

## **Opiskelijapienryhmien projektityön tukeminen vertaisohjauksella**

Janne Piironen

9.5.2015



<b>Tekijä(t)</b> Janne Piironen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden ko.	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Opiskelijapienryhmien projektityön tukeminen vertaisohjauksella	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 27+3
<b>Opinnäytetyön nimi englanniksi</b> Supporting small student groups project work with peer coaching	
<p>Opinnäytetyö on produkti, jonka toimeksiantajana on Haaga-Helia Porvoo Campuksen liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda vertaisohjaamisen malli, joka tukee sekä edistää tutkivan ja kehittävän mallin mukaista oppimista.</p> <p>Vertaisohjaamisen mallin luomiseksi lähestyin asiaa kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä oli omat kokemukseni projektityöskentelystä, toisena laadullisin menetelmin kerätyt aineistot ja kolmantena toimintatutkimuksen aineisto eli vertaisohjaukset.</p> <p>Toimintatutkimuksen osuus toteutettiin Haaga-Helian Porvoo Campuksella kannattava myynti ja markkinointi kurssin yhteydessä, keväällä 2015. Toimintatutkimuksen osuuden aloitti luento, jonka aiheena olivat omat kokemukseni projektityöskentelystä. Toimintatutkimuksen tavoitteena oli löytää opiskelijapienryhmille yksi toteuttamiskelpoinen toimenpide heidän ryhmätyönsä kehittämiseksi. Vertaisohjauksiin osallistui kahdeksantoista opiskelijapienryhmää. Vertaisohjauskeskusteluihin valmistauduin valmistelemalla kysymyssarjan omaan käyttööni, sekä agendan opiskelijaryhmille.</p> <p>Opiskelijapienryhmien näkökulmasta vertaisohjaaminen on heille yksi hyödyllinen resurssi, josta tukea saa tarvittaessa. Toimintatutkimuksen osuudessa peräti viidentoista ryhmän kanssa käydystä keskusteluista löytyi todellakin tavoitteiden mukainen toimenpide-ehdotus. Kolme näistä viidestätoista ryhmästä olisi tarvinnut ehkä syvempääkin tukea ja ohjausta. Toisaalta kaikista kahdeksastatoista ryhmästä kolme ryhmää ei kokenut vertaisohjausta kovinkaan ajankohtaisena.</p> <p>Vertaisohjaaminen kehittää niitä kykyjä joita toisaalta työelämässä vaaditaan ja joita Haaga-Helia liiketalouden koulutusohjelmassa halutaan kehittää. Vertaisohjauksessa kehittyy niin valmennus-, ohjaus- kuin johtajuustaidotkin.</p> <p>Vertaisohjaamisen malli on tehty opiskelijanäkökulmasta ja siinä otetaan kantaa opiskelijan mahdollisuuksiin, haasteisiin ja rajoituksiin vertaisohjaamisen toteuttamisessa. Opiskelijapienryhmille kohdistettu vertaisohjaaminen soveltuu hyvin Haaga-Helia Porvoo Campuksen toimintaan, sillä vertaisohjaaminen tukee hyvin tutkivan ja kehittävän oppimisen mukaista konstruktivistista oppimiskäsitystä.</p>	
<b>Asiasanat</b> vertaisoppiminen, ryhmäohjaus, projektit, toimintamallit	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Teoriaperusta ja keskeiset määritelmät .....	2
2.1	Ajattelutavat oppimisen tukena .....	3
2.2	Opiskelijapienryhmän projektityöskentelyn tukemisen menetelmät ja mallit .....	5
3	Toimeksiantaja ja kehittämiskohde .....	8
4	Vertaisohjaamisen mallin lähtökohta, suunnittelu ja toteutus .....	10
4.1	Tutkimus- ja kehitysmenetelmien kuvaus .....	11
4.2	Toimintatutkimus lähestymistapana vertaisohjauksessa .....	12
4.3	Vertaisohjauksen aikataulu .....	13
4.4	Valmistautuminen vertaisohjauksiin .....	14
5	Tulokset ja pohdinta .....	16
5.1	Opiskelijapienryhmien yleisimmät haasteet .....	17
5.2	Kehitysehdotukset opiskelijapienryhmille .....	18
5.3	Vertaisohjaamisen malli .....	19
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys, sekä eettiset näkökohdat .....	21
5.5	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	22
6	Johtopäätökset sekä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset .....	25
	Lähteet .....	26
	Liitteet .....	28
	Liite 1. Vertaisohjaus tukikysymykset .....	28
	Liite 2. Vertaisohjauksen agenda .....	29
	Liite 3. Vertaisohjaajan luentomateriaali .....	30

# 1 Johdanto

Opinnäytetyö on produkti jonka toimeksiantajana on Haaga-Helia Porvoo Campuksen liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda vertaisohjaamisen malli, joka tukee sekä edistää tutkivan ja kehittävän mallin mukaista oppimista.

Vertaisohjaaminen on opiskelijan toteuttamaa ohjausta opiskelijapienryhmille, jotka työskentelevät työelämälähtöisissä toimeksiantaja projekteissa. Vertaisohjaamisen mallin luomiseksi lähestyin asiaa kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä oli omat kokemukseni projektityöskentelystä, toisena laadullisin menetelmin kerätyt aineistot ja kolmantena toimintatutkimuksen aineisto eli vertaisohjaukset.

Opinnäytetyön kehittämiskohde on Haaga-Helia Porvoo Campuksen liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyön lähtökohtana olivat omat kokemukseni projektimuotoisesta oppimisesta. Oman kokemukseni lisäksi tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt tutkimus- ja kehittämismenetelminä laadullisen tutkimuksen menetelmiä sekä toimintatutkimuksen menetelmiä. Toimintatutkimuksen eli vertaisohjauskeskusteluiden osuudessa kehittämis-kohteena olivat kevään 2015 kannattava myynti ja markkinointi (PSS1LP0011) kurssin opiskelijapienryhmät.

Ajatus projektioppimisen tukemisesta vertaisohjaamisesta lähti liikkeelle jo keväällä 2014. Opinnäytetyön aiheeksi tämä kuitenkin muotoutui vasta elokuun 2015 jälkeen, jolloin tunnistin mahdollisuuden opiskelijapienryhmien tukemiseksi vertaisohjaamisella. syksyn 2015 aikana. Opinnäytetyöprosessi kesti syksystä 2014 keväeseen 2015 asti.

Tämä opinnäytetyö käsittelee keskeisen teoriataustatiedon sekä tutkivan ja kehittävän oppimisen mallin mukaisen ajatuksen, jota toimeksiantaja pyrkii hyödyntämään. Toimeksiantaja sekä kehittämiskohde on esitelty vielä tarkemmin luvussa kolme. Luku neljä on produktisuunnitelman kuvaus, josta selviää myös koko työn aikataulu aikajanan muodossa.

Luvussa viisi on erityisesti ensin oman vertaisohjauskeskusteluni kokemuksia ja tuloksia ja lopulta vielä pidemmälle viety vertaisohjaamisen malli, jossa olen pyrkinyt ottamaan huomioon soveltavuuden kehittämiskohteeseen mahdollisimman hyvin. Viimeisessä luvussa esittelen vielä johtopäätökset, sekä jatkotutkimukset ehdotukset.

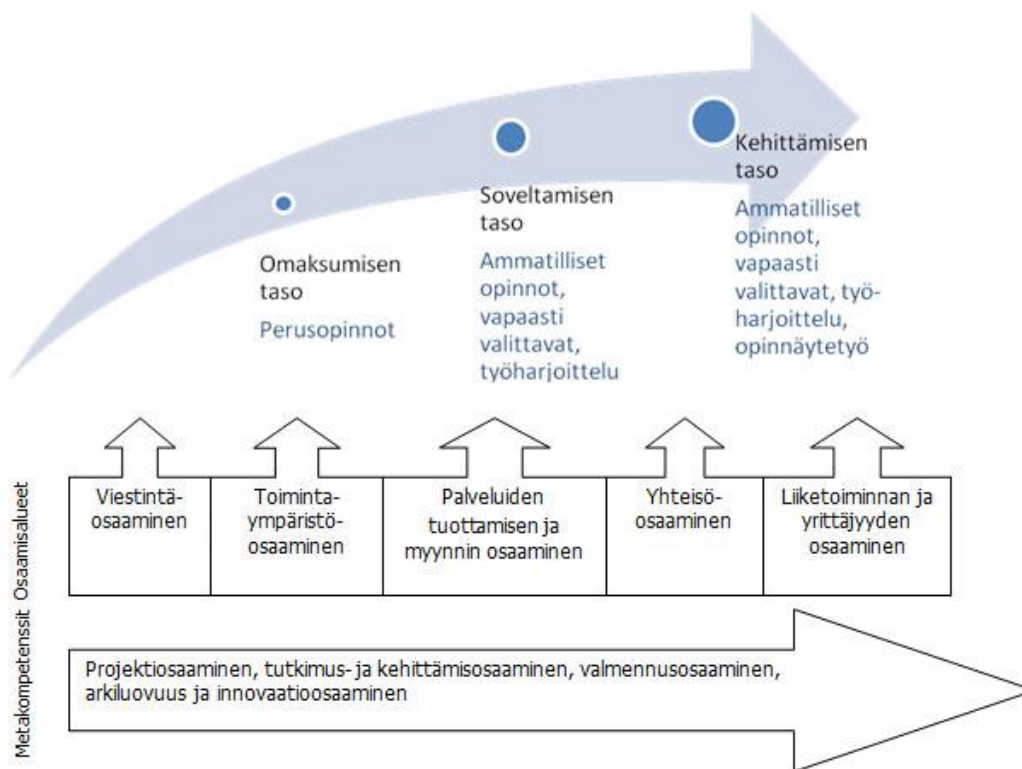
## 2 Teoriaperusta ja keskeiset määritelmät

Vertaisohjaaminen tässä työssä tarkoittaa opiskelijan toteuttamaa ohjauskeskustelua opiskelijapienryhmille, jotka työskentelevät työelämälähtöisissä toimeksiantaja projekteissa. Vertaisohjaamisella pyritään tukemaan opiskelijapienryhmien toimintaa erityisesti ryhmätyöskentelyn toimivuuden näkökulmasta. Opiskelijapienryhmillä tarkoitetaan n. 3 – 5 opiskelijan muodostamaa ryhmää.

