



Haaga-Helia
ammattikorkeakoulu

Reija Anckar (toim.)

YHDESSÄ OPPIMASSA

Ratkaisuja oppimiseen ja ohjaamiseen
Haaga-Helian Porvoo Campukselta



Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

<http://shop.haaga-helia.com> ■ julkaisut@haaga-helia.fi

© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Haaga-Helian julkaisut 5/2018

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen valokopiointi kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoja luvista ja niiden sisällöstä antaa Kopiosto ry, www.kopiosto.fi. Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Taitto: Oy Graaf Ab
Kannen kuva: Haaga-Helian kuvapankki

ISSN: 2342-2939
ISBN: 978-952-7225-61-5

Sisällys

Esipuhe	4
OHJAUSTA JA SEN KEHITTÄMISTÄ PORVOOSSA	6
Ohjaus Porvoo Campuksella – ohjauksen malli ja oma ohjaaja -järjestelmä uudessa opintosuunnitelmassa	7
Mari Austin ja Maria Ruohtula	
Imagine I were a golden retriever: Bringing a canine touch into academic advising	17
Pia Kiviaho-Kallio	
Experiences of thesis supervision at Haaga-Helia Porvoo Campus	24
Eva Holmberg and Marina Karlqvist	
Opintojen hyvä ohjaus kannattaa aina – mutta milloin ohjaus on hyvää?	34
Katriina Ristolainen	
MATKAILUN KOULUTUSTA JA ILMAILUN LIIKETOIMINTAAKIN PORVOOSSA	57
Pamfletti: Matkailun opetussuunnitelmatyö kautta aikojen	58
Jarmo Ritalahti	
DOCK INN: Uutta luova ammattikorkeakoulupedagogia toimivan oppimisen ja yritys yhteistyön edistäjänä matkailuopinnoissa	62
Anne Koppatz ja Antti Petteri Kurhinen	
Making of Aviation Business Bachelor Programme	70
Reija Anckar	
OPETTAJANA JA KEHITTÄJÄNÄ PORVOO CAMPUKSELLA ...	77
It's all about the students – The student-centered Campus 2.0 curriculum	78
Annika Konttinen and Anna Sivonen	
Learning entrepreneurship skills during business plan competition module – Lessons from Haaga-Helia Porvoo Campus	92
Eva Holmberg and Evariste Habiyakare	
Opettajaopiskelijan matkassa – opiskelija keskiössä!	105
Maria Kantola ja Suvi Korpi	
Kirjoittajat	117

Esipuhe

■ Kolmekymmentäkahdeksan vuotta matkailukoulutusta, kehittämistä ja ohjausta Porvoossa

KTM, opinto-ohjaaja ja iteronomi Tuovi Soisalon-Soininen jää eläkkeelle 31.7.2018, ja Haaga-Helia Porvoo Campuksen henkilöstö halusi kunnioittaa Tuovin komeaa elämäntyötä ja juhlistaa työtoveruutta laatimalla julkaisun. Väkeä ei ollut vaikea maanitella työhön, ja tuloksena näette kokoelman Porvoo Campuksen arkea, matkailukoulutusta, ohjausta ja pedagogista kehittämistä kuvaavia artikkeleita.



Tuovi Soisalon-Soininen

Matkailukoulutus, ohjaus ja kehittäminen ovat olleet läsnä Tuovin työuran aikana. Tuovi aloitti vuonna 1980 Porvoon matkailualan oppilaitoksen eli Pomon markkinoinnin lehtorina. Opettajakoulutuksen Tuovi suoritti v. 1981–1982, minkä jälkeen hänestä tuli apulaisrehtori. Apulaisrehtorina Tuovi laati lukujärjestyksiä, kehitti pedagogiikkaa ja hoiti matkailun koulutusta, kun silloinen rehtori Sirkka Starck keskittyi hallintoon, yhdyskuntasuhteisiin ja hotelli- ja ravintolakoulutukseen.

Vuonna 2000 Pomo liitettiin monien eri vaiheiden jälkeen Helsingin liiketalouden ammattikorkeakouluun, ja ensimmäisen lukuvuoden Tuovi toimi vt. yksikönjohtajana, kunnes Tuovin elämän tärkein esimies, Lis-Marie Enroth-Niemi tuli Porvooseen ja alkoi johtaa uuteen Campus-rakennukseen tähtäävää kehitystyötä, jossa pedagogiikalla ja

osallistamisella oli suuri merkitys. Matkailun koulutusohjelmajohtajana Tuovi nautti kehittämistyöstä, Pomo-yhteisöstä ja valtakunnallisesta matkailukouluttajaverkostosta joka hetki, koska kehittäminen inspiroi häntä. Vaikka töitä oli paljon, Tuovi tykkäsi myös tutkia ja kirjoittaa.

Uudesta Campuksesta tuli fantastinen ja yhteisöllinen, ja kehittäminen jatkui. Vuonna 2014 Tuovi siirtyi opinto-ohjaajaksi ja suoritti opinto-ohjaajan pätevyyden. Hänen lopputyönsä on käyttökelpoinen julkaisu, jossa Haaga-Helian ohjaus on kuvattu. Tuovi on myös toiminut Haaga-Helia Porvoon opinto-ohjaajien ryhmässä aktiivisesti ja tuonut rakastetun Iines-koiransa karvaopoksi Campukselle kerran viikossa muutamaksi tunniksi. Opiskelijat käyvät hellimässä Iinestä ja samalla juttelevat opintoasioistaan Tuoville.

Tuovi on osannut hallinnoida mutta olla inhimillinen ja kuunteleva esimies, kollega ja kärsivällinen ohjaaja. Tuovi katsoo aina eteenpäin eikä hevin marise. Laaturyhmässäkin aikanaan Tuovi oli ratkaisukeskeinen ja kannustava. Tuovin työhön pohjautuu nykyinenkin kehittämisen henki Haaga-Helia Porvoo Campuksella.

Tuovi Soisalon-Soininen, one of the central developers, directors, and advisors in Porvoo will retire July 31, 2018. This publication was created by colleagues to honor her wonderful 38-year career. Thank you Tuovi for everything!

Porvoo 29.5.2018

Reija Anckar



Porvoo Campus

Ohjausta ja sen kehittämistä Porvoossa

Ohjaus Porvoo Campuksella – ohjauksen malli ja oma ohjaaja -järjestelmä uudessa opintosuunnitelmassa



Mari Austin ja Maria Ruohkala

Ohjaus Haaga-Heliassa

■ Haaga-Heliassa opintojen ohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijan opintoja, urakehitystä ja valmistumista tavoiteajassa. Haaga-Helian missionakin tuttu *Haaga-Helia avaa ovet työelämään* -slogan on vahva lupaus opiskelijalle työllistymisestä ja työmarkkinalähtöisestä oppimisesta. Tämä strateginen tavoite asettaa vahvan painopisteen uraohjaukselle sekä työelämälähtöiselle opetukselle ja ohjaukselle yhdessä eettisten periaatteiden ja pedagogisten linjausten kanssa. Opiskelijan urasuunnittelu, uranhallintataidot ja työllistymisvalmiudet kehittyvät koko opiskeluprosessin ajan, ja niiden tukena on henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi ammatillista kasvua tukevia opintopaketteja.

Oikeudenmukaisuus, kunnioitus, vastuullisuus, avoimuus ja yhteisöllisyys ovat Haaga-Helian eettisiä periaatteita, jotka luovat perustan ohjaustoiminnan järjestämiselle ja toteuttamiselle. Näiden periaatteiden mukaisesti ohjaajat toimivat omissa yksiköissä, koulutusohjelmissa ja muissa asiantuntijaryhmissä. Ohjaajien tavoitteena on vahvistaa opiskelijan toimintakykyä, jotta hänen opintonsa etenisivät sujuvasti ja mieluisasti kohden tavoiteajassa valmistumista. Tässä artikkelissa tutustutaan lähemmin Porvoon toimipisteen ohjaustoimintaan ja sen kehitystyöhön.

Seuraavaksi esittelemme Haaga-Helia Porvoo Campuksen opetus-suunnitelmauudistuksen prosessia. Käymme läpi uudistuksen vaiheet siirtyessämme vanhasta opetussuunnitelmasta uuteen. Avaamme luvussa Porvoo Campuksen ohjausta osana Haaga-Helian toimintatapoja ja kerromme, miten siirtyminen uuteen Campus 2.0 -opetussuunnitelmaan (Campus 2.0 -ops) on vaikuttanut Porvoo Campuksen ohjausmuotoihin.

Porvoo osana Haaga-Heliana

Porvoo Campus on toiminut Haaga-Heliana sisällä edelläkävijänä otettaessa käyttöön tutkivaa ja kehittävää oppimista ja kompetenssiperusteista opetussuunnitelmaa. Uudenlaiset oppimismetodit vaativat myös ohjauksen uudelleen tarkastelua ja järjestämistä, tässäkin Porvoo Campus on ensimmäisten joukossa uudistamassa ohjaustaan. Porvoo Campuksella noudatetaan Haaga-Heliana ohjausstrategiaa ohjauksen uudistamisessa. Haaga-Heliana ohjausmalli näkee opiskelijan aktiivisena toimijana, oman elämänsä ja opintojensa subjektina ja asiantuntijana. Opiskelija saa tukea monilta eri tahoilta opintojensa kaikissa vaiheissa aina hakuvaiheesta valmistumisen jälkeiseen aikaan. Haaga-Heliana ohjauksen periaatteiden mukaisesti Porvoo Campuksella ohjaus on holistista – kaikki työntekijät ohjaavat. Tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus muodostavat koordinoitun kokonaisuuden, ja sitä toteuttavat henkilöt tekevät yhteistyötä, jotta opiskelija saavuttaisi ohjauksen monikanavaisesti ja digitaalisesti. Tätä periaatetta tukee myös yksi uuden Campus-opsin perusarvoista, inhimillinen ote – human touch. Porvoo Campuksella halutaan olla lähellä opiskelijoita ja nähdä heidät ihmisinä ja yksilöinä.

Mitä oli ennen?

Porvoon opetussuunnitelma uusittiin edellisen kerran Porvoon toimipisteiden siirtyessä uuteen Campus-rakennukseen vuonna 2011. Uusi rakennus suunniteltiin tukemaan uuden opetussuunnitelman mukaista projektipohjaista oppimista ja se toi ensi kertaa kaikki Porvoon koulutusohjelmat saman katon alle. Muutos mahdollisti aivan uudenlaisen yhteistyön yli rajojen. Ohjauksen näkökulmasta Campus-ops toi myös eri koulutusohjelmien opinto-ohjaajat lähemmäs toisiaan, mutta yhteistyö oli lähinnä kokemusten jakamista ja neuvomista varsinaisen yhteissuunnittelun tai kehittämistyön antaessa odottaa vielä itseään.

Campus-opsissa opiskelijan ohjaus lepäsi pitkälti opinto-ohjaajien harteilla. Heidän tehtäviinsä kuului lähes kaikki ohjaus: koulumarkkinointi, uusien opiskelijoiden alkuohjaus, opiskelijoiden etenemisen seuranta, opinnoissaan jälkeen jääneiden kontaktointi, ahot-prosessi, vastaanotoilla tapahtuva neuvonta ja ohjaus, vuosikellon mukaiset tietoisuuskäytännöt, opinto-sosiaalinen ohjaus, uraohjaus ja jatko-opiskeluohjaus. Opinto-ohjaajan antaman ohjauksen rinnalla Campus-opsissa aloitettiin uutena tutor-

opettajuus, jossa jokaisella opiskelijalla oli oma tutor-opettaja, jonka tarkoitus oli toimia opiskelijan lähimpänä ohjaajana.

Käytännössä tutor-opettajuus toteutui hyvin vaihtelevasti yhteisen vahvan prosessikuvauksen puuttuessa. Usein opiskelija olikin suoraan yhteydessä tutummaksi tulleeseen opinto-ohjaajaan. Muita Campus-opsin ohjauksen toimijoita olivat työharjoittelukoordinaattorit, työharjoitteluohjaajat ja opinnäytetyöohjaajat. Heidän tehtävänsä olivat selkeästi rajattuja, ja opiskelijoita neuvottiin kääntymään heidän puoleensa työharjoitteluun ja opinnäytetyöhön liittyvissä kysymyksissä.

Osana opiskelijan ohjausta Campuksella saattoi pitää Porvoon kaupungin palveluksessa olevaa terveydenhoitajaa, jonka luo opiskelijat löysivät varsin hyvin omatoimisesti, mutta jolle myös opinto-ohjaaja ja tutor-opettajat saattoivat omien kompetenssiensa ehdyttyä ohjata opiskelijan. Yhteistyö terveydenhoitajan ja muun ohjaushenkilöstön kanssa rajoittui pitkälti aloituspäivien tiedotustilaisuuteen ja ajoittaiseen, lähinnä opinto-ohjaajan aloitteesta tapahtuvaan konsultointiin.

Vuosina 2010–2016 toimineen, monilta osin kansainvälisestäkin maineikkaan Campus 2.0 -opsin voisi tiivistetysti sanoa tuoneen opetukseen, oppimiseen ja niihin liittyvään yhteistyöhön paljon uutta ja jopa valtakunnallisesti ennennäkemätöntä sisältöä. Ohjaus kuitenkin vielä jatkoi varovaisesti tunnustellen pitkälti vanhoissa uomissaan. Mutta uomassa virtaava vesi selvästikin johti kohti jotain uutta ja isoa – uutta opetussuunnitelmaa ja uudistuvaa ohjausta!

Uusi uljas Campus 2.0 -ops

Tammikuussa 2017 käyttöön otetun Campus 2.0 -opetussuunnitelman perusarvoja ja kaiken toiminnan lähtökohtia ovat kompetenssiperusteisuus, yhteistyö yli koulutusohjelmarajojen, tiimiopettajuus, aidot työelämälähtöiset projektit, oppiainesiilojen häivyttäminen ja inhimillinen ote, *human touch*.

Opetussuunnitelman päivitysprosessi osoitti Haaga-Helian organisaatiolta ja eritoten Porvoon johdon taholta suurta rohkeutta ja luottamusta, sillä se toteutettiin täysin opettajalähtöisesti johtohenkilöiden viheltäessä pilliin ainoastaan prosessin alussa ja lopussa. Kehitystyön edetessä huomattiinkin koko opetussuunnitelman muuttaneen muotoaan radikaalisti. Yksi suurimmista muutoksista tarkoitti opettajien työn muutosta: yksin puurtavasta erityisasiantuntijasta tulikin useissa tiimeissä työskentelevä ohjaaja, joka uskaltautui oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Voisi sanoa,

että Campus 2.0 -ops teki itsenäisistä asiantuntijaopettajista tiimeissä työskenteleviä inhimillisiä ohjaajia.

Ohjauksen tie vanhasta uuteen

Koulutusohjelmaraajojen väistyessä ja tutkinnon rakenteen uudistuessa opinto-ohjaajat olivat suuren haasteen edessä. Uuden opetussuunnitelman hahmottaminen ja haltuun ottaminen nopeasti oli tärkeää; opinto-ohjaajien tuli olla ensimmäisinä vastaanottamassa ja ohjaamassa uusia opiskelijoita Porvoo Campuksella tammikuussa 2017. Tämä toi opinto-ohjaajat uudella tavalla yhteen, sillä siirtymä vanhasta uuteen oli omaksuttava vain muutamassa kuukaudessa. Opinto-ohjaajat löysivät toisistaan tärkeää vertaistukea ja alkoivat itsenäisesti sopia säännöllisiä tapaamisia.

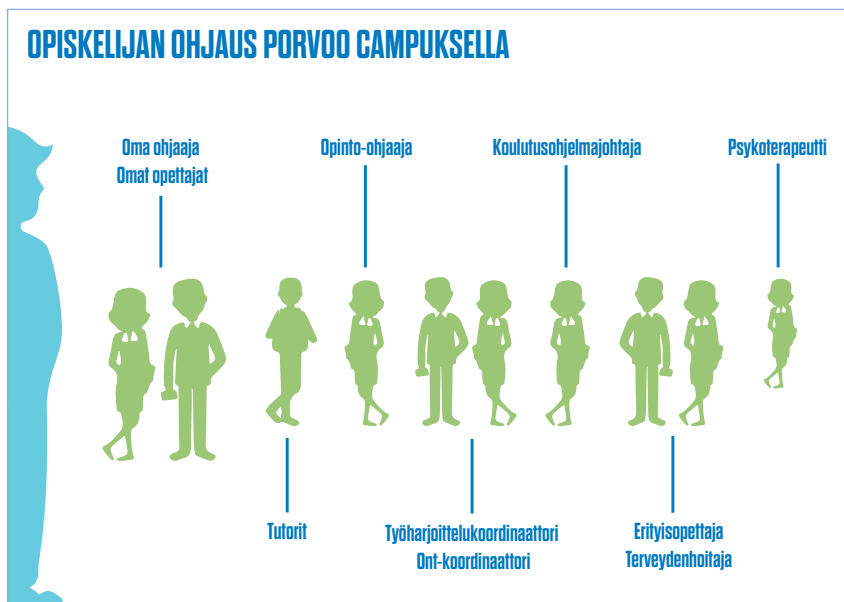
Uuden Campus-opsin muotoutuessa opinto-ohjaajat tapasivat säännöllisesti vähintään kerran kuussa. Vaikka opinto-ohjaajien ryhmän yhteistyö syntyi oma-aloitteisesti omiin tarpeisiin, toimittiin niissä järjestelmällisesti tehden esityslistat ja muistiot käsiteltävistä ja käsitellyistä asioista. Tämä työ auttoi osaltaan hahmottamaan ja konkretisoimaan ohjauksen työtehtäviä muuttuvassa opetussuunnitelmassa. Muistiot auttavat myös jälkikäteen näkemään, miten haasteita on voitettu, tavoitteita saavutettu ja asiat ovat edistyneet.

Siirtyminen uuteen opetussuunnitelmaan toi tullessaan täysin uutena ohjausmuotona oma ohjaajat opinto-ohjaajien ja opiskelijoiden tueksi. Opinto-ohjaajat ottivat oma ohjaajien tehtävien pohdinnan tehtäväkseen omasta aloitteestaan, koska kokivat olevansa vastuussa ohjauksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Opinto-ohjaajien toimintatapa oli erittäin proaktiivista, he ottivat Campus 2.0 -opsin ohjauksen omistajuuden haltuunsa oma-aloitteisesti välttämällä näin ohjauksen tuuliajolle joutumisen muun henkilöstön panostaessa pitkälti opetuksen uudistamiseen.

Ohjauksen roolijako uudessa Campus 2.0 -opetussuunnitelmassa

Porvoo Campuksen ohjaus on muuttunut uuden opetussuunnitelman myötä asteittain. Nykyinen ohjausmalli seisoo vahvasti kahdella jalalla, jotka ovat Haaga-Helian ohjauksen periaatteet ja uuden opetussuunnitelman perusarvoihin kuuluva *human touch*. Porvoo Campuksella ohjauksen toimintamuotoina ovat koulutusohjelmakohtainen ohjaus, henkilö-

kohtainen ohjaus ja/tai pienryhmäohjaus. Henkilökohtaisesta ohjauksesta ovat vastuussa oma ohjaajat ja opinto-ohjaajat. Neuvonta kuuluu koko henkilökunnalle. Ryhmäohjauksessa ryhmiä muodostetaan ohjauksen sisältö ja vertaistuen mahdollisuudet huomioiden. Henkilökohtaisessa ohjauksessa oppilaalla on mahdollisuus keskustella entistä syvemmin opintoihin, uravalintaan sekä elämänhallintaan liittyvistä kysymyksistä.



Kuvio 1. Opiskelijan ohjaus Porvoo Campuksella (lähde: Femma).

Oma ohjaaja

Jokaiselle uudelle tutkinto-opiskelijalle nimetään oma ohjaaja, joka kulkee opiskelijan rinnalla alusta loppuun tämän opintojen ajan. Oma ohjaajina toimivat opettajat, ja heitä koordinoivat opinto-ohjaajat. Opiskelija tapaa oma ohjaajansa kanssa lukuvuosittain henkilökohtaisissa keskusteluissa, jolloin tarkastellaan opintojen edistymistä ja urakehitystä valmistumisen ja työllistymisen näkökulmasta. Näitä keskusteluja kutsutaan HEKS-keskusteluiksi, joissa jokainen opiskelija laatii oman henkilökohtaisen opiskelu-, kehitymis- ja työharjoittelusuunnitelmansa oma ohjaajan tukemana. Keskusteluissa huomioidaan opiskelijan koulutusohjelman tavoitteet, opintojen tilanne ja elämäntilanne.

Tavoitteena on, että opiskelija kokee oma ohjaajan läheiseksi ja turvalliseksi, jotta voi olla häneen yhteydessä kaikissa tilanteissa. Oma ohjaajan

ei ole tarkoitus tietää vastauksia kaikkiin opiskelijan kysymyksiin, vaan tuntee koulutusohjelman, koulutuksen ja organisaation rakenne niin hyvin, että pystyy neuvomaan opiskelijan eteenpäin oikean avun lähteelle. Vertaamme oma ohjaajaa usein sairaanhoitajaan, opinto-ohjaajaa puolestaan yleislääkäriin ja opettajia, koulutusohjelmajohtajia, terveydenhoitajaa, erityisopettajaa sekä psykiatrista sairaanhoitajaa erikoislääkäreihin.

Koska oma ohjaajan on tarkoitus olla opiskelijalle lähin ohjaaja, on suureksi avuksi, mikäli oma ohjaaja tapaisi opiskelijaa myös oppimistilanteissa. Ihanteellista olisikin, jos oma ohjaajiksi nimettävät opettajat olisivat niitä opettajia, jotka toimivat omaohjattaviensa opettajina ensimmäisenä vuonna. Tällöin niin opiskelija kuin oma ohjaajakin oppisivat tuntemaan toisensa nopeammin ja oma ohjaaja voisi paremmin lukea tilanteita ja ohjata omiaan. Muussa tapauksessa oma ohjaajan tulee nähdä vähän enemmän vaivaa ohjattaviinsa tutustumisessa. Jokaisen opettajan omaohjattavien ryhmä koostuu noin 15 opiskelijasta, ja opettajalla voi olla omaohjattavanaan useampia eri aikoihin aloittaneita ryhmiä.

Opinto-ohjaaja

Porvoo Campuksella jokaisella koulutusohjelmalla on oma opinto-ohjaaja, joka tukee opiskelijan laaja-alaista urakehitystä. Opinto-ohjaaja tulee tutuksi jo aloituspäivillä ja on opiskelijan saavutettavissa aina opintojen loppuun asti. Opintojen alussa opinto-ohjaaja tarvittaessa arvioi opiskelijan aikaisempaa osaamista sekä kytkee ne osaksi opiskelijan opintoja Haaga-Heliassa. Tämän jälkeen opinto-ohjaajan kanssa voi sopia henkilökohtaisia tapaamisia ja keskustella opintojen etenemiseen, ammatti-identiteetin kehittymiseen, uraohjaukseen ja elämäntilanteisiin liittyvistä asioista. Tarvittaessa opinto-ohjaaja laajentaa ohjauksen verkostoa ja ohjaa opiskelijaa eri ohjauspalvelujen äärelle. Opinto-ohjaaja tukee opiskelijaa myös työelämän ja opintojen yhdistämisessä, mitä kutsutaan opinnollistamiseksi. Tämän avulla pyritään edistämään opiskelijan valmistumista tavoiteajassa, vaikka hän työskentelisi opintojen ohella. Ohjauksen tulee konkreettisesti rohkaista ja kannustaa opiskelijaa opintojen eri vaiheissa sekä auttaa opiskelijaa elämäntilanteisiin ja opiskeluun liittyvien esteiden vähentämisessä ja poistamisessa.

Opettaja

Porvoo Campuksen opetussuunnitelma on rakennettu vastaamaan työelämän tarpeita. Opetuksen tarkoituksena on saavuttaa työelämälähtöiset osaamistavoitteet, jotka edistävät ja kehittävät opiskelijan työelämätaitoja. Opettajan tehtävä on arvioida ja tukea opiskelijaa erilaisissa ohjaus- ja opetustilanteissa. Opetuksen tulee tukea opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymistä laadukkaasti, ihmisläheisesti ja innovatiivisesti antamalla työkaluja verkostoitumiseen ja yrittäjähenkiseen oppimiseen.

Vertaisohjaus

Opiskelija saa vertaisohjausta tutoreilta, jonka toiminnasta vastaa Porvoo Campuksella Hepo ry yhdessä ohjaushenkilöstön kanssa. Ohjauksessa hyödynnetään pääsääntöisesti pienryhmäohjauksen menetelmiä. Tutorit ovat merkittävässä roolissa heti aloituspäivillä ja heidän työpanoksensa on tärkeä osa ohjausta.



Ohjauksen ja omaohjauksen kehittämistyöryhmä

Ohjauksen kehittämistyöryhmä perustettiin samaan aikaan, kun uusi opetussuunnitelma otettiin käyttöön. Tämä oli luonnollinen kehitysaskel tukemaan koulutusohjelmien rajat ylittävää yhteistyötä myös opintojen ohjauksessa. Kehittämistyöryhmän tarkoituksena oli standardisoida ohjausta, jotta se olisi tasalaatuinen kaikkien koulutusohjelmien opiskelijoille. Lisäksi sen tehtäväksi tuli kehittää ohjausta, huolehtia ohjauksen työkalujen ajankohtaisuudesta ja koordinoita oma ohjaajia.

Opinto-ohjaajien ehdotuksesta opinto-ohjaajatiimi nimettiin koordinoimaan oma ohjaajia. Opinto-ohjaajat huomasivat pian uuden opetussuunnitelman alettua, että oma ohjaajien koordinoinnille ja heidän tehtäviensä standardoinnille oli tarvetta. Koordinaatio koettiin välttämättömäksi opiskelijoiden tasa-arvoisuuden säilymisen kannalta, sillä oma ohjaajia oli paljon, ja he olivat eri tavoin työhönsä orientoituvia opettajia. Oma ohjaajien koordinoititehtävä tarkoitti yhteisen toimintamallin ja vuosikellon suunnittelua, oma ohjaajien opastusta sekä palautteen

keräämistä ja toiminnan kehittämistä sen pohjalta. Palaute kerätään joka lukukauden alussa ja päättyessä. Opinto-ohjaajat ovat tehneet oma ohjaajille kirjalliset ohjeet tukemaan ohjaukseen liittyviä keskusteluja. Oma ohjaajien kanssa tavataan ja keskustellaan säännöllisesti.

Hyvinvointityöryhmä

Viimeisimpänä uudistuksena Porvoon ohjauksessa aloitettiin monialaisen hyvinvointityöryhmän toiminta. Opinto-ohjaajat perustivat hyvinvointityöryhmän vuoden 2018 alussa, koska tunsivat tarvetta saada tukea sellaisten opiskelijoiden kohtaamiseen, joilla on moniin eri elämänaalueisiin liittyviä haasteita. Näiden opiskelijoiden määrä kasvaa koko ajan. Hyvinvointityöryhmään kuuluvat kaikki opinto-ohjaajat, terveydenhoitaja, erityisopettaja ja erikseen ennaltaehkäisevään mielenterveystyöhön palkattu sivutoiminen psykoterapeutti. Tarvittaessa mukaan kutsutaan opiskelijoiden edustajia ja koulutusohjelmajohtajia. Ryhmä kokoontuu kerran tai kahdesti lukukaudessa, jolloin käydään läpi yleisellä tasolla ilmiöitä ja haasteita sekä jaetaan kokemuksia ja toimintatapoja.

Human touch – ihmisläheinen ohjaus

Human touch, inhimillinen ote, on yksi Campus 2.0 -opsin kulmakivistä. Porvoo Campuksella vierailleet ja muualta sinne siirtyneet opiskelijat kehuvat koulun ilmapiiriä lämminhenkiseksi ja ihmisläheiseksi. Opiskelijamme arvostavat henkilöstön läsnäoloa ja tavoitettavuutta sekä matalaa kynnystä lähestyä. Paljolti kaikki tämä on avoimen ja läpinäkyvän rakennuksen sekä sopivan kokoisen ihmismäärän ansiota, mutta paljon on kiinni myös opiskelijaa kunnioittavasta työskulttuurista ja tiimityöstä.

Tukea elämänhallintaan

Elämänhallinta-opintojakso on hyvinvointityöryhmän ohella keväällä 2018 käynnistetty uudistus, jolla pyritään vastaamaan kasvavaan tarpeeseen tarjota tukea opiskelijoiden elämänhallintaan. Opintojakso päätettiin käynnistää hyvinvointityöryhmän ensimmäisen tapaamisen tiimoilta, jolloin yleisessä keskustelussa tuli ilmi kaikilta tahoilta opiskelijoiden heikentyneet taidot elämän eri perusasioissa. Elämänhallinta-opintojakso toteutetaan kahdeksan viikon aikana, jolloin yhteensä kuusi eri ohjaajaa pitävää työpajoja mm. ravintoon, liikuntaan, stressin- ja kehonhallintaan,

itsetuntemukseen, tunteiden tunnistamiseen ja ratkaisukeskeiseen toimintatapaan liittyen. Opintojakson pilotti toteutetaan keväällä 2018 suomeksi, mutta jatkossa on tarkoitus tehdä myös englanninkielinen toteutus tukemaan Campuksen kansainvälisiä opiskelijoita.

Pop-up-opuhuone

Ohjaus on pyritty tuomaan mahdollisimman lähelle opiskelijaa ja hänen kiireistä arkeaan. Samaan aikaan uuden opetussuunnitelman kanssa opinto-ohjaajat avasivat pop-up-opuhuoneen. Tämä huone sijaitsee keskeisellä paikalla Porvoo Campuksen aulan reunalla, josta kaikki opiskelijat kulkevat päivittäin ohi. Mikä olisikaan parempi paikka tarjota ohjausta avointen ovien periaatteella! Pop-up-opuhuoneen tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen ohjausta, joka on helposti ja nopeasti saavutettavissa. Kuka tahansa opiskelija pistäytyä kysymässä neuvoja nähdessään pop-up-opuhuoneen oven auki. Vaikka opinto-ohjaajat edustavatkin eri koulutusohjelmia, pystyvät he varsin usein neuvomaan myös vieraampien koulutusohjelmien opiskelijoita eteenpäin. Tämä käytäntö vähentää ajanvarauksen tarvetta ja tuo apua ad hoc -tilanteisiin. Pop-up-opuhuone onkin saanut valtavasti kiitosta opiskelijoilta!

Karvaopo

Yksi pop-up-opuhuoneen vakio-opoista on karvaopo Iines. Iines on liiketalouden opinto-ohjaajan Tuovi Soisalo-Soinisen kultainenoutaja, joka päivystää emäntänsä kanssa pop-up-huoneessa torstai-iltapäivisin. Lienee sanomattakin selvää, että torstai-iltapäivisin pop-up-opuhuoneessa käy paljon opiskelijoita neuvoja kysymässä. Iines rauhoittaa omalla rauhallisella olemuksellaan opiskelijoita ja hyväksyy jokaisen tasavertaisena opintomenestykseen tai ulkokuoreen katsomatta. Koiran silittämisellä ja kosketuksella tiedetään olevan positiivisia vaikutuksia ihmiseen ja stressitasoon. Arvatkaapa, kuka on Porvoo Campuksen suosituin opo?

