



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# LbD-toimintamalli osana opiskelijan ammattillista kasvua; esimerkkinä Laurea Leppävaara

Kukkonen, Miia; Tiili, Ida

2014 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Leppävaara

## LbD-toimintamalli osana opiskelijan ammatillista kasvua; esimerkkinä Laurea Leppävaara

Kukkonen, Miia; Tiili, Ida  
Palvelujen tuottamisen ja  
johtamisen koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Lokakuu, 2014

Kukkonen, Miia; Tiili, Ida

**LbD-toimintamalli osana opiskelijan ammatillista kasvua; esimerkkinä Laurea Leppävaara**

Vuosi 2014 Sivumäärä 72

---

Tässä tutkielmatyypissä opinnäytetyössä tutkittiin LbD-toimintamallia osana opiskelijan ammatillista kasvua. Tutkimus on toteutettu osana LbD4All-hanketta ja sen toimeksiantajana on Laurea-ammattikorkeakoulu. Hanke kulkee virallisesti nimellä LeTeEm, eli Learners, Teachers and Employers, mutta Suomessa sitä kutsutaan nimellä LbD4All. Opinnäytetyö keskittyy Laurea Leppävaaran toimipisteeseen. Hankkeen perustana on lähteä viemään Laureassa kehitettyä pedagogista Learning by Developing -toimintamallia eteenpäin. Tämän opinnäytetyön tehtävänä on osana hanketta tuottaa tietoa kyseisen toimintamallin toteutumisesta Laurea Leppävaarassa opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tulosten on tarkoitus tukea Learning by Developing -toimintamallin levittämistä uusiin kohteisiin.

LbD4All-hankkeen aikana Learning by Developing -toimintamallia on tarkoitus pilotoida peruskouluissa viidessä eri Euroopan maassa; Suomessa, Romaniassa, Belgiassa, Bulgariassa ja Skotlannissa. Laurea-ammattikorkeakoulun on tarkoitus tässä hankkeessa luoda työvälineitä ja tuottaa tietoa LbD-toimintamallin soveltamiseksi peruskoulukäyttöön. Tässä opinnäytetyössä Learning by Developing -toimintamallin toteutumista opintojaksoilla tutkittiin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen avulla. Tutkimusmenetelminä käytettiin palautedokumenttien tarkastelua opintojaksopalautteista sekä ryhmässä toteutettavaa teemahaastattelua. Palautedokumenttien tarkastelussa käytettiin 12 opintojakson palautteita kahdesta eri Laurea Leppävaaran koulutusohjelmasta. Tutkimuksen tuloksia analysoitiin kvalitatiivisen sisällönanalyysin ja dokumenttianalyysin avulla. Näiden menetelmien avulla saatiin mahdollisimman kattava kokonaiskuva opiskelijoiden mielipiteistä LbD-toimintamallin toteutumisen suhteen Laurea Leppävaaran toimipisteessä.

Opinnäytetyön tulokset tukevat LbD4All-hankkeen levittämistä antamalla vastauksia LbD-toimintamallin toteutumisen onnistumisista ja mahdollisista epäkohdista. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että LbD-toimintamallin toteutumisen kannalta ja siitä saatavien hyötyjen maksimoimiseksi orientaatiovaiheeseen tulisi panostaa kaikista eniten. Toimintamallin ymmärtäminen tuotti ajoittain hankaluuksia puutteellisen perehdytyksen vuoksi. LbD-toimintamalli sai opiskelijoilta kuitenkin paljon hyvää palautetta ja se on koettu hyväksi tavaksi opiskella.

Kukkonen, Miia; Tiili, Ida

**The LbD Model as a Part of Students' Professional Growth; Case: Laurea Leppävaara**

Year	2014	Pages	72
------	------	-------	----

---

This research analyzed the Learning by Developing model as a part of students' professional growth. The research was implemented as a part of the LbD4All project and it was commissioned by Laurea University of Applied Sciences. The project is officially known as LeTeEm, which means Learners, Teachers and Employers. In Finland the project is called LbD4All. The thesis focuses on Laurea Leppävaara's campus. The project is based on taking forward the pedagogical Learning by Developing model which Laurea has developed. The role of this thesis is, as a part of the project, to produce information on the operating model's realization on Laurea Leppävaara campus from the perspective of students. The results of the research are intended to support the spreading of the Learning by Developing model to new destinations.

During the LbD4All project a pilot project is to be implemented in elementary schools in five different European countries. The chosen countries are Finland, Romania, Belgium, Bulgaria and Scotland. In this project Laurea University of Applied Sciences intends to create tools and produce information to adapt the LbD model into elementary schools. In this thesis the realization of the Learning by Developing model was researched as qualitative research. The used research methods were feedback document analysis of study unit feedback and theme interview, which was carried out as group interviews. Feedback documents were analyzed from 12 different study units of two degree programs on Laurea Leppävaara campus. The results were analyzed with the help of qualitative content analysis and document analysis. With these methods it was possible to get the most comprehensive picture about the LbD model's realization from students' point of view.

The results of the study support the LbD4All project's distribution by providing answers on the success and possible drawbacks of the LbD model realization. The obtained results showed that to maximize the benefits of the LbD model, orientation should be the most perfectly invested part of the LbD model's realization. The understanding of the operating model caused occasionally difficulties due to the lack of orientation. However, the LbD model received a great amount of positive feedback from the students and it has been considered a good way to study and learn.

Key words: LbD4All project, LbD model, professional growth

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	LbD4All-hankkeen esittely.....	7
3	LbD-toimintamallilla ammatilliseen kasvuun.....	7
3.1	LbD-toimintamallin kuvaus .....	8
3.1.1	Konstruktivistinen oppimiskäsitys LbD-mallissa.....	9
3.1.2	Tutkiva oppiminen osana LbD-mallin toimintaa .....	10
3.2	Ammatillisen kasvun prosessi .....	13
3.2.1	LbD-malli geneeristen työelämätaitojen kartuttajana .....	15
3.2.2	Työelämän kompetenssit osana laurealaista opetussuunnitelmaa .....	17
4	Tutkimusmenetelmät.....	22
4.1	Tiedonkeruumenetelmät.....	23
4.1.1	Teemahaastattelu.....	24
4.1.2	Palautedokumenttien tarkastelu .....	25
4.2	Analysointimenetelmät.....	27
4.2.1	Laadullinen sisällönanalyysi .....	27
4.2.2	Dokumenttianalyysi .....	30
5	Tutkimusprosessin kuvaus .....	32
6	Tulokset.....	34
6.1	Palautedokumenttien tulokset.....	34
6.2	Teemahaastattelut ryhmissä .....	38
6.2.1	Haastattelu 1: Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	39
6.2.2	Haastattelu 2: Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma.....	42
7	Tulosten tarkastelu .....	46
7.1	Haastattelutulosten yhteenveto.....	46
7.2	Palautedokumenttien ja haastattelujen tulosten vertailu.....	53
8	Johtopäätökset .....	55
	Lähteet .....	59
	Kuvat.....	62
	Kuviot.....	63
	Taulukot .....	64
	Liitteet.....	65

## 1 Johdanto

Ammattikorkeakouluilla on kolme tehtävää; oppiminen, tutkiminen ja kehittäminen. Nämä kolme tehtävää yhdistyvät yhdeksi toiminnaksi Laureassa kehitetyn pedagogisen Learning by Developing -toimintamallin avulla. Tämän mallin mukaan oppiminen tapahtuu yhteisöllisessä kehittämistoiminnassa. Learning by Developing eli kehittämispohjainen oppimisen malli on kansainvälisessä auditoinnissa todettu innovatiiviseksi opiskelutavaksi. (Ora-Hyytiäinen 2009, 7.)

Tässä opinnäytetyössä tehtävä tutkimus toteutetaan osana LbD4All-hanketta ja sen toimeksiantajana on Laurea-ammattikorkeakoulu. Hankkeen perustana on lähteä viemään Laureassa kehitettyä pedagogista Learning by Developing -toimintamallia maailmalle. Hankkeen avulla pyritään luomaan oppaita LbD-toimintamallin käyttöön sekä lisätä tietoisuutta siitä. Tämän opinnäytetyön tehtävänä on osana hanketta tuottaa tietoa kyseisen toimintamallin toteutumisesta Laurea leppävaarassa opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tulosten on tarkoitus tukea Learning by Developing -toimintamalli konseptin jalkauttamista maailmalle.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tukea LbD-toimintamallin levittämistä ammatillisen kasvun kehittäjänä. Työn ensimmäisenä tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle tietoa LbD-toimintamallin toteutumisesta kahdessa Laurea Leppävaaran koulutusohjelmassa, Palvelujen tuottamisen ja johtamisen sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmissa. Toisena tavoitteena työssä on selvittää opiskelijoiden mielipiteitä Learning by Developing -toimintamallin vaikutuksia ammatillisessa kasvussa. Tutkimuskysymyksinä ovat: miten LbD-toimintamalli toteutuu koulutusohjelmissa ja mitä vaikutuksia sillä on ammatilliseen kasvuun.

Opinnäytetyön tavoitteeseen pyrittiin pääsemään kattavien haastatteluiden ja niiden huolellisen analysoinnin avulla. Learning by Developing -toimintamallin toteutumisen tutkiminen toteutettiin kahdessa erityyppisessä koulutusohjelmassa, jotta tutkimusaiheesta saatiin mahdollisimman todenmukaisia tuloksia ja tutkimuskysymykselle relevantteja vastauksia. Valitut koulutusohjelmat olivat Tietojenkäsittelyn- ja Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.

Opinnäytetyö etenee siten, että ensiksi esitellään toimintaympäristö eli LbD4All-hanke sekä teoreettinen viitekehys. Kyseinen viitekehys muodostuu LbD -toimintamallista sekä opiskelijan ammatillisen kasvun kehityksestä. Tämän jälkeen esitellään tutkimusmenetelmistä sekä tutkimuksen kulusta suunnittelusta toteutukseen. Seuraavana käsitellään tutkimuksen toteutus ja sen tulokset. Lopuksi selostetaan tutkimuksen analyysi sekä viimeisenä johtopäätökset.

## 2 LbD4All-hankkeen esittely

LbD4All-hankkeen tarkoitus on levittää Laurea-ammattikorkeakoulussa käytettävää tutkivan oppimisen LbD-toimintamallia myös muihin kouluihin. Hankkeen virallinen nimi on LeTeEm, eli Learners, Teachers and Employers. Suomessa hanketta kutsutaan kuitenkin nimellä LbD4All. Hanke on aloitettu marraskuussa 2013 ja sen on suunniteltu jatkuvan kahden vuoden ajan marraskuulle 2015 saakka. LbD4All-hankkeen koordinaattorina toimii University of The West Scotland. Hankkeen aikana Learning by Developing -mallia pilotoidaan peruskouluissa viidessä eri Euroopan maassa. Pilotit toteutetaan Suomessa, Romaniassa, Belgiassa, Bulgariassa ja Skotlannissa. Laurea-ammattikorkeakoulun tehtävänä tässä hankkeessa on luoda työvälineitä ja tuottaa tietoa Learning by Developing -toimintamallin jalkauttamiseksi peruskoulujen opetukseen. (Henriksson, Korkiakangas & Mantere 2014.)

Hankkeen tavoitteena on levittää tietoisuutta Learning by Developing toimintamallista ja kehittää LbD-oppaita opettajille ja opiskelijoille. Lisäksi tavoitteena on yhdistää työelämän toimijat ja LbD:tä oppivat jakamaan omakohtaisia kokemuksiaan LbD-toimintamallista. Pyrkimyksenä hankkeessa on myös edistää kehitettävien opetusmateriaalien pitkäaikaista käyttöä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on siis tuottaa tutkimustietoa hankkeelle LbD-toimintamallin toteutumisesta sen syntysijoilla, Laurea Leppävaarassa. (Henriksson ym. 2014.)

Hankkeella on kaksi kohderyhmää, 11 - 14-vuotiaat ja 15 - 18-vuotiaat. Suomessa keskitytään kuitenkin vain ensimmäiseen kohderyhmään. Laurea-ammattikorkeakoulu julkaisee keväällä 2014 peruskouluille ja erityisesti kohderyhmälle mukautetun LbD-toimintametodologian. Kevään 2014 aikana julkaistaan myös 9 eri käyttöopasta ja niihin liittyvät videot Learning by Developing -toimintamallin eri vaiheista. Loppuvuodesta 2014 toteutetaan ensimmäinen pilottivaihe LbD-mallista ja siihen osallistuu jokaisesta mukana olevasta maasta yksi tai kaksi luokkaa. Seuraava pilotti toteutetaan keväällä 2015 ja siinä on mukana neljä tai viisi luokkaa jokaisesta maasta. (Henriksson ym. 2014.)

## 3 LbD-toimintamallilla ammatilliseen kasvuun

Teoreettinen viitekehys eli tietoperusta koostuu opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä sekä niiden ympärille muodostuvista aihealueista ja apukäsitteistä. Lisäksi tietoperustaan luetaan työssä käytettävät tiedonkeruu-, tutkimus- ja analyysimenetelmät. Keskeiset käsitteet tässä opinnäytetyössä ovat LbD-toimintamalli ja opiskelijan ammatillinen kasvu.

### 3.1 LbD-toimintamallin kuvaus

LbD eli Learning by Developing on Laureassa kehitetty oma pedagoginen malli. Mallin mukaan oppiminen tapahtuu yhteisöllisessä kehittämistoiminnassa. Tätä pedagogista toimintamallia on kehitetty vuodesta 2002 alkaen systemaattisesti. Vuonna 2008 Learning by Developing eli kehittämispohjainen oppiminen on kansainvälisesti auditoitu. Kansainvälisessä auditoinnissa Learning by Developing -toimintamalli on todettu innovatiiviseksi opiskelutavaksi, jossa opiskelijan ammatillisen osaamisen ja kasvun arviointi on todellinen haaste. Ammattikorkeakoulussa opiskelussa keskeistä on LbD-mallin mukaan uusien toimintatapojen luominen ja työelämän uudistaminen. (Ora-Hyytiäinen 2009, 7; Raij, Niinistö-Sivuranta, Ahonen, Immonen-Orpana, Pääskylvuori, Rantanen & Lassila 2011, 8.)

Ammattikorkeakoulujen kolme tehtävää; oppiminen, tutkiminen ja kehittäminen yhdistyvät yhdeksi yhteiseksi toiminnaksi LbD-toimintamallissa. Jokaisen kolmen osa-alueen arviointi samanaikaisesti edellyttää uusia näkökulmia sekä arvioinnin perustelujen arviointia. Oppimistulosten arvioinnissa opiskelijan saama palaute omasta oppimisesta on tärkeää, mutta LbD-toimintamallilla saatu laajempi vaikutus ammattialan ja työelämän kehittämiseen ovat kiinnostavia ja tärkeitä vaikutuksia kaikille osapuolille. LbD-toimintamalli tarjoaa niin opiskelijalle kuin opettajalle kohtaamisia työelämän kanssa. Oppijat oppivat myös löytämään kehittämisen kohteita, luomaan uusia toimintamalleja, kehittämään omaa osaamistaan ja toimintaansa sekä luomaan uusia ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin. (Ora-Hyytiäinen 2009, 7; Raij ym. 2011, 6.)

Learning by Developing -toimintamallin peruspilarit kuvassa 1 ovat Luovuus, Autenttisuus, Kumppanuus, Kokemuksellisuus ja Tutkimuksellisuus. Luovuus tarkoittaa tässä yhteydessä koko ajan muuttuvan maailman tarvetta uteliaille sekä luoville työntekijöille, jotta työelämän toimintatapoja voitaisiin uudistaa. Kumppanuus puolestaan on kaikkien osapuolien yhteistyötä. Kumppaneihin kuuluvat opettajat, asiakkaat sekä työelämän asiantuntijat. Autenttisuus eli työelämänläheisyys on yksi tärkeimmistä LbD-toimintamallin tavoitteista. Opiskelija on autenttisuuden kautta aidosti mukana työelämässä ja oppii sen haasteet sekä mahdollisuudet. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2013.)





Kuva 1: LbD-malli (Ora-Hyytiäinen 2009).

Kokemuksellisuus Learning by Developing -toimintamallissa tarkoittaa uuden osaamisen muodostumista ja sen myötä syntyy uusia toimintatapoja. Viimeisenä pilarina on Tutkimuksellisuus. Tutkimuksellisuus on suoraan yhteydessä siihen, että työelämän kehittäminen LbD-toimintamallissa perustuu tutkimukseen. Nämä viisi pilaria muodostavat kehän, jonka sisälle jää kolme keskeistä Learning by Developing tavoitetta: Yksilön oppiminen, Yhteisön oppiminen ja Uuden osaamisen tuottaminen. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2013.)

### 3.1.1 Konstruktivistinen oppimiskäsitys LbD-mallissa

LbD-toimintamallissa tavoitellaan oppimistyyliä, jossa opiskelija hyödyntää omaa osaamistaan tiedon hankinnassa sekä uuden luomisessa. Tämän vuoksi konstruktivistinen oppimiskäsitys on vahva osa LbD:n toteuttamista. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen tavoitteena on tiedon rakentaminen hyödyntäen opiskelijan omia valmiuksia. Sen tavoitteena on myös selvittää opiskelijoiden tiedonrakentamisprosesseja. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä opettajan rooli on erilainen kuin normaalitilanteessa. Nimittäin tässä oppimiskäsityksessä opettaja pyrkii olemaan kollega oppilaalle ja hän ei pyri siirtämään suoraan oikeaa tietoa opiskelijalle vaan

opiskelija tulee itse löytää vastaus. Lisäksi opettajan tulisi kannustaa ja tukea opiskelijaa aktiiviseen ajatteluun sekä toimintaan. (Konstruktivistinen oppimiskäsitys 2014.)

Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä opiskelijan rooli on olla aktiivinen, tavoitteellinen ja itseohjautuva. Hänen myös tulee ymmärtää, tiedostaa ja arvioida omia kokemuksiaan. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä on kyse siitä, että opiskelija oppii opiskelemaan sekä hyödyntämään erilaisia oppimisstrategioita. Näitä oppimisstrategioita ovat esimerkiksi kuuntelu, visuaalinen taito sekä lukutaito. Tämän lisäksi opiskelija saa paljon erilaisia kokemuksia tekemistään oppimistehtävistä ja nämä auttavat opiskelijaa uusissa tehtävissä sekä arvioimaan opiskelijan omaa osaamistaan, oppimistaan sekä käyttäytymistään. (Konstruktivistinen oppimiskäsitys 2014.)

Oppimateriaalit konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä ovat opettajan sekä opiskelijoiden itsensä etsimää sekä tuottamaa materiaalia. Oppimateriaalit ovat opiskelijan omia kokemuksia hyödyntäviä. Lisäksi ne sallivat sen, että opiskelija saa tehdä omia valintoja tarpeiden mukaan. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä palautteet ja arvioinnit ovat monipuolisia ja joustavia. Niillä arvioidaan opiskelijan oppimisprosesseja. Palautteisiin sekä arviointeihin osallistuvat niin opiskelijat kuin opettajatkin. (Konstruktivistinen oppimiskäsitys 2014.)

Laurea Leppävaarassa konstruktivistinen oppimiskäsitys ilmenee juurikin edellä mainittuun tapaan. Opiskelijoille ei anneta suoraan tietoa valmiiksi vaan se tulee etsiä ensin itse. Tämän jälkeen opettajat täydentävät löytynyttä materiaalia ja antavat siitä palautetta sekä arviointeja. Lisäksi he saattavat vielä esittää oman näkökulmansa asiaa kohtaan ja antaa uusia ideoita aiheen työstämiseen. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ilmenee oppimistehtävissä, koska useimmiten tehtävänä on miettiä ja pohtia omia kokemuksiaan sekä sitä mitä on juuri oppinut. Näin lisätään opiskelijan ymmärrystä siitä mitä hän on oppinut.

### 3.1.2 Tutkiva oppiminen osana LbD-mallin toimintaa

LbD-toimintamallin yhtenä periaatteena on tutkimuksellisuus, jonka vuoksi myös tutkivan oppimisen malli on osa LbD:tä. LbD-toimintamallissa tutkimuksellisuus toteutetaan työelämälähtöisten projektien kautta, joissa oppijat saavat kokeilla osaamisensa rajoja luomalla uutta. Tutkiva oppiminen osana LbD-mallin toimintaa on siis yksi kantava tukipilari mallin toteuttamiselle.

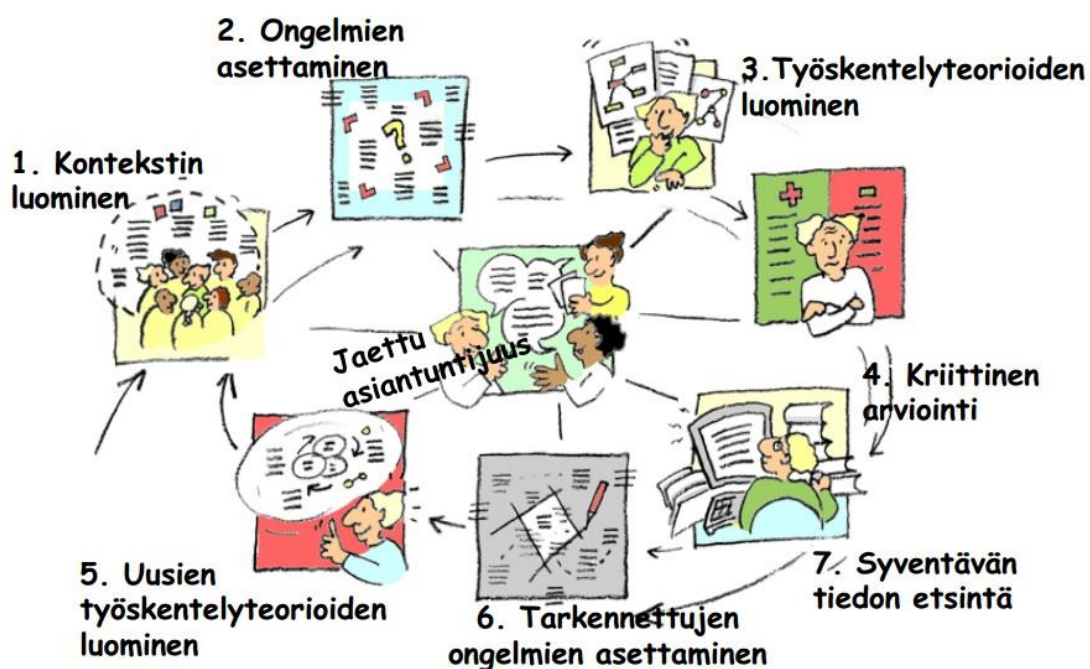
Hakkaraisen, Lonkan ja Lipposen (1999, 205) mukaan tutkimuksellinen oppiminen tapahtuu oppimisprojektien avulla, jolloin tutkimuksen aihealue ja yleinen viitekehys voivat olla opettajan esittämiä. Suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat kuitenkin opiskelijat opettajan ohjauksen avulla. Tutkiva oppiminen rohkaisee opiskelijaa uuden luomiseen ja tutkittavien ilmiöiden syventämiseen, jotta ne voitaisiin ymmärtää mahdollisimman hyvin. Opiskelijalle ei

kerrota kaikkea informaatiota suoraan, vaan kannustetaan itse ongelmien asettamiseen ja niiden ratkaisemiseen. ”Onnistunut tutkimusprosessi on paitsi tiedollisesti myös elämyksellisesti haastava.” (Hakkarainen ym. 1999, 205).

Hakkarainen ym. (1999, 202 - 204) esittävät seitsemän tutkivan oppimisen osatekijää, jotka johtavat kuvan 2 keskiöön, eli jaettuun asiantuntijuuteen. Nämä osatekijät ovat Kontekstin luominen, Ongelmien asettaminen sekä Työskentelyteorioiden luominen. Näiden lisäksi ovat käytössä myös seuraavat osa-alueet, kuten Kriittinen arviointi, Uusien työskentelyteorioiden luominen, Tarkennettujen ongelmien asettaminen sekä Syventävän tiedon etsintä.

Ensimmäisenä on kontekstin luominen eli käsiteltävinä olevat ongelmat liitetään opiskelijalle tuttuihin yhteyksiin. Näitä yhteyksiä voivat olla esimerkiksi kokemukset, tiedot tai rikkaat asiayhteydet. Kokemukset ja asiantuntijayhteydet auttavat opiskelijaa ymmärtämään opiskeltavan asian merkityksen, motivoitumaan tutkivan oppimisen prosessiin sekä soveltamaan oppimaansa. Seuraava osatekijä on ongelmien asettaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että uutta tietoa ei sisäistetä suoraan aikaisempien ja tuttujen tietorakenteiden avulla, vaan pyritään oppimaan asiat tieto-ongelmia ratkaisemalla. Opiskelijan itse asettamien ongelmien ratkaisulla on suuri merkitys tässä asiassa. (Hakkarainen ym. 1999, 203.)

Opiskelijan omien työskentelyteorioiden luominen on yksi oleellisimmista tutkivan oppimisen osatekijöistä (Kuva 2). Työskentelyteoria luodaan tutkimuksen kohteeseen liittyvistä ilmiöistä ja sen on tarkoitus rohkaista opiskelijaa tuomaan esille omia tulkintojaan ja käsityksiään. Opiskelijan omien tulkintojen esittäminen ennen uuden teorian luomista auttaa opiskelijaa ymmärtämään oman ja uuden informaation välisen eron. Kriittinen arviointi on prosessi, jonka avulla opiskelija voi tehdä arvioita siitä, miten hänen tutkimusprosessinsa edistyy ja minkälaisia uusia tavoitteita olisi mahdollista ja kannattavaa tehdä. Kriittisen arvioinnin kohteena ovat oma työskentelyteoria ja sen heikkoudet ja vahvuudet. Kriittisellä arvioinnilla pyritään luotujen teorioiden kehittämiseen puutteiden ja epäselvyyksien esiin nostamisen avulla. (Hakkarainen ym. 1999, 203 - 204.)



Kuva 2: Tutkivan oppimisen osatekijät (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 1999, 202).

Seuraava tutkivan oppimisen osatekijä kuvan 2 mukaan on uusien työskentelyteorioiden luominen eli uuden syventävän tiedon hankkiminen. Uusien työskentelyteorioiden luominen antaa pohjan tarkennettujen ongelmien asettamiselle. Koska tutkivan oppimisen prosessin tarkoituksena on synnyttää uutta ymmärrystä ja tietotaitoa, liittyy prosessiin vahvasti opiskelijan työskentelyteorioiden testaaminen. Tämä tapahtuu tiedon etsimisen avulla erilaisista tietolähteistä, kuten tieteellisestä ja ammattikirjallisuudesta, haastatteluista sekä sähköisistä lähteistä. Tarkennettujen ongelmien asettamisen jälkeen edetään syventävän tiedon etsintään. (Hakkarainen ym. 1999, 204.)

Viimeisenä kohtana on tutkivan oppimisen osatekijöiden keskiö, jaettu asiantuntijuus. Asiantuntijuuden jakaminen on tutkivan oppimisen keskeinen tarkoitus, jota viedään eteenpäin järjestämällä oppimisyhteisön tekeminen niin, että opiskelijat saavat työskennellä yhdessä tiimissä. Jaetun asiantuntijuuden yhtenä tavoitteena on saada opiskelijat tuottamaan uutta. Tuottaessaan uutta opiskelijat voivat kehittää uusia ideoita ja ajatuksia toistensa käsitteellisille luomuksille. Tiedon kehittyminen on tutkivan oppimisen prosessissa koko oppimisyhteisön vastuulla. (Hakkarainen ym. 1999, 204.)

### 3.2 Ammatillisen kasvun prosessi

Ammatillisen kasvun prosessi on tärkeä osa LbD-toimintamallin toteutumista. LbD-toimintamalli pyrkii tukemaan ammatillisen kasvun prosessia eli ammatillisen osaamisen karttumisen jatkumoa. Oikein toteutettuna LbD-toimintamalli auttaa niin geneeristen työelämätaitojen kuin työelämän kompetenssien oppimisessa ja ylläpitämisessä.

Ammatillinen kasvu ei ole suorana viivana etenevä prosessi, vaan se sisältää useita kysymyshaaroja ja reflektointia. Opiskelijan näkökulmasta ammatilliseen kasvuun johdattelu vahvistaa heidän ammatillisen identiteettinsä kehittymistä. Nykypäivän opiskelijoilla on hyvin erilaiset lähtökohdat käytännön oppimisen polulle lähdettäessä. Joillakin saattaa olla jo toinen tutkinto takana ja omaavat sen myötä jo paljon osaamista ja työelämäkontakteja. Toisaalta monille opiskelijoille työelämälähtöinen opiskelu saattaa olla ensimmäinen kontakti työelämään. (Tampereen Yliopisto 2013.) Tämän vuoksi ammatillinen kasvu ja työelämäoppiminen on hyvä aloittaa jo opiskeluaikana. Juuri tähän tulokseen pyritään Laurea Leppävaaras- sa käytössä olevan tutkivan oppimisen Learning by Developing -toimintamallin avulla.

Ruhotien (2000, 49) mukaan ammatillinen kasvu on koko ajan jatkuva prosessi, jossa opitaan uutta eli kasvatetaan ammatillista osaamista. Yksilö hankkii sitä osaamista sekä niitä taitoja ja kykyjä, jotka ovat relevantteja hänen elämänuralleen, jotta hänen on mahdollista vastata alati muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Työelämän jatkuvan kehittymisen myötä ammatillinen kasvu on työelämän kulmakivi, joten on hyödyllistä ja toivottavaa, että ammatilliseen kasvuun liittyviä geneerisiä työelämäntaitoja korostetaan ja myös harjoitellaan jo opintojen aikana. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa selvitetään kehittämispohjaisen oppimisen, Learning by Developing -toimintamallin vaikutuksia opiskelijan ammatillisessa kasvussa.

Tieto ja taito vanhenevat nopeaa tahtia, joten ammatillinen kasvu ja osaamisen päivittäminen ovat pakollisia toimenpiteitä ja haasteita erityisesti korkeakoulutetuille ihmisille. Yksilöt, jotka ovat valmiita jatkuvan oppimisen prosessiin, ovat avoimia uudelle informaatiolle ja automaattisesti pyrkivät ennakoimaan ja sitä kautta välttämään aukkoja osaamisessaan. Tällaiset yksilöt ovat valmiita käyttämään aikaa, vaivaa ja rahaa aukkojen täyttämiseen, jotta työsuoritukset paranisivat. (Ruhotie 2000, 9, 49.)

Ruhotie (2000, 57) kuvaa ammatillisen kasvun prosessia kirjassa Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Prosessin ensimmäinen vaihe on eksploraatiovaihe, jossa yksilö voi arvioida muun muassa omia tarpeitaan, arvojaan, harrastuksiaan ja taitojaan sekä miettiä uusia uramahdollisuuksia ja erilaisia vaihtoehtoja työelämän kannalta. Eksploraatio tarkoittaa aktiviteetteja, jotka kohdistuvat itsensä ja ulkoisen ympäristön tiedon lisäämiseen. Näiden aktiviteettien tarkoituksena on helpottaa yksilön urakehitystä.

Eksploraatiovaiheen jälkeen yksilö voi siirtyä niin sanottuun kokeiluvaiheeseen, jossa voidaan kokeilla erilaisia ja uudenlaisia aktiviteetteja. Kokeilu voi olla pienimuotoista tunnustelua esimerkiksi muutamien uusien yliopistokurssien käymistä. Kokeilut tuottavat kokemuksen pohjalta palautetta eksploraation prosessiin, jonka pohjalta voidaan tehdä päätös vanhan ja uuden roolin välillä. Mikäli valitaan uusi rooli, se johtaa osaksi identiteetin muutokseen. Luovutaan vanhasta roolista ja opitaan uudet tiedot, taidot sekä asenteet. (Ruohotie 2000, 57.)

Loppuvaiheessa prosessi vaikuttaa myös itsensä arvostukseen. Uuteen rooliin liittyy alkuvaiheessa mahdollisesti epävarmuutta. Nämä tunteet korjaantuvat itseluottamukseksi roolin vakiintumisen myötä. Roolin vakiintuminen siis edesauttaa yksilön itseluottamuksen kehitystä ja uusien roolien omaksumistaitoa. (Ruohotie 2000, 57.)

Ammatillinen jälkeenjääneisyys tarkoittaa niiden tietojen ja taitojen puutteellisuutta, joita oleellisesti tarvitaan työn suorittamiseen. Ammatillista jälkeenjääneisyyttä voi esiintyä millä alalla tahansa ja missä ikäryhmässä tahansa. Työelämässä tapahtuvat kehitysilmiot tekevät ammatillisen kasvun eli ammattitaidon jatkuvan kehittämisen välttämättömäksi. Näitä ilmiöitä ovat tiedon voimakas lisääntyminen, tiedon kompleksisuus ja sen nopea puoliintumisaika, teknologian muutokset ja innovaatiot, maailmanlaajuinen kilpailu, kansainvälistyminen, muutokset taloudellisessa ja poliittisessä ympäristössä sekä sosiaalisen ympäristön muutokset. (Ruohotie 2000, 49.)

Tiedon määrä kasvaa koko ajan nopeammin eli tieteellinen ja tekninen taito kaksinkertaistuvat joka 5.-7. vuosi. Voidaan puhua myös tiedon puoliintumisajasta, eli uuden tiedon tulisi korvata vanhaa tietoa jatkuvasti. Esimerkiksi viiden vuoden puoliintumisaika tarkoittaa sitä, että viisi vuotta sitten opiskelluista ammattiopinnoista ja niistä kertyneestä osaamisesta vain puolet on sovellettavissa nykypäivän työelämässä. Tiedon kompleksisuus tarkoittaa sitä, että uuden tiedon hankkiminen on vaikeutunut, sillä eri tieteenalojen rajat ovat muuttuneet häilyviksi. (Ruohotie 2000, 20.)

Teknologian muutokset ja innovaatiot ovat suurin syy tiedon nopeaan vanhenemiseen. Yritysten tuotteet ja palvelut voivat vanhentua yllättävänkin nopeasti koko ajan kasvavien innovaatioiden ja kehityksen myötä. Esimerkiksi pikavauhtia kehittyvä high-tech ala kasvaa jatkuvasti ja tuotekehitystä on tehtävä taukoamatta. High-tech alan tuote saattaa vanhentua jopa kuukausien kuluessa, joten yritysten on pystyttävä nopeaa tahtia muuttamaan palveluita ja tuotteita kuluttajan tarpeita vastaavaksi. (Ruohotie 2000, 20 - 21.)

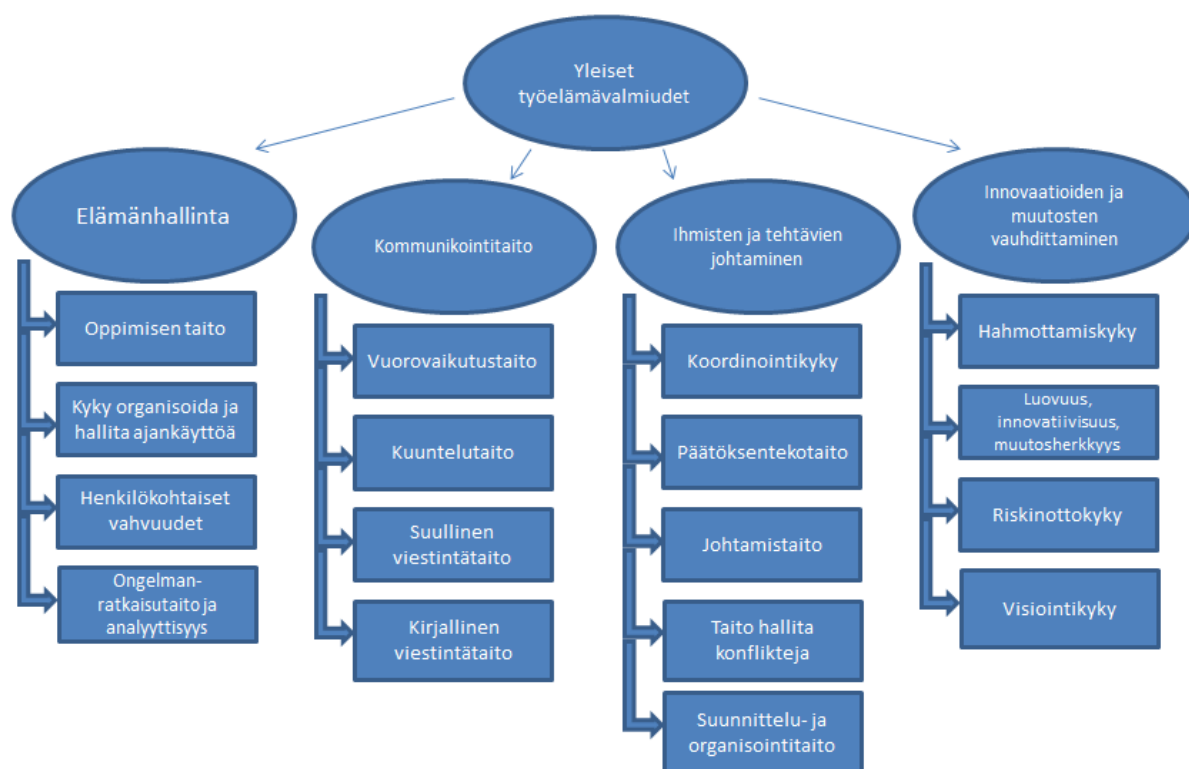
Taloudellisen ja poliittisen ympäristön muutoksiin liittyy se, että yhä vähemmän eri toimialoilla ja organisaatioilla on mahdollisuus ennustaa markkinanäkymiä pitkälle tulevaisuuteen. Yritykset joutuvat turvautumaan entistä suurempaan riskinottoon, jotta mahdollisuus menestyä muuttuvilla markkinoilla säästyy. Koska organisaatioiden on seurattava uusia kriittisiä me-

nestystekijöitä, tehokas monialaosajista koostuva työyhteisö on elinehto. Sosiaalisen ympäristön muutokset vaikuttavat puolestaan ammatillisen kasvun jatkuvuuden tärkeyteen, koska ammattirakenteet ja työtehtävät muuttuvat jatkuvasti. Kun nämä asiat muuttuvat, muuttuvat automaattisesti myös työntekijän osaamisvaatimukset. Myös työikäisen väestön keski-ikä kasvaa, joten tietotaito on yhä vanhentuneempaa. Tähän pääasiallinen ratkaisu on koulutus. (Ruohotie 2000, 22, 25.)

### 3.2.1 LbD-malli geneeristen työelämätaitojen kartuttajana

Geneeriset työelämätaidot on yksi LbD-toimintamallin keskeisistä osaamisen kehittämisen alueista. Niiden avulla ihminen pystyy toimimaan joustavasti työelämän eri tilanteissa. Geneeriset työelämätaidot eli yleiset työelämävalmiudet, kuten vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot ovat tärkeitä peruselementtejä työelämässä selviämässä. Ammattitaidon ja osaamisen lisäksi menestymien työelämässä edellyttää yleisiä työelämävalmiuksia, jotka ovat työtehtävästä riippumattomia. Nämä valmiudet voidaan jakaa kahteen eri ryhmään, tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin taitoihin sekä työyhteisötaitoihin, jotka ovat esimies- ja alaistaitoja. (Aarnikoivu 2010, 69.)

Tiedollisia ja oppimiseen liittyviä taitoja ovat muun muassa yleinen tieto eli yleissivistys, teknologioiden hallinta, oppimiskyky, kielitaito sekä kyky hallita kokonaisuuksia. Lisäksi tiedonhankintaan, soveltamiseen ja arvioimiseen liittyvät taidot ja kyvyt ovat luettavissa tähän kohtaan. Esimies- ja alaistaitoihin luetaan oikeudenmukaisuus, vastuullisuus, arvostaminen, rakentava toiminta ja vuorovaikutteisuus. (Aarnikoivu 2010, 69 - 70.) Ruohotie (2000, 40) puolestaan avaa yleisiä työelämävalmiuksia Eversin, Rushin ja Berdrown (1998) työelämävalmiuksien mallin mukaan (Kuvio1). Geneeriset työelämätaidot jakautuvat neljään osioon: Elämänhallinta, Kommunikaatiotaito, Ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen.



Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY. s. 40

Kuvio 1: Yleisten työelämävalmiuksien jäsentäminen taidoiksi (Ruohotie 2000, 40).

Ensimmäisenä valmiutena on elämänhallinta, johon kuuluvat oppimisen taito, kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä, henkilökohtaiset vahvuudet sekä ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys. Elämänhallinta tarkoittaa sellaisten käytäntöjen ja rutiinien jatkuva kehittämistä ja sisäistämistä, jotka auttavat yksilöä hallitsemaan epävarmuustekijöitä alati muuttuvassa työelämässä. Elämänhallintaan kuuluva oppimisen taito on ehkä tärkein taito nykypäivän työelämässä, sillä oma ammattiosaaminen täytyy pystyä pitämään ajan tasalla. Organisointikyky tarkoittaa elämänhallinnan näkökulmasta sitä, että osaa hallita useita tehtäviä samanaikaisesti. (Ruohotie 2000, 41.)

Kommunikointitaidolla tarkoitetaan taitoa toimia johdonmukaisesti ja tehokkaasti erilaisten henkilöiden ja ryhmien kanssa. Parhaassa tapauksessa vielä niin, että on kykenevä kommunikoinnin osaamisen myötä keräämään, integroimaan ja jakamaan tietoa muille. Kommunikointitaidon alle lukeutuvat kuuntelutaito, vuorovaikutustaito sekä suullinen ja kirjallinen viestintätaito. Vuorovaikutustaitoon liittyy kyky työskennellä muiden ihmisten kanssa, kuten esimiesten, alaisten ja työtovereiden. Kuuntelutaito puolestaan on nimensä mukaisesti taito kuunnella keskittyneesti toisia ja kehittää keskustelua eteenpäin heidän ajatustensa mukaisesti. Suullinen ja kirjallinen viestintätaito ovat erityisen tärkeitä työelämän taitoja. Hyvän työntekijän on pystyttävä välittämään tietoa niin suullisesti kuin kirjallisestikin, esimerkiksi



raportteina, epävirallisesti muistiinpanoina, ryhmälle tai yhdelle henkilölle esittäen. (Ruohotie 2000, 41, 44.)

Kolmantena työelämänvalmiutena kuviossa 1 mainitaan ihmisten ja tehtävien johtaminen. Tällä tavoitellaan sitä, että työtehtävät tulevat tehdyksi osaavan henkilöstön avulla. Koordinoitukyky, päätöksentekotaito, johtamistaito, konfliktien hallinnan taito sekä suunnittelu- ja organisointitaito ovat Ihmisten ja tehtävien johtaminen -työelämävalmiuteen kuuluvat taidot. Koordinoitukyvyyn ja päätöksentekotaidon omaava henkilö saa henkilöstön toimimaan yhteistyössä toistensa kanssa sekä kykenee tekemään päätöksiä arviointien pohjalta. Johtamistaito osaaminen puolestaan auttaa delegoimaan työtehtäviä ja motivoimaan työyhteisöä tekemään parhaansa. Suunnittelu- ja organisointitaito liittyvät johtamistaitoon. Suunnittelu- ja organisointitaidolla tarkoitetaan kykyä määritellä niitä työtehtäviä, joita johtamistaidolla on saatu delegoitua työyhteisön sisällä. (Ruohotie 2000, 42.)

Kauppalehden artikkelissa (2012), joka käsittelee tärkeimpiä työelämäntaitoja vuonna 2013, on puolestaan listattu neljä tärkeänä pidettyä taitoa. Ensimmäisenä vuorovaikutustaito, jonka sanotaan olevan välttämättömyys, jos haluaa edetä työurallaan. Toisena on oman itsensä brändääminen, joka linkittyy hyvin vahvasti nykypäivänä sosiaaliseen mediaan ja sen kanaviin. Kaksi viimeistä ovat joustavuus ja tuottavuuden parantaminen. Joustavuuden taidossa avainasia on se, että kykenee sopeutumaan muutoksiin ja vaihtuviin tavoitteisiin työelämässä. Tuottavuuden parantaminen ei puolestaan artikkelin mukaan tärkeistä työelämäntaidoista häviä koskaan.

Viimeisenä valmiutena on innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Tämä tarkoittaa asioiden hahmotuskykyä sekä kykyä muuttaa vanhoja kuluneita tapoja ja käytäntöjä. Luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys tarkoittavat kykyä sopeutua uusiin ja erilaisiin tilanteisiin sekä aloitekykyä. Myös kyky ratkaista ongelmia, eli tuottaa ratkaisuja erilaisiin ongelmatilanteisiin kuuluu tähän työelämän perusvalmiuteen. Riskinotto kyky on halua ottaa harkittuja riskejä työhön liittyen, jotta voitaisiin päästä työn tavoitteisiin. Organisaation tulevaisuuden ja innovatiivisten suuntien hahmottaminen eli visioitukyky on tärkeä työelämän osaamisalue, jotta on mahdollista ymmärtää yrityksen tulevaisuudennäkymiä. (Ruohotie 2000, 42, 46.)

### 3.2.2 Työelämän kompetenssit osana laurealaista opetussuunnitelmaa

Laurealainen opetussuunnitelma kuvaa oppimistulokset ja osaamisen. Se rakentuu erilaisista teemoista ja opintojaksoista. Tässä yhteydessä teemoilla tarkoitetaan laajempia osaamisalueita, joiden hallitsemiseksi opiskelijan tulee suorittaa useampi samaa aihetta käsittelevä opintojakso. Teemat ja opintojaksot yhdessä kuvaavat alan ammatillista osaamista. Lisäksi opetussuunnitelma sisältää valtakunnallisesti määritetyt kompetenssit. Kompetenssit kuulu-

vat erilaisiin opintojaksoihin osana teemoja sekä opintojaksojen tavoitteita. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Laurean opetussuunnitelmiin liittyy viisi valtakunnallisesti määriteltyä yleistä kompetenssia. Näistä kompetensseista Laurea on muokannut omat yleiset kompetenssit. Nämä Laurean yleiset kompetenssit ovat oppimisen taidot, eettinen-, työyhteisö-, innovaatio- ja globalisaatio-osaaminen. Opiskelijan hallitessa yleiset kompetenssit hän varmistaa ammattikorkeakoulutasoisen, ammatillisen sivistyksen rakentumisen sekä teemojen osaamisen työelämässä (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014).

Oppimisen taidot -kompetenssissa opiskelija kykenee arvioimaan ja kehittämään oppimistapojaan ja osaamistaan. Lisäksi hän oppii etsimään ja arvioimaan tietoa kriittisesti sekä käsittelemään sitä oikeilla menetelmillä. Kompetenssissa opiskelijan tulee ottaa vastuuta ryhmätöissä ja jakaa omaa oppimistaan myös muille ryhmän jäsenille. (Laurea Fakta 2012, 21.)

Eettisen osaamisen -kompetenssissa opiskelijan tulee ottaa vastuuta toiminnastaan sekä sen seuraamuksista. Hänen tulee myös ottaa huomioon muut toimijat työssä. Lisäksi hänen tulee soveltaa tasa-arvoisuuteen, kestävään kehitykseen sekä alan ammatilliseen toimintaan liittyviä periaatteita. Opiskelijan tulee myös vaikuttaa yhteiskunnalliseen toimintaan siten, että hän hyödyntää osaamistaan ja arvoja joita pitää tärkeänä. (Laurea Fakta 2012, 21.)

Työyhteisöosaamisen -kompetenssissa on kyse toimimisesta työyhteisössä sen vaatimilla tavoilla. Työyhteisöosaamisen -kompetenssissa opiskelijan tulee toimia osana työyhteisöä sekä edistää sen toimintaa. Lisäksi hän toimii vuorovaikutus ja viestintätilanteissa sekä osaa hyödyntää sen vaatimia menetelmiä ja tekniikkaa oman alan tehtävissä. Työyhteisössä opiskelija luo henkilökohtaisia verkostoja sekä yhteyksiä muihin työelämän toimijoihin. Kompetenssi myös edellyttää että opiskelija pystyy tekemään vaativia päätöksiä ennakoimattomissa tilanteissa niiden haastavuudesta riippuen. Lisäksi kompetenssi vaatii opiskelijalta työn johtamiseen ja itsenäiseen työskentelyyn liittyviä taitoja omissa asiantuntijatehtävissä. Työyhteisöosaamisen -kompetenssi luo valmiuksia yrittäjyyteen. (Laurea Fakta 2012, 21.)

Innovaatio-osaamisen -kompetenssissa opiskelija pystyy ratkaisemaan ongelmat luovasti ja kehittämään omia työtapojaan. Lisäksi opiskelija oppii työskentelemään projekteissa ja toteuttamaan kehittämishankkeita sekä soveltamaan niihin tietoa ja projektin vaativia menetelmiä. Kompetenssin avulla opiskelija pyrkii etsimään asiakaslähtöisiä, kestäviä ja mahdollisimman kannattavia ratkaisuja, jotka ovat taloudellisesti kannattavia. (Laurea Fakta 2012, 22.) Innovaatio-osaamisen -kompetenssi näkyy laurealaisessa oppimisessa projektitöinä ja erilaisina hankkeina.

Viimeisessä Laurean yleisessä kompetenssissa, joka on globalisaatio-osaamisen -kompetenssi, opiskelija oppii käyttämään alansa liittyvää sanastoa eri kielillä ja kehittämään omaa osaamistaan. Opiskelijan tulee osata työskennellä monikulttuurisessa yhteisössä. Lisäksi hänen tulee myös ottaa huomioon mahdolliset oman alansa kansainväliset vaikutukset ja mahdollisuudet. (Laurea Fakta 2012, 22.)

Opetussuunnitelmassa on määritelty osaamiselle tavoitekuvauksia, joihin osaamisen arviointi perustuu. Tavoitteet kertovat sen mitä osaamista opiskelijalta edellytetään, jotta hän voi saavuttaa suoritettavana olevan tutkinnon. Osaamisen arvioinnissa tulee ilmi se kuinka hyvin opiskelijalle annetut tavoitteet on saavutettu. Lisäksi osaaminen tunnustetaan tieto-, taito-, arvo- osaamisena sekä kokemuksellisenä osaamisena. Esimerkiksi kehittämishankkeiden arvioinnissa otetaan huomioon yksilön ja hankeyhteisön oppiminen sekä kehittämishankkeen eteneminen, merkitys ja sen aikana saavutetut tulokset. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.) Esimerkiksi valittiin kehittämishankkeen esimerkki, koska Laureassa jokaisella opintojaksolla tehdään jonkinlainen kehittämishanke. Hankkeet tehdään yleensä yhteistyössä jonkin muun organisaation kanssa.

Laureassa opetussuunnitelmaa on muutettu vuosien varrella eurooppalaiseen suuntaan. Tämän on saanut aikaan niin sanottu Bolognan prosessi. Se on saanut alkunsa vuonna 1998. Tuona vuonna muun muassa Saksan, Ranskan ja Iso-Britannian korkeakoulutuksesta vastaavat opetusministerit allekirjoittivat Sorbonnen julistuksen. Sorbonnen julistus vaihtui vuonna 1999 Bolognan asiakirjaksi, jonka tuolloin allekirjoittivat 26:n valtion opetusministerit, mukana oli tuolloin myös Suomi. Nykyään Bolognan prosessiin on liittynyt jo 46 valtiota. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Bolognan prosessin tarkoituksena on ollut lisätä eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyä ja vetovoimaisuutta. Lisäksi on myös ollut tarkoitus tehdä Euroopasta yhtenäinen, yhteensopiva ja houkutteleva korkeakoulutusalue. Bolognan prosessin tavoitteena on ollut puolestaan saavuttaa ja muodostaa yhteinen eurooppalainen korkeakoulutusalue (EHEA - European Higher Education Area) vuoteen 2010 mennessä. Tähän tavoitteeseen on ollut tarkoitus päästä pienempien tavoitteiden kautta. Pienempiä tavoitteita ovat muun muassa ymmärrettävien ja yhtenäisten tutkintorakenteiden muodostaminen, opintojen mitoitusjärjestelmän käyttöönotaminen, liikkuvuuden lisääminen ja laadunvarmistuksen yhtenäistäminen.

Kahden syklin malli on saanut alkunsa ymmärrettävien ja yhtenäisten tutkintorakenteiden yhtenäistämistä. Mallin muodostavat ensimmäisen syklin Bachelor-tason tutkinto ja toisen syklin Master-tason tutkinto. Näiden lisäksi malliin voidaan myös liittää kolmannen syklin tieteelliset jatkotutkinnot eli tohtorin ja lisensiaatin tutkinnot. Nämä yhteiset ja ymmärrettävät tutkintorakenteet helpottavat tutkintojen vertailuja sekä niiden tunnustamista. (Cimo 2014.)

Suomessa ammattikorkeakouluissa otettiin käyttöön vuonna 2005 opintojen mitoitussjärjestelmä ETCS eli European Credit Transfer and Accumulation System. Tämän mukaan yhdestä lukuvuodesta saa 60 opintopistettä. Tämän mukaan myös tutkintojen laajuudet on alettu ilmoittaa opintopisteinä eikä opintovuosina tai lukukausina. Mitoitusjärjestelmän lähtökohtana on opiskelijan suorittama työmäärä joka tarvitaan koulutusohjelmien tavoitteiden saavuttamiseen. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Opetussuunnitelmien rakenteiden ja osaamistavoitteiden yhtenäistämällä on tarkoitus helpottaa opiskelijan liikkuvuutta opintojen aikana eri korkeakoulujen välillä ja sisällä. Lisäksi se vaikuttaa myös opintojen jälkeisessä työelämässä. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.) Esimerkiksi jos juuri valmistunut opiskelija hakee ulkomailta töitä, voidaan opetussuunnitelmaa verrata haku maan opetukseen ja täten voidaan selvittää mitä tutkintoa se heidän maassaan vastaa.

Laurealaisissa opetussuunnitelmissa on otettu huomioon eurooppalaisen korkeakoulutusalueen vaatimukset. Tämä ilmenee siten, että opinnot mitoitetaan opintopisteinä ja opintojaksoina, jotka ovat laajoja kokonaisuuksia osana tutkintoa. Lisäksi opiskelijan osaamista arvioidaan oppimistulosten perusteella. Opetussuunnitelmaa pyritään jatkuvasti kehittämään korkealautuisemmaksi, sillä se tuottaa uusia innovaatioita Laurealle ja sen toimintaympäristölle. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Kaiken tämän lisäksi opetussuunnitelmaan vaikuttaa myös kansainvälistymisstrategia 2009-2015. Sen mukaan opetussuunnitelmaan tulee kuulua vieraskielisiä opintoja ainakin 30 opintopisteen edestä. Strategian tavoitteena on tuottaa osaamista, joka mahdollistaa opiskelijan toimimisen kansainvälisissä yhteisöissä. Yhteisöissä opiskelija osaa ratkaista globaaleja ongelmia ja toimia eettisesti kestäväällä tavalla. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman opetussuunnitelma on toimintaympäristöltään kansainvälinen. Kansainvälisyys vaatii palvelualan osaajilta vuorovaikutustaitoja sekä monikulttuurista osaamista. Tulevaisuus toimintaympäristössä näyttää olevan haasteita täynnä, sillä palveluiden määrä tulee kasvamaan huimaa vauhtia eteenpäin. Tämä puolestaan korostaa palveluiden kehittämisen ja innovoinnin merkitystä. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Tulevaisuudessa palveluinnovaatiot ovat suuressa roolissa Suomen kehitymisessä ja menestymisessä maailmalla. Palveluinnovaatiot ovat tärkeitä, koska ne lisäävät taloudellista tehokkuutta, lisäävät kustannussäästöjä sekä tuottaa uusia toimintoja. Ne myös tuottavat uusia vientimahdollisuuksia. Palveluinnovaatioilla voidaan kattaa niin sosiaaliset kuin teknologisetkin innovaatiot. Tulevaisuudesta puhuttaessa osaamistarpeet tulevat muuttumaan. Näihin vaikuttavat kansainvälistyminen, ikääntyminen, teknologia kehitys, ravitsemukselliset haas-

teet sekä kustannuspäätöksistä kasautuvat päätökset. Tulevaisuudessa palvelualalla tullaan arvostamaan enemmän käyttäjien ja kuluttajien tarpeita ja ne pyritään huomioimaan entistä paremmin. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmasta kertyvä asiantuntijuus on käyttäjälähtöistä, innovatiivista ja palvelumuotoilua eli Service Innovation and Design eli SID. Palveluidenmuotoilulla tarkoitetaan palveluiden innovointia, kehittämistä ja suunnittelua, joka tapahtuu käyttäjälähtöisesti. Sen tavoitteena on muotoilla palvelu siten, että se vastaa niin käyttäjän tarpeita kuin palveluntarjoajankin liiketoiminnallisia tavoitteita. SID yhdistää monia toimialoja. Nämä toimialat, jotka SID yhdistää ovat liiketalous, design ja tietojenkäsittely. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman osaamisalueista keskeisimpänä on palveluosaaminen. Siinä keskitytään palveluihin, etenkin niiden palveluiden käyttäjiin, niiden kulutustottumuksiin ja viestintään. Palveluosaaminen linkittyy elintarvike ja kuluttajapalveluihin. Elintarvikepalvelussa on kyseessä tuotetuntemus, tuoteturvallisuus sekä elintarvikkeiden ja hyvinvoinnin yhdistäminen. Se keskittyy vuorovaikuttamisen taitoihin sekä yhteistyötaitoihin. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Tässä koulutusohjelmassa opiskeleville on tärkeää ennakointi ja ymmärrys siitä mitä muutoksia ympäröivässä ympäristössä, koulutuksessa ja elämässä tapahtuu. Palveluiden kehittäminen on myös yksi tärkeä tekijä, joka vaatii sen että opiskelijoilla olisi käsitys käyttäjien tarpeista. Palvelualalla yhtenä suurimpana haasteena voidaan pitää digitalisoitumista ja teknologisen ympäristön kehittymistä. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa puolestaan toimintaympäristö keskittyy tulevaisuudessa teknologian soveltamiseen, joka tulee ilmenemään yritysten erilaisissa investoinneissa. Nämä investoinnit suuntautuvat tutkimukseen ja kehittämiseen, koulutukseen, organisaation kehittämiseen, asiakkuuksien hallintaan sekä markkinointiin ja ohjelmistoihin. Tietojenkäsittelyn tulevaisuudessa pääosaa näyttelee tieto- ja viestintäteknikan sekä tietojenkäsittelyn innovaatiot. Tämän alan toimintaympäristö edellyttää opiskelijoilta taitoa ja halua kehittää yritystä ja sen toimintoja sekä prosesseja. Näitä voidaan kehittää tietoteknisten palvelujen ja ratkaisujen avulla. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa asiantuntijuuden kokonaisuuteen kuuluu monia eri elementtejä. Nimittäin sen tietoperusta on hyvin monitieteellinen. Tällä tarkoitetaan sitä, että se koostuu tietojenkäsittelytieteestä, matemaattisesta ja teknisestä puolesta, myös käyttäytymistä halutaan tutkia. Näiden piirteiden lisäksi se koostuu kielellisestä ja viestintäpainotteisista aloista. Asiantuntijuus koostuu myös tulosten soveltamisesta käytäntöön. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Osaaminen tietojenkäsittelyssä koostuu ja kertyy työskentelystä tiimeissä ja projekteissa. Tämän tyyppisessä opiskelussa opiskelijoille muodostuu vuorovaikutuksellisia ja sosiaalisijaitoja. Lisäksi tällainen työskentely kehittää opiskelijan ominaisuuksia. Kehittyviä ominaisuuksia on monia ja tässä niistä muutama esimerkki, kuten sinnikkyys, johdonmukaisuus, suunnitelmallisuus, tarkkuus, päättelykyky ja luova ongelman ratkaisutaito.

Asiantuntijuus, jonka opiskelijat saavat Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmasta, on tietoverkkoihin perustuva, mutta samalla myös liiketoimintaprosesseja tukeva. Lisäksi he pystyvät suunnittelemaan ja toteuttamaan tietoturvallisuuden vaatimia ratkaisuja yrityksille. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2014.)

Osaaminen, joka tästä koulutusohjelmasta muotoutuu, perustuu alan kehittämiseen ja edistämiseen sekä erilaisten ratkaisujen muodostamiseen. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman haasteena ovat alan nopeat muutokset ja osaamisen kehittyminen. Tässä koulutusohjelmassa opiskelija oppii arvioimaan omaa lähtökohtaansa opiskeluun. Lisäksi opiskelija suunnittelee oman kehittymisprosessinsa sekä toimii erilaisissa ryhmissä ja löytää alansa haasteita.

#### 4 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Tämä tutkimus on laadullinen ja sen tiedonkeruumenetelminä käytetään teemahaastattelua ja palautedokumenttien tarkastelua. Aineiston analysointimenetelminä käytetään laadullista sisällönanalyysia sekä dokumenttianalyysia.

Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus on menetelmäsuuntaus. Siinä pyritään ymmärtämään kohteen laatua ja ominaisuuksia sekä sen merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivista tutkimusta voi toteuttaa monin eri menetelmin. Menetelmissä on muutamia yhteisiä piirteitä, jotka korostuvat kun tutkitaan kohdetta eri näkökulmista. Näkökulmat, joissa yhteiset piirteet korostuvat, ovat kohteen ympäristöön, taustaan, tarkoitukseen ja merkitykseen, ilmaisuus sekä kieleen liittyvät näkökulmat. (Laadullinen tutkimus 2014.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan siis tutkittavien kohteiden laatua.

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, koska kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa ei myöskään tule unohtaa arvoja, sillä ne ohjaavat tutkijaa sekä niiden avulla pyritään ymmärtämään tutkittavia ilmiöitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena löytää uusia tosiasioita ja välttää todentamasta jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2013, 161.) Alla olevaan taulukkoon 1 on koottu kvalitatiivisen tutkimuksen tyypilliset piirteet.

<b>Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä:</b>
<b>1.</b> Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa.
<b>2.</b> Suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina.
<b>3.</b> Käytetään induktiivista analyysia.
<b>4.</b> Laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa.
<b>5.</b> Valitaan kohdejoukko tarkoituksen mukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen.
<b>6.</b> Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä.
<b>7.</b> Käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti.

Taulukko 1: Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä (Hirsjärvi ym. 2013, 164).

Tyypillisiä piirteitä kvalitatiiviselle tutkimukselle ovat sen todenmukaisuus ja kokonaisvaltaisuus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kerätään useimmiten tietoa suoraan ihmisiltä, esimerkiksi haastattelujen tai keskustelujen avulla. Tämä on hyvä tapa toimia, koska ihminen pystyy mukautumaan vallitsevaan tilanteeseen ja se on tiedonkeruutapana riittävän joustava. Lisäksi menetelminä voidaan käyttää erilaisten arkistojen diskursiivista analyysia. Tutkimuksen tarkoituksena on paljastaa odottamattomia seikkoja. Siinä tarkastellaan aineistoa hyvin monipuolisesti ja tarkasti. Tutkimukseen valittavat henkilöt valitaan tarkoituksen mukaisesti, eikä sattumanvaraisesti. (Hirsjärvi ym. 2013, 164.) Kvalitatiivinen tutkimus on usein ainutkertainen ja sitä on vaikea toistaa tismalleen samalla tavalla kuin se on alun perin tehty.

Tämä tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena juuri siksi, että tutkimuksessa käytetään tiedonkeruumenetelminä pääasiassa ihmisiä eli haastateltavia. Lisäksi tässä tutkimuksessa toteutetaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jonka aineisto kootaan todellisissa tilanteissa, kuten Hirsjärvi ym. (2013, 164) mainitsevat. Tämä tutkimus täyttää siis valtaosan kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteistä.

#### 4.1 Tiedonkeruumenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytetään tiedonkeruumenetelminä ryhmissä toteutettavaa teemahaastattelua sekä palautedokumenttien tarkastelua kahden eri koulutusohjelman opintojaksopäätteistä. Tutkimusmenetelmillä saaduista tuloksista kootaan yhteenvedot ja lopuksi tuloksia vertaillaan keskenään.

Hirsjärvi ym. (2013, 204 - 205) kuvailevat haastattelua ainutlaatuisiksi tiedonkeruumenetelmäksi, koska haastattelussa ollaan välittömässä kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavien henkilöiden kanssa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on usein päämenetelmänä. Haastattelun suurimpana etuna muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna on se, että aineiston keruuta voidaan säädellä tarpeen mukaan ja haastattelun aiheita ja teemoja on mahdollista muokata. Esimerkiksi kyselytutkimuksessa tällainen toiminnan muokkaus on mahdollista.

#### 4.1.1 Teemahaastattelu

Aineistonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytetään teemahaastattelua, koska haastattelusta halutaan luoda syvempi ja mielipiderikkaampi kokonaisuus. Jotta haastateltavilla olisi mahdollisuus ilmaista itseään luontevasti ja omalla tavallaan, on teemahaastattelu paras vaihtoehto. Hirsjärven ym. (2013, 205) mukaan haastattelu valitaan aineistonkeruumenetelmäksi usein juuri tällaisista syistä mieluummin kuin esimerkiksi lomake-kysely. Haastattelussa haastattelijan on mahdollista tavata haastateltava kasvotusten ilmeineen ja eleineen. Haastateltavan motivointi on yksi tärkeä syy haastattelun valintaa ajatellessa aineistonkeruumenetelmäksi. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 36.)

Tutkimushaastatteluissa on eroavaisuuksia, jotka johtuvat strukturointiasteen vaihteluista. Strukturointiasteella tarkoitetaan sitä, kuinka tarkasti haastattelun kysymykset on määritelty. Se, minkälaista auktoriteettia haastattelijalla on haastattelussa vaikuttaa myös tutkimushaastattelun lajiin. Haastattelijan auktoriteetilla tarkoitetaan sitä, missä määrin haastattelijalla pyrkii ohjailemaan haastateltavaa johonkin haluttuun suuntaan. Tähän tutkimukseen valittu haastattelulaji on teemahaastattelu, jossa yhdistyvät lomake- ja avoin haastattelu. Tämän tyyppisestä haastattelusta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoidussa haastattelussa näkökulma on yleensä valmiiksi mietitty, mutta muutoksia on mahdollista tehdä haastattelun edetessä. (Hirsjärvi ym. 2013, 208; Hirsjärvi & Hurme 2006, 43.)

Teemahaastattelussa teemat on valmiiksi määritelty, mutta kysymykset puuttuvat. Teemahaastattelua voisi kuvailla johdattellevaksi keskusteluksi, jossa pyritään etenemään teemojen mukaan. Teemahaastattelu valitaan usein laadullisen tutkimuksen menetelmäksi, koska siitä saatavat tulokset tukevat yleensä parhaiten tutkimuksen tarkoituksia. (Hirsjärvi ym. 2013, 208; Hirsjärvi & Hurme 2006, 47.)

Haastattelu voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluna, parihaastatteluna tai ryhmähaastatteluna. Näitä haastattelumuotoja voidaan käyttää tutkimuksessa toisiaan täydentävinä tai vaihtoehtoisesti voidaan valita yksi haastattelumuoto. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210.) Kuten jo aiemmin on mainittu, tämän tutkimuksen teemahaastattelut toteutetaan ryhmä-



haastatteluina. Ryhmähaastattelu on valittu menetelmäksi, jotta voidaan selvittää ryhmän osallistujien mielipiteitä ja asenteita tutkittavaa aihetta kohtaan.

Ryhmähaastattelu on tiedonkeruumuotona tehokas, koska yhdellä haastattelukerralla saadaan tietoa useilta henkilöiltä. Ryhmähaastattelu on hyvä haastattelumuoto varsinkin silloin, kun on kysymys muistinvaraisista asioista. Ryhmän avulla ruokitaan jokaisen haastateltavan muistamista, jolloin tulos on todennäköisesti luotettavampi. (Hirsjärvi ym. 2009, 210 - 211.)

Ryhmähaastattelun käyttäminen perustuu ryhmän luovan potentiaalin hyödyntämiseen. On todettu, että ryhmässä haastateltavat ovat huomattavasti luontevampia ja vapautuneempia, jolloin luova potentiaali saadaan maksimoitua. Ideaalitapauksessa haastatteluryhmään osallistujien kommentit, ideat ja erilaiset näkökulmat synnyttävät uusia ja yllättäviäkin näkökulmia aihealueen ympäriltä. Kun halutaan saada tietoa esimerkiksi tietyn kuluttajaryhmän mielipiteistä tiettyä tuotetta kohtaan, ryhmäkeskustelu on todennäköisin menetelmä. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 226.) Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää tiettyjen koulutusohjelmien 3. tai 4. vuoden opiskelijoiden mielipide Learning by Developing -toimintamallin toteutumisesta Laurea Leppävaarassa. Tämän vuoksi teemahaastattelu ryhmähaastattelun muodossa on sopiva menetelmä tutkimuksen toteuttamiseen.

#### 4.1.2 Palautedokumenttien tarkastelu

Tässä tutkimuksessa yhtenä aineistonkeruumenetelmänä käytetään palautedokumentteihin perustuvaa tutkintaa. Dokumenttien tarkastelussa tutustutaan erilaisiin dokumenttimuotoisiin aineistoihin. Siinä voidaan löytää vanhoja tallennettuja aineistoja tutkittavasta ilmiöstä ja sen toteutumisesta. Aineistoja voivat olla arkistot, jotka voivat olla organisaatioita ja järjestelmiä, jotka sisältävät tallennettuja aineistoja. Arkistojen aineistot useimmiten koostuu dokumenteista. (Arkistot ja kokoelmat 2014.) Dokumentteja on kahdenlaisia; yksityisiä ja julkisia. Yksityiset dokumentit ovat henkilökohtaisia aineistoja kuten päiväkirjat, elämäkerrat ja kirjoitelmat. Julkisia aineistoja voivat puolestaan olla yritysten dokumenttiaineistot, joita voidaan käyttää historiatutkimukseen. (Dokumentit ja asiakirjat 2014.) Lisäksi dokumentit voidaan jakaa myös kolmeen eri ryhmään, jotka ovat alla olevassa taulukossa 2 esimerkkeineen. Tässä dokumenttitutkimuksessa käytetään kirjallista dokumenttia, sillä opintojaksopalautteet ovat tallennettua kirjallista materiaalia.

Dokumenttiryhmät	Esimerkkejä ryhmien aineistoista
Auditiivinen dokumentti	Haastattelunauhoite, laulut, mainokset
Visuaalinen dokumentti	Sarjakuvat, mainokset
Kirjallinen dokumentti	Lehtiartikkeli, päiväkirja, muistio, essee, palaute

Taulukko 2: Dokumenttiryhmät (Seitamaa-Hakkarainen 2014, 1).

Taulukossa 2 on esiteltyä dokumenttiryhmittelyä ja jokaisesta on muutama esimerkki. Mainokset voi ymmärtää sekä auditiivisiksi ja visuaalisiksi dokumenteiksi, koska niissä käytetään kuvaa ja ääntä. Mainosta siis voidaan samaan aikaan kuunnella ja katsoa. Auditiiviset dokumentit ovat kuunneltavaa aineistoa, kun taas visuaaliset ovat katseltavaa aineistoa. Dokumentit voidaan muokata kirjalliseen muotoon. Tästä johtuen esimerkiksi haastattelunauhoitteen voidaan sanoa olevan dokumentti, koska se voidaan tehdä kirjalliseksi litteroimalla.

Vanhojen tallennettujen dokumenttien voidaan sanoa olevan valmiita aineistoja, sillä niitä ei itse tarvitse koota vaan joku muu on jo ne koonnut. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2013, 186) toteavat kirjassaan ”Tutki ja kirjoita”, että useimmiten tutkija kerää oman havaintoaineistonsa esimerkiksi haastatteluja käyttäen. Tällaista tietoa voidaan kutsua primaariaineistoksi. Primaariaineiston lisäksi on myös olemassa sekundaariaineistoa. Se on muiden keräämää aineistoa. Aineistoja ei voi aina liittää suoraan tutkimukseen, vaan ne on sidottava siihen jollakin tavalla ja niitä on usein myös sovellettava. Aineistoa voi soveltaa esimerkiksi muuttamalla kirjallisen aineiston numeeriseen muotoon tai toisinpäin.

Dokumenttitutkimukseen liittyy haasteita kuten moneen muuhunkin tutkimukseen. Sen yhtenä haasteena on oikean materiaalin löytäminen, koska aineistoa saattaa olla paljon. Myös dokumenttien ikä on yksi haaste. Tämä tarkoittaa sitä, että niiden käsittelyssä täytyy olla varovainen, jotta ne eivät hajoa tai mene rikki. (Arkistot ja kokoelmat 2014.)

Valmiita aineistoja ei käytetä kovin paljon tutkimuksissa, koska niistä ei välttämättä ole kaikilla tutkijoilla tietoa. Valmiiden aineistojen käyttö on myös haasteellista, koska niitä täytyy muokata ja soveltaa sopiviksi. Lisäksi tutkijat saattavat olla ujoja ja tämän vuoksi eivät uskalla ottaa yhteyttä organisaatioon, jolla olisi tarvittava tieto hallussa. Haasteena voi myös kokea sen, että tutkija pyrkii itse päättämään tutkittavan aineiston sisällön ja näin ollen ei tule ajatelleeksi valmiita arkistoja ja dokumentteja. Tutkijat haluavat myös itse kokeilla menetelmiään tiedonkeruussa ja he myös haluavat päästä lähelle tutkittavia. (Hirsjärvi ym. 2013, 189 - 190.)

Tässä tutkimuksessa tutkitaan palautedokumentteja. Siinä tutustutaan Laurea Leppävaaran opintojaksopalautteisiin, jotka ovat palvelujen tuottamisen ja johtamisen- ja tietojenkäsittely koulutusohjelman palautteita. Opintojaksopalautteista pyritään selvittämään miten LbD-toimintamalli on toteutunut opintojaksoilla opiskelijoiden mielestä. Lisäksi on tarkoitus selvittää, kuinka LbD-toimintamallin toteutuminen eroaa eri koulutusohjelmissä.

## 4.2 Analysointimenetelmät

Tutkimuksen analysointiin tarvitaan menetelmiä, joilla tutkimusta ruvetaan avaamaan. Aina voidaan tehdä päätelmiä tutkimuksista, mutta ne eivät aina yksin riitä. Menetelmät, joita käytetään analysoinnissa, voivat olla määrällisiä sekä laadullisia. Menetelmien valinta kuitenkin pohjautuu osin jo teoriaan ja tutkimusongelmiin sekä -kysymyksiin. Laadullisen aineiston analysoimiseen voidaan käyttää sekä laadullisia menetelmiä että määrällisiä menetelmiä. (Aineiston analysointimenetelmät 2014.) Tässä tutkimuksessa analysointimenetelminä toimivat laadullinen sisällönanalyysi ja dokumenttianalyysi.

Tutkimuksen tekemisessä saatetaan pettyä, koska aina ei löydetä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Vastauksia ei myöskään välttämättä löydy, mikäli käytetään vääriä menetelmiä. Aineiston analysoinnissa on pohjimmiltaan kyse aineiston tarkastelemisesta ja arvioimisesta. Usein kuulee sanottavan, että aineistosta nousee esiin jotain erityistä. Tämä johtunee siitä, kun aineistoa on tutkittu mahdollisimman paljon, niin asioita alkaa painumaan mieleen ja ne tulevat uudelleen ja uudelleen esiin aineistosta. Tällöin tutkija voi todeta havaintojen olevan tärkeitä osana tutkimusta. (Aineiston äärellä 2014.)

Opinnäytetyössä tullaan käyttämään analysointimenetelmiä monipuolisesti, sillä käytössä on laadullista tutkimusaineistoa ja sille on monia eri aineiston analysointimenetelmiä. Aineiston analysointimenetelminä käytetään kvalitatiivista sisällönanalyysiä, johon kuuluu litterointi, teemoittelu, tyypittely sekä luokittelu. Menetