

Katri Hurskainen

”Vois väittää, että tiimihenki siinä oli kaiken A ja O”

Tradenomiopiskelijoiden oppiminen nuorten työelämävalmennushankkeessa

”Vois väittää, että tiimihenki siinä oli kaiken A ja O”

Tradenomiopiskelijoiden oppiminen nuorten työelämävalmennushankkeessa

Katri Hurskainen
Opinnäytetyö
Syksy 2022
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Terwa-akatemia

Tekijä(t): Katri Hurskainen

Opinnäytetyön nimi: ”**Vois väittää, että tiimihenki siinä oli kaiken A ja O**”

Tradenomiopiskelijoiden oppiminen nuorten työelämävalmennushankkeessa

Työn ohjaaja(t): Matti Sippola

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: syksy 2022

Sivumäärä: 37 + 1 liite

Työn toimeksiantajana oli POTKE-Peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen-hanke. Työn tietoperusta rakentui oppimisen teorialle erityisesti ryhmässä oppimisen kannalta. Oppiminen on teoriakirjallisuuden mukaan olennaisesti vuorovaikutteista. Vertaisoppiminen ja yhteistoiminnallinen oppiminen kuvaavat käsitteinä ryhmässä oppimista.

Tutkimuksessani oli laadullinen lähestymistapa, jossa aineisto kerättiin ryhmähaastattelun avulla. Tavoitteena työssä oli selvittää:

Mitä korkeakouluopiskelija oppii vertaisryhmän kanssa työskennellessään?

Mitkä tekijät edistävät vertaisryhmässä oppimista?

Kokevatko opiskelijat käytännön työelämään liittyvän hankkeen hyödylliseksi?

Miten he perustelevat kantaansa?

Opiskelijat oppivat valmennushankkeen parissa yhdessä työskennellessään muun muassa hyviä vuorovaikutustaitoja, yhteistyötaitoja, viestintätaitoja, esiintymistä, projektityöskentelyä, sekä uusien tilanteiden kohtaamista. Asiasisällöllisesti he oppivat, mitä valmentavalla otteella teoriassa ja käytännössä tarkoitetaan. Oppimista edisti ennen kaikkea toimiva tiimityö. Hyvällä ilmapiirillä oli suuri vaikutus oppimiseen. Hanke nähtiin hyödyllisenä, koska se oli käytännönläheisesti yhteydessä työelämään muita opintoihin kuuluvia opintojaksoja paremmin.

Johtopäätöksenä voitiin todeta, että hanke oli opiskelijoiden oppimiselle eduksi ja sen jatkaminen on hyvin kannattavaa. Tulevaisuuden työelämässä tiimityöskentelytaitoja tarvitaan yhä enemmän ja opiskelijat itsekin tietävät sen. Sen vuoksi opiskelijoiden täytyy saada opintojensa aikana kokemusta aidosta tiimityöstä, jossa erilaiset persoonat ja monipuolinen osaaminen saadaan koko tiimin käyttöön. Myönteisten tiimityökokemusten muistijäljet siirtyvät opiskelijoiden mukana työyhteisöihin.

Kehitysehdotuksena esimiestyötä ja henkilöstöhallintoa opiskelevien opintoihin olisi hyvä lisätä käytännönläheistä ryhmätyöskentelyä aidossa työelämäyhteydessä.

Asiasanat: Oppiminen, tiimityöskentely, valmentava johtaminen, yhteistoiminnallinen oppiminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Business administration, Option of entrepreneurship

Author(s): Katri Hurskainen

Title of thesis: *"You could argue that the team spirit was the main point in it"*

Business administration students' learning in working life coaching project for young people

Supervisor(s): Matti Sippola

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2022

Number of pages: 37 + 1 appendix

This thesis is about learning in higher education. This thesis is written for POTKE- project. The project is about creating a coaching model in which business administration students lead a coaching process for 9th graders in skills for applying a summer job and in other relevant working life skills.

The theory basis of this thesis leans in learning. Research focus is on learning in groups. Students need to learn teamwork skills for their future professional life. As a method for collecting data was a group interview. Seven students in POTKE-project were interviewed. The research questions were:

What does a higher education student learn when working in peer group?

Which factors fosters learning in peer group?

Do students think this working life related project is useful for them? How do they argue that?

Students learned interaction, co-working, communication and performing skills, project working and facing new situations. They learned theoretical and practical aspects of coaching. Fluent teamwork was the most relevant factor that fostered learning.

The project was meaningful to business administration students because it was closely related to their future professional life.

Keywords: Learning, coaching, collaborative learning, teamwork

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	9
2.1	Oppiminen	9
2.1.1	Vertaisoppiminen	10
2.1.2	Yhteistoiminnallinen oppiminen	11
2.1.3	Käytännönläheisiä ryhmässä oppimisen tapoja korkeakoulussa	12
2.1.4	Työelämävalmiuksien kehittyminen.....	13
2.2	Valmentava ote ja johtajuus	14
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ETENEMINEN	16
3.1	Tutkimustehtävä	16
3.2	Laadullinen tutkimus.....	16
3.3	Ryhmäkeskustelu aineistonkeruun menetelmänä	18
3.4	Ryhmäkeskustelun toteutus	19
3.5	Aineiston analysointi.....	20
4	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	22
5	POHDINTA	30
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tiimityötaidot ja yhteistyökyky ovat tulleet yhä tärkeämmiksi opiskelussa ja ammatillisessa elämässä. Korkeakouluissa opiskelun painopistettä on muutettu opettajakeskeisistä lähestymistavoista opiskelijoiden osallistumiseen ja yhteistoiminnalliseen tiedonrakentamiseen. Näitä taitoja opiskelijat tarvitsevat työelämässä. (Riivari, Kivijärvi & Lämsä 2021, 1754.) Opiskelun painopisteen muuttuessa opiskelijoiden oppimista on syytä tarkastella heidän näkökulmastaan.

Tämä opinnäytetyö käsittelee opiskelijan oppimista ja osaamisen kehittymistä nuoria valmentamalla. Työssä tutkitaan tradenomiopiskelijoiden oppimista heidän pitämissään työelämävalmennuksissa yhdeksäsluokkalaisille.

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä ovat:

Mitä korkeakouluopiskelija oppii vertaisryhmän kanssa työskennellessään?

Mitkä tekijät edistävät vertaisryhmässä oppimista?

Kokevatko opiskelijat käytännön työelämään liittyvän hankkeen hyödylliseksi? Miten he perustelevat kantaansa?

Tutkimuksen teoriatausta pohjautuu oppimiseen ja valmentavaan johtamiseen. Hankkeen olennaisena tekijänä oli valmentava ote teoriassa ja käytännössä. Tuleville esimiestyön ja henkilöstöhallinnon ammattilaisille valmentava johtaminen on malli, jonka perusteet on hyvä ymmärtää työelämään siirtyessä.

Työn toimeksiantajana on POTKE - Peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen – hanke. Hankkeen toteutusaika on 1.9.2019–30.08.2022. Hankkeessa kehitetään toimintamalli, jossa tradenomiopiskelijat valmentavat 9. luokkalaisia nuoria työnhakuun liittyvissä asioissa, työelämän pelisääntöjen oppimisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä. Tarkoituksena hankkeessa on innostaa nuoria hakemaan kesätöitä ja hyödyntämään kesätyöseteliä. (Oulun ammattikorkeakoulu.)

Kesätyöseteli on tarkoitettu 15–17-vuotiaille nuorille. Se on työnantajalle maksettava korvaus nuoren palkkaamisesta. Työnantaja voi olla yritys, yhdistys, järjestö, seura tai säätiö. Oulun kaupungin kesätyöseteli on vuonna 2022 suuruudeltaan 320 euroa. Oulun kaupungin kesätyöseteleillä voi

hakea työtä Oulusta, Hailuodosta, Iistä, Kempeleestä, Limingasta, Lumijoelta, Muhokselta ja Tyrnävältä. Kesäsetelityön kesto on kaksi viikkoa ja viikoittainen työmäärä 30 tuntia. Työ voi jakautua myös pidemmälle ajanjaksolle, mutta työmäärä on tällöinkin yhteensä 60 tuntia. (BusinessOulu 2022.)

Toimeksiantaja saa opinnäytetyön avulla tietoa hankkeessa mukana olleiden tradenomiopiskelijoiden kokemuksista. Työn tulokset auttavat arvioimaan hankkeen tavoitteiden toteutumista opiskelijoiden näkökulmasta. Valmennusten pitämistä on tarkoitus jatkaa POTKE-hankkeen päättymisen jälkeen opintoihin kuuluvana työelämäyhteistyön muotona. Opiskelijoiden kokemusten perusteella toimintaa voidaan kehittää.

Aiemman tietämyksen perusteella tutkimuksen taustalla vaikuttaa tiettyjä ennakkokäsityksiä siitä, mitä POTKE-hankkeen kaltaisessa valmennushankkeessa voisi oppia. Ennakkokäsityksenä on ennen aineiston keräämistä, että opiskelijat ovat saattaneet valmennushankkeen aikana oppia tiimityöskentelyn taitoja, sekä valmennusten suunnittelua ja työskentelyn organisointia koskevia asioita. Tämä ennakkokäsitys kuitenkin pyritään häivyttämään taustalle, jotta tutkittavaa ilmiötä päästään lähestymään avoimesti.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen teoria pohjautuu oppimiseen erityisesti korkeakouluopiskelun ja työelämävalmiuksien kannalta, sekä valmentavan otteen käsitteeseen. Teoriaosuus on rakennettu rinnakkain tutkimuksen empiirisen osan kanssa. Tutkimuksen taustalla vaikuttaa esioletus, että oppiminen liittyy ryhmän kanssa yhdessä työskentelyyn. Voidaan arvella, että opiskelijat ovat oppineet muun muassa tiimityöskentelyä ja vuorovaikutustaitoja valmennushankkeen aikana. Tutkimusartikkeleita etsittäessä tiedonhaku on suunnattu korkeakouluopiskelijoiden oppimiseen.

2.1 Oppiminen

Oppiminen on uudenlaisten sisäisten mallien kehittämistä. Sisäisiin malleihin tiivistyy tietoa opituista ja koetuista asioista. Jotta merkityksellistä ja syvällistä oppimista voi tapahtua, on otettava tieto omakseen ja muokattava siitä oma sisäinen mallinsa. Oppiminen on olennaisesti vuorovaikutteista ja se hajautuu ihmisten ja erilaisten apuvälineiden välille monin eri tavoin. Oppimista on alettu tarkastella yksilön älyllistä toimintaa laajemmin. Vuorovaikutus, sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, tunteet ja motivaatio ovat kaikki yhteydessä mielekkääseen oppimiseen. (Lonka 2020, Oppiminen vuorovaikutuksessa.)

Asiantuntijan ajattelun kehittämiseksi tarvitaan itsearvioinnin taitoja, eli metakognitiivisia taitoja. Näitä ovat taito arvioida omaa ajattelua, toimintaa ja työn tuloksia. Metakognitiiviset taidot ovat älyllisiä itsearvioinnin ja säätelyn taitoja. Omien sisäisten mallien ja taitojen arvioiminen ja kehittäminen edellyttää sen hyväksymistä, että ei tiedä ja osaa kaikkea. Tähän tarvitaan systemaattista palautetta ja sosiaalista tukea. Metakognitiivisten taitojen kehitystä voidaan tukea luomalla yhteisöllisen toiminnan muotoja, joiden avulla on mahdollista ymmärtää omia ja muiden käyttämiä metakognitiivisia strategioita. Tärkeitä metakognitiota edistäviä taitoja ovat palautteen antaminen ja vastaanottaminen. (Lonka 2020, Mitä on asiantuntijuus?)

Oppimiseen liittyviä ydintaitoja kuten ongelmanratkaisua, vuorovaikutusta, luovuutta, opiskelustrategioita, oman oppimisen arviointia, tiedon käyttöä sekä tutkimus- ja ammattietiikan tajua ei opita ilman merkityksellisiä asiayhteyksiä, kuten todellisia tai simuloituja asiakas- tai johtamistilanteita. Monia taitoja oppii vain tekemällä. Sosiaalinen tuki ja oikein kohdistettu rakentava palaute voivat

auttaa oppijaa ylittämään itsensä ja saamaan käyttöön voimavaroja, joita ei edes tiennyt olevan. Hyvä ilmapiiri ja rakentava palaute auttavat sietämään kehittymiseen liittyviä hankalia tunteita. Palautteen tulee olla määritelmänsä mukaan informatiivista ja auttaa ihmistä kehittymään. Eteenpäin sysäävä palaute eli ediste (feed forward) on virheiden osoittelua tärkeämpää. (Lonka 2020, Mitä on asiantuntijuus?)

Australiassa on tehty tutkimus online-simulaatiosta liiketoiminnan opiskelijoiden kurssilla. Siinä tarkasteltiin opiskelijoiden oppimistuloksia ja tyytyväisyyttä autenttisen tiimiperustaisen oppimisen näkökulmasta. Simulaatioista on tullut korkeakoulussa suosittuja opettamisen ja oppimisen välineitä. Tutkimuksen mukaan simulaatio tarjosi autenttisia mahdollisuuksia ratkaista ongelmia yhteistoiminnallisesti, hallita konflikteja ja tehdä päätöksiä. Muihin ryhmätyöskentelyn muotoihin verrattuna simulaatio tarjosi merkityksellistä ryhmätyöskentelyä opiskelijoille. (Lohmann ym. 2019, 3–4, 17.)

2.1.1 Vertaisoppiminen

Vertaisoppimisessa opiskelijat oppivat yhdessä toistensa kanssa ja toisiltaan. Se on ryhmänä toimimista ja työskentelyä yhteisen tavoitteen ja päämäärän saavuttamiseksi. Parhaimpaan lopputulokseen päästään siten, että oppijat auttavat toisiaan. Vertaisoppimisessa korostetaan kaikkien ryhmän jäsenten aktiivista osallistumista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi sekä ryhmän jäsenten positiivista riippuvuutta toisistaan. (Koho, Leppälä, Mustonen & Niemelä 2014, 17–19.)

Vertaisoppiminen on kaikille osapuolille hyödyllistä ja se sisältää tiedon, ajatusten ja kokemusten jakamista. Vastavuoroinen vertaisoppiminen painottaa opiskelijoiden samanaikaista oppimista ja toisten opiskelijoiden oppimiseen vaikuttamista. Vuorovaikutus perustuu yhteiseen kokemukseen. Oppimisen jakaminen tekee siitä nautittavampaa ja vähemmän kuormittavaa. (Boud, Cohen & Sampson 2013, 1–4.)

Vertaisoppimisen tuloksena kehittyi Boudin, Cohenin ja Sampsonin (2013) mukaan seuraavaksi esiteltäviä taitoja. Ensimmäinen taitojen kokonaisuus on toisten kanssa työskentely, jossa opiskelijat saavat kokemusta suunnittelusta ja tiimityöstä. Toinen kehittyvä taitokokonaisuus on kriittinen kysely ja reflektointi. Vertaisoppimisen kontekstissa opiskelijat kommunikoivat opiskeltavasta aihealueesta enemmän kuin silloin, kun opettaja on läsnä. He osaavat eritellä ymmärrystään ja olla avoimia kritiikille oppiessaan toisiltaan kuuntelemisesta ja kritiikin antamisesta toisille. Kolmanneksi

tiedon, ymmärryksen ja taitojen viestiminen ja erittely kehittyvät. Neljänneksi oppimisen johtaminen ja se, miten opitaan, selkeytyy. Viidenneksi itsearvioinnin ja vertaisarvioinnin taidot kehittyvät. (Boud, Cohen & Sampson 2013, 8–9.)

Vertaisoppiminen voi vaatia opiskelijoilta ajateltua enemmän aikaa, vaivannäköä ja kykyä itsesäätelyyn. Vertaisoppimisen onnistumiseen vaikuttavia merkittävimpiä tekijöitä ovat välitön vuorovaikutus ja vastavuoroisuus yksilöiden ja eri ryhmien välillä sekä päämääräsuuntautuneisuus. (Koho, Leppälä, Mustonen & Niemelä 2014, 23.)

2.1.2 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Ongelmaperustainen oppiminen (problem-based learning) on hyvä esimerkki yhteistoiminnallisesta oppimisesta. Yhteistoiminnallinen ryhmässä oppiminen parantaa opiskelijan oppimista ja valmiuksia. Tärkein tekijä on ryhmäläisten kanssa tehtävä vuorovaikutteinen yhteistyö, jossa opiskelija joutuu keskustelemaan, sekä selventämään ja perustelemaan näkemyksiään ja käsityksiään toisille. (Koho, Leppälä, Mustonen & Niemelä 2014, 17–19.)

Hyvin toimivan ryhmän on uskottu johtavan ryhmän tehokkuuteen ja siten oppimisen tehostumiseen. Tutkimusten mukaan opiskelijoiden keskinäistä yhteistyötä täytyy tukea ja opiskelijoita valmistella yhteistyöhön. Se, että pystyy oppimaan yhteistyökokemuksista, on edellytyksenä sille, että oppii muihin tilanteisiin siirrettäviä yhteistyötaitoja. (Sjøløe, Strømme & Boks-Vlemmix 2021.)

Yhteistoiminnallisesta oppimisesta on tullut tärkeää kouluissa ja organisaatioissa. Yhteistoiminnalliset strategiat kumpuavat enimmäkseen filosofisista ja poliittisista lähtökohdista, jotka olettavat, että tieto on sosiaalinen konstruktio, eli yhteisesti rakentuvaa. Yhteistoiminnallinen oppiminen näyttää toimivan paremmin silloin, kun oppimistehtävät ovat kognitiivisesti haasteellisia. (Zambrano ym. 2019, 532, 534.)

2.1.3 Käytännönläheisiä ryhmässä oppimisen tapoja korkeakoulussa

Liiketoimintakoulutuksessa käytetään paljon tiimiperustaisia tehtäviä, mutta niistä suoriutuminen vaatii usein vain vähän vuorovaikutusta tiimiläisten kesken. Oppimistehtävistä suoriutuminen ei usein vaadi keskinäisriippuvuutta. Siksi opiskelijat usein jakavat vastuun tehtävistä niin, että jokainen työskentelee oman osionsa parissa itsenäisesti. Tämä työskentelytapa rajoittaa mahdollisuuksia korkeamman asteen liiketoiminnallisten taitojen kehittämiseen. (Lohmann ym. 2019, 5–6.) Peli oppimisen muotona voi edustaa aitoa ryhmätyötä, kun perinteisissä ryhmätyön muodoissa opiskelijat usein jakavat tehtävät ja suorittavat ne yksilöinä (Riivari, Kivijärvi & Lämsä 2021, 1761).

Lohmann ym. (2019) esittävät TBL-mallia, joka on lyhenne sanoista team-based learning. Siihen he lisäävät määritteeksi vielä autenttisuuden (authentic team-based learning). Autenttinen TBL-tilanne muodostuu autenttisista asiayhteyksistä ja toiminnoista, jotka vaativat tiimin jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta ja keskinäisriippuvuutta. Tällöin tiimin jäsenten taidot kehittyvät ja tietoa luodaan yhdessä. Online-liiketoimintasimulaatio on yksi esimerkki oppimisympäristöstä, jossa autenttisen TBL-tilanteen edellytykset toteutuvat. Autenttinen TBL voi rohkaista opiskelijoita yhteistyöhön, ideoiden vaihtamiseen ja kokemusten jakamiseen tietojen ja taitojen kehittämiseksi. Simulaatio tarjoaa myös aidon oppimiskontekstin johtamisen ja ongelmanratkaisutaitojen kehittämiseen ja soveltamiseen. (Lohmann ym. 2019, 6, 18.)

Liiketoiminnan opiskelijat arvostavat tutkimuksen mukaan mahdollisuutta simulaation avulla oppimiseen. Arvostus ilmenee esimerkiksi seuraavissa väittämässä simulaation annista: siinä toteutui tiedon soveltaminen käytännön tasolla, sekä mahdollisuus tehdä virheitä, joita tosielämässä ei välttämättä annettaisi anteeksi. Simulaatio koettiin erityisenä kokemuksena, jonka muistaisi aina. Opiskelijoille simulaation tärkeää antia oli saada käytännön kokemusta. (Lohmann ym. 2019, 18.)

Yksi mahdollisuus erilaiseen oppimisen tapaan korkeakoulussa on tietokonepelin pelaaminen. Opiskelijoille se voi tarjota tervetullutta vaihtelua tavanomaisiin opiskelutapoihin, kuten luentoihin ja esseiden kirjoittamiseen. Riivarin ym. (2021) tutkimuksessa pelatun pelin tarkoitus oli opettaa opiskelijoille tiimityöskentelyä. Osallistujat olivat suomalaisen yliopiston kauppakorkeakoulun opiskelijoita ja peliä hyödynnettiin henkilöstöhallinnon kurssilla. Simulaatiopeli edisti opiskelijoiden itse-reflektiota omasta persoonallisuudesta ja sen mahdollisista vaikutuksista muiden kanssa yhdessä työskentelyyn. Ongelmana pelissä oppimisen muotona oli tutkimuksen mukaan kilpailullisuuden ja

nopeuden korostuminen yhteisen työskentelyn merkityksen ohitse opiskelijoiden arvioidessa ryhmänsä suoriutumisen tehokkuutta. (Riivari ym. 2021, 1759–1760.)

Pelin avulla oppimista tutkineessa tutkimuksessa osallistujat arvostivat ikään kuin pakotettua yhteistoiminnallisuutta. Pelin pystyi ratkaisemaan vain aktiivisesti tiimin kanssa kommunikoiden. Opiskelijoiden mielestä oli hyvä, että yksin ei selvinnyt. Osaavan pelaajan näkökulmasta peliä ei mitenkään voinut ratkaista yksin, vaan muita piti auttaa. Oppimisen muotona peli ei mahdollistanut vapaamatkustamista. Opiskelijoiden oppimiskokemusten analysoimisessa kommunikaatio oli tärkein oppimistulos. (Riivari ym. 2021, 1761–1762.)

Ryhmähengellä oli osalle pelitutkimukseen osallistuneista suuri merkitys. Osa opiskelijatiimeistä kertoi kokeneensa ryhmään kuulumisen tunteen auttaneen pelissä. Ryhmä auttoi säilyttämään kärsivällisyyden ratkaisujen löytämisen ongelmakohdissa. Hyvä ryhmähenki pysyi yllä pelissä tapahuneista virheistä huolimatta. Hyvä ryhmähenki mahdollisti rohkeiden yritys- ja erehdysstrategioiden käyttämisen. Yksi tutkittava koki jakavansa ryhmänsä kanssa ajatuksen siitä, että yksin pelaessa he olisivat turhautuneet nopeammin, eikä pelaamisessa olisi ollut järkeä. Yhden opiskelijan kuvauksen mukaan huumori oli tärkeä tiimin yhtenäisyyden luoja. Opiskelijoilla oli hauskaa pelaessaan ja ratkaistessaan ongelmia yhdessä. (Riivari ym. 2021, 1763.)

2.1.4 Työelämävalmiuksien kehittyminen

Yleisten työelämätaitojen ymmärtäminen ja vahvistaminen on tärkeää, jotta ymmärrämme jatkuvan oppimisen merkityksen ja sen, miten näitä taitoja vahvistetaan koulutuksessa ja työelämässä. Käytännön työelämään perustuvan luokituksen mukaan kolme tärkeintä työelämätaitoa ovat itsensä johtaminen, sosiaalinen kyvykyys ja luovuus. Kolmea tärkeintä seuraa tietotekninen osaaminen. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 18.)

Valmistuville liiketoiminnan opiskelijoille tärkeitä tulevaisuuden työllistymiseen vaikuttavia taitoja ovat taito määrittää tavoitteita ja työskennellä niiden saavuttamiseksi, viestiä ajatuksistaan, tunnistaa ongelmia ja ratkaisuja sekä tehdä monimutkaisia päätöksiä. Tiimityöskentely- ja yhteistoimintataidot ovat tärkeimpiä taitoja, joita liiketoiminnan työtehtävissä odotetaan. (Lohmann ym. 2019, 3–5.)

2.2 Valmentava ote ja johtajuus

Tutkimukseeni osallistuvat opiskelijat opiskelevat liiketaloutta esimiestyön ja henkilöstöjohtamisen osaamispolulla. Valmennushankkeessa tarkoituksena on ollut hyödyntää valmentavaa otetta nuorten kanssa. Johtajuus on ryhmäilmiö, johon liittyy aina toisiin vaikuttamista. Sen avulla ryhmät liikkuvat, muuttavat muotoaan ja parhaassa tapauksessa kulkevat samaan suuntaan ja rakentavat yhteistyötä. Se tulee erottaa johtamisesta, joka vastaavasti tarkoittaa tapoja, joilla johtajuus tulee esille. (Ristikangas & Ristikangas 2021, luku 1.)

Valmentavan tiimin johtamisen tavoitteena on, että tiimissä johtajuus on laajalti jaettava, kollektiivista johtajuutta, joka näkyy yhteisvastuuna sekä ohjautumisena kohti yhteistä tavoitetta. Valmentamisen voima ja hyödyt on tunnistettu urheilumaailmassa ja sieltä valmentamisen ajatus on siirtynyt myös liiketoiminnan alueelle (Ristikangas ym. 2021, 15, 48). Valmentavasta johtamisesta on tullut keskeinen johtamisen malli organisaatioiden johtamismallien uudistumistarpeessa. Organisaatioissa tieto ja osaaminen korostuvat, uudet sukupolvet tulevat työelämään ja yhteisöllisyys korostuu. (Ristikangas & Ristikangas 2021, luku 1.) Valmentavan tiimin johtajan ajattelu- ja toimintatapa on osallistava. Hän tekee ajattelua virittäviä, voimallisia kysymyksiä, joiden avulla hän aktivoi tiimiläisten ajattelua, eikä keskity itse keksimiinsä ratkaisuihin. (Ristikangas ym. 2021, 53.) Valmentavassa johtajuudessa huomio on yhdessä tekemisessä. (Ristikangas & Ristikangas 2021, luku 1.)

Tiimin toiminta eroaa muunlaisesta ryhmätyöskentelystä Ristikankaan ym. (2021) mukaan seuraavan kuuden tekijän perusteella. Ensimmäisenä on selkeä yhteinen tavoite, joka saa tiimin yhteen. Jokainen tiimiläinen sitoutuu yhteisiin tavoitteisiin. Yhteisen tavoitteen eteen tehtävän työn tulee olla yksilöllistä tavoitetta tärkeämpää. Se edellyttää kokemusta tiimiin liittymisen mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Toiseksi tiimissä hyödynnetään jäsenten erilaista osaamista. Osaamiset hyödynnetään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja hyödynnetään synergiaa. Kolmanneksi tiimin jäsenet tarvitsevat toisiaan, täydentävät toistensa tekemisiä sekä koordinoivat työtehtäviä niin, että tavoitteet saavutetaan. Neljänneksi tiimi tarvitsee yhteiset toimintatavat työelleen. Viidenneksi tiimi toimii osana isompaa kokonaisuutta ja on yhteistyössä sidosryhmiin tiimin sisällä ja ulkopuolella. Viimeiseksi tiimillä on yhteinen vastuu tiimin onnistumisista ja epäonnistumisista. (Ristikangas ym. 2021, 25.)

Coaching on valmentavaan otteeseen liittyvä käsite. Coaching on suhteellisen uusi ja nopeasti laajeneva alue erilaisissa auttamisen tehtävissä. Se on tavoitteellista toimintaa, jonka taipumuksena

on keskittyä henkilökohtaisen ja ammatillisen elämän osa-alueisiin ja tasapainoon niiden välillä. Se perustuu oletuksiin elämämme potentiaalien mahdollistamisesta ja maksimoimisesta. Ongelmien sijaan lähtökohtana on potentiaalit, mikä erottaa coachingin esimerkiksi psykologisesta neuvonnasta (Westergaard 2017, 24.)

Coachingilla ei ole yhteisesti hyväksyttyä yleistä määritelmää. Termillä on tausta urheilussa ja akateemisessa maailmassa, joista se on levinnyt liiketoimintaan ja työelämään. (Ross 2019, 3.) Ammatillisilla coaching-yhdistyksillä on kullakin omat määritelmänsä. Yhteistä ammatillisten yhdistysten määritelmille on vaatimukset coachin toiminnan eettisyydestä, kunnioituksesta ja vastuusta työssään. Coach on asiakkaan tukena matkalla nykyhetkestä kohti toivottua tulevaisuutta. Asiakas on kumppanuussuhteessa asiantuntijaan ja asema suhteessa coachiin on tasa-arvoinen ja ei-hierarkkinen. (Ross 2019, 5–6.) Coaching on kumppanuutta. Se on prosessi, joka ohjaa yksilön kehittymistä. (Ciporen 2015, 6.)

Coaching on kehittämiseen, suorituksen parantamiseen, oppimiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävä menetelmä. Ammattimainen coaching perustuu valmentajan ja valmennettavan välisen kahdenkeskisen yhteistyön painotukseen ja valmennettavan piilossa olevien voimavarojen vapauttamiseen. Esimies on osa ryhmää, joten hän ei voi toimia ulkopuolisen coachin tavoin. Esimies ei voi ohittaa ryhmän merkitystä keskittymällä pelkästään yksilöön. Huolimatta eroavuudesta coachin ja esimiehen roolin välillä coaching vaikuttaa myös valmentavan johtamisen taustalla. Valmentava johtaja haluaa ja kykenee kohtaamaan johdettavansa yksilöinä ja ryhmänä. Johtajuus perustuu valmentavaan suuntautumistapaan, joka näkyy kyvyssä olla läsnä, toisten huomioimisessa, halussa ymmärtää ja hyödyntää ryhmässä olevaa erilaisuutta, luottamuksen rakentamisessa ja yhdessä tekemisen korostamisessa. (Ristikangas & Ristikangas 2021, luku 1.)

Valmentava johtaja on kiinnostunut itsensä kehittämisestä, vuorovaikutustaitojensa parantamisesta sekä yksilöiden ja ryhmän sparrauksesta. Hänen huomionsa on ryhmässä ja sen potentiaalinen hyödyntämisessä. Ryhmän toimivuus kehittyy yhdessä työskentelemällä. Valmentava johtajuus kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille, eikä pelkästään virallisessa esimiesasemassa oleville. Epävirallisesti valmentava johtajuus voi tulla esille missä tahansa ryhmätilanteessa. Jokainen voi rakentaa valmentavaa johtajuutta itsessään. (Ristikangas & Ristikangas 2021, luku 1.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ETENEMINEN

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen tarkoitusta ja etenemistä. Luvun aluksi esitellään tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset. Opinnäytetyön lähestymistapa on laadullinen. Aineistonkeruu toteutetaan tradenomiopiskelijoiden ryhmähaastattelun avulla. Tässä luvussa kerrotaan laadullisesta tutkimuksesta ja haastattelusta aineistonkeruun menetelmänä kirjallisuuden pohjalta.

3.1 Tutkimustehtävä

Tutkimustehtävä rakentuu valmennushankkeeseen osallistuneiden opiskelijoiden oppimisen tarkastelulle korkeakoulussa opiskelun ja työelämävalmiuksien kehittymisen kannalta.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Mitä korkeakouluopiskelija oppii vertaisryhmän kanssa työskennellessään?
2. Mitkä tekijät edistävät vertaisryhmässä oppimista?
3. Kokevatko opiskelijat käytännön työelämään liittyvän hankkeen hyödylliseksi? Miten he perustelevat kantaansa?

3.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien näkökulmasta. Siinä ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemuksista, ajatuksista, tunteista ja merkityksistä, joita he liittävät tutkittavaan ilmiöön. (Juuti & Puusa 2020, Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan?) Laadullisessa tutkimuksessa tuotetaan tutkimuksen kohteena olevaan ongelmaan ratkaisu tai ymmärrys, mutta siihen ei kuulu käytännön työ ongelman poistamiseksi. Tutkimuksessa esitetään ratkaisu tai ”tiheä” kuvaus ilmiöstä. (Kananen 2017, 16.)

Yksi keskeinen piirre laadulliselle lähestymistavalle on, että se korostaa todellisuuden ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan yksittäisiä tapauksia ja olennaista on osallistuvien ihmisten näkökulma. Etäisyydet tutkijan, hänen tuottamansa aineiston ja tutkimuskohteen välillä ovat tyypillisesti pieniä. (Puusa & Juuti 2020, luku 1.)

Laadullisen tutkimuksen menetelmät ovat induktiivisia. Induktiivisuus tarkoittaa, että laadullinen tutkimus pyrkii tekemään johtopäätöksiä aineistosta käsin. Yleisesti puhutaan aineistolähtöisyydestä, joka tarkoittaa, että tutkimuksessa käytetään aineistossa esiintyviä käsitteitä, sanoja ja lauseita, joita haastateltavat ovat käyttäneet. Tyypillistä on vuoropuhelu teorian ja aineiston välillä aineistojen hankinnan suunnittelussa, analysoinnissa ja tulkinnassa niin, että teoria ei ole lähtökohta vaan apuväline eri vaiheille. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tuottaa rikasta ja yksityiskohdasta tietoa jostakin ilmiöstä. (Juuti & Puusa 2020, luku 1.) Tässä tutkimuksessa aineisto on ohjannut tutkimuksellisia valintoja teoriakirjallisuuden osalta.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää henkilöiden kokemuksia. Haasteena on siten saada henkilöt puhumaan avoimesti omista aiheeseen liittyvistä kokemuksistaan. Tutkijalta vaaditaan kykyä säilyttää neutraali tutkijan asemansa ja esiintyä luotettavana ja luontevana yhteistyökumppanina. Tutkijan tulisi saada henkilöt puhumaan heille merkityksellisistä aiheista, jotka saattetaan kokea aroiksi tai luottamuksellista tietoa sisältäviksi. Tutkija ei saa liian aikaisessa vaiheessa pyrkiä rajaamaan käytyjen keskustelujen aiheita. Hänen tulee tuntea tutkimansa ilmiö ja siitä käyty aiempi keskustelu niin, että kykenee esittämään samaistuttavia kysymyksiä haastateltaville. (Juuti & Puusa 2020, Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan?)

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan esille erilaisia näkökulmia aiheen tarkasteluun. Aineiston hankinnassa ja analysoinnissa tulee olla herkkä erilaisuuden esiin saamiseksi. Analyysivaiheessa voidaan hankkia lisää aineistoa, jos huomataan jonkin näkökulman puuttuvan tai olevan kiinnostava. (Juuti & Puusa 2020, Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan?) Laadullisessa tutkimuksessa ilmiön ymmärtäminen perustuu parhaimmillaan aineiston hienovireisyyteen (Hyvärinen 2017, luku 1). Tässä opinnäytetyössä sovelletaan laadullista lähestymistapaa tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Työssä halutaan ymmärtää opiskelijoiden oppimista ja esittää perusteltuja tulkintoja aineistosta.

3.3 Ryhmäkeskustelu aineistonkeruun menetelmänä

Tutkimushaastattelulla on paljon yhteistä arkikeskustelun kanssa. Ne eroavat toisistaan siten, että tutkimushaastattelulla on tietty tarkoitus ja sen osapuolilla on tietyt roolit. Tutkimuksen tavoite ohjaa haastattelua. Haastattelijalla on tiedon kerääjän ja haastateltavalla tiedon antajan rooli. Haastattelu on aina vuorovaikutustilanne. (Ruusuvuori & Tiittula 2017, luku 2.)

Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan tilannetta, jossa paikalla on useita haastateltavia samaan aikaan. Sen tavoitteena on saada aikaan keskustelu tutkijan kiinnostuksen kohteesta tai siihen liittyvistä teemoista. Ryhmähaastattelu kohdentaa huomion siihen, mikä yksilölle on yhteistä ryhmän jäsenenä. Siinä voi tavoittaa ryhmän kollektiivisesti tuotetut ja jaetut merkitysrakenteet. (Puusa 2020, luku 6.) Ryhmähaastattelu ja ryhmäkeskustelu voidaan erottaa toisistaan. Haastattelu on enemmän haastattelijan ja kunkin osallistujien väliseen vuorovaikutukseen painottuvaa, kun taas keskustelu painottaa ryhmäläisten vuorovaikutusta. Ryhmäläisten on tarkoitus keskustella keskenään. (Valtonen & Viitanen 2020, luku 7.)

Ryhmäkeskustelun ainutlaatuinen anti liittyy osallistujien väliseen vuorovaikutukseen (Pietilä 2017, luku 4, Valtonen & Viitanen 2020, luku 7). Tässä tutkimuksessa ryhmäkeskustelun osallistujat tunnivat toisensa tämän yhteisen hankkeen ajalta. Tuttujen kesken keskustellessa keskustelu on usein helpompi aloittaa, koska tunnusteluvaihetta ei tarvita (Pietilä 2017, luku 4). Tässä tutkimuksessa ryhmäkeskustelun alla oli vielä aiheeseen liittyvä keskustelu, jonka aikana osallistujien ajatuksia tuli jo esille.

Ryhmäkeskustelu oli luonteva valinta aineistonkeruun menetelmäksi, koska ryhmässä työskentely oli valmennushankkeessakin merkittävä tekijä. Opiskelijoiden yhteinen keskustelu edistää sitä, että toisten ajatuksista muistuu itselle mieleen uusia huomioita. Näin haastatteluaineistosta tulee rikas. Opiskelijoiden voi olla helpompi jakaa ajatuksiaan tuntemattomalle ihmiselle hankkeen myötä tulleiden vertaisten ollessa paikalla.

3.4 Ryhmäkeskustelun toteutus

Tutkimukseen valitaan tarkoituksenmukaisuusperiaatteen mukaan joukko henkilöitä, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, joilla on kokemusta asiasta tai jotka edustavat ryhmää, joka on relevantti tutkimuksen tarkoituksen kannalta (Puusa & Juuti 2020, luku 4). Tässä tutkimuksessa tradenomiopiskelijoiden ryhmä, joka on toteuttanut nuorten työelämävalmennuksia, on tutkimuksen kannalta relevantti. Toimeksiantaja oli valinnut tutkimuksen osallistujajoukon tarjotessaan opinnäytetyöaihetta. Opiskelijat ovat esimiestyön ja henkilöstöosaamisen osaamispolun valinneita liiketalouden opiskelijoita. He työskentelivät hankkeessa kahden tai kolmen henkilön ryhmissä. Kukin pienryhmä työskenteli valmennusten suunnittelun ja toteutuksen osalta itsenäisesti, mutta koko kurssin ryhmä kokoontui säännöllisiin tapaamisiin hankkeen aikana. Aluksi ajatus oli, että haastattelut olisi toteutettu kullekin kahden tai kolmen hengen pienryhmälle erikseen. Opinnäytetyön tekijän, toimeksiantajan ja ohjaajan kesken käydyn keskustelun perusteella päädyttiin koko ryhmän haastatteluun kerralla, koska silloin osallistujia ja aikaa keskustelulle olisi sopivasti.

Aineisto kerättiin POTKE-hankkeen lopputapaamisessa 22.4.2022. Kurssin kolme opettajaa ja seitsemän opiskelijaa oli paikalla. Tutkija oli kutsuttu mukaan koko tapaamisen ajaksi, mutta ensimmäisen osion sisällöstä ei ollut tarkkaan kerrottu etukäteen. Keskustelun seuraaminen tapahtui havainnoimalla ensimmäisen puoleltoista tunnin ajan. Keskustelu liittyi monelta osin opinnäytetyön aineistonkeruuta varten etukäteen suunniteltuihin teemoihin oppimisesta hankkeessa.

Varsinaisessa ryhmäkeskustelussa, joka suunniteltiin etukäteen, opettajat eivät olleet kuulemassa. Alussa oli mukana seitsemän opiskelijaa, joista yksi joutui lähtemään hieman ennen keskustelun päättymistä. Tämä haastatteluosio nauhoitettiin osallistujien suostumuksella. Liitteessä 1 on haastattelun kysymysrunko. Kysymysten kanssa edettiin ennakoidussa järjestyksessä, mutta kysymyksiä sovellettiin hieman esimerkiksi aikaisemman keskustelun pohjalta. Keskustelu jatkui varsinaisen haastattelun alettua hyvin samankaltaisena, vapaamuotoisena, kuin se oli tapaamisen alkupuoliskollakin. Tallennettu keskustelu kesti 32 minuuttia ja 34 sekuntia.

3.5 Aineiston analysointi

Aineiston analysointia tehtiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissa etsitään tekstin merkityksiä ja pyritään kuvaamaan aineiston sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysi on suhteellisen yksinkertainen laadullisen aineiston analysointimenetelmä, joten se sopii myös aloittelevalle tutkijalle. Sen avulla voidaan havainnoida systemaattisesti ja objektiivisesti monenlaisia dokumentteja, muun muassa haastatteluita. Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus. Aineisto pyritään järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman, että kadotetaan sen sisältämää tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–119, 145.)

Haastattelun jälkeen aloitettiin aineiston purkaminen litteroimalla se, eli kirjoittamalla nauhoitteen sisältö tiedostoon. Litteroidessa tehtiin jo havaintoja aineistosta ja kirjattiin niitä muistiin. Työssä käytetään teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Se etenee aineiston ehdoilla, mutta teoreettiset käsitteet ovat valmiina, jo tiedettyinä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.) Teoreettiset käsitteet oppimisesta ja valmentavasta otteesta otettiin aineiston analysoinnin tueksi aineiston keräämisen jälkeen.

Aineiston analysoinnissa lähdettiin liikkeelle litteroinnin läpi lukemisesta. Valittiin kolme eri kategoriaa, joiden perusteella aineistoa luokiteltaisiin. Tekstistä värjättiin eri väreillä ilmaukset, jotka kuuluivat eri kategorioihin. Kategoriat olivat opitut asiat, oppimista edistäneet asiat ja valmentamishankkeesta saadut hyödyt itselle. Analysoidessa ei eroteltu kuka osallistujista oli sanonut mitään, vaan ilmauksia käsiteltiin yhtenä kokonaisuutena. Tähän oli syynä se, että tarkoitus ei ole eritellä yksittäisen opiskelijan kokemusta, vaan ryhmän keskustelussa esille tulevia asioita. Yhden opiskelijan muista osittain erottuvasta kokemuksesta saatetaan mainita, mutta osallistujia ei henkilöidä nimillä.

Aineistoa lähestyttiin analyysivaiheessa seuraavin kysymyksin:

1. Mitä opiskelijat oppivat valmennushankkeessa?
2. Mitkä tekijät edistivät oppimista?
3. Kokivatko opiskelijat valmennushankkeen hyödylliseksi? Miten he perustelevat kantansa?

Aiemmin mainituissa tutkimuskysymyksissä tutkimuksen aihetta lähestytään yleisemmällä tasolla korkeakouluopiskelijoiden oppimisen näkökulmasta.

Analyysia jatkettiin tekemällä taulukko, johon poimittiin aineistosta sille esitettyihin kysymyksiin vastaavia ilmauksia suoraan litteroidusta aineistosta. Ilmauksia pelkistettiin tiiviimmiksi ja sen jälkeen luokiteltiin kuhunkin kolmeen kysymykseen kuuluvat asiat omiksi luokikseen. Sisällönanalyysia sovellettiin tämän tutkimuksen tarpeiden mukaan, eikä seurattu suoraviivaisesti mitään mallia.

4 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavassa esitetään aineiston analyysin avulla saatuja vastauksia tutkimuskysymyksiin. Lu-
vussa nostetaan esille joitakin suoria lainauksia haastatteluun osallistuneiden opiskelijoiden pu-
heenvuoroista. Puheenvuorojen esittäjiä ei ole nimetty, koska tarkoituksena oli tarkastella koko
haastatteluryhmän yhdessä tuottamaa aineistoa.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitä korkeakouluopiskelija oppii vertaisryhmän kanssa työskennellessään?
2. Mitkä tekijät edistävät vertaisryhmässä oppimista?
3. Kokevatko opiskelijat käytännön työelämään liittyvän hankkeen hyödylliseksi? Miten he
perustelevat kantaansa?

Tutkimuksessa tarkasteltiin, mihin osaamisalueisiin opiskelijoiden oppiminen keskittyy ja mitä tai-
toja niiden sisällä opittiin. Haastattelussa kysyttiin, mitä opiskelijat oppivat hankkeen aikana. Vas-
tauksia kysymykseen löytyi toki muidenkin kysymysten kautta. Haastattelu alkoi kysymyksellä ta-
voitteista ja jo sen kautta tuli esiin, että opiskelijat kokivat saavuttaneensa tavoitteensa valmentaja-
n toimimisen oppimisesta ja itsensä kehittämisestä. Opiskelijat oppivat valmennushankkeen pa-
rissa yhdessä työskennellessään muun muassa hyviä vuorovaikutustaitoja, yhteistyötaitoja, vies-
tintätaitoja, esiintymistä, projektityöskentelyä, sekä uusien tilanteiden kohtaamista. Asiasisällöllii-
sesti he kertoivat oppineensa, mitä valmentavalla otteella teoriassa ja käytännössä tarkoitetaan.

Opiskelijat oppivat tunnistamaan oman onnistumisensa huomaamalla valmennuksissa nuorten
kuuntelevan heitä. Tämä viittaa metakognitiivisten taitojen hyödyntämiseen oman oppimisen arvi-
oinnin kautta. Opiskelijat oppivat käytännön työkaluja ja keinoja muun muassa aktivoida ja osallis-
taa valmennettavaa oppilasryhmää. Omien kokemusten jakaminen koettiin hyväksi keinoksi saada
valmennettavat nuoret kiinnostumaan. Seuraava lainaus kertoo esimerkin opiskelijan kokemuk-
sesta:

*”Se oli hyvä sillon ku se oli lähikerta niin huomasi että on onnistunu ku näki että ne kuuntelee oi-
keesti ja ei puhu päälle ja niitä oikeesti kiinnostaa se asia ainaki ku kerto niistä omista kokemuk-
sista”*

Ilmapiiri vaikuttaa tämän tutkimuksen mukaan oleellisesti vertaisryhmässä oppimiseen. Opiskelijat oppivat rakentamaan hyvää ilmapiiriä ja ymmärtämään sen merkitystä. He oppivat, että ryhmäytymiseen ja ryhmähengen rakentamiseen kannattaa käyttää aikaa. Valmentavan johtajuuden kulttuurissa yhteinen aika on välttämätöntä, jotta yksilöt kokevat itsensä merkityksellisiksi ja ryhmä rakentuu tiimiksi (Ristikangas & Ristikangas 2021, luku 6, Minkälainen tiimi toimii?). Opiskelijat oppivat taitoja tulevia ryhmätöitään ajatellen. Se, että pystyy oppimaan yhteistyökokemuksista, on edellytyksenä sille, että oppii muihin tilanteisiin siirrettäviä yhteistyötaitoja (Sjølie, Strømme, Boks-Vlemmix 2021). Opiskelijat saavat hyvästä yhteistoiminnallisen oppimisen kokemuksesta tulevaisuuden opintoihin ja työelämään sovellettavia valmiuksia.

Seuraava taulukko tiivistää keskeisimmät oppimisen alueet:

Tiimityö	Metakognitiiviset taidot	Asiasisällöt työelämän tarpeisiin
Vuorovaikutustaidot	Omien onnistumisten tunnistaminen	Valmentava ote teoriassa
Yhteistyötaidot	Tavoitteiden asettaminen	Valmentajana toimiminen käytännössä
Viestintätaidot	Tavoitteiden saavuttamisen arviointi	Työkaluja valmennettavan ryhmän aktivointiin
Ilmapiirin rakentaminen suotuisaksi		Projektityöskentely
Panostus ryhmähengen kehittämiseen		

Opiskelijoiden oppimista tässä hankkeessa edistivät monet ryhmädynamiikkaan liittyvät asiat. Tärkeää oli riittävän selkeä, mutta tilanteen mukaan joustava työnjako. Ryhmädynamiikan toimivuus ja panostaminen ryhmäytymiseen, jossa opettajien tuella koettiin olevan suuri merkitys, oli tärkeää. Ryhmäytymiseen kuuluu opiskelijoiden kertoman mukaan olennaisesti myös vapaamuotoista keskustelua. Opiskelijoiden keskinäistä yhteistyötä täytyy teorian valossa tukea ja opiskelijoita valmistella yhteistyöhön (Sjølie, Strømme, Boks-Vlemmix 2021). Tässä valmistelussa opintojakson taapamiset tukivat opiskelijoiden oppimista. Opintojakson opettajien rooli oli valmentavalle otteelle

ominaisesti antaa ryhmien toiminnalle eväitä alkuun pääsemiseen. Opiskelijat arvostivat opettajien panostusta ryhmien toiminnan tukemiseen. Eräältä opiskelijalta tuli haastattelussa kommentti, että valmennushanke ei olisi onnistunut yhtä hyvin ilman opettajien tukea.

Tiimiläisten vahvuuksien tunnistamisesta oli valmennushankkeessa apua. Muunlaisen ryhmän työskentelystä poiketen tiimissä hyödynnetään jäsenten erilaista osaamista. Osaamiset hyödynnetään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja hyödynnetään synergiaa. (Ristikangas ym. 2021). Haastattelussa tuli esille opiskelijoiden erilaiset taustat, muun muassa lukio- tai ammattiopistopohja ja erilaiset kokemukset valmentamisesta tai niiden puuttuminen. Kahdessa pienryhmässä oli tunnistettu yhden jäsenen vahvuus tietoteknisiin asioihin ja tästä henkilöstä oli tullut tietotekniikasta vastaava.

Yhdessä suunnitteleminen ja yhteinen aika hankkeen parissa auttoivat onnistumisessa. Teoriaan peilaten kyseessä oli aito tiimityöskentely, jossa ei jaeta tehtäviä, jotka kukin tiimissä tekisi itsenäisesti (Lohmann ym. 2019, 5–6, Riivari, Kivijärvi & Lämsä 2021, 1761). Tiimihenki koettiin tärkeäksi oppimisen edistäjäksi. Luottamus itseen ja toisiin auttoivat onnistumaan tehtävässä. Seuraavat si-
taatit kuvaavat aitoa yhteistyötä.

“Varmasti siinä suunnitteluvaiheessa ehkä tärkeintä oli se että se tehtiin yhdessä et siellä ei jaettu niinku normaalisti koulussa ku tekee ryhmätöitä.”

” Ja vois väittää että tiimihenki siinä oli kaiken a ja o, että sitä pysty luottamaan itteensä mutta myös niihin omiin kavereihin ku oltiin niin pitkään yhdessä tehty ja niinku yhdessä se homma kuitenkin niinku et se ei ollu vaan semmonen ryhmätehtävä.”

Opiskelijat kokivat työnjaon tiimeissään tasavertaiseksi. Johtajuus oli jaettua, eikä ketään nimetty tiimin johtajaksi. Tiimissä johtajuus on kirjallisuuden perusteellakin laajalti jaettua, kollektiivista johtajuutta, joka näkyy yhteisvastuuna sekä ohjautumisena kohti yhteistä tavoitetta (Ristikangas ym. 2021, 15). Seuraava lainaus kertoo johtajuudesta tiimissä.

“... mut ei meillä muuten meillä ainakaa ollu mitää et --- kukaa ei ottanu minkäänlaista johtajan roolia tai semmosta siihe, aika tasaväkisesti kyl...”

Huumorilla sanottiin myös olleen työskentelyä helpottava vaikutus. Opiskelijoilla oli ollut yhdessä opiskellessaan hauskaa. Tämä sopii yhteen Boudin, Cohenin ja Sampsonin (2013) vertaisoppimisen mallin kanssa. Huumori oli vahvasti esillä myös ryhmäkeskustelun aikana. Keskustelu sisälsi naurua ja myönteisiä ironisia kommentteja. Naurahdukset puheen lomassa kevensivät tunnelmaa ja välillä puhjettiin reippaaseen naurunremakkaan. Tämä osoitti huumorin keskeisen merkityksen oppimisprosessissa.

Oman tiimin jäseniltä sai opiskelijoiden mukaan kannustusta ja tukea valmennustapaamisissa. Parhaimpaan lopputulokseen vertaisoppimisessa päästään siten, että oppijat auttavat toisiaan (Koho, Leppälä, Mustonen & Niemelä 2014, 17–19). Koko ryhmältä sai vertaistukea yhteisissä tapaamisissa. Vertaisryhmässä toisten myönteisten valmennuskokemusten kuuleminen auttoi esimerkiksi vähentämään omaa jännitystä. Sosiaalinen tuki voi auttaa oppijaa ylittämään itsensä ja saamaan käyttöönsä voimavaroja, joita ei edes tiedä olevan (Lonka 2020). Seuraava lainaus kuvaa vertaistuen merkitystä.

”---musta oli ihana kuulla teijän muitten niinku ittellä oli vähän semmonen jännitys että mitä tässä tapahtuu niinku sitte ku te kerroitte just kaikki että oli ihanaa ja oli kivaa ja näin nii sit tuli ittelläki semmonen et aa okei---”

Opiskelijoiden kertoman mukaan virheistä oppiminen edisti oman osaamisen kehittymistä. Eräs tärkeä keino toimia vaihtelevissa tilanteissa oli opiskelijoiden mukaan improvisointi. Kykyä improvisoida tarvitaan muuttuvissa tilanteissa. Improvisointi liittyy luovuuteen, jota liiketoiminnan opiskelijoiden tulevassa työelämässä tutkimusten mukaan erityisesti tarvitaan (Kallonen & Kuhmonen 2021, Lohmann ym. 2019, Lonka 2020). Seuraava lainaus kuvaa improvisaation toimivuutta ryhmän työnjaossa.

“--Improttiin ja siinä saatettiin just ennen sitä tuntia että no lue sää toi ja mää katon vaikka ton ja sano tuo jos mää en sano tai jotaki tämmöstä. Se toimi ainaki meillä.”

Motivaatio, kiinnostus valmennushankkeeseen ja oma asenne koettiin ratkaiseviksi valmennusten onnistumisen kannalta. Motivaatiosta kertoi se, että hankkeeseen oli käytetty omaa aikaa enemmän kuin muihin opintoihin. Vuorovaikutus, sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, tunteet ja motivaatio ovat kaikki yhteydessä mielekkääseen oppimiseen (Lonka 2020). Opiskelijat kokivat myönteisiä tunteita, olivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja saivat sosiaalista tukea toisiltaan. Opiskelun

mielekkyyks tämän valmennushankkeen yhteydessä tuli esille haastattelussa useassa kohtaa. Motivaatiota työskentelyyn oli siksi, että hankkeesta koettiin olevan itselle hyötyä tulevaisuutta varten. Motivaation arveltiin auttaneen ryhmätyöskentelyssäkin.

Erään opiskelijan kertoman mukaan hän ei kokenut opiskeluun liittyvää stressiä valmennushankkeen aikana. Muidenkin osallistujien mukaan työmäärä hankkeen aikana koettiin sopivaksi. Oppimisen jakaminen tekee siitä nautittavampaa ja vähemmän kuormittavaa (Boud, Cohen & Sampson 2013, 1–4). Yhdessä tiimin kanssa työskentely vähensi opiskelijoiden mukaan stressiä ja jännitystä. Voidaan tulkita, että se, että työtä eikä paineita koettu olevan liikaa oli rakentamassa hyvää pohjaa oppimiselle.

Vertaisoppiminen voi vaatia opiskelijoilta ajateltua enemmän aikaa, vaivannäköä ja kykyä itsesääntelyyn (Koho, Leppälä, Mustonen & Niemelä 2014, 23). Tämän tutkimuksen osallistujat kokivat, että jos ryhmädynamiikka ei olisi ollut niin toimiva jotenkin luonnostaan, olisi ryhmäytyminen ja valmennusten suunnittelu ja toteutus vienyt enemmän aikaa. Haastattelun perusteella sai sellaisen käsityksen, että tässä tilanteessa vertaisoppiminen ei vaatinut enempää aikaa tai vaivaa. Toisaalta tiimien rakennukseen ja ryhmäytymiseen oli panostettu ohjatusti ennen valmennuksia. Henkilökoh-
taisia vaikeuksia sopeutua tiimiin voi olla myös haastavaa kertoa ryhmän muiden jäsenten ollessa paikalla.

Yhdeksäsluokkalaisten ryhmälle opiskelijat kokivat hyväksi viestiksi erottautumisen opettajan roolista. Tässä auttoi muun muassa opiskelijahaalareihin pukeutuminen. Kontaktin rakentamista valmennettaviin nuoriin pidettiin tärkeänä ja siihen olisi erään haastateltavan mukaan jälkikäteen arvioiden voinut käyttää enemmänkin aikaa. Opiskelijat tarvitsivat ryhmänhallintataitoja yhdeksäsluokkalaisten kanssa. Omien kokemusten jakaminen koettiin hyväksi keinoksi saada valmennettavat nuoret kiinnostumaan työelämäaiheesta. Kiinnostus auttoi myös pitämään vilkkaammankin oppilasryhmän koossa. Valmennustilanteen rakennetta eräs opiskelija olisi jälkikäteen ajatellen muuttanut oppilasryhmän vilkkauden mukaan.

Seuraava taulukko tiivistää oppimista edistäneet asiat:

Tiimi	Motivaatio projektiin	Luova työskentelytapa
Aito tiimityöskentely	Asenne	Improvisointi
Tiimihenki	Ajallinen panostaminen	Omien kokemusten jakaminen
Tiimiläisten vahvuuksien tunnistaminen	Mielekkyyys	Valmentajan roolin rakentaminen itselle sopivalla tavalla
Sosiaalinen tuki	Kiinnostus tehtävään	
Luottamus itseen ja toisiin	Sopiva työmäärä ja vähäinen stressin kokeminen	
Tasavertaisuus	Sopiva tuki opettajilta	
Huumori		

Opiskelijat kokivat, että valmennushankkeeseen osallistuminen oli hyödyllistä. Se tarjosi myönteisen kokemuksen mielekkästä tavasta oppia. Opiskelijat arvostivat sitä, että saivat tehdä valmennusta käytännössä ja kokeilla erilaisia asioita valmennuksissa. Hyväksi koettiin käytännönläheinen toteutus, jolla oli yhteys työelämään. Johtamista, henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä opitaan opiskelijoiden mukaan näkemällä ja tekemällä, mihin tämä hanke tarjosi mahdollisuuden. Muilla kursseilla opiskelijat eivät olleet saaneet tehdä vastaavaa. Opiskelijat toivoivat, että valmennushanketta vastaavia tehtäviä olisi opinnoissa lisää. Näiden huomioiden kautta opiskelijat perustelivat hankkeeseen osallistumisen hyödyllisyyttä.

Hankkeesta opiskelijat kokivat saaneensa hyödylliset lähtökohdat valmentavan otteen toteuttamiseen tulevassa työssään. Valmentava ote oli heille suurelta osin uusi asia ennen hankkeeseen osallistumista. Valmentava ote on modernin johtamisen malli, jota tulevat esihenkilöt ja johtajat todennäköisesti tarvitsevat työssään. Hankkeessa opituista esiintymistaidoista koettiin olevan hyötyä tulevaisuuden esimiestyössä. Osalle opiskelijoista esiintymisten jännittäminen oli tavallista. Hankkeen myötä opiskelija on voinut huomata osaavansa olla luontevasti ihmisten edessä, vaikka aiemmin on ollut kova jännittämään.

”Aina kaikki esiintyminen on ollut ihan järkyttävää ja en oo menny jos ei oo pakko ja näin pois päin -

--

tuossa ei jännittänyt loppujen lopuksi ollenkaan että olin tosi yllättyne

itestäni siinä, että pystyin olleen niin luonnollisesti siellä ihmisten edessä”

”Mutta varmasti just tämä tiimihenki vaikutti että yksin ois ollut varmasti paljon kamalampaa.”

Tiimityöskentely- ja yhteistoimintataidot ovat tärkeimpiä taitoja, joita liiketoiminnan työtehtävissä odotetaan (Lohmann ym. 2019, 3–5). Tämän tutkimukseen osallistuneet opiskelijat olivat haastattelun perusteella ymmärtäneet hyvin. Opiskelijat hyödynsivät toistensa tiedollista ja taidollista osaamista oman pienryhmän kesken esimerkiksi tietotekniikassa. Koko kurssin kahdeksan henkilön opiskelijaryhmän kesken he jakoivat kokemuksia, jotka toimivat vinkkeinä valmennusten käytännön toteutuksissa, kuten oppilaiden mielenkiinnon herättämisessä ja ylläpitämisessä.

Tutkimukseen osallistuneiden toteuttamassa valmennushankkeessa hyödynnetty toimintatapa oli hyvä oppimisen malli yhteistyötaitojen oppimisen ja niiden merkityksen ymmärtämisen kannalta. Kilpailua pienryhmien sisällä tai välillä ei aineiston analyysin ja tulkinnan perusteella ollut. Tämä on siten parempi tapa oppia vertaisten kanssa esimerkiksi peliperustaiseen oppimiseen verrattuna, jossa kilpailu voi viedä huomion oleellisesta (Riivari, Kivijärvi & Lämsä 2021.)

Tulevaan työhön mahdollisesti esihenkilötehtävissä liittyvä käytännössä oppiminen ja hyvin toimivan tiimityön merkityksen ymmärrys ovat tärkeimpiä valmennushankkeen tuomia oppeja. Luotettavassa tiimissä hyvin toimivan tiimityön ansiosta mahdollinen esiintymisjännitys helpottaa ja kuormitusta ja stressiä on vähemmän. Aidossa tiimityössä jäsenten aikaisempaa osaamista hyödynnetään ja jäsenillä on tilaa oppia ja kehittyä. Esiin tulleet asiat tiimityöskentelyn merkitykseen liittyen vastasivat hyvin tutkimuksen taustalla olleita ennako-oletuksia. Valmennushanke on opiskelijoiden kertoman mukaan ollut arvokas kokemus, joka palvelee tulevaisuudessa työskentelyä erilaisissa ryhmissä.

Tämän tutkimuksen mukaan opiskelijat kaipaavat käytännönläheisiä oppimisen muotoja osaksi opintojaan. Käytännönläheisiä tapoja opiskella korkeakoulussa on useita erilaisia. Tärkeintä on, että opiskelu edellyttää aitoa tiimityöskentelyä. Tämän hankkeen aikana pilotoidun valmennusmallin käyttöä on selkeästi kannattavaa jatkaa. Sekä kirjallisuuden että tämän tutkimuksen perusteella voi todeta, että tulevaisuuden työelämässä tiimityöskentelytaitoja tarvitaan yhä enemmän ja opiskelijat itsekin tietävät sen. Sen vuoksi opiskelijoiden täytyy saada opintojensa aikana kokemusta

aidosta tiimityöstä, jossa erilaiset persoonat tekevät yhteistyötä ja yksilöiden monipuolinen osaaminen saadaan koko tiimin käyttöön. Myönteisten tiimityökokemusten muistijäljet siirtyvät opiskelijoiden mukana työyhteisöihin.

Seuraava taulukko tiivistää opiskelijoiden esiin tuomat hyödyt hankkeesta:

Malli tulevaisuuden työyhteisöihin	Käytännön johtamistaitojen oppiminen työelämää varten
Tiimiläisten erilaisen osaamisen hyödyntäminen	Valmennuksen käytännössä kokeileminen
Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus tiimissä	Lähtökohdat valmentavalle johtajuudelle
Aidosti yhteistyöhön perustuva, ei-kilpailullinen ympäristö	Esiintymistaidot ja -varmuus
Tiimityön merkityksen ymmärtäminen	

5 POHDINTA

Opinnäytetyön tekemisen hyötynä omalle ammatilliselle kehitykselleni on kaikkea aiemmin opiskelemaani yhdistävä aiheen rajaus. Olen aikaisemmin opiskellut kasvatustiedettä pääaineenani erityisesti varhaiskasvatus ja tutkinut vertaisryhmän toimintaan liittyviä asioita varhaiskasvatustutkimuksilla lapsilla. Terwa-akatemiassa, jossa itse opiskelen tradenomin tutkintoa, opiskelu painottuu tiimissä toisiltamme oppimiseen. Tiimissä oppiminen on ollut tärkeässä osassa myös tutkimuksen kohteena olevassa valmennusprojektissa. Opin tutkimusta tehdessä koulutusosalalle kuuluvan hankkeen parissa työskentelyä. Tulevaisuudessa pidän erilaisissa hankkeissa työskentelyä kiinnostavana uramahdollisuutena. Työn tekeminen kehitti lisäksi taitojani tutkimuksen tekijänä.

Opinnäytetyöprosessin edetessä olen huomannut koko ajan selkeämmin, miten hyvin tutkimusaihe sopii kaikkeen aiemmin opiskelemaani. Terwa-akatemiassa opiskelleena tiimin merkitys on minulle opintojen aikana jatkuvasti selkeytynyt ja minun oli helppo ymmärtää tiimityön merkitys tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden oppimiselle. Terwa-akatemiassa oppimisessa olennaista on tekemällä oppiminen. Tutkimukseni kautta huomasin, että muissakin suuntautumisvaihtoehdoissa kaivataan tekemällä oppimisen mahdollisuuksia. Ryhmä tuntui olevan varsin yksimielinen hankkeen hyödyllisyydestä tulevaisuudessa.

Aineiston keräämisen vaiheessa minulla olisi ollut lukuisia mahdollisuuksia toimia toisin. Asioita, joita jäin miettimään, ovat esimerkiksi se, että olisin voinut ohjata keskustelua enemmän niin, että jokainen osallistuja olisi vastannut jokaiseen kysymykseen omalla kommentillaan. Tarkoitus oli antaa osallistujien keskustella vapaasti ja se onnistui hyvin. Kuitenkin yksi osallistujista puhui selkeästi vähemmän kuin muut ja jäin miettimään, miten arvokasta kerrottavaa hänellä olisi varmasti ollut ja olisiko sitä kannattanut aktiivisemmin kaivaa esille. Toisaalta en olisi halunnut tungetella tai vaatia kommentteja. On vaikea arvioida, oliko vähemmän osallistuneen hiljaisuuden syynä muiden osallistujien aktiivinen äänessä oleminen, vai eikö hän muusta syystä puhunut enempää.

Yksi hankkeeseen osallistunut opiskelija oli poissa keskustelusta. Voi pohtia, mitä hän olisi tuonut lisää keskusteluun. Osallistajat olivat kukin tietysti omia persoonallisuuksiaan. Kolme osallistujaa oli selkeästi muita enemmän äänessä keskustelun aikana. Heidänkin ajatuksissaan oli kuitenkin

tutkimuksen kannalta monipuolista vaihtelevuutta. Esimerkiksi jännittäminen ja sen voittaminen korostui yhdellä opiskelijalla muita enemmän, kun taas toinen koki ehkä olleensa äänessä välillä liikaa.

Haastattelusta olisi voinut saada vielä syvällisemmän pyytämällä osallistujia tarkentamaan käyttämiään käsitteitä, esimerkiksi vuorovaikutustaidot, sekä kysymään yksityiskohtaisemmin opiskelijoiden kuvaamista tilanteista. Haastattelun vetäminen jännitti minua etukäteen, mikä vaikutti omaan toimintaani. Osallistajat kuitenkin ottivat minut todella hyvin vastaan. Olin tyytyväinen siihen, että osallistajat kertoivat ajatuksiaan avoimesti. Heidän oli ehkä helppo jakaa ajatuksiaan, koska olin ollut läsnä koko tapaamisen ajan.

Minua jäi kiinnostamaan se, mikä sai opiskelijoiden tiimeissä hyvän tiimihengen aikaiseksi. Mistä johtui, että työnjako ja yhteistyö oli tiimeissä niin luontevaa? Esille tuli pienryhmien muodostamiseen käytetty tehtävä, jossa oli pohdittu kunkin vahvuuksia. Tällainen tiimien rakentamiseen käytettävä tehtävä on varmasti hyödyllinen jatkossa valmennusmallia hyödynnettäessä. Valmennusmallin kehittämiseksi tradenomiopiskelijoiden ja koulujen edustajien, kuten opettajien ja opinto-ohjaajien yhteistyötä voisi tiivistää hyvissä ajoin ennen valmennustapaamisia. Opiskelijoiden olisi helpompaa suunnitella valmennusten rakennetta ja esimerkiksi lisätä toiminnallisuutta sellaisen ryhmän kanssa, jolle se sopii, jos heillä olisi mahdollisuus tutustua opettajaan ja oppilaisiin ennen varsinaista valmennustapaamista. Toisaalta erilaisia tilanteita erilaisten ryhmien kanssa kohtaamalla opiskelijat oppivat työelämän tärkeitä taitoja, kuten ongelmanratkaisua ja improvisointia.

Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tutkimustulosten riippumattomuutta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä. Luotettavan tutkimuksen raportissa esitetään perusteet tutkimuksen luotettavana pitämiseksi. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa, että mitataan kohdeilmiötä tarkasti ja tutkitaan nimenomaan sitä, mitä on tarkoitus tutkia. Reliabiliteetti on sitä, että tutkitaan kohdeilmiötä valituilla mittareilla luotettavasti niin, että mittaustilanne, mittaaja tai satunnaiset tekijät eivät vaikuta tutkimustuloksiin. Tällaisenaan käsitteet kuvaavat paremmin määrällistä kuin laadullista tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen validius koskee esimerkiksi tutkimuksen kohteeksi määritellyn ilmiön eheyttä. Reliabiliteettia voisi lisätä kahdella mittauksella saatavien tulosten vertailulla, mutta ihmisten käyttäytymisen ollessa kyseessä on hyvin vaikeaa määritellä tutkimuksen uskottavuutta tältä kannalta. Ihmistieteellisen tutkimustavan uskottavuus rakentuu tutkimusprosessin kuvauksessa, perusteluissa ja analyysissä. (Aaltio & Puusa 2020, luku 11.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi on validiteettia ja reliabiliteettia laajempi ilmiö. Tutkijan oma rooli tutkimuksessa on tavallisesti vuorovaikutteinen tutkimuksen kohteen kanssa, kuten tämänkin tutkimuksen tapauksessa, jossa olin saman alan opiskelijana läsnä ryhmäkeskustelussa. Tutkijan tulee tehdä päättelynsä läpinäkyväksi tulosten analysoinnissa ja tulokinnassa. (Aaltio & Puusa 2020, luku 11.) Tutkimukseni toteutusvaiheessa pyrin häivyttämään ennako-oletukseni siitä, mitä opiskelijat ovat oppineet. Esitin avoimia kysymyksiä ryhmäkeskustelun eteenpäin viemiseksi, kuuntelin aidosti ja annoin opiskelijoiden kertoa oppimisestaan vapaasti. En nostanut esiin omia ajatuksiani tai johdatellut kysymyksiä esimerkiksi siten, että olisin kysynyt, millaisia tiimityötaitoja opitte. Ennen ryhmäkeskustelua käyty keskusteluosio, jota vain havainnoin, oli tuonut esiin osallistujien ajatuksia tiimityön sujuvuudesta. Sain käsityksen, että ryhmillä ei ollut esimerkiksi ollut konflikteja hankkeen aikana. Annoin kuitenkin vielä ryhmäkeskustelun aikana osallistujille tilaisuuden ottaa esiin mahdolliset ongelmakohdat tiimityössä kysymällä, oliko ristiriitoja tai konflikteja missään kohdin hanketta oman tiimin kesken. Myös esimerkiksi hyötyihin tulevaisuuden työelämää ajatellen palasin vielä, vaikka siitä oli puhuttu jo aiemman keskustelun aikana.

Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi olen pyrkinyt kuvaamaan prosessin etenemisen avoimesti, esittelemään analyysini ja perustelemaan tekemäni tutkimukselliset valinnat. Luotettavuuden näkökulmasta pohdin seuraavia kysymyksiä: Olivatko haastatteluun osallistuneiden opiskelijoiden yhtenäiset näkemykset aitoja? Olisiko näkemyksissä ollut enemmän eroavuutta, jos jokaista olisi haastateltu yksittäin? Toisaalta sosiaalinen vuorovaikutus määrittää tuotettavaa aineistoa, ja se voidaan nähdä erityispiirteenä eikä sitä tarvitse pitää metodisena ongelmana (Valtonen & Viitanen 2020, luku 7). Koko ryhmän haastattelu kerralla oli hyvä ratkaisu. Osallistujia oli mielestäni sopivasti, mikä näkyi siinä, että kaikilla oli mahdollisuus kertoa ajatuksiaan ja keskustelu sujui sujuvasti. Vaikutti siltä, että ryhmäläisillä oli turvallinen ja mukava olla ja he olivat kaikki osa samaa ryhmää, vaikka valmennukset olikin toteutettu pienemmissä ryhmissä. Koko ryhmässä keskustelu eteni hyvin ryhmän ehdoilla ja keskustelu oli vilkasta. Osallistajat täydensivät toistensa puheenvuoroja ja saivat virikkeitä ajatteluun toisiltaan. Keskustelu tarjosi tutkimukselle rikkaan aineiston.

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin ja yleisöön. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkijalta eettisesti kestävien tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien käyttämistä. Tutkijan on noudatettava rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksessa ja sen tulosten esittämisessä. Tutkijan

on toimittava rehellisesti ja vilpittömästi kunnioittaen toisten tutkijoiden työtä. Tällainen toiminta toteutuu lähdeviitteiden tarkalla merkitsemisellä ja tutkijoiden tulosten esittämisellä oikeassa valossa. (Vilkkä 2021, luku 2.)

Tutkijana minua ovat ohjanneet tutkimuksen yleiset eettiset periaatteet. Kunnioitan tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, kunnioitan aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja luonnon monimuotoisuutta, sekä toteutan tutkimukseni siten, että tutkimuksesta ei aiheudu tutkittavina oleville ihmisille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa lähetökohtana on tutkittavien luottamus tutkijaan ja tieteeseen. Osallistuminen tutkimukseeni oli vapaaehtoista. Opiskelijoilla oli oikeus keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa missä vaiheessa tahansa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8). Toimeksiantajana toimivan POTKE- hankkeen edustaja kertoi ennen haastatteluani sen vapaaehtoisuudesta osallistujille.

Sain osallistujien suostumuksen nauhoittaa keskustelu kysymällä siitä ennen haastattelua. Kerroin osallistujille tutkimukseni tavoitteesta tapaamisen alussa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 9.) Heidän voin olettaa ymmärtäneen tutkimuksen käyttötarkoituksen selkeästi, koska opinnäytetyö on ammattikorkeakouluopintoihin kuuluva tutkimus, jonka tarkoituksen opintojen lopputyönä opiskelijat tietävät. Henkilötietojen osalta tiesin osallistujien nimet ennen haastattelua. Nimet eivät kuitenkaan tule esille haastattelun tallenteessa, litteroidussa tekstissä tai raportissani missään kohdin. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tietoja ei yleensä ole tarkoituksenmukaista julkaista niin, että tutkimuksessa mukana olleet henkilöt voisi tunnistaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 13).

Tutkimuksessa tulee noudattaa avoimuutta. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-kokoelmassa. En mainitse tutkimuksessani tutkittavien tai toimeksiantajan nimiä ja varjelen tutkittavien yksityisyyttä. En yksilöi osallistujia raportissa niin, että heitä voisi tunnistaa. Toki esimerkiksi heidän opiskelijakaverinsa saattavat tietää, ketkä kyseisessä valmennushankkeessa ovat olleet mukana. Tieto, mitä tutkimuksessa esitetään, ei ole arvioni mukaan arkaluontoista tai sellaista, joka julki tullessaan voisi aiheuttaa vahinkoa tai haittaa kenellekään. Oman suhteeni tutkittaviin olen tuonut avoimesti esille. Suhteessa tutkittaviin olen saman alan ja oppilaitoksen opiskelija. Tutkimustulosten säilyttämisen osalta äänite ja litteroitu tiedosto haastattelusta ovat tallessa tutkimukseni ajan, jolloin voin itse palata tarkastamaan asioita raportin kirjoittamista varten. Mikäli joku tutkimuksen osallistujista ha-

luaisi jostain syystä tarkistaa ja korjata sanomaansa asiaa, muutos olisi vielä mahdollinen. Tutkimuksen jälkeen kaiken materiaalin voi tuhota. Raportti säilyttää tutkimuksen olennaiset tulokset, joita voidaan hyödyntää jatkossa. (Vilka 2021, luku 2.)

Tutkimus on tuonut tradenomiopiskelijoiden opintoihin kuuluvan valmennusmallin kehittämisessä potentiaalisesti hyödyllistä tietoa opiskelijoiden oppimisesta. Se on tuonut esille olennaista tietoa valmennushankkeen onnistumisesta tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimus on avannut opiskelijoiden kokemuksia mielestäni kattavasti. Opiskelijoiden selkeä viesti on, että hanke on ollut heidän oppimisensa kannalta onnistunut ja hyödyllinen kokemus. Mielekäs työelämälähtöinen projekti antoi myönteisiä kokemuksia tiimityöskentelystä. Näitä kokemuksia opiskelijat tarvitsevat tulevissa työtehtävissään erilaisissa organisaatioissa.

LÄHTEET

Aaltio, Iiris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (toim. Pauli Juuti & Anu Puusa). Gaudeamus. Hakupäivä 24.5.2022. Ellibs E-kirjasto.

Boud, David., Cohen, Ruth, N & Sampson, Jane 2013. Peer Learning in Higher Education: Learning from and with each other. Routledge. Ebscohost E-books.

BusinessOulu 2022. Kesätyönhakijoille. Hakupäivä 10.3.2022. <https://www.businessoulu.com/fi/tyollisyyspalvelut/kesatyo.html>.

Ciporen, Rachel 2015. The Emerging Field of Executive and Organizational Coaching: An Overview. Teoksessa Transforming adults through coaching. (toim. Pappas, James P. & Jerman, Jerry) San Francisco: Jossey-Bass. Ebook Central.

Hyvärinen, Matti 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja (toim. Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander, Johanna Ruusuvuori).

Juuti, Pauli & Puusa Anu 2020. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (toim. Pauli Juuti & Anu Puusa). Gaudeamus. Hakupäivä 14.3.2022. Ellibs E-kirja.

Kallonen, Tarja & Kuhmonen Annemari 2021. Jatkuva oppiminen: Työelämän tärkein taito. Kauppakamari. Hakupäivä 28.4.2022. Kauppakamari Ammattikirjasto.

Koho, Ninna, Leppälä Johanna, Mustonen, Eeva & Niemelä, Tytti 2014. Vertaisoppimisen monet muodot korkeakoulussa. Teaching in Life Sciences: Current practices and development, Vol 1. University of Helsinki. Hakupäivä

Lohmann, Gui, Pratt, Marlene A, Benckendorff Pierre, Strickland, Paul, Renolds, Paul & Whitelaw, Paul 2019. Online business simulations: authentic teamwork, learning outcomes and satisfaction. Higher education 77 (3), 455-472. Hakupäivä 12.5.2022.

Lonka, Kirsti 2020. Oivaltava oppiminen. Helsinki: Otava. E-kirja. Hakupäivä 20.5.2022. Ellibs E-kirjasto.

Oulun ammattikorkeakoulu. POTKE Peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen. Hakupäivä 29.3.2022. <https://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-ja-hanketointa/hankkeet?pn=W445&hhaku=&tila=3&kv=0&fos=&isc=&hankehakusana=&hakutoiminto=HAE>.

Pietilä, Ilkka 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. (toim. Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander, Johanna Ruusuvuori). Hakupäivä 28.4.2022. Ellibs E-kirjasto.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (toim. Pauli Juuti & Anu Puusa). Gaudeamus. Hakupäivä 14.3.2022. Ellibs E-kirjasto.

Ross, Amoráh 2019. Perspectives on the Definitions of Coaching. Teoksessa *Professional coaching: Principles and practice*. (toim. Susan English, Janice Mantzi Sabatine & Philip Brownell.) New York, NY: Springer Publishing Company. Hakupäivä 8.3.2022. ProQuest Ebook Central.

Riivari, Elina, Kivijärvi Marke & Lämsä, Anna-Maija 2021. Learning teamwork through a computer game: for the sake of performance or collaborative learning? *Education Tech Research Dev* (2021) 69: 1753–1771. Hakupäivä 13.5.2022.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2021. Valmentava johtajuus. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 25.5.2022. E-kirja. Ellibs E-kirjasto.

Ristikangas, Marjo-Riitta, Lönnroth, Anna, Ristikangas, Victoria & Ristikangas, Vesa 2021. Valmentava tiimin johtaminen. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 25.2.2022. Alma Talent Verkkokirjahylly.

Ruusuvuori Johanna & Tiittula Liisa 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja (toim. Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander, Johanna Ruusuvuori).

Sjølie, Ela, Strømme, Alex & Boks-Vlemmix, Juliette 2021. Team-skills training and real-time facilitation as a means for developing student teachers' learning of collaboration. *Teaching and Teacher Education* 107 (2021). Hakupäivä 29.4.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja.

Hakupäivä 25.5.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf.

Valtonen, Anu & Viitanen, Meiju 2020. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (toim. Pauli Juuti & Anu Puusa). Hakupäivä 19.5.2022. Ellibs E-kirjasto.

Vilkkä, Hanna 2021. *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 25.5.2022. Ellibs E-kirjasto.

Westergaard, Jane 2017. *An introduction to helping skills: counselling, coaching, and mentoring*. London: SAGE Publications Ltd. Hakupäivä 7.3.2022. Ebook Central Perpetual, DDA and Subscription Titles.

Zambrano, Jimmy, Kirschner, Femke, Sweller, John & Kirschner, Paul A 2019. Effects of group and information distribution on collaborative learning. *Instructional Science* 47 (5) 531-550. Hakupäivä 12.5.2022.

LIITE1

Haastattelurunko:

- Mitä tavoitteita teillä oli valmennushankkeelle?
- Miten suunnittelitte valmennukset?
- Miten koette onnistuneenne valmennuksissa?
- Saavutitteko tavoitteet?
- Mitkä asiat menivät hyvin?
- Mitkä asiat auttoivat onnistumaan?
- Mikä ei mennyt hyvin?
- Mitä tekisitte toisin?
- Miten tiiminne yhteistyö toimi?
- Miten jaoitte vastuuta keskenänne?
- Oliko teillä erimielisyyksiä tai konflikteja projektin aikana?
- Mitä asioita opitte?
- Mitä ajattelette valmennusten pitämisen kautta tulleiden oppien hyödyllisyydestä opinnoissa tästä eteenpäin?
- Mitä ajattelette valmennusten vetämisen hyödyllisyydestä omalle tulevalle työuralle?