Tuovin ja lineksen viikko



Maanantai

Opopäivystys
pop-up-huoneessa

Opiskelijatapaamisia

Opinnollistamisen
suunnittelupalaveri

Tiistai

Opiskelijatapaamisia

MyNet-sivujen päivitys

Porvoon opo-kokous

Keskiviikko

Skype-ohjausta

Opinnollistamispalaveri

Peppi-koulutus

Torstai

Opiskelijahyvinvointiryhmä

Palaveri opinto-oppaan
päivityksestä

Vastaanotto karvaopo
Iineksen kanssa

Perjantai

Oma ohjaaja keskusteluja

Ohjaustapaamisia

Info syventävistä
opinnoista Liipolle

Kuva 1. Tuovin ja lineksen viikko (lähde: Femma).

Lähteet

Juutilainen, P.-K., Pasanen, H. & Alanko-Turunen, M. 2014. *Arvokas ohjaus*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Juutilainen, P.-K. & Soisalon-Soininen, T. 2016. *Ohjaus Haaga-Heliassa – Avaa ovet työelämään. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjausprosessit*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Imagine I were a golden retriever: Bringing a canine touch into academic advising



Pia Kiviaho-Kallio

I smell the wet floor
I smell loneliness
I smell sweat
I hear girlish giggle. So loud!
I see a blue wall, like a giant cheese
with holes in silver
I think of cheese
I wave my tail to greet
Here I am again
To touch and to be touched

■ This article is a tribute to the Academic Advisor Dog Lines, who has been a part of the Academic Advisor team on Haaga-Helia Porvoo Campus in the period of 2017–2018. Moreover, it is also a reflection on the importance of touch in tertiary education. Ten students were asked to comment on the presence of the Golden Retriever on Campus. Upon approaching the students on a Thursday afternoon in mid-April, the day Lines is welcoming students to the academic advisor room, one student shouted out in horror “but does it mean that if that lady is retiring, the dog is retiring too!” This happened upon telling her that I am writing an essay in the honor of my long-time supervisor and colleague Tuovi Soisalon-Soininen. The new Porvoo Campus curriculum states human touch as a core value, yet, touch is not an unproblematic concept in a university context. Rather, body and touch seem to be absent in a setting where Cartesian dualism prevails, that of regarding mind as superior to the body. It can be claimed that the presence of a dog allows touch where it would usually be absent. In this essay the positive impact of canine presence in academic advising is highlighted. For a moment we will also

imagine ourselves into the position of Golden Retriever Lines, Academic Advisor Dog.

Conceptualizing and positioning touch

Touch is a fundamental need in human existence, an infant who is not touched withers away and her development is thwarted. As stated in the introduction, when the new Porvoo Campus curriculum was developed, human touch was put in central focus. There was a consensus regarding the importance of a campus with a human touch. Yet how is touch defined? In its apparent mundanity being a part of life at its most elementary level, touch is not easily conceptualized (Elo 2014, 9). Accordingly, touch is both something very concrete happening on the skin, and on the other hand, something metaphorical. In reference to Jean-Luc Nancy, touch can be defined as being open to contact: a wish to know the other and to be known (Santala 2014, 197). Yet, touch is also ambivalent and there is an embedded requirement for tactfulness: “Don’t touch me” (Santala 2014, 195).

Public institutions have been affected by the #metoo discussion that escalated in autumn 2017. The revelation of abusive conduct in power relations heightened the awareness for the right to define your own limits. The floor was open for challenging patriarchal structures and #metoo became a global phenomenon, lifting painful personal experiences to the limelight. Naturally, the discussion has also had an effect on universities, making the staff more aware of the impact of touch. If a student approaches a teacher with a personal tragedy, such as a death in the family, the teacher is required to ask for consent as follows: “May I give you a hug?” In the pre-metoo era the hug might have been given spontaneously, without giving a second thought to the legitimacy of touch. Apparently, it may be claimed that the metoo revelations have brought a fear of touch to public institutions. In the Finnish culture, where touch is traditionally scarce, this development is not altogether positive from the point of view of interaction on human to human level.

In the case of bringing a dog to a university campus, the question of touch gets uncomplicated. A dog who has lived in a safe and loving environment welcomes positive touch from human beings. Furthermore, a dog also touches on an emotional level; as one student wrote: “one gets happy when seeing a wagging tail”. During a dog-assisted academic

advising session, the owner of Academic Advisor Dog Lines would signal that the situation is acceptable and under control. Golden Retriever Lines was able to relax and enjoy the moment with the visiting student. Physiologically, when petting an animal, a hormone called oxytocin is released in the brain, reducing stress. The same hormone is released in interaction between mother and infant (Holttum 2018, 66). A meeting with Lines is a stress-free situation that allows to touch and to be touched on a very concrete, yet profound level. In an era, when touch is questioned and tarnished in the media, this kind of opportunity for positive touch is of paramount importance.

Canine presence in academic advising

Humans and animals have coexisted for thousands of years and domesticated animals have played a vital role in the development of human society and, as quoted by Wilkin et. al., their role has varied from being gods, slaves, subjects of art, moral examples, a source of food and fiber to companion and friend (2015, 97). In modern times, working animals can be found in various fields such as law enforcement, search-and rescue and therapy. Today there is also a growing trend of “pet-friendly” workplaces, where the holistic well-being of employees is recognized by allowing them to bring pets to their workplace. Notably, technology firms were among the first to implement this approach (Wilkin et.al. 2015, 96).

In modern times, dogs and cats mainly belong to the domestic sphere, as family members. However, the term “pet” trivializes to a certain extent the role of a domesticated animal, thus in the 1990’s the term “companion animal” emerged, signaling the importance of the animal in terms of fulfilling social and emotional needs (Wilkin et.al. 2015, .97). The concept of “companion animal” is applicable to Academic Advisor Dog Lines, however, her presence on Porvoo Campus may also be regarded as therapeutic, even if she is not officially part of student health care.

In many cases, an academic advisor is typically approached when studies do not advance as expected. These situations may be distressful for students who feel that they have not fulfilled the curricular expectations. As stated before, the presence of a dog reduces stress. Serpell et al. suggest the role of an animal as ice-breaker in interaction, since it is perceived as less threatening to communicate with an animal than a human being;

furthermore, an animal is both like a person and yet not a person (2017, 224). A dog is non-judgmental, it does not criticize a student for missed assignments and failed exams, instead it is present in the moment, enjoying the interaction with the human being. This is reflected in the replies by Porvoo Campus students to the question “How can a dog help/ benefit students during an academic advisor appointment?”

“Dog brings happiness and comfort, it also helps calming people.”

“A dog can “de-escalate” any stressful situation and make the appointment more casual and relaxed.”

“The dog helps to relax students and to talk more openly.”

Many students mentioned that the dog relieves stress. As verbalized by one student in Finnish “It is nice to pet the dog as this calms your mind and puts you into a good mood.” Similarly, “the dog cheers you up during a bad day.” All these replies suggested the positive impact of Golden Retriever Iines on Porvoo Campus. Finally, it may also be stated that the layout and transparency of Porvoo Campus makes it ideal as pet-friendly workplace, since the presence of an animal is easily spotted among staff and students. On Thursdays Iines would welcome visitors to a room on the ground floor, and students could easily find her behind the room separated by a glass wall. The visits had been made easy for students, since no scheduled appointment was required for meeting Academic Advisor Dog Iines.

Pet me, my loyal subjects!

In my last question I asked students to put themselves into the position of Iines: “Quote what Iines is thinking.” This statement evoked a spontaneous smile on the students’ faces. Naturally, Iines does not communicate verbally, however, she invites students to non-verbal interaction beyond words in a world that is dominated by verbal communication. While the student is striking the soft golden fur of the beautiful dog, Academic Advisor Dog Iines might hold the following thoughts:

This is so relaxing.
More patting.
I want food.
It's nice that people come see me.
I love when you scratch me. I love this attention!

One student wrote as follows: "When a student walks into the room: Yay! more head pats!" Another student imagined Lines thinking: "Pet me, my loyal subjects!", thus echoing the notion of a dog being the most loyal friend of man. All these reflections are an indication of how a dog lives in the moment. Today there is a lot of talk about mindfulness and well-being, yet, there seems to be less and less time for meaningful encounters in our monochronic western society where "time is money". On the other hand, a dog does not need theories on mindfulness and stress-release, she lives in the moment and is 100% present for you, once you find time to stop by for a visit. Consequently, the canine touch ensured that the notion of "human touch" on Porvoo turned into something concrete and tangible. With the presence of Academic Advisor Dog Lines, touch became immediate and uncomplicated. Finally, this was a temporary arrangement that emerged from Tuovi Soisalon-Soininen's long experience as deputy dean, degree programme director, pedagogue and academic advisor, as well as being the owner of Golden Retriever Lines, a dog perfectly suited for interaction with students.

The question is, what will happen after this unofficial experiment? Academic Advisor Dog Lines has paved way for a pet-friendly workplace, so will her retirement be followed by other animals being integrated into Porvoo Campus curriculum? As stated by Wilkin et al.: "There are various driving forces underlying an organization's decision to become pet-friendly. Anecdotal evidence indicates that the trend begins rather unintentionally and develops overtime." (2015, 100) The presence of a dog in academic advising has proven to be beneficial for many students, thus a further discussion on the presence of animals on Porvoo Campus would be most welcome in an era of technological development, where artificial intelligence and robotics are moving into the human sphere.

Epilogue

Hurry up, Tuovi!
Open the door! Quickly!
The sun is shining so bright out there.
Behind the glass wall.
Summer. Forever.
Green in a thousand shades.
Salty sea and seagulls. White sails in breezy wind.
Until autumn comes with all its colorful smells
Red. Yellow. Brown.
And you and I will travel to Lapland.
Running spaceously into space. With my tail wagging.
And there will be time –
and no hurry.
Time for being together.
Always.



Tuovi Soisalon-Soininen and Academic Advisor Dog lines (kuva: Mona Forsblom).

References

- Elo, M. 2014. Cocktail-navigaattori. In Elo, M. (ed.), *Kosketuksen figuureja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 7–23.
- Holttrum, S. 2018. Pets, animal-assisted therapy and social inclusion. *Mental Health and Social Inclusion*, Vol. 22, Issue 2, 65–71.
- Santanen, S. 2014. Kosketuksen ulottuvuuksia. In Elo, M. (ed.), *Kosketuksen figuureja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 195–262.
- Serpell, J., McCune S., Gee, N., & Griffin, J. 2017. Current challenges to research on animal-assisted interventions. *Applied Developmental Science*, Vol. 21 No. 3, 223–33.
- Wilkin, C. L., Fairlie, P., & Ezzedeen, S. R. 2015. Who let the dog in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 9 Issue 1, 96–109.

Experiences of thesis supervision at Haaga-Helia Porvoo Campus



Eva Holmberg and Marina Karlqvist

Introduction

■ According to the new funding system the major part of the public funding of universities in Finland comes from students able to acquire 55 credits per academic year and the number of students graduating. This is a major change, universities used to get funding based on number of students enrolled in their programs. Due to the new financing system, universities must improve their processes and find solutions for managing the students through the studies with a focus to support them graduating in time set for the program. The thesis work has been identified as one of the key factors prolonging the studies. (Kotila & Vanhanen-Nuutinen 2017; YLE 2018.) The challenges of thesis writing are not new, many students start working before the thesis work has been finished, these students have often no time for the thesis and no possibilities to meet the supervisor during office hours. Another challenge is the growing number of students living abroad during the thesis process, this number has been growing during the recent years both among international and Finnish students.

The authors of this study work as thesis co-ordinators at Haaga-Helia Porvoo campus and have a deep interest in improving the thesis process. In a time when the challenges of thesis supervision seem to be growing, the aim of this study is to describe the experiences of thesis supervision from the teachers' point of view and in order to come up with suggestions of how the thesis process could be improved. Any thesis writing process has two actors, the supervisor and the student. Sometimes a third actor, the commissioner of the thesis can be actively involved in the thesis. This study focuses only of the supervisors and especially on those who have a lot of experiences of supervision.

The study is based on qualitative research, the semi-structured interview was chosen as data collection method. According to Kananen (2015) interviews can be done face to face, by telephone or Skype or by e-mail. In this study a part of the data was collected face to face and some supervisors answered the questions by e-mail.

Thesis work at universities of applied sciences

According to Finnish regulation of Universities of Applied Sciences, students have to write a bachelor thesis (Finlex 2014). Nothing is though stated about the length of the thesis but normally it is 15 credits and the project should be such that it could be finished in 3–6 months. The bachelor thesis is normally the students' last project, even if it is possible to for instance also leave the compulsory five months work placement to the end of the study time.

At Finnish universities of applied sciences, it is possible to conduct two type of thesis, a more academic research project or a more practical thesis comprising some kind of product like an event, a new tourism product or a social media communication plan. A theoretical framework and preferably at least some basic data collection are though required in all projects.

According to Kotila and Vanhanen-Nuutinen (2017) the nature of thesis to be done at Finnish universities of applied sciences has been discussed a lot during the years. The discussions have been related for instance to the requirements of innovativeness, practical usefulness and supervision. When it comes to supervision it has been highlighted that the organizational culture at the universities is too traditional and the reporting models has not changed during the last decades. Finally, the thesis has also been identified as an obstacle for graduation, the main reason being that students start working full time and thus their focus in life change from studies to work.

Another factor influencing the smoothness of the thesis process is the supervisor. The attitude, skills and knowledge of the supervisor will directly affect the motivation of the student to finish the thesis in time. (Ghadirian, Sayarifard, Majdzadeh, Rajabi & Yunesian 2014.) Several studies highlight the challenge of thesis supervision, for instance Abdalla et al (2010) state that at many universities it is perceived that if someone can conduct research, she/he can supervise other to do the same.

Compared to teaching, supervision is a relationship characterized by interaction which aims at personal growth of the student. Dialogue is a crucial factor, an open dialogue is based on constructive communication and listening (KAMK 2018; Levander, Kaivola & Nevgi 2002). Thus thesis supervision is not only about the supervisor giving instruction, rather supervision is discussion about the project from different angles.

Except the dialogue, also other issues have been identified as crucial for successful thesis supervision. Abdallah et al (2010) highlight for instance:

1. The roles and relationships between supervisor and student
 - Who is leading the project?
 - Are the student and the supervisor working together or is the student only getting advice?
2. What are the expectations of the student as well as of the supervisor?
 - Is the student excited, confused or overconfident?
 - Is the supervisor able to help the student by identifying gaps in knowledge, to develop a conceptual framework and to clarify the aim and research problem?
 - Is the supervisor able to co-ordinate the time and ensure that the project is progressing?
3. Practical issues
 - Is there some kind of communication challenges for instance due to language skills or cultural differences?
 - Does the student have the writing skills to finalise the thesis report?

Some universities have been working on finding solutions for the challenge of supervision. Kajaani University of Applied Sciences suggests for instance a supervision agreement comprising shared rules as a tool for that the supervisor and the student have the same understanding of the aim of the thesis and that the report is finished at the time set. In the agreement it is also agreed upon how the students will be in contact with the supervisor and how the supervisor will give feedback on the progress of the work. (KAMK 2018.)

The next chapter discusses how the above identified challenges have been acknowledged at Haaga-Helia Porvoo comes and what kind of processes currently exist to support both the supervisor and the student in the thesis work.

Thesis process at Haaga-Helia Porvoo Campus

At Haaga-Helia Porvoo Campus, it is stressed that the thesis is important and should be seen as a possibility to show the expertise gained during the studies. Moreover, during the Bachelor thesis process the students should show their ability to work independently and make independent decisions. The thesis project should preferably be a development task commissioned by a company or organisation but also a report fulfilling scientific requirements is required. (Haaga-Helia Porvoo Campus 2018.)

The thesis process consists of an entity of 15 credits. It starts with a mandatory orientation to thesis writing course comprising lectures and analyses of finished theses. Preferably students should hand in the project of the thesis after the course but in practice many students take the course during semester 4 before going for exchange and/or internship (Figure 1). This result in that some students finish the course 1–1,5 years before they are prepared to start with their thesis. During this time there is no systematic communication reminding them that they should start looking for a thesis project.

When a student has handed in the thesis project plan she/he will be assigned a supervisor and preferably participate in the thesis seminars. Many students especially in tourism programs though live somewhere else than in Southern Finland and/or work full time when they reach the thesis process. Thus, they do not come to the seminars. The seminar groups meet three times during two periods (16 weeks). The student presents the thesis plan to the group and the supervisor at the first meeting. At the second seminar the student presents the theoretical framework and the instrument for data collection or the planning process of the product. The aim of the third seminar is that the student presents the results and the analysis i.e. almost the finished report. Other group members must receive the written material at least one week before the seminar in order to have time to acquaint themselves with the work. Each student should also act as opponent three times. (Haaga-Helia Porvoo Campus 2018.) In practice, supervisors must currently be flexible with the seminars and meet up with students also during other times and also at other locations such as Helsinki or only digitally such as supervision by e-mail or Skype.

Figure 1 summarises the thesis process at Haaga-Helia Porvoo Campus. In a way the students are gaining tools and knowledge needed for the thesis from day one of their studies, but officially the process starts with the orientation to thesis writing course. This means that the thesis co-ordinators are responsible for getting the thesis process forward when students have enrolled to the orientation to thesis writing course, but before that and if students for some reason do not enrol, it is mainly the student advisors who are reminding the students about the thesis. The main weakness related to communicating about the thesis is though during exchange and internship. This period can last everything between one and three semesters. In the Campus curricula 2.0 the personal study coach will be in contact with the students during their whole studies, thus students will be reminded about the thesis all the time. The time when students already have a supervisor can also be demanding if it is impossible for the student and teacher to meet face to face. Especially challenging are the situations when the student lives abroad during the whole thesis process.

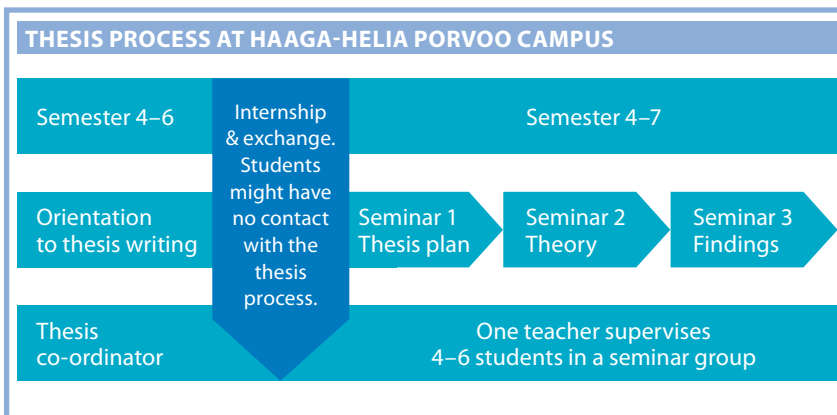


Figure 1. Thesis process at Haaga-Helia Porvoo Campus.

Research methods

The study was conducted by semi-structured interviews during April 2018. In all six experienced thesis supervisors were interviewed. After the last interviews, it was realised that the saturation point was reached, i.e. the last respondents were mainly confirming what the first already had mentioned. The interviews were partly transcribed and after that analyzed in a thematic way.

Findings

All respondents mostly enjoyed thesis supervision. Reasons mentioned were the possibility to learn more, both about the subjects you are teaching as well as about people. This can be exemplified by the following statement:

“I like thesis supervision, since it is an interactive process during which both the students and the supervisor develop.”

Moreover, it was perceived that the progress of the thesis is strongly linked to the supervision, students need a lot of support and regular feedback on their writing. Highlighted was also that the motivation of the student to proceed with the process is crucial for your own feelings about thesis supervision. Especially challenging seem to be the students working a lot and those who are living abroad. When this result in that the students are not answering e-mail and you as a supervisor must push them a lot, the thesis supervision as a task can also be stressful. As one supervisor stated:

“My feelings of thesis supervision are varying, some students really need a lot of help.”

The major part of the supervisors identified structure as one of their own strengths as thesis supervisor. They require the student to send in small part of the report and they give feedback on it. These supervisors also perceived that it is not enough to give feedback only during seminars, instead feedback should be given regularly. Some of the supervisors though also stated that when they have a lot of other work and are very busy students in the thesis process are easily forgotten and if these students are passive themselves then they will easily get very little support. One of the supervisors even stated that:

“My weakness as a supervisor is that I am extremely busy all the time, I don't have time to try to catch the students all over the world.”

Very different opinions exist upon when the thesis process really start. Some of the supervisors stated that the process starts when the get the subject analysis (preliminary research plan) from the thesis

coordinator whereas others stated that the process start much earlier, one of the interviewees even mentioned the entrance exam. Another respondent stated that the thesis process starts during the third and fourth semester when students in the program she is representing in teams conduct research projects and write reports similar to a thesis. It was also suggested that the thesis process could start earlier and be more strongly related to the studies as a whole:

“A portfolio thesis comprising products from several semesters could be a solution to get students to start earlier.”

The existing thesis process comprising three seminars was seen as really challenging especially in the tourism programs. All respondents highlighted that it is more or less impossible to find a time slot making it possible for all students to participate in seminars. This phenomenon has become more and more apparent during the last years. The supervisors seem to have accepted the situation, for instance one said the following:

“It is really challenging to organize seminars due to geographical distance, but luckily we have Internet these days.”

One of the supervisors highlighted the fact that maybe we have become to flexible with allowing very individual paths during the thesis process. It is very time consuming to meet up with students individually and you need to be very flexible with your own schedule. One solution suggested to this was:

“Maybe we could offer thesis writing as a course during the students would come to campus every week and forced to proceed as with a normal course assignment.”

The last theme of the interviews was related to digital solutions used for thesis supervision. All supervisors mentioned e-mail as the most used digital tool. For instance, one of the supervisors stated the following:

“I give always written feedback to the thesis, either by giving comments by -email or by marking sections to be improved with read pen in the report. Often I also scan the report with my comments and send it back to the student by e-mail.”

Surprising was that even if thesis supervising is an interactive process, the supervisors do not seem to like digital solutions such as Skype and Adobe Connect instead they preferred e-mail. Only a couple of the interviewees said that they used Skype regularly. Two of the respondents even directly declared that they don't like Skype. For the future it was though perceived that there might be a need for more digital solutions but some concern exist that how to make sure that the technology really work when you need it. Some supervisors though stated that they prefer to meet students face to face also in the future, quotations exemplifying this are:

“I don't miss any digital solutions, I want to meet up with students personally. I believe in meetings human to human. I don't need any devices for that.”

“If students are allowed to choose supervision only digitally, teachers should be allowed to choose which kind of supervision they specialise in as well.”

Discussion

Thesis supervision is mostly regarded as a meaningful task among the experienced thesis supervisors participating in this study. Some key challenges to be solved in the near future were though identified:

- Some supervisors perceive that the thesis process starts when they get the subject analysis and officially become the supervisor of the student.
- Many students in the process lack commitment to proceed as planned.
- Sometimes supervisors do not have enough time to support nor enough patience with the (weak) students.
- The thesis process has become very flexible and students are not always attending seminars rather requiring individual supervision.
- Even if digital tools exist for thesis supervision such as Skype and Adobe Connect these are rarely used, e-mail is still the main digital solution used.

As with all other organizational processes we also have to critically discuss and develop the processes of thesis writing at Porvoo Campus. The challenges we are facing now are not disappearing with the millennials entering the university world. This generation will mostly be even more individualistic, digital and critical to processes developed years ago.

Conclusion

The thesis has for decades been identified as one of the main obstacles for graduation at Finnish Universities. In a time when a part of the funding of Finnish universities is tied to graduations, there is a real need to identify good practices and develop internal processes. At Haaga-Helia Porvoo Campus the thesis process is on paper rather traditional, comprising three seminars with a small group of students and the supervisor. In practice as this study shows, many supervisors are though flexible and meet up with students on their request, digitally or face to face during evenings and in the Helsinki area. Based on this study it is recommendable that we develop different processes for thesis supervision, for instance one path for students attending seminars in Porvoo, one group of students writing the thesis in class with weekly support and a digital process online. Some supervisors could take care of the traditional path and those who are interested in testing and using digital tools could supervise students online. The technological solutions are the key for successful supervision digitally but the way to communicate and creating natural interaction should be considered as well. If both supervisor and students would be allowed to choose which path they specialise in, the thesis process would be smoother both for supervisors and the students.

Another learning point from this study is that it would be better to identify the students needing a lot of help during the thesis process before they get a supervisor. As Levander, Kaviola and Nevgi stated already in 2002, the number of students studying at universities has increased and thus also the individual students are of more heterogenous background and with varying capabilities of coping with individual work for instance due to diagnosed dyslexia or mental problems. Students who have been struggling with their studies for a longer time need thesis supervisors who are patient and honestly interest in special pedagogy. These supervisors should be identified as well and if possibly get some training for this

task since still the thesis project is the responsibility of the student and not of the supervisor. Where to draw this line is not always easy with the students needing a lot of support.

The final main issue to discuss at Porvoo Campus is when the thesis process starts, and who is responsible for communicating what kind of knowledge and tools students need to develop to manage the thesis process. Academic writing skills should be developed from semester one, at some point students also need to gain understanding of how to create theoretical frameworks as well as how to plan and implement a research project. If these capabilities are lacking when the thesis process officially starts, both the student and the supervisor will be frustrated quickly. Thus, all teacher semester teams should consider how the specific tools related to thesis writing could be developed during their semester.

References

- Abdallah F., K. Hillerich, V. Romero, E. A. Topp & K. Wnuk 2010. Supervision of a Master's Thesis: Analysis and Guidelines, 6:e *Pedagogiska Inspirationskonferens*. https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2010/42_Abdallah_etal.pdf, retrieved 22.4.2018.
- Ghadirian L., Sayarifard, A., Majdzadeh R., Rajabi F., & Yunesian M. 2014. Challenges of better thesis supervision in Medical Journal May 10. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4154287/>, retrieved 22.4.2018.
- Haaga-Helia Porvoo Campus 2018. Thesis instructions 2017–2018. Haaga-Helia Porvoo Campus. Internal document.
- KAMK 2018. Ohjauksen pelisäännöt. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Ohjaus/Ohjauksen-pelisaannot>, retrieved 20.04.2018.
- Kotila H. & L. Vanhanen-Nuutinen 2017. Päiväkirjamuotoinen opinnäyte AMK-maisterikoulutuksessa. In K. Mäki, L. Vanhanen-Nuutinen & H. Kotila (eds.), *AMK-Maisteri- Työelämän moniosaaja*. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 83–94.
- Levander L., T. Kaivola & A. Nevgi 2002. Opiskelijan ohjaaminen. In S. Lindholm-Yläne & A. Nevgi (eds), *Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja*. Helsinki: Werner-Söderström, 171–202.
- YLE 2018. Gradukammoiset eivät saa Lapin yliopistossa helpotusta Helsingin malliin. <https://yle.fi/uutiset/3-10061354>, retrieved 22.4.2018.

Opintojen hyvä ohjaus kannattaa aina – mutta milloin ohjaus on hyvää?



Katriina Ristolainen

■ Sain mahdollisuuden tämän artikkelin kirjoittamiseen keväällä 2018, jolloin minulle tarjoutui tilaisuus jäädä Helia-säätiön rahoittamana työelämäjaksolle omasta opinto-ohjaajan työstäni Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoo Campukselta. Jo omien opinto-ohjaajaopintojeni aikana vuosina 2010–2011 Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa mielessäni pyöri kysymys: onko opinto-ohjausta mahdollista arvioida laadullisesti ja/tai mitata määrällisesti relevantilla tavalla ja kehittämissuuntautuneesti? Nyt tuntui olevan oikea hetki palata tähän aiheeseen, koska ohjaus on noussut 2010-luvulla keskiöön suomalaisella korkeakoulukentällä muun muassa rahoituksessa tapahtuneiden muutosten ja toiminnan tehostamisvaatimusten vuoksi.

Karelia-ammattikorkeakoulun opintoasiain päällikkö Marjo Nenonen toteaa julkaisussa *Sujuva ohjaus – Tyytyväinen opiskelija* vuodelta 2015, että ohjauksen merkitys Suomen korkeakoulujen toiminnassa on kasvanut merkittävästi 2010-luvulla. Osana ammattikorkeakoulu-uudistusta toteutettu, vuonna 2014 voimaan astunut tulorahoitusmalli on keskeisesti muuttanut suomalaisten ammattikorkeakoulujen rahoitusta. Rahoitusmallin muutos tulospohjaiseksi on tuonut lisäpainetta opetuksen tehokkuuden kasvattamiseen ja ohjauksen kehittämiseen.

Nenonen jatkaa, että aiemmin suomalaiset ammattikorkeakoulut saivat rahoituksensa pääasiallisesti opiskelijamäärän mukaan: perusrahoituksesta 70 % määräytyi korkeakoulun opiskelijamäärän ja 30 % suoritettujen tutkintojen mukaan. Vuodesta 2014 alkaen tulospohjaisesta rahoituksesta 85 % määräytyi koulutuksen laskentakriteerien perusteella ja 15 % tutkimus- ja kehittämistoiminnan perusteella. Koulutuksen tuloksista keskeisimpiä olivat suoritettut ammattikorkeakoulututkinnot – 46 % rahoituksesta - ja opintojen eteneminen, jolloin 55 opintopistettä vuodessa suorittaneiden opiskelijoiden määrä tuotti 24 % rahoituksesta.

Muita koulutuksen tulostuloksittareita olivat muun muassa valmistuneet työlliset (3 %), avoimessa ammattikorkeakoulussa, erillisopinnoissa ja maahanmuuttajien valmentavassa koulutuksessa suoritettut opintopisteet (4 %), opiskelijapalautte (3 %) ja koulutuksen kansainvälisyys (3 %). Koulutuksen tulosten (siis 85 % rahoituksesta) ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan tulosten (siis 15 % rahoituksesta) lisäksi ammattikorkeakouluilla oli jo vuoden 2014 rahoitusmallissa mahdollisuus myös strategiseen hankerahoitukseen, mitä mahdollisuutta onkin viime vuosina ahkerasti käytetty eri puolilla suomalaista ammattikorkeakoulukenttää.