Vertaisohjaaminen ajatuksen taustalla on tutkivan kehittävän oppimisen konteksti. Hakkarainen K., Lonka K., ja Lipponen L., (2001, 275) määrittelevät tutkivan oppimisen seuraavasti: ”Prosessi joka etenee oppimisyhteisön jäsenten yhdessä asettamien ongelmien, heidän itsensä muodostamien käsitysten ja teorioiden sekä etsimänsä tieteellisen tiedon kriittisen arvioinnin ohjaamana”.

Tutkiva ja kehittävä oppiminen pohjautuu konstruktiviselle oppimisen käsitykselle, joka tarkoittaa myös opiskelijoiden aikaisempien tietojen päälle rakentamista (Ritalahti J., 2015). Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan **oppiminen on aktiivinen tiedon rakentamisen prosessi** (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015).

Tutkivan ja kehittämisen oppimisen mallilla pyritään kehittämään opiskelijoille taitoja ja osaamisalueita jotka on määriteltä kuviossa 1.



Kuvio 1. Ammatillinen kasvu (Haaga-Helia 2015e)

Vertaisohjaaminen on oppimiskokemus opiskelijapienryhmälle, sekä vertaisohjaajalle. Vertaisohjaajan rooli on opiskelijalle erilainen kokemus ja näin mahdollistaa erilaisten taitojen kehittämisen ja näin ollen tukee myös kuviossa 1 esiteltyjen taitojen kehittämistä.

Tämän produktin taustalla on myös ajatus siitä, että kaikki tieto on verkottunut toisiinsa (The RSA 2012). Vertaisohjaus on myös yritys yhdistää tätä tiedon verkostoitunutta luonnetta entisestään. Näkisin, että sitä vahvempaa yhteistoiminnallisuutta on opintojen aikana, sitä tehokkaampaa oppiminen on koko organisaation sisällä. Näkisin myös, että sitä tiheämpi verkosto on, sitä tehokkaammin oppimista tapahtuu.

## 2.1 Ajattelutavat oppimisen tukena

Minkälainen voisi olla sitten vertaisohjaamisen muoto? Alustavasti ajattelin, että opiskelija pienryhmät voisi karkeasti yksinkertaistaen jakaa niihin joilla on vertaisohjaukseen tarve ja toisaalta niihin joilla juuri nyt tätä tarvetta ei ole, eli kaikki on hyvin. Toisaalta mitään menetelmää tai viitekehystä näiden ryhmien kohtaamiselle minulla ei ollut. Sitten katsoin Carol Dweckin TED puheen (Carol Dweck: The power of believing that you can improve), jossa hän kertoo tutkimuksistaan ajattelutavoista. Psykologi Carol Dweck (Mindset, 2014) loi mindset eli suom. ajattelutapa käsitteen tutkiessaan saavutuksia ja menestystä. Hän

määrittelee tässä kaksi ajattelutapaa: Muuttumattoman ajattelutavan (fixed mindset) ja kasvuajattelutavan (growth mindset) (Mindset, 2014).

Muuttumattomalla ajattelutavalla ajattelevat ihmiset uskovat, että heidän perusominaisuutensa, kuten heidän älykkyytensä tai lahjakkuutensa on yksinkertaisesti muuttumattomia ominaisuuksia. He käyttävät aikansa dokumentoidakseen heidän älykkyytensä tai lahjakkuutensa sijaan, että he kehittäisivät niitä. He myös uskovat, että lahjakkuus yksinään luo onnistumisia ilman ponnisteluita. (Mindset, 2014)

Kasvuajattelutavassa ihmiset uskovat, että heidän perusominaisuuksiaan voidaan kehittää pitkäjänteisellä työskentelyllä – meidän ajattelumme ja lahjamme ovat vasta lähtökohta. Tämä näkökulma luo oppimisen iloa ja sinnikkyyttä, jota vaaditaan suurten saavutusten toteuttamiseksi. (Mindset, 2014)

Nigel Holmesin diagrammiin pohjautuva Taulukko 1 kuvaa suhtautumista oppimiseen näiden kahden ajattelutavan välillä (Dweck C., 2006, 245). Taulukko 1 mukaan kasvuajattelutapa on siis oppimisen kannalta optimaalinen ajattelutapa.

Taulukko 1. Suhtautuminen oppimiseen ajattelutapojen välillä (Dweck C., 2006, 245)

	<b>Muuttumaton ajattelutapa</b> – <i>älykkyys on muuttumatonta</i>	<b>Kasvuajattelutapa</b> – <i>älykkyyttä voidaan kehittää</i>
	Johtaa haluun näyttää viisaalta ja siksi taipumukseen...	Johtaa halukkuuteen oppia ja johtaa siksi taipumukseen...
Haasteet	...välttää haasteita	...ottaa halukkaasti vastaan haasteita
Yrittäminen	...puolustautua herkästi tai antaa periksi	...kykyä jatkaa sinnikkäästi kohdatessa haasteita
Kritiikki	...olla välittämättä hyödyllisestä kriittisestä palautteesta	... oppia kritiikistä
Muiden menestys	...kokea olonsa uhatuksi muiden menestyksestä.	...löytää oppia ja inspiraatiota muiden menestyksestä...
	Tämän seurauksena he saavuttavat huippunsa aikaisin, eivätkä välttämättä saavuta täyttä potentiaaliaan.	Tämän seurauksena, he saavuttavat korkeampaa menestystä.

Ei ole sattumaa, että jotkut ihmiset haastavat itseään ja näkevät arvon kovassa yrittämisessä. Heidän tekemässään tutkimuksessa on käynyt ilmi, että tämä on suora seuraus ihmisen ajattelutavasta. Kun he opettavat ihmisille ajattelutavasta, nämä ajatukset yrittämisestä ja haasteista seuraavat. Vastaavasti jos he laittavat (väliaikaisesti) ihmiset muuttumattomaan ajattelutapaan, nämä nopeasti alkavat pelätä haasteita ja aliarvottavat yrittämistä. (Dweck C., 2006, 10)

Ajattelutapa vaikuttaa siis merkittävästi oppimiseen. Vertaisohjauksen yhteydessä onkin siis syytä kiinnittää huomiota siihen miten viestitään ja minkälaista ajattelutapaa se viestintä tukee. Ajattelutavan muutosta voi ohjata esittämällä kysymyksiä jotka keskittyvät oppimiseen ja yrittämiseen (Dweck C., 2006, 235).

Myös palautteella voidaan ohjata ajattelutapaa. Väärin kohdistettuna myös myönteinen palaute saattaa olla haitallista oppimisen kannalta. Tämä erityisesti silloin kun myönteinen palaute kohdistetaan lopputulokseen, eikä siihen yrittämiseen joka tuon lopputuloksen on saanut aikaiseksi. (Dweck C., 2006, 72 - 73).

**Oikein ohjatulla palautteella saattaa pystyä saavuttamaan enemmän yrittämistä ja toimintaa.** Tästä tuli kantava ajatus ja tarkoitusperä myös minun vertaisohjaukseeni. Oikeanlaista ajattelutapaa tukemalla, tuetaan ihmisten ponnistelua, sitä kautta menestystä elämässä.

## **2.2 Opiskelijapienryhmän projektityöskentelyn tukemisen menetelmät ja mallit**

Tapio Rissanen (2002, 80) kuvaa myös modernia projektiorganisaatiota pikemminkin tiiviiksi ja yhteistoiminnalliseksi soluorganisaatioksi. Tällaisen soluorganisaation näkökulmasta vertaisohjaus olisi yksi hyvä resurssi tiivistämään tällaista soluorganisaation välistä yhteistyötä. Omien kokemukseni ja havaintojeni mukaan opiskelijoiden välistä yhteistyötä ei systemaattisesti rohkaista.

Omien opintojen aikana projektityöskentely kehittyi aina vain yhteistoiminnallisemmaksi. Opintojen edetessä, opin ja opimme (ryhminä) toimimaan enemmän ja enemmän toistemme voimavaroina ja auttamaan toisiamme työskentelyn edetessä. Taaksepäin tarkasteltuna näen tämän myös tietynlaisena arvo valintana opiskelijoilta, se on sellainen osa opiskelukulttuuria jota tahtoisin säilyttää ja tiivistää entisestään.



Ristikangas M-R & Ristikangas V. (2010, 12) tiivistävät näiden ajatusten mukaisen toiminnan valmentavan johtajuuden malliin, jonka tunnuspiirteitä on johtajuuden ihmiskeskeisyys, osallistuvuus ja yhteistoiminnallisuus. Ristikangas M-R & Grunbaun L. (2014, 26) kirjoittavat, että ”valmentavan esimiehen tavoitteena on kasvattaa joukkueensa jäsenistä osaavampia ja yhteistyökykyisempiä yksilöitä, jotka haluavat onnistua yhteisessä tavoitteessaan”. Ristikangas M-R & Ristikangas V. (2010, 16) valmentavan johtajuuden mallissa on kolme paikkaa eli manager, leader ja coach - josta käsin johtaja pyrkii toimimaan joukkueensa tukena.

Näkisin vertaisohjauksen mahdollisuutena tuoda yhteen eri vaiheissa olevia opiskelijoita. Hyödyt tälle alkuvaiheessa olevan opiskelijan näkökulmasta on tietysti se, että **edistyneempi opiskelija vertaisohjaajan roolissa voi auttaa yhdistämään aiemmin opittua tietoa ja kokemusta oppimiskontekstiin**. Vertaisohjaajalle taas tämä on arvokas mahdollisuus kehittää valmennus, ohjaus ja johtajuus taitoja eteenpäin. Käytännön menetelmänä on yksinkertaisesti vuorovaikutus vertaisohjaajan ja opiskelijapienryhmien kanssa, muoto on siis vertaisohjauskeskustelu.

Vertaisohjaajan työkaluiksi vertaisohjauskeskusteluun valikoituivat kysymyssarjat ohjauskeskustelu ajattelutavan mukaisesti Mika Saranpää (2007, 67) kirjoittaa, että ”Ohjaajan tulee esittää ohjattavalle kysymyksiä, joiden avulla ohjattava voi kyseenalaistaa ajatteluun tai toimintaansa.”

