



Psykologinen omistajuuden- tunne lyhytaikaisessa projekti- työssä

Projektiopintokokonaisuus Tampereen korkeakouluyhteisön kesäopinnoissa

Mona Räsänen

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2019

Liiketalouden tradenomi
Yrittäjyyden ja tiimijohtamisen tutkinto-ohjelma, Proakatemia

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tradenomi
Yrittäjyyden ja tiimijohtamisen tutkinto-ohjelma

RÄSÄNEN MONA:

Psykologinen omistajuudentunne lyhytaikaisessa projektityössä
Projektiopintokokonaisuus Tampereen korkeakouluyhteisön kesäopinnoissa

Opinnäytetyö 77 sivua, joista liitteitä 19 sivua
Marraskuu 2019

Nopeasti muuttuva maailma pakottaa korkeakouluja kehittämään opintoja nykypäivän tarpeisiin vastaaviksi. Projektioinnit tähtäävät kehittämään monipuolisesti työelämässä tarvittavia taitoja, kuten tiimityötaitoja ja ongelmanratkaisutaitoja. Opinnäytetyö on toteutettu osana Tampereen korkeakouluyhteisön Koulutuksen kehittämisspalveluiden opiskelijoille suunnatun projektioinnin hankkeen tutkimusta.

Psykologinen omistajuus vaikuttaa pääsääntöisesti yksilön ja ryhmän toimintaan sekä syntyneisiin tuloksiin positiivisesti (Burman, 2019). Tämä opinnäytetyö lähestyy projektioinnin kehittämistä psykologisen omistajuudentunteen lisäämisen näkökulmasta. Tapaustutkimuksen kohteena on Tampereen korkeakouluyhteisön projektioinnin kesäkurssi Smart Campus Innovation Lab. Aineistoa tarkastellaan psykologisen omistajuuden ulottuvuuksista yhteisöllisyyden, minäpystyvyyden, vastuullisuuden ja omaehtoisuuden näkökulmista.

Opinnäytetyön tutkimuksen mukaan oikein toteutettu projektityöskentely synnyttää omistajuudentunnetta ja sitä kautta mahdollistaa tehokkaan, antoisan ja kokonaisvaltaisen oppimiskokemuksen. Opinnäytetyössä esitellään malli psykologista omistajuutta synnyttävästä projektioinnin kokonaisuudesta sekä liitteenä on valmentajan pikaopas projektioinnin oppimiseen.

Asiasanat: koulutuksen kehittäminen, psykologinen omistajuudentunne, psykologinen omistajuus, yrittäjyyskasvatus, yrittäjämäinen oppiminen, projektioinnit, projektioinnin oppiminen.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Entrepreneurship and Team Leadership

MONA RÄSÄNEN:

Psychological ownership in a short term project studies
Project study module in a Tampere University summer studies

Bachelor's thesis 77 pages, appendices 19 pages
November 2019

In rapidly changing world universities need to develop their studies to meet today's needs. Project studies aim to develop a wide range of skills needed in working life, such as teamwork and problem-solving skills. The thesis has been done as part of a project of the Education Development Services of the Tampere Universities.

Psychological ownership often has a positive effect on the performance of individuals and groups, and on the outcomes they produce (Burman, 2019). This thesis is about developing project studies from the point of view of increasing psychological ownership. The case study is the Smart Campus Innovation Lab, a summer course in project studies offered by the Tampere University. The material is examined from the perspective of the picked dimensions of psychological ownership: belongingness, self-efficacy, responsibility/accountability and autonomy.

According to the research, properly implemented project work creates a psychological ownership and enables an effective, rewarding and holistic learning experience. The thesis presents an example of a project study module that creates psychological ownership. As attachment there is a coach's quick guide to project studies.

Key words: developing studies, psychological ownership, entrepreneurship education, entrepreneurial learning, project studies, project learning.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Omistajuudentunteen synnyttämisen hyödyt korkeakoululle.....	7
1.2	Tiimioppimisen ja projektiopintojen yhdistyminen	8
1.3	Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämiskohde – Smart Campus Innovation Lab.....	8
1.4	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	10
2	PSYKOLOGINEN OMISTAJUUDENTUNNE.....	11
2.1	Taustaa	11
2.2	Psykologisen omistajuuden hyötyjä	13
2.3	Psykologisen omistajuuden ulottuvuudet	13
3	TUTKIMUSTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT	15
3.1	Toteutusrakenne	15
3.2	Tapaustutkimus ja laadullinen tutkimus.....	16
3.2.1	Kyselyt, havainnointi ja haastattelut	19
4	TUTKIMUKSEN AINEISTO JA ANALYYSI.....	20
4.1	Taustaa	20
4.2	Kyselytutkimus	20
4.3	Haastattelut	22
4.4	Psykologinen omistajuudentunne aineistossa.....	25
4.4.1	Yhteisöllisyys	26
4.4.2	Minäpystyvyys	30
4.4.3	Vastuullisuus	32
4.4.4	Omaehtoisuus	34
4.4.5	Yhteenveto	35
5	MALLI: OMISTAJUUDENTUNNETTA SYNNYTTÄVÄ PROJEKTIOPINTOJAKSO	36
5.1	Taustaa	36
5.2	Ohjelman suunnittelu.....	36
5.3	Kurssin markkinointi	40
5.4	Tiimien muodostaminen	41
5.4.1	Ennakkoon kerätyn tiedon hyödyntäminen.....	41
5.4.2	Kaksi erilaista tapaa tiimin muodostamiseen käytännössä .	42
5.5	Ohjelman kulku.....	44
5.5.1	Bootcamp	44
5.5.2	Viikkorakenne	45
5.6	Työkaluja ja menetelmiä.....	46

5.6.1 Me-Card.....	46
5.6.2 Innovaatiohaaste	47
5.6.3 Opiskelijoiden palaute	48
5.6.4 Viikon tavoitteet	48
5.6.5 Workshop	49
5.6.6 Valmentajien viikkotapaaminen	49
5.6.7 Viikkoreflektio:	50
5.6.8 Ohjattu palautekeskustelu, I Like I Wish.....	51
5.6.9 Vapaa-ajan aktiviteetit	52
5.6.10 Final Event	52
5.7 Yhteenveto	53
6 YHTEENVETO JA POHDINTA	55
LÄHTEET	57
LIITTEET	59
Liite 1 Psykologisen omistajuuden mittaaminen kyselyllä.....	59
Liite 2. Valmentajan pikaopas projektiopintoihin	64

1 JOHDANTO

Nopeasti muuttuva maailma pakottaa korkeakouluja kehittämään koulutusta vastaamaan muuttuviin tarpeisiin. Esimerkiksi verkostoissa toimiminen, innovointi ja monialainen tiimitoiminta ovat ominaisuuksia, joita tulevaisuuden työelämässä vaaditaan. Nämä ovat taitoja, joita voi oppia hyvin suunnitelluissa ja toteutetuissa projektiopinnoissa. Koska tarvitsemme työelämässä uusien taitojen hallintaa, tulee meidän myös muuttaa oppimisen sisältöjä ja keinoja. Pystyäkseen vastaamaan muutoksen tuomiin haasteisiin, tulee korkeakoulujen rohkeasti kokeilla ja tutkia oppimisen erilaisia tapoja ja ympäristöjä. Erityisesti oman osaamisen omistajuuden kehittymistä eli opintoihin sitoutumista ja jatkuvaa oppimista tukevia toimintatapoja tullaan tarvitsemaan. Aitoon osaamiseen tähtäävä oppiminen nähdään tärkeämpänä kuin tutkintotodistus. (Hannunen, 2019.)

Opinnäytetyö on toteutettu osana Tampereen korkeakouluyhteisön Koulutuksen kehittämispalveluiden opiskelijoille suunnatun projektioppimisen hankkeen tutkimusta. Hanke tukee Tampereen ammattikorkeakoulun (*TAMK*) strategisia tavoitteita ja edistää TAMK:n TKI-toimintaa ja yritys yhteistyötä. Tutkimus liittyy laajempaan ja pitkäjänteiseen pedagogiseen kehittämiseen TAMKissa.

Opinnäytetyön tutkimuksessa tutkitaan omistajuudentunnetta lyhytaikaisessa tiimipohjaisessa projektiopinnoissa. Omistajuudentunnetta on jonkin verran jo tutkittu ja sen on todettu olevan yksi tekijöistä, jotka aiheuttavat positiivisia käyttäytymismalleja sekä organisaatiossa että oppimisessa (Burman, 2019). Sisäinen lisätutkimus on korkeakouluissa tarpeellista. Omistajuudentunteesta tarvitaan lisätietoa opiskelijoiden eli varsinaisten käyttäjien näkökulmasta. Näin opettajille ja ohjaajille voidaan tarjota oikeanlaista tukea kurssien toteutuksen suunnitteluun ja ryhmien ohjaamiseen. Tutkimuksesta saadaan käytännön kokemusta ja tietoa projektioppimisesta tiimeissä sekä työelämätaitojen parantamisesta. (Hannunen, 2019.) Tutkimuksen avulla kehitetään projektiopintoja Tampereen korkeakouluyhteisössä. Opinnäytetyön tulokset ovat konkreettisesti hyödynnettävissä projektiopintojen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

1.1 Omistajuudentunteen synnyttämisen hyödyt korkeakoululle

Omistajuuden tunteminen omasta oppimisesta aiheuttaa sitoutumista omaan oppimiseen. Kun jokin tehtävä koetaan itselle tärkeäksi, niin siihen sitoudutaan ja se suoritetaan hyvin (Burman, 2019). Korkeakoulun kannalta tämä ja muut omistajuudentunteen kautta lisääntyvät positiiviset ilmiöt ovat yksittäisten opintojaksojen ja sitä kautta kokonaisten tutkintojen loppuun saattamisen kannalta edistäviä tekijöitä. Psykologisen omistajuudentunteen lisääminen on opiskelijan opintojen edistämisen ja loppuunsaattamisen kannalta hyödyllistä.

Myös pidemmän aikavälin hyödyt korkeakoululle ovat mahdollisia. Jatkuvan oppimisen koulutukset ovat yhä tärkeämpi tulo korkeakouluille tulevaisuudessa. Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut työryhmiä jatkuvan oppimisen parantamiseksi ja jatkuvan oppimisen rahoitusosuudet korkeakouluille vahvistuivat merkittävästi sopimuskaudelle 2021–2024 (Opetus- ja kulttuuriministeriön artikkeli, 2019). Korkeakouluissa on meneillään jatkuvan oppimisen edistämistä varten hanketoimintaa, kuten Tampereen yliopiston ja TAMKin yhteinen viisivuotinen jatkuvan oppimisen hanke (Tampereen Uni'n ja Tampereen Ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen kehityshankkeen sivut, 2019). Pitkät työurat tai yhdenlaisen työtehtävän parissa työskenteleminen on yhä harvinaisempi ilmiö. Tästä johtuen yhä useampi kouluttautuu useamman kerran uransa aikana. Kaikille ei ole joko taloudellisesti mahdollista tai koulutustaustansa vuoksi suinkaan järkevää lähteä opiskelemaan täysmittaista tutkintoa. Sen sijaan tutkinnon opiskellut voi palata korkeakouluun opiskelemaan lyhyempiä kursseja ja täydennyskoulutuksia. Mikäli aikaisemman tutkintonsa suorittanut opiskelija on kokenut opiskelun mielekkääksi, tehokkaaksi ja laadukkaaksi on se korkeakoulun suora kilpailuetu, kun yksilö valitsee seuraavaa täydennyskoulutuksensa tarjoajaa. Kiteytettynä psykologisen omistajuuden lisäämisen tavoitteina on ainakin parantaa koulutuksen ja oppimisen laatua sekä tehdä tätä kautta korkeakoulusta houkuttelevampi.

1.2 Tiimioppimisen ja projektiopintojen yhdistyminen

Proakatemia on TAMKin yrittäjyyden ja tiiminjohtamisen yksikkö. Pääsääntöisesti opiskelijat ovat liiketalouden ja yrittäjyyden tutkinto-ohjelmista, mutta mukana on myös tietojenkäsittelyn, palveluliiketoiminnan, fysioterapian ja sosiaalialan opiskelijoita. Proakatemiassa erikoistutaan yrittäjyyteen ja käytössä on tiimioppimisen menetelmät. (Tampereen korkeakouluuyhteisön verkkosivut.) Suuri osa opinnoista suoritetaan projektiopintoina. Opiskelijat perustavat keskenään omat yrityksensä ja hankkivat aitoja asiakkuuksia eli projekteja, joita tehdään pääsääntöisesti pienemmissä projektitiimeissä. Tässä opinnäytetyössä projektiopinnoista puhuttaessa tarkoitetaan tiimipohjaista projektityöskentelyä.

Proakatemialla opiskelijat saattavat tutkintonsa loppuun ja työllistyvät tehokkaasti heti opintojensa jälkeen. Proakatemian päävalmentaja Veijo Hämäläinen (2019) kertoo, että viimeisen neljän vuoden kyselyiden keskiarvon mukaan Proakatemialla opintonsa keskeyttää vain 10 % opiskelijoista, kun taas liiketalouden koulutuksen vastaava luku on 27 %. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyn mukaan Proakatemialta vasta valmistuneista 33 % on työpaikka ja 33 % jatkaa yrittäjänä (vuosien 2016–2018 keskiarvo). 66 %:lla toisinsanoen on työtä välittömästi valmistuttua. (Hämäläinen, 2019.) Proakatemialla tehdään jotakin, joka saa aikaan hyvät tulokset. Tämän vuoksi opinnäytetyössä hyödynnetään Proakatemialta ja tiimioppimisesta tuttuja metodeja projektiopintojen kehittämisessä.

1.3 Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämiskohde – Smart Campus Innovation Lab

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin TAMKin projektiopintojen kurssilla kesällä 2019. Kurssi oli koko Tampereen korkeakouluuyhteisön tarjonnassa opiskelijoiden valittavana. Smart Campus Innovation Lab (SCIL) oli Tampereen korkeakouluuyhteisön kehittämistä edistävä projektiopintojen kurssi. Koko korkeakouluuyhteisöä ja myös oikeita yrityksiä hyödyttävien aitojen kehittämisprojektien toteuttajina toimivat opiskelijat. Monialaisissa 5–8 hengen projektitiimeissä oli parhaimmillaan opiskelijoita kaikilta kolmelta Tampereen korkeakouluuyhteisön toimipisteeltä.

Opiskelijat toteuttivat toimeksiannon viidessä viikossa projektityönä. Projektityötä tehtiin 3–5 täytenä työpäivänä viikossa riippuen opiskelijan opintopistetavoitteesta. SCIL oli luonteeltaan työelämäläheinen käytännön kokeilemisen ja oppimisen mahdollisuus. Työskentely oli intensiivistä tiimitoimintaa ja valmentajien tuki oli koko ajan opiskelijoille saatavilla.

Projektiopintomalli kehitettiin kurssin aikaisempien toteutusrakenteiden pohjalta ja sitä kehitettiin palautteen kautta kesän 2019 aikana sekä psykologisen omistajuudentunteen teorioita hyödyntämällä. Nykyisessä muodossaan olevan kurssin taustalla on yli viiden vuoden kokemuspohja. Ensimmäiset toteutukset, nimellä Floworks Living Lab, olivat ainoastaan tarjolla TAMKissa. Kurssit olivat pienimuotoisia osallistujamäärän ollessa vain noin 10. Vuonna 2018, kurssin toteutuksessa ensimmäistä kertaa SCIL-nimellä koko Tampereen korkeakouluuyhteisön tarjonnassa olevana kurssina, osallistujamäärä oli noin 30. Vuonna 2019 osallistujamäärä kaksinkertaistui edelliseen kesään verrattuna. Vuonna 2019 opiskelijayhteistyö aloitettiin jo kurssin suunnitteluvaiheessa. Allaoleva kuva havainnollistaa opinnäytetyön vaiheita SCILin kehitykseen liittyen (kuva 1).



KUVA 1. Projektiopintomallin kehittämisen kulku.

1.4 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Nivoakseni luvun yhteen: opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen muodostuminen lähti liikkeelle Proakatemian ja tiimioppimisen opiskeluun liittyvistä kahdesta elementistä: tiimissä oppimisesta ja projektityöstä. Koska opinnäytetyö toteutetaan osana jo edellä mainittua hanketta, on mukana omistajuudentunteen tutkimisen näkökulma. Opinnäytetyössä halutaan tutkia synnyttävätkö projektiopinnot omistajuudentunnetta ja voisiko jo olemassa olevaa SCIL-projektiopinnojen mallia kehittää paremmaksi omistajuudentunteen lisäämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoite on koulutuksen kehittäminen psykologisen omistajuudentunteen teoriaa ja tutkimusta hyödyntämällä. Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa paranneltu projektiopinnojen malli, jota on kehitetty opiskelijan psykologisen omistajuudentunteen lisäämisen näkökulmasta ja joka on hyödynnettävissä Tampereen korkeakoulu yhteisössä vastaavanlaisten kurssien suunnittelussa.

2 PSYKOLOGINEN OMISTAJUUDENTUNNE

Tässä luvussa esitellään psykologiseen omistajuudentunteeseen liittyvää teoriaa sekä psykologisen omistajuudentunteen ulottuvuudet.

2.1 Taustaa

Psykologinen omistajuudentunne on viimevuosina noussut esiin organisaatiotutkimuksessa ja positiivisen psykologian rintamalla. Se on tunnistettu osaksi työ- ja organisaatiopsykologiaa, sillä psykologisen omistajuudentunteen tutkimus perustuu teorioihin ja se on mitattavissa. Psykologinen omistajuudentunne vaikuttaa organisaatioiden kehitykseen ja suorituskykyyn. (Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009.) Psykologinen omistajuus tarkoittaa mielentilaa, jossa henkilö tuntee, että omistuksen kohde tai osa sitä on ”hänen” (Pierce, Kostova, Dirks, 2001).

Pierce et al. (2001) määritteli psykologisen omistajuudentunteen koostuvan kolmesta ulottuvuudesta: minäpystyvyydestä (self-efficacy), samaistumisesta (self-identity) ja yhteisöllisyydestä (belongingness). Avey et al. (2009) on kehittänyt näkemystä jakamalla psykologisen omistajuudentunteen kahteen suuntaukseen: edistämissuuntautuneeseen (*promotion-orientated*) ja suojautumissuuntautuneeseen (*prevention-orientated*). Avey et al. (2009) tekevät jaon Higginsin (1997) inhimillisen sääntelyn painopisteteorian (*Regulatory focus theory, RTF*) pohjalta. Higginsin teoriassa käsitellään sitä, mitä kautta henkilö motivoituu saavuttamaan tavoitteensa. Sääntelyjärjestelmiä on kaksi: edistämisorientoitunut (*promotion-focused*) ja suojautumisorientoitunut (*prevention-focused*). Edistämisorientoituneessa sääntelyjärjestelmässä toiminta ohjautuu tavoitteiden kautta, jotka heijastavat toiveita ja pyrkimyksiä johonkin uuteen. Edistämissuuntautunut omistajuudentunne näkyy yksilöissä, joille työtehtävien tavoittelu ja tavoitteiden saavuttaminen on itsessään tärkeää. Suojautumisorientoituneessa sääntelyjärjestelmässä yksilön toiminta keskittyy siihen, miten välttää parhaiten rangaistus. Psykologisen omistajuudentunteen kannalta eri sääntelyjärjestelmän kautta asi-

oita katsovat henkilöt toimivat eri tavalla. Henkilöt, jotka haluavat suojautua, eivät yleisesti ole halukkaita jakamaan tietoa, kun edistämisorientoituneet sen sijaan tähtäävät siihen. (Avey et al., 2009) Edistämissuuntautunutta omistajuudentunnetta voisi toisin sanoen mieltää sisäisen motivaation kautta toimiseksi ja suojautuvaa ulkoisen motivaation kautta toimimiseksi. Avey et al. (2009) lisäsi reviiritietoisuuden (*territoriality*) ja vastuullisuuden jollekin (*accountability*) uudeksi ulottuvuudeksi psykologisessa omistajuudentunteessa.