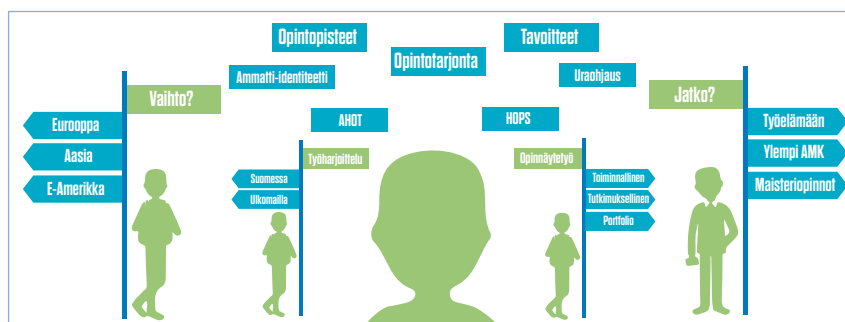
Tietotuotannon tehtävissä Lahden ammattikorkeakoulussa työskentelevä Heli Peltola kirjoittaa LAMK Pro -verkkolehdeissä vuoden 2017 joulukuussa, että kyseisen vuoden alusta ammattikorkeakoulujen rahoitusmallia on tarkennettu muun muassa 55 opintopisteen laskentatavan ja kansainvälisyyden mittareiden osalta. Käyttöön on otettu myös tutkintoleikkuri. Rahoituksen pääosiot muodostuvat edelleen koulutuksesta (nyt 79 %), tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnasta (edelleen 15 %) ja strategiara- hoituksesta (jossa ammattikorkeakoulujen strateginen rahoitus on nyt 5 % ja alakohtainen rahoitus 1 %). Koulutuksen 79 %:n rahoitusosuudessa on vuoden 2017 alusta alkaen tapahtunut myös painotusten muutoksia, joista tärkeimmät ovat vuoteen 2014 verrattuna suoritettujen ammattikorkeakoulututkintojen prosenttiosuuden lasku 46 %:sta 40 %:iin ja 55 opintopistettä lukuvuodessa suorittaneiden osuus 24 %:sta 23 %:iin.

Peltola huomauttaa, että suoritettujen tutkintojen määrä on kuitenkin edelleen tärkein ammattikorkeakoulujen rahoitusmittari. Toisaalta jos ammattikorkeakoulussa suoritetaan alempia tutkintoja yli opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa vuosittain sovittavan tutkintokaton, niin näistä ”ylimääräisistä” tutkinnoista korkeakoulu ei saa valtionrahoitusta. Seuraavaksi tärkein rahoitusmittari eli 55 opintopistettä lukuvuoden aikana suorittaneiden opiskelijoiden määrä tarkentui vuoden 2017 alusta siten, että myös valmistuneiden ja eronneiden opiskelijoiden suoritukset huomioidaan laskennassa, samoin hyväksiluvut olivatpa ne sitten kotimaisissa tai ulkomaisissa korkeakouluissa tehtyjä opintoja tai vuoden 2018 alusta alkaen työharjoittelu ulkomailla. Lisäksi yli 55 opintopistettä lukuvuodessa suorittaneiden ylimenevät opintopisteet huomioidaan tulevina vuosina.

Kun ammattikorkeakoulujen vuoden 2017 rahoitusmalli tarkennuksineen on ollut voimassa noin 15 kuukautta, kommentoi Insinööri- liiton koulutuspolitiikan erityisasiantuntija Mikko Valtonen tilannetta Insinööri-lehdessä maaliskuussa 2018: Hänen mukaansa ammatti-

korkeakoulut ovat olleet yksi suurimmista kärsijöistä, kun maamme taloutta on tasapainotettu, ja nyt tälle kurjistumiselle pitäisi saada loppu. Valtosen mukaan ammattikorkeakoulut saavat vuonna 2018 perusrahoitusta 777 miljoonaa euroa (vuonna 2012: 965 miljoonaa euroa) ja 49 miljoonaa euroa arvonlisäverokompensaatiota. Euroissa muutos on siis ammattikorkeakouluissa huomattava, mutta toisaalta Valtosen toteaa, että rahoitusleikkauksiin on sopeuduttu ammattikorkeakouluissa yllättävän hyvin. Koulujen arjessa on kuitenkin vähennetty resursseja sekä opettamisesta, ohjauksesta että tukitoimista. Valtosen kirjoituksen kärki on ammattikorkeakoulujen tilanteesta, mutta selvää on, että myös suomalaiset tiedekorkeakoulut ovat saaneet oman osansa Suomen korkeakoulujen rahoitusleikkauksista ja toiminnan tehostamisvaatimuksista.

Samaan aikaan kun ammattikorkeakoulut ihmettelevät vähentyneitä eurojaan, kentällä käydään aktiivista keskustelua toiminnan tehostamisesta ja tuloksellisuudesta – juuri siitä, mikä opetus- ja kulttuuriministeriöllä oli alun perinkin mielessään, kun rahoitusuudistuksiin lähdettiin. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hallintojohtaja Ari Hälikkää bloggaa joustavista opintopoluista ja ohjauksesta tuloksellisuuden kulmakivinä Haaga-Helian sisäisellä keskustelufoorumilla lokakuussa 2017: Hänen mielestään ei tänä päivänä riitä, että korkeakoulun koulutustuote on kunnossa, vaan lisäksi tarvitaan uudenlaista opiskelijakohtaamista ja -hallintaa. Hälikkää nostaa keskiöön ja ylivoimaiseksi kilpailutekijäksi opiskelijasta välittämisen, joka tulee pukea käytännöiksi ja toimintakulttuuriksi. Tarvitaan opiskelijoiden yksilöllistä kohtaamista, monipuolista tilannetietoa opiskelusta, proaktiivisia tukikäytänteitä ja oppimisanalytiikan systemaattista hyödyntämistä. Kaiken ytimessä on Hälikkään mukaan opiskeluelinkaaren kattava ohjausmalli, jossa ohjaavat paitsi opinto-ohjaajat, niin myös kaikki muut korkeakoulun toimijat. Toiminnan tuloksellisuutta tulee seurata ja kehittää yksiköille asetettujen selkeiden ja mittaroitujen tulostavoitteiden pohjalta.



Kuvio 1. Opinto-ohjaus on opiskelijalle matka (kuva: Riina Junila).

Mitä opinto-ohjaus on eri korkeakouluissa?

Ohjaus vaikuttaa siis edellä sanotun perusteella olevan ammattikorkeakouluille hyvinkin merkityksellistä toimintaa. Itselleni päteväenä ammatillisena opinto-ohjaajana erityisen tärkeätä on opinto-ohjaus osana koulutusorganisaatioissa tehtävää laajempaa ja monimuotoista ohjaustyötä. Peilaan artikkelini tässä luvussa Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja erityisesti oman työpaikkani Porvoo Campuksen opinto-ohjaustoimintaa kahden muun Helsingissä ja Tallinnassa toimivan korkeakoulun opinto-ohjaukseen. Luvun lopussa esitän yhteenvedon näiden kolmen korkeakoulun toimintaolosuhteista ja opinto-ohjaustyön keskeisistä piirteistä.

Estonian Business School ja Metropolia Ammattikorkeakoulu valikoituivat työelämäjaksoni yhteistyökumppaneiksi erilaisissa opinto-ohjaajien verkostoitumistilaisuuksissa käytyjen, molempia osapuolia kiinnostaneiden keskusteluiden perusteella. Kiitän erinomaisia partnereitani hyvässä hengessä tätä artikkelia varten tehdyistä runsaista haastatteluista ja yhteisistä keskusteluista sekä mahdollisuudesta tutustua niihin sähköisiin materiaaleihin, jotka ja joilla ohjataan opiskelijaa hänen arjessaan kyseisissä korkeakouluissa. Kehittäminen on aina prosessi, joten toivon seuraavassa esitettyjen havaintojen ja johtopäätösten luovan pohjaa myös yhteiselle jatkokehitystyölle kyseisten korkeakoulujen edustajien kanssa.

Case 1: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, erityisesti Porvoo Campus – tietoja organisaatiosta ja merkintöjä opinto-ohjauksesta

Oma organisaationi eli Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on toiminut nykyisessä muodossaan vuoden 2007 alusta, jolloin Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu ja Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu yhdistyivät. Korkeakoulu on omistukseltaan yksityinen. Haaga-Helia toimii nykyään viidellä kooltaan, luonteeltaan ja historialtaan erilaisella kampuksella eli Helsingissä Haagassa, Malmilla ja Pasilassa sekä Porvoossa ja Vierumäellä. Haaga-Helia jakautuu tutkintokoulutuksen osalta neljään yksikköön eli Digitalouden yksikköön (toiminta Pasilan kampuksella), Elämys- ja hyvinvointitalouden yksikköön (eli EHT:hen, jonka toiminta on Haagan, Porvoon ja Vierumäen kampuksilla), Liiketalouden yksikköön (toiminta Malmin ja Pasilan kampuksilla) ja Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioyksikköön (eli TKI:hin, jonka toiminta on Pasilan

kampuksella). Lisäksi Haaga-Heliällä on oma opettajakorkeakoulu, joka tarjoaa ammatillista täydennyskoulutusta.

Haaga-Helia kouluttaa liike-elämän ja palveluelinkeinojen asiantuntijoita sekä tutkii ja kehittää näihin aloihin liittyvää osaamista ja toimintaa. Koulutusalat ovat liiketalous, tietotekniikka, hotelli-, ravintola- ja matkailuala, johdon assistenttikoulutus, toimittajakoulutus, liikunta-ala sekä ammatillinen opettajankoulutus. Koulutusaloista suurin on liiketalous. Koulutus on opiskelijoille pääosin maksutonta. Koulutuskielet ovat suomi, englanti ja ruotsi, ja korkeakoulu tarjoaa myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja suomeksi ja englanniksi. Haaga-Heliassa on noin 11 000 opiskelijaa ja noin 630 työntekijää.

Koko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjaustoiminta on kuvattu kattavasti ja monipuolisesti julkaisussa *Ohjaus Haaga-Heliassa – avaa ovet työelämään* vuodelta 2016 (Juutilainen & Soisalon-Soininen 2016). Ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin muutokset vaikuttivat taustalla, mutta aika oli myös muulla tavoin kypsä tällaisen yhteenvedon tekemiselle ohjauksesta Haaga-Heliassa. Julkaisun sivuilla ovat äänessä pedagogit, tutkijat ja korkeakoulun opiskelijat, mutta työryhmän jäsenenä haluan kiinnittää huomiota myös siihen, että ilman johdon tahtotilaa ja selustatukea erityisesti palvelujohtaja Kari Salmen hahmossa projektin loppuunsaattaminen olisi saattanut olla vielä toteutunuttakin haasteellisempaa.

Edellä mainitusta julkaisusta haluan nostaa esille seuraavat opinto-ohjauksen kannalta olennaiset asiat:

- Ohjauksen painopiste on Haaga-Heliassa uraohjaus.
- Haaga-Helia toimii viidellä omanlaisellaan kampuksella (Haaga, Malmi, Pasila, Porvoo ja Vierumäki), joita kaikkia julkaisussa kuvattu ohjaustoiminta lähtökohtaisesti koskee.
- Julkaisussa esitettyihin kehittämiskohteisiin tarttuminen edellyttää paitsi opinto-ohjaajien pitkäjänteistä asiantuntijatyötä myös johdon taustatukea (tavoitteet ja seuranta) ja valtuutuksia opinto-ohjaajille.

Haaga-Helian opinto-ohjaajien ryhmä uudelleenorganisoi kesällä 2017. Tämän 33 opinto-ohjaajan nimikkeellä mutta erilaisilla tehtäväprofiileilla työskentelevän opinto-ohjaajan muodostaman ryhmän vetäjinä aloittivat yliopettaja, väitöskirjatutkija Marjaana Mäkelä Haagan kampukselta ja opinto-ohjauksen lehtori Mirka Laine Pasilan kampukselta. Vetäjäkaksikon apuna toimii neljän hengen tiimi, joten ryhmässä on opinto-ohjaajien laaja-alainen edustus eri puolilta Haaga-Heliää. Ryhmä teetti tammi-

kuussa 2018 Haaga-Helian opinto-ohjaajilla kyselyn työtehtävistä, työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisen keinoista. Yleisesti ottaen Haaga-Helian opinto-ohjaajia tuntui tehdyn kyselyn perusteella kuormittavan kiire ja epäselvyydet omassa toimenkuvassa sekä opinto-ohjauksen organisoinnissa Haaga-Heliassa ylipäätään. Myös työvälineiden toimivuus ja ajantasaisuus sekä digitaalisuus ohjauksessa nousivat vastauksissa esille. Opinto-ohjaajien keskeisenä voimavarana korostui voimaannuttava vuorovaikutus sekä opiskelijoiden että eri kollegoiden kanssa. Syksyllä 2017 opinto-ohjaajaryhmä perusti myös Moodle-sivuston keskinäiseen jakamiseen ja tiedottamiseen sekä päätti aktivoida uudelleen vuosittaisen Haaga-Helian opinto-ohjaajien ja opinnäytetyökoordinaattorien ja -ohjaajien Ohjauksen päivän, jonka seuraava toteutus on huhtikuussa 2018 teemoina kohtaaminen, tunteiden tunnistaminen ja jaksaminen. Oman kokemukseni mukaan uudelleenorganisoituneen Haaga-Helian opinto-ohjaajaryhmän toiminta on lähtenyt aktiivisesti ja innostuneesti käyntiin ja tarjoaa tärkeän viiteryhmän kaikille Haaga-Heliassa ohjaustyötä tekeville.

Haaga-Helian omaleimaisella Porvoo Campuksella eli omalla asemapaikkallani on opiskelijoita noin 1 100 ja henkilökuntaa noin 60. Opinto-ohjauksen lehtorin nimikkeellä työskentelevien pätevien ammatillisten opinto-ohjaajien lukumäärä on Porvoossa lukuvuonna 2018–19 kolme. Matkailun ja liiketalouden opiskelijoiden opinto-ohjausta tehdään Porvoossa suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi eri toimintatavoin opiskelun alkuvaiheesta valmistumiseen. Haaga-Helian ohjauksen painopisteeksi valittuun uraohjaukseen on Porvoo Campuksella tarkoitus paneutua kahden opinto-ohjaajan voimin lukuvuonna 2018–19 sen lisäksi, mitä jo nyt tehdään uraohjauksen saralla itse opetuksessa ja pakollisissa työharjoitteiluissa. Tällä hetkellä Porvoo Campuksen opinto-ohjauksessa ovat keskiössä opintojen suunnittelu korvaavuuksineen, näyttöineen ja opinnollistamisineen, opintoaikainen seuranta ja tavoiteaikainen valmistuminen sekä opiskelijoiden yksilöllinen kohtaaminen tarpeen ja tilanteen mukaan asioita ratkaisukeskeisesti lähestyen ja opiskelijan omaa toimijuutta tukien. Opinto-ohjaajat myös koordinoivat oma ohjaajien ja moniammatillisen opiskelijahyvinvointiryhmän työtä Porvoossa. Vuonna 2017 on otettu käyttöön uutena toimintatapana pop up -opo ja karvaopo Lines-koira, jotka ovat olleet menestystarinoita sekä opiskelijoiden että opinto-ohjaajien mielestä. Ajantasaisen opinto-ohjaussuunnitelman ja opinto-ohjauksen vuosikellon tulisi ohjata opinto-ohjaajien työtä, jotta varmistetaan sekä toistuvien että harvemmin esiintyvien tehtävien hoidon kattavuus.

Case 2: Metropolia Ammattikorkeakoulu, joitakin poimintoja – tietoja organisaatiosta ja merkintöjä opinto-ohjauksesta

Toinen työelämäjaksoni yhteistyökumppaneista eli Metropolia Ammattikorkeakoulu on pääkaupunkiseudulla toimiva monialainen ammattikorkeakoulu, joka on aloittanut toimintansa elokuun 2008 alussa EVTEK-ammattikorkeakoulun ja Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian yhdistyttyä. Korkeakoulun omistavat pääkaupunkiseudun kunnat. Metropolia toimii tällä hetkellä kahdessakymmenessä toimipisteessä Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla. Vuoteen 2019 mennessä siirrytään neljälle kampukselle, joista helmikuussa 2018 nousi harjakorkeuteen Myllypuron kampus. Muut kolme tulevasta neljästä kampuksesta ovat Helsingin Arabianranta, Vantaan Myyrmäki ja Espoon Leppävaara.

Metropolia kouluttaa kulttuurin, liiketalouden, sosiaali- ja terveystieteiden sekä tekniikan asiantuntijoita ja kehittäjiä. Koulutusaloista suurin on tekniikka. Koulutus on opiskelijoille pääosin maksutonta. Koulutuskielet ovat suomi ja englanti, ja korkeakoulu tarjoaa myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja suomeksi ja englanniksi. Metropolia-issa on opiskelijoita noin 16 500 ja henkilökuntaa noin 1 000 työntekijää.

Opinto-ohjausta Metropolia-issa on kuvattu esimerkiksi korkeakoulun sähköisessä opinto-oppaassa. Lisäksi olen työelämäjaksollani haastatellut tätä artikkelia varten kasvotusten tai sähköpostitse neljää eri henkilöä (Forsström, Jonninen, Lindqvist, Myllyniemi) eri tehtävistä ja eri puolilta laajaa Metropolia Ammattikorkeakoulua.

Metropolian sähköisen opinto-oppaan mukaan opinto-ohjauksen tavoitteena on Metropolia Ammattikorkeakoulussa tukea opiskelijaa opiskelussa, oppimisessa, opintojen edistymisessä, ammatillisessa kasvussa ja hyvinvoinnissa. On tärkeätä, että opiskelija saa tarvitsemansa tuen opintojen alusta valmistumiseensa saakka. Opiskelijalta edellytetään itseohjautuvuutta, aktiivisuutta ja vastuunottoa. Kaikkien Metropolian tutkinto-opiskelijoiden ajantasaisen ja hyväksytyin henkilökohdallisen opintosuunnitelman tulee löytyä sähköisestä eHOPS-palvelusta. Ammatillisen kasvun tukeminen ja uraohjaus kuuluvat elimellisenä osana ohjausprosessiin mahdollisine korvaavuuksineen. Ohjaus-, neuvonta- ja tukihenkilöstön esimerkkitoimijoita Metropolia-issa ovat tutkintopäälliköt, tutkintovastaavat, opinto-ohjaajat, koulutussuunnittelijat/suunnittelijat, assistentit, opettajatuutorit, opettajat, opiskelijatuutorit ja tukipalveluiden

edustajat. Ulla Forsströmin ja Erika Myllyniemen haastattelujen perusteella pedagoginen oppimistoimintaan sisältyvä opinto-ohjaustoiminta on hajautettu Metropoliaa tutkinto-ohjelmiin, ja jokainen tutkinto-ohjelma määrittelee oman ohjausprosessinsa, ohjauksen aikataulun ja työnjaon. Opinto-ohjausta toteutetaan henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi ryhmäohjauksena ja pienryhmäohjauksena.

Metropolian opinto-ohjausverkostoa koordinoi suunnittelijan nimikkeellä työskentelevä, mutta pelkästään opinto-ohjaustyötä tekevä Ulla Forsström. Tähän verkostoon kuuluu opinto-ohjaustyötä tekevien lisäksi muun muassa (koulutus)suunnittelijoita, lehtoreita, tuntiopettajia, harjoitteleinsinöörejä ja opiskelija-aktiiveja, yhteensä noin 88 henkilöä. Tärkeätä on huomata, että toisin kuin esimerkiksi Haaga-Heliassa, Metropoliaa ei ole käytössä virallisena tehtävänimikkeenä opinto-ohjaajan nimikettä, vaan opinto-ohjaajan työtä tehdään monilla muilla nimikkeillä. Yhteistä näille ”työnimenään” opinto-ohjaajaa käyttäville on, että heillä on pedagoginen pätevyys opinto-ohjaajan työhön. Metropolian opinto-ohjausverkoston tavoitteena on hyvien opinto-ohjauskäytänteiden jakaminen ja kehittäminen yhteisissä kokouksissa, oppimisolustan avulla ja muun keskinäisen viestinnän kautta. Aiheina ovat olleet esimerkiksi Metropolian opinto-ohjauksen linjaukset, eHOPS-prosessi, HOPS-ohjaajien työnkuvan laadinta ja kehittäminen ja Metropolian aktiivinen opinto-ohjausmalli.

Metropoliaa tekemistäni haastatteluista haluan erityisesti nostaa esille kaksi aihetta:

- Määrittely siitä, mitä eroa on opinto-ohjauksella, tiedottamisella ja neuvonnalla
- Digitaalisuus opinto-ohjauksessa

Lindqvistin, Forsströmin ja Myllyniemen mukaan opinto-ohjauksesta, tiedottamisesta ja neuvonnasta tekee toisistaan poikkeavaa se, että opinto-ohjaus edellyttää ohjausasiantuntijuutta, mutta tiedottaminen ja neuvonta ovat olemassa olevan tiedon jakamista ja perustuvat toimintatapojen, opiskelukäytänteiden ja tosiasioiden tuntemukseen. Henkilökohtaisten pedagogisten ohjauskeskustelujen päämääränä on opiskelijan toimintakyvyn kehittyminen ja muutostilanteiden itsenäinen kohtaaminen ja hallinta. Ohjattavan tehtävä on löytää ratkaisuja, ja ohjaajan tehtävä on tukea häntä niiden ratkaisujen löytämisessä. Ohjauksen keskeinen elementti on toivon ja tuen antaminen sekä asioiden selventäminen ja toiminnan suunnittelu yhteistyössä ohjaajan kanssa. Ohjauskeskustelut

edellyttävät ohjaajalta ohjausosaamista, aikaa, kunnioitettavaa suhtautumista, kykyä kuunnella, kärsivällisyyttä ja luottamuksellisen suhteen rakentamista ohjattavaan. Ohjauksen tulee olla vuorovaikutteista, opiskelijalähtöistä ja opiskelijan omaa toimijuutta tukevaa. Koska ohjauksen tulisi olla myös proaktiivista, se on koko organisaation, ei vain pedagogisesti pätevien opinto-ohjaajien tehtävä.

Digitaalisuudesta opinto-ohjauksessa Lindqvist toteaa, että ohjattavien tapaaminen kasvatusten on Metropoliassa yleisempää kuin näköpuheluiden, esimerkiksi Skypen, välityksellä. Digitaalisuutta kuitenkin halutaan Metropoliassa myös tukea ja edistää, ja kilpailukykysovimuksen 24 lisätyötuntia on ohjattu Metropoliassa käytettäväksi digitaalisuuden vahvistamiseen kaikissa osaamisalueissa toimivien digimentorien tukemana. Tällä hetkellä digitaalisuus näkyy Lindqvistin mukaan opinto-ohjaajan työssä Metropoliassa erilaisten sähköisten järjestelmien ja tietolähteiden käytönä sekä jossain määrin kommunikointikanavana. Tarvittavat sähköiset opinto-ohjausmateriaalit päivitetään Metropoliassa keskitetysti. Joustavuutta opinto-ohjaajien työhön tuovat esimerkiksi mobiilisti toimivat laitteet ja ohjelmistot. Opiskelijat sopivat tapaamiset opinto-ohjaajan kanssa joko paikan päällä tai sähköpostitse, mikä mahdollistaa myös usein tarvittavan ohjauksen edelleen siinä tilanteessa oikealle asiantuntijalle. Lindqvistin mukaan tämä vaikeutuisi tai olisi tehottomampaa, jos opiskelijat varaisivat vastaanottoajat suoraan jonkin sähköisen järjestelmän kautta.

Case 3: Estonian Business School, Tallinnan ja Helsingin kampukset – tietoja organisaatiosta ja merkintöjä opintokonsultoinnista

Työelämäjaksoni toinen partneri eli Estonian Business School (EBS) on Tallinnassa ja Helsingissä toimiva, vuonna 1988 perustettu Viron ainoa yksityinen yliopisto. Yliopiston pääkampus sijaitsee Tallinnassa, ja Helsingin Ruoholahdessa on vuodesta 2011 ollut sivutoimipiste. Yliopisto toimii Viron lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti. EBS:n perustaminen rakentui läheiselle yhteistyölle ja yhteisille ajatusmalleille yhdysvaltalaisen ja kanadalaisten kumppanien kanssa itsenäisen Viron tilanteen ja tulevaisuudentarpeet huomioiden. Nykyään EBS on Baltian maiden suurimpia yksityisiä yliopistoja, ja sillä on laaja kansainvälinen verkosto eri puolilla maailmaa. Estonian Business School Group AS -koulutus konserniin kuuluvat myös Tallinnaan vuonna 1993 perustettu EBS Executive Training Centre ja vuonna 1997 perustettu EBS High School.

Estonian Business Schoolin koulutusala on liiketalous. Tavoitteena on yhdistää koulutuksessa yrittäjähenkisyys akateemisiin tietoihin, taitoihin ja arvoihin. Kaikki koulutus on opiskelijoille maksullista. Koulutuskielet ovat Tallinnassa viro ja englanti ja Helsingissä englanti. EBS tarjoaa kansainvälisen yrittäjyyden ja liiketalouden opetusta kandidaatti-, maisteri- ja tohtoritasoilla. Opiskelijoita EBS:ssa on noin 1 500, joista noin 300 opiskelee Helsingin toimipisteessä. Henkilökunnan määrä noin 100 työntekijää Tallinnassa ja Helsingissä.

Oli mielenkiintoista oppia työelämäjaksoni aikana, että Estonian Business Schoolissa ei ole opinto-ohjausta samassa merkityksessä kuin Haaga-Heliassa tai Metropoliaa pedagogisena asiantuntijatyönä. EBS:ssa tekemieni haastattelujen (Lainevee, Lindenburg, Siiraki, Suomalainen, Syda) ja sekä kaikille avoimien että EBS:n suljetuissa järjestelmissä olevien sähköisten materiaalien perusteella syntyi sen sijaan vaikutelma hyvin hoidetusta liikeyrityksestä, jossa tuotteen – tässä tapauksessa koulutus- tuotteen – tulee olla kunnossa ja ajan tasalla, mutta sen lisäksi tarvitaan erinomaista asiakaspalvelua ja huolellista taloudenpitoa. Pedagogisten opinto-ohjaajien sijaan EBS Tallinnassa työskentelee kolme opintokonsulttia/Study Consultant, joista kaksi hoitaa kandidaattiopiskelijoita ja yksi maisteriopiskelijoita. EBS Helsingissä työskentelee yksi opintokonsultti sekä kandidaatti- että maisteriopiskelijoiden parissa. Opintokonsulteista osalla on alempi, osalla ylempi korkeakoulututkinto. Opettajan tai opinto-ohjaajan pedagogisia opintoja ei opintokonsulteilta EBS:ssa edellytetä.

Opintokonsultteja on siis EBS:n Tallinnan ja Helsingin toimipisteissä yhteensä neljä. He työskentelevät hyvin läheisessä yhteistyössä ja myös samoissa tiloissa johtajien ja muita hallinto- ja viestintäasioita hoitavien kollegoiden kanssa. Nämä tilat toimivat myös avoimina asiakaspalvelutiloina opiskelijoille. EBS:ssa opintokonsultit ovat siis osa hallintoa, eivät pedagogista henkilökuntaa kuten Haaga-Heliassa tai Metropoliaa. Kuitenkin he tekevät paljon samoja töitä kuin esimerkiksi opinto-ohjaajat Haaga-Heliassa: pitävät muun muassa infotilaisuuksia materiaaleineen, tekevät päätöksiä korvaavuuksista, ohjaavat opintoja opiskelijoiden kanssa käytävissä keskusteluissa, seuraavat opintojen edistymistä ja tiedottavat opiskelijoita säännöllisesti. Lisäksi he huolehtivat opintojen laskutuksesta. Painopiste on asiakaspalvelussa ja käytännön asioiden hoidossa, ei niinkään pedagogisessa ohjauksessa. Asiakaspalvelupainotuksen vuoksi kieli- ja viestintätaidoilla on tärkeä rooli EBS:n opintokonsulttien työssä.

EBS:n opiskelijoita rohkaistaan antamaan palautetta esimerkiksi opintojaksoista ja luennoitsijoiden suoriutumisesta. Toimintaa kehitetään saadun palautteen perusteella. Osa palautteesta on pakollista siten, että opiskelija ei näe opiskelijarekisteristä koetuloksiaan tai lopullista kurssi-arvosanaansa ennen kuin hän on antanut sähköisen järjestelmän kautta palautetta. Tai seuraavan lukukauden ilmoittautuminen ei ole teknisesti mahdollista opiskelijatietojärjestelmässä ennen kuin opiskelija on hoitanut aiempia kursseja koskevan palautteenannon. Tärkeätä on huomata, että uudet kurssi-ilmoittautumiset toimivat myös laskutuksen pohjana, eli koulutusprosessi on suunniteltu ”vedenpitäväksi” ja tavoiteaikaista valmistumista edistäväksi.

Estonian Business Schoolissa tekemiäni haastattelujen perusteella haluan tehdä seuraavia nostoja opintokonsulttien työstä:

- Eettisyys toimintatavoissa
- Digitaalisuuden rooli

Sekä Tallinnassa että Helsingissä toimivien opintokonsulttien mielestä kaikkia opiskelijoita on kohdeltava tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti. Henkilökohtaisia suosikkeja ei saa olla, vaan opintokonsultin palveluiden tulee olla tasapuolisesti kaikkien EBS:n opiskelijoiden saatavilla. Liiallinen auttaminen ei myöskään ole tavoittelemisen arvoista, vaan opiskelijan pitää kantaa oma vastuunsa opinnoistaan ja elämästään. Opintokonsulttien tehtävänä ei myöskään ole opiskelijan opettaminen, vaan hänen voimaantumamisensa omaan aktiiviseen toimintaan.

Digitaalisuuden roolin opintokonsultit näkevät jokapäiväisenä ilmiönä, jonka avulla monia palveluita voidaan parantaa ja töitä keventää tai järkevöittää. Vaikka asioiden selvittämistä ja viestintääkin tapahtuu paljon myös sähköisesti (sähköposti, EBS:n julkiset internet-sivut, oppimisalustat, opiskelijarekisteri, Facebook jne.), on kasvokkain tapaamisella oma erityinen arvonsa. Opiskelijat sopivat yleensä tapaamiset opintokonsultin kanssa sähköpostitse tai puhelimitse, mutta tärkeätä on myös mahdollisuus piipahtaa toimistossa esimerkiksi ennen omien luentojen alkua.

Yhteenvetoa esimerkkikorkeakouluista ja niiden opinto-ohjauksesta/-konsultoinnista

Opinto-ohjausta – tai opintokonsultointia kuten Estonian Business Schoolissa toimintaa kutsutaan – tehdään korkeakouluissa hyvin monenlaisissa olosuhteissa, mikä käy ilmi edeltä ja seuraavasta yhteenveto-

taulukosta. Eroja on esimerkiksi korkeakoulujen koossa, rahoituksessa, toimialueessa ja opinto-ohjaajien viiteryhmissä. Yhteisenä nimittäjänä on kuitenkin työelämäjaksoni kokemusten perusteella opinto-ohjaustyötä tekevien korkea moraali, sitoutuminen opiskelijoihin ja aito halu ohjata heitä vuorovaikutteisesti ja heidän omaa toimijuuttaan tukien opintojen alusta valmistumiseen asti.

	HAAGA-HELIA AMK	METROPOLIA AMK	EBS
Korkeakoulun opiskelijamäärä (2018)	11 000	16 500	1 500
Kampusten lukumäärä	5	20 (> 4 vuonna 2019)	2
Omistus	Yksityinen	Julkinen	Yksityinen
Opintojen maksullisuus	Useimmiten ei	Useimmiten ei	Aina
Toiminnan alue	Monialainen	Monialainen	Liiketalous
Koulutuskielet	Suomi, englanti, ruotsi	Suomi, englanti	Viro, englanti
Tutkintojen tasot	Amk ja ylempi amk	Amk ja ylempi amk	Kandidaatti, maisteri ja tohtori
Opinto-ohjaajanimike virallisesti käytössä	Kyllä	Ei	Ei
Opinto-ohjaajien/ -konsulttien pedagoginen pätevyys	Kyllä	Kyllä	Ei
Opinto-ohjaajat/ -konsultit osa pedagogista henkilökuntaa	Kyllä	Kyllä	Ei
Opinto-ohjaajat/ -konsultit osa hallinnollista henkilökuntaa	Ei	Ei	Kyllä
Ohjaus opintojen alusta valmistumiseen	Kyllä	Kyllä	Kyllä

Taulukko 1. Yhteenvetoa esimerkkikorkeakouluista ja niiden opinto-ohjauksesta/-konsultoinnista.