Vertaisohjauskeskustelun ajoitus, tulisi sijoittua hyvin sinne missä todennäköisesti eniten tukea tarvitsee. Oman kokemukseni perusteella juuri ryhmätyön alkuvaihe on kriittisin vaihe projektin onnistumisen kannalta. Yhteisen aloitusseminaarin tai kick off tapaamisen tärkeys on tärkeää projektin onnistumisen kannalta (Löow M., 2002, 88; Rissanen, T. 2002, 101; Salminen J., 2013, 70; Sampietro M. & Villa T, 2014, xxi). Ryhmän alkuvaiheen toimintatavat muodostavat alussa mallin joka toimii esimerkkinä myös myöhemmälle toiminnalle.

Alkuvaiheen tärkeydestä huolimatta, ryhmiä ei saa jättää yksin, tukea täytyy olla saatavilla. Myrskyvaiheessa oleva ryhmä tarvitsee tukea tavoitteiden saavuttamiseksi, tunnustusta tähän asti saavutetuista asioista ja ylipäättään huomioita hyvin toimiviin asioihin (Salminen J., 2013, 73).

Ansela M., Penttinen L., Plihtari E. & Skaniakos T. (2011, 37) kirjoittavat, että ohjaajan hänen rooli on aktivoida ryhmäläisten keskinäistä vuorovaikutusta. Myös Mika Saranpää

(2007, 53) kiteyttää asian: ”Ohjaajan perustehtävä on kuunnella toista. Toisen kuuntelemisen myötä voi päästä puhumaan toiselle.”

### 3 Toimeksiantaja ja kehittämiskohde

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Haaga-Helia Porvoo Campuksen liiketalouden koulutusohjelma ja yhteyshenkilönä johtaja Heljä Mäntylä. Muodoltaan opinnäytetyö on produkti, jonka kehittämiskohteena on erityisesti Haaga-Helia Porvoo Campuksen liiketalouden koulutusohjelman projektioppiminen.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on syntynyt vuonna 2007 kun HAAGA instituutti ja Helia amk yhdistyivät (Haaga-Helia 2015a). Haaga-Helia koulutusaloja ovat liiketalous, tietotekniikka, hotelli-, ravintola- ja matkailuala, johdon assistenttityö, toimittajakoulutus, liikunta-ala sekä ammatillinen opettajankoulutus. Näillä koulutusohjelmilla opiskelee suunnilleen 10 000 opiskelijaa ja heitä tukee noin 650 työntekijän osaaminen. (Haaga-Helia 2015c)

Haaga-Helian arvoperusta on määritelty seuraavasti: ”Toimimme huippujoukkueena yhdessä uudistaen – vastuullisen liiketoiminnan menestystä palvellen.” (Haaga-Helia 2015b) Tutkiva ja kehittävän oppimisen malli on koko Haaga-Helian opetuksen ytimessä, se kuitenkin ilmenee eri tavoilla eri toimipisteissä. Haaga-Helia Porvoo Campuksen ajatukset pohjaavat nimenomaan Hakkarainen K., Lonka K., ja Lipponen L., pohjalle. (Ritalahti J., 2015)

Haaga-Helian Porvoon toiminta uudistui vuonna 2011 uuden Porvoo Campuksen myötä. Porvoo Campuksella opiskelee noin 1100 opiskelijaa Haaga-Helian opiskelijaa ja noin 320 Laurea ammattikorkeakoulun opiskelijaa. ”Porvoo Campuksen toimintaa kuvaa yhdessä oppiminen ja tekeminen työelämälähtöisissä hankkeissa.” (Haaga-Helia 2015d)

Porvoo Campus on ainutlaatuinen, sillä se on suunniteltu ja rakennettu tutkivan ja kehittävän oppimisen oppimismallin tarpeita ajatellen (Ritalahti J., 2015). Opiskelijan arjessa tämä näkyy hyvin saatavilla olevina, monipuolisina ja muunneltavina ryhmä- ja kokoustiloina. Lisäksi opiskelijoilla saavat käyttöönsä ajantasaiset työvälineet eli kannettavan tietokoneen aloittaessaan opinnot.

Haaga-Helian yliopettaja Jarmo Ritalahti (2015) kertoo, että ajatus toimintatapojen uudistamiseen lähti vuonna 2007 workshopeista joissa, pohdittiin mitä tulevaisuuden työelämälähtä vaaditaan. Tämän pohjalta silloisessa Helia Amk:ssa oivallettiin, ettei näihin asioihin pystytä nykyisillä toimintamalleilla vastaamaan. Pohdinta ja kehittäminen uuden toimintamallin luomiseksi alkoivat vuonna 2008 ja jatkoi 2010 asti, jolloin tutkivan ja kehittävän oppimisen mallia pilotoitiin Haaga-Helia Porvoossa. Tammikuusta 2011 eteenpäin tutkivan

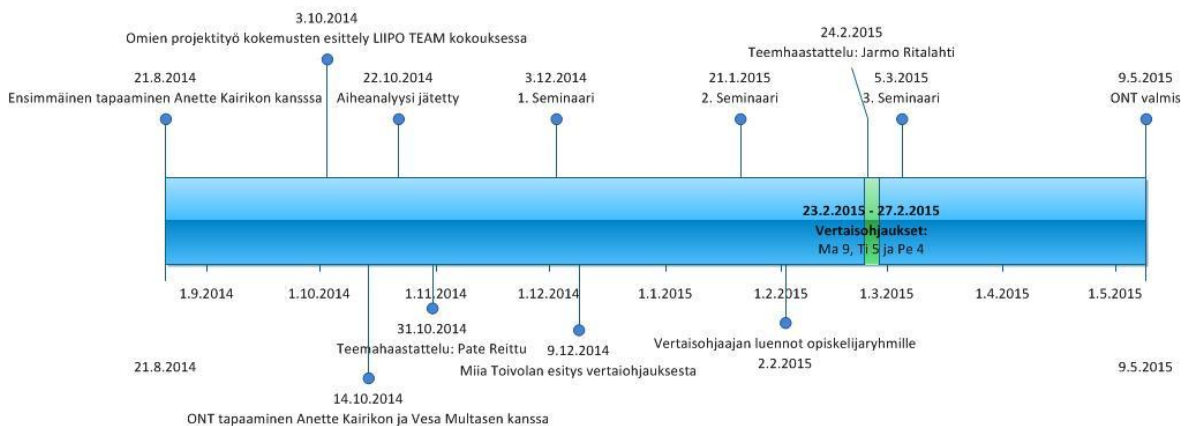
ja kehittävän oppimisen malli on ollut käytössä Porvoo Campuksen oppimisessa. (Ritalahti J., 2015)

Oppimisote Porvoo Campuksella on yhdessä tekevä ja työelämän tarpeista kumpuava. Opiskelijoilta odotetaan itseohjautuvaa, oma-aloitteista otetta, vastuuntuntoa ja yhdessä tekemisen taitoja. (Haaga-Helia 2015d)

Visio Porvoo Campukselle on ”living lab for creativity and innovations”; eli suomennettuna elävä laboratorio luovuudelle ja innovaatiolle (Ritalahti J., 2015). Sen vuoksi mahdollisimman paljon opintoja pyritään yhdistämään toimeksiantajalähtöisiin lukukausi projekteihin.

## 4 Vertaisohjaamisen mallin lähtökohta, suunnittelu ja toteutus

Ajatus vertaisohjaamisesta on kehittynyt vähitellen, kuitenkin tietoisien ponnistelun seurauksena. Ensimmäinen ajatus lähti liikkeelle keskustellessani Haaga-Helian lehtori Anette Kairikon ja kehittämisspäälikkö Sirpa Lassilan kanssa keväällä 2014. Tuolloin pohdimme mahdollisuutta tehdä organisaatiokulttuurin aihealueelta opinnäytetyö. Ajatus kypsyi keuhän 2014 ajan ja keskustelu jatkui elokuussa 2014 Anette Kairikon kanssa. Tuon elokuussa tapahtuneen keskustelun merkittsisinkin opinnäytetyö prosessin alkamisajankohdaksi, sillä tuon keskustelun pohjalta ajatus opiskelijapienryhmien tukemisesta vertaisohjaajan roolista syntyi. Tästä eteenpäin opinnäytetyöprosessin etenemistä kuvaa tarkemmin kuvio 2 eli aikajana koko opinnäytetyöprosessista. Huomionarvoista lienee kertoa, että olen tehnyt opinnäytetyötä osa-aikaisesti, syksyllä 2014 muiden opintojen ohella ja keväällä 2015 töiden ohella, joka selittää hieman tyypillistä pidemmän ajanjakson.



Kuvio 2. Opinnäytetyöprosessin aikajana

Opinnäytetyön vertaisohjaamisen osuus toteutettiin Haaga-Helian Porvoo Campuksella kannattava myynti ja markkinointi (PSS1LP0011) kurssin yhteydessä. Vertaisohjaus kokonaisuus sisälsi vertaisohjaajan luennon opiskelijaluokille, sekä vertaisohjauskeskustelun opiskelijapienryhmien kanssa.

Vertaisohjaamisen suunnitteluun vaikutti jonkin verran, se ettei kevään 2015 kannattava myynti ja markkinointi (PSS1LP0011) markkinointi kurssilla ollut yhtä toimeksiantaja projektia, vaan pienemmiksi toimeksiannoiksi pilkottuja osioita jotka toimivat tehtävinä opiskelijapienryhmille. Lehtori Anette Kairikon mukaan näin pyritään saamaan suuremmalle joukolle opiskelijoita paremmat mahdollisuudet kehittää osaamistaan vähän kerrassaan. Erilainen kurssirakenne vaikutti jonkin verran opinnäytetyön ja vertaisohjaamisen suunnitteluun, sillä tällä kurssirakenteella opiskelijaryhmät myös tarvitsevat apua erilaisissa asioissa.

Vertaisohjauksen sisältöä pohdittaessa, olen alusta asti keskittynyt erityisesti menetelmiin, jolla minä pystyisin vertaisohjaajana tukemaan opiskelijapienryhmän ryhmädynamiikkaa ja toisaalta auttaa heitä kehittämään omaa projektityöskentelyään minun parhaaksi kokemieni projektityömenetelmien avulla.

Ennen vertaisohjauksia asetin vertaisohjauksille tavoitteeksi löytää kunkin opiskelijapienryhmän menestymisen kannalta yksi toteutuskelpoinen toimenpide esimerkiksi ryhmätyömenetelmä, työnjako, tavoitteen kirkastaminen tai muu keino jolla he voivat työskennellä paremmin ryhmän tavoitteen saavuttamiseksi.

Vertaisohjauksen työkaluksi valikoituivat kysymyssarjat Mika Saranpään (2007, 54) ohjauskeskustelu kysymyssarjojen mukaisesti. Valmistelin ensin 29 luokittelematonta kysymystä aiheeseen liittyen ja sen jälkeen karsi järjestin kysymykset kolmen teeman alle:

- 1) Taustoja kartoittavat kysymykset. Näiden tarkoituksena on selvittää, miten ryhmän jäsenten välinen työskentely on sujunut ja lähtenyt käyntiin
- 2) Tavoitekysymyssarjan tarkoitus on selvittää, minkälaisen tavoitteen ryhmä on itselleen laatinut. Lisäksi kiinnostaa minkälaisia ponnistuksia ryhmän jäsenet ovat tähän asti tehneet, ja toisaalta mitä tuloksia noista ponnisteluista on seurannut.
- 3) Kolmas vaihe on kunkin ryhmän yksilöity tuki vaihe, jossa keskitytään heidän kannaltaan oleellisimpaan. Kysymysten lisäksi olen ennakolta valmistautunut pohtimalla erilaisia mahdollisia menetelmiä, joita voi räätälöidä ryhmien tarpeiden mukaisesti.

#### **4.1 Tutkimus- ja kehitysmenetelmien kuvaus**

Vertaisohjaamisen mallin luomiseksi lähestyin asiaa kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä oli omat kokemukseni projektityöskentelystä, toisena laadulliset haastattelut yms. aineistot ja kolmantena toimintatutkimuksen aineistot eli vertaisohjaukset.

Lähtökohtaisesti koko opinnäytetyön pohjana olivat omat kokemukseni projektityöskentelystä. Varsinainen tieteellinen lähestymistapa tämä ei kuitenkaan ole, joten tukena on perinteisiä laadullisia menetelmiä joiden aineisto koostuu teemahaastatteluista, asiantuntijaesityksestä ja havainnoista. Tutkimusotteeksi on valikoitunut laadullinen tutkimus, sillä ilmiön ymmärtäminen vaatii tutkijan syvällistä ymmärrystä. Laadullisen tutkimuksen induktiivisen luonteen vuoksi olen pitänyt tutkimuspäiväkirjaa koko opinnäytetyöprosessin (kuvio 2) ajalta.

Hirsijärvi S., Remes P. & Sajavaara P. (2007, 157) kirjoittaa, että ”kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia (totuus)väittämiä.”

Perinteisten laadullisten menetelmien lisäksi käytän toimintatutkimuksen menetelmiä. Toimintatutkimus on kokoelma erilaisia tutkimusmenetelmiä, joka ei poissulje määrällisten tai laadullisten tutkimusmenetelmien käyttämistä (Kananen, J. 2014, 139). Toisin kuin perinteisessä laadullisessa tutkimuksessa, toimintatutkimuksessa toimenpiteisiin ryhdytään jo tutkimuksen aikana eli rikotaan perinteistä laadullisen tutkimuksen sääntöä olla tarttumatta mihinkään toimiin ennen tutkimuksen päättymistä (Kananen, J, 2014, 16).

Jorma Kananen (2014, 21) kirjoittaa, että ”laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi vuorottelevat keskenään”. Käytännössä ilmenee siten, että ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä kasvaa jo aineistoa kerätessä.

Teemahaastatteluissa keskusteluiden muoto on ollut puolirakenteellinen, jossa olen valmistellut ennalta kysymyksiä, mutta varsinainen keskustelu saattoi kulkea vapaasti. Haastattelun aikana olen tehnyt muistiinpanoja ja ne keskustelun kulku on laadullistettu vielä haastattelun jälkeen. Samaa menetelmää on hyödynnetty asiantuntijaluennolla.

## **4.2 Toimintatutkimus lähestymistapana vertaisohjauksessa**

Toimintatutkimuksen menetelmää ja lähestymistapaa hyödynnän erityisesti vertaisohjauksessa, joissa pyritään vaikuttamaan myönteisesti opiskelijapienryhmien projektityöskentelyyn. Toisaalta toimintatutkimus kasvattaa sitä kokemusta ja tietoa, jolla lopulta vertaisohjauksen mallin luomiseen otan kantaa.

Rajan rikkominen perinteisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen välillä on myös kritiikin aihe. Toimintatutkimuksen taustalla vaikuttaa kuitenkin kaunis ajatus tehdä tutkimusta niin, että siitä on mahdollisimman paljon käytännön hyötyä (Heikkinen H., Rovio E. ja Syrjälä L. 2007,9).

Arja Kuula (2015) kirjoittaa, että vaikka toimintatutkimuksella pyritään aina saavuttamaan muutos, se ei kuitenkaan aina ole välttämättä sellainen kuin alun perin on ajateltu. Toimintatutkimus kuitenkin tuottaa hänen mukaansa omanlaistaan tietoa tutkivasta asiasta.

Toimintatutkijalle myös oma välitön kokemus, on osa aineistoa. Suhtautuminen tutkimuskohteeseen näin, vaikuttaa myös tapaan kertoa tuloksista, raportin luonne voi olla näin narratiivinen. (Heikkinen H., Rovio E. ja Syrjälä L.. 2007, 20 - 21)

Toimintatutkimuksen osuudessa eli vertaisohjauksissa tukenani on ollut ennalta valmistettu agenda opiskelijoille, vertaisohjaajan tukikysymykset, nauhoitus keskusteluiden laadullistamisessa, muistiinpanoni sekä opiskelijoiden tekemät muistiot vertaisohjauksesta. Vertaisohjaajan roolin vuoksi, omien muistiinpanojeni taso vertaisohjaustilaisuudesta jäivät kuitenkin pintapuolisiksi. Excel tiedostoon on kuitenkin merkitty ketkä henkilöt vertaisohjaukseen ovat osallistuneet, ryhmän nimi, minkälaisia haasteita ryhmä on kohdannut, toimenpide-ehdotukset (1-3 kpl) joista on keskusteltu sekä muut mahdolliset kommentit.

Opiskelijaryhmillä on ollut varsinaisen ohjaajan kautta tehtävänä kirjoittaa muistio vertaisohjauksesta ja palauttaa tämä Moodle oppimisalustaan. Oivalsin Excel tiedostoa tehdessä, että Excel-aineisto auttaa myös varsinaista ohjaajaa arvioimaan mistä asioista vertaisohjauksissa on keskusteltu ja peilaamaan tätä näkökulmaa toisaalta opiskelijaryhmien kirjoittamiin muistioihin.

Vertaisohjauksen aikana kerättyjä aineistoja voidaan analysoida ja vertailla jonkin verran yhteen kootusta Excel tiedostosta käsin. Koska ryhmiä on rajallinen määrä, on vaarallista lähteä tekemään yleistyksiä niistä. Excel tiedosto tarjoaa kuitenkin ikkunan näiden ryhmien tilanteeseen.

Opiskelijapienryhmillä oli tehtävänantona kirjoittaa vapaamuotoinen muistio vertaisohjauksesta. Sain myös nämä aineistot käyttööni, josta voidaan nähdä ainakin mistä asioista ryhmälle jäi muistijälki ja toisaalta mitkä asiat ryhmä koki hyödylliseksi sekä tärkeäksi.

### **4.3 Vertaisohjauksen aikataulu**

Vertaisohjaukset tehtiin opiskelijapienryhmille. Opiskelijapienryhmät ovat muodostettu varsinaisten ohjaajien toimesta, joten opiskelijat itse eivät ole voineet vaikuttaa itse ryhmien muodostukseen.

Opiskelijapienryhmien ensi tapaamisessa heillä on ollut tehtävänantona keskustella ja sopia pienryhmän sisällä yhteisistä pelisäännöistä, tavoitteista ja ryhmän nimestä. Tämä tarkoittaa. Tämä tehtävänanto luo hyvää pohjaa tarkastella varsinaisessa vertaisohjaamisessa miten yhdessä keskustellut asiat ovat menneet käytäntöön.



Vertaisohjauksia edeltää vertaisohjaajan luento, jonka aiheena ovat tutkijan omat kokemukset työelämälähtöisestä projektityöskentelystä. Tämä luento pidettiin kaikille kannattava myynti ja markkinointi kurssin opiskelijoille maanantaina 2. helmikuuta. Tarkennettuna kurssin opiskelijat ovat jaettu kolmeen n. 30 opiskelijan ryhmään (P2A, P2B ja P2C).

Vertaisohjaukset sijoittuvat viikolle 9. Taulukko 2 kuvaa tarkemmin aikataulun joka on suunniteltu tuolle viikolle.

Taulukko 2. Vertaisohjaamisen aikataulu

<b>Aika 23.2. Tila 3401</b>	<b>Ryhmän nimi</b>
8:30–9:00	Goal-Diggers (P2C)
9:00–9:30	Generalit (P2C)
9:30–10:00	Team Spirit (P2C)
10:30–11:00	Viisikko (P2B)
11:00–11:30	TopTeam (P2B)
11:30–12:00	JJAHK (P2B)
12:30–13:00	All Stars (P2B)
13:00–13:30	Super Team (P2B)
13:30–14:00	JMTP Marketing (P2B)
<b>Aika 24.2. Tila 2604</b>	<b>Ryhmän nimi</b>
8:00–8:30	JMMP (P2A)
12:00–12:30	PROJECTX (P2A)
12:30–13:00	JJSE (P2A)
13:00–13:30	Voittajat (P2A)
13:30–14:00	HH-Bulls (P2A)
<b>Aika 27.2. Tila 3401</b>	<b>Ryhmän nimi</b>
8:30–9:00	Business Royals (P2C)
9:00–9:30	Magnifico (P2C)
9:30–10:00	Dream Team (P2C)
12:00–12:30	Bisnessnaiset (P2A)
12:30–13:00	Ryhmä Piirakka (P2A)

Vertaisohjaukseen osallistuvia ryhmiä oli suunnitelmien mukaan 19 kappaletta, joista 18 oli paikalla sovittuun aikaan sovituissa paikoissa. Lopulta toteutin noin 30 min vertaisohjauskeskustelun 18 ryhmän kanssa.