Myös itseohjautuvuusteoria (*self-determination theory, SDT*) on liitettävissä psykologiseen omistajuudentunteeseen. Ryan ja Deci (2000) nostavat teoriassa esiin kolme perustarvetta: omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden. Omaehtoisuus tarkoittaa kokemusta vapaudesta päättää omista tekemisistään sekä sisäsyntyistä itseänsä varten tekemisen halua, ei ulkoisen käskyn alla toimimisen pakkoa. Kyvykkyys on uskoa omaan tietotaitoon selvitä tehtävistä ja haasteista sekä olla aikaansaava. Yhteisöllisyys on ihmisen tarve olla yhteydessä muihin. Ihminen välittää muista ja tarvitsee myös itse kokemuksen, että hänestä välitetään. (Ryan, Deci, 2000.) Olkers ja Du Plessis (2012a) ovat lisänneet psykologisen omistajuudentunteen ulottuvuuksien listaan omaehtoisuuden (*autonomy*) ja vastuullisuuden jostakin (*responsibility*).

Burman tutkii väitöskirjassaan (2019) psykologista omistajuudentunnetta nimenomaan oppimisen näkökulmasta. Oppimisessa psykologista omistajuutta koetaan työskenneltäessä sopivien tehtävien parissa, osallistuessa aktiivisesti ryhmän toimintaan, koettaessa tekemisen olevan itselle merkityksellistä työtä sekä silloin kun saa aidosti itse suunnitella ja toteuttaa työtään (kuva 2). Hän kirjoittaa, että oppimiseen liittyvä psykologinen omistajuus kehittyy oman työn hallinnan ja suunnittelemisen kautta. Burman tiivistää asian siten, että oppimisen psykologisessa omistajuudessa on kyse omaehtoisuuden tunteen rakentumisesta, jota kuvaavat sekä omistuksellinen vastuu toiminnasta, että omaan ryhmään kuulumisen tunne.

Psykologinen omistajuus OPPIMISESSA

- ☑ SOPIVAT TEHTÄVÄT
- ☑ AKTIIVINEN OSALLISTUMINEN
- ☑ SUUNNITTELEN & TOTEUTAN ITSE
- ☑ MERKITYKSELLINEN TYÖ

KUVA 2. Psykologinen omistajuus oppimisessa. (Burman, 2019.) Muokattu.

2.2 Psykologisen omistajuuden hyötyjä

Psykologinen omistajuudentunne aiheuttaa pääsääntöisesti positiivisia ilmiöitä. Van Dynen ja Piercen (2004) mukaan psykologinen omistajuudentunne on avain-tekijä positiivisen käyttäytymisen syntymiselle organisaatiossa. Positiivisia ilmiöitä organisaatiossa on esimerkiksi voimakkaampi sitoutuminen organisaatioon (Vandewalle et al., 1995), suurempi tyytyväisyys työhön ja parempi organisaatiolähtöinen itseluottamus (Avey et al., 2009), parempi organisaation suorituskyky (*organisational performance*) (Van Dyne, Pierce, 2004), lisääntynyt omien virallisten tehtävien lisäksi tehtävät tehtävät (*extra-role behaviour*) (Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995). On tietenkin hyvä tiedostaa, että toisinaan psykologisesta omistajuudesta voi seurata negatiivisiakin ilmiöitä. Esimerkiksi henkilön ollessa liian omistushaluinen, hän ei välttämättä ole halukas jakamaan ideoita, laitteistoa tai tilaa muiden kanssa (Avey et al., 2009). Pääsääntöisesti psykologisen omistajuudentunteen on kuitenkin havaittu lisäävän organisaatiossa ja oppimisessa positiivisia vaikutuksia.

2.3 Psykologisen omistajuuden ulottuvuudet

Psykologisen omistajuudentunteen seitsemästä ulottuvuudesta kuusi on luokiteltu olevan edistämissuuntautuneita ulottuvuuksia. Vain reviiritietoutsuus on luokiteltu suojautumisorientoituneeksi ulottuvuudeksi.

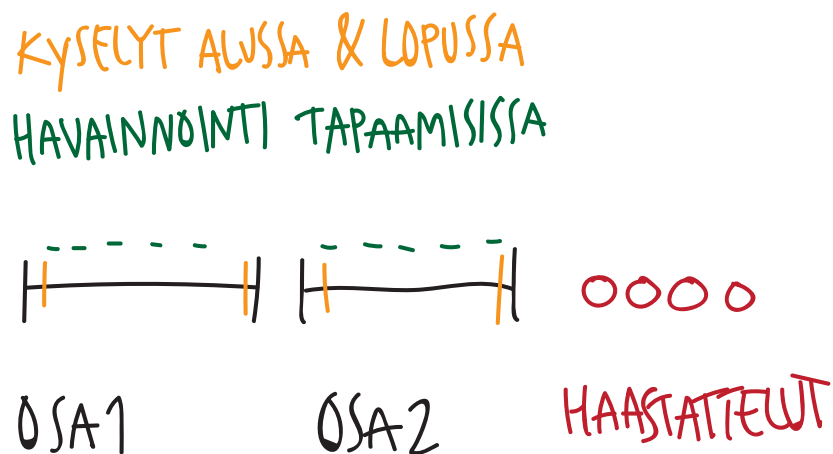
- **Minäpystyvyyys:** Usko omaan kykyyn suorittaa tehtäviä. Minäpystyvyyttä kokeva ajattelee, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa tilanteeseen ja tapaan toteuttaa työtä sekä ja kykyä vaikuttaa halutulla tavalla tehtävän lopputulokseen. (Bandura, 1995.)
- **Samaistuminen:** Kokemus yhteydestä kohteeseen, esimerkiksi organisaatioon (Porteous, 1976). Kokemus siitä, että samaistumisen kohde on osa identiteettiä.
- **Yhteisöllisyys:** Yksilöllä on tarve kuulua ympäristöön. Tuntemus siitä, että tuntee paikan ”kuin kodikseen”, viestii hyvin osaltaan psykologisesta omistajuudentunteesta. Tunne voi ulottua työtehtävistä työtiimiin, kokonaiseen osastoon tai jopa organisaatioon kokonaisuutena. (Avey et al., 2009)
- **Vastuullisuus (jollekin)** vastuullisuuden odottaminen muilta ja itseltään tavoitteiden ja tehtävien toteuttamiseen (Lerner & Tetlock, 1999). Piercen (2001) mukaan vastuullisuutta kokevat toimivat omasta tahdostaan kuin muiden omatuntona toteuttaa tehtävät, jotka vaikuttavat kohteeseen jota kohtaan omistajuudentunnetta koetaan.
- **Omaehtoisuus:** mahdollisuus päättää työtehtäviään koskevista seikoista on tärkeä osa omistajuuden kokemuksen syntymistä. (Rudmin & Berry, 1987). Tärkeistä omaa työtä koskevista asioista päättämisen mahdollistaminen se edistää monia työhön liittyviä asenteita, kuten työtyytyväisyyttä ja työhön liittyvää minäkuva, joka on kytköksissä koettuun psykologiseen omistajuudentunteeseen (Mayhew, Ashkanasy, Bramble, Gerdner, 2007).
- **Vastuullisuus (jostakin)** Lisääntynyt vastuuntunnon kokemus ja tarve pitää huolta omistajuudentunteen kokemuksen kohteesta (Pierce, 2001). Kokemus siitä, että on suuremmassa vastuussa omistajuuden tunteen kohteesta ja että on oikeus vaikuttaa kohteen kehityksen kulkuun enemmän kuin heillä joilla omistajuudentunteen kokemus on vähäisempi (Rogers, Freundlich, 1998).
- **Reviiritietoisuus:** Tunne siitä, että on kuin kotonaan (paikassa tai työtehtävissä). Mitä korkeampi on yksilön omistajuudentunne, sitä todennäköisemmin myös reviiritietoista käytöstä saattaa esiintyä. (Brown, Lawrence, Robinson, 2005). Jos yksilö ei halua jakaa omistajuuden tunteeseen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi tilaa, laitteistoa tai ideoita, voi käytös olla työn tavoitteiden kannalta epäsuotuisaa. (Avey et al., 2009)

3 TUTKIMUSTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimuksen toteutusrakenne, tutkimustapa sekä tutkimusmenetelmät. Lisäksi arvioidaan toteutetun tutkimuksen onnistumista.

3.1 Toteutusrakenne

SCIL-kesän 2019 suunnittelu opiskelijajyhteistyössä aloitettiin keväällä 2019. Opintokokonaisuudet toteutuivat kahdessa erillisessä viiden viikon jaksossa: 3.6.–5.7.2019 ja 15.7.–16.8.2019. Opintokokonaisuuksien aikana tietoa kerättiin kyselyillä ja havainnoimalla. Ensimmäisen jakson päätteeksi kerättiin palautetta, jonka pohjalta kehitettiin toista jaksoa. Toisen jakson päätyttyä tietoa kerättiin haastattelemalla osallistujia puolistrukturoidussa haastatteluissa. Kuva 3 havainnollistaa tiedonkeruumenetelmiä kussakin vaiheessa työtä.



KUVA 3: Aineistonkeruun toteutuminen.

3.2 Tapaustutkimus ja laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimustapa on tapaustutkimus, jossa käytetään pääasiassa laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Tapaustutkimus ei ole tutkimusmetodi vaan tutkimustapa tai -strategia, koska sen sisällä voidaan käyttää useita erialaisia aineistoja tai menetelmiä (Laine, Bamberg, Jokinen, 2007). Tapauksen tutkimuksessa voi olla käytössä sekä määrälliset että laadulliset menetelmät. Tässä opinnäytetyössä tapaus on yhteensä 10-viikkoinen projektiopintojakso, SCIL-projektiopinnot kesällä 2019, ja tutkimuksen kohde psykologinen omistajuus lyhytaikaisessa projektityössä.

Tapaustutkimus eroaa tilastollisesta tutkimuksesta esimerkiksi siten, että tapaustutkimuksessa kohteena on yleensä pieni joukko ihmisiä, kun vastaavasti tilastollisessa tutkimuksessa kohteena on suuri joukko ihmisiä. Tilastollisen tutkimuksen päämääränä on empiirinen yleistäminen. Tapaustutkimuksen päämääränä on ymmärtää tapausta. (Laine et al. 2007) Tapaustutkimus ei edellisestä huolimatta ole tilastollisen tutkimuksen vastakohta tai sulje määrällisen tutkimuksen mahdollisuutta tutkimuksesta pois.

Tilastollisen ja laadullisen tutkimuksen jakaminen ehdottoman vastakkaisiksi tutkimusmenetelmiksi vastaa huonosti todellisuutta. Kaikessa tutkimuksessa on valtavasti yhteisiä periaatteita, kuten pyrkiminen loogiseen todisteluun havaintoaineiston eikä tutkijan henkilökohtaisten mieltymysten tai arvolähtökohtien kautta todistamiseen. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen voi erottaa toisistaan, mutta niitä voi aivan hyvin soveltaa samassa tutkimuksessa sekä saman aineiston analysoinnissa. (Alasuutari, 2011) Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan esimerkiksi:

- Aineistonkeruumenetelmä: aineisto, joka on tekstiä. Haastattelut, havainnointi, päiväkirjat, omaelämäkerrat, muu kirjallinen tai kuvallinen aineisto.
- Tutkittavien näkökulma: Tutkija on usein kenttätöissä, jotta läheinen kosketus tutkittaviin mahdollistuu. Tutkijan objektiivisuus syntyy tutkijan oman subjektiivisuuden ymmärtämisestä.
- Harkinnanvarainen ja teoreettinen otanta: Keskittyminen pieneen määrään tapauksia tavoitteena tutkia ne perusteellisesti.

- Aineistolähtöinen analyysi ja hypoteesittomuus: Mahdollisimman puhtaalta pöydältä lähteminen ilman lukkoonlyötyjä ennakoasettamuksia tai määritelmiä.
- Narratiivisuus: ihmiset jäsentävät elämäänsä tarinoiden kautta. Haastattelut ovat loppujen lopuksi yksittäisten kertomusten keräämistä. (Eskola, Suoranta, 1998.)

Opinnäytetyön tutkimuksen menetelmä on pääasiassa laadullinen: tärkein osa analysoitavasta materiaalista on tekstimuodossa, joka on peräisin haastatteluista ja havainnoinnista. Kuitenkin kysely viittaa siihen, että mukana on myös tilastollisen tutkimuksen menetelmiä.

Esimerkiksi Mäkelän (1990) näkemys on, että valideetti ja reabiteetti eivät aivan perinteisellä tavalla ymmärrettynä sovellu mittaamaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Hänen mielestään ainakin seuraaviin asioihin tulisi kiinnittää huomiota laadullisessa tutkimuksessa:

- Aineiston merkittävyys: onko tutkittava aihe yhteiskunnallisesti tutkimisen arvoinen, kuka aineiston on tuottanut ja millaisissa olosuhteissa, kuka tutkii ja analysoi aineiston.
- Aineiston riittävyys ja analyysin kattavuus: Aineiston kerääminen kunnes uudet tapaukset eivät tuo uutta tietoa. Analyysi ei saa perustua satunnaisiin poimintoihin. On tärkeää saada aineisto helposti prosessoitavaan muotoon.
- Analyysin arvioitavuus ja toistettavuus: Hyvä arvioitavuus edellyttää päättelyprosessin johdonmukaista kuvaamista, jotta muille tutkijoille annetaan edellytykset joko hyväksyä tai olla hyväksymättä tulintoja. Toistettavuus tarkoittaa, että tutkimusprosessi on kuvattu läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti, jotta toinen tutkija voi päätyä samoihin tuloksiin tutkimuksessaan. (Mäkelä, 1990.)

Opinnäytetyön tutkimuksen merkittävyys on selvästi tunnustettavissa. Edellä mainitut hankkeet, niin opetus- ja kulttuuriministeriön kuin ammattikorkeakoulujenkin, tavoittelevat yhteiskuntamme hyvinvointia. Yhteiskunnan muuttuminen ja

jatkuvan oppimisen tarpeet vaativat, että koulutuksen laatua parannetaan. Psykologisen omistajuuden on todettu olevan yksi tekijä, joka vaikuttaa oppimisen ja sitä kautta myös koulutuksen laatuun.

Aineiston riittävyys ja dokumentointi siinä mitä tulee havainnointiin, ovat tutkijan vähäisestä kokemuksesta johtuen tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmasta heikoin kohta. Tutkijalla ei ollut havainnointiin käytössä kurinalaista järjestelmää ja havainnoinnin muistiinpanot olivat tästä syystä heikosti muutettavissa helposti prosessoitavaan muotoon. Havainnoinnista koostettuja muistiinpanoja voidaan kuvailla siksi osittain puutteelliseksi. Suurin painoarvo analyysissä onkin ensisijaisesti haastatteluissa ja myös kyselyissä. Haastatteluista tehtiin muistiinpanot haastattelun aikana. Kysely toteutettiin digitaalisesti, joten kyselyn data oli helposti prosessoitavassa muodossa.

Haastatteluissa oli havaittavissa kylläntymistä jo kolmannen haastateltavan kohdalla, mutta tästä huolimatta laadullisessa tutkimuksessa on väistämättä aina läsnä ajatus, että onko tietoa saatu riittävän monelta yksilöltä. Puolistrukturoitu haastattelu mahdollisti tiedon vaivattoman prosessoinnin ja vertailun. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa, että kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille sama ja haastateltava vastaa omin sanoin (Eskola, Suoranta, 1998).

Tutkija oli luonnollinen osa tapahtumia, sillä hän oli myös kurssin opiskelijavalmentaja. Tässä on heikkoutena se, että havainnointi ei ole valmentajan ainoa tai ensisijainen tehtävä. Edistävänä tekijänä tilanteessa on se, että haastatteluja varten luottamus on jo muodostettu jaksojen aikana. Tällöin on mahdollista, että keskusteluissa on helpompi päästä syvällisemmälle ja luottamuksellisemmalle tasolle kuin tuntemattoman haastattelijan kanssa. Tutkimustyö on verrattain helposti toistettavissa uudenaikaisessa tapauksessa, sillä materiaalit kyselyn ja haastatteluiden muodostamiselle on käytettävissä liitteissä.

3.2.1 Kyselyt, havainnointi ja haastattelut

Opintokokonaisuuksien aikana tehtävä kysely tehtiin molempien jaksojen alussa ja lopussa vertailun mahdollistamiseksi kurssin aloituksen ja lopetuksen tilanteiden välillä. Psychological Ownership Questionnaire (*POQ*) on kyselypohja, jota käytetään laajasti psykologisen omistajuudentunteen mittaamiseen organisaatioissa (Olckers, Van Zyl, 2019). Kyselypohjaa muokattiin ja tiivistettiin SCIL-totutukseen sopivaksi (Liite 1). Kyselyn tarkoituksena oli ensisijaisesti mitata omistajuudentunteen esiintymistä, mutta myös mahdollista kehitystä jakson aikana. Kyselypohja oli sama sekä jakson lopussa että alussa lukuunottamatta ensimmäisen osan palautteenkeruukohtaa.

Kurssin aikana tiimejä havainnoitiin ja kehitystä seurattiin viikoittaisissa tapaamisissa sekä päivittäisessä toiminnassa. Osallistuva havainnointi on aineistonkruuta, jossa tutkija on osana tutkimansa yhteisön toimintaa (Eskola, Suoranta, 1998). Tässä tapauksessa ympäristö, jossa havainnointi tapahtui oli tutkijalle tuttu: hänen opiskeluympäristönsä, Proakatemia. Osallistuva havainnointi on subjektiivista ja inhimillistä toimintaa: ennakko-odotukset suuntaavat havainnointia, jotkut asiat jäävät aina havaitsematta (Eskola, Suoranta, 1998).

Jaksojen päätyttyä osallistujia haastateltiin puolistrukturoiduissa haastatteluissa. Tarkoituksena oli kerätä syvällisempää tietoa ja ymmärtää perusteellisemmin vastauksia kuin mitä määrällinen kyselylomake mahdollisti.

4 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA ANALYYSI

4.1 Taustaa

Tässä luvussa esitellään aineiston analyysi ja saadut tulokset. Aluksi käsitellään kyselytutkimuksen aineisto ja haastattelujen aineisto, jonka jälkeen siirrytään aineiston tulkintaan psykologisen omistajuudentunteen näkökulmasta.

4.2 Kyselytutkimus

Taulukossa 1 näkyy kyselytutkimuksen vastausmäärä kunkin jakson alussa ja lopussa sekä jaksolla toteutuneiden ilmoittautumisien määrä. Kyselyihin vastasi jaksossa 1 keskimäärin 71 % kaikista opintopisteitä saaneista osallistujista. Jaksossa 2 vastaava arvo oli keskimäärin 60 %. Keskiarvona kaikista kyselyihin vastanneista sukupuolekseen ilmoitti 57 % nainen, 38 % mies ja 4 % muu. Sukupuolijakauma oli hyvin tasainen molempien jaksojen alussa, eli molempien kyselyiden ensimmäisessä osassa. Miehet vastasivat vähemmän kyselyn toiseen osaan. Ensimmäisessä osassa ensimmäinen kysely tehtiin ensimmäisen viikon lopussa. Toisessa osassa ensimmäinen kysely tehtiin ensimmäisen viikon alussa, ennen tiimiytymishaastetta. Kyselyiden toiset osat kukin tehtiin jakson viimeisen päivän jälkeen.

TAULUKKO 1: Kyselytutkimusten vastausmäärä ja jaksojen osallistujamäärät.