Opinto-ohjauksen laadun arvioinnista ja/tai mittaamisesta

Olen edellä esitellyt seikkaperäisesti Haaga-Helia ja Metropolia ammatti-korkeakoulujen sekä Estonian Business Schoolin opinto-ohjaustoimintaa/

opintokonsultointia sellaisena kuin se minulle näyttäytyi työelämäjaksoni kuluessa. Toiminta vaikuttaa monipiirteisyytensä vuoksi haasteelliselta laadun arvioinnin ja/tai mittaamisen kannalta, mihin monet haastateltavanikin yhtyivät. Opinto-ohjauksen laadun arviointia ja/tai mittaamistakin tapahtuu kuitenkin koko ajan, ja luon tähän vallitsevaan todellisuuteen tässä luvussa katsauksen kolmen esimerkkikorkeakouluni osalta. Lopuksi esitän yhteenvedon esiin nousseista olennaisista piirteistä.

Teoriatasolla esimerkiksi jo aiemminkin tässä artikkelissa mainittu julkaisu *Ohjaus Haaga-Heliassa – avaa ovet työelämään* antaa taustaeväitä tarkasteluun: ”Koska opiskelu, koulutus ja yhteiskunta elävät jatkuvasa muutoksessa, edellyttää myös ohjauksen kehittäminen joustavuutta ja jatkuvaa laadun arviointia.” (Juutilainen & Soisalon-Soininen 2016.) Haaga-Helian Porvoo Campuksen kampusvastaava Reija Anckar puolestaan huomauttaa vuonna 2015 julkaistussa *21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja*, että ohjaussektorille voisi olla hyvä kehittää seurantamittareita ohjaustyön jäsentämiseksi ja hyvällä tavalla rajaamiseksi. Tämä olisi tärkeätä sekä työn laadun että määrän seuraamiseksi väheksymättä tai unohtamatta kuitenkaan kaikkein tärkeintä eli ihmisiä ja heidän kohtaamistaan. Samaisessa julkaisussa Haaga-Helian hallintojohtaja Ari Hälikkä alleviivaa, että organisaatioiden – sekä yritysten että vaikkapa ammattikorkeakoulujen – menestys syntyy siitä, että strategiassa valittuja asioita tehdään pitkäjänteisesti oikein ja tuloksellisesti varmistetaan haluttu laatu. Lisäksi toimintaa pitää kehittää ja tulevaisuutta ennakoida jatkuvasti (Kotila & Mäki 2015.).

Case 1: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, erityisesti Porvoo Campus – miten opinto-ohjauksen laatua arvioidaan ja/tai mitataan?

Ohjaus Haaga-Heliassa – avaa ovet työelämään -julkaisuun on kirjattu, että ”ohjauspalvelujen laadun takaamisen lähtökohtana on arviointiin ja tutkimukseen perustuva tieto, jonka pohjalta kehittämistoimia suunnitellaan”. Kyseisessä julkaisussa todetaan myös, että ohjauksen tuloksellisuuden arvioinnissa tarkastellaan ohjauksen tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta. (Juutilainen & Soisalon-Soininen 2016.) Ohjauksen laadun tarkastelu jakautuu myös kahteen muuhun keskenään erityyppiseen suuntaan: toisaalta opiskelijan kokemaan laatuun ja toisaalta organisaation keräämään tuloksellisuuden informaatioon. Jälkimmäistä käytetään ammattikorkeakoulun tuloksiin pohjautuvan rahoituksen perusteena,

jolloin se voi olla ”kohtalonkysymys” kaikelle korkeakoulun ohjaustoiminnalle – tai toiminnalle ylipäätään, mutta opinto-ohjausta huomattavasti lähemmäksi tulee ensimmäinen eli opiskelijan kokemus laatu. Tuloksellisuuden arvioinnissa tarkastelun kohteena ovat muun muassa suoritettujen tutkintojen määrä, lukuvuosisatasolla kerätyt opintopisteet, työllistyminen tutkinnon suorittamisen jälkeen, opiskelijoiden keskeyttämiset ja opintojen läpäisytahti. Kaikista näistä löytyy määrällistä tietoa opetushallinnon tilastopalvelusta. Opiskelijoiden kokemasta laadusta puolestaan kerätään tietoa valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyssä, osana Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen Karvin laatu järjestelmän auditointia, määrävuosin tehtävässä opiskelijahyvinvointikyselyssä ja koulutusohjelmien itse- ja vertaisarvioinneissa.

Tässä yhteydessä on tärkeätä pitää erillään ohjaus laaja-alaisena ja monipuolisena koulutusorganisaatioiden toimintana ja toisaalta opinto-ohjaus, joka on osa ohjausta ja jonka yksityiskohdista olen pyrkinyt antamaan joitakin tapausesimerkkejä edellä. Jos ohjauksen tehokkuutta ja taloudellisuutta tarkasteltaessa arvioidaan määrällisesti – eli siis mitataan numeraalisesti – esimerkiksi suoritettujen tutkintojen määrää tai lukuvuodessa keräytyjä opintopisteitä, niin ohjauksen vaikuttavuuden kannalta nämä mittarit eivät riitä, jos halutaan pitää tarkastelussa mukana myös opinto-ohjauksen keskeinen ja kantava elementti eli opiskelijan ja hänen tilanteensa aito inhimillinen kohtaaminen ja ratkaisukeskeisesti eteenpäin ohjaaminen. Opinto-ohjaaja tai oma ohjaaja voi käyttää esimerkiksi Haaga-Heliassa käytössä olevaa digitaalista ohjaajanäkymää ohjauskeskustelun pohjana, mutta ohjausvuorovaikutuksen vaikuttavuudesta kyseinen työkalu ei anna tietoa eikä mahdollista kehittämistoimenpiteitä. Haaga-Helian vuoden 2017 akateemiset tulokset olivat hyvää tasoa, ja taloudellinen tilanne on vakaa. On hyvä hetki kohdistaa huomio siihen, miten käytössä olevat opinto-ohjauksen laadulliset arviointikeinot (valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely, Karvin laatu järjestelmän auditointitulokset, opiskelijahyvinvointikysely ja koulutusohjelmien itse- ja vertaisarvioinnit) kohtaavat Haaga-Helian opinto-ohjaajien asiantuntijaryhmän, yksittäisen opinto-ohjaajan tai vaikkapa kampuskohtaisen opinto-ohjaajaryhmän toiminnan. Pohdintojeni taustalla vaikuttaa Haaga-Heliassa vuonna 2015 laatu päällikkönä aloittaneen Tia Hoikkalan kanssa maaliskuussa 2018 käymäni aktiivinen sähköpostikirjeenvaihto opinto-ohjauksen laadusta ja laatutyöstä Haaga-Heliassa.

Haaga-Heliassa on organisaation laatutyön mukaisesti käytössä Pelaajat-sivusto, jonka mukaan HH-Teamin pelaajia ovat muun muassa pysyvät kehittämissryhmät. Tia Hoikkalan mukaan pysyviin kehittämissryhmiin kuuluu myös opinto-ohjaajien asiantuntijaryhmä. Asiantuntijaryhmien tehtäviin puolestaan kuuluu jatkuva toiminnan kehittäminen omalla vastuualueella keinoina muun muassa joukkuepalaverit. Toistaiseksi Haaga-Helian kesällä 2017 uudelleenorganisoiituneen opinto-ohjaajien asiantuntijaryhmän kokousten asialistalle ei ole noussut toiminnan kehittäminen edellä mainitulla tavalla Haaga-Heliassa kerättävän laadullisen tai määrällisenkään palautteen pohjalta. Samanaikaisesti voi kuitenkin myös kysyä, kerätäänkö organisaatiossa opinto-ohjauksen laadullisen kehittämisen kannalta olennaista palautetta relevanteilla tavoilla. Haaga-Helian opinto-ohjaajille syksyllä 2017 tehdyn kyselyn mukaan organisaation opinto-ohjaajia kuormittavat epäselvyydet omassa toimenkuvassa sekä opinto-ohjauksen organisoinnissa Haaga-Heliassa ylipäätään. Näiden tarpeiden, opinto-ohjaajien asiantuntijaryhmän osaamisen ja organisaation yleisen laatutyön nivominen yhteen saattaisi kantaa hyviä hedelmiä sekä suoraan opinto-ohjauksen vaikuttavuudessa ja opinto-ohjaajien työhyvinvoinnissa että epäsuorasti myös ohjauksen tehokkuudessa ja taloudellisuudessa.

Yksittäisen opinto-ohjaajan kohdalla hänen onnistumistaan työssään arvioidaan Haaga-Heliassa vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa, joissa arvioinnin kohteina ovat vastuullisuus ja osaaminen, työtehtävistä suoriutuminen, yhteisöllisyys, palvelu- ja myyntivalmiudet sekä yrittäjäyys. Opinto-ohjaajan edellisen ja seuraavan kauden työtehtävistä keskustellaan ja niitä suunnitellaan, mutta arviointi ei kohdistu niinkään opinto-ohjauksen laadun arviointiin saati sitten mittaamiseen, vaan enemmänkin kyseisen opinto-ohjaajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, työtehtävistä suoriutumiseen ja kykyyn kehittää omaa työtään. Sen sijaan organisaatiossa säännöllisesti tehtävien valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyiden, laatuauditointien, opiskelijahyvinvointikyselyiden tai koulutusohjelmien itse- ja vertaisarviointien tulokset eivät yleensä nouse keskusteluun yksittäisen opinto-ohjaajan kehityskeskusteluissa eivätkä myöskään esimerkiksi kampuskohtaisissa opinto-ohjaajien ryhmäkehityskeskusteluissa. Yksittäisellä opinto-ohjaajalla tai vaikkapa Porvoon opinto-ohjaajien ryhmällä on toki sekä mahdollisuus ja velvollisuus kehittää omaa asiantuntijatyötään jatkuvasti, mutta yhteisesti Haaga-Helia-tasolla sovittujen

opinto-ohjauksen laatukriteerien puuttuessa toiminnan seuranta, arviointi ja kehittämistyö vaikeutuvat ja läpinäkyvyys kärsii.

Case 2: Metropolia Ammattikorkeakoulu, joitakin poimintoja – miten opinto-ohjauksen laatua arvioidaan ja/tai mitataan?

Metropolia Ammattikorkeakoulussa tekemissäni neljän henkilön haastatteluissa (Forsström, Jonninen, Lindqvist, Myllyniemi) kysymys siitä, voidaanko opinto-ohjauksen laatua arvioida ja/tai mitata, aiheutti paljon syvällistä pohdintaa. Esiin nousi ituja opinto-ohjauksen arviointiin ennen kaikkea laadullisesti määrällisten mittarien pysyessä kuitenkin mukana tarkastelussa.

Lindqvistin mukaan ammattitaitoisten opinto-ohjaajien pitää kyetä itsearviointiin koskien omaa opinto-ohjaustyötä, ainakin laadullisesti ja tunteiden pohjalta. Pelkästään numeraalisten mittarien kuten esimerkiksi suoritettujen tutkintojen, kerättyjen opintopisteiden tai opiskelijoiden vastaanotolla käyntikertojen perusteella on Lindqvistin mukaan vaikea päästä sellaiseen opinto-ohjaustyön arviointiin, mikä tuottaisi lisäarvoa ja mahdollistaisi työn kehittämisen. Käytettävien mittarien tai arviointikeinojen pitäisi olla esimerkiksi käyntikertojen laskemista hienostuneempia. Samanaikaisesti kuitenkin se, että opiskelijat käyvät omasta aloitteestaan opinto-ohjaajan vastaanotolla ehkä useitakin kertoja, on merkki ohjauskeskustelujen tarpeellisuudesta ja tuottaa ainakin epäsuorasti myös taloudellista hyötyä ammattikorkeakoululle.

Forsströmin ja Myllyniemen mielestä opinto-ohjauksen laatua voidaan arvioida laadullisesti henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa opiskelijan verbaalisten ilmaisujen ja tunneilmaisujen perusteella. Ohjauskeskustelu on tuloksellista, jos esimerkiksi huolen, ahdistuksen ja pelon tilalle tulevat kiitollisuus, ilo, toivo tai nauru. Toinen osoitus opinto-ohjauksen vaikuttavuudesta voi olla opiskelijan opintojen edistyminen esimerkiksi silloin, kun rästiohjaussuunnitelma saadaan ohjauskeskustelun tuloksena päivitettyä ja opiskelija saa rästejä suoritettua. Kolmas esimerkki vaikuttavuudesta ja opintojen edistymisestä on sopivien, yksilöllisesti valittujen opintojen löytyminen opiskelijalle ja mielekkään opiskelusuunnitelman tekeminen ohjauskeskustelun kuluessa.

Jukka Jonninen näkee opinto-ohjauksen tuloksellisuuden mittaamisen tilastollisin menetelmin teoriassa mahdollisena, mutta käytännössä haasteellisenä. Ohjaus on aina monen tekijän summa, ja opinto-ohjaus

on korkeakouluissa vain yksi osa ohjausta. Kuitenkin jos käytettävissä on riittävästi yksilöityä tietoa sekä opinto-ohjauksesta (kuka tehnyt, millä menetelmällä, millä resursseilla jne.) että tuloksista (valmistuminen, valmistumisnopeus, koettu tyytyväisyys, työllistyminen) on määrällinen mittaaminen Jonnisen mukaan mahdollista. Hän toteaa myös, että systemaattisen mittaamisen edellytys on vähintään tietynlaisten yhteisten minimien sopiminen esimerkiksi kyseisessä korkeakoulussa tai laajemminkin opinto-ohjauksen prosesseista ja niistä kerättävästä tiedosta. Metropoliasia asia näyttäisi toistaiseksi olevan vasta alkavassa vaiheessa.

Suomalaisissa ammattikorkeakouluissa – esimerkiksi Metropolias tai Haaga-Heliassa – tehdään valmistuville tutkinto-opiskelijoille valtakunnallinen valmistumisvaiheen AVOP-kysely (Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely). Viime aikoina on Jonnisen mukaan havahduttu siihen, että tästä kyselystä saadaan potentiaalisesti arvokasta tietoa myös opinto-ohjauksen laadun arviointiin. Metropolias onkin käynnistetty prosessi, jossa tutkitaan alustavasti, miten tiedossa olevat opinto-ohjauksen toimintatavat korreloivat tiettyjen AVOP-kysymysten kanssa. Kysymykset ovat sellaisia, joissa fokusoidaan voimakkaasti opiskelijan opintojensa kuluessa kokemaan laatuun. Opiskelijoiden kokema laatu on korkeakouluille tärkeä tieto, vaikka onkin vain yksi osa tuloksellisuutta.

Forsströmin, Jonnisen ja Myllyniemen mukaan organisaatiossa Metropolia Ammattikorkeakoulussa on kevästä 2017 alkaen toiminut laatuverkosto, joka ohjaa Metropolian systemaattista laadunhallintaa. Verkostossa on edustaja kaikista organisaation ydintoiminnoista (oppiminen, TKI, täydennyskoulutus- ja yrityspalvelut) sekä korkeakoulun yhteisistä toiminnoista. Laatuverkosto huolehtii, että itsearviointitoteutetaan sovitusti ydin- ja yhteisissä toiminnoissa. Metropoliasia kaikki työntekijät ovat vastuussa oman työnsä kehittämisestä jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti. Erillistä laatupäällikköä Metropoliasia ei ole.

Case 3: Estonian Business School, Tallinnan ja Helsingin kampukset – miten opinto-konsultoinnin laatua arvioidaan ja/tai mitataan?

Estonian Business Schoolissa haastatteluun, jossa keskustelimme opintokonsultoinnin laadun arvioinnista ja/tai mittaamisesta osallistui kaksi johtajaa ja kaksi opintokonsulttia Tallinnasta ja Helsingistä (Lainevee, Lindenburg, Siiraki, Suomalainen). Tässä yhteydessä on hyvä muistaa esi-

merkkikorkeakoulujen kokoerot: EBS:n opiskelijamäärä on noin 1 500, Haaga-Helian noin 11 000 ja Metropolian noin 16 500. Haastattelussa EBS:n edustajien kanssa oli helppo havaita, että EBS on yksityinen koulutuslalla toimiva liikeyritys, jonka suhteellisen pieni koko antaa sille huomattavan ketteryyседun verrattuna esimerkiksi julkisrahoitteisiin Haaga-Heliaan tai Metropoliaan. Lisäksi korkeakoulujen toimintaeroissa saattaa olla kysymys suomalaisten ja virolaisten keskinäisistä kulttuuri-eroista.

Opiskelemaan hyväksytyjen opiskelijoiden määrä on yksi tapa arvioida EBS:n onnistumista muun muassa opintokonsultoinnissa edellisinä vuosina, eli siis se, riittääkö hakijoita ja vieläpä hyviä hakijoita. Valmistuminen EBS:stä antaa tietoa toiminnan laadusta. Maksunsa hoitavat opiskelijat ovat merkki heidän aktiivisuudestaan. Myös se, miten yksittäinen opiskelija tai opiskelijaryhmä etenee opinnoissaan, antaa EBS:lle arvokasta tietoa. Opintokonsulteilla on mahdollisuus jonkin verran vaikuttaa opiskelijoiden tai opiskelijaryhmien käyttäytymiseen, mutta perimmäinen vastuu – ja valta – opintoja koskien on aina opiskelijalla itsellään.

EBS:ssä opiskelijapalautteelle annetaan paljon arvoa. Kahdesti vuodessa opiskelijoiden on pakko antaa palautetta, joka koskee IT-palveluita, kirjastoa, opintotoimistoa, aikatauluja ja luennoitsijoita. Opintokonsultointia koskeva palaute siis kerätään EBS:ssä osana opintotoimiston palautetta. Palautelomakkeissa on sekä avoimia että numeraalisesti vastattavia kysymyksiä. Eri tyyppiset kysymykset antavat erilaista tietoa toiminnasta. Opintokonsultit myös muistuttavat opiskelijoita palautteen antamisesta ja voivat lukita osia opiskelijarekisteristä, jos opiskelija ei määräajassa anna palautetta. Kerätty palaute käsitellään esimies-alaiskeskusteluissa.

Osana EBS:n johtamisjärjestelmää käytäviä yksilöllisiä kehityskeskusteluja järjestetään kokoaikaisen henkilökunnan kanssa yleensä kerran vuodessa, useimmiten keväisin. Osa-aikaisten kanssa keskusteluja käydään tarpeen mukaan. Useammin kuin kerran vuodessa tapahtuviin virallisiin kehityskeskusteluihin ei kukaan haastateltavista nähnyt tarvetta eikä aikaakaan, koska kunnollisesti hoidettuna kehityskeskusteluprosessi vie esimiehiltä jo nykyisellään paljon aikaa. Näissä kehityskeskusteluissa – samoin kuin myös esimerkiksi Haaga-Heliassa – huomio kohdistuu kuitenkin tietyn henkilön suoriutumiseen työtehtävistä ja tulevaisuuden suunnitteluun, ei niinkään tietyn toiminnon kuten esimerkiksi opintokonsultoinnin arviointiin.

Yleisenä toimintatapana koko EBS:ssä tuntui olevan vastausten etsimisen kysymyksiin avoimesti, nopeasti ja epämuodollisesti, minkä yliopiston pieni koko ja matala organisaatio mahdollistavat hyvin. Opintokonsultit panostavat paljon myös proaktiivisuuteen toiminnassaan. Tämä on tärkeätä jo siitäkin syystä, että EBS:n opiskelijat eivät ujustele antaa palautetta ja odottavat maksavina asiakkaina saavansa korkealuokkaisia koulutustuotteita ja erinomaista asiakaspalvelua. Opintokonsulttien edellytetään myös kykenevän arvioimaan, miten suhtautua opiskelijoiden antamaan palautteeseen eli esimerkiksi päättämään itsenäisesti, onko palaute syytä välittää eteenpäin vai tuleeko asia ratkaista itse.

EBS:ssä toimii opiskelijayhdistys, jonka aloitteesta opiskelijoille nykyään myös opetetaan palautteen antamista rakentavasti ja oikea-aikaisesti. Tähän opetukseen osallistuminen ei ole pakollista, mutta EBS haluaa toisaalta rohkaista opiskelijoitaan muun muassa palautetaitojen kehittämisessä esimerkiksi myöntämällä stipendejä aktiivisille opiskelijoille.

Myös henkilökuntaa kannustetaan EBS:ssa etsimään ja esittämään aktiivisesti ratkaisuja havaitsemiinsa puutteisiin, mitä mahdollisuutta myös käytetään paljon. Esimerkiksi opintokonsultti Emma Suomalainen, joka työskentelee ainoana opintokonsulttina Helsingin toimipisteessä, toimii aloitteellisesti ja itsenäisesti, mutta koordinoi toimintaansa myös Tallinnan pääkampuksen eri ammattiryhmien kanssa. Tallinnassa toimivat kolme opintokonsulttia kehittävät omaa työtään sekä yksilöinä että ryhmänä tarpeen ja tilanteen mukaan.

Laatutyöstä EBS:ssa on viimeiset kolme vuotta vastannut Advisor to the Rector. Haastattelussa mukana olleiden johtajien Sigrid Laineven ja Monika Siirakin mukaan tehtävä on haasteellinen, koska EBS on pieni organisaatio (noin 100 työntekijää), jossa kaikki tuntevat kaikki. Kuitenkin laatutyö on tehtävä, palautteet kerättävä ja käsiteltävä sekä raportoitava myös Viron valtiolle, muun muassa paikalliselle korkeakoulujen arviointineuvostolle, mikä on pakollista. EBS on myös käyttänyt omasta aloitteesta ulkopuolisia arvioitsijoita ja järjestänyt näiden arviointien perusteella henkilökunnalle koulutusta esimerkiksi hakuprosessin parantamiseksi.

Yhteenvedoa opinto-ohjauksen laadun arvioinnista ja mittaamisesta esimerkkikorkeakouluissa

Edellä esitettyjen kuvausten ja alla olevan yhteenvedotaulukon perusteella on syytä todeta, että opinto-ohjauksen tai EBS:n terminologian mukaisen

opintokonsultoinnin laadun arviointiin ja/tai mittaamiseen on haasteellista löytää yhteistä maaperää tai vertailukelpoisuutta esimerkiksi korkeakoulujen kesken. Kyseisten korkeakoulujen tilanteet ja toimintaedellytykset poikkeavat siinä määrin toisistaan, että lähitulevaisuuden jatkokehittelyn aiheet lienee aiheellista löytää kansalliselta tai ehkä aluksi korkeakoulu- tai jopa kampuskohtaiselta tasolta.

	HAAGA-HELIA AMK	METROPOLIA AMK	EBS
Rahoitus sidottu suoritettujen tutkintojen määrään/lukuvuosi	Kyllä	Kyllä	Ei
Rahoitus sidottu kerättyjen opintopisteiden määrään/lukuvuosi	Kyllä	Kyllä	Ei
Opinto-ohjaajilla/opintokonsulteilla itsearviointivelvoite	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely (AVOP) käytössä	Kyllä	Kyllä	Ei
Karvin laatujärjestelmän auditointi käytössä	Kyllä	Kyllä	Ei
Opiskelijahyvinvointikysely käytössä	Kyllä (eri muotoja)	Kyllä (eri muotoja)	Kyllä (eri muotoja)

Taulukko 2. Yhteenvetoa opinto-ohjauksen laadun arvioinnista ja mittaamisesta esimerkiksi korkeakouluissa.

Miten kehittää opinto-ohjausta edelleen?

Haaga-Helian strategian mukaisesti korkeakoulun missio on ”Ava ovet työelämään”. Osastrategioista yksi on ”Laadukas koulutus ihmisläheisesti” ja yksi mahdollistajista ”Kansainvälinen kasvu kumppaneiden kanssa”. Työelämäjaksoni kuluessa olen saanut kasvaa kansainvälisesti Estonian Business Schoolin edustajien kanssa ja pohtia muun muassa ihmisläheisyyttä ja vaikuttavuutta opinto-ohjauksessa Metropolia Ammattikorkeakoulun työntekijöiden kanssa. Ilman yhteistyökumppanien sitoutumista tämän artikkelin kirjoittaminen ja taustatyön tekeminen eivät olisi olleet mahdollisia, vielä kerran siis kiitos heille! Ovien avaaminen työelämään myös laadukkaan ja kehittyvän opinto-ohjauksen keinoin toivottavasti jatkuu sekä laajemmalla että kapeammalla rintamalla.

Helia-säätiön Haaga-Helia ammattikorkeakoulun pedagogiselle henkilökunnalle mahdollistamien työelämäjaksojen tavoitteena on korkeakoulun toiminnan kehittäminen voimassaolevan strategian suuntaisesti. Konkreettisia toimia opinto-ohjauksen laadun arvioimiseksi ja edelleen kehittämiseksi Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa voisivat olla

- opinto-ohjaajien asiantuntijaryhmän kehittämisvastuun terävöittäminen organisaation laatutyön mukaisesti
- opinto-ohjausta koskevan laadullisen palautteen kokoaminen ja hyödyntäminen jo nykyään kerättävästä palautteesta (esimerkiksi AVOP-valmistumiskysely, Karvin auditointiraportit, opiskelija-hyvinvointikysely).

Suomalaisten ammattikorkeakoulujen tuloksellisuutta arvioitaessa käytettävät keskeiset määrälliset mittarit (suoritetut tutkinnot ja kerätyt opintopisteet) mahdollistavat korkeakouluissa muun muassa opinto-ohjaustoiminnan, mutta jos halutaan tarkastella myös opiskelijoiden kokemaa laatua esimerkiksi opinto-ohjauksessa, on arviointikeinoja oltava aktiivisessa käytössä enemmän, useammanlaisia ja kohdistetummin. Opiskelijoiden kokeman laadun pitäisi olla korkeakouluille tärkeä ja keskeinen asia sekä opiskelijapysyvyyden edesauttaja.

Lähteet

- About EBS. <https://ebs.ee/en/for-media>, viitattu 11.4.2018.
- Anckar, R. 2015. Porvoo Campuksella kaikki ohjaavat. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.), *21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki: Unigrafia.
- Haaga-Helian verkkosivut. <http://www.haaga-helia.fi/fi/etusivu>, viitattu 5.4.2018.
- Haaga-Helian strategia. <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helian-strategia?userLang=fi>, viitattu 19.4.2018.
- HH-Team pelaajat/players. <https://haagahelia.sharepoint.com/sites/laatuportaali/pelitaktiikka/pelaajat/SitePages/Home.aspx> (rajoitettu pääsy), viitattu 10.4.2018.
- Hälikkä, A. 2017. Joustavat opintopolut ja ohjaus tuloksellisuuden kulmakivinä. <https://intra.haaga-helia.fi/ajankohtaista/blogit/johtoryhma-bloggaa/Lists/Posts/Post.aspx?ID=41#comments> (rajoitettu pääsy), viitattu 16.3.2018.
- Hälikkä, A. 2015. Loppusanat: Opiskelija menestyvän ammattikorkeakoulun keskiössä. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.), *21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki: Unigrafia.
- Juutilainen, P.-K. & Soisalon-Soininen, T. (toim.) 2016. *Ohjaus Haaga-Heliassa – avaa ovet työelämään*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjausprosessit. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki: Unigrafia.

- Kurula, M. (toim.) 2015. *Sujuva ohjaus – Tyytyväinen opiskelija*. Karelia-ammattikorkeakoulu. Joensuu: LaserMedia.
- Metropolia Ammattikorkeakoulu – Osaamista ja oivallusta tulevaisuuden tekemiseen. <http://www.metropolia.fi/tietoa-metropoliasta/>, viitattu 10.4.18.
- Metropolian esittely. <http://opinto-opas.metropolia.fi/fi/metropolian-esittely/>, viitattu 10.4.2018.
- Metropolian esittely > Opinto-ohjaus. <http://opinto-opas.metropolia.fi/fi/metropolian-esittely/opinto-ohjaus/>, viitattu 10.4.2018.
- Opinto-ohjaus Haaga-Heliassa. <http://hhmoodle.haaga-helia.fi/course/view.php?id=16222> (rajoitettu pääsy), viitattu 5.4.2018.
- Peltola, H. 2017. Mistä meille maksetaan? Ammattikorkeakoulujen rahoitusmittarit esittelyssä. LAMK Pro. Verkkolehti. <http://www.lamkpub.fi/2017/12/21/mista-meille-maksetaan-ammattikorkeakoulujen-rahoitusmittarit-esittelyssa/>, viitattu 15.3.2018.
- Pitkäaikainen unelma harjakorkeudessa – kampus nousee Myllypuroon. http://www.metropolia.fi/ajankohtaista/uutiset/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=6182&&Hash=cccf839143cd332afb4a5cb5cce07a4a, viitattu 10.4.18.
- Valtonen, M. 2018. Rahapussin pohja näkyy jo. Insinööri-lehti. <http://insinööri-lehti.fi/rahapussin-pohja-n%C3%A4kyy-jo>, viitattu 15.3.2018.

Haastattelut

Estonian Business School:

- Lainevee, Sigrid 2018. Head of Estonian Business School in Helsinki. Haastattelut 20. ja 26.3.2018.
- Lindenburg, Kaisa 2018. Study Consultant of Estonian Business School in Tallinn. Haastattelut 21. ja 26.3.2018.
- Siiraki, Monika 2018. Head of the Office of Academic Affairs of Estonian Business School in Tallinn. Haastattelut 21. ja 26.3.2018.
- Suomalainen, Emma 2018. Study Consultant of Estonian Business School in Helsinki. Haastattelut 20. ja 26.3.2018.
- Syda, Sheila 2018. Study Consultant of Estonian Business School in Tallinn. Haastattelu 21.3.2018.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu:

- Hoikkala, Tia 2018. Laatupäällikkö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haastattelut (sähköpostitse) 5., 12. ja 15.3.2018.

Metropolia Ammattikorkeakoulu:

- Forsström, Ulla 2018. Suunnittelija (opinto-ohjaaja), Tieto- ja viestintätekniikan tutkinto-ohjelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haastattelu (sähköpostitse) 9.4.2018.

- Jonninen, Jukka 2018. Asiantuntija, Strategia- ja kehityspalvelut. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haastattelu (sähköpostitse) 11.4.2018.
- Lindqvist, Paula 2018. Lehtori (opinto-ohjaaja), Hyvinvoinnin tutkinto-ohjelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haastattelut 8. ja 27.3.2018.
- Myllyniemi, Erika 2018. Asiantuntija, Koulutuksen kehittämisspalvelut. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haastattelu (sähköpostitse) 9.4.2018.

