Puuhumant
 Miesten nahkatakki - harsen sukkaant - Etuainu - Tietesudet

Nahkatakki netissä | Mieheltä | Zalandon nahkatakki valikoima
[https://www.zalando.fi/miehen-nahkatakki](#)
 MIHINEN TOMITUS & PALAUTUS Tila miehen nahkatakki netissä 30 päivän
 ajan vaihtaa. Tervehdys toivokse Zalandoni
 Diesel - Etu - Esly - Benetton

Miehet | Nahkatakki verkkokaupassa | DEFSHOP | aik. € 31,99
[www.defshop.fi/Miehet/Miehet-Takit](#)
 Tila Nahkatakki huppuharkka nahka hirta -sakaus | Miehet | yli 800.000
 tytytyistä asiakasta / ilmainen palautus / halvin hinta -sakaus / Tila nyt.

Miehen Nahkatakki - Osta Miehen Nahkatakki halvalla netissä
[www.shopalia.fi/Vuattat/Takit/Nahkatakki](#)
 Verho ja ilaa Miehen Nahkatakkeja netissä. Osta Miehen Nahkatakkeja alhuan
 50 € edustuksesta ShopAlia.fi

Kysymysosio