#### 4.4 Valmistautuminen vertaisohjauksiin

Vertaisohjauskeskusteluihin valmistauduin valmistelemalla kysymyssarjan (liite 1) omaan käyttööni, sekä agendan (liite 2) opiskelijaryhmille. Alustavasti on suunniteltu ulottaa vertaisohjaajan tuki maaliskuulle asti. Vertaisohjaaja on tavoitettavissa Facebookin tai sähköposti kautta.

Myös vertaisohjaajan luento valmisti minua varsinaisiin vertaisohjauskeskusteluihin. Toimintatutkimuksen osuus, voidaan katsoa alkaneeksi maanantaina 2. helmikuuta ver-

taisohjaajan luennolla, jossa käsittelin omia kokemuksiani opinnoista sekä erityisesti projektimuotoisesta oppimisesta. Luentojen aikana tuli jo hyviä kysymyksiä liittyen ryhmädynaamiisiin ongelmiin: **miten toimia ryhmän jäsenen kanssa, joka ei ole motivoitunut tai ei tee mitään?**

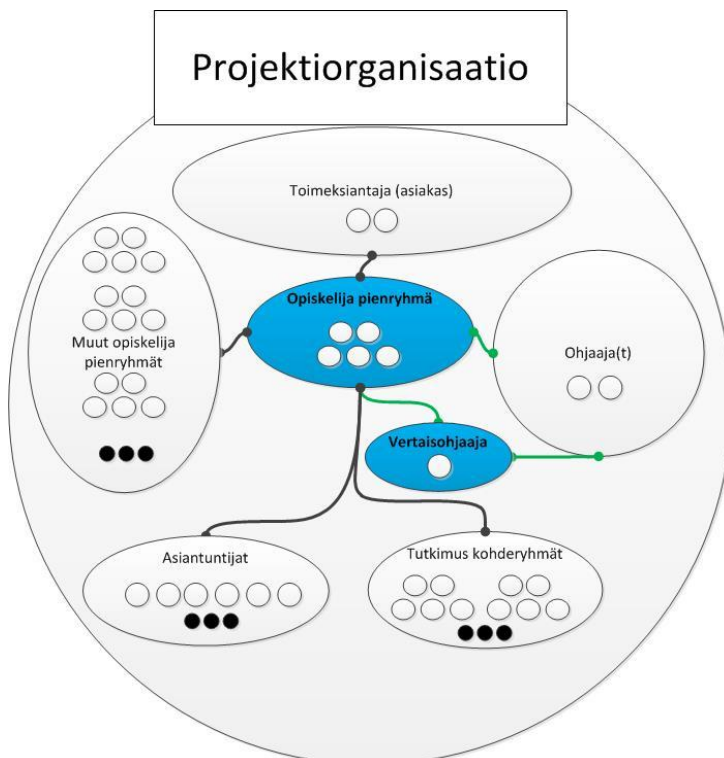
Tämä kysymys loi hyvän lähtökohdan valmistautua myös vertaisohjaamisiin. Se on klassinen johtamiseen ja motivaatioon liittyvä kysymys: miten saada ihmiset tekemään haluttuja asioita. Erilaiset motivaatioteoriat tarjoavat tähän erilaisia vastauksia. Omalle kohdalleni kuitenkin osuvin vastaus tulee Hogeschool van Amsterdamin lehtorilta, Arthur Pereboomilta. Hän kysyi kevään 2014 Cross Borders projektissa, että ”tunnetteko ketään ihmistä, jolla ei ole motivaatiota?”. Tähän kysymykseen tietysti nostin käteni pystyyn, että totta kai. Pääsin kuitenkin nopeasti muuttamaan mieleni, sillä hän osoitti taitavasti sen, että ihmisellä on kyllä motivaatiota tehdä asioita, se on vain vahvasti kontekstisidonnaista taipumusta. Näkisinkin, että sen vuoksi on tärkeää auttaa ihmisiä yhdistämään nykyinen tekeminen heidän motivaatioonsa. Myös kaiken tiedon verkottunut luonne (The RSA, 2012) myös yhdistyy hienosti omassa mielessäni motivaatio ajatteluun.

Minun näkökulmastani projektityöskentelyssä riittää, että keskittyy kilpailemaan lähinnä itsensä kanssa ja pyrkii näin parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen kokonaisuuden kannalta. Arviointijärjestelmä tasaa loput epäoikeudenmukaisuudet. Viesti jonka tahdoin välittää projektityöskentelyssä oleville ryhmille on se, että **loistavat lopputulokset saavutetaan yhteistyön tuloksena, suurin vaikutus mahdollisuus meillä on kuitenkin oman tekemiseemme ja tämän asettamaan esimerkkiin.**

## 5 Tulokset ja pohdinta

Vertaisohjaamisen malli syntyi käytännössä vahvasti pohjautuen omiin kokemuksiini ja näkemyksiini projektioppimisesta, kokemuksiini toimintatutkimuksen muodossa toteutetusta vertaisohjaamisesta sekä tietysti laadullisen tutkimuksen kautta tehtyihin havaintoihin. Vertaisohjaamisen malli on tehty opiskelijanäkökulmasta ja siinä otetaan kantaa lähinnä opiskelijan mahdollisuuksiin, haasteisiin ja rajoituksiin vertaisohjaamisen toteuttamisessa. Halusin löytää lähestymistavan, joka tukee opiskelijoita ja toisaalta sopii hyvin Haaga-Helia Porvoo Campuksen oppimiskulttuuriin. Toisaalta en tahtonut jämähtää pelkästään tuttuihin ajatuksiin vaan halusin käyttää tämän mahdollisuuden tuoda tuoreita ajatuksia myös koko oppimisyhteisöön.

Toimintatutkimuksessa toteutuneen vertaisohjaamisen roolia voidaan tarkastella kuviosta 3, jossa on kuvattu opiskelija pienryhmän suhdetta muihin projektin sidosryhmiin. Projektioorganisaatio on kuvattu solumuotoon, ja se kuvaa sinisellä korostetun opiskelijapienryhmän, sekä vertaisohjaajien suhteita muihin toimijoihin projektioorganisaatiossa. Todellisuudessa on kuitenkin huomattavaa, että yksilöiden väliset suhteet ovat vieläkin voimakkaammin verkottuneita.



Kuvio 3. Vertaisohjaajan rooli projektioorganisaatiossa

Kuviossa 3. on korostettu yksi opiskelija pienryhmä, vertaisohjaaja, sekä näiden väliset suhteet. Huomattavaa juuri näiden välisissä suhteissa on se vuorovaikutus. Vertaisohjaaja

on vuorovaikutuksessa sekä opiskelijoiden, että ohjaajien kanssa, joka tuottaa molemmille näin parempaa ymmärrystä ja antaa uutta näkökulmaa.

Kuvio 3. mukaisen vertaisohjauksen sisältönä olivat ryhmädynaamiset asiat jotka on määriteltä tarkemmin agendassa (liite 2). Vertaisohjaajana koen, että oli mahtava tilaisuus päästä keskustelemaan niin erilaisten opiskelijapienryhmien kanssa ja opiskelijapienryhmät suhtautuivat myös vertaisohjaamiseen avoimin mielin.

Toimintatutkimuksen tavoitteeksi oli asetettu löytää jokaiselle ryhmälle yksi toteuttamiskelpoinen kehitysidea. Huolella valmistautuneena, oli muutamia ajatuksia jo miettinytkin. Haasteena oli juurikin löytää jokaisen ryhmän kannalta oleellinen toimenpide, josta he itse myös innostuisivat. Vertaisohjaajan taitojen kehityksen huomasi juuri tämän tavoitteen toteutumista arvioitaessa: koen, että viimeisen päivän eli perjantain keskusteluissa osasin parhaiten löytää opiskelijapienryhmälle parhaan kehitysehdotuksen. Viimeisen päivän keskusteluita leimasi sopiva määrä aloitteellisuutta ja rohkeutta keskustella, sekä tietysti tarkkaavaista kuuntelua. Ensimmäisen päivän keskusteluissa oli havaittavissa yliinnostuneisuutta. Toisena päivänä mentiin toiseen ääripäähän, eli liian rentoon suhtautumiseen.

Toteuttamani vertaisohjaus jäi kuitenkin kohtuullisen etäiseksi opiskelijapienryhmien arjesta. Näkisin, että hyvä vertaisohjaaja pystyisi tehokkaasti yhdistämään pienryhmien arjen, omiin kokemuksiinsa ja ympäröiviin mahdollisuuksiin.

## **5.1 Opiskelijapienryhmien yleisimmät haasteet**

Vertaisohjauskeskusteluiden perusteella ryhmien tilanteet sekä tarpeet ovat hyvin erilaisia. Kahdeksantoista opiskelijapienryhmän kohtaamisesta on vaikea luoda yleistyyksiä. Varsinaisesti vain kahden ryhmän tapaamisen jälkeen aineistoon jäi merkintä, ettei mitään varsinaisia ongelmia tai haasteita oltu kohdattu vielä.

Sen sijaan kolmella ryhmällä kahdeksastatoista oli selkeä tarve vertaisohjauksille. Näillä tarkoitan ryhmiä joille vertaisohjauskeskustelu ajoituksena on luonut keskustelun, joka vaatii kaikkien ryhmän jäsenten läsnäoloa ja keskustelua ei ollut muutoin käyty ryhmän sisällä vielä. Vertaisohjauskeskustelussa aika riitti kohtuullisen hyvin käsittelemään nämä asiat ainakin siten, että opiskelijapienryhmät löysivät seuraavat askeleet tilanteen ratkaisemiseksi.

Neljällä ryhmällä oli tavoitteisiin liittyviä haasteita. Yleisin syy oli epäselkeys yhteisissä tavoitteissa. Koko aineiston ryhmistä, vain harvat olivat selkeästi sisäistäneet tavoitteet ryhminä. Vielä harvemmalla ryhmällä oli selkeää kuvaa keinoista joilla tuohon tavoitteeseen päästään.

Kolme ryhmää koko aineisosta (n=18), kertoivat suurimmaksi haasteekseen yhteisen ajan löytäminen. Yhdellä näistä kolmesta ryhmästä oli myös mainittu toinen haaste.

Havaintojeni perusteella vain harvat opiskelijapienryhmät tekivät muistiinpanoja vertaisohjaamisen aikana. Myöskään harvoilla opiskelijoilla on ollut käytössä selkeää muistio tai agenda käytäntöä ryhmätyöskentelyssään. Näkisin, että näin ollen monet opiskelijat yliarvioivat ihmisen kyvyn muistaa asioita tarkasti.

## **5.2 Kehitysehdotukset opiskelijapienryhmille**

Vertaisohjauskeskusteluista tein Excel taulukon, johon kirjasin sekä kehitysehdotukset, että haasteet ja mahdollisesti myös muut kommentit. Teemoja joiden alle suurin osa käytävistä keskusteluista menee, oli kahdeksan: suunnittelu, brief, ideointi, tavoitteet, ajankäyttö, visioni ja muistiot.

Kahdeksassa keskustelussa on käyty läpi tavoitteisiin ja työn suunnitteluun liittyviä asioita. Ensimmäisen vuoden opiskelijoille selkeästi kokoustekniset asiat, kuten agendan ja muistion käyttö ovat vieraita käsitteitä. Omankaan kokemukseni perusteella näitä asioita ei Haaga-Heliassa opintojen osana opeteta, joten näkisin näiden asioiden opettamiseen tehokkaampia tapoja, kuin vertaisohjaaminen.

Kehitysehdotuksia itsessään on helppo löytää, se mikä tekee keskustelusta haastavan, on löytää kehitysidea, johon ryhmä haluaa sitoutua ja jonka ryhmä kokee hyödylliseksi. Hyvä tapa saada tietoa tästä keskustelun hyödyllisyydestä on kysyä suoraan yhdessä pohdittujen ajatusten arvoa opiskelijapienryhmälle. Kaikissa keskusteluissa tätä tämä kysymys ei tullut esille, koen kuitenkin, että perjantain keskusteluissa osasin paremmin käydä vertaisohjaus keskustelun nimenomaan ryhmän kannalta ja ryhmän tarpeista käsin. Kehitysehdotus, jolla minä koen olevan enemmän arvoa ryhmälle, ei välttämättä ole ryhmän kokema arvo samasta asiasta.

Vertaisohjauskeskusteluiden tärkein arvo onkin opiskelijapienryhmän sisäisen dialogin synnyttäminen ryhmän todellisuudesta ja auttaa sitä kautta ryhmää itse kehittämään omaa toimintaansa. Monilla opiskelijapienryhmien jäsenillä on jo paljon ideoita ja ajatuksia

ryhmätyöskentelyn kehittämiseksi, jotka kuitenkin helposti jäävät käsittelemättä ryhmän sisällä. Vertaisohjauskeskustelu on turvallinen tilaisuus keskustella ideoista ilman tuomitusta tulemisen pelkoa.

### 5.3 Vertaisohjaamisen malli

Kyvyt joita vertaisohjaaminen kehittää ovat hyvin lähellä niitä kykyjä joita vaaditaan työelämässä, esimiehiltä, johtajilta ja myös tiimityöntekijöiltä. Nämä ovat myös taitoja joita Haaga-Helia Porvoo Campuksen liiketalouden koulutusohjelmassa pyritään opettamaan (kuvio 1). Vertaisohjaaminen on hyvää jatkumoa esimerkiksi oman työn johtamisen kursseille. On suositeltavaa pohtia omia vahvuuksiaan, opiskelijana ja ammattilaisena ennen vertaisohjaamiseen ryhtymistä. Näistä vahvuuksista, mahdollisuuksista käsin voi suunnitella vertaisohjaamisen palvelemaan myös omaa ammatillista kasvua.

Vertaisohjaaminen saattaisi hyvinkin onnistua ammatillisena tai vapaavalintaisena kurssikokonaisuutena. Näkisin, että vaikka vertaisohjaaminen on kohtuullisen itseohjautuva toimenpide, hyvin suunniteltu kurssirakenne olisi kuitenkin hyvä olla olemassa vaatimuksena opiskelijoille. Tämä rakenne voisi koostua esimerkiksi vertaisohjaamisen suunnitelmasta, vertaisohjauksen työkaluista (esimerkiksi juuri kysymyssarjat, agendat yms.), vertaisohjauksista sekä tietysti dokumentoinnista ja loppuraportoinnista. Vertaisohjaamisen sisältö saisi olla kuitenkin opiskelijoiden omien vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden ohjaama.

Työmäärällisesti näkisin, että olisi hyvä jos vertaisohjaaja pystyy olemaan mukana koko kurssin ajan. Tämä tarkoittaisi 6 opintopisteen mittaista vertaisohjausta. Edistyneempiä opiskelijoita saattaa olla vaikeampi saada mukaan kurssille. Toisaalta näkisin, että olisi hyvä saada myös muista koulutusohjelmista vertaisohjaajia, joten oikeastaan ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille, kuka tahansa toisen tai kolmannen vuosikurssin opiskelija pystyy jo antamaan paljon.

Sen sijaan, että yksi vertaisohjaaja keskittyisi koko kurssilla olevien useiden ryhmien ohjaamisen tai sparraukseen voisi olla parempikin ajatus, että yksi vertaisohjaaja voisi keskittyä enemmän muutaman ryhmän ohjaamiseen. Tapaamiskertoja sen sijaan voisi olla ehkä kaksikin kappaletta. Toisen tapaamisen toimenpiteitä voisi muokata ensimmäisen kerran kokemusten pohjalta paremmin ryhmän tarpeisiin sopiviksi. Myös muiden tukitoimenpiteiden merkitystä täytyisi korostaa, joka jäi omassa vertaisohjauksessani huomioimatta. Vertaisohjaajan luento kuitenkin oli onnistunut lähestymistapa tutustua opiskelijoihin etukäteen, joka helpottaa yhteistyötä vertaisohjauskeskusteluissa. Mikäli tulevaisuu-

dessa vertaisohjaajia tulee olemaan enemmänkin, toimiva tapa esittäytyä saattaisi olla lyhyt työpaja (workshop) mainen työskentely tai lyhyempi asiantuntija luento tietystä aiheesta.

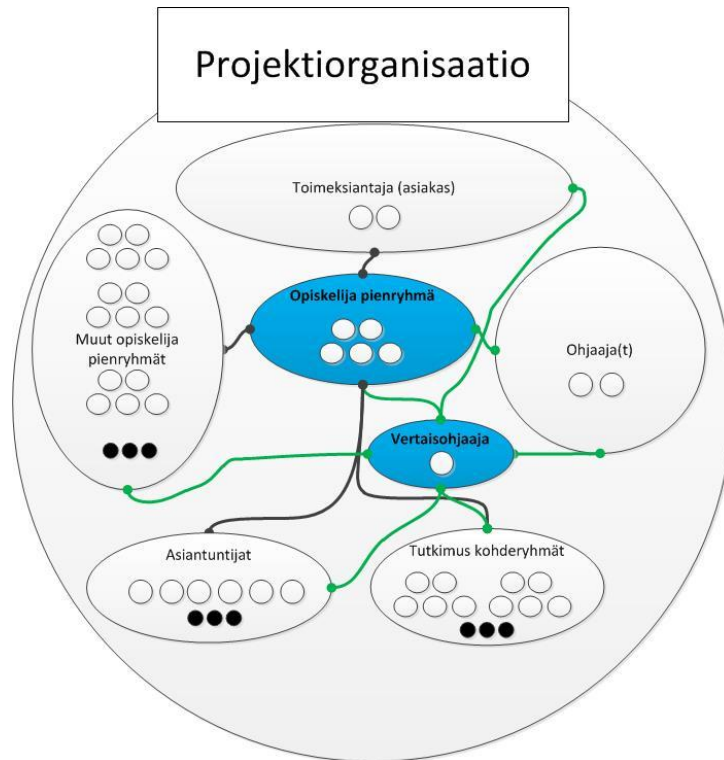
Vertaisohjaamisen kohderyhmänä näkisin otollisena nimenomaan ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijapienryhmät. Vertaisohjausta sen sijaan suosittelisin edistyneemmille opiskelijoille, sillä he ovat opinnoissaankin jo kehittämisen tasolla tai lähellä sitä.

Vertaisohjaamisen ajankohta projektityöskentelyssä, ensimmäinen tapaaminen voisi olla jo opiskelija pienryhmän muodostamisen alkuvaiheessa. Näin vertaisohjaaja voisi luoda keskustelua ryhmien sisällä tärkeistä asioista. Pienryhmät muodostavat nimenomaan alkuvaiheessa oman arvomaailmansa, pelisääntönsä ja tavoitteensa. Näin ollen olisi hyvä vaikuttaa myönteisellä tavalla näiden muodostumiseen. Toisaalta riskinä on, että varsinaisen ryhmän keskinäinen ajattelu ja vastuunkanto eivät vahvistu tarvittavalle tasolle. Tätä riskiä voisi hallita antamalla ensin ryhmälle rauhan käydä läpi asiat keskenään ja tutustua keskenään. Tämän jälkeen vertaisohjaaja voisi olla mukana ryhmän kanssa esittämässä hyviä, joiden avulla ryhmä saa rakentavia ajatuksia oman toimintansa kehittämiseen.

Toisen tapaamisen ajankohta voisi olla pari – kolme viikkoa varsinaisen muodostamisen jälkeen. Näin vertaisohjaaja pystyisi auttamaan apua tarvitsevia ryhmiä mahdollisissa ongelmissa ja toisaalta taas sparrata hyvin tekeviä vieläkin parempiin tuloksiin.

Miia Toivolan 2014 syksyllä tekemässä hän onnistui tässä paremmin olemalla läsnä opiskelijapienryhmien tekemisessä. Kun otetaan Miia Toivolan proaktiivinen ja pelkäämätön ote ryhmätyöskentelyn kehittämiseen mukaan, että vertaisohjaajan rooli voi hyvinkin määrytyä henkilökohtaisten vahvuuksien mukaan.

Ihanteellisesti vertaisohjaaja toimii itse rohkeasti projektityöskentelyn kentässä (kuvio 4), kuitenkin unohtamatta päätarkoitusta: tukea ja rohkaista opiskelijapienryhmien oppimista.



Kuvio 4. Vertaisohjaamisen ihanteellinen tilanne

#### 5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys, sekä eettiset näkökohdat

Toisin kuin määrällinen tutkimus, laadullinen tutkimus ei ole yleistettävissä. Laadullisen tutkimuksen julkaisu onkin tutkijan puheenvuoro, jonka aikana on mahdollisuus vakuuttaa lukijat tutkimuksesta. Huomio kiinnitetäänkin työn subjektiivisuuteen, pikemmin kuin yleis-tettävyyteen. (Moisala A., 2014)

Hirsijärvi S., Remes P. ja Sajavaara P., (1997, 227) kirjoittavat, että ”laadullisen tutkimuk-sen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta”. Luotet-tavuuden vuoksi olen pitänyt koko opinnäytetyöprosessin ajalta (kuvio 2) tutkimuspäiväkir-jaa. Tutkimuspäiväkirjaan olen kirjannut kaikki tutkimusprosessiin liittyvät ajatukset ja oi-vallukset. Tavallaan se onkin ollut tämän lopullisen raportin ensimmäinen versio.

Laadullisen tutkimuksen menetelmien käyttö jäi kuitenkin suppeaksi, vain kahteen varsi-naiseen haastatteluun, sekä Miia Toivolan debriefiin eli hänen tuloksiansa esittelyn jälkei-seen keskusteluun. Tämä vähäinen määrä tietysti aiheuttaa ongelmia triangulaation kans-sa. Toisaalta tärkein laadullisen menetelmän lähestymistapa on ollut kuitenkin havain-noinnit ja informaaliset keskustelut, jotka sinänsä kasvattivat tutkijan ymmärrystä aiheesta, vaikka eivät suoranaisesti muuttuneet tarkasteltavaksi aineistoksi, muutoin kuin merkintöi-nä tutkimuspäiväkirjaan. Havaintojen tulkinta on kuitenkin ollut yksin minun käsissä, mikä taas laskee tutkimuksen luotettavuutta.



Aineostoa kerätessä olen pyrkinyt avoimuuteen ja ilmoittanut mitä tarkoitusta varten asiaa teen. Tämä on pätenyt sekä haastatteluissa, että toimintatutkimuksen osuudessa.

Toimintatutkimuksen osuuden aineistojen laadullistamisessa on kuitenkin puutteita, aineiston määrä oli suurta, joten niistä on laadullistettu ainoastaan yksinkertaistettu osa: tarkoittaen ainoastaan mahdollinen haaste, kehitysmenetelmät joista keskusteltu ja muut mahdolliset huomautukset. Kymmenessä vertaisohjauksessa olen hyödyntänyt nauhoitusta ja muistiinpanoja laadullistamisen tukena. Lopuissa kahdeksassa olen tehnyt ainoastaan muistiinpanot sekä laadullistanut asiat keskustelun päätteeksi.

Eettiset näkökohdat olen pyrkinyt huomioimaan siten, että käsittelen mahdollisimman vahan yksilöitä tässä työssä. Toimintatutkimuksen aineiston osalta olen keskittynyt pienryhmän toimintaan kokonaisuudessa, enkä niinkään yksilöihin. Toisaalta mitään tunnistetietoja eri ryhmistä tai niissä esiintyvistä henkilöistä esitä työn tuloksissa, vaan keskityn vertaisohjauskeskusteluiden sisältöön.

Myös tämä lopullinen raportti kuvaa sekä suunnitelmaa, että lopullista toteutunutta muotoa. Olen pyrkinyt kuvaamaan opinnäytetyöprosessia avoimesti, tuoden esiin myös mahdolliset puutteet.

## **5.5 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda vertaisohjaamisen malli Haaga-Helia Porvoo Campukselle. Lisäksi vertaisohjaamisen, eli toimintatutkimuksen osuuden kohdalla oli asetettuja tavoitteita löytää opiskelijapienryhmille yksilöityjä kehitysehdotuksia. Nämä tavoitteet tässä opinnäytetyössä saavutettiin. Ajallisesti opinnäytetyöprosessi venyi hieman asetetusta tavoitteesta. Asetin henkilökohtaisen tavoitteen saada opinnäytetyö valmiiksi Huhtikuuhun 2015 mennessä. Todellisuudessa opinnäytetyön suurin kirjoitustyö kuitenkin ajoitui huhtikuulle ja näin ollen se on siis noin kuukauden alkuperäisestä aikataulusta jäljessä.

Toimintatutkimuksen osuuden tavoitteiden toteutumista pystytään arvioimaan tutkijan työn seurauksena. Tärkeämpi kysymys on kuitenkin, toimintatutkimukseen luonteeseen liittyvä kysymys: saavutettiinko haluttu myönteinen muutos? Näiden tulosten todentamiseen ja arviointiin tässä opinnäytetyössä ei aivan yllätä. Tiettyyn pisteeseen asti pystymme arvioimaan tulosten hyödyllisyyttä opiskelijapienryhmien kirjoittamien muistioiden perusteella. Se on kuitenkin vain yksi näkökulma, eikä kerro koko todellisuutta.

Opinnäytetyön aihetta pohtiessa, mietin miten työhön pitäisi suhtautua. Pitäisikö tehdä jotain minkä jo varmasti osaan, vai pitäisikö ottaa riski ja valita tuntematon, haastavampi aihe. Lopulta päätin ottaa riskin epäonnistua, sillä pahimmassakin tapauksessa oppisin jotain uutta.

Opinnäytetyö prosessi sisälsi paljon minulle täysin uusia elementtejä, mm. Laadullisen tutkimuksen ajatuksiin tutustuin paremmin syksyn 2014 aikana ja toimintatutkimus oli minulle käsitteenä tuntematon vielä joulukuuhun 2014 saakka. Myös teoreettisen viitekehyksen ymmärtäminen vaati minulta merkittäviä ponnisteluita.

Työskentely aiheen ympärillä on ollut mielenkiintoista, haastavaa ja innostavaa. Mielenkiintoista se on ollut, sillä olen äärimmäisen innostunut ideoista ja teoriasta joka työn taustalla on. Teoriapohja muokkautui hyvin pitkälti nimenomaan innostavuuden ja mielenkiinnon puolesta. Innostavinta oli kuitenkin päästä keskustelemaan ja toteuttamaan näitä ideoita käytännössä. Koen, että mikään ajatus tuskin pääsee ansaitsemaansa arvoon ennen kuin sitä pohditaan mitä sillä voidaan tehdä käytännössä. Haastavan tästä aiheesta teki kaikki se epävarmuus jota minulla liittyi sekä aiheeseen, että omiin kykyihini viedä tämä prosessi loppuun.

Työtä tehdessä suurin epävarmuus tekijä liittyi ehkä lopulliseen tavoitteeseen, eli produktiin joka vertaisohjaamisen malliksi on nimetty. Vertaisohjaamisen malli on osoitus siitä kuinka kauan idean kanssa saattaa joutua työskentelemään. Ideointi itsessään ei tule helposti, se vaatii valtavan määrän taustatyötä ja pohdintaa. Lopullinen idea saattaa olla jopa kohtuullisen yksinkertainen, onnistuen kuitenkin yhdistämään valtavan määrän ajatussäilyä yhteen tiettyyn tarkoitukseen.

Epävarmuutta liittyi vahvasti myös menetelmä valintoihin ja koko prosessin uskottavuuteen. Kun tässä prosessissa oppii kaiken aikaa enemmän miten asiat pitäisi tehdä, alkaa kyseenalaistamaan oman tekemisensä riittävyyden. Eteenpäin on kuitenkin auttanut ajatus siitä, ettei tämä ole viimeinen tuomio vaan pikemminkin nöyrä pyrkimys luoda jotain jota ei ollut ennen.

Olen saanut laittaa itseni likoon erityisesti vertaisohjaamisen osuudessa ja sitä edeltävässä esittäytymisluennoissa jonka pidin opiskelijoille. Käytäntö on siitä tehokas tapa oppia, että siitä saa välittömästi ainakin havainto palautteen ja parhaassa tapauksessa vielä muun kaltaista palautetta. Juuri tällaisten seikkojen vuoksi, koen oppineeni ja kehittyneeni vertaisohjauksen kautta huomasti. Vertaisohjaajan roolissa kehittyi tietynlainen herkkyys, jota vaaditaan ihmisten kanssa toimiessa. Palkitsevinta vertaisohjauksissa oli huomata

kuinka ihmiset ottavat idean omakseen ja heti lähtevät kasvattamaan siitä heidän omaa juttuaan ja näin he tekevät siitä paljon suuremman asian kuin itse alun perin kuvittelin-  
kaan.

Olen päässyt käyttämään ja soveltamaan monipuolisesti tietoja ja taitoja joita olen opinto-  
jen aikana oppinut. Toisaalta opinnäytetyön valmiiksi saattamiseksi olen joutunut paljon  
soveltamaan.

## 6 Johtopäätökset sekä kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Opiskelijapienryhmille kohdistettu vertaisohjaaminen soveltuu hyvin Haaga-Helia Porvoo Campuksen toimintaan, sillä vertaisohjaaminen tukee hyvin tutkivan ja kehittävän oppimisen mukaista konstruktivistista oppimiskäsitystä. Tämä on mahdollisuus sekä opiskelijapienryhmille, että vertaisohjaajalle. Näin ollen Haaga-Helia pystyy tarjoamaan myös parempia mahdollisuuksia juuri johtajuus-, ohjaus- ja valmennustaitojen kehittämiseksi. Opiskelijapienryhmät saavat vertaisohjauksen kautta tukea tai ideoita toimintansa kehittämiseksi. Varsinainen projektin ohjaajat saavat tukea ryhmien ohjaukseen jolloin he voivat paremmin priorisoida myös omaa tekemistään ja näin keskittyä tekemään siellä missä heidän työpanoksensa on kriittinen.

Vertaisohjauksen keskiössä tulisi olla opiskelijapienryhmä, jota vertaisohjaaja voi tukea omalla osaamisella, kuuntelemisella ja kysymyksillä. Näiden keskusteluiden kautta pienryhmän sisäinen maailma saa uusia ajatuksia, joiden pohjalta ryhmä voi jäsentää toimintaansa vahvemmaksi.

Vertaisohjauksen sisältöä voi pohtia kunkin tilanteen mukaan. Näkisin kuitenkin, että alkuvaiheessa olevien opiskelijoiden ryhmädynamiikkaan ja sen tukemiseen on hyvä kiinnittää ainakin jollain tavalla huomiota. Vertaisohjaaja voisi hyvinkin olla mukana jo ryhmien muodostamisen vaiheessa, jolloin opiskelijapienryhmiä voi tukea myös opiskelijanäkökulmasta. Alkuvaiheen opiskelijat, joilla ei ole kokemusta erilaisten ihmisten kanssa työskentelystä, aliarvioivat herkästi pienryhmän sisäisen keskustelun tärkeyden. Alkuvaiheen uudessakin pienryhmässä on tärkeää käydä keskustelua jopa itsestään selviltä tuntuvista asioista mikäli ryhmän jäsenet eivät ole aikaisemmin työskennelleet keskenään.

Opinnäytetyöprosessin aikana havaitsin, että esimerkiksi kokoustekniset asiat pystyisi opettamaan opiskelijoille tehokkaammin vaikka jonkun siihen soveltuvan kurssin kuin vertaisohjaamisen kautta. Muistioiden, sekä agendan hyödyntäminen tehostaisi opiskelijapienryhmien ajankäyttöä. Yksilötasolla hyvät muistiinpanot osoittavat tietoista läsnäoloa hetkessä, joka näin ollen tehostaa oppimista ja ajattelun kehittymistä. Kehitysehdotukseni olisikin siis käyttää hetki aikaa oppimisen teorioiden opettamiseen ja pohtimiseen opiskelijoiden kanssa. Laajempi käsitys oppimisesta mahdollistaa laajemman oppimisen.

Vertaisohjaaminen kiteytyy lopulta haluksi edistää oppimista ja hyvää oppimiskulttuuria. Oppiminen tapahtuu tehokkaasti vuorovaikutuksessa. Vertaisohjaamisen malli pyrkii esittämään kuinka tuota opiskelijoiden välistä tiedon vaihtoa ja asiantuntijuutta pyritään edistämään jo opintojen aikana.

## Lähteet

Ansela M., Penttinen L., Plihtari E. & Skaniakos T., 2011. HOPS-OHJAUS osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia. Luettavissa:

[http://www.peda.net/img/portal/2472073/hopskirja\\_www.pdf?cs=1326708768](http://www.peda.net/img/portal/2472073/hopskirja_www.pdf?cs=1326708768). Luettu: 14.2.2015

Haaga-Helia, 2015a. Haaga-Helian juuret. Luettavissa: <http://www.Haaga-Helia.fi/fi/Haaga-Heliasta/Haaga-Helian-juuret?userLang=fi>. Luettu 13.2.2015.

Haaga-Helia, 2015b. Haaga-Helian strategia. Luettavissa: <http://www.Haaga-Helia.fi/fi/Haaga-Heliasta/Haaga-Helian-strategia?userLang=fi>. Luettu 13.2.2015.

Haaga-Helia, 2015c. Haaga-Heliasta. Luettavissa: <http://www.Haaga-Helia.fi/fi/Haaga-Heliasta?userLang=fi>. Luettu 13.2.2015.

Haaga-Helia, 2015d. Porvoo. Luettavissa: <http://www.Haaga-Helia.fi/fi/Haaga-Heliasta/kampukset/porvoo>. Luettu 13.2.2015.

Haaga-Helia, 2015e. Liiketalouden koulutusohjelma, Porvoo, nuoret. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-porvoo-nuoret?userLang=fi>. Luettu 13.3.2015.

Hakkarainen K., Lonka K., ja Lipponen L., 2001. Tutkiva oppiminen, älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Heikkinen H., Rovio E. ja Syrjälä L.. 2007. Toiminnasta tietoon – toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura. Helsinki

Hirsijärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Tammi. Keuruu.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2015. Konstruktivistinen oppiminen. Luettavissa: <http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasitykset/konstruktivistinen-oppiminen/>. Luettu 16.3.2015.

Kananen J., 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona, Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuula A., 2015. Toimintatutkimus. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html). Luettu: 3.4.2015.

Lööv M., 2002. Onnistunut Projekti. Projektijohtamisen ja suunnittelun käsikirja. Suom. Maari Tillman. Tietosanoma.

Moisala A., 4.9.2014. Luento. Porvoo.

Mindset, 2014. Luettavissa: <http://mindsetonline.com/whatisit/about/> . Luettu: 18.1.2015.

Rissanen T., 2002. Projektilla tulokseen – täsmäase projektityöhön. Pohjantähti. Jyväskylä.

Ristikangas M-R & Ristikangas V., 2010. Valmentava johtajuus. WSOY. Juva.

Ristikangas, M-R & Grunbaum L. 2014. Valmentava esimies – Onnistumista palvelevat positiot.

Sampietro M. & Villa T, 2014. Empowering Project Teams – using project followership to improve performance. CRC Press. Boca Raton.

Salminen J., 2013. Taitava Tiiminvalmentaja. J-Impact. Helsinki.

Saranpää M., 2007, Ohjaajan Hätävara – Osaamisen tunnistaminen ja työstä oppimisen ohjaamisen työkaluja ammattikorkeakoulututkintojen tekijöille. Edita. Helsinki.

The RSA, 2012. RSA Animate - The Power of Networks. Katsottavissa:

<https://www.youtube.com/watch?v=nJmGrNdJ5Gw>. Katsottu. 23.9.2014.

## Liitteet

### Liite 1. Vertaisohjaus tukikysymykset

#### Yleinen aloitus kysymyssarja (10min)

1. Miten teidän työskentely on tähän asti sujunut?
2. Kuvailkaa mitä olette tähän asti tehneet?
3. Oletteko työskennelleet keskenänne aikaisemmin?
4. Miltä tehtävännannot / toimeksiannot tähän asti ovat tuntuneet?
5. Miten olette työskennelleet ryhmänä?
6. Oletteko suunnitelleet työskentelyänne yhdessä?
7. Onko teillä ryhmän sääntöjä tai arvoja?
  - o Miten ne ovat onnistuneet tähän asti?

#### Tavoitteiden asettamisen kysymyssarja (10min)

8. Mikä on teidän tavoitteenne?
9. Oletteko matkalla kohti tuota tavoitetta?
10. Miten varmistutte siitä?
11. Mitä olette tehneet tuon tavoitteen saavuttamiseksi?
12. Minkälaista osaamista teillä on, jota voitte hyödyntää tuon tavoitteen saavuttamiseksi?
13. Mitkä tekijät hankaloittavat teidän tavoitteenne saavuttamista?
14. Mikä on ensimmäinen asia joka kannattaisi tehdä?
15. Onko jotain jossa voin tukea teitä tavoitteenne saavuttamisessa?
16. Tuliko teille kysyttävää / kommentoitavaa?

#### Vaihtoehtoiset tuki toimenpiteet (5-10min)

1. Tiimin jäsenten osaamisen / vahvuuksien löytäminen ja hyödyntäminen
  - a. Miksi olette täällä koulussa?
  - b. Mikä teitä kiinnostaa?
  - c. Mitä tahdotte oppia?
2. Vastuun- ja työnjako taulukon tekeminen
  - a. Esimerkki
  - b. Pohja & aloituksen tekeminen, opiskelijat voivat tehdä sen loppuun
3. Idea aivoriihi menetelmä – työn visiointi seuraavalle tasolle?
  - a. Mitä muuta voi työhön vielä tehdä?
  - b. Mistä hakea tietoa?
  - c. Mitä tahdotte oppia?

## **Liite 2. Vertaisohjauksen agenda**

Vertaisohjauksen agenda

Kesto 30 min

Vertaisohjaaja Janne Piironen (Facebook / Moodle / email: [janne.piironen@myy.haagahelia.fi](mailto:janne.piironen@myy.haagahelia.fi))

1. Lyhyt esittely ja tilanpäivitys
2. Miten työskentely on sujunut?
3. Tavoitteet
4. Ideat ja toimenpiteet ryhmätyöskentelyn kehittämiseksi
5. Muuta



## Projektimuotoinen oppiminen

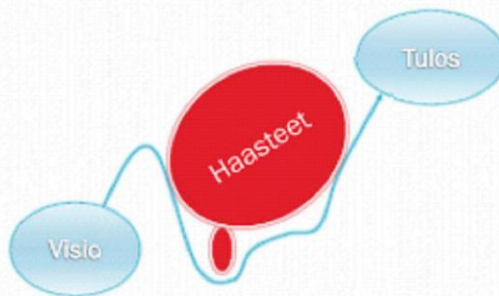
Janne Piironen

### Sisällys

- ✦ Miksi työskennellä ryhmässä?
- ✦ Visio & Tulos
- ✦ Projektityö kokemukseni
- ✦ Valmiudet joita on kehittynt



Miksi työskennellä ryhmässä?



### Projektityö kokemukseni

1. Markkinointisuunnitelma, Taloushallintoliitto Ry
2. Markkina-analyysi, By Pia's Oy
3. Markkinatutkimus, Porvoo Event Factory Oy Ab
4. Kansainvälistymis- ja kasvusuunnitelma, DataPartner Oy
5. Pohjoismaiden markkina-analyysi, HealthIn Oü

### Valmiudet joita on kehittynt

1. Yhteistyötaidot
2. Asiantuntijuus & myyntihenkisyys
3. Kulttuuri ymmärrys

### Yhteenveto

- ✦ Rakentava ja tsemppaava ryhmätyö ilmapiiri auttaa jaksamaan pidemmälle
- ✦ Tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden kehittää itselle tärkeitä taitoja
- ✦ Projektityö on ainutlaatuinen tuotos
- ✦ Valmistaa asiantuntijuuteen