Matkailun
koulutusta ja ilmailun
liiketoimintaakin Porvoossa

Pamfletti: Matkailun opetussuunnitelmatyö kautta aikojen



Jarmo Ritalahti

■ Vanhoina hyvinä aikoina, joskus yli 25 vuotta sitten, opetussuunnitelmatyö oli vielä helppoa. Opistoasteen opetussuunnitelmat tulivat ammattikasvatustalokseulta. Opetussuunnitelmia sitten toteutettiin hieinan eri tavoin oppilaitoskohtaisten ja/tai alueellisten tarpeiden mukaan. Varsinaisen opetussuunnitelmatyön teki siihen nimetty valtakunnallinen työryhmä, joka osallisti tarvittaessa myös muita alan opettajia ainakin kommentoimaan tuotoksiaan. Muutos opetussuunnitelmatyössä tapahtui, kun uusi laki nuorisoasteen ja ammattikorkeakoulun kokeilusta tuli voimaan vuonna 1991. Moni silloin opistoasteella työskennelleistä mm. matkailualan opettajista pääsi pohtimaan, mitä voisi olla juuri matkailualan koulutus korkeakoulussa.

Itse pääasiassa ihmettelin ehkä juuri noihin aikoihin kansanopistossa, jossa oli opistoasteen matkailukoulutusta, mitä sisältöjä matkailualan koulutuksessa voisi olla, mikäli siirryttäisiin korkeakoulutasolle. En ollut työssä yksin, sillä asiaa pohdittiin yhdessä naapurissa sijainneen kauppaoppilaitoksen kanssa. No, kovin pitkälle emme päässeet, kun ministeriöstä tuli tieto, etteivät kansanopistot voi osallistua ammattikorkeakoulujen kehittämiseen. Tämä oli vain väliaikaista, sillä jo muutaman vuoden kuluttua olin suunnittelemassa kansanopistoverkoston yhteistä opetussuunnitelmaa. Oma kansanopistoni ei koskaan päässyt mukaan verkoston kokeiluun, mutta verkostosta rakentui nykyinen Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Matkailualan koulutus ammattikorkeakouluissa oli alun perin kaupan ja hallinnon alalla, sillä aiemmat kauppaoppilaitokset olivat kouluttaneet matkailumerkonomeja alan tarpeisiin. Kauppaoppilaitosten lisäksi matkailualan koulutuksesta olivat vastanneet Porvoon matkailuopisto ja kolme kansanopistoa (Lapin opisto Sodankylässä, Nuoriso-opisto Mikkelissä ja Åbolands folkhögskola Paraisilla). Porvoosta valmistui iteronomeja

ja kansanopistoista matkailuvirkailijoita. Viimeiset väliaikaiset ammattikorkeakoulut vakinaistettiin vuonna 1998 ja sen jälkeen matkailualan koulutus siirrettiin kaupan ja hallinnon puolelta matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle. Tutkintonimike muuttui tradenomista restonomiksi (AMK). Koulutusalan muutos toi painetta myös opetussuunnitelmien sisältöihin. Kun kaupan ja hallinnon matkailualan koulutuksen opetussuunnitelmat olivat liiketalouspainotteisia ja osittain aika teoreettisia, hotelli-, ravintola- ja talousalan perinne oli paljon käytännönläheisempää. Opetussuunnitelmatyössä kahden perinteen yhdistäminen ei ollut aina helppoa. Koulutuslataustan lisäksi eroa oli opettajien koulutuksessa. Kaupan ja hallinnon opettajilla oli aina pääasiassa ylempi korkeakoulututkinto, ja hotelli-, ravintola- ja talousalan opettajilla oli opistoasteen tutkinto taustakoulutuksena. Kun hotelli-, ravintola- ja talousalan opettajat pätevoityivät ammattikorkeakoulun opettajiksi, he valitsivat usein alakseen kasvatustieteen. Kasvatustieteen opinnot toivat mukanaan muodollisen pätevyyden ja pedagogista osaamista, mutta eivät välttämättä syventäneet alan osaamista ja ymmärrystä.

Kun ammattikorkeakouluissa alettiin suunnitella yhteisiä opetussuunnitelmia koko matka-, ravitsemis- ja talousalalle (marata), opettajien kaksi hyvin erilaista koulutusmaailmaa ja -näkemystä törmäsivät. Matkailualan opettajat näkivät alan yleisempänä, jossa ei ollut aina niin helppo määrittellä työtehtäviä ja niihin liittyviä osaamisia. Vaikka alalla koulutettiin perinteisesti työntekijöitä esim. matkatoimistoihin, tietynlainen yleissivistys ja monialaisuus korostuivat. Hotelli-, ravintola- ja talousalan tehtävät ovat olleet aina selkeästi nimettyjä, määriteltyjä ja organisaatiot korostetun autoritäärisiä verrattuna matkailuun. Hotelli-, ravintola- ja talousalan työtehtävissä oli helppo määrittellä tai jopa luetella eri, mitä piti osata. Tämä perinne jatkuu vielä esimerkiksi Sveitsin perinteisissä yksityisissä oppilaitoksissa, mikä mahdollistaa lyhyen koulutusajan ja suhteellisen pitkän työharjoittelujakson.

Matkailualan koulutus oli hankalammassa tilanteessa, sillä matkailualan lisäksi valmistuneet työllistyivät erityisesti majoitus- ja liikenteen aloille. Yhteisissä marata-alan opetussuunnitelmaprojekteissa saatettiin keskustella vaikka vaatitajoilusta ja sen laajuudesta opetussuunnitelmassa, mikä oli matkailualan opettajille melko vaikea asia. Tässä vaiheessa, noin vuosituhatteen vaihteessa tai heti 2000-luvun alussa, opetussuunnitelmatyössä oli huomioitava myös ammattikorkeakoulun kaikille opiskelijoille tarkoitetut yhteiset opinnot. Ammattikorkeakoulujen oli profiloitettava

ja tuotava opetussuunnitelmiin jotain, joka yhdistäisi kaikki siellä tutkinnon suorittaneet. Näin opetussuunnitelmayhteistyö laajeni muillekin koulutusaloille. Rovaniemen ammattikorkeakoulussa keskustelu yhteisistä opinnoista sosiaali- ja terveysalan tekniikan ja liikenteen alan kollegoiden kanssa oli joskus hyvin mielenkiintoista. Sosiaali- ja terveysalaa ohjasivat aina säännökset ja tekniikkaa ja liikennettä perinteet. Näissä keskusteluissa oli hyvä olla hieman laajempi näkemys osaamistarpeista, mikä oli minusta usein matkailualan opettajien vahvuus.

Ammattikorkeakouluilla oli alusta lähtien vastuu ja velvollisuus suunnitella opetussuunnitelmansa. Työssä oli toki huomioitava eurooppalainen viitekehys ja kansallinen lainsäädäntö. Ammattikorkeakoulujen historiassa opetussuunnitelmatyö keskittyi hyvin pitkälle opetussuunnitelmien sisältöön, mutta pedagogia oli jäänyt hieman taustalle. Luennointi oli perinteinä matkailualataustaisilla opettajilla ja hotelli-, ravintola- ja talousalan opettajilla luennoinnin lisäksi käytännön työ. Varsinaisesta yhteisestä pedagogiasta ei yleensä puhuttu.

Tarve pedagogiseen kehittämiseen syntyi noin 2000-luvun alussa, kun huomattiin, että maailma korkeakoulujen ympärillä alkoi muuttua entistä nopeammin. Ymmärrettiin, ettei työelämän vaatimaa osaamista saavuteta vain sisällöillä, vaan tarvittiin myös jotain muuta: uusia tapoja tehdä työtä ja oppia korkeakouluissa. Lisäksi elinkeinoelämä alkoi esittää vaatimuksiaan uudeltaisesta osaamisesta, joka ei enää perustunut perinteiseen ammattiosaamiseen vaan yleisempiin, kaikkia aloja koskeviin metakompetensseihin tai -osaamisiin. Elinkeinoelämä tarvitsi jo viime vuosikymmenellä, mutta erityisesti 2010-luvulla, työntekijöitä, jotka osavat kommunikoida, tulevat toimeen toisten ihmisten kanssa ja pystyvät verkostoitumaan sekä tekemään töitä moniaineiksissa työyhteisöissä. Osaamistarpeiden muutos saattoi jopa yllättää korkeakoulut ja niissä opetussuunnitelmista vastaavat. Eihän näitä asioita voi opettaa... Ei todellakaan voi, vaan vaaditut uudet osaamiset saavutetaan uudeltaisen pedagogiikan avulla. Korkeakouluissa alettiin miettiä, miten taataan oppiminen, millä menetelmillä saavutetaan se osaaminen tai ne kompetenssit, joita työelämä tarvitsee.

Pedagoginen muutos oli paljon suurempi kuin perinteinen opetussuunnitelman uusiminen. Uudeltaisen pedagogia tarkoitti noin kymmenen vuotta sitten irtautumista kaikesta vanhasta. Irtautuminen vanhasta ei ollut, eikä ole helppoa. Miksi muuttaa ja muuttua, vaikka kaikki – työelämä, opettajat ja opiskelijat – ovat tyytyväisiä aiempaan? Uusi pedagogia,

jolla pyrittiin ja pyritään saavuttamaan työelämän kaipaamia osaamisia muuttaa lisäksi opettajien roolit. Voivatko opettajat enää olla oman perinteisen alansa tai yliopistollisen oppiaineensa asiantuntijoita? Vai ovatko opettajat, itse mukaan lukien, pedagogiikan asiantuntijoita? Keskustelu opettajien roolista ei ole aina ollut helppoa, sillä roolin muuttuminen tarkoitti siirtymistä oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Opettajatkin ovat oppijoita, mutta myös valmentajia, fasilitaattoreita ja mentoreita.

Uudenlainen pedagogia on ollut yhteistä oppimisesta, jota on edistetty jo aiemmin tunnetuilla pedagogisilla malleilla kuten ongelmalähtöisellä oppimisella ja tutkivalla ja kehittäväällä oppimisella. Molempia yhdistää tiedon tuottaminen oppimisyhteisöissä. Ongelmalähtöisessä oppimisessä ongelmat voivat olla joko teoreettisia tai käytännöllisiä, kun taas tutkiva ja kehittävä oppimisyhteisö yleensä käytännöllisiä. Toki tähän listaan voi lisätä muitakin malleja kuten projektilähtöinen oppiminen, joka on lähestymistapana lähellä tutkivaa ja kehittävä oppimista, muttei aivan niin strukturoitu. Monessa korkeakoulussa on edistetty jo pitkään oppimista työelämäprojekteilla, mutta ne ovat olleet usein sidoksissa vain yhteen opintojaksoon, jolloin näkökulma on jäänyt hieman suppeaksi. Kehittämishankkeissa tarvitaan nykyisin laajempaa näkemystä, sillä ei työelämän organisaatioissakaan enää aina eroteta yksittäisiä toimintoja toisistaan. Työntekijöillä on oltava kokonaisnäkemys asioista ja ilmiöistä.

Opetussuunnitelmatyössä ja pedagogiikan kehittämistyössä kuulee edelleen samoja perusteluita vanhassa pysymisen puolesta kuin aiemminkin, mikä aina jaksaa yllättää. Miksi muuttaa jotain toimivaa? Onko meillä osaajaa tähän? Säilyvätkö minun tuntini? Mitä tapahtuu parhaalle kaverilleni – hänen tuntejaan ei näy lainkaan uudessa opetussuunnitelmassa? Pitääkö minun muuttaa työskentelytapojani? Mitä jos vaan vaihdetaan käsitteet hieman erilaiseksi? Pystymmekö me viestimään tämän asian? Vaikka opetussuunnitelmasta ja pedagogiasta tehdään yhteinen päätös, miten muutos toteutuu käytännössä? Vai tapahtuuko se lainkaan? Mikäli muutosta ei tapahdu ja kaikista hyvistä aikeista huolimatta opettajat jatkavat vanhoilla menetelmillä ja sisällöillä, homma sujuu varmasti jonkin aikaa ihan hyvin. Tarvittava muutos tulee kuitenkin jossain vaiheessa, jolloin se enää ei olekaan niin helppo. Opetussuunnitelmien ja pedagogiikan kehittäminen ovat osa korkeakoulun strategista työtä, minkälaisena se on kaikkien ymmärrettävä. Vaikka ammattikorkeakoulut valmistavat opiskelijoita työelämään ja erityisesti eri toimialojen asiantuntijatehtäviin, opetussuunnitelmien käytännön toteuttajat eivät sitä aina kuitenkaan muista.

DOCK INN: Uutta luova ammattikorkeakoulupedagogia toimivan oppimisen ja yritys yhteistyön edistäjänä matkailuopinnoissa



Anne Koppatz ja Antti Petteri Kurhinen

“Education is not learning of facts, but the training of the mind to think”

Albert Einstein

Haaga-Helian Porvoon yksikön matkailun opinto-ohjelmissa on aina kuunneltu herkällä korvalla elinkeinon toiveita, trendejä ja kehittämisajatuksia. Matkailuelinkeinon kehittäminen yhdessä yritysten ja organisaatioiden kanssa onkin ollut Porvoon yksikön matkailuopintoja luotsaava tekijä.

Tässä artikkelissa luomme katsauksen yksikköme matkailun oppimisen pedagogiseen lähestymistapaan käyttäen hyväksi tuoretta esimerkkiä pitkäjänteisestä kehittämis yhteistyöstä elinkeinotoiminnan kanssa.

Tutkivasta oppimisesta perusta yritysten kehittämistyöhön

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on niiden alkuajoista lähtien ollut olla herkkänä muutoksille sekä yhteiskunnassa että työelämässä. Uuden oppiminen ja uusien työtapojen omaksuminen yhdessä työelämän kanssa auttaa kehittämään tänään ja tulevaisuudessa tarvittavaa tutkittua tietoa ja uusia taitoja. Dialogi ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä on yhä tärkeämpää, jotta molemmat pysyvät ajan tasalla ja kykenevät vastaamaan

alati kiihtyvään muutokseen ja sen tuomiin osaamistarpeisiin. Tuoreen, omaksutun tiedon sekä oivallusten sijoittaminen toimintaan työssäoppimisen kautta edellyttää kaiken tekemisen tiedostamista ja uuden opitun reflektointia. Ennen muuta tarvitaan ennakkoluulotonta vanhojen toimintamallien kyseenalaistamista ja haastamista. (Suhonen 2006, 147–151.)

Haaga-Helian pedagoginen ajattelu juontaa juurensa tutkivan oppimisen malliin, jossa sen kehittäjien Hakkaraisen, Longan ja Lipposen (2001, 3) mukaan on kyse siitä, että yhdessä toimien yksilöt voivat ylittää oman yksilöllisen ajattelun rajat. Opiskelijat toimivat ryhmissä, jotka ohjaavat omaa oppimistaan asettamalla ongelmia, rakentamalla omia käsityksiään ja etsimällä uutta syventävää tietoa. Haaga-Heliassa tätä pedagogista ajattelua sovelletaan siten, että opiskelijoiden oppimisen keskiössä ovat tavallisesti lukukauden kestävät projektit, joilla on ulkopuolinen toimeksiantaja. Opetussuunnitelma on etukäteen teemoitettu, joten eri lukukausiprojektien tarkoituksena on johdonmukaisesti rakentaa opiskelijoiden osaamista ja tuottaa uutta, sovellettavaa tietoa toimeksiantajalle. Tällä tavalla opiskelijat kehittävät sekä omaan osaamistaan että toimeksiantajan toimintaa.

Tutkivan oppimisen malliin pohjautuvaa tutkivaa ja kehittävää oppimista sovelletaan Haaga-Helian Porvoon yksikössä prosessina, joka koostuu kuudesta eri vaiheesta (Ritalahti 2015, soveltaen):

1. Kehittämistehtävän kuvaus
2. Tavoitteiden, sisällön ja toteutussuunnitelman luominen yhdessä toimeksiantajan kanssa
3. Teoriapohjasta sopiminen
4. Tiedonetsintä ja uuden tiedon rakentaminen
5. Reflektio
6. Tiedon jakaminen ja uuden toimintamallin kehittäminen toimeksiantajalle

Oppimisprosessin perinteiset roolit muuttuvat

Tutkivan ja kehittävän oppimisen malli on muuttanut perinteisiä käsityksiä opettajan ja oppijan rooleista: raja-aidat ovat katoamassa, ja roolit lähentyvät toisiaan. Vastuu oppimisesta on enenevässä määrin yksilöllä itsellään. Opettajat toimivat näissä oppimis- ja kehittämisprojekteissa

tiiminä, jonka tehtävänä on valmentaa opiskelijoita oppimisprosessissa sekä oikeiden kysymysten avulla auttaa heitä eteenpäin tiedonhankinnassa sekä ongelmaratkaisutilanteissa. Tässä pedagogisessa ajattelussa opiskelijasta tulee objektin asemesta itsenäisesti ryhmässä toimiva oman oppimisensa subjekti.

Haaga-Helian Porvoon yksikön lukukausiprojekteissa toteutetaan mallia, joka korostaa yksilön kasvua itsensä toteuttamisen kautta. Tiimityö ja sen kehittäminen ovat toimintatavan kulmakiviä, jotka korostavat yksilön ainutlaatuisuutta ja edistävät yhteisöllisyyttä. Siten olennaista on tiimin jäsenien välinen vuorovaikutus ja palaute tuntemuksista ja käsityksistä. Ajatuksena on, että sosiaaliset yhteydet auttavat yksilöä kehittymään ja oppimaan uutta. Tällöin harvoin tarvitaan luentoja, joskin niitäkin opettaja pitää tarvittaessa. (O'Neill-Blackwell 2012, 7; Mezirow 1991, 6.)

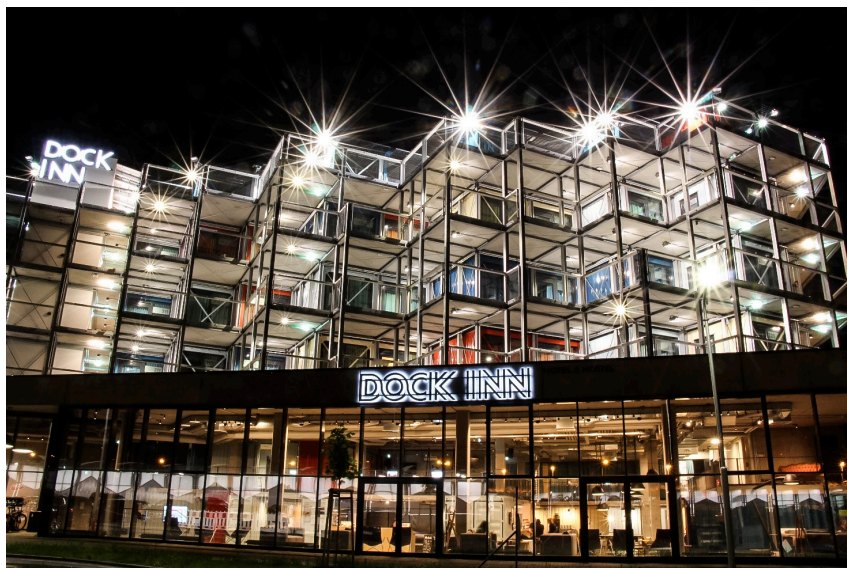
Projektioppiminen ohjaa opiskelijaa löytämään uutta, jopa rajoja rikkovaa, tietoa käsiteltävästä aiheesta ja edistää oppimista omien kiinnostuksen kohteiden suuntaan. Oppiminen nähdään siten osana suurempaa kokonaisuutta, johon kehittämistyö linkitetään. Uuden tiedon ja toiminnan edistämiseksi käytetäänkin useita eri menetelmiä, joiden tavoitteena on herättää ja ylläpitää kiinnostusta projektin teemoja kohtaan ja auttaa oppijaa sekä tuoreiden että tuntemattomien asioiden äärelle. Jo olemassa oleva vanha tieto toimii siten uuden ymmärtämisen ja arvioinnin, reflektion ja toiminnan pohjana. (O'Neill-Blackwell 2012, 7; Mezirow 1991, 6.)

Opettajalta projektityö vaatii paljon joustavuutta ja uskallusta hypätä tuntemattomaan. Jokainen työelämälähtöinen projekti on uusi, ja siten opettajakin tekee sitä ensimmäistä kertaa. Vastuu projektista ei ole yksin opettajalla. Hän toimii siinä keskeisenä fasilitaattorina, joka auttaa oppijaa uuden äärelle ja helpottaa tutkimista ja uuden tiedon jäsentämistä. Opettajan rooli on myös usein toimia rohkaisijana ja varmistaa, että projekti etenee, mahdollisista harharetkistä huolimatta. Hän huolehtii myös, että erilaiset oppimistyylit huomioidaan ja että ne rikastuttavat yhteistyötä ja siitä saatuja tuloksia. (O'Neill-Blackwell 2012, 35–49.)

DOCK INN – merikonteista tehty palkittu matkailutuote

DOCK INN on Saksan ensimmäinen vuonna 2017 valmistunut merikonteista tehty hotelli ja hostelli Warnemündessä, joka tavoittelee

asiakkaikseen kasvavaa nuorisomatkailusegmenttiä. Nuorisomatkailu onkin yksi tulevaisuuden nopeimmin kasvava ala matkailussa. The World Youth Student and Educational Travel Confederationin (WYSE 2018) mukaan tämän 15–29-vuotiasta koostuvan segmentin ennustetaan kasvavan seuraavan kymmenen vuoden aikana jopa 59 %.



Kuva 1. DOCK INN -hotelli/hostelli on Saksan ensimmäinen konttihanke (kuva: DOCK INN).

Pohjois-Saksan perinteiselle telakka-alueelle Rostockin Warnemündeen on rakentunut juuri tätä trendiä hyödyntävä, uudentyyppinen nuorisohotelli. Tälle teolliselle satama-alueelle on pystytetty Saksan ensimmäinen kontti-hotelli DOCK INN, jonka ytimenä ovat 86 käytettyä teräskonttia. Jopa seitsemän vuotta kestänyt rakennusprojekti osoittautui haastavaksi hankkeeksi. Tähän monikerroksiseen rakennelmaan on saatu sekä hotelli- että hostellityyppisiä majoitustiloja lähes 200 yöpyjän käyttöön. Rakennuksen avarissa yleisissä tiloissa on haluttu säilyttää osittain teollisen rakennuksen tunnelmaa. Konttien koko, 2,4 x 2,4 x 12 metriä, saneli arkkitehtonisten ratkaisujen käytön. Huoneiden koko toinen pääty on lasia, ja osaan huoneista on mahdutettu myös suihku- ja wc-tilat. Löytyypä rakennuksesta myös kahden kontin sviittikin! (DOCK INN 2018.)

Tämän Saksan parhaan matkailutuotteen (Deutscher Tourismuspreis 2017) vuonna 2017 voittanut hotelli ja hostelli huokuu kestävän kehityksen periaatteita: sen fyysiset rakenteet ovat käytetyistä merikontteista ja hotellin johtamisfilosofia on raikas ja nykyaikainen, sillä se pyrkii

edistämään vieraiden ja paikallisten kohtaamisia. DOCK INN -hotelli ei tarjoakaan pelkästään majoitusta, vaan pyrkii menemään syvemmälle nuoren asiakkaansa elämäntapaan ja tekemään asioita sydämellä.

Dockinniläiset uskovat ihmisen henkilökohtaiseen vapauteen ja oikeuteen pitää hauskaa. Jokaisen ihmisen pitää pystyä kokemaan itsensä ainutlaatuiseksi kellonajasta riippumatta! DOCK INN toteuttaa tätä filosofiaa edesauttamalla toisaalta vieraidensa kohtaamisia sekä myös toimimaan paikallisten asukkaiden olohuoneena. Hotelli pyrkii tähän tarjoamalla erilaisia aktiviteetteja vierailleen, kuten polkupyöriä, kiipeilyhallin, kattosaunan ja elokuvateatterin. Hotellin ala-aula erilaisine oleskelutiloineen, ravintoloinen ja peleineen onkin suunniteltu juuri kohtaamisia varten. Hotellissa viihtyjille on tarjolla jopa erillinen musiikkihuone, jossa he voivat soittaa ja kuunnella mm. perinteisiä vinylilevyjä. (DOCK INN 2018.)

Vaikka tämä on ensimmäinen konttihanke, on Euroopassa ja Saksassa jo perinteitä merikonttien hyödyntämisessä asuin, toimisto ja varastokäyttöön. Konttien rakennuskäyttöön on erikoistunut mm. Berliinissä toimiva 2X20FT. (2X20FT 2018.)

Tutkiva ja kehittävä oppiminen Saksan ensimmäisen konttihankeen kehittämisessä

DOCK INN kiinnostui Haaga-Heliasta juuri sen pedagogisen lähestymistavan vuoksi, ja yhteistyö sen kanssa alkoi keväällä 2016. Yritys näki yksikkömme soveltaman pedagogisen mallin mahdollisuudet oman liiketoiminnan kehittämisen kannalta. Tästä alkoi hedelmällinen yhteistyö, joka on poikanut tähän asti kuusi erilaista lukukausiprojektia, joissa on jo ollut mukana 115 opiskelijaa. Tämän yhteistyön tuloksena sekä opiskelijat, yritys että ohjaajat ovat saavuttaneet oppimis- ja kehittymistavoitteet omasta näkökulmastaan. Siksi tästä toimeksiantajayhteistyöstä on tullut pitkäaikainen ja eräällä tavalla itseään ruokkiva.

DOCK INN -hostelli on siten toiminut Haaga-Helian Porvoon matkailun koulutusohjelman kolmannen sekä neljännen lukukauden projektitoimeksiantajana kevästä 2016. Lukukauden tavoitteena on perehdyttää oppijat matkailijan kuluttajakäyttäytymiseen tutkimalla asiakkaan tarpeita palvelu- ja myyntitilanteissa. Siten opiskelijat oppivat soveltamaan markkinointia, myyntiä ja asiakaspalvelua vapaa-ajan matkustuksessa

unohtamatta sähköisiä myyntikanavia ja niiden tuomia mahdollisuuksia. Ensimmäinen lukukausiprojekti toteutui keväällä 2016, jolloin tutkittiin tarkemmin DOCK INNin potentiaalisia asiakkaita, ts. nuoria aikuisia ja heidän majoitusvalintamotiivejaan. Seuraavan syksyn ryhmän tehtävänä oli tutkia digitaalisen markkinoinnin tuomia mahdollisuuksia markkinoinnissa. Projektin lopputuloksena tuotettiinkin toimeksiantajalle digitaalisen markkinoinnin suunnitelma.

Kolmas lukukausiprojekti toteutettiin keväällä 2017. DOCK INN -hostellin käyttöönotto lähestyi, ja kolmannen lukukauden opiskelijoiden apua tarvittiin asiakaspalautejärjestelmän kehittämisessä. Tässäkin toimeksiannossa hyödynnettiin aikaisempien projektien tuloksia. Näistä lähtökohdista tutkittiin asiakastyytyväisyyttä ja innovatiivista palautteenantoa. Lisäksi selvitettiin sitä, millainen on potentiaalisen suomalaisen ja skandinaavisen asiakasryhmän profiili ja niiden tapoja etsiä tietoa majoitusliikkeistä. Konkreettisenä tavoitteena olit mm. tuottaa tietoa siitä, miten asiakas saataisiin kiinnostumaan DOCK INNistä. Tässä projektissa tutkittiin myös potentiaalisten asiakkaiden sähköisten varauskanavien ja sosiaalisen median käyttöä ja vaikutusta majoitusyrityksen valintaan. Syksyllä 2017 selvitettiin, millaiset tarinat vaikuttavat asiakkaiden majoitusvalintoihin. Tässä projektissa opiskelijat paneutuivat tarinallistamiseen sekä kirjoittivat blogitarinoita DOCK INN -hostellista teemalla Thinking outside the container. Lisäksi tehtävänä oli myös löytää luoduille tarinoille mahdollisimman laaja lukijakunta.

Työn tuloksiin tyytyväinen toimeksiantaja antoi kevään 2018 kahdelle matkailuopiskelijoiden ryhmälle uuden haastavan tehtävän. Ensimmäisen ryhmän tehtävä on tällä kertaa liiketalouden alueelta. Siinä luodaan konttioshellille liiketoimintasuunnitelma organisaatorakenteineen. Toinen ryhmä selvittää messujen merkitystä majoitusyrityksen markkinoinnissa.

Hyvät tulokset puhuvat puolestaan ja kannustavat jatkamaan

DOCK INNin hotellinjohtajan Cristoph Krausen mielestä yhteistyö Haaga-Helian opiskelijoiden kanssa on ollut monella tavalla hyödyllistä: ”Projektit Haaga-Helian kanssa ovat auttaneet meitä saamaan aitoa palautetta opiskelijoita, jotka ovat meidän pääkohderyhmämme. Lisäk-

si opiskelijat ovat mm. auttaneet meitä kehittämään sosiaalisen median käyttöä ja asiakassuhdemarkkinointia. Esimerkiksi projektin eräänä konkreettisenä kehitysehdotuksena noussut NPS-asiakkuuskollisuusmittari on nykyisin meillä käytössä osana jokapäiväistä toimintaa. Näihin projekteihin sisältyneet teoreettiset taustaselvitykset ovat olleet tieteellisesti erinomaista, ja siksi me olemmekin myös voineet hyödyntää niitä käytännön toiminnassa. Tämä on säästänyt meiltä aikaa ja kustannuksia.”

DOCK INN -projekteihin osallistuneiden opiskelijoiden mielestä työskentely niissä on ollut sekä haastavaa että palkitsevaa. Opiskelijoiden tutkimusosaaminen, erityisesti haastatteluaineiston keruu ja analysoinnin osalta, on lisääntynyt merkittävästi. Mielenkiintoista on ollut toimiminen sekä asiakkaan että kehittäjän roolissa. Nyt opiskelijat ymmärtävät ja pystyvät jäsentämään syvällisemmin sen asiakassegmentin käyttäytymistä, johon he itsekkin kuuluvat. Näiden projektien myötä opiskelijat ovat myös tutustuneet Pohjois-Saksaan matkakohteena sekä Saksan kuluttajamarkkinoihin. Tämä on tuottanut heille parempaa ymmärrystä saksalaisten kuluttajakäyttäytymisestä ja avannut opiskelijoiden silmiä aikaisemmin tuntemattomiin, eurooppalaisiin matkakohteisiin.

DOCK INNin hotelli- ja hostellikonseptin perehtymisen myötä opiskelijoiden uskallus tehdä ja tarkastella asioita uudesta ja innovatiivisesta näkökulmasta on kehittynyt. Hostellikin voi olla luksusta! Nämä projektit ovat myös herättäneet mielenkiintoa majoitustoiminnan parissa työskentelyyn työharjoittelussa tai valmistumisen jälkeen. Opiskelijoiden tunnelmia kuvaa hyvin seuraava lausahdus: ”Opiskeluajan kivoin ja mielenkiintoisen projekti, mutta samalla haasteellisin ja antoisin!”

Opettajien näkökulmasta yhteistyö DOCK INNin kanssa on ollut palkitsevaa, koska toimeksiantaja on ollut hyvin sitoutunut yhteistyöhön, avarakatseinen ja ennakkoluuloton. Opiskelijoille on annettu tilaa oppia ja vastuuta oikeasti osallistua toimeksiantajan yritystoiminnan kehittämiseen. DOCK INN on toiminnallaan yhteistyöprojekteissa osoittanut arvostavansa opiskelijoita ja ollut valmis panostamaan heihin ja luomaan hyvät puitteet kehittämistyölle.

Opiskelijat ja yritykset yhdessä luovat tulevaisuutta

Haaga-Helian Porvoon yksikön toiminnan ytimessä on tutkiva ja kehittävä yritysysteistyö keskeisenä oppimismetodina. Opinnoissaan tulevat matkailun ammattilaiset ohjaajiensa ja yrittäjien kanssa selvittävät moninaisia kysymyksiä, joiden avulla he yhdessä synnyttävät uusia palveluratkaisuja. Opiskelijatöiden kiistaton vahvuus toimeksiantajille ovat lopputulosten tuoreus ja ennakkoluulottomuus. Näin yhdessä luodaan uudenlaista tulevaisuuden palvelukulttuuria. Tästä hyvänä esimerkkinä on pitkään jatkunut yhteistyö DOCK INN -hostellin kanssa.

Lähteet

- 2X20FT 2018. <http://www.twotimestwentyfeet.com/ueberuns/>, viitattu 19.4.2018.
- Deutscher Tourismuspreis 2017. <https://www.deuschertourismuspreis.de>, viitattu 8.4.2018
- DOCK INN 2018. <https://www.dock-inn.de/>, viitattu 19.4.2018.
- Hakkaraianen, K. & Lonka, K. & Lipponen, L. 2001. *Tutkiva oppiminen – älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen*. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Mezirow, J. 1991. *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass. San Francisco.
- O'Neill-Blackwell, J. 2012. *Engage – The Trainer's Guide to Learning Styles*. Pfeiffer. San Francisco.
- Ritalahti, J. 2015. Inquiry Learning in Tourism. Teoksessa *Tourism Education: Global Issues and Trends*, 135–151. Emerald Insight.
- Suhonen, L. 2006. Tutkiva ja kehittävä työote lehtoreiden näkökulmasta. Teoksessa H. Kotila (toim.), *Opettajana ammattikorkeakoulussa*, 147–161. Helsinki: Edita.
- WYSE 2018. The World Youth Student and Educational Travel Confederation. <https://www.wysetc.org>, viitattu 19.4.2018.

Making of Aviation Business Bachelor Programme



Reija Anckar

■ Haaga-Helia University of Applied Sciences has been offering a Bachelor degree programme in Aviation Business on Porvoo Campus since January 2017. The Master Programme in Aviation and Tourism was launched in August 2017. The programmes have received a lot of attention in Finland and internationally both from commercial and public stakeholders, proving that such education is a growing and evolving trend. The annual intake of students in the Bachelor programme is 27 students, which will increase up to 35 students in January 2019. The Master programme takes 30 students in per year and offers them a specialization in either Aviation or Tourism.

Haaga-Helia is a business school and the programmes in Aviation Business have thus a strongly commercial focus. The core contents of the programmes consist of sales and service in aviation business, business operations, personal and professional growth, airline and airport business, and air cargo. The need for commercial professionals in aviation business is enormous as globalisation and e-business raise the demand for both passenger and cargo transportation. Business concepts are also evolving. Not everybody can be a technical expert. Someone needs to develop and work with marketing, sales, service, business models, and traffic, too. The graduates of Haaga-Helia are well positioned to join the industry and more than 90 % of them get jobs within three months after graduation.

Creating a new programme

The staff of Haaga-Helia on Porvoo Campus were contacted by several representatives of aviation industry in summer 2014. During the meetings, participants discussed the idea of launching an aviation business education. The programme directors Reija Anckar and Kaija Lindroth and the principal lecturer Jarmo Ritalahti got very excited

about this opportunity. Business and tourism have been taught in Porvoo for more than forty decades. Aviation business as a concept is related to the transportation side of tourism and thus could bridge both educational sectors of Haaga-Helia's degree programmes on Porvoo Campus.

It was easy to start discussing and planning the education because there were senior lecturers who had worked in aviation business for several years. The main actors in the planning phase were Ivan Berazhny (communication, research methods, corporate social responsibility), Anne Koppatz (sales, leadership, airlines), Alexandre Kostov (sales, travel technology, airlines), Kati Naumanen (sales, airlines, leadership), Pekka Polvinen (sales, airport business), and Minna Ruolanto (safety and communication). Reija Anckar has been leading the development process as a degree programme director and the Head of Porvoo Campus.

Two pilot courses in aviation business subjects, such as business operations and operational environment, were launched in January 2015. They were open to any Haaga-Helia student as free-choice courses and to students of the Open University of Applied Sciences. An active networking started with guest lecturers, and in spring 2015 the first draft of the programme was planned and accepted by Haaga-Helia's administration. The plans were revised during the academic year 2015–2016, when a major reform of curricula took place on Porvoo Campus.

The Bachelor Degree Programme in Aviation Business has followed the general curriculum that was planned together with staff members, students, and stakeholders. A core group for curriculum planning was formed from the staff who volunteered for the task and had the right



competences. This core group oversaw the curriculum development while the programme directors were supervising the process.

The core group interviewed the entire staff of Porvoo Campus to identify the learning competences and methods to be included in the new curriculum. The staff members interviewed industry representatives and a questionnaire was made for the students. A few bachelor theses on the subject were also commissioned.

The students conducted market research on whether aviation business education would be attractive for future applicants. The results in Finland and neighboring countries, such as the Russian Federation, indicated that young people were interested in aviation business education. One of the Senior Lecturers, Kati Naumanen, joined Finnair, Finnish national carrier, for her work rotation period and interviewed several Finnair colleagues to identify the competences to be taught in the new curriculum. The crucial competences included self-management, human factor, professionalism, resilience, and creation of smooth processes in the industry.

The new curriculum is modern. It concentrates on personal and professional growth, sales, service, and business and entrepreneurship. The curriculum also cultivates meta competences, such as lifelong learning, goal setting, human touch and human factor, business-like attitude and mindset, multiculturalism, entrepreneurship, digitalisation, and networking. Haaga-Helia Porvoo Campus is a global role-model in student empowerment. The learning takes place in industry projects which brings seriousness in learning.

Team work

Creating a novel education in an expert organisation is not always easy. Staff members have worked many years in their jobs and tend to feel that they may already know the field well enough. Aviation business professionals share a passion for the industry, which gives a lot of energy yet could burn one, too. Many team members felt psychologic ownership over aviation business and wanted to have their specific visions implemented. With nobody having neither wrong nor right opinions, the team went through major conflicts without winning or losing. Mentoring, work organisation and stronger leadership were needed to establish work peace again. In retrospect, it can be stated that consensus

brings nothing new to this world. Conflicts indicate that something new is happening.

The integration with the general curriculum was not either free of problems because the schedules were not always synchronised in the optimal ways. The Aviation Business education would have the same core competences, structure, and schedules as the Porvoo Campus Curriculum 2017. Still there should be aviation specific competences because the programme is marketed as such and even tempts students from outside the European Economic Area who need to pay a tuition fee of 8.500 per academic year. Aviation Business programme was the first education in Finland to test tuition fees before they were established in August 2017 in all international programmes.

Contacts

The planning and the launch of the aviation business programme has generated a lot of industry contacts. To name a few, Haaga-Helia has a contract with Finnair and Turkish Airlines. Finavia, the airport operator, is a partner, too. Pekka Polvinen, a principal lecturer, has attended the meetings of ACI, Airports Council International Europe. Other valuable industry contacts are for instance Airport College, Red Stone Aero & Paradox, FinnHems, Norra, Lufthansa Cargo, Airbus, Aeroflot, SITA (air transport communication and it), FBTA (Finnish Business Travel Association), Rolls Royce Engines. E.g. Airbus and Aeroflot have been commissioners for semester projects for aviation business students.

University contacts are vital for the Aviation Business Bachelor programme, too. The first contact was with NHTV Breda (now Breda University) in the Netherlands. Breda has had an Aviation Management programme for years. Breda taught us the importance of industry contacts and economics. The cooperation goes on and there is a double degree in sight. Another significant university partner is SUAI, St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation. With SUAI the Aviation Business programme has organised two summer schools, one in St. Petersburg, Russia and one in Porvoo, Finland. Many universities have contacted us to discuss the education. There have been guest visits from Turkey, China, Bolivia, Peru, and Estonia on Porvoo Campus.

One scene for contacts and stakeholders of Aviation Business has been the Future of Aviation Seminar organised in 2015, 2016, 2017, and 2018

on Haaga-Helia Porvoo Campus. The seminars have been of prominent level. Passionate experts have been given the floor and there has been time to mingle, too. The feedback has revealed that the participants felt that more experts should have been informed, reached, and invited as the programme has been of top quality. For instance, representatives of big players, such as Airbus, IATA, Aeroflot, Finavia, Lufthansa Cargo have done their share for the seminars. According to the Campus philosophy, the students have played an active role in organising the seminars and they have been invited to take part in them, when not working as organisers.

Export of education

In May 2016, a delegation of Chinese rectors visited Porvoo Campus. As the Head of Campus, Dr. Reija Anckar presented the premises and the pedagogical concepts, and mentioned the Aviation Business programme that was about to be launched in January 2017. One of the Chinese rectors wanted to discuss more with Reija Anckar after the presentation, thus a contact was established. The Chongqing University of Science & Technology, CQUEST become seriously interested in the programme and returned to Finland with a delegation in November 2016. During the same month Reija Anckar and Pasi Halmari, Sales Manager, travelled to Chongqing to discuss the cooperation. As a result, a sales contract was signed in June 2017 by both presidents. CQUEST bought 80 credit points out of 210 credit points of Aviation Business Bachelor. In practice this means that five Chinese scholars will shadow the pedagogics of Haaga-Helia Porvoo Campus and Aviation Business Programme in autumn 2018. Later Finnish lecturers will travel to China to educate local aviation business students. The need for certified personnel in China is huge. There are 39 airports only in Chongqing.

Development projects

On top of semester projects, Aviation Business programme aims at larger research, development, and innovation projects with external financing. An application is prepared to develop small airports in Finland and

St. Petersburg area. There are both industry and academic partners from Finland and Russia involved in this application.

IATA Authorized Training Center

Two Senior Lecturers in Aviation Business, Ivan Berazhny and Alexandre Kostov, hold IATA certificates. With their help, Aviation Business programme has had contact with IATA. The Nordic representatives Ms. Ksenia Zissow and Mr. Raimunds Gruntis spoke at the Future of Aviation Seminar in Porvoo in May 2017. In October 2017 Aviation Business students and staff visited IATA's Stockholm office, where an agreement was established that Haaga-Helia will apply for a license to become an Authorized Training Center, ATC, of IATA. The application was submitted, and the permission was granted. So, from now the Aviation Business staff can study aviation business related matters and further educate both own students, Chinese students and clients from outside Haaga-Helia. No other organisation in Finland has an ATC status, so this is very exciting and new.

Master Programme

Aviation Business education has been taken seriously in Haaga-Helia. Degree programme director Jarmo Ritalahti changed the Master programme in Tourism to a Master programme in Aviation and



Tourism. The master degree students must have at least three years of work-life experience before applying. When they are taken into the Master education in Aviation and Tourism, they can choose between Aviation and Tourism. Aviation Master consists of Aviation Business studies, leadership, future studies, development, and design. It focuses more on strategic level, and the work-life experiences and work places of the students are utilised. Peer communication among students is also vital.

Future dreams

The Bachelor Degree Programme in Aviation business will get an intake of 35 students from year 2019. On Haaga-Helia's Porvoo Campus we hope that there will be a steady flow of applicants. We would also like to hire more aviation business professionals. Maybe we could have a joint degree with Breda and have many exchange study places. There could be RDI projects and staff to cultivate aviation business in Finland. We also hope that the programme will sell well abroad and that the IATA courses will become useful and successful. Perhaps the commercial aspect of Haaga-Helia's Aviation Business education can be combined with other fields of higher education. Who knows?

Opettajana ja
kehittäjänä Porvoo
Campuksella

It's all about the students – The student-centered Campus 2.0 curriculum



Annika Konttinen and Anna Sivonen

■ We are so fortunate to work on Haaga-Helia Porvoo Campus where the students are right in the midpoint of all activity and attention, where the staff can let their creative side loose and experiment with innovative pedagogical methods to bring out the best of every student, and where the learning spaces support the campus curriculum and the learning process in the most beneficial way. Let us share with you how it all started.

The background and the changes in the world of work and education

In 1999, Finland signed the Bologna Declaration that aims to enhance the competitiveness of the European Higher Education Area (EHEA) by improving quality and comparability of degrees as well as mobility and employability of actors in higher education. The development process of EHEA, so called Bologna process, has led to, for instance, structuring the common system of credits and implementing the two-leveled structure in higher education. In addition to structural co-operation, there has also been strong intention to emphasise student participation and the importance of learning outcomes. This creates a demand for a competence-based curriculum and inquiry-based learning. Education should not be about teachers transferring knowledge about special subject to students, but it should provide students with the right combination of knowledge, skills and mindset they need in the ever-changing work life of the future.

It has been said that we are now facing the fourth industrial revolution, that is about to alter the ways we live, work and form relationships. And

it is not just the technological innovations that are changing the world around us, but also other megatrends like the shift in global economic power, urbanisation, climate change and demographic change will affect our lives and economy, both in personal and professional level. Some professions and lines of business will probably disappear, some will change significantly, but also some new ones will emerge. And not only the business and the professions will change, but the concept of work itself is predicted to change as well. In the future, a greater number of us might be self-employed, working in multiple short-term projects and in various networks across the world. When the world changes, we need to change with it. The World Economic Forum (WEF) states that the so called 21st century skills include such competences as problem-solving, critical thinking, creativity, communication, and collaboration – all of them vital parts of the new curriculum. Students are no longer given ready answers and they no longer need to memorise information by heart, but they need to address real life problems with a curious and open mind, full of initiative and grit to tackle the multitude of issues in our changing world.

In the future jobs market, it is not enough to be competent in subjects such as accounting, languages or ICT. The students need to develop their competences in skills that will make them employable in the rapidly changing world. It is quite mindboggling to think that most children born today, will end up working in jobs that do not exist yet. Also, when robots and artificial intelligence takes over many of the jobs that have traditionally been performed by humans, the “human touch” approach of the new curriculum plays a vital part in developing the emotional intelligence of the students. In the future, the labour market demands “higher order” skills such as those proposed by WEF: critical thinking, problem-solving, creativity, communication, and collaboration.

The development process behind the student-centered curriculum

Haaga-Helia Porvoo Campus competence-based curriculum was designed with the latest studies on inquiry learning, student-centered approaches and educational trends in mind. There had already been an extensive curriculum development process five year earlier, and this round was really an extensive update of it, as a lot had changed

during the years. Traditional ways to learn and study were not enough any longer. Education was not preparing our students enough to all the challenges they would face in the future work life. Mastering content and memorising facts just did not cut it anymore, as innovative companies hire recruits based on their problem-solving skills, curiosity and creativity etc. It was time to rethink our offer and give our students more skills that would make them competitive in a globalised, technological and ever-changing world. It was important to rethink the topics, their relevance, and context where they should be taken. For all that, the team developing and designing the revised curriculum needed a lot of help. We, the authors of this article, were members of that team and we still feel passionate about the topic of the student-centered curriculum and are very eager to co-create it with our colleagues and students.

Although this was intended as an update of the previous curriculum, there was intense work involved in creating the latest version. Teachers, just like any other employees, resist change and it is hard to convince everyone that change is necessary. It is not an effortless process to accept the inevitability of change, perhaps give up the comfort zones, and then further evolve from an expert to a co-creator and a facilitator of the student learning process. The curriculum designers embarked on a journey to study the changing job market, the global megatrends shaping the world in the decades to come, to find out about the latest models and methods of learning. They ventured further to benchmark the most innovative and successful education centers in Finland and around the globe as well.

Haaga-Helia campus in Vierumäki was a benchmarking partner close by. They had embraced a competence-based curriculum recently. For example, the concept of Learning Camps – those intense study weeks in the beginning of each semester when students from all degree programmes come together – came from there. Many other curriculum inclusions were derived from inspiring best-practice examples from around the world, and from many prestigious studies by international organisations. The Core team – as the curriculum designers came to be known – conducted extensive interviews with the industry, with colleagues and students. Also, alumni and the applicants to the different degree programmes were interviewed. Service design experts were involved, and they held workshops where student personas were created.

We gathered a lot of data, good practices and theory for months before starting the actual curriculum design process.

After all the preparatory research, the one thing that came up in many of the interviews, and the thing that we definitely needed to keep, was the “Porvoo way of doing things”, the concept that we call “human touch” and that is also included in the strategy of Haaga-Helia. We know our students and we value the exceptionally warm campus atmosphere we already had. All our development measures were directed towards enhancing that while at the same time designing the most up-to-date curriculum out there. The initial development process by the Core team took a year and a half, and since then it has been an ongoing development project where all campus teachers are involved by now.

The campus philosophy in practice

The new curriculum is practiced by the following three points that constitute the campus philosophy:

1. Engaging campus atmosphere: Motivating, supporting and modern campus
2. Multicultural environment: International and team-based way of working
3. Learning by doing: Real and concrete projects that prepare for future of work

The campus environment offers plenty of meeting rooms designed for group work situations. There is plenty of light and transparency in the building – all fostering the spirit of sharing and co-creation. Many members of the staff get inspiration from the works of other scholars, such as the American psychologists Susan Cain, Amy Cuddy and Adam Grant, who also believe in the empowering of the students, on multiple levels. There is a lot of support to our students available, by the academic advisors, personal study coaches, semester coordinators and other staff members. The “human touch” is clearly there for all students to experience. The campus environment is also multicultural: There are students and staff of around 50 nationalities working on campus. We also get a sizable number of exchange students each semester. Therefore, the students on campus can become culturally aware during their studies and learn to do team work with students from around the world. We

engage with real projects, many of them commissioned by the industry, and encourage innovative as well as versatile learning methods that will equip our students well to their future careers.

Semesters are executed by teacher teams. Teachers may represent their own field of expertise, or subject, in the semester project, but they cannot do the project alone and independent of others. This gives the students the opportunity to see professional teams cooperating in real life already while they are studying in an educational institution. This cooperation and joint planning has, of course, been there already before, but by appointing teacher teams responsible for a certain semester's implementation makes this visible also to the students. Seeing teachers cooperate within one project gives students, as well as the teachers involved, an opportunity to see the big picture and learn about diverse ways of communicating. And to find out that we are not robots, we all talk and act differently!

The assessment of the semester is based on versatile and work-life related assignments, e.g. reports, sales pitches, presentations, blogs, videos and other social media assignments. Team work is in focus in our student-centered curriculum. Team work methods can be project work, workshops, learning cafes, debates and peer teaching. For all our students, there are plenty of opportunities to practice networking and test new interactive learning methods, as well as become more confident with presentations and group discussions and learn about the benefits of power-posing! A real revelation especially to our more introverted students. All those activities take place in a safe and supportive environment where respect for each other as well as co-creation, collaboration and cooperation prevail. We also empower our students by encouraging them to contribute to the further development of the curriculum: They give feedback about their studies, the methods and projects. And that feedback really matters, as it is always considered when developing the following semesters.

The 21st century skills and competences integrated in the curriculum

Based on the research and some iteration, the joint key competencies for all degree programs in Porvoo Campus were identified: Business and Entrepreneurial competences, Sales and Services competences and

Personal Growth competences. Even though each degree programme will have a special “flavour”, the main headings for the key competences will remain the same. This will give the students an opportunity to learn both, the field specific theories and more general key competences that are needed in the future work life.

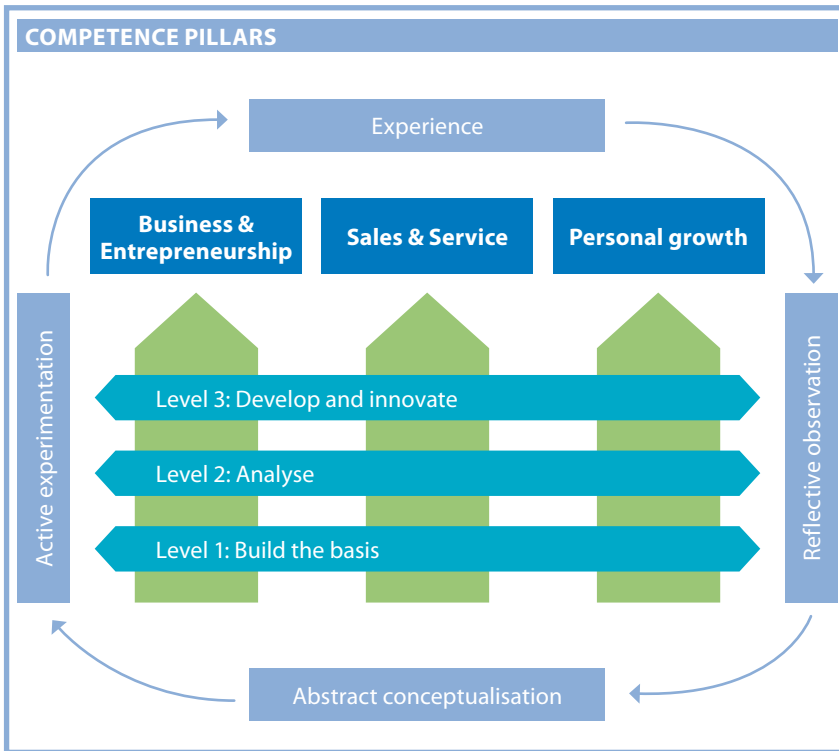


Figure 1. Competence pillars.

Ikujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi (1995) have introduced a SECI-model of knowledge creation. It describes how tacit knowledge is transferred to others via social interaction, socialisation. When externalised, knowledge becomes explicit. This explicit knowledge can then be combined to all the other knowledge the recipient might have. After this the new, combined knowledge is internalised, and it becomes part of one’s tacit knowledge, that can again be transferred through socialisation. This applies also in the educational environment and can be seen in the figure above. First, students will receive knowledge when cooperating with for example lecturers, commissioners and other students. They will build a foundation for their professional competence. Then

they will combine, and test received knowledge. They will apply and analyse, which will lead them to internalise the knowledge and skills. After they have learned something, they can start developing operations based on the competence that they already have. Inquiry-based learning and the whole structure of this curriculum also put the experiential learning cycle (so called Kolb's cycle) into practice. This model proposes that learning is a process, in which individuals face a conflict between their current beliefs and ideas and are so forced to reflect their prior knowledge. This reflection should lead abstract conceptualisation through assimilating the reflected observations. The new concepts should then be experimented. The learning does not, however, end after the new concept is experimented, but it will then be an object for re-reflecting based on additional information.

To prepare them for the future working life, we must help them to see causalities, connections and meanings. This wider perspective cannot be as easily transferred through independent courses with narrow, specialised orientation. Therefore, we wanted to introduce larger entities, the modules, also to the structure of the curriculum. The modules are implemented and assessed through semester projects. This gives the students an opportunity to learn, not only knowledge or skills, but also the connections and meanings of things. Assessment in projects also enables focusing on the competences as learning outcomes; we can see what students know, what they can and how they take an attitude towards the things that they are doing. Various methods of assessment are used in the new curriculum, but the framework should be the project, not the course or the module. The campus provides the students with a safe playground where they are encouraged to experiment with new methods of doing and learning. Trying new things and looking for new opportunities, and even failing in the process, are celebrated.

There are also other ways to integrate the 21st century skills to the curriculum. *Critical thinking* is essential in a time when fake news is threatening even the established democracies. Reading Circles are aimed at developing the students' competences in critical thinking and teaching them how to find reliable sources and how to analyse data. The Reading Circles have also replaced many lectures and other didactic practices with a more student-centered form of learning. From their first days on campus onwards, students are encouraged to become proactive and increase their own *problem-solving* competences through project and team work.

Furthermore, the students get to use their *creativity* and grow their *communication* skills when designing events, study tours and business plans as well as the communication materials and channels associated with them. *Collaboration* is at the core of everything we do on campus.

Cooperation and collaborative learning methods are the most important ingredients when students do project work, starting from the first semester when they do their first business plans and when they plan their study tours or events together in small groups. Through the projects and other collaboration-based methods practiced in an international environment, the students learn the competences needed in the world of work, such as business and entrepreneurial mindset, profitability thinking, cultural awareness and cross-cultural understanding, personal branding, service design and strategic thinking, among many other ones. Of course, they still learn accounting and ICT, but these subjects are more connected to the projects the students are involved in. That way, the connection to the business world becomes clearer. By the end of their studies, they should be well-equipped to enter the world of work and be capable of life-long-learning. The competences they learn on campus during the three years will surely give the students a proactive approach to their own learning and personal development.

Their path of transformation through education is lit by the many opportunities for feedback. Students get group and individual feedback from the first semester onwards. They can develop their skills and competences based on the feedback given. They will also get to give each other feedback through peer assessment. It is done throughout the studies, especially when working with projects. The students will also assess their own performance in an equivalent way. That way the students are initiated to a learning and coaching culture that will foster their personal and professional growth throughout the years. Also, very importantly, each student is assigned a personal study coach when they start their studies. That coach is a lecturer who follows their study progress during the entire time the student is at Haaga-Helia.

The coach gives support for the studies, course selection, exchange options, work placement and career planning. They meet twice a year for individual development discussions and group coaching sessions. This is one way to connect the student more closely to the study progress, and to give him/her a person who to contact if there are unclear issues with anything relating to studies. There has been an increased interest in this

practice, and especially the way it is conducted at Porvoo campus. That has been very encouraging, and we are happy to share the experiences of this student-centered approach.

Yet another special student-centered characteristic of the new curriculum is personalisation of the study path. The students do not have to follow a standard pre-designed study path, but they can choose very freely the type of studies they wish to have. The first two years of basic and professional studies are rather like all students in a same degree programme. Of course, the students have a choice of the study tour destination and the company and industry they choose for the business plan. The students can also do an entire semester in another degree programme, if they so choose, e.g. a tourism student can join the aviation business programme or a sales and marketing student can do a semester of visual marketing.

Furthermore, they can start taking free-choice and advanced courses when they feel they are up for them. They can choose between Asian, German, Russian and Spanish Areal Studies as well as Coding. They not only learn languages but also about the culture, business and entrepreneurship of the areas under study. They can do advanced studies from any degree programme. After the first two years, the students can build the kind of module portfolio they are interested in and create a personalised study path that fully caters to their own interests.

First experiences with the new curriculum

During the first 15 months of the new curriculum, we have already had three Business Plan Competitions with around 400 students involved. There have been over 10 study tours to different destinations around Europe. There have been several exciting events – such as Digi Day, Future of Aviation, Campus Does Good – organised by the students. Teacher teams have spent hundreds of hours in total thinking of projects that could benefit the professional growth of the students as much as possible. But even though, in most cases, it is the teacher teams that initiate the projects and events, it is still all about the students. The students can also get commissions for projects and they do create their own goals for the semester. The role of the teachers is to guide the process towards the intended learning outcomes. The actual planning and implementation is done by the student groups.

“We learn through practice by engaging in real projects instead of sitting in lectures. In my opinion this prepares us better for work life and helps to adapt theory into practice. ”

Student, spring 2017

“At first, I thought that teachers are abandoning us, and they don’t teach us anything. But now I realise that we did not maybe get the ready-made answers, but we got the tools for finding the solutions ourselves.”

Student, spring 2018

The new curriculum requires that a lot of trust is built with everyone involved. The management must trust that the assigned teacher team is motivated in working according to the common principles, towards the best interests of the students. The management must trust that all teachers are willing to develop themselves and the process as well. Teachers must have trust in each other, too, to work as a team. It is important to trust that everyone is doing his/her part as agreed. It is also vital that teachers can share information openly and are willing to cooperate with each other. Teachers must learn to trust the students, too. Students can and will achieve wonderful things, if they are given the opportunity to act. And teachers must also have trust in the learning process of the students, even though it is not driven by the teacher themselves anymore.

Finally, students need to trust that teachers know what they are doing and that they have the student’s best interest in mind. Building trust is not an easy or a quick task, it requires time and patience. But being able to operate with different people, in various teams, is something that we all must learn if we want to succeed in the future working life. Not just students, but also us teachers. In fact, we have a lot to learn from our students:

“I like working with people from other countries and cultures it’s interesting to see how they think about solving problems.”

Student, spring 2017

“I enjoy working in teams with different students and it has been nice to get to know some other students outside my group. It is nice to share ideas with each other and learn from others. I also enjoy developing team work skills and think it is a very important skill to have in the future.”

Student, spring 2017

“We have had a lot of group work and projects, and this is positive because group work skills and getting along with different types of people is needed in almost every job.”

Student, spring 2017

If we look at the student testimonials, we can see the importance of the projects during the learning process. However, we must not forget the different student personas that were found in the service design workshops during the curriculum development phase. We also must bear in mind, that we have students with different learning abilities and preferences. We have students that work while they study, students that will go for a student exchange, and students that have families on their own. Studies are not the only thing in their minds. Some might have other issues that prevent them from working in teams as efficiently as desired by others. This heterogeneity is something that we must take even more into consideration in the future. Already, one of the megatrends, technological development, is coming to our rescue: The students have many digital devices and ways of communicating with each other without being there themselves. Our curriculum offers flexibility and we need to remember that it should remain so, giving different options to different kind of students.

One thing that we wanted to encourage in the campus curriculum was the student-centered idea of the “human touch”. Personal study coaches have met their students to discuss their studies and plans for the semester. We have also tried to encourage teacher teams to cooperate closely with students. Teachers have been more like coaches or facilitators in students’ project work. We want to cherish the culture of open discussion and giving feedback to each other. Even though this approach has been effective, there has also been some criticism. When students are more familiar with the teachers, they might be more eager to complain and

ask for special treatment. Teacher might also wear out, when being too involved with too many student groups. There are also some issues with the resourcing that must still be solved.

“Staff members really listen and care for the students and their further learning.”

Student, spring 2017

Besides caring for each other, we enjoy sharing our experiences from different experiments and methods. During the first year or so, we have experimented with many methods that are also used in the most innovative companies in the world. The third semester Learning Camp was based on the Sprint method (developed and practiced by Google) where the students created future scenarios and prototypes for the city of Porvoo in year 2030. Students have also worked with domestic and international commissioners. They have done social media and marketing plans, developed the businesses and processes of their commissioners. Of course, there are always students who do not find the learning methods of the campus to their liking, but most of the students seem to be fans of it, as can be seen from the feedback below:

“Enquiry learning was a shock treatment after regular school teaching methods, but just after few months of studies I need to realise the fact; the results are good already. Might be even better than good. You have to find new levels of yourself every day and you are never in your own comfort zone. This, if something gets you ready for work life. This is the start of amazing 3,5 years to come!”

Student, spring 2018

As more semesters start, there will be a wealth of experience, hundreds of more students and dozens of staff members involved in the implementations. With more people involved, there are more creative ideas available to develop the curriculum further to embrace the change and the competences needed to succeed in that change. A very positive and innovative process in the making – and we all get to be a part of it!