	Vastauksia alussa	Vastauksia lopussa	Kaikki toteutuneet ilmoittautumiset
JAKSO 1	29	31	42
JAKSO 2	21	14	29
YHTEENSÄ	50	45	71

Kyselyssä oli 18 kysymystä. Vastaaja arvioi asteikolla 1–5 kuinka voimakkaasti väite kuvaa hänen sen hetkistä tunnettaan arvon 1 merkitessä ”Ei kuvaa ollenkaan” ja arvon 5 merkitessä ”Kuvaa täysin.”. Kyselyn kysymyksistä analysoitiin syvällisemmin valikoituja kysymyksiä, joihin syvennyttiin myös haastatteluissa.

Valikoidut kysymykset liittyivät psykologisen omistajuudentunteen ulottuvuuksista yhteisöllisyyteen, minäpystyvyyteen, vastuullisuuteen sekä omaehtoisuuteen. Rajaukseen on päädytty Burmanin väitöskirjan (2019) pohjalta, jossa Burman kuvailee oppimisen psykologisen omistajuudentunteen muotoutumisen kytkeytymisen omaehtoisuuden rakentumisesta, joka pohjautuu omistukselliseen vastuuseen toiminnasta ja omaksi koettuun ryhmään kuulumisen tunteesta.

Yksittäisenä tapauksena tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin projektiopintoihin. Vastaukset kuvaavat opiskelijoiden kokemusta SCIL-projektiopintojen kesän 2019 toteutuksen osalta. Tarkoituksena ei ole yleistää opiskelijoiden kokemusta projektiopinnoista. Tarkoituksena on sen sijaan ymmärtää miksi juuri tämän projektiopintokurssin vastaukset ovat sellaisia kuin ovat.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 2) esitetään kaikkien vastausten keskiarvo kustakin valitusta psykologisen omistajuuden ulottuvuutta koskevasta kysymyksestä. Arviointiasteikko oli 1–5.

TAULUKKO 2: Kaikkien vastanneiden keskiarvo jakson alussa ja lopussa sekä psykologisen omistajuuden ulottuvuus, johon väite liittyy.

POQ-VÄITE	KA ALKU	KA LOPPU	ULOTTUVUUS
Minulla on vahva side tiimiini	3,62	4,00	Yhteisöllisyys
Tunnen oloni turvalliseksi tässä tiimissä	3,96	4,24	Yhteisöllisyys
Uskon, että olen hyödyllinen tiimissä	4,12	4,36	Minäpystyvyys
Koen olevani henkilökohtaisesti vastuussa omasta työstäni tiimissä	4,5	4,58	Vastuullisuus
Koen tiimiini onnistumiset ja epäonnistumiset kuin omina onnistumisiani ja epäonnistumisiani	3,74	4,11	Vastuullisuus
Minulla on huomattava mahdollisuus itsenäisyyteen ja vapaus vaikuttaa miten teen työni	4,04	4,36	Omaehtoisuus

Huomaan vastauksista, että opiskelijat vastaavat varsin korkein arvosanoin kunkin väitteeseen. Lisäksi voin todeta kunkin arvon voimistuneen jakson loppuun mennessä. Mikäli kyselyn ensimmäinen osa oltaisiin tehty ensimmäisenä päivänä, voisi eroavaisuudet olla suuremmat. Ongelmakohta olisi tuolloin ollut mahdollinen vaikeus vastata tiimikohtaisiin kysymyksiin ennen kuin todella on

työskennellyt tiimissä. Alin arvosana näissä väitteissä on opiskelijan kokemus vahvasta siteestä hänen tiimiinsä jakson alussa arvolla 3,6. Korkein arvo puolestaan on annettu kokemukselle henkilökohtaisesta vastuusta omasta työstä tiimissä jakson lopussa arvosamalla 4,6. Vastauksista päätellen opiskelijat kokivat ainakin yhteisöllisyyden, minäpystyvyyden, vastuullisuuden ja omaehtoisuuden ulottuvuuksien osalta melko korkeaa omistajuudentunnetta kurssilla.

4.3 Haastattelut

Puolistrukturoituja haasteluita tiedon syventämiseksi toteutettiin neljä SCIL-jaksojen jälkeen. Kaikki haastateltavat osallistuivat sekä ensimmäiseen että toiseen osaan. Haastattelun teemat pohjautuivat jakson aikana tehtyjen kyselyiden pohjalta eli Psychologic Ownership Questionnaire -kyselyn pohjalta sekä ohjelman kehittämistä koskevien tarpeiden pohjalta. Jatkossa näihin kysymystyyppeihin viitataan POQ-kysymyksinä ja kehityskysymyksinä.

POQ-kysymykset koskivat tiimiin kuulumisen kokemusta ja yhteisöllisyyttä, minäpystyvyyttä, vastuullisuutta ja omaehtoisuutta. Tavoitteena oli saada tarkempaa laadullista tietoa monivalintakyselystä tuotetun numeerisen tiedon rinnalle. Suuressa roolissa haastattelussa oli kysymykset, jotka auttavat kehittämään ohjelmaa. Kehityskysymysten tarkoituksena oli kerätä palautetta ja ideoita, niin onnistumisia kuin kehityskohteita, sekä ohjelmasta yleensä että valmentajien toiminnasta. Lisäksi pohdittiin motivoitumista, ohjelman eroavaisuutta opiskelijan koulutusalan tavanomaiseen opintokokonaisuuteen verrattuna ja työelämässä hyödyllisten taitojen kartuttamista kurssin aikana.

Seuraavaksi käsitellään tiivistelmä POQ-kysymyksistä, jonka jälkeen kehityskysymykset käsitellään taulukossa (taulukko 3). Jokainen haastatelluista koki kuuluvansa tiimiin.

Vaikka joissakin tiimeissä oli hankaluuksia esimerkiksi henkilökemioissa tai erilaisista persoonallisuuksista johtuen, niistä päästiin pääosin yli keskustelemalla. Tiimin jäseneksi kuulumisen koettiin tekemisen kautta. Kun yksilö tekee projektiin liittyviä tehtäviä, hän kokee olevansa osa tiimiä. Kuuluvuutta koettiin kun tiimissä

ei jätetty ulkopuolelle ketään ja kun tunnettiin olo turvalliseksi tiimissä. Merkki yhteenkuuluvuudesta on esimerkiksi se, että tiimiläiset halusivat viettää aikaa toistensa kanssa myös vapaa-ajalla.

Kaikki haastatelluista kokivat olevansa myös hyödyllisiä tiimin jäseniä. Haastatteluissa nousee esille, että tärkeys kumpuaa siitä, että saa yksilönä tuoda arvoa ongelmanratkaisuun projektissa ja kaikille on omia tehtäviä.

Kaikki haastatellut kokivat olevansa henkilökohtaisella panoksella vastuussa projektista. Haastatteluista nousi esiin myös se, että yksilöt eivät olleet vaan yksin vastuussa, vaan kokemus oli, että ollaan vastuussa yhteisesti tiiminä. Yksi haastatelluista kertoi, että projektipäällikön roolissa vastuuntunto projektin edistymisestä oli voimakkaampi kuin silloin kun oli jossakin toisessa roolissa.

Kaikki haastatellut kertoivat, että he kokivat SCIL-projektityön pääosin niin, että vapautta päättää työtavoista ja työajoista oli melko paljon. Haastatteluissa kerrottiin, että tekemiseen luotettiin ilman, että kenenkään tarvitsi ”hengittää niskaan”. Vastauksista oli tulkittavissa, että tiimeissä vallitsi tulostavastuu ja luotto siitä, että kukin hoitaa tehtävänsä. Sen johdosta esimerkiksi etäpäivät tarpeen tullen olivat hyväksyttäviä. Pääsääntöisesti yhdessä työskentely kuitenkin koettiin kaikista tavoista tehokkaimmaksi projektin edistymisen kannalta.

TAULUKKO 3. Yhteenvedo haastatteluiden kehityskysymyksistä.

KEHITYSKYSYMYS	YHTEENVETO VASTAUKSISTA
Mitkä asiat koet tärkeämpinä toteutuvan, jotta SCILin kaltainen projektyö onnistuu	Valmentajien ohjaus, opiskelijoiden motivaatio, hyvät työskentelytilat, kurssin rakenne, informaation kulku
Mitkä asiat toteutuivat hyvin SCIL-projektityössä omassa tiimissäsi?	Ryhmähenki, vuorovaikutus, palautteenanto, tiimiytyminen, työmoraali, hyvä ilmapiiri

Mitkä asiat toteutuivat hyvin SCIL-projektityössä valmentajien taholta/rakenteissa?	Bootcamp/innovaatiohaaste, helppo lähestyttävyys, tuki, workshopit/viikokotapaamiset, motivoiva ilmapiiri.
Mitkä olivat suurimpia haasteita SCIL-projektityössä omassa tiimissäsi?	Erilaisten työskentelytapojen ja kommunikaatiotapojen yhteensovittaminen, erilaiset henkilökemiat, projektin aiheen vieraus, roolitus, vuorovaikuttaminen erilaisten ihmisten kanssa , palautteen antaminen
Mitkä olivat suurimpia haasteita SCIL-projektityössä valmentajien taholta/rakenteissa?	Viestintä alustoissa (erityisesti osassa 1), tiimikohtaisia palautekeskusteluja toivottiin useampia.
Eroaako SCIL tavanomaisesta koulutuslasi opintojaksosta, miten?	Eroaa paljon tavanomaisesta. SCILissä työskentely koetaan aidoksi tiimityöksi, työskentely intensiivisempää, ja motivoivampaa. Aidot asiakkaat, vapaus työskentelyssä. Läsnäoleva ohjaus.
Miten kokemasi vaikuttaa oppimiseen?	Tehokas oppiminen, merkityksellisyys oppimisessa, hyvä ja opettavainen kokemus, sisäsyntyinen motivaatio oppimiseen.
Millaisia työelämässä hyödyllisiä taitoja SCIL erityisesti kehitti?	Tiimityötaidot: kommunikaatiotaidot, vuorovaikutustaidot erilaisten ihmisten kanssa työskentelemisen taidot, erilaisiin tiimirooleihin sopeutuminen, konfliktitilanteet, sopeutuminen erilaisiin tilanteisiin, palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Stressinsietokyky. Projektiajattelu, projektinhallinta/aikataulut. Esiintymistaidot. Itsenäisyyden kokemus.

”SCIL oli kokemuksena opettavainen, mielekäs ja hauska. Hyödyllinen. Suosittelisin ihan kaikille, mutta erityisesti itseni kaltaisille henkilöille, jotka painii itseluottamusongelmien kanssa tai paljon itsekritiisyyttä. Jos on vaikeuksia heittäytyä. Täällä saa työkaluja moneen. Jotenkin tuntuu, että sai niin paljon käsiteltyä omia puolia. Tuntuu, että mustahan on vaikka mihin! Tein asioita johon en olisi uskonut pystyväni ja tein ne vielä hyvin. Löytää itsestä ihan uusia puolia. Suosittelisin sellaisille ihmisille joille sosiaaliset tilanteet eivät ole luontaisia, koska täällä niitä opitaan. Täällä löytää uusia ihmisiä, joilla laajentaa tuttavapiiriä.”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019.

”SCIL oli parasta ikinä. Menee ihan top kolmoseen. Huikea kokemus. Koin saavani jopa keskivertoa enemmän Scillistä, koska laitoin itseäni paljon likoon. Mieltä avartava kokemus ja henkisellä tasolla paljon kasvattava. Olimme koko tiiminä sitä mieltä, että olemme kasvaneet ihmisinä. Vaikka se ei ollut ensisijainen tavoite, se oli erittäin kiva yllätys, että näin kävi. Alun perin tavoitteet oli saada projekti tehtyä. Ehdottomasti haluan vastaavanlaiseen toimintaan osallistua jatkossakin ja hain jo DEMOLAankin.”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019.

4.4 Psykologinen omistajuudentunne aineistossa

Tapaustutkimuksen raportoinnista haasteellista tekee se, että tutkimustyössä teoria ja empiria kehitoutuu yleensä toisiinsa alusta loppuun. Tutkimusprosessissa on vääjäämättä epävarmuutta, jota pitää oppia sietämään. (Laine et al., 2007.) Jo kenttätöissä tutkija tekee vähintään alitajunnassaan analyysiä ja tulkintoja tilanteista. Tärkeää onkin, että tutkija tiedostaa asian ja pyrkii olemaan mahdollisimman neutraali koko prosessin ajan.

Seuraavaksi tulkitaan tutkimuksessa hankittua aineistoa neljän jo edellä mainitun psykologisen omistajuudentunteen ulottuvuuden eli yhteisöllisyyden, minäpystyvyyden, vastuullisuuden ja omaehtoisuuden näkökulmista käsin. Burmanin mukaan (2019) omistajuudentunteen kokemus oppimisessa lisääntyy näiden lisäksi opiskelijan tuntiessa tehtävänsä tärkeiksi ja kehittäviksi ja kun hän kokee oppivansa ja saavansa oppimiseen apua tarvittaessa, joten myös nämä näkökulmat on huomioitu analyysissä.

4.4.1 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys eli kokemus joukkoon kuulumisesta, näyttää aineiston perusteella onnistuneen SCILissä. Yhteisöllisyyttä koetaan sekä tiimissä sisäisesti että kaikkien kurssissa osallisena olevien välillä eli yhteisötasolla. Se, että vastaajat kokevat, että heillä on vahva side tiimiin ja että he kokevat olonsa turvalliseksi tiimissä johtuu varmasti useasta eri syystä. Yhteisöllisyys ja ryhmään kuuluminen olikin havaittavissa opiskelijoiden käyttäytymisestä. Käyttäytyminen tiimissä sekä kiinnostus viettää myös vapaa-aikaa yhdessä kielivät aidosta yhteenkuuluvuudesta. Haastatteluissa opiskelijat vahvistivat kuulumisenkokemuksen sekä tiimiä yhteisötasolla. Kysyttäessä kokeeko opiskelija olevansa osa tiimiä, vastauksia oli seuraavanlaisia:

”Sen voi huomata, kun tehdään yhdessä asioita, ihmiset eivät jää tiimin ulkopuolelle. Pystyy pallotelemaan ideoita tiimin kanssa. Bonusta on, että on mielenkiintoa käydä yhdessä viettämässä vapaa-aikaa.”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

”Isoin asia on vuorovaikutus tiimin sisällä ja tiimiläisten kanssa. Kun vuorovaikutus on kunnioittavaa ja ystävällistä. Myös se, että osallistutetaan kaikkia tiimiläisiä tekemiseen.”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

Kommentit liittyvät selkeästi psykologisen turvallisuuden kokemiseen sekä ystävystymiseen tiimiläisten kanssa. Kuulumisen kokemus on liitoksissa sosiaaliseen

kanssakäymiseen. Se, että toisten kanssa on turvallista ja mukavaa olla, koetaan merkiksi yhteenkuuluvuudesta.

”Kyllä koin (olevani osa tiimiä). Kun näin, että asiat mitä tein veivät tiimiä oikeasti eteenpäin. Omalla tekemisellä oli merkittävä vaikutus sille, että asiat edistyivät. Jos sai kiitosta ja hyvää palautetta. Myös se, että ihmiset haluavat viettää aikaa kanssani. Nämä asiat tuovat tiimihenkeä ja tunnetta että on aidosti osa tiimiä.”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

Kuulumisen kokemus näyttäisi olevan sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi liitoksissa tekemiseen. Mikäli tiimiläisellä on merkityksellisiä tehtäviä, hän tuntee olevansa tärkeä tiimin jäsen. Monet haastatelluista kertoivat kokemuksissaan havainnointona, että usein tavanomaisen koulutusalan ryhmätöiden tehtävistä ei riitä organisaation työtä kaikille ryhmän jäsenille. Monet kokivat, että ryhmätöissä tehdään enemmän tai vähemmän yksilötyötä, joka yhdistellään lopuksi kokonaisuudeksi. Tiimikokemus ja sitä kautta yhteisöllisyyden kokemus jää tällaisissa tilanteissa auttamatta vähäiseksi.

”Esimerkiksi kurssilla X on tehtäviä, jotka tehdään ryhmässä, mutta tuntuu, että oikeasti asian voi googlettaa yksi henkilö yhdessä illassa.”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

”Aika paljon tehtiin etänä (tavanomaisella koulutusalan projektipintokurssilla). Projektissa oli oikea asiakas ja oikea tehtävä, mutta projekti tuntui todella pieneltä kolmelle hengelle toteutettavaksi.”

–Opiskelija, SCIL, kesä 2019

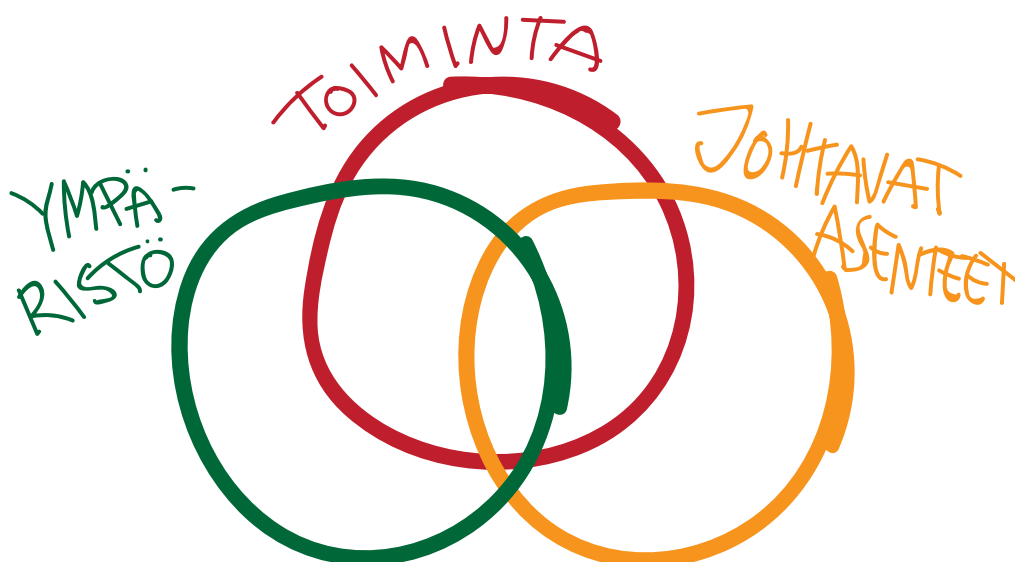
SCILissä työtä oli opiskelijoiden mukaan pääsääntöisesti tasaisesti tiimin jäsenille. Lisäksi todellista ja intensiivistä tiimityötä tehtiin todella koko viikko – aidosti yhdessä.

Yhteenvetona aineiston perusteella tiimiin kuulumisen kokemuksen projektityössä voi kiteyttää kahteen tasoon: tehtävälähtöiseen kuulumisen kokemukseen

ja sosiaaliseen kuulumisen kokemukseen. Tehtävälähtöinen tiimiin kuulumisen kokemus täyttyy, kun projektityössä on tarpeeksi merkityksellisiä tehtäviä kullekin osalliselle projektityössä. Kun on tarpeeksi tehtäviä, se mahdollistaa aktiivisen osallistumisen yhteiseen tekemiseen ja sitä kautta merkityksentunteen. Tehtävälähtöisen kuulumisen kokemuksen tarve erottaa projektitiimin kaveriporukasta. Sosiaalinen tiimiin kuulumisen kokemus toteutuu, kun ryhmän jäsenet luottavat toisiinsa, eli nauttivat psykologista turvallisuudentunnetta tiimissään ja haluavat aidosti viettää aikaa toistensa kanssa eli viihtyvät keskenään. Tämän aineiston perusteella voidaan tulkita seuraavaa: Jotta projektitiimi voi olla aidosti tiimi, eli toisiinsa tukeutuva ja yhteistyöllä etenevä kokonaisuus, ei vain ryhmä yksilöitä, tarvitaan sekä tehtävälähtöisyyden että sosiaalisen tiimiin kuulumisen kokemuksen täyttymistä.

Kuinka yhteisöllisyyttä voidaan synnyttää? Edistäviä tekijöitä yhteisöllisyyden rakentumisen mahdollistamiselle projektityössä tutkimuksen perusteella ovat ainakin seuraavat seikat (kuva 4).

- oikeanlainen ja oikea-aikainen toiminnan käynnistäminen
- vastuuhenkilöiden saatavuus, kannustava asenne ja käyttäytyminen
- ympäristön soveltuvuus toiminnalle.



KUVA 4: Yhteisöllisyyden kokemuksen syntymisen edistäviä tekijöitä.

Toiminnan tehokkaan käynnistymisen onnistumisen merkityksen voi ajatella olevan sitä tärkeämpi, mitä ajallisesti lyhyempi projekti on kyseessä. Viidessä viikossa ei ole paljoa aikaa hukattavana ”haahuiluun”. Toiminnan käynnistyminen toteutettiin SCILissä innovaatiohaasteen avulla. Oikeanlaisuus tarkoittaa tässä kohtaa toiminnan intensiivisyyttä ja tekotapaa. Innovaatiohaasteen aikana tiimi tutustuu toisiinsa intensiivisen tekemisen kautta. Tekemsiellä on selkeästi ymmärrettävissä oleva alku ja loppu. Oikea-aikaisuus tarkoittaa, että haaste aloitetaan varhain: tässä tapauksessa kurssin toisena päivänä. Haastattelussa opiskelija kertoo innovaatiohaasteesta, että, ”Se haastaa ihmisiä ja pakottaa tutustumaan uusiin henkilöihin lyhyessä ajassa ja tekemään hommia heidän kanssa. Se auttaa oppimaan itsestä miten työskentelet ja miten voit auttaa tiimiä.”. Haaste on tehokas toiminnan käynnistäjä ja jään rikkoja. Sen aikana tiimi saa ensimmäisen yhteisen onnistumiskokemuksen alusta loppuun suoritetusta tehtävästä. Innovaatiohaasteen jälkeen tiimi on tutustunut ja hitsautunut paremmin yhteen ja on kokemusta valmiimpi aloittamaan varsinaisen projektityön yhdessä.

Vastuuhenkilöiden läsnäolon, asennoitumisen ja toiminnan merkitys oli havaittavissa opiskelijoiden kommentteissa. Tähän liittyy myös voimakkaasti Burmanin (2019) näkemys siitä, että tarvittaessa saatavilla oleva tuki lisää omistajuudentunteen kokemusta oppimisessa. Haastatteluissa kävi ilmi, että usein tavanomaisilla projektiopintokursseilla ei koeta tiivistä yhteistyökokemusta opettajien kanssa, vaan yhteistyö jää etäiseksi. Opettajat saattavat olla tavoitettavissa pieniä aikoja tai vain etänä verkon välityksellä.

”Toteuttajien luoma ilmapiiri ja läsnäolo on todella tärkeää. Te olitte oikeasti läsnä ja kun olitte saatavilla taukotilassa, niin sillä oli vaikutusta. Kommunikaatio Teamsissa aiheutti, että olin myös enemmän itse yhteydessä. Annoitte sellaisen kuvan, että on aikaa jutella.”

–Opiskelija, SCIL, kesä 2019

”En näe että projektityö olisi mahdollista jos ei olisi tällainen systeemi, että on läsnäolevat valmentajat sekä fyysisesti että henkisesti”

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

Ensinnäkin toiminnan vetäjien tulee olla fyysisesti läsnä, kohdattavissa, jotta he voivat vaikuttaa osallistujiin. Toisekseen, läsnäolon tulee olla sellaista, että se mahdollistaa aidosti opiskelijoiden lähestymisen. Tällä tarkoitetaan sitä, että ollaan helposti saatavilla ja viestitään, että ollaan paikalla opiskelijoita varten. Yksinkertaisuudessaan helposti lähestyttävyyden on toiminnan vetäjille tarvittava ominaisuus. SCILissä valmentajat tekivät tietoisesti asioita hierarkian madaltamiseksi. Aktiivinen vetäjästä lähtöisin oleva viestintä myös laskee kynnyksiä opiskelijan oma-aloitteiseen kommunikointiin.

Oikeanlainen oppimisympäristö on tärkeä tekijä yhteisöllisyyden mahdollistajana. Kaikki oppimisympäristön ulottuvuudet sekä myös se, millaiseksi opiskelijat hahmottavat oppimisympäristönsä, vaikuttavat opiskelijoiden oppimistulokseen (Savander-Ranne, Lindfors, Lankinen, Lintula, 2013). Proakatemia on kotoisa toimintomainen työympäristö, jossa on monipuolisia ryhmätyötiloja. Opiskelijoiden käytettävissä on keittiössä jääkaapit, joihin voi tuoda omia eväitä. Työskentelytilat ovat opiskelijoiden vapaasti käytettävissä ilman varausjärjestelmiä. Näyttäisi siltä, että ”kotiutuminen” mahdollistuu Proakatemian kaltaisissa tiloissa erityisen helposti. Opiskelijat kertoivat, että he kokevat Proakatemian tilojen soveltuvan erinomaisesti projektityöskentelylle.

4.4.2 Minäpystyvyys

Minäpystyvyyden kokemus tarkoittaa henkilön uskoa suoriutua omista tehtävistään. Kyselyssä minäpystyvyys, tarkemmin ottaen henkilön kokemus omasta hyödyllisyydestä tiimille ei merkittävästi muuttunut. Arvosta 4,12 se nousi arvoon 4,36. Haastattelussa vastauksista ilmeni, että minäpystyvyys koetaan projektissa nimenomaan tehtävissä onnistumisen kautta. Haastateltavat ryhtyivät vastauksissaan kertomaan miten heidän osaamisensa oli tehtävien suorittamisen kannalta ansioitunutta.

”Kaikki tiiminjäsenet ovat olleet todella hyödyllisiä. Kuitenkin se, että osasin käyttää (projektissa tarvittavaa) ohjelmistoa, tunsin itseni erityisen hyödylliseksi.” – Opiskelija, SCIL, kesä 2019

Minäpystyvyydenkokemus, eli kokemus siitä että yksilöllä on annettavaa ryhmälle on linkitettävissä yhteisöllisyyden kokemukseen. Koska yhteenkuuluvuus koetaan sosiaalisen aspektin lisäksi tehtävälähtöisestä näkökulmasta, voidaan ajatella, että jos opiskelija ei koe minäpystyvyyttä, jää hänellä myös yhteisöllisyydenkokemus vajaaksi vähintään tehtävälähtöisyyden osalta. Mahdollisia esteitä minäpystyvyyden kokemisen muodostumiselle on ainakin seuraavanlaisia. Mikäli opiskelija ei saa mahdollisuutta tehdä, koska tehtävää on liian vähän, tehtävät ovat liian helppoja tai vaikeita, opiskelija ei saa mahdollisuutta kokea minäpystyvyyttä kyseisessä projektissa. Tämän näkemyksen vuoksi on tärkeää, että projekteissa todella on tarpeeksi oikeanlaisia tehtäviä jokaiselle osalliselle. SCILissä projektit olivat tarpeeksi suuria, jopa niin suuria että opiskelijat joutuivat paikoin rajaamaan toimeksiantoja. Sopiva tehtävä ja tarkoitus löytyi lähes poikkeuksetta jokaiselle tiimiläiselle. Tärkeää on luonnollisesti tästä syystä tiimin monimuotoisuus. Tiimit pyrittiin SCILissä muodostamaan keskenään eritaustaisista henkilöistä, jotta resurssit tiimissä olisivat mahdollisimman monipuoliset. Tällöin opiskelijat kokevat, kuten viimeisimmässä lainauksessa, että juuri heidän osaamisella ja tekemisellä on merkitys oman projektin etenemisen kannalta.

Valmentajan tehtävä on venyttää yksilön ja tiimin minäpystyvyyttä. Valmentajat olivat SCILissä saatavilla välittömässä läheisyydessä oman oppimisen vipuvoimana. Kun haaste tuntuu liian vaikealta, on mahdollisuus kysyä neuvoa. Koska valmentaja harvoin antaa suoraa vastausta, onnistumisen kokemus tulee avusta huolimatta oman oivaltamisen kautta. Ilmiö on yhdistettävissä Lev Vygotskin lähikehityksen vyöhykkeen teoriaan (1931), jonka mukaan yksilö pystyy ympäristön vaikutuksesta oppimaan sellaisia asioita, joita hän ei kykenisi oppimaan yksin. Tämä ei tosin tarkoita, että valmentaja olisi ainoa tekijä, joka laajentaa opiskelijan kykyjä. Havaintojen mukaan myös opiskelijan oma projektitiimi näyttää aiheuttavan osaltaan samankaltaista vaikutusta. Tuen ja rohkaisun saaminen tiimitovereilta näyttää saavan yksilöt tekemään harppauksia mukavuusalueeltaan. SCILissä tällaisia esimerkkejä oli itseä pelottavien roolien ottamisessa tiimissä, kuten esimerkiksi projektipäälliköydessä tai esiintymisessä.

4.4.3 Vastuullisuus

Psykologisen omistajuuden ulottuvuuksista vastuullisuus on merkittävä työn tuloksien kannalta. Mikäli opiskelijalla ei ole vastuuta, kärjistelyimmillään hänellä ei ole mitään tarvetta saattaa tehtävää loppuun. Alla esiteltynä (taulukko 4) kyselyn vastuullisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

TAULUKKO 4: Vastuullisuuteen liittyvät kyselyn kysymykset.

Koen olevani henkilökohtaisesti vastuussa omasta työstäni tiimissä	4,5	4,58	Vastuullisuus
Koen tiimini onnistumiset ja epäonnistumiset kuin omina onnistumisiani ja epäonnistumisiani	3,74	4,11	Vastuullisuus

Ensimmäinen kysymys viittaa opiskelijan kokemaan henkilökohtaiseen vastuullisuuden kokemukseen. Arvo on pysynyt samana läpi jakson. Toinen kysymys viittaa vastuullisuuden kokemukseen tiiminä. Vastuullisuuden kokemus tiiminä näyttää hieman nousseen. Nousu viittaa siihen, että opiskelijoiden tiimijattelu ja sitä kautta kokemus tiimin yhteisestä vastuusta on kehittynyt jakson aikana. Näyttää siltä, että opiskelijat ovat ajatelleet alussa olevansa enemmän yksilöinä vastuussa omasta tekemisestään ja lopussa enemmän tiiminä yhdessä vastuussa projektin tuloksista. Tiimijattelu kehittyi vain yhdessä tekemällä – SCILissä tehtiin intensiivistä tiimityötä 5–10 viikkoa.

Vastuullisuudenkokemus ilmeni haastattelujen vastauksissa paljolti siten, että opiskelijat kokivat tekevänsä aidosti merkityksellisiä asioita.

”Koin kyllä (olevani vastuussa projektista henkilökohtaisesti). Koska työssä on minun omaa tekemistä. Kaikessa tekemisessä pitää ottaa vastuu, oli tekeminen itsessään kivaa tai ei. Se ei silti tarkoita että olet yksin omillasi, vaan että tiimi tukee toinen toisiaan. Eli vastuu on minulla ja minun tiimillä: oma vastuu ja yhteisvastuu.”

– Opiskelija, SCII, kesä 2019

”Kyllä koen (olevani vastuussa projektista henkilökohtaisesti). Olin projektipäällikön roolissa ja saanut tehdä konkreettisia asioita jotka

vaikuttaa lopputulokseen. Kaikki se motivaatio ja tunne että projekti on oma ja mielekäs saa aikaan vastuuntunnon lopputuotoksesta

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

”Olen opiskelemassa liiketaloutta, mutta Proakatemialla tehdään liiketaloutta. Hieman on eritasoinen motivaatio tehdä. Tekemisemmelle on merkitys: tuotoksiamme on oikeasti julkaistu.”

–Opiskelija, SCIL, kesä 2019

Vastuullisuus psykologisen omistajuudentuneen ulottuvuuksissa ilmenee vastuullisuutena jollekin ja vastuullisuutena jostakin. Vastuullisuus jollekin tarkoittaa tässä kontekstissa opiskelijan vastuullisuutta itselleen ja projektitiimille. Tarkoitetaan sitä, että tiimin jäsen odottaa vastuullisuutta tehtävien suorittamisesta sekä itseltään että tiimiltään. Tämä oli nähtävissä SCILissä. Vastuullisuus näyttää kumpuavan siitä, että opiskelija kokee olevansa merkityksellinen osa tiimiä. Tämä merkityksellisyys tiimin jäsenenä on puolestaan kytköksissä minäpystyvyyteen ja yhteisöllisyyden kokemukseen tiimissä tehtävälähtöisestä näkökulmasta. Merkityksellisyys tiimissä voi ilmetä roolin ja sitä kautta rooliin kuuluvien tehtävien suorittamisen kautta.

Vastuullisuutta jostakin tarkastellaan vastuullisuutena projektista ja sitä kautta vastuullisuutena asiakkaalle. Tarkoitetaan sitä, että opiskelija kokee, että projekti kokonaisuudessaan on tehtävä hyvin. Viimeisimmässä kommentissa korostuu näkökulma sen tärkeydestä, että toteutettava projekti on todellinen ja sillä on aito asiakas. Projekti ei siis ole vain keksitty kuvitteellinen tehtävä. Opiskelija esimerkiksi kuvaili, että hän halusi työstää lopputulosta niin kauan, että hän kehtasi yhdistää oman nimensä työhön. Psykologisen omistajuuden vastuullisuuden ulottuvuus projektista näyttää vahvistuvan, kun tehtävä on aito. Aitouden kautta omalle tekemiselle ja siitä hyvin suoriutumiseksi syntyy osaltaan merkitys. Merkityksellisyys tiimille ja työn merkityksellisyys on tämän tulkinnan mukaan kytköksissä vastuullisuuden kokemuksen syntymiseen projektissa.

4.4.4 Omaehtoisuus

Omistajuudenkokemuksen syntymisessä on tärkeää, että saa mahdollisuuden päättää omia työtehtäviä koskevista seikoista. Kokemus siitä että saa itse suunnitella ja toteuttaa tekemäänsä itselleen, toteutui SCILissä kyselyiden ja tehtyjen yksilöhaastattelujen perusteella. Haastatteluissa opiskelijat kertoivat, että he eivät tehneet projektia opintopisteitä varten, vaan itseään ja oppimista varten. Alla kyselyn omaehtoisuuteen liittyvää kysymys (taulukko 5).

Taulukko 5: Omaehtoisuuteen liittyvä kyselyn kysymys.

Minulla on huomattava mahdollisuus itsenäisyyteen ja vapaus vaikuttaa miten teen työni	4,04	4,36	Omaehtoisuus
--	------	------	--------------

Opiskelijat kertoivat kokeneensa vapautta suunnitella tekemistään ja päättää omiin tehtäviinsä liittyvistä asioista. Tämän kokemuksen voisi jaotella sekä tiimin sisäiseen kokemukseen että opintojaksoon yleensä. Tiimin sisäisessä kokemuksessa näyttää olevan tärkeänä luottamuksen muodostuminen. Tiimiläiset keskenään ovat sopineet tehtävät ja tiimiläisten välillä on luotto näiden tehtävien suorittamisesta. Tästä syystä koettiin, että kukaan ei ollut ”hengittämässä niskaan” ja työtavoista ja esimerkiksi päivän pituudesta sai pääosin päättää itse. Haastattelut kuitenkin kokivat, että tiimissä oli yhdessä todettu samaan aikaan työskentely tehokkaimmaksi tavaksi työstää projektia, jonka vuoksi itsenäistä työtä tehtiin loppuviimeksi vähän.

Omaehtoisuuden toteutumista edistäviksi tekijöiksi opintojaksotasolla yleensä voisi aineiston perusteella arvoida ainakin sen seikan, että projektitiimeille annettiin verrattain paljon vapautta toteuttaa projekti haluamallaan tavalla. Opintokokonaisuuden ohjelmassa oli tietenkin valmentajien ennalta määrittämiä etappeja, mutta nämä seikat koettiin työskentelyä tukeviksi rakenteiksi. Valmentajat tosin sanoen asettivat raameja, joiden sisällä tiimit saivat valita toimivansa parhaaksi katsomallaan tavalla.

4.4.5 Yhteenveto

Psykologisen omistajuuden ulottuvuudet yhteisöllisyys, minäpystyvyys, vastuullisuus ja omaehtoisuus linkittyvät paljolti toisiinsa. Tutkimuksen perusteella ainakin nämä omistajuudentunteen ulottuvuudet ilmentyivät SCIL-kesäkurssilla 2019. Lyhytaikaisten projektiopintojen aikana on tutkimuksen perusteella mahdollista synnyttää omistajuudentunnetta. Eli oikein suunnitelluissa ja toteutetuissa projektiopinnoissa on mahdollista edesauttaa omistajuudentunteen syntymistä. SCIL-projektiopinnoissa havaittiin omistajuudentunteen syntymisen konkreettisena tuloksena tunnollisuutta ja sitkeyttä projektien loppuun suorittamisessa. Projektityössä yhteisöllisyys, minäpystyvyys, vastuullisuus ja omaehtoisuus ovat tutkimuksen mukaan seikkoja, joiden syntymisen mahdollistamista kannattaa edistää projektiopintojen kurssien suunnittelussa.

Kritiikkinä monille nykyisille projektiopintojen kursseille voisi haastattelujen perusteella nostaa ensisijaisesti intensiteetin puutteen sekä projektien tehtävien laajuuden. Monet projektiopinnot toteutetaan siten, että työtunteja viikkotasolla on verrattain vähän. Lisäksi aitoa tekemistä tuntui haastattelujen perusteella projekteissa olevan vähänlaisesti projekiryhmän kokoon nähden. Mikäli näihin kahteen tekijään pystytään kiinnittämään huomiota, on se jo erinomainen alku projektiopintojen laadun kehittämisessä.

5 MALLI: OMISTAJUUDENTUNNETTA SYNNYTTÄVÄ PROJEKTIOPINTO-JAKSO

Tässä luvussa on esitelty SCIL 2019 kulku ja ehdotukset muutoksista, joiden avulla ohjelmaa voisi edelleen parantaa psykologisen omistajuudentunteen lisäämisen näkökulmasta. Luku on ja malli psykologista omistajuudentunnetta synnyttävästä projektiopintojaksosta.

5.1 Taustaa

Kurssin järjestäminen SCIL -kesän 2019 tapaan on psykologista omistajuudentunnetta synnyttävä, työelämäläheinen käytännön kokeilemisen mahdollisuus. Kurssi kehittää opiskelijaa monipuolisesti niin itse asiakasprojektin kuin tiimityötaitojen kehittymisen näkökulmasta. Projektin näkökulmasta opiskelija saa mahdollisuuden kokeilla opintojensa aikana oppimansa osaamisen viemistä käytäntöön työelämäläheisesti. Lisäksi osaaminen ei rajoitu vain opinto-ohjelman kautta karttuneeseen osaamiseen, vaan opiskelija tietää ja osaa valtavasti asioita kaiken muun elämäkokemuksen ansiosta. Kokonaisvaltainen omien taitojen löytäminen ja hyödyntäminen on erityisesti tällä kurssilla mahdollista. SCILissä opiskelija saa mahdollisuuden kehittää tiimitaitoja ja muita työelämässä hyödyllisiä taitoja. Opiskelijat kertoivat kesällä 2019 kehittyneensä muun muassa stressinsietokyvyssä, epävarmuudensietokyvyssä, vuorovaikutustaidoissa, ongelmanratkaisutaidoissa sekä tiimityötaitoissa.

5.2 Ohjelman suunnittelu

Kesällä 2019 SCIL toteutettiin yhteistyössä opiskelijoiden kanssa suunnittelusta alkaen. Opiskelijakumppani oli Proakatemia tiimiyritys Value Creative, projekti-tiimi, Mind Me. Hanke osti tiimiyritykseltä suunnittelutyötä sekä apuvalmentajat kurssille. Suunnitteluryhmä koostui huhtikuusta 2019 alkaen SCIL-päävalmentajasta Jussi Hannusesta ja valmentaja Eija Syrjämäestä sekä Mind Me -tiimistä.

Mind Me-tiimin jäsenet ovat Eeva Haapamäki, Linda Kivialho, Marianne Murto ja Mona Räsänen.

Ohjelman suunnittelun aloittaminen hyvissä ajoin on tärkeää erityisesti workshopien vierasvetäjien varaamisen vuoksi. Vaikka ohjelmassa suunnitellaan workshoppeja ohjelman aikana, osa workshoppeista on hyvä olla suunniteltuna hyvissä ajoin etukäteen.

Kesän 2019 ohjelmaa kehitettiin aikaisempien vuosien aikana muotoutuneen ohjelman pohjalta. Ohjelma oli kesällä 2018 yhtenäinen 10 viikon jakso. Kesän 2019 ohjelma jaettiin kahteen 5-viikkoiseen kokonaisuuteen. Jaksojen välissä oli viikon mittainen vapaajakso. Opiskelija pystyi uudessa mallissa osallistumaan molempiin tai vain toiseen kokonaisuuteen. Ohjelman syklin nopeutuminen puoleen aikaisemmasta vaati uudenlaista tarkastelua ohjelman rungolta. Tärkeää oli ensinnäkin varmistaa mahdollisimman tehokas tiimiytyminen mahdollisimman lyhyessä ajassa. Lisäksi tarpeen oli miettiä millaisia rakenteellisia tukipilareita opiskelijoiden ja valmentajien välille voisi viikko-ohjelmaan lisätä, jolloin tukeminen ja projektin etenemisen varmistaminen olisi mahdollisimman tehokasta. Projektityössä on oppimisen kannalta tarpeen toisaalta säilyttää mahdollisimman paljon vapautta, mutta toisaalta tarjota tarpeeksi usein tukea varsinkin lyhyen projektisyklin vuoksi. Osa viikkorakenteista säilyi sellaisenaan ja osaa kehitettiin edelleen tukemaan projektissa edistymistä.

Ensimmäinen viikko kesällä 2018 käytettiin käytännössä kokonaan tiimiytymiseen ja tutustumiseen. 5-viikkoisessa ohjelmassa koko viikon käyttäminen tutustumiseen vie suhteessa suuremman osan muulta projektityöltä kuin 10-viikkoisessa ohjelmassa. Tiimiytymistä tehostettiin luomalla uusi 4-päiväinen bootcamp-ohjelma, jota muokattiin toiseen jaksoon kolmipäiväiseksi. Bootcampista lisää luvussa 5.5.1.

Perusviikon rakennetta muokattiin myös aikaisemmasta. Käytännössä viikkorakenteesta lyhennettiin aloitustapaamisen pituutta ja loppuviikolle, torstaille, lisättiin uusi tapaaminen, viikkoreflektio. Viikon aloituksen tapaamisen lyhentäminen auttaa varmistamaan, että tulevaan viikkoon on suunnitelma, mutta vapauttaa li-

sää aikaa muuhun työskentelyyn. Torstain reflektiohetki taas auttaa tiimiä tarkastamaan, että viikon aikana on menty oikeaan ja suunniteltuun suuntaan tavoitteissa. Lisäksi reflektio antaa oppimiselle tärkeän tilan. Reflektiossa haluttiin, että päävalmentaja sekä valmennusryhmien apuvalmentajat ovat kaikki paikalla samanaikaisesti. Viikkoreflektiot ovat tästä syystä viikkosuunnitelmassa keskenään eri kellonaikoina.

Vapaa-ajan aktiviteetit säilyivät edelleen vahvana suosituksena ohjelmassa, mutta niille ei asetettu ohjelmaan tiettyä päivää tai kellonaikaa. Vapaa-ajan aktiviteetteja järjestettiin valmentajien toimesta 1–2 per 5-viikkoinen ohjelma. Opiskelijat järjestivät vapaa-ajan aktiviteetteja tasaisesti ohjelman ajan.

Seuraavat taulukot (taulukko 6 ja taulukko 7) havainnollistavat viikkorakenteiden 2018 ja 2019 keskinäisiä eroavaisuuksia.

TAULUKKO 6: Scil-kesän viikkorakenne vuonna 2018.

Viikonpäivä	Kellonaika	Tapaamisen aihe
Maanantai	9–11	Viikon aloitus
Tiistai	9–11	Pajatyöskentelyä
Keskiviikko	9–11	Valmentajien tapaaminen
Torstai	15-	Yhteistä vapaa-ajanviettoa
Perjantai		Itsenäistä työskentelyä

TAULUKKO 7: Scil-kesän viikkorakenne vuonna 2019.

Viikonpäivä	Kellonaika	Tapaamisen aihe
Maanantai	9–10	Viikkotavoitteiden asettaminen
Tiistai	9–11	Workshopit
Keskiviikko	9–11	Valmentajien tapaaminen
Torstai	9–10:30 13:30–14	Viikkoreflektio (Suomenkieliset tiimit) Viikkoreflektio (Englanninkieliset tiimit)
Perjantai		Itsenäistä työskentelyä

Psykologisen omistajuudentunteen lisäämisen kannalta suunnittelun voisi viedä vieläkin askeleen pidemmälle. SCIL-kesän suunnitteluun otettiin mukaan opiskelijavalmentajat – miksi emme ottaisi mukaan suunnitteluun opiskelijoita? Psykologisen omistajuudentunteen kannalta se vastaa omaehtoisuuden tarpeeseen, tunteeseen siitä että saa tehdä ja suunnitella itselleen. Kun ilmoittautujia tulee,

heiltä voisi kysyä suoraan mitä he haluavat oppia kurssin aikana. Opiskelijoille voisi tarjota mahdollisuutta osallistua suunnittelupalaveriin tai kertoa toiveensa sähköisen palautelomakkeen kautta. Opiskelijoilta voisi kysyä toiveita workshopien aiheista ja vetäjistä sekä vapaa-ajan aktiviteettitoiveista. Näitä toiveita parhaansa mukaan toteuttamalla opiskelijat saavat tunteen siitä, että he ovat saaneet mahdollisuuden olla itse mukana vaikuttamassa kurssin sisältöön. Osallistamisen onnistuminen ennen kurssin alkua edellyttää tehokkaampaa markkinointia kuin aikaisemmin, sillä tällaisessa tapauksessa ilmoittautuneita täytyy olla mukana tarpeeksi varhaisessa vaiheessa.

Opiskelijoiden osallistaminen myös ohjelman aikana on mahdollista, koska ohjelmaa suunnitellaan tiimien tarpeiden tarkentuessa ja kehittyessä. Kesänä 2019 tiimejä osallistettiin workshopin suunnitteluun kerran toisella jaksolla. Workshopin suunnittelutapaamiseen kutsuttiin jokaisen tiimin projektipäälliköt. Heiltä kysyttiin mitä he tarvitsisivat eniten workshopilta. Workshop suunniteltiin näiden toiveiden pohjalta yhdessä. Workshop toteutui hyvin ja se edisti samalla kunkin tiimin oman projektin etenemistä. Valmentajat totesivatkin, että on sääli, että emme ymmärtäneet tehdä näin aikaisemmalla jaksolla.

Tiivistelmä ohjelman suunnittelusta:

- Suunnittelu ja jakson räätälöiminen sekä workshopien vetäjien bookkaaminen kannattaa aloittaa tarpeeksi varhaisessa vaiheessa.
- Opiskelijoiden hyödyntäminen jo suunnitteluvaiheessa kutsumalla suunnittelupalaveriin ja kysymällä sähköisesti toiveita ohjelmasta.
- Opiskelijoiden osallistaminen antamalla heidän vaikuttaa kurssin sisältöön heti kurssin alettua. Kyselyn teettäminen ensimmäisellä viikolla opiskelijoiden toiveista workshoppeihin ja muihin aktiviteetteihin.
- Projektipäälliköiden osallistaminen vähintään kerran viiden viikon jaksossa kokonaisen workshopin suunnittelussa.

5.3 Kurssin markkinointi

Kurssin markkinoinnissa on tärkeää monikanavaisuus. SCIL-kesää 2019 markkinoitiin jokaisen kampuksen infotelevisiolla. Satunnaisia kohdennettuja sähköposteja lähetettiin opinto-ohjaajille ja muille henkilökunnan jäsenille. Jatkossa laajemman henkilökuntaverkoston saaminen mukaan kurssin markkinointiin mahdollistaisi yhä useamman potentiaalsien osallistujan tavoittamisen. Henkilökunta voisi ohjata kurssille esimerkiksi opiskelijoita, joilla ei ole kesätyöpaikkaa, sillä kurssi on hyvin työelämäläheinen ja sen voi suorittaa myös harjoitteluna.

Kurssia markkinoitiin jalkautuen jokaiselle Tampereen korkeakouluuyhteisön kampukselle. Tavoitetuille opiskelijoille annettiin esite, jossa oli tietoa kurssista ja ilmoittautumisohjeet. Jatkossa esimerkiksi standitoiminta kampuksien tapahtumien yhteydessä voisi olla näkyvämpi tapa markkinoida kurssia. SCIListä tehtiin myös markkinointia varten video. SCIL-kesään 2019 ilmoittautui ja osallistui enätysmäärä opiskelijoita aikaisempiin vuosiin verrattuna. Jatkossa SCIL-kesänä 2019 tuotettu sosiaalisen median sisältö opiskelijoiden tarinoista SCILissä on potentiaalista markkinointimateriaalia tulevaisuudessa.

Tiivistelmä kurssin markkinoinnista:

- Monikanavainen markkinointi (henkilökunta, intra, sosiaalinen media, kuvat, videot) kannattaa aloittaa hyvissäajoin.
- Mitä paremmin saadaan henkilökuntaa (opettajat, opinto-ohjaajat, ura-ohjaajat) tietoiseksi kurssista ja sen hyödyistä, sitä paremmin he voivat ohjata kurssille opiskelijoita. Valinta tulee tehdä sen perusteelle, miltä aloilta opiskelijoita halutaan kurssille ja luoda yhteistyötä näiden alojen opettajien kanssa.
- Standitoiminta jonkin tapahtuman tai teemaviikon puitteissa kampuksilla on suositeltava markkinointitapa.

5.4 Tiimien muodostaminen

5.4.1 Ennakkoon kerätyn tiedon hyödyntäminen

Projektitiimi kootaan valmentajien toimesta mahdollisimman monialaisiksi. Tavoitteena on saada resursseiltaan mahdollisimman monipuolinen tiimi. Tiimien muodostamisen apuna on mahdollista käyttää ennakkoon hankittua tietoa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi opiskelijan koulutusala ja opiskelijoilla teetetyn tiimiroolitestin tulosta. Jaksossa 2 edellisten lisäksi huomioitiin yksilöiden toiveet projektista.

Ilman erillisiä haastatteluita koulutusala on tekijä, joka antaa eniten viitteitä opiskelijan substanssiosaamisesta. Tiedon avulla voidaan sijoittaa projektin suorittamisessa vaadittavia resursseja tasaisesti eri tiimeihin. Monialaisuuden lisäksi monipuolisia tiimejä muodostetaan ottamalla huomioon opiskelijoiden tekemän tiimiroolitestin eli Belbin-testin tulokset. Belbin-testi on Meredith Belbinin kehittämä menetelmä, jonka tarkoituksena on kartoittaa yksilön tyypillisiä toimintatapoja ja vahvuuksia tiimin jäsenenä. Testin avulla tunnistetaan erilaisia tiimirooleja. Erilaiset tiimiroolit täydentävät toisiaan ja tekevät tiimistä tehokkaamman kuin keskenään samankaltaisten jäsenten koostama tiimi voisi olla. Monialaisuus ja erilaisten tiimiroolien kartoittaminen tukevat työelämäläheisyyden toteutumista sekä aidosti tehokkaiden tiimien muodostumista.

SCIL-kesä 2019 jaksossa 2 huomioitiin yksilöiden projektitoiveet. Opiskelijan toiveet liittyvät motivaation tasoon projektia kohtaan. Haastattelujen mukaan motivaatio ja sitoutumisen taso eivät kuitenkaan ole pelkästään projektista riippuvaisia, mutta mieluisa aihe on vahvistava tekijä motivaatiossa ja sitoutumisessa. Yksi haastatelluista opiskelijoista esimerkiksi arvioi, että hän arvelee noin puolet motivaatiosta tulevan projektista ja puolet hyvästä tiimistä.

Tiivistelmä ennakkoon kerättävästä tiedosta tiimien muodostamiseksi:

- Tiedon kerääminen opiskelijoista ennen tiimien kokoamista varmistaa aidosti erilaista osaamista sisältävien tiimien muodostamisen mahdollistamisen.

- Koulutusala, Belbin-testin tulos sekä projektitavoitteet ovat hyviä esimerkkejä muuttujista, joiden avulla tiimin muodostamista voi hahmotella.

5.4.2 Kaksi erilaista tapaa tiimin muodostamiseen käytännössä

SCIL-kesän 2019 aikana kokeiltiin kahta erilaista tapaa muodostaa projektitiimit. Ensimmäisessä jaksossa painotettiin tiimiytymisen näkökulmaa ja dialogisuutta sekä neuvottelutaitoja, kun taas toisessa osassa painotettiin nopeampaa siirtymää projektin aloittamiseen. Ensimmäisessä osassa opiskelijat sijoitettiin tiimeihin koulutusalan ja Belbin-testin perusteella. Projekti puolestaan valittiin opiskelijoiden keskuudessa eli tiimin kesken keskustelemalla. Opiskelijoille annettiin vapautta määrittellä mihin projektiin tällä tiimillä on eniten annettavaa. Mikäli samaan projektiin oli pyrkijöitä kaksi tai useampi, seurasi tästä keskustelu tiimien kesken. Keskustelussa tiimin oli määrä artikuloida toisille tiimeille miksi juuri heidän tulisi saada tämä projekti tehdäkseen. Kaikki tiimit saatiin muodostettua keskusteluiden jälkeen. Osa valmentajien muodostamista tiimeistä sekoittui yksilöiden mielenkiinnonkohteiden priorisoimina, osa tiimikokonaisuuksista pysyi samana, vaikka tiimin ensisijainen projektitavoite ei toteutunut. Englanninkielisissä tiimeissä kaikki ennalta määritetyt tiimit valitettavasti hajosivat.

Projektin aloittamisen nopeuttamisen kannalta osassa 2 kokeiltiin nopeampaa lähestymistapaa. Opiskelijat jaettiin valmentajien toimesta projektiryhmiin siten, että huomioon otetaan opiskelijan koulutusalan ja Belbin-testin lisäksi ensisijainen ja toissijainen tavoite projektista. Valmentaja oli valmis keskustelemaan ja tekemään mahdollisia muutoksia tiimeihin, mikäli yksilön projektitavoite ei toteutunut. Tällä tavalla varsinaisen projektityöskentelyn aloittaminen nopeutui.

Kumpikaan näistä tavoista ei automaattisesti ole toistaan parempi. Projektitiimin muodostamisperiaate tulee tehdä tilannekohtaisesti. Ensimmäisen jakson tapa toimia harjoittaa opiskelijoita tiimiajatteluun tehokkaammin kuin toisen jakson tapa. Tiimiajattelu on projektityössä ensiarvoisen tärkeä taito. Esimerkkinä tästä on tilanne SCIL-kesän 2019 ensimmäisen jakson neuvottelutilaisuudesta. Yksi tiimi luopui ensisijaisesta projektitavoiteestaan kokonaan, kun yhdellä tiiminjäsenellä heräsi huoli saako hän oman alan opintonsa sopimaan kyseiseen projektiin.

Tiimi valitsi kokonaan toisen projektin, koska tiimi halusi pysyä yhdessä. Omistajuudenkokemus projektia kohtaan oli silti silmin nähtävissä ja tiimi oli työhönsä ja toisiinsa sitoutunut alusta loppuun. Kritiikkiä toimintatapa sai siitä, että kaikki tiimit eivät pysyneet täysin yhtenäisenä vaan bootcampin aikaisia tiimejä hajosi. Tiimin mahdollinen muuttuminen koettiin hämmentävänä.

Toisen jakson tapa toimia rajoittaa opiskelijan mahdollisuutta kehittää tiimiajattelutaitojaan. Lisäksi neuvottelutilanteen oppimiskokemus jää kokematta. Hyödyt tässä tavassa on sen nopeus projektityön aloittamisen kannalta. Huomioitavaa SCIL-kesän 2019 toteutuksista on myös se, että osan 2 osallistujista suuri osa oli samoja kuin osassa 1.

Tiimien muodostumisen prosessia voisi parantaa esimerkiksi haastatteluilla ennen jakson alkua. Opiskelija voisi haastatteluun tullessa tuoda tiedon Belbin-tuloksestaan ja kertoa projektitavoistaan. Lisäksi haastattelija voisi keskustella opiskelijan kanssa kurssin luonteesta ja tiimiajattelun tärkeydestä kurssilla. Haastattelija voisi keskustella opiskelijan kanssa siitä, että kaikki eivät saa ensisijaista projektitavoitetta toteutumaan kohdallaan ja kertoa, että näissäkin tilanteissa kurssi ja projekti on tekemisen kautta opiskelijoiden kokemuksen mukaan mielekäs. Keskustelulla voisi olla mahdollisuus käynnistää tiimiajattelun syntymistä jo ennen kurssin alkua.

Tiivistelmä erilaista tavoista muodostaa projektitiimit

- Tiimin muodostamistavoista ja niiden vaikutuksesta projektiin tarvitaan vielä lisätietoa: tämän tutkimuksen mukaan ei pysty tekemään suoria suosituksia kumpi tapa olisi toista parempi. Arvio tulee tehdä tilannekohtaisesti suunnitteluvaiheessa.
- Valinnan tekeminen tiimin muodostamisen tavalle voi alkaa esimerkiksi siitä tavoitellaanko tiimiajattelun kehittymistä vai nopeaa projektin käynnistymistä.

5.5 Ohjelman kulku

Viiden viikon projektijakso hahmottuu teemaviikkojen avulla. Ensimmäinen viikko on suurelta osin tutustumista ja toiminnan käynnistämistä, jolloin viikkorakenne on muista viikoista poikkeava. Tavanomaisilla viikoilla rakenteet eli tavoitteenasetanta, workshop ja viikkoreflektio tukevat projektityön edistymistä. Viimeisellä viikolla opiskelijat esittelevät tuotoksensa yhteisessä tilaisuudessa, jonka opiskelijat suunnittelevat ja järjestävät itsenäisesti.

Viikkoa ohjaavat teemat:

1. Know Your Team & Start The Engines
2. Research & Networking
3. Consepting
4. Test Drive
5. Finalizing & Final Event

5.5.1 Bootcamp

Lyhytaikaisessa projektityössä nopea tiimiytymisen käynnistäminen on tärkeää, jotta aito tiimityöskentely mahdollistuu. Ensimmäisellä viikolla tapahtuva Bootcamp koostuu tutustumispäivästä, innovaatiohaastepäivästä, sekä projektityöskentelyyn orientoitumispäivistä.

Ensimmäisenä päivänä opiskelijat toivotetaan tervetulleeksi alkupuheenvuorolla. Opiskelijat tutustuvat päivän aikana toisiinsa ja erityisesti omaan tiimiinsä dialogiringissä. Päivän pituus on maltillinen. Toisena päivänä tiimeille annetaan noin 10-tuntinen innovaatiohaaste, jonka tarkoituksena on tutustuminen ja toiminnan käynnistyminen. Innovaatiohaasteesta tarkempi kuvaus luvussa 5.6.2.

Kahden erilaisen projektitiimin muodostamistavan vuoksi kesänä 2019 oli myös kaksi erilaista projektiin orientoitumispäivää. Ensimmäisessä osassa orientoituminen projektiin tapahtui torstaina. Päivä sisälsi workshopin dialogin käytöstä tiimityössä sekä sen jälkeen workshopin asiakastapaamiseen valmistautumisesta.

Varsinainen projektityö aloitettiin ja osa tiimeistä tapasi myös asiakkaansa jo torstaina. Toisessa osassa orientaatio projektityöhön tapahtui jo keskiviikkona. Tarjolla oli workshop asiakastapaamiseen valmistautumisesta. Workshop dialogista välineenä tiimityössä toteutettiin tulevalla viikolla. Näin orientaatiopäivässä oli runsaammin tilaa itsenäiselle työskentelylle ja projektin käynnistymiselle.

Orientaatiopäivien eroavaisuuksissa tulee ottaa jälleen huomioon se, että SCIL-kesä 2019 osassa 2 suuri osa osallistujista oli samoja kuin osassa 1. Toisin sanoen suurella määrällä osallistujista oli valtavasti tietoa ja taitoa juuri opitusta projektijaksosta. Näissäkään tavoissa toteuttaa orientaatiopäivää ei ole suoraan parempaa tai huonompaa tapaa. Päivän sisällön suunnitteleminen tulee arvioida opiskelijoiden ennako-osaamisen ja tilanteen pohjalta parhaiten soveltuvaksi kokonaisuudeksi.

5.5.2 Viikkorakenne

Tavanomainen projektiviikko (taulukko 8) sisältää kolmena päivänä ohjelmaa valmentajien järjestämänä. Se, miten muu aika haluttiin käyttää oli projektitiimin päätettävissä. Tapaamisista tarkemmat kuvaukset seuraavassa luvussa. Psykologisen omistajuudentunteen kannalta viikkorakennetukee ainakin seuraavissa sei-koissa. Yhteisöllisyyttä tukee se, että viikossa on useita tapaamisia, joissa tiimit kohtaavat toisiaan. Tiimejä ei missään tapauksessa haluta eristää toisistaan, jotta yhteys tiimien välillä olisi mahdollisimman vahva ja sitä kautta yhteistyö vaivatonta. Omaehtoisuutta tukee se, että asetettujen rakenteiden lisäksi on tarpeeksi vapautta tehdä työtä omalla (tai tiimissä sovitulla) tavalla. Lisäksi viikon tavoitteet tiimit asettavat itse: valmentajien ohjaavat kysymykset antavat reilusti vapautta tavoitteiden asetantaan.

TAULUKKO 8: Scil-kesän viikkorakenne vuonna 2019.

Viikonpäivä	Kellonaika	Tapaamisen aihe
Maanantai	9–10	Viikon tavoitteet
Tiistai	9–11	Workshopit
Keskiviikko	9–11	Valmentajien tapaaminen
Torstai	9–10:30 13:30–14	Viikkoreflektio (Suomenkielinen valmennusryhmä) Viikkoreflektio (Englanninkielinen valmennusryhmä)
Perjantai		Itsenäistä työskentelyä

5.6 Työkaluja ja menetelmiä

Tässä luvussa on esitelty työkaluja ja menetelmiä, joita valmentajat käyttivät SCIL-kesän 2019 aikana. Monissa työkaluissa suuressa osassa on dialogi. Dialogi on rakentava ja tasavertainen tapa keskustella, jossa tavoitteena on toisen ymmärtäminen (Sitra, 2018).

5.6.1 Me-Card

Me-Card on ensimmäisenä päivänä itsensä esittelyn helpottamiseksi tehty työkalu. Mallipohjaan (kuva 5) kukin vastaa samoihin kysymyksiin ja pohjaan liittää oma kuva. Työ tulostetaan ja Me-Cardista käydään dialogia istuen ringissä. Me-Cardit laitetaan lopuksi työtilan seinälle näkyville muiden tiimien jäseniin tutustumisen helpottamiseksi. Me-Cardia voi hyödyntää esimerkiksi käynnistämällä leikkimielisen tutustumistehtävän. Tehtävässä opiskelijan tulee viedä vähiten tuttu henkilö lounaalle. Lounastapaamisista ja tapaamisen reflektioinnista saa pisteitä. Paras verkostoituja palkitaan yllätyspalkinnolla jakson päätteeksi.



KUVA 5: Me-Cardin malli. Korttiin lisätään oma kuva.

5.6.2 Innovaatiohaaste

Innovaatiohaasteessa tiimi saa tehtävän, jonka he ratkaisevat päivän aikana. Innovaatiohaasteen pituus SCILissä oli noin 10 tuntia. Jokainen tiimi esittelee ratkaisunsa esittelytilaisuudessa päivän päätteeksi. Haasteen toimeksiantaja on varsinaisten projektien tapaan aito asiakas. Innovaatiohaaste on Proakatemian opinnoissa käytettävä menetelmä, jonka tarkoitus on valmistaa tiimiä työskentelemään yhdessä ja kehittämään ongelmanratkaisutaitoja. Haaste on niin intensiivinen, että sen on Proakatemian opinnoissa havaittu hitsaavan jäseniään yhteen tehokkaasti. Haaste simuloi pikakelauksella kokemuksen projektin elinkaaresta, mutta sen lisäksi se antaa tiimille onnistumisen kokemuksen. Jokainen saa raskaan päivän ja vaikeuksien voittamisen päätteeksi valmiiksi ja esitettäväksi ratkaisun ja saa olla ylpeä saavutuksestaan.

Innovaatiohaaste toteutettiin kesällä 2019 siten, että yhdessä innovaatiotiimissä yhdistyi yksi suomenkielinen ja yksi englanninkielinen tiimi. Tällä arvellaan olevan positiivinen vaikutus yhteisötasolla tutustumiseen ja jäen rikkoutumiseen suomenkielisten ja englanninkielisten tiimien välillä. Toisin sanoen sen arvellaan liisänneen psykologisen omistajuudentunteen näkökulmasta yhteisöllisyyttä.

5.6.3 Opiskelijoiden palaute

Opiskelijat kertoivat haastattelussa, että heistä tuntui, että heidän mielipiteistä välitetään ja ne otetaan huomioon. Tämä kokemus lienee johtuvan ainakin aktiivisesta palautteen kysymisestä opiskelijoilta. Palautetta kysyttiin aktiivisesti ainakin seuraavissa tilanteissa:

- Ensimmäisen bootcampin jälkeen. Tarkoituksena seuraavan osan välitön kehittäminen.
- Viikkoreflektiossa. Tarkoituksena toiminnan kehittäminen heti seuraavalle viikolle.

Palautteen kuulemisen jälkeen valmentajat tekivät muutoksia suunnitelmiin, käyttäytymiseen ja toimintapoihin. Viikkoreflektion palautteista muotoiltiin usein seuraavana maanantaina tavoite, jolloin palautteen edistyminen on helposti seurattavissa.

5.6.4 Viikon tavoitteet

Viikoittainen tavoitteiden asettaminen auttaa tiimejä hahmottamaan kuluvan viikon tärkeimpiä tehtäviä ja sitä kautta keskittämään toimintaansa. Tiimit kertovat vuorollaan dialogiringissä

- Viikon kolme tärkeintä tehtäväänsä
- Riskit, jotka estäisivät tavoitteisiin pääsemisen
- Asiat, jotka voisivat auttaa tiimiä pääsemään tavoitteeseensa

Lisäksi valmentajat laativat tapaamisessa keskenään vastaavanlaiset tavoitteet ja esittelevät ne tiimeille. Lisäksi on mahdollisuus kysyä apua valmentajalta tai muilta tiimeiltä. Tapaamiselle varataan aikaa yksi tunti.

5.6.5 Workshop

Workshopin teemat suunniteltiin tukemaan tiimien projektityön vaiheita mahdollisimman hyvin. Workshopit käsittelivät esimerkiksi dialogia, tiimin dynamiikkaa, tiedonhakua, johtajuutta, pitchausta, oman projektin sparrausta ja niin edelleen riippuen tiimien tarpeista. Workshopeja on tyypillisesti kaksi samanaikaisesti. Tiimit päättivät itse jäsentensä osallistumisesta workshopien välillä. Workshopeissa on usein ulkopuolinen asiantuntija alustajana. Asiantuntija ja aihe valitaan projektien tarpeiden ja projektin etenemisen mukaan parhaiten tiimejä palvelevaksi.

Poikkeava workshopityyppi on messuworkshop, joka järjestetään neljännellä viikolla eli Test Drive-teemaviikolla. Workshopissa tiimit saavat isoon tilaan kukin messuständin. Tiimit miettivät etukäteen tavoitteet ja suunnittelevat ständin tavoitteiden mukaan. Ständille jää muutama tiimin jäsen ja muut kiertävät tilassa toisten tiimien pisteillä. Workshopin aikana tiimit pääsevät esittelemään projektinsa ja testaamaan ideoitansa suuremmalle yleisölle sekä keräämään arvokasta tietoa.

5.6.6 Valmentajien viikkotapaaminen

Valmentajat tapaavat keskenään keskiviikkoisin. Tapaamiset antavat tilaa keskustella käsillä olevista tilanteista ja kehittää valmennusta reaaliajassa. Käsiteltävät teemat tapaamisissa oli SCILissä kesänä 2019:

1. Miten menee? Jaetaan fiilikset
2. Valmentajana kehittyminen
3. Koordinointi

Omien ajatusten jakaminen säännöllisesti antaa tilaa onnistumisten huomioimiselle ja mahdollistaa nopean ongelmakohtiin tarttumisen. Valmentajana kehittyminen liittyy kunkin henkilökohtaisiin toiveisiin valmentajana kehitymisessä sekä palautteenantomahdollisuuden valmentajien välillä. Ilman erikseen palautteenannolle varattua aikaa valmentajilla ei ole hektisessä ympäristössä todellista mahdollisuutta kehittyä palautteen kautta. Koordinointi eli suunnittelutyö on tärkeä osa SCILin kaltaista opintojaksoa. Jaksoa suunnitellaan ja muokataan koko

ajan jakson edetessä, sillä tarkoituksena on räätälöidä tiimien sen hetkisiin tarpeisiin soveltuvaa sisältöä.

5.6.7 Viikkoreflektio:

Torstaisin käydään läpi tavoitteissa edistyminen. Tässä vaiheessa viikkoa on vielä mahdollista tehdä huomioita ja mahdollisia korjausliikkeitä toiminnan parantamiseksi. Viikkoreflektiossa mukana on kaikki valmentajat, joten tapaaminen on valmennusryhmittäin porrastettu. Psykologisen omistajuuden näkökulmasta tavoitteiden saavuttamisen säännöllisen huomioinnin voisi kuvitella lisäävän minäpystyvyyden kokemusta. Aiheellista ei ole pelkästään miettiä mitä tehtävää on vielä jäljellä, vaan myös olla tyytyväinen jo saavutetuista etapeista.

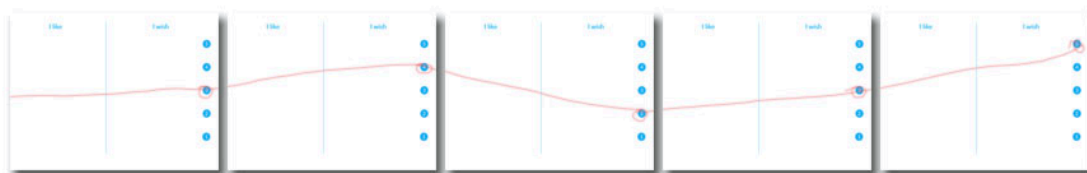
Viikkoreflektiossa työkaluna tiimin toiminnan reflektointiin käytetään Satu Reikosen I Like I Wish -palautemenetelmästä sovellettua lomaketta (kuva 6). Tiimi täyttää ensimmäiselle palstalle seikat, jotka ovat menneet hyvin tiimin toiminnassa kuluvan viikon aikana. Toiselle palstalle he täyttävät puolestaan asioita, joihin he toivovat parannusta. Numeerisen arvosanan tiimi arvoi sen perusteella, kuinka hyvin viikon alussa asetetut tavoitteet ovat heidän mielestään täyttyneet arvon 5 ollessa paras mahdollinen.

I like	I wish
	5
	4
	3
	2
	1

KUVA 6: LikeWish-reflektiotyökalu.

Kun lomake on täytetty, sen esittelee kukin tiimi vuorollaan muille. Mahdolliselle keskustelulle ja kysymyksille on aikaa. Myös valmentajat täyttävät oman lomakkeen ja esittelevät sen tiimeille. Tapaamiselle kokonaisuudessaan varataan aikaa 1,5 tuntia ryhmäkoon ollessa 6–8 tiimiä.

Lomakkeet asetetaan viikkoreflektiotaan aikajärjestykseen janaksi (kuva 7). Arvosanoista piirretään jana viikkojen välille, jolloin nähtävissä on kehityskaari projektityön etenemisessä.



KUVA 7: Projektityön kehityskaaren havainnollistaminen.

5.6.8 Ohjattu palautekeskustelu, I Like I Wish

Palautteenanto on avaintekijä toimivassa tiimityössä. Palautekeskustelu antaa mahdollisuuden vaikeampienkin asioiden sanomiseen ja kasvattaa luottamusta tiimiläisten välillä. Ohjatuissa palautekeskusteluissa on myös mahdollisuus oppia yksilönä itsestään eli lisätä itsetuntemusta. I Like I Wish on Satu Rekosen (2011) kehittämä palautteenantomenetelmä. Menetelmä on ohjattu perusteellinen palautteenantokeskustelu tiimin sisäisesti. I Like I Wish keskustelu käydään valmentajan ohjaamana kerran jokaisen tiimin kanssa jakson aikana. Palautekeskustelulle sovitaan erikseen aika kunkin tiimin tarpeiden mukaan. Viiden henkilön tiimissä palautekeskusteluun on kulunut noin 2,5 tuntia aikaa. Aikaa keskustelulle on hyvä varata enemmän liikaa kuin liian vähän.

Palautekeskustelussa kukin tiiminjäsen kirjoittaa paperille kaikista tiiminjäsenistä mistä he tiimiläisessä pitävät (I Like) ja mitä he toivoisivat häneltä jatkossa (I Wish). Keskustelussa käydään henkilö kerrallaan läpi ”tykkäykset”. Palautteen

saajalla on mahdollisuus sanoa lopuksi jotain, mikäli hän haluaa. Tauon jälkeen käydään samaan tapaan läpi ”toiveet”. Palautteen saajalla on jälleen mahdollisuus sanoa lopuksi sanottavansa. Palautekeskustelun jälkimmäisessä osassa käydään läpi tiimitasolla ensin toiveet ja lopuksi tykkäykset.

Tarkemmat ohjeet fasilitointiin ja tulostettavat oheismateriaalit palautekeskustelun pitämiseen löytyy osoitteesta www.ilikeiwish.org.

5.6.9 Vapaa-ajan aktiviteetit

Vapaa-ajan aktiviteetit ovat tärkeä osa tiimiytymistä ja tutustumista ja sitä kautta yhteisöllisyyden kokemuksen mahdollistamista. Toisin sanoen psykologisen omistajuudentunteen kokonaisvaltaisen muodostumisen kannalta vapaa-ajan aktiviteetit ovat tärkeässä roolissa. Aktiviteettien järjestämisestä kannattaa antaa mahdollisimman paljon vastuuta opiskelijoille jo heti kurssin alussa ja vastuuttaa muutama henkilö vetämään toimintaa. Vapaa-ajan aktiviteeteille oli käytössä viestintäkanavalla oma kanava, jotta viestintä vapaa-ajan tapahtumista olisi mahdollisimman selkeää ja vaivatonta.

Vapaa-ajan aktiviteetteja oli esimerkiksi ulkona järjestettävät piknik-tapaamiset, joille tuotiin nyyttikestiperiaatteella tarjottavia. Piknik-tapaamisiin pyrittiin otta-
maan mukaan myös joitakin seurapelejä. Vapaa-ajan aktiviteetteja oli myös erilaiset Proakatemialla järjestettävät konsoli- lautapeli- ja elokuvailat. Myös jotkut toimeksiantajat tarjosivat aktiviteettimahdollisuuksia. SCIL kesänä 2019 tällainen mahdollisuus oli risteily näsijärvellä. Ylivomaisesti eniten kiitosta aktiviteeteista sai Food Fiesta. Tähän Proakatemian tiloissa järjestettävää tapahtumaan sai kukin valmistaa omasta kulttuurista mieluisaa ruokaa tarjottavaksi.

5.6.10 Final Event

Final Event on tilaisuus, joka päättää opintojakson. Tilaisuudessa tiimit esittävät projektijakson aikana syntyneen ratkaisun asiakkaalle. Mikäli tilaisuus vaatii

suunnitteluryhmän, suunnittelusta annetaan päävastuu opiskelijoille. Suunnitteluryhmälle voi koostua opiskelijoista yli tiimirajojen. SCIL-kesänä 2019 ensimmäisen jakson lopetus oli pienimuotoinen tapahtuma, jolloin erillistä suunnitteluryhmää ei ollut tarpeen koota. Jälkimmäisen jakson tilaisuus oli loppuhuipentuma koko kesälle, jolloin vastuulliset ja suunnitteluryhmä luonnollisesti tarvittiin.

5.7 Yhteenveto

Projektiopintomallin kulkua havainnollistetaan taulukossa 9. Toteutuksen kulkuun kuuluu esityövaihe, jossa toteutus suunnitellaan ja sitä markkinoidaan. Varsinaisen toteutuksen ensimmäinen ja viimeinen viikko eroavat tavanomaisesta jo aikaisemmin esitellystä viikkorakenteesta. SCIL on kurssi, joka kaiken lisäksi elää toteutuksen aikana.

TAULUKKO 9: Projektiopintomallin kulku suunnittelusta päätökseen.

Esityö	Markkinointi ja suunnittelutyö
Viikko 1	Sisäänajo
Viikko 2	Tavanomainen viikkorakenne
Viikko 3	Tavanomainen viikkorakenne
Viikko 4	Tavanomainen viikkorakenne
Viikko 5	Jakson päätös

Kurssin onnistumisen kannalta tärkeää on aloittaa suunnittelu ja markkinointi riittävän varhain. Kurssi vaatii paljon, mutta vastapainona ja palkintona on nähtävissä valtavia kasvutarinoita. Markkinoinnissa kehityskohtana on selkeästi yhteistyö opettajien ja muun henkilöstön osalta. Verkostoja hyödyntämällä voisi tavoittaa enemmän potentiaalisia osallistujia. Varsinaisen ohjelman aikana korostan valmentajan näkökulmasta erityisesti läsnäolon ja ohjelman aikana tapahtuvan suunnittelutyön tärkeyttä.

Eräänä kehityskohtana SCILissä onkin kurssin päättymisen jälkeinen aika. Miten varmistetaan, että opiskelija pääsee halutessaan seuraaville vastaavanlaisille

kursseille? Tätä voisi kehittää esimerkiksi siten, että kurssilla on mukana loppuvaiheessa henkilökuntaa ohjaamassa opiskelijoita. Mukana voisi olla esimerkiksi opinto-ohjaajat kultakin kampukselta. Tämä mahdollisesti madaltaisi kynnystä varata henkilökohtaista aikaa tarvittaessa. SCIL on yksi kokonaisuus muiden joukossa. Onnistuneen kokemuksen saatuaan opiskelija on varmasti kiinnostuneempi osallistumaan muille vastaavanlaisille kursseille. Systemaattista markkinointia ei osata tällä hetkellä hyödyntää kovin tehokkaasti.

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyön tavoite oli koulutuksen kehittäminen psykologisen omistajuudentunteen teoriaa ja tutkimusta hyödyntämällä. Koen, että tämä tavoite on toteutunut. Tutkimuksessa kerättiin kesän 2019 SCIL projektiopintototeutuksesta paljon tärkeää tietoa: opiskelijoiden ääntä psykologisen omistajuudentunteen näkökulmasta. Koulutuksen kehittämisessä opiskelijoiden äänen kuunteleminen luulisi olevan yksi tärkeimmistä tiedonlähteistä. Tutkimuksessa saatiin selville monia asioita, jotka opiskelijoiden mielestä toimivat ja monia asioita, jotka eivät heidän mielestään tavanomaisilla projektiopintojen kursseilla toimi. Nyt vastuullamme on kuunnella näitä toiveita ja toimia, tehdä muutoksia ja projektiopintojen kursseihin laajemmin. Tavoitteessa onnistuminen mitataan myös siinä, että opinnäytetyöstä syntyi konkreettisia lopputuotteita, joiden kehittämisessä on hyödynnetty psykologisen omistajuudentunteen tutkimusta ja teoriaa.

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa paranneltu projektiopintojen malli, jota on kehitetty opiskelijan psykologisen omistajuuden lisäämisen näkökulmasta ja joka on hyödynnettävissä Tampereen korkeakoulu yhteisössä vastaavanlaisten kurssien suunnittelussa. Kyselyn ja haastatteluiden vastauksista voi todeta, että SCILissä koettiin jo sellaisenaan toteutettuna omistajuudentunnetta varsin paljon. Projektiopintojen malliin kuitenkin lisättiin vielä elementtejä, jotka voisivat entisestään lisätä opiskelijoiden omistajuudentunteen kokemusta. Kurssin projektien lopputulokset olivat muutoinkin onnistuneita ja opiskelijat kertovat oppineensa paljon ja kokeneet kasvaneensa ihmisinä. Näyttää toisin sanoen siltä, että kurssimuoto ja toteutus oli varsin onnistunut kokonaisuutena. Opinnäytetyössä askel askeleelta esitelty projektiopintojen malli toimii esimerkkinä ja antaa tukea uusien vastaavanlaisten kurssien suunnitteluun. Käyttöönoton helpottamiseksi päätettiin tehdä ylimääräisenä työnä erillinen liite, valmentajan pikaopas projektiopintoihin (liite 2). Käytännöllisessä eli helposti jaettavassa ja omaksuttavassa muodossa oleva opas nopeuttaa työkalujen käyttöönottoa ja madaltaa opinnäytetyöhön tutustumisen kynnyksiä. Edellämainittujen seikkojen valossa mielestäni myös opinnäytetyön tarkoitus on kirkkaasti toteutunut.

Tämä opinnäytetyö on vasta alku projektiopintojen kehittämisessä sisäisen tutkimuksen avulla. Rohkaisen tekemään lisätutkimusta aiheesta ja kehittämään edelleen kursseja psykologisen omistajuudentunteen lisäämisen näkökulmasta. Seuraava askel kehittämistyössä olisi koeajaa tässä opinnäytetyössä esitelty malli. Vertailukohteen mukaan ottaminen jostakin toisesta Tampereen korkeakouluyhteisön projektiopintokurssista on suositeltavaa. Kehittämistyötä on mahdollista viedä eteenpäin tämän opinnäytetyön aineiston avulla.

Tiedostan, että opinnäytetyössä olisin voinut tehdä paremmin varsinaisen tutkimuksen suunnittelun. Uskon, että tutkimuksesta olisi voinut tulla vielä laadukkaampi, jos tietoa ja taitoa tutkimuksen tekemiseen olisi ollut enemmän. Koen kuitenkin selvästi enemmän onnistuneeni työssä kuin epäonnistuneeni. Opinnäytetyö auttoi minua kasvamattamaan ammatillista osaamistani juuri minua kiinnostavissa aiheissa. Lisäksi opinnäytetyön tekemisen ansiosta ammatillinen verkostoni on kasvanut. Kykenen hyödyntämään opinnäytetyön aikana omaksumaani tietotaitoa monenlaisissa tehtävissä. Varsinainen opinnäytetyöprosessi, eli tutkimuksen tekeminen ja lähdekriittinen kirjoittaminen ovat kasvattaneet minua ammatillisesti. Psykologinen omistajuus aiheena puolestaan on hyödynnettävissä monessa työtehtävässä jokaista organisaatiota koskettavana asiana. Opinnäytetyön toteuttaminen kokonaisuudessa oli minulle arvokas ammatillisen kasvun väline, vaikka yksilötyöskentely oli tapana minulle, yksilötyöskentelijästä tiimipelaajaksi kehittyneenä tekijänä, varsin vieras.

Tärkein itseäni prosessin aikana motivoinut asia on se seikka, että sen lisäksi että opinnäytetyöllä on henkilökohtaisesti minulle arvoa, on siitä arvoa nimenomaan koulutuksen kehittämisessä. Tämä työ on arvokas ensisijaisesti yrittäjyyskasvatusta edistäville tahoille myös Tampereen Korkeakouluyhteisön ulkopuolella. Psykologisen omistajuuden näkökulma voi olla yksi ratkaiseva oivallus näkökulmana parantaa oppimisen mielekkyyttä ja laatua. Kuten edellä sanoin: nyt on aika tarttua toimeen ja kehittää toimintaa edelleen. Opiskelijat ovat parhaan mahdollisen oppimisen laadun arvoisia.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Vastapaino.

Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., & Luthans, F. 2009. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173–191.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.583>

Bandura, A. 1995. *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527692>

Brown, G., Lawrence, T.B., & Robinson, S.L. 2005. Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577–594.
<http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2005.17293710>

Burman, O. 2019. Oppimisilmapiirin tekijöinä ilo, psykologinen omistajuus sekä yrittäjämäinen oppiminen - oppimisen ilon rakenneyhtälömallinnus. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Hannunen, J. Suunnittelija, valmentaja, TAMK. 2019. Haastateltu 24.4.2019. Haastattelija Räsänen, M. Tampere.

Hämäläinen, V. Päävalmentaja, TAMK, Proakatemia. 2019. Haastateltu 4.9.2019. Haastattelija Räsänen, M. Tampere.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus.

Lerner, J.S., & Tetlock, P.E. 1999. Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125(2), 255–275. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.255>, PMID:10087938

Mayhew, M.G., Ashkanasy, N.M., Bramble, T., & Gardner, J. 2007. A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *Journal of Social Psychology*.

Mäkelä, K. 1990. *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus.

Olckers, C. 2013. Psychological ownership: Development of an Instrument. *SA Journal of Industrial Psychology/SA*, 1 [https://www.researchgate.net/publication/260839078 Psychological ownership Development of an instrument](https://www.researchgate.net/publication/260839078_Psychological_ownership_Development_of_an_instrument)

Olckers, C., & Du Plessis, Y. 2012a. Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of*

Business Management, 6(7), 2585–2596. https://www.researchgate.net/publication/267411354_Psychological_ownership_A_managerial_construct_for_talent_retention_and_organisational_effectiveness

Olckers, C., Van Zyl, L. E. 2019. Psychometric properties of the Psychological Ownership Questionnaire. The Australian Psychological Society. 71: 127–136. <https://aps-onlinelibrary-wiley-com.libproxy.tuni.fi/doi/10.1111/ajpy.12232>

Opetus- ja kulttuuriministeriön artikkeli. Korkeakouluille uusi rahoitusmalli. 2019. Luettu 28.10.2019. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/korkeakouluille-uusi-rahoitusmalli

Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. 2001. Toward a theory of psychological ownership in organizations. Academy of management review, 26(2), 298–310. <http://amr.aom.org/content/26/2/298.full?sid=f657fe54-455d-448b-9f51-4dc63da5b48e>.

Porteous, J.D. 1976. Home: The territorial core. Geographical Review, 66(4), 383–390. <http://dx.doi.org/10.2307/213649>

Rogers, L., & Freundlich, F. 1998. Nothing measured, nothing gained. Employee Ownership Report, XVIII, No. 1. Oakland, CA: National Centre for Employee Ownership. Retrieved October 20, 2010 from <http://www.ownershipassociates.com/nothingm.shtml>

Rekonen, S. 2011. I Like I wish -palautteenantomenetelmä. <https://ilikeiwish.org>

Rudmin, F.W., & Berry, J.W. 1987. Semantics of ownership: A free-recall study of property. Psychological Record, 37(2), 257–268.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55, 68-78. <https://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Savander-Ranne, C., Lindfors, J., Lankinen, P. & Lintula, L. 2013. Kehittyvät oppimisympäristöt. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Sitra. 2018. Erätauko-keskustelukortit. <https://www.sitra.fi/julkaisut/eratauko-keskustelukortit/>

Tampereen korkeakoulu yhteisön verkkosivut. N.d. Luettu 13.10.2019. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/tamk/proakatemia>

TampereUni'n ja TAMKin jatkuvan oppimisen yhteisen kehityshankkeen sivut. N.d. Luettu 6.9. 2019. <https://blogs.tuni.fi/joe/>

Van Dyne L., Pierce. J.L., 2004. Journal of Organizational Behavior. 25, 439–459. <https://onlinelibrary-wiley-com.libproxy.tuni.fi/doi/10.1002/job.249>

Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. 1995. Psychological ownership: an empirical examination of its consequences. Group and Organization Management, 20(2), 210–226. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601195202008>

LIITTEET

Liite 1 Psykologisen omistajuuden mittaaminen kyselyllä

1(5)

Scil kesä 2019 kysely 1/2

Scil kesä 3.6.–5.7.2019 osallistujat.

Tämä kysely toteutetaan Mona Räsäsen opinnäytetyöhön psykologisesta omistajuudentunteesta lyhytaikaisessa projektityössä. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt, että vastauksiasi käytetään kyseisessä opinnäytetyössä. Vastaathan kyselyn toiseen osaan kurssin loppuun. Saat linkin kyselyn toiseen osaan myöhemmin.

Kiitos vastauksistasi!

--- --

Termit ja mitä niillä tarkoitetaan tässä kyselyssä

Tiimi: Tiimi jonka kanssa työskentelet tehtävänannon/projektin parissa

Opiskelijavalmentaja: Marianne Murto tai Mona Räsänen

Päävalmentaja: Jussi Hannunen

Organisaatio: Kaikki tiimit ja valmentajat kokonaisuutena.

Demografiset tiedot

Sukupuoli *

Mark only one oval.

Nainen

Mies

Muu

En halua sanoa

Ikä *

Opiskelen *

Tampereen yliopisto

Tampereen ammattikorkeakoulu

Tampereen teknillinen yliopisto

Opiskelijien aloittamisvuosi

Itsearviointi

Kuinka hyvin väittämä kuvaa tuntemuksiasi.

1 = Ei kuvaa ollenkaan.

5 = Kuvaa täysin.

Minulla on vahva side tiimiini *

1

2

3

4

5

Minulla on vahva side opiskelijavalmentajaani *

1

2

3

4

5

Minulla on vahva side päävalmentajaan *

1

2

3

4

5

Tiimimme yhteiset intressit ovat suuremmat kuin yksilöiden väliset eroavaisuutemme *

1

2

3

4

5

Tunnen oloni turvalliseksi tässä tiimissä *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Itsearviointi

Kuinka hyvin väittämä kuvaa tuntemuksiasi.

1 = Ei kuvaa ollenkaan.

5 = Kuvaa täysin.

Koen tiimini onnistumiset ja epäonnistumiset kuin omina onnistumisiani ja epäonnistumisi-
nani *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Uskon, että olen hyödyllinen tiimissä *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Koen olevani henkilökohtaisesti vastuussa omasta työstäni tiimissä *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Jos en jostain syystä pysty suoriutumaan tehtävästä, pidän huolen, että asia tulee muutoin hoi-
detuksi *

- 1
- 2
- 3

4

5

Otan vastuun päätöksistäni/tekemisistäni tiimissä *

1

2

3

4

5

Itsearviointi

Kuinka hyvin väittämä kuvaa tuntemuksiasi.

1 = Ei kuvaa ollenkaan.

5 = Kuvaa täysin.

Tunnen kuuluvani tiimiini *

1

2

3

4

5

Tunnen viihtyvänä erittäin hyvin tiimissäni *

1

2

3

4

5

Tunnen oloni kotoisaksi tiimissäni *

1

2

3

4

5

Tunnen oloni kotoisaksi työskentelytiloissamme (Proakatemia)

1

2

3

4

5

Minulla on huomattava mahdollisuus itsenäisyyteen ja vapaus vaikuttaa miten teen työni *

1

2

3

4

5

Minulla on mahdollisuus itsenäiseen ajatteluun ja toimintaan *

1

2

3

4

5

Itsearviointi

Kuinka hyvin väittämä kuvaa tuntemuksiasi.

1 = Ei kuvaa ollenkaan.

5 = Kuvaa täysin.

Tunnen, että minun täytyy suojella ideoitani, jotta niitä ei käytettäisi muualla organisaatiossa *

1

2

3

4

5

Tunnen tarvetta suojella työskentelytilaani muilta organisaatiossa *

1

2

3

4

5

Anna meille palautetta Scil bootcampista, kiitos!

Haluamme kehittää toimintaamme: Mikä oli hyvää/onnistunutta bootcampissa?

Mitä muuttaisit/kehittäisit bootcampissa?

Liite 2. Valmentajan pikaopas projektioopintoihin



1 (14)

VALMENTAJAN PIKAOPAS PROJEKTIOPIINTOIHIN

Opinnäytetyön liite

*Mona Räsänen
2019*

SISÄLLYS

<i>Alkusanat</i>	3
<i>Lyhyesti SCIListä</i>	4
<i>Vaikuta valmentajana</i>	5
<i>Konkreettisia työkaluja</i>	8
<i>Lukusuosituksia</i>	14

ALKUSANAT

Koulutuksen kehittäminen on tullut aiheena lähelle sydäntäni omien Tampereen Ammattikorkeakoulun yrittäjyyden ja tiiminjohtamisen, Proakatemian, opintojeni aikana. Opin Proakatemiassa opiskellessani täysin uuden tavan oppia. Kokemus oli niin hyvä, että toivoisin useammalla olevan mahdollisuus samaan kuin minulla.

Tämä julkaisu on psykologista omistajuudentunnetta lyhytaikaisessa projektityössä tutkivan opinnäytetyön liite. Opinnäytetyö toteutettiin osana Tampereen Korkeakouluuyhteisön Koulutuksen kehittämisspalveluiden opiskelijoille suunnatun projektioppimisen hankkeen tutkimusta. Koska minulla on vimmatusti halu tehdä opinnoista laadukkaampaa, on minulle tietenkin tärkeää se, että hyväksi havaittuja metodeja voidaan viedä mahdollisimman helposti käytäntöön. Siksi ehdotin opinnäytetyön liitteeksi erillistä pikaopasta. Porttiteorian lailla pikaoppaan lukija kiinnostuu tarttumaan oppariinkin, ehkäpä?

Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia psykologista omistajuutta ja tavoitteena esitellä psykologista omistajuutta synnyttävä projektiopintojen malli. Psykologisen omistajuudentunteen teoriaa sekä projektiopintojen malli kokonaisuudessaan esitellään opinnäytetyössä. Tämän liitteen tarkoitus on puolestaan antaa tiiviissä, helposti jaettavassa ja omaksuttavassa muodossa konkreettisia ohjeita ja työkaluja valmentajalle heidän työhönsä. Oppaan näkökulma on siinä, että vaikka psykologista omistajuutta ei voi luoda valmentajan toimesta suoraan opiskelijalle, voi valmentaja oman toiminnan kautta vaikuttaa ilmapiiriin suotuisasti ja tekemistä edistävästi. Konkreettisia projektityössä hyödynnettäviä työkaluja esitellään oppaan lopussa.

Tämän julkaisun "faktat" perustuvat omaan sekä valmentajatiimistäni keräämääni kokemukseen kesän 2019 Smart Campus Innovation Lab-projektiopintokurssilla. Sisältö on siis liuta kurssilla hyväksi havaitsemiamme asioita ilman sen suurempia lähdeviitteitä (anteeksi ohjaaja-Liisa). Siinä opparissa oli sen verran hommaa, että tästä olisi helposti tullut samanmoinen työmaa.

Kiitos koko SCIL-suunnittelutiimille: **Jussi Hannunen, Marianne Murto, Eija Syrjämäki, Eeva Haapamäki ja Linda Kivialho**. Sain projektissa mahdollisuuden kasvaa valmentajana huimasti. Sain oppia valtavasti valmentajuudesta ja itsestäni. Julkaisu perustuu opinnäytetyön lisäksi edellä mainitun Jussin kanssa kirjoittamaani artikkeliin. Kiitokset siis vielä uudelleen Jussille, vaikkei hän tainnut edes tietää olevansa periaatteessa tässäkin mukana. Lisäksi haluan tietenkin kiittää opinnäytetyöni ohjaajaa **Liisa Heinosta**. Kirjailijaa minusta ei ehkä tule, mutta saatiinpahan tämäkin kunnialla valmiiksi.



@ mona.rasanen@gmail.com

in www.linkedin.com/in/monarasanen/

Mona Räsänen
31.10.2019
Tampere

LYHYESTI SCILISTÄ

Smart Campus Innovation Lab (SCIL) on Tampereen korkeakoulu yhteisön kehittämistä edistävä projektiopintojen kurssi. Koko korkeakoulu yhteisöä ja myös oikeita yrityksiä hyödyttävien aitojen kehittämisprojektien toteuttajina toimivat opiskelijat. Monialaisissa 5–8 hengen projektitiimeissä oli kesän 2019 toteutuksessa parhaimmillaan opiskelijoita kaikilta kolmelta Tampereen korkeakoulu yhteisön toimipisteeltä.

Opiskelijat toteuttivat asiakkaan toimeksiannon viidessä viikossa projektityönä. Projektityötä tehtiin 3–5 täytenä työpäivänä viikossa riippuen opiskelijan opintopistetaivoitteesta. Projektijaksoja oli kesässä yhteensä kaksi, joihin opiskelija sai osallistua joko molempiin tai vai toiseen.

SCIL on luonteeltaan työelämä läheinen käytännön kokeilemisen ja oppimisen mahdollisuus. Työskentely on intensiivistä tiimitoimintaa ja valmentajien tuki on koko ajan opiskelijoille saatavilla. SCIL järjestettiin kesällä 2019 Proakatemia tiloissa Finalysonin alueella.



VALMENTAJAN PIKAOPAS:

VAIKUTA VALMENTAJANA

Valmentaja vaikuttaa monella tavalla valmennettaviin, oli vaikuttamisella tietoinen tarkoitus tai ei. Tässä luvussa esitellään muutamia konkreettisia vinkkejä, joita toteutimme valmentajina SCIL-kesän 2019 projektioipinnoissa tekemistä edistävän ilmapiirin luomiseksi ja sitä kautta myös psykologisen omistajuuden tunteen syntymisen edistämiseksi.

Ilmapiiri vaikuttaa tunnetilaan. Tunnetila on tekijä, joka vaikuttaa tekemiseen joko estävästi tai edistävästi. Karkeasti sanottuna myönteiset tunteet usein edistävät tekemistä selkeästi enemmän kuin kielteiset tunteet. Valmentajalla on suuri vaikutus tunnetilan ja ilmapiirin luomiseen erityisesti kurssin alussa (perustason asettaminen). Myös silloin, kun tiimeillä on vaikeuksia, pystyy valmentaja usein "lainaamaan uskoansa" tiimille (tsemppaaminen). Valmentaja ei ole vastuussa valmennettavien tunnetilasta, koska jokainen yksilö on loppuviimeksi vastuussa omasta tunnetilastaan. Valmentaja kuitenkin voi, ja mielestäni hänellä valmentajan työssä on vastuu tehdä tietoisesti asioita, jotka edesauttavat tekemistä edistävää ilmapiiriä. Valmentajan tuki alussa vaikuttaisi korostuvan erityisesti lyhytaikaisessa projektityössä.

Perustason asettamisella tarkoitetaan perustilaa, joka luodaan työtilaan alusta alkaen. Jos toiminta alkaa flegmaattisesti on tämä usein oletus jatkuvasta perustasosta. Tällaisessa tilanteessa voi olla vaikeampaa muuttaa tasoa energisemmäksi verrattuna siihen, että aloittaa suoraan kovalla pohinällä. Tekemistä edistävää perustasoa voisi kuvailla esimerkiksi innostuneeksi, energiseksi ja luottavaiseksi ilmapiiriksi. Kun standardit eli ajatus siitä "miten täällä ollaan" on asetettu, opiskelijat saavat tilaisuuden lähteä siitä pisteestä omilla eväillä eteenpäin. Siksi kannattaa antaa alkuun tarpeeksi hyvät eväät. Tsemppaamisella tarkoitetaan sitä, kun esimerkiksi vastoinkäymisten seurauksena usko onnistumiseen tiimissä hiipuu, pystyy valmentaja antamaan tukea ja työkaluja, miten tilanteesta voisi päästä eteenpäin.

Seuraavaksi on esitelty huomioita, jotka mielestämme vaikuttivat ilmapiiriin kurssilla suotuisasti.

Ole paikalla

Valmentajien läsnäolo oli yksi tärkeimmistä asioista jota opiskelijat arvostivat SCIL-kesässä 2019. Ensiksi valmentajien tulee olla fyysisesti läsnä, kohdattavissa, jotta he voivat vaikuttaa osallistujiin. Toiseksi, läsnäolon tulee olla sellaista, että se mahdollistaa aidosti opiskelijoiden lähestymisen: karrikoidusti sanottuna luotaan työntävältä valmentajalta ei uskalla kysyä apua, vaikka hän olisikin paikalla.

"En näe että projektityö olisi mahdollista jos ei olisi tällainen systeemi, että on läsnäolevat valmentajat sekä fyysisesti että henkisesti"

– Opiskelija, SCIL, kesä 2019

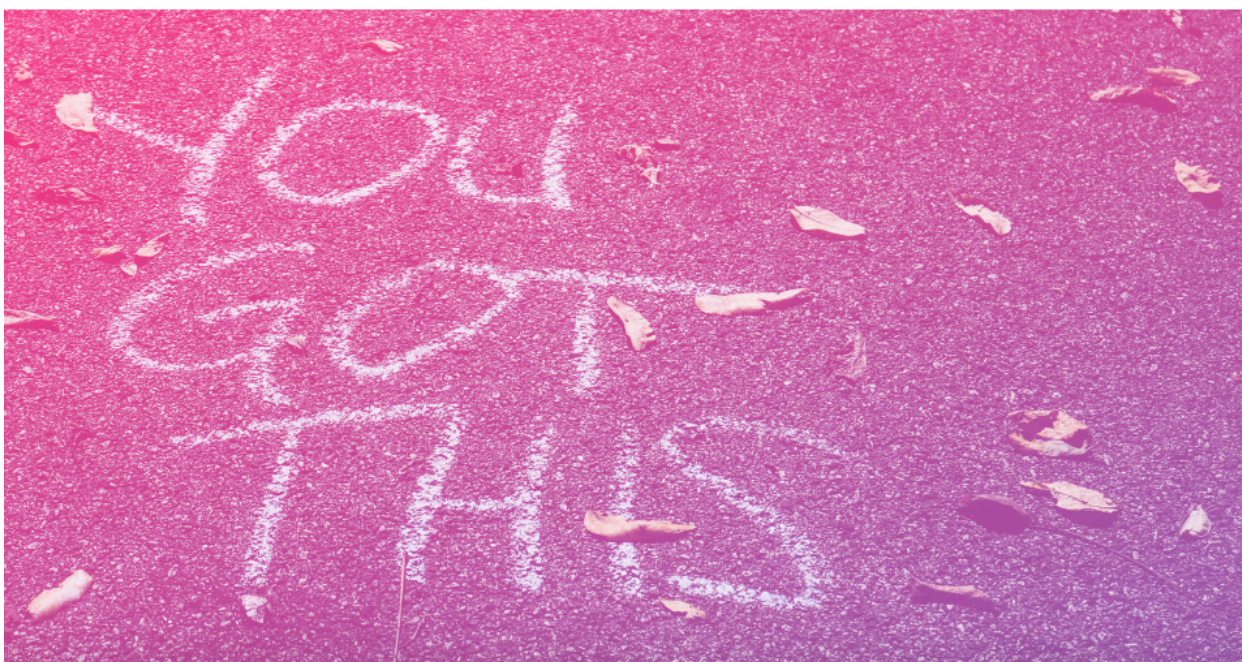
Tue sanoin

Uskon ja innostuksen valaminen opiskelijoihin alusta alkaen on tärkeää. Kurssin alkuun on hyvä pitää presentaatio käytännön asioista, mutta jopa sitäkin tärkeämpää on asettaa standardit tunnetilalle ja innostukselle. SCIL-kesän aloituspäivänä pidimme inspiraatiopuheen, jossa näytimme videon Youtubesta ja sanoimme muutaman rohkaisevan sanan. Toisin sanoen inspiraatiopuheen ei tarvitse olla mullistava show, mutta sen tarkoitus on antaa opiskelijoille tunnustusta siitä, että uskomme valmentajina heidän kykyihinsä. Alla pari esimerkkiä, joita käytimme inspiraatiopuheessa, mutta myös läpi toteutuksen.

"Te olette tämän kurssin tähtipelaajia."

"Me emme tee projekteja teidän puolestanne. Te teette projektit itse, koska teillä on kaikki kyvyt siihen. Me autamme teitä matkalla."

"On täysin ok tehdä virheitä. Tämä on turvallinen ympäristö siihen."



Tue teoin

Valmentaja pystyy teoillaan edesauttamaan tekemistä edistävää ilmapiiriä. Tässä muutamia hyväksi havaittuja ohjenuoria.

1. **Arvioi fyysisen työtilasi sijainnin hyödyllisyys opiskelijoiden näkökulmasta.** Mikäli et todella ole fyysisesti helposti opiskelijoiden tavoitettavissa, suosittelen kokeilemaan siirtymistä mahdollisimman keskeiselle paikalle työskentemään silloin, kun et tarvitse ehdottomasti rauhallista työtilaa. SCIL-kesänä 2019 opiskelijat kokivat valmentajien keskeisen sijainnin helpottavan avun pyytämistä.
2. **Viesti mahdollisimman johdonmukaisesti ja selkeästi.** Mieti viestintää opiskelijan näkökulmasta: mitä kautta mikäkin asia on loogisinta ja tehokkainta viestiä. Tärkeille ja vähemmän tärkeille viesteille on syytä olla omat viestintäkanavansa.
3. **Mahdollista hallinnan tunne.** Hallinnan tunne projektityössä koostuu toiminnan läpinäkyvyydestä, informaation kulusta ja vapaudesta toteuttaa projektiaan haluamallaan tavalla. Älä pimitä tietoa, vaan anna kaikki tarpeellinen tieto opiskelijoille. Kerro muutoksista aikatauluissa mahdollisimman nopeasti, jotta opiskelijat voivat hallita omaa projektiaan mahdollisimman itsenäisesti. Valmentaja voi suositella työtapoja, mutta tiimin tulee itse päättää lopullisista työtavoista ottaen huomioon toimeksiantajan ja projektin luonteen.
4. **Kysy usein palautetta omasta toiminnastasi.** Täydellistä valmentajaa ei ole olemassa. Erilaiset tiimit tarvitsevat erilaisia asioita valmentajalta. Ilman palautetta ei ole mahdollista kehittyä. Mahdollista palautteen antaminen ja vastaanottaminen riittävän usein.
5. **Kysy usein voitko auttaa.** Olemalla itse aktiivinen madallat kynnyksiä siihen, että opiskelijat itse rohkenevat olla yhteydessä sinuun. SCIL-kesän 2019 palautteen perusteella hyvän projektiohjelmien valmentajan taitoihin kuuluu helposti lähettyvyys.
6. **Madalla hierarkiaa.** Hierarkiasta ei pääse, eikä ole syytäkään päästä kokonaan eroon. Olemme havainneet, että tulisi pyrkiä varsin matalaan hierarkiaan, koska valmentajan täytyy olla helposti lähestyttävä. Keinot hierarkian madaltamiseen ovat tilannekohtaisia ja niiden täytyy olla valmentajalle itselleen sopiva ja omalta tuntuvia. SCILin kesässä vapaaehtoinen sosiaalinen ohjelma tarjosi valmentajille mahdollisuuden viettää aikaa rennoissa merkeissä.



KONKREETTISIA TYÖKALUJA

Tässä luvussa esitellään konkreettisia työkaluja, joita toteutimme valmentajina SCIL-kesä 2019 projektiopinnoissa. Projektiopinnojen malli on esitelty kokonaisuudessaan opinnäytetyössä.

Työkalu tutustumiseen: Me-Card

Me-Card on itsensä esittelyn helpottamiseksi tehty työkalu, joka soveltuu erityisesti tutustumispäivien ohjelmaan. Me-Cardissa on kaikille samat kysymykset, joihin kukin vastaa tahollaan. Työn voi tehdä mallipohjaan tai luoda omannäköisen työn. Työhön lisätään oma kuva. Vastaamisen jälkeen oma työ tulostetaan ja Me-Cardista keskustellaan oman tiimin kanssa dialogiringsissä vapaamuotoisesti. Me-Cardit voi asettaa lopuksi esimerkiksi työtilan seinälle näkyville muiden tiimien jäseniin tutustumisen helpottamiseksi.

Me-Cardia voi myöhemmin hyödyntää esimerkiksi käynnistämällä leikkimielisen tutustumistehtävän. Tehtävässä opiskelijan tulee viedä vähiten tuttu henkilö lounaalle. Lounastapaamisista ja tapaamisen reflektioinnista saa pisteitä. Paras verkostoituja palkitaan yllätyspalkinnolla jakson päätteeksi.

Käytännön esimerkki:

1. Lataa Me-Cardin mallipohja tietokoneellesi tai tee täysin oma – kunhan vastaat mallipohjan kysymyksiin työssäsi.
2. Täytä Me-Card, aikaa 30 min. Tulosta työ.
3. Asettukaa tiiminne kanssa dialogirinkiin kertomaan vapaamuotoisesti Me-Cardista (varaa aikaa noin 10 min/osallistuja). Keskustelu saa mennä omia raiteitaan, kunhan jokainen pääsee käymään läpi korttiaan.
4. Liimaa Me-Cardisi työtilan seinälle.

FIRST NAME LAST NAME

- What I study and where: lorem ipsum
- My project: lorem ipsum
- My belbin roles: lorem ipsum
- Things I'm good at: lorem ipsum
- What I want to learn in SCIL: lorem ipsum
- What I can teach to others / Where I can help others: lorem ipsum
- Hobbies / what I like to do in freetime: lorem ipsum



SCIL-kesän 2019 Me-Card-mallipohja.

Työkalu tiimiytymiseen: Innovaatiohaaste

Innovaatiohaaste on Proakatemiassa käytettävä menetelmä. Tehtävän tarkoitus on tehokas tiimiytymisen kokemus, ongelmanratkaisutaitojen ja tiimityötaitojen kehittyminen, sekä kokemus projektin elinkaaresta yhden päivän aikana. Innovaatiohaasteessa on aito toimeksiantaja, jonka tehtävänantoon tiimit vastaavat yhden päivän aikana. SCIL-kesänä 2019 haaste oli noin 10-tuntinen.

Esimerkki Innovaatiopäivän kulusta:

- 9:00 Tilaisuuden avaaminen, innovaatiohaasteen ja aikataulun kertaus. Toimeksiantaja esittelee toimeksiannon.
- 9:45 Tauko. Tiimi määrittelee ketkä osallistuu kyselytunnille.
- 10:00 Ongelman määrittely: Kyselytunti / Roolitusten aloittaminen muulla tiimillä
- 11:30 Itsenäinen työskentely koko tiimillä jatkuu. Lounas vapaasti. Valmentajat saatavilla.
- 15:00 Toimeksiantajan tapaaminen välikatsauksessa.
- 18:30 Ratkaisujen esittely ja palautteet, raportin palautus.

Ohjattu palautekeskustelu: I Like I Wish

Palautteenanto on avaintekijä toimivassa tiimityössä. Ohjatuissa palautekeskusteluissa on mahdollisuus oppia myös yksilönä itsestään. I Like I Wish on Satu Rekosen kehittämä palautteenantomenetelmä. Menetelmä on ohjattu perusteellinen palautteenantokeskustelu tiimin sisäisesti. Viiden henkilön tiimissä palautekeskusteluun kuluu noin 2,5 tuntia aikaa. Aikaa keskustelulle on hyvä varata enemmän liikaa kuin liian vähän.

Palautekeskustelussa kukin tiiminjäsen kirjoittaa paperille kaikista tiiminjäsenistä mistä he tiimiläisessä pitävät (I Like) ja mitä he toivoisivat häneltä jatkossa (I Wish). Keskustelussa käydään henkilö kerrallaan läpi "tykkäykset". Palautteen saajalla on mahdollisuus sanoa lopuksi jotain, mikäli hän haluaa. Tauon jälkeen käydään samaan tapaan läpi "toiveet". Palautteen saajalla on jälleen mahdollisuus sanoa lopuksi sanottavansa.

Palautekeskustelun jälkimmäisessä osassa käydään läpi tiimitasolla ensin toiveet ja lopuksi tykkäykset.

Tarkemmat ohjeet fasilitointiin ja tulostettavat oheismateriaalit palautekeskustelun pitämiseen löytyy osoitteesta <https://ilikeiwish.org>



I Like I Wish - palautekeskustelun oheismateriaaleja.

Keskustelulla kehittäminen

Tässä luvussa on esitelty kolme erilaista keskusteluun pohjautuvan tapaamisen runkoa, joita voidaan käyttää projektiopinnoissa tukevin rakenteina: viikon tavoitteet, viikkoreflektio ja valmentajien kehityskeskustelu. Kaksi ensimmäistä on tiimien kanssa tehtäviä harjoitteita, joissa yhteen tilaan on asetunut useampi tiimi dialogiringkiin. Viimeinen työkalu on valmentajien keskinäistä kehittämistä varten.

Viikon tavoitteet

Viikkotavoitteiden asettaminen auttaa tiimejä useamman viikon mittaisissa projekteissa hahmottamaan kuluvan viikon tärkeimpiä tehtäviä ja sitä kautta keskittämään sen hetkistä toimintaansa tärkeimpiin asioihin. Lisäksi tapaamisessa on mahdollisuus kysyä apua tai saada sparrausta valmentajalta tai muilta tiimeiltä. Tapaamisen pituus riippuu tiimien määrästä, mutta aikaa esimerkiksi 4 tiimin tapaamiseen kannattaa varata aikaa tunnin verran.

Tiimit esittelevät lomakkensa vuorollaan dialogiringissä:

- Viikon kolme tärkeintä tehtävää
- Mahdolliset riskit, jotka estävät tavoitteisiin pääsemisen
- Asiat, jotka voivat auttaa tiimiä pääsemään tavoitteeseensa

Esimerkki tapaamisen kulusta:

1. Check in kysymys: Valmentaja kysyy kysymyksen, johon annetaan jokaisen vastata vuorollaan. Kysymys voi olla aivan arkinen tai ajatuksia herättelevä.
2. Tiimit saavat 10–15 minuuttia aikaa täyttää lomakkeen kolme edellä mainittua kohtaa. Valmentajat täyttävät myös oman lomakkeensa.
3. Tiimit esittelevät vuorollaan lomakkeensa. Mahdolliset kysymykset tiimille ja sparrausapu.
4. Valmentajat esittelevät lomakkeensa.
5. Tapaaminen päättyy

Hyvin lyhyissä, esimerkiksi viikon mittaisissa projekteissa esimerkiksi päiväkohtainen tavoitteenasetanta voi olla paikallaan. Tällöin tilaisuus kannattaa pitää selvästi lyhyempänä, karsittuna muunnelmana esimerkin tapaamisesta.



Viikkoreflektio

Tapaamisen tarkoituksena on seurata useamman viikon mittaisen projektin tavoitteissa edistyminen. Viikkoreflektio on jatkumo edellä esitellylle tapaamiselle. Mikäli viikkoreflektio toteutetaan esimerkiksi torstaina, on tiimin mahdollista tehdä asettamiensa viikkotavoitteiden saavuttamiseksi töitä. Lisäksi aiheellista ei ole pelkästään miettiä mitä tehtävää on vielä jäljellä, vaan myös olla tyytyväinen jo saavutetuista etapeista.

Viikkoreflektiossa työkaluna tiimin toiminnan reflektointiin käytetään jo edellä mainittua Satu Rekosen I Like I Wish -palautemenetelmästä sovellettua käytäntöä. Tiimi täyttää ensimmäiselle palstalle seikat, jotka ovat menneet hyvin tiimin toiminnassa kuluvan viikon aikana. Toiselle palstalle he täyttävät puolestaan asioita, joihin he toivovat parannusta tiimitasolla. Numeerisen arvosanan tiimi arvoi sen perusteella, kuinka hyvin viikon alussa asetetut tavoitteet ovat heidän mielestään tähtyneet arvon 5 ollessa paras mahdollinen.

Kun lomake on täytetty, sen esittelee kukin tiimi vuorollaan muille. Mahdolliselle keskustelulle ja kysymyksille tulee olla aikaa. Myös valmentajat täyttävät oman lomakkeen ja esittelevät sen tiimeille. Tapaamiselle kokonaisuudessaan varataan aikaa 1,5 tuntia ryhmäkoon ollessa 6–8 tiimiä.

Hyvin lyhyissä, esimerkiksi viikon mittaisissa projekteissa tiimejä voi suositella tarkastamaan päiväkohtaisissa tavoitteissa edistyminen itsenäisesti esimerkiksi jokaisen päivän päätteeksi.

I like	I wish
	5
	4
	3
	2
	1

LikeWish -reflektiotyökalu.

Valmentajien kehityskeskustelu

Useamman viikon mittaisissa projekteissa voi olla hyödyllistä käyttää aikaa valmentajien keskinäiselle palautteenannolle ja toiminnan kehittämiseksi. Tapaamiset antavat tilaa keskustella käsillä olevista tilanteista ja kehittää valmennusta välittömästi. Luontevampaa tällainen tapaaminen on järjestää yhdessä useamman valmentajan kesken, mutta jos olet valmentajana yksin, kaava varmasti toimii ohjenuorana myös itsepohdiskelussa. SCIL-kesänä 2019 valmentajat tapasivat kerran viikossa. Käsiteltävät teemat olivat:

1. Miten menee? Jaetaan fiilikset
2. Valmentajana kehittyminen
3. Koordinointi

Omien ajatusten jakaminen säännöllisesti antaa tilaa onnistumisten huomioimiselle ja mahdollistaa nopean ongelmakohtiin tarttumisen. Valmentajana kehittyminen liittyy kunkin henkilökohtaisiin toiveisiin valmentajana kehittymisessä sekä palautteenantomahdollisuuteen valmentajien välillä. Ilman erikseen palautteenannolle varattua aikaa valmentajilla ei ole hektisessä ympäristössä todellista mahdollisuutta pysähtyä palautteenannon äärelle. Viimeinen kohta eli koordinointi, suunnittelutyö, on tärkeä osa etenkin useamman viikon kestävästä opintojaksoa. Erityisesti silloin, kun tarkoituksena on räätälöidä jaksoa tiimien muuttuvien tarpeiden mukaan.



LUKUSUOSITUKSIA

Kuten alkusanoissa mainittu, tämä julkaisu on ammennettu alla olevista töistä, joihin suosittelen lämpimästi jokaisen koulutuksen kehittämisen asiantuntijan tutustumaan.

Psykologinen omistajuudentunne lyhytaikaisessa projektityössä - Projektiopintokokonaisuus Tampereen korkeakoulu yhteisön kesäopinnoissa (julkaistaan loppuvuonna 2019). Mona Räsänen, 2019. Opinnäytetyö.

Omistajuudentunnetta synnyttävä opintokokonaisuus (työnimi, julkaistaan loppuvuonna 2019). Jussi Hannunen, Mona Räsänen. 2019. Artikkel. TAMKjournal.

Ehdoton lukusuositus edellämainitun opinnäytetyön lähteistä:

[Oppimisilmapiirin tekijöinä ilo, psykologinen omistajuus sekä yrittäjämäinen oppiminen - oppimisen ilon rakenneyhtälömallinnus.](#) Otto Burman. 2019. Väitöskirja.