Summary

To sum up, the main points with the student-centered campus curriculum are the real-life projects, the constant feedback, versatile forms of assessment (commissioner, supervisor, peer and self-assessment), personalisation of the study path, collaboration and cocreation in inspiring learning situations and environments. Now the students clearly are in the center, not the teacher and his/her subject and expertise. The students can concentrate on learning the 21st century skills needed for their work life already during their studies.

As an added bonus of the campus curriculum, all the opportunities to study and socialise with students from other degree programmes create a larger peer group on campus. Previously, all degree programmes kept mainly to themselves. Since the first semester with the new curriculum, starting in January 2017, the students mix with each other from the first week onwards. That has done wonders for the campus atmosphere. Finally, we feel like a big happy campus family! Just that feeling gives us reassurance that we are onto something special, at least we are on the right track.

References

- Cain, S. 2012. *Quiet – The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking*. London: Penguin Books.
- Canton, J. 2015. *Future Smart – Managing the Game-Changing Trends That Will Transform Your World*. Philadelphia: Da Capo Press.
- Cuddy, A. 2015. *Presence – Bringing your boldest self to your biggest challenges*. New York: Back Bay Books.
- Ellström, P.-E. & Kock, H. 2008. Competence Development in the Workplace: Concepts, Strategies and Effects. *Asia Pacific Education Review*, 9, 1, 5-20.
- Grant, A. 2016. *Originals – How non-conformists change the world*. London: WH Allen.
- Knapp, J., Zeratsky, J. & Kowitz, B. 2016. *Sprint – How to solve big problems and test new ideas in just five days*. New York: Simon & Schuster.
- Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. 2009. Experiential Learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning, Education and Development. In Armstrong, S. J. & Fukami, C.V., *The SAGE Handbook of Management Learning, Education and Development*, 42–68. London: SAGE Publications Ltd.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

- Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työ ja yrittäjyys*. 30/2014. Elisa Publishing Oy.
- Ross, A. 2016. *The industries of the future*. New York: Simon & Schuster.
- Soffel, J. 2016. What are the 21st century skills that every student needs? <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students>, retrieved 8.3.2018.
- Schwab, K. 2016. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>, retrieved 25.9.2017.
- The European Higher Education Area. 1999. Joint declaration of the European Ministers of Education Convened in Bologna on the 19th June 1999.
- The European Students' Union ESU 2015. Bologna With Student Eyes 2015. Time to meet the expectations from 1999. http://media.ehea.info/file/ESU/32/8/Bologna-With-Student-Eyes_2015_565328.pdf, retrieved 6.3.2018.
- WEF 2015. New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology. http://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report2015.pdf, retrieved 8.3.2018.
- WEF 2016. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf, retrieved 8.3.2018.

Learning entrepreneurship skills during business plan competition module

– Lessons from Haaga-Helia Porvoo Campus



Eva Holmberg and Evariste Habiyakare

Introduction

■ Of all players who feature in the management of the modern world economy, the entrepreneurs attract most of our attention. The word ‘entrepreneur’ is widely used, both in everyday conversation and in management and economics. An entrepreneur is one who creates a new business in the face of risk and uncertainty for the purpose of achieving profit and growth by identifying opportunities and assembling necessary resources to capitalize on them. Although many people come up with great business ideas, few act on them. (Zimmerer and Scourborough 2006). Entrepreneurs are seen as heroes, and self-starting individuals who take great personal risk in order to bring the benefits of new products to markets. In addition, there is also an expression of concern at the pace of economic and social change entrepreneurs bring and the uncertainty they create in the competitive environment. Yet people admire their talents or may even question the rewards they get for their efforts.

By looking at the literature on entrepreneurship, it stems from three sources: the contributions of economic writers and thinkers; from psychological trait approach on personality characteristics; and a social behavioral approach (Down 2010). Much effort have gone into identifying entrepreneurship characteristics. So far, there is little academic research about learning entrepreneurship skills in different educational institutions. Yet, there is a significant growth in academic entrepreneurship study programs across the world the number of resources ranging from text-

based to internet-based entrepreneurship resources developed to support entrepreneurship education has been staggering.

This paper focuses on learning entrepreneurship skills through a business plan competition project during which students from two different study programs at Haaga-Helia Porvoo Campus were invited to learn and gain new competences in teams of 3–5 students. Teachers, with their respective backgrounds acted as catalysts and coaches.

We place this learning experiment in the social constructivist paradigm, which suggests that knowledge is first constructed in a social context and is then appropriated by individuals; learners construct knowledge out of their experiences and interaction with others. Social constructivism is often associated with pedagogical approaches that promote active learning, or learning by doing. Drawing on this social constructivist model and its nine basic principles for learning developed from the literature our paper aimed at gaining an understanding of how first year students of Haaga-Helia Porvoo Campus describe their learning after the business plan competition project. Therefore, this paper aims at finding answers to the following questions:

- How was inquiry learning applied in the business plan competition project?
- What did students learn during the business plan competition project?
- What should be considered to enhance learning of entrepreneurship skills through business plan competition?

In line with this aim, our paper investigates both the individual factors, motivators, enablers and barriers for learning entrepreneurship skills to take place and we develop recommendations of how an educational institution could ensure efficient learning in the future.

In the following, we discuss the concept of learning. Then we will anchor the business plan competition in a social constructivism paradigm.

The concept of learning

Learning is concept related to everyday doing, human beings learn all the time either in school, at work or during the leisure time. Learning is a permanent change in performance or potential which is derived from previous experience and interaction within the world. (Lindholm-Ylänne, Nevgi & Kaivola 2002) Debates on how learners acquire knowledge in

a controlled environment such as schools, have generated different and even conflicting views (see e.g. Scherle & Reiser 2017).

Learning can be viewed in the following way (Bransford et al, 1999):

The traditional view emphasizes learning as a passive process or a gradual absorption of knowledge aiming at increasing learner's own knowledge base.

The second view emphasizes memorizing knowledge through active role. However, in this view, memorized information is hard to internalise and transfer across domains.

The third view consists of acquiring facts or procedures to be used. Accordingly, this may lead to acquisition of skills like reading, writing, and mathematics. This view also emphasizes using and practicing the acquired knowledge and skills so that the actions become automatic.

The fourth view is about learning as making sense and understanding reality. In this perspective, reality may be self-constructed. Learner makes active attempts to abstract meaning while learning and using new material to update and modify existing beliefs. Trying to understand things and to acquire the ability to explain them, not just remember them.

Business plan competition adopts the above fourth view because the essential factor in learning today is to be able to comprehend matters and understand larger entities as well as connections between them rather than just absorbing knowledge. In that perspective, the metacognitive skills such as problem solving skills, critical thinking and self-directed learning play a decisive role in learning.

Regardless of which view of learning we adopt, the process of learning of entrepreneurship skills is complex in nature. A complete learning process is made of three interdependent set of variables. These variables are grouped into antecedents, process and outcomes. The antecedents are divided into a person related factors such as age, gender, previous knowledge and experiences, abilities and values and the composition of the learning environment. These antecedents have profound influences on the learner's perceptions and interpretations of reality (Habiyakare & Ger 2010).

The second set of factors of the learning process is made of the internalisation of previous knowledge, motives, orientation, learning style and processing strategies supported by metacognitive actions of the learner. All the above factors act in concert to influence the third set

of factors namely the learning outcomes. Thus, the learner may acquire new or better mental models, skills, achieving goals and results. In this perspective, the responsibility of learning should reside increasingly with the learner because learners construct own understanding. Learners look for meanings. They will try to find regularity and order in the events of the world even in the absence of full or complete information (Glaserfeld 1989).

Furthermore, sustaining motivation to learn is strongly dependent on the learner's confidence in his or her potential for learning. These feelings of competence and belief in potential to solve new problems derive from first-hand experience of mastery of problems in the past and are much more powerful than any external acknowledgment and motivation (Birkle, Holmberg, Karlqvist & Ritalahti 2017; Lindholm-Ylänne, Nevgi & Kaivola 2002).

Inquiry learning

Inquiry learning was in Finland developed by Hakkarainen, Lonka and Lipponen in the late 1990s. It is strongly influenced by constructivism, students are seen as active actors and involved in real-life projects. (Birkle et al 2017) For instance Kukla (2000) argues that reality is constructed by our own activities and that people, together as members of a society, invent the properties of the world. Knowledge and learning are thus products of humans and is socially and culturally constructed (Birkle et al 2017). Learning is not a process that only takes place inside our minds, nor is it a passive development of our behaviors. It is shaped by external forces and meaningful learning occurs when individuals are engaged in social activities. Learners with different skills and backgrounds should collaborate in tasks and discussions to arrive at a shared view of their learning agenda (Holmberg & Ritalahti 2017).

Some key issues have been identified for successful learning in inquiry learning. These are the learning environment, team work, project management as well as motivation to learn.

The learning environment should be built to support learning. For instance the context in which the learning occurs is crucial to the learning itself (Ritalahti 2015). The learning environment should also be designed to support and challenge the learner's thinking. According to Gulikers, Bastiaens & Martens (2005), an authentic learning environment "provides

a context that reflects the way knowledge and skills will be used in real life. This includes a physical or virtual environment that resembles the real world with real-world complexity and limitations, it provides options and possibilities that are also present in real life (Wiltshier & Rawlison 2017). The objective is to create learning environments in which students can acquire entrepreneurship skills and mindset. In order to achieve the optimal learning experience, the learning environment should be safe, complaisant and exciting. These characteristics of learning environment would make the learner active and use eclectic attentiveness effectively. If the learning environment is safe enough the learner can feel free to take risks and question, his/her own thinking as well as others.

Collaboration and interaction are a key to successful teamwork (Habiyakare & Heinonen Salakka, 2013). Teamwork involves not only team members (members and leaders) but also other outside factors for instance other projects and family situation of the team members can strongly affect the effectiveness of teamwork. There are several factors which are closely related to this topic, some of them are: interdependence, clear roles and contribution, satisfaction from mutual working, mutual and individual accountability, realization of synergy and empowerment. Thus team work is a key to learning in the same time as it enhances equality, creativity and respect. (Birkle et al 2017)

In inquiry learning projects, the project manager is always a student if he/she is named. According to Byrnes (2009), the project manager should work with team building and motivating the other students in the project. In addition, project leader must solve personal conflicts within the team efficiently in order to proceed with the given task the best possible way. The tasks and personal responsibilities should be always clearly communicated towards the rest of the team. Project management can be challenging since in inquiry learning students are supposed to partly set up their own learning agenda which can be challenging if students are used to a teacher-centered teaching. (Holmberg & Ritalahti 2017)

Motivation is a key to all learning (Lindholm-Ylänne et al 2002; Birkle et al 2017). Motivation can be intrinsic or extrinsic, where the first one is about the individual need for fulfillment whereas the latter is driven by external stimuli such as rewards or punishments. (Sansone & Harackiewicz 2000) For students, motivation is related to two main aspects, the insight that the topic or project is important from a learning perspective and that the challenges offered to them are demanding but not too difficult to work with. (Lindholm-Ylänne et al 2002).

Execution of the Business plan competition learning activity

When the new curricula 2.0 of Haaga-Helia Porvoo campus was planned, a decision was made that there are two main projects during the first semester of tourism students, the business plan competition (BPC) and a study trip.

Overall, the aim of business plan competition is to support the competence development and learning goals of each degree programme. All activities during the semester contribute to these two projects. Students learn the theoretical background of the projects through reading circles organized weekly. Finally, students also reflect upon their own learning by blog writing. The business plan competition aims to provide students the following competences:

- Awareness of basic processes and operations in organisations
- Profitability analysis
- Ability to analyse the operational environment
- Entrepreneurship and business mindset

The process of Business plan competition (BPC) project is visualised in Figure 1. The students in the Finnish and international tourism programs were working separately with two teacher coaches each, but the groups met up and changed ideas regularly during the process. Students of the specific program were further divided into teams of 3–6 persons depending on what kind of business idea they were interested in developing. The BPC project started with brainstorming around current trends in tourism and a tour through Porvoo to identify different kind of tourism businesses. Rather quickly students started to develop their own ideas with the aim of not falling in love with only one idea but rather keep on working with three different in the beginning.

Different tools supporting development of new business ideas. In this project students used the Value Proposition Canvas and Business Model Canvas initially developed by Alexander Osterwalder and Yves Pigneur in the 1990ies. Business Model Canvas is composed of nine interrelated parts: customer segments, value proposition, customer relationship, communication channels, key activities, key resources, key partners, cost structure and revenue stream. (Osterwalder & Pigneur 2010) In the BPC project students first developed several business ideas with help of

the Value proposition canvas comprising description of value proposition as well as the chosen customer segment. After getting feedback and further analysis, students chose one idea and developed that further with the whole business model canvas.

The teachers involved in the project worked mainly as coaches and met up with the students in average twice a week. The first formal checkpoint of the progress of the business concept development gathering the students from both tourism programs was the business idea fair in middle October 2017. At the fair all student team had their own stand and worked with presenting their ideas and collecting customer feedback of them. The findings from the fair were summarised in a report and in the end, students provided arguments for which business ideas they will develop further during the semester. After the fair students moved on to work with the business model canvas the work was supported by lectures related to the different boxes of the canvas as well as coaching of the different teams. In November the final ideas were pitched by each team to the students of both tourism programs at the BPC semi-finals. During the event students selected the winners. They voted the best two ideas from both programs for the finals. In the final, the four teams from the tourism programs were competing against four teams from the Finnish business program. At the final, an external committee of experts ranked the three best teams.

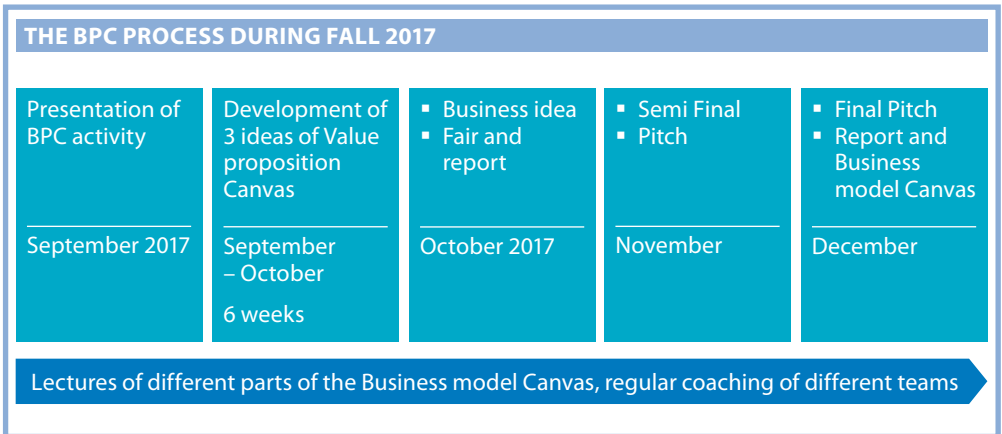


Figure 1. The BPC process during fall 2017.

Key observations and learning outcomes

In December we arranged a feedback session during which students were asked to assess the whole process of business plan competition. Students were also asked to identify three main points of learning on post-it notes. There was a consensus on the fact the business plan competition project was rather successful from a learning point of view. However, it was possible to observe variations among business plans based on the backgrounds of the students. Older students who and those with work experience tended to be comfortable in developing a realistic business plan but these students were not always the most innovative in developing the business concepts as such. The main learning points identified by the students are summarised as a word cloud in Figure 2.

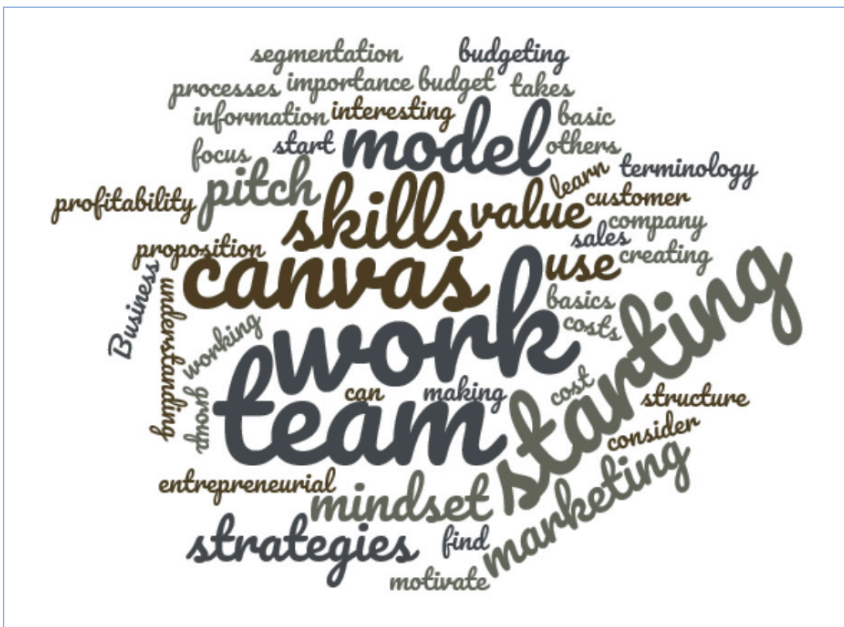


Figure 2. Word cloud of learning.

Since no key words were given to the students, they used different kind of concepts describing the same learning. Thus, the post-it notes were categorised manually to further identify the key learning points of the activity. The most mentioned learning point was teamwork skills, for instance one student wrote:

“I learnt how to work in a group and how I can get more from others”

Many students also mentioned that they learnt more about how to start a business typical comments being:

“Main points to consider when starting a business”

“The basics of starting a business”

Two other learning points being mentioned at many notes were learning related to budgeting and profitability as well as getting an understanding of how to use the business canvas model. Several students also identified marketing and how to prepare and make a sales pitch as main learning points.

To get a better understanding of the learning during the business plan competition project we also discussed with our colleagues involved in the project and we did a qualitative content analysis of the reports written by students. The analysis of the material led us to identification of several factors which promoted or inhibited the learning process of the students. These factors are grouped and presented in figure 3.

There are many factors acting as motivators, enablers and barriers for students' learning through business plan competition. Most of the participants were motivated as they saw the business plan competition as a way of getting introduced to the entrepreneurship world. They saw it as a good opportunity to get an understanding of what is required before a new business can be launched. On the other hand, some students also perceived it as demotivating to work during the whole semester with a business idea they will never put into practice. Heterogeneous teams such as a mixture of students of different age, gender, the country of origin, the level of education and previous entrepreneurship experiences proved to support generating good business ideas and plans to some extent. However, it should be highlighted that it was a homogenous team of Finnish female students that won the whole competition. Thus, heterogeneity might enhance creativity but make team work more challenging. The winning team was also rather small with only four members and it was acknowledgeable that in bigger teams some students became free-riders and by that decreasing the motivation to learn and develop of the whole team.

As usual in projects influenced by inquiry learning, students were supposed to take quite a lot of responsibility for their learning and

the progress of the project themselves even if the students in question were first year students. Teachers coaching the project were in a supportive role, students were encouraged to find solutions themselves. Giving a lot of ownership of the process to participants is important since that is how we work at Haaga-Helia Porvoo campus. However, many students asked for lectures and more teacher centered classes. It could also have been beneficial to appoint a project manager among the students and team leaders in respective teams. Students usually take the role of being a project manager and a team leader very seriously and many times student teams need someone to push them forward more regularly than twice a week when BPC classes take place.

Motivation is, as stated before, a key to successful learning. The students in BPC project were first semester students and mostly very committed and engaged in their studies. Thus, intrinsic motivation was high among most students. However, some students perceived that the lack of external commission and the long process lowered their motivation. In addition, the fact that some of them did not have any dreams of launching own business was demotivating. For these students, the extrinsic motivation made them still pass the project and get the credits.

Finally, time management is prerequisite for business plan competition process to succeed. Participants come from different cultures and time may have different meaning for different people. For instance, it became important to follow a precise time management scheme and to follow deadlines. The business plan competition is structured according to certain sequences of creative activities and not adhering to such scheme may act as a barrier from achieving the business plan competition objectives. With inquiry learning, the low ability to follow deadlines have proven to be of big concern. All these factors enhancing or limiting learning are summarized in figure 3.

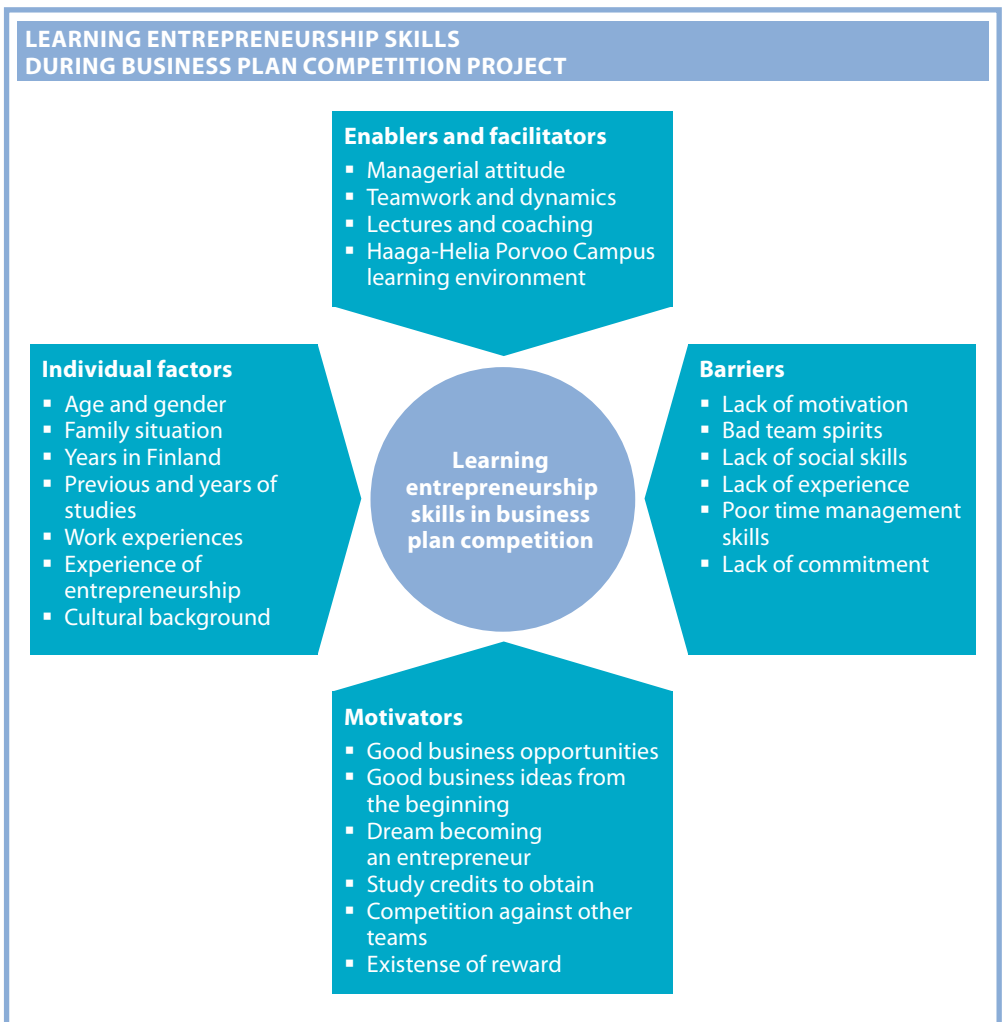


Figure 3. Learning entrepreneurship skills during business plan competition project.

Discussion

The paper identified several factors that influence the learner: namely individual factors, motivational factors, barriers and enabling factors. The initial trigger domain is made of existence of the individual factors, motivational factors and the existence of attractive business opportunities. Nevertheless, two forces act in opposite directions and have profound impact on the learning process of entrepreneurship skills. On one hand, there are barriers whose effect is to delay or to break the learning process and or otherwise impede progress after it has already begun. On the other

hand, there are enablers that act to speed up learning of entrepreneurship skills. Such factors act to speed up the learning process and encourage the learner to make progress.

Nevertheless, the combination of these collective factors and initializers/triggers, at a certain point, will set the interest of learning entrepreneurship skills in motion. The critical effect on the motion of the process is the strengths of these factors. They make a difference between one learner and another in their ability to engage in and learn about entrepreneurship in a project like the business plan competition.

Conclusions and suggestions

Despite the difficulties encountered with learning through business plan competition, participants reported that seeing the whole process with own eyes was important and they learnt a lot from the process. For instance, teamwork skills were as valuable as learning how to develop a business plan from a good business idea. Students also learnt how to make the best use of everyone in the group and how to deal with differences in order to bring the best of everyone. From this perspective, we stress three issues as the most valuable learning that took place in the business plan competition:

- Basic understanding of what is required to start a business
- Team work, networking and cooperation were
- Pitching and stage control

The inquiry learning is a good approach for learning through business plan competition. It has proven to promote innovativeness and diversity. Therefore, students could reach the key competences such as entrepreneurship mindset and basic understanding of business processes. Based on the experiences discussed in this paper, the following thinking about experiential learning approaches is supported (King & Zhang 2017, originally by Kolb 1984):

“Tell me, and I will forget. Show me, and I will remember. Involve me, and I will understand”

With our contribution, we hope that we have enriched the debate and that further inquiries and researches will be conducted to find out how students may best acquire and learn entrepreneurship skills.

References

- Birkle, M, E. Holmberg, M. Karlqvist & J Ritalahti 2017. Student Motivation in Inquiry Learning: Lessons from a Service Development Project. In Benckendorff R. & A. Zeheer (eds.), *Handbook of Teaching and Learning in Tourism*. Edward Elger, 107–126
- Bransford, J. D., A. L. Brown, and R. R. Cocking 1999. *How People Learn Brain, Mind, Experience, and School*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Byrnes, W. J. 2009. *Management and the Arts*. Burlington: Focal Press.
- Down S. 2010. *Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*. Los Angeles: Sage.
- Glaserfeld, E. 1989. *Cognition, construction of knowledge, and teaching*. London: Synthese.
- Gulikers, J. T. M., Bastiaens, Th. J., & Martens, R. L. 2005. The Surplus Value of an Authentic Learning Environment. *Computers in Human Behavior*, 21(3), 09–521.
- Habiyakare, E. & Heinonen-Salakka J. 2013. Inquiry learning and team leadership at Porvoo Campus. *Interdisciplinary Studies Journal*, Vol 3, No 3, Laurea University of Applied Sciences, 2013.
- Habiyakare, E., & Ger, Y. 2010. Social constructivist approach to Multicultural Entrepreneurship Learning. *Proceedings of the Academy for Global Business Advancement*, 2010.
- Holmberg, E. & J. Ritalahti 2017. Bringing Real-life Projects into Master's Programmes- Experiences from a Tourism programme. In K., Mäki, L. Vanhanen-Nuutinen & H. Kotila (eds.), *AMK-maisteri- Työelämän moniosaaja*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 133–142
- King, B, & H. Q. Zhang 2017. Experiential tourism and hospitality learning: principles and practice In Benckendorff R. & A. Zeheer (eds.), *Handbook of Teaching and Learning in Tourism*. Edward Elger, 207–217.
- Kukla, A. 2000. *Social Constructivism and the Philosophy of Science*. New York: Routledge.
- Lindholm-Ylänne, S. A. Nevgi & T. Kaivola 2002. Opiskelu yliopistolla. In S. Lindholm-Ylänne, A. Nevgy & T. Kaivola (eds.), *Yliopisto- ja Korkeakoulu-opettajan käsikirja*. Helsinki: WSOY, 117–138.
- Osterwalder A; & Pigneur, Y. 2010. *Business Model Generation. A handbook for Visionaries, Game changers and challengers*.
- Ritalahti J. 2015. Inquiry Learning in Tourism. In Sheldon, P & S. Hsu (eds.), *Tourism Education. Global Issues and Trends*. Emerald, 135–151.
- Sansone, C. & J. M Harackiewicz 2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance*. San Diego: Academic Press.
- Wiltshier, P. & S. Rawlinson 2017. Student and practioner experience from fieldtrips. In Benckendorff R. & A. Zeheer (eds.), *Handbook of Teaching and Learning in Tourism*. Edward Elger, 276–289.
- Zimmerer T. W. & N. M Scarbrough 2006. *Effective small business management. An entrepreneurship Approach*. Eighth edition. Pearson Prentice Hall.

Opettajaopiskelijan matkassa – opiskelija keskiössä!



Maria Kantola ja Suvi Korpi

■ Artikkelini on omistettu kollegallemme Tuovi Soisalon-Soiniselle sekä Haaga-Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun ohjaajillemme, lehtoreille Sampo Mielityiselle ja Petja Sairaselle. Kirjoittajat ovat Haaga-Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun opiskelijoita ja työskentelevät Haaga-Helia Porvoo Campuksella. Artikkelini sisältää monia avoimia kysymyksiä. Niihin ei ole välttämättä tarkoitus löytää artikkelissa vastauksia. Kysymykset toimivat herättelijöinä, artikkelin lukijoiden oman ajattelun haastajina.

Ilonkyyneleet. Hyväksyntäkirje opekorkeaan saapui huhtikuussa 2017. Pedagoginen matka alkamassa. Pulppuaa, kihelmöi, kaikki on mahdollista. Avoimin mielin uuden edessä. Paniikki. Kuinka minusta on opettajaksi, toisten ohjaajaksi? Enhän edes itse tiedä, mikä minusta "isona" tulee. Ei taida olla muita vaihtoehtoja. Rohkeasti luottaen haasteita päin. Toivottavasti ei tule luottotappiota.

Ensimmäiset lähipäivät – luota prosessiin. Määränpäänä ammatillisen opettajan pätevyys. Samaan aikaan epävarmuutta siitä, kuinka tavoite saavutetaan. Matkakumppaneina ja prosessin rinnalla kulkijoina vertaisryhmä ja oma ohjaaja. Oppimisympäristönä Porvoo Campus.

Ammatillisen opettajan ammattitaitovaatimukset ja osaamisen kriteerit. Ääh. Kuinka löytää oma opettaja-identiteetti? Mitä tavoitella, mikä on päämäärä? Miten tutkia ja kehittää opettajuutta, omaa tapaa työskennellä ja jäsentää oppimista? Omat tavoitteet, oma matka ja vastuu omasta oppimisesta.

Mistä aloittaa, mitä seurata? Mikä on tärkeää? Opiskelija, hän on tärkein. Ahaa-elämys. Opiskelijan asettaminen keskiöön. Tämä on matkan punainen lanka ja toiminnan johtotähti.

Matkan alussa olivat Point, joki ja Pomo. Näin kului monta vuotta, kunnes eräänä päivänä syntyi yhteinen unelma Porvoo Campuksesta, monikulttuurisesta oppimisen, kohtaamisten ja sivistyksen keskuksista. Oli aika luopua perinteisestä luokkahuoneesta, kalvosulkeisista ja opettajajohtoisesta opetuksesta. Tilalle kehitettiin tiimiopettajuutta, työelämälähtöisyyttä, oikeita ja aitoja projekteja, yhdessä tekemistä ja oppimista, ulkomaan vaihtoja ja kansainvälisyyttä. Kokeilujen, kipuilujen ja

oivallusten jälkeen syntyi uusi, erilainen kompetenssiperustainen opetus-suunnitelma Campus 2.0, jota filosofiaksikin – oppimisen ja osaamisen rakastamiseksi – kutsutaan.

Haaga-Helian Porvoo Campuksen asiantuntijavoimin muotoiltu ja kirjoitettu opetus-suunnitelma otettiin käyttöön elokuussa 2017. Pedagogiikassa korostuu toiminnallinen ja aktivoiva ohjaus, yhteisopettajuus sekä asioiden kyseenalaistaminen ja osaamisen jakaminen. Vastuu oppimisesta on opiskelijalla, jolloin itseohjautuvuus ja oma-aloitteellisuus korostuvat.

Sivistys kuuluu kaikille

Opekorkean lähipäivät menevät luihin ja ytimiin. Ohjaajat haastavat monin tavoin. Tunneilla on palattu takaisin omiin koulumuistoihin. Hyvässä ja pahassa. Välillä tuntuu, että olisi terapiassa tai ainakin terapian tarpeessa.

Oppimisympäristön monimuotoisuus ja opettajan ammattitaitovaatimukset ovat avautuneet toiminnallisten harjoitusten ja menetelmien kautta. Toisen asteen lakimuutosta, reformia, on korostettu – pelkästään jo sen ajankohtaisuuden vuoksi. Laki ammatillisesta koulutuksesta astui voimaan tammikuussa 2018.

Aivokapasiteettia on kuormittanut pohdinta sivistyksen merkityksestä ammatillisessa koulutuksessa. Pohdinta on tuottanut tulosta. Vastaus on selvillä: Sivistys ilmenee ajatuksina ja taitona keskustella. Sivistyksen perustana on koulutuksessa hankittu tieto, osaaminen, ymmärrys ja näiden käytännön soveltaminen. Sivistys on asenne, tapa suhtautua elämään. Sivistys on avarakatseisuutta, jolla vaikutetaan yhteiskuntaan.

Koulutuksen sivistyksellinen tehtävä mielletään perinteisesti peruskoulun, lukion ja yliopiston missioksi. Uudistetun ammatillisen koulutuksen laissa painotetaan ammatillisen valmiuksien saavuttamisen lisäksi opiskelijoiden kehitystä hyväksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskuntamme jäseniksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiossa 2030 peräänkuulutetaan myös sivistyksen ja osaamisen arvostusta eettisyyden ja yhteiskuntavastuun ohella. Niin ikään ammatillisen opettajakoulutuksen kehittämisohjelman (KEHOn) arvo-perustana on sivistys, joka edistää toimivaa arkea, laadukasta työelämää sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

Haaga-Helian Porvoo Campuksen uudessa opetus-suunnitelmassa sivistyksen tavoittelu ilmenee monin eri tavoin. Opiskelijoita kannustetaan muun muassa asioiden kyseenalaistamiseen ja kriittisyyteen, uuden tiedon luomiseen. Toiminnallisuuden ja tekemisen ohella lukeminen ja asioiden syy-seuraussuhteiden ymmärrys korostuvat. Oppimaan oppimisen taidot,

omien ajatusten jakaminen ja asioiden argumentointitaidot ovat oppimisen keskiössä. Opiskelijoita kehoitetaan tarkastelemaan toimintaansa yksilön, tiimin/organisaation ja yhteiskunnan näkökulmista.

Opettajan monta roolia

Ihmettelyä, pohtimista. Opettajan tehtävän kirkastamista. Mitä on opettajan ammatillinen tekeminen? Mikä on minulle opettajana merkityksellistä? Mistä ovesta tulen sisään? Minkälaisen hatun päähäni laitan? Mikä on roolini opettajana? Mitä haluan toiminnallani edistää? Mihin olen matkalla?



Kuva 1. Tunnelmia opettajaopintojen lähipäivältä (kuva: Maria Kantola ja Suvi Korpi).

Aikalisä. Paluu alkuun, vastaus löytyy sieltä. Opiskelija on tärkein, opettajuuden punainen lanka. Asettamalla opiskelija keskiöön kaikki kirkastuu. Toimintaani ja valintojani ohjaa opiskelija. Jokaista valintaani tulee pohdiskella opiskelijan hattu päässä. Tulee pohtia edistääkö toimintani opiskelijan osaamisen kehittymistä, hänen työllistymistä. Minun tulee ratkaista tavat, joilla toiminnassani opiskelijan etu toteutuu.

Voin toimia rinnalla kulkijana. Voin antaa aikaa ja kuunnella. Voin tukea ja auttaa löytämään opiskelijan vahvuudet. Rakentaa vahvuuksien varaan. Voin olla mahdollistaja ja ilmapiirin luoja. Voin kannustaa opiskelijoita ajattelemaan itsenäisesti, työskentelemään yhdessä ja ymmärtämään erilaisuutta. Hyvä tapa oppia on opettaa toisia.

Haaga-Helian pedagogisen strategian mukaan opettajan rooli on toimia opiskelutoiminnan suunnittelijana, mahdollistajana, ohjaajana, motivoijana ja kanssaoppijana sekä tarpeen mukaan asiantuntijakonsulttina. Opettajat ovat yhteistyössä oppimisen ohjaajia keskenään sekä opiskelijoiden, työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa. Opettaja ottaa huomioon

opiskelijoiden oppimistyyliä ja lähtötasot. Opettajan ja opiskelijan ammatti-identiteetit rakentuvat oppivan yhteisön sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Opettajan ammattitaitoa on löytää innostavia aiheita ja kysyä sellaisia kysymyksiä, joita opiskelijat itse eivät olisi osanneet kysyä. Opettajan roolissa korostuu läsnäolo, innostus ja roolimalli.

Oppiminen ja opettaminen ovat vuorovaikutusta ja taitoja, joissa voi jatkuvasti kehittyä paremmaksi. Oppiminen nähdään yksilössä tapahtuvana muutoksena. Opettaminen on yksilön kasvun tukemista ja ohjaamista. Opettajan yhteiskunnallisen työn eettinen velvollisuus on ajatella oppijaa. Kaikessa oppimisessa opiskelijan emotionaalisen puolen jättäminen huomioita aiheuttaa ongelmia. Ensin ihminen, sitten asia. Opettajan ammatillisuuteen liittyy perustavana osana opiskelijan yksilöllisten voimavarojen vapautumisen edistäminen ja omien vahvuuksien löytäminen. Yksi tärkeimmistä koulutuksen ja opettajan tehtävistä on luoda opiskelijoille uskoa tulevaisuuteen sekä auttaa heitä pärjäämään huomisen maailmassa – elämään hyvä elämä sekä työssä että työn ulkopuolella.

Haaga-Helian Porvoo Campuksen uuden opetussuunnitelman ytimessä on yhteisopettajuus ja yhteissuunnittelu. Opettaja ei ole enää kaikki tietävä kansankynttilä. Opettaja on coach, rinnallakulkija. Opettajat toimivat oma ohjaajina. Seuraavat omien opiskelijoidensa matkaa opintojen alusta valmistumiseen asti. Tukevat, sparraavat, toimivat ohjaajina. Vastuu oppimisesta ja oman opintopolun päättämisestä on opiskelijalla. Opettaja antaa työkaluja, opastaa eteenpäin ja tukee polun risteyskohdissa.

Uudessa opetussuunnitelmassa opettajalla on monta roolia. Pelkkä oman opetusaineen asiantuntijuus ei riitä. Hänen tulee ymmärtää oma substanssinsa osana laajempaa kokonaisuutta. Ihan kuten työelämässäkin, jossa ei suoriteta vain yhtä osa-aluetta ja siirrytä seuraavaan. Työelämässä voidaan tehdä yhtä aikaa esimerkiksi strategista suunnittelua ja laskea tunnuslukuja. Ja kaikki tämä saattaa tapahtua englannin kielellä. Työelämässä tarvitaan siis monitaitureita, joilla on kriittinen ajattelu sekä hyvät kommunikaatio- ja yhteistyötaidot. Kaiken kruunaa luovuus. Tämä haastaa opettajuuden ja uuden opetussuunnitelman.

Työelämän ja koulutuksen liitto

Työssäoppimista. Matka opettajaksi on puolivälissä. Opetuskokeiluja ja muiden opetustilanteiden havainnointia toisissa kouluissa, yrityksissä ja organisaatioissa. Opetusten seuranta, mestari – kisälli periaatteella. Kisälli (opeopiskelija) oppii ammattia (opettamista), mestaria (opettajaa) seurattessa. Muun muassa näitä matka on sisältänyt.

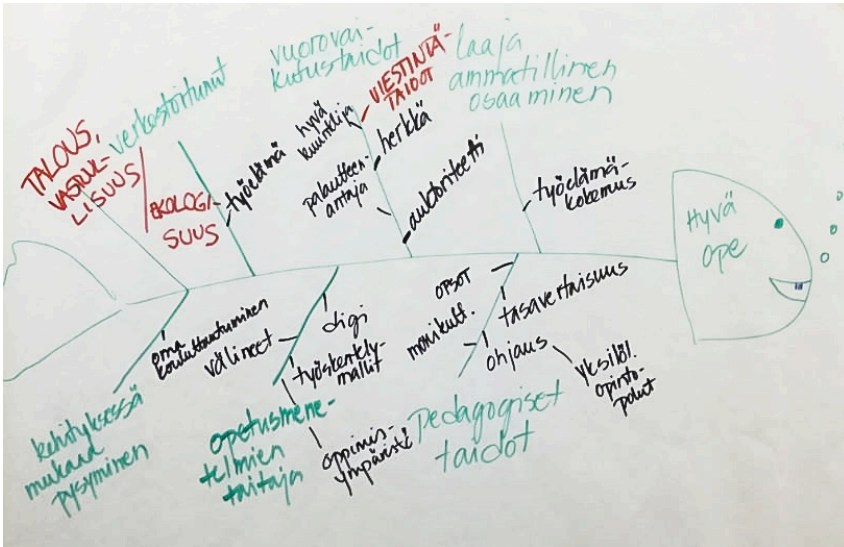
Pelottaa. Työelämän ennustetaan muuttuvan kovaa vauhtia. Ennakoidaan, että peruskoulunsa nyt aloittavista 65 % tulee työllistymään sellaisiin tehtäviin, joita ei vielä ole olemassa. Miten opettajana valmistaa opiskelijoita työelämään, josta ei tiedetä vielä mitään? Vievätkö robotit kaikki työt? Mitä osaamista ja taitoja tulevaisuudessa tarvitaan? Tarvitaanko enää edes opettajia?

Vahvat oppimisedellytykset. Oppimaan oppimisen taidot. Omien vahvuuksien löytäminen. Laajat kontaktit yrityksiin ja organisaatioihin. Aidot työelämälähtöiset projektit. Näitä voin opettajana opiskelijoille tarjota. Laaja-alaiset perustutkinnot. Henkilökohtaiset oppimisen polut. Osaamis- ja näyttöperusteisuus. Isoja haasteita koulutuksen järjestäjille. Miten opettaa yrittäjyyttä? Miten kouluttaa hyviä tyyppejä, huomisen tiimityöntekijöitä?

Jokaisen opettajan ja koulun velvollisuus on omalla toiminnalla ja valinnoilla edesauttaa yhteiskunnan kilpailukykyä ja hyvinvoinnin lisäämistä. Miten tämä tapahtuu ja onnistuu, jää kaikkien opettajien yhdessä ratkaistavaksi.

Tulevaisuuden työelämä ja koulutus edellyttävät yksilöiltä entistä parempaa kykyä toimia yhdessä, oman ajattelun jatkuvaa kyseenalaistamista ja taitoa oppia toisiltaan. Muuttuva työelämä tarvitsee siis henkilöitä, joilla on asenne, kyky ja motivaatio oppia jatkuvasti uutta. Yksittäisten taitojen sijaan tulisi koulutuksessa ja työelämässä keskittyä kauaskantoisiin meta-taitoihin. Nämä oppimaan oppimisen taidot muodostavat pohjan jatkuvalle kehitykselle.

Haaga-Helian pedagogisen strategian mukaan koulutuksen visio on oppiminen yhdessä työelämän kanssa. Työn ja oppimisen välille on syntynyt liitto: oppiminen työelämässä ja työssäoppiminen opiskelussa. Opettajan työssä tämä näkyy siten, että opettajasta tulee yhä enemmän osaamisen ja oppimisen ohjaaja. Ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä on korostettu, että opettajan rooli on opettaa ihmisiä, ei oppiaineita. Opettaja on kasvattaja ja vierellä kulkija, joka kannustaa ja tukee oppimisprosessia. Myös työpaikoille toivotaan välittäviä ihmisiä, työnohjaajia, jotka ymmärtävät roolinsa kasvattajina ja osaavat kannustaa ja nostaa nuorten hyvät ominaisuudet esille.



Kuva 2. Opettajaopintojen lähipäivien tuotos – opettaja taipuu moneksi (kuva: Maria Kantola ja Suvi Korpi).

Porvoo Campuksen uusi opetussuunnitelma rakentuu työelämälähtöisiin projekteihin. Perinteisistä oppiaineista on luovuttu. Tilalle on valittu laajempia oppimiskokonaisuuksia, joihin eri oppiaineiden sisällöt sulautetaan kokonaisuuksiksi. Erilaiset kokeilut, toiminnallisuus ja tekemällä oppiminen korostuvat. Tämän kompetenssiperusteisen opetussuunnitelman tavoitteena on kaventaa koulutuksen ja työelämän eroja.

Digitalisaatio ja pedagogiikka – ne yhteen sopii

Tahti kiihtyy ja matkaa jatkuu digiloikin. Tämän päivän opettajakoulutus painottaa digitaalisuuden tärkeyttä. Pöytään on katettu muun muassa Trello, Kahoot, Google+, Padlet, Answergarden. Kokeilemme ja opimme toinen toisiltamme. Osaamisen jakaminen, verkko, eri oppimisalustat, sosiaalinen media. Aikaa vievää puuhaa. Oman mukavuusalueen ulkopuolelle asettumista. Riittämättömyyden tunteita. En ymmärrä, en osaa. Miksi toisilta sovellusten ja digitaalisten laitteiden käyttö tuntuu sujuvan kuin itsestään? Mitä digitaalisuudella oppimisessa tavoitellaan? Kustannussäästöjä? Ajasta ja paikasta riippumattomuutta? Erilaisia tapoja ja mahdollisuuksia oppia? Osaamisen ja tiedon jakamista? Uusia innovaatioita?

Digitalisaation myötä oppiminen ei ole enää paikkasidonnaista, minä vuoksi yhteisöt ja verkostot nousevat yhä tärkeämpään rooliin. Viestintä-

tapa on muuttunut. Teknologian kehitys vaikuttaa siihen, miten asumme, mitä teemme työksemme, missä teemme ja ketkä tekevät. Se ei ainoastaan vapauta ajan ja paikan sidoksesta vaan mahdollistaa yhä useammat opiskelemaan ja tekemään työnsä etänä.

Maamme hallitus on asettanut tavoitteeksi tehdä Suomesta modernin ja innostavan oppimisen kärkimaan, jossa digiloikka on yksi keskeisistä keinoista saavuttaa tämä tavoite. Digitalisaation hurmassa ei pedagogiikkaa pidä unohtaa. Opettamisen lähtökohtana on aina tietää ja ymmärtää, miten opiskelijan oppimista parannetaan ja millaisia asioita halutaan edistää.

Digitalisaation merkitys koulutuksen tulevaisuudessa riippuu siitä, kuinka se kyetään valjastamaan pedagogisesti mielekkääseen käyttöön ja esimerkiksi lisäämään oppimista edistävää vuorovaikutusta ja arviointia. Omaehtoinen tiedon hakeminen internetistä avaa mahdollisuuden uudellelaiselle oppimiselle. Samalla se avaa todellisuuden, jossa voidaan oppia ”väärää asioita”. Tämä nostaa ohjauksen ja opettajuuden tärkeyttä entisestään. Myös sisällön tuottamisen taito ja tietoturvan soveltaminen käytännön tilanteissa asettaa opettajien työlle ja osaamiselle uusia haasteita.

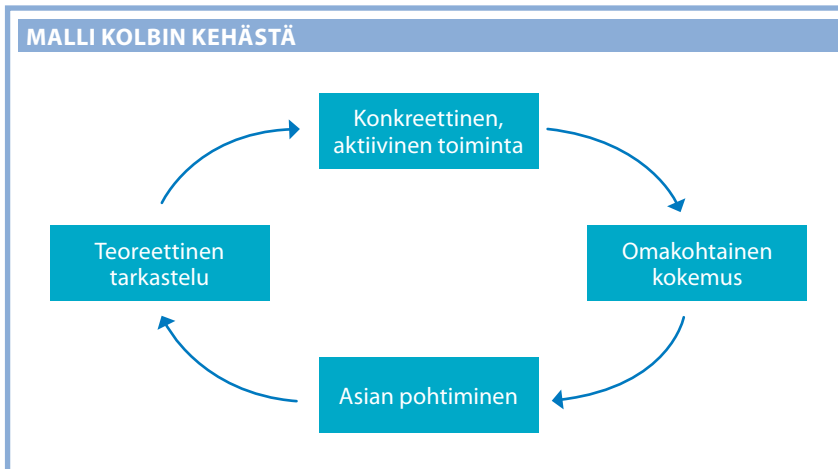
Haaga-Helian Porvoo Campuksen pedagogiikassa korostuvat toiminnallisen ja aktivoivan ohjauksen, yhteisopettajuuden sekä asioiden kyseenalaistamisen ohella osaamisen jakaminen ja erilaisten sähköisten oppimisolustojen hyödyntäminen opetuksessa. Tulevaisuutta silmällä pitäen kysymys kuuluukin, kuinka Porvoossa jatkossa onnistutaan luomaan ja löytämään yhteiset linjaukset ja ymmärrys digitalisaation mahdollisuuksista. Kuinka onnistutaan hyödyntämään digitalisaation oppimista, vuorovaikutusta ja arviointia edistävät yhteiset toimintamallit ja sähköiset alustat. Tällä hetkellä näyttää siltä, että jokainen opettaja soveltaa digitaalisuutta opetuksessa, toiminnassa ja arvioinnissa oman parhaan näkemyksensä mukaan. Kokonaisnäkemys, yhteiset tavoitteet ja kriittisyys puuttuvat. Vai tarvitaanko edes niitä?

Kolbin kehä rulettaa

Opettajaopintojen vertaisryhmätyöskentely – ihan parasta! Melkein kuin olisi seuramatkalla. Yhteissuunnittelua, toisilta oppimista, osaamisen jakamista, ryhmän jäsenten vahuuksien varaan rakentamista. Uusia ideoita. Uusia kokeiluja. Kääntöpuolella yhteisen ajan löytäminen, eri persoonallisuuksien yhteensovittaminen, luottamuksen rakentaminen ja vastuunkanto.

Matka jatkuu. Pedagogisen teorian etsintää. Soveltamista. Kokeiluja. Yksin ja yhdessä. Valaistuminen. Kolbin kehä. Omakohtaisen kokemuksen korostaminen. Yhdessä – uutta tietoa luoden. Oivalluksia. Oppimisen lopputulosta ei voi ennakoita. Ymmärrystä siitä, että aivan yhtä tärkeää kuin se, mitä opetetaan on se, miten opetetaan. Oppiminen on aina tärkeintä.

Opettajaopinnot perustuvat tutkivan ja kehittävän oppimisen malliin. Puhutaan myös kokemuksellisesta oppimisesta, Kolbin kehästä. Sen mukaan oppiminen esitetään kehämäisinä sykleinä, jossa oppimistapahtuma on jatkuvasti kehittyvä ja syvenevä prosessi. Oppiminen sisältää kaksi ulottuvuutta, tiedostamattoman ja tiedostetun ymmärtämisen. Malli ottaa huomioon erilaiset oppijat ja tavat oppia. Siinä yhdistyvät teoria ja käytäntö sekä yksilö ja ryhmäoppiminen. Alla esitetty kuvio havainnollistaa mallia.



Kuvio 1. Malli Kolbin kehästä.

Ammatillisen opettajan ammattitaitovaatimuksiin ja kriteereihin on kirjattu, että ammatillinen opettaja kehittää oppimisympäristöjä ja -prosesseja eri verkostoissa ja yhteisöissä. Kolbin kehän mukaisesti, oppiminen tarvitsee aina yhteisöä, joka tukee ja innostaa oppimiseen. Vertaisryhmässä sosiaaliset- ja ryhmätyöskentelytaidot kehittyvät yhdessä tekemällä, mikä

edistää myös yksilöllistä oppimista. Porvoo Campuksella jokaisen lukukauden alussa on Learning Camp, yhteisöllisyyden madventures. Opettajakoulutuksessa opiskelija joutuu selittämään ja perustelemaan omia näkemyksiään, tekemään omaa ajatteluaan näkyväksi. Tiedon määrän valtava kasvu tukee niin ikään yhdessä oppimista ja uuden tiedon luomista. Oppimisen este ei nykypäivänä ole enää tiedon saanti. Haasteeksi on pikimmiten noussut oleellisen tiedon hahmottaminen valtavasta datamäärästä. Tiedon muuttaminen taidoiksi ja osaamiseksi on niin ikään osa oppimisen problematiikkaa.

Haaga-Helian Porvoo Campuksen uusi opetus suunnitelma on syntynyt Kolbin kehän mallia noudattaen. Opetus kampuksella pohjautuu niin ikään tutkivaan ja kehittävään oppimiseen Kolbin mallia mukaillen. Tietoperustaa kokeillen, soveltaen, uutta luoden, yhdessä.

Ohjeista ja ohjeistuksesta palautteenantoon

Kummelipedagogiikka. Moottoritiepedagogiikka. Yrittäjyyspedagogiikka. Käsi oven kahvalla-pedagogiikka. Positiivinen pedagogiikka. Innostuksen pedagogiikka. Riskinoton pedagogiikka. Himmelpedagogiikka. Rakkaalla lapsella on monta nimeä. On käytössä mikä tahansa pedagogiikka ja menetelmä, opiskelija tarvitsee aina selkeät ja hyvät ohjeet ja ohjeistuksen.

Miten antaa palautetta? Kokeiluja. Havahtumista. Palaute voi olla myös arviointikeskustelu. Vertaispalaute, jossa kyseessä on onnistunut vuorovaikutus, ei yksinpuhelu. Tarkoitus on aina edistää myönteistä ilmapiiriä ja motivoida palautteen saajaa. Palaute on muutoksen ja oppimisen olennainen osa.

Palaute on ratkaisevassa roolissa oppimisessa. Jatkuvan palautteen antamisen ja vastaanottamisen organisointi on opetuksessa tärkeää. Opettaja ei saa olla ainoa, joka antaa palautetta. Opettajan tulee järjestää palautteen anto siten, että myös itsearviointi ja vertaispalaute mahdollistuvat. Oppimisen ja osaamisen näkökulmista oleellista on opiskelijan kyky arvioida ja ohjata omaa suoritustaan. Opiskelija joutuu perustelemaan ja selventämään osaamistaan ja tekemään omaa ajatteluaan näkyväksi. Palautekeskustelujen avulla opiskelijat ja opettajat kehittävät yhdessä opetusta.

Palaute käsitteenä on moniulotteinen. Siihen voidaan liittää sanattomat viestit, kuten ilmeet ja liikehdintä sekä suullinen ja kirjallinen palaute. Palautteen tehtävä on auttaa tekijää hahmottamaan omaa toimintaa. Sen avulla voidaan asettaa itselle uusia tavoitteita ja kehittää taitoja.

Oppimis- ja opetustilanteessa palautteen annossa tarkastellaan, kuinka hyvin on toiminut, mihin voisi kiinnittää enemmän huomiota ja mitä voisi kehittää. Parhaimmillaan oppimista tapahtuu vielä palautteenantotilanteessakin: opettaja voi saada opetukseen uusia ideoita ja opiskelija oppimiseen uutta intoa.

Arvioinnissa ei tule pyrkiä yhdenmukaisiin suorituksiin ja tiedon hallintaan. Oleellista on huomioida opiskelijoiden yksilölliset erot, lähtökohdat ja eri tavat oppia. Arvioinnin paino tulee olla sekä lopputuloksessa että siinä, miten lopputulokseen on päädytty. Arviointikriteereiden tulee olla auki kirjoitettuja. Opiskelijan tulee tietää mistä häntä arvioidaan. Arvioinnin pedagoginen näkökulma on tavoittaa oikeat oppimisen prosessit. Näiden prosessien kautta toteutuvat sekä yksilöllinen- että yhteisosaaminen. Haasteena on löytää oppimista ja osaamista yhdistävät tekijät eli päättää mitä arvioidaan ja miksi. On hyvä muistaa, että lopputulos ei aina ole kiinnostavin asia, matkallakin on voinut tapahtua hyviä oivalluksia.

Haaga-Helian Porvoo Campuksen uudessa opetussuunnitelmassa opiskelijat osallistuvat vahvasti arviointiin. Joissain oppimismoduuleissa opiskelijat päättävät itse ne asiat, joita arvioidaan. Opiskelijat kantavat tällöin myös vastuun metodeista, joilla arviointi tapahtuu. Itsearviointin ohella vertaisarviointi korostuu. Lopputuloksen ohella arvioidaan myös prosessia ja oppimista. Porvoo Campuksella ei ole yhtenäisiä arviointikäytänteitä. Jokainen opettajatiimi päättää kulloinkin arvioitavista asioista. Kysymys kuulokin, tarvitaanko yhteisiä arviointiin liittyviä prosesseja?

Loppusuoralla

Opettajaopintojen maaliviiva hämmöittää. Porvoo Campuksen oveen on naulattu kymmenen opettajaopiskelijan teesiä. Luota oppimisprosessiin. Hyvät ohjeet ja ohjeistus. Työelämäyhteistyö. Kolbin kehä. Yhdessä oppiminen. Usko tulevaisuuteen. Sivistys. Digitalisaation hyödyntäminen. Palautteenanto. Oikea vastaus on Kanada! :) Alla olevaan kuvaan on koottu teesit.



Kuvio 2. Opettajaopiskelijan kymmenen teesiä (lähde: Femma).

Kulunut vuosi on ollut täynnä erilaisia ajatuksia, kokeiluja ja rohkeutta tarttua uusiin asioihin. Matka on pitänyt sisällään opetusta, oppimista, uusia tuttavuuksia, digitaalisuutta, yhdessä tekemistä, erehdyksiä, korjauksia, mokia, pelkoa, väsymistä, turhautumista, voimaantumista ja voittoja. Mukaan on mahtunut myös paljon naurua, Kummeli-vitsejä, aikatauluhaasteita ja itsensä haastamista.

Matkan punaiseksi langaksi ovat kirkastuneet opiskelija, työelämä ja yhteiskunta. Näiden kolmen ulottuvuuden yhteen punominen. Päämäärä on nyt selkeä: opiskelijan vahvuuksien tukeminen, työelämän tarpeisiin vastaaminen, yhteiskunnan kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin lisääminen. Tämän kaiken kruunaa oma intohimo uuden oppimiseen.

AmO-pätevyys on lähes saavutettu. Viimeinen kiihdytys loppusuoralla. Todistus on kohta kädessä. Matka on päättymässä. Korjaan. Matka jatkuu. Matkalaukku on täydentynyt pedagogisella osaamisella, uusilla kontakteilla, näkemyksellisyydellä ja innostuksella!

Matkan alussa olivat Point, joki ja Pomo. Tällä hetkellä Länsirannalla on Porvoo Campus. Rakennus, jonka rinnalle nousee Point College, toisen asteen oppilaitos. Tulevaisuus on avoin, täynnä yhteistyömahdollisuuksia. Matka siis jatkuu. Oleellista on vahvistaa yhdessä opiskelijoiden ja opettajien uskoa tulevaisuuteen ja parempaan yhteiskuntaan. Tulevaisuuteen, joka rakentuu oppimisen, sivistyksen, osaamisen, digitalisaation, yhteistyön ja uusien ideoiden varaan.

Lähteet

- Aarni, H. & Enqvist, J. 2007. Mitä virtuaaliympäristöissä tapahtuvassa opettajankoulutuksessa rakennetaan ammatillisen opettajan asiantuntijuutta? Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim.), *Ammatillinen kasvu*. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. *Palaute kuuluu kaikille*. Infor.
- Auvinen-Tornberg, O. 2013. Nuoren identiteettityön tukeminen lastensuojelun avoimuusmallina kodin ja koulun kanssa tehtävänä työnä. Pro gradu -työ. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Haaga-Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu. *Ammatillisen opettajan kehittämissuunnitelma. OPAS 2017–2018*.
- Heinonen, O-P. 18.1.2018. Puheenvuoro. Porvoo 2030 – Oppiminen digiaikaan -tapahtuma. Porvoo: Haaga-Helia Porvoo Campus.
- Kupias, P. & Hätönen, H. 2001. *Oppia opetusmenetelmistä*. Educa instituutti.
- Laukia, J. 2017. Ammatillinen koulutus ja sivistys. Pääkirjoitus. Pedagogi. Haaga-Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun sidosryhmälehti. 1/2017.
- Luukkainen, O. 2007. Opettajankouluttajan osaamistarpeita. Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim.), *Ammatillinen kasvu*. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Mäntylä, R. 2007. Ammatillinen kasvu ammattikorkeakoulussa. Teoksessa S. Saari, & T. Varis (toim.), *Ammatillinen kasvu*. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Nevgi, A. & Niemi, H. 2007. Metataitoja oppimiseen – itseohjautuvuutta ja yhteistyötä. Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim.), *Ammatillinen kasvu*. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Niemi, H. & Sarras, R. (toim.) 2012. *Tykkää tästä! Opettajan ammattietiikka sosiaalisen median ajassa*. Juva: Bookwell.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030. <http://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>, viitattu 25.12.2017.
- Poikela, E. & Öystilä, S. (toim.) 2003. *Yliopistopedagogiikkaa kehittämässä – kokeiluja ja kokemuksia*. Tampere: Tampere University Press.
- Salakari, H. 2007. Ammattikasvatuksen pedagogiikan kehittäminen oppimisen siirtovaikutusta tehostamalla. Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim.), *Ammatillinen kasvu*. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Savolainen, H. & Vilkkö, R. & Vähäkylä, L. (toim.) 2017. *Oppimisen tulevaisuus*. Gaudeamus.
- Tuominen, S. & Hellström, M. 2017. Koulukirja. *Miksi koulun muuttaminen on maailman tärkein ja vaikein tehtävä*. Otava.

Kirjoittajat

Reija Anckar

kampusvastaava, KTT

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Mari Austin

lehtori, FM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Evariste Habiyakare

lehtori, KTT

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Eva Holmberg

lehtori, KTL

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Maria Kantola

johdon assistentti, tradenomi (ylempi AMK)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Marina Karlqvist

lehtori, KTM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Pia Kiviaho-Kallio

lehtori, FM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Annika Konttinen

lehtori, KTM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Anne Koppatz

lehtori, KL

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Suvi Korpi

informaatikko, tradenomi (ylempi AMK)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Antti Petteri Kurhinen

lehtori, FM, KTM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Jarmo Ritalahti

yliopettaja, FL

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Katriina Ristolainen

lehtori, FM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Maria Ruohtula

lehtori, FM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Anna Sivonen

lehtori, KTM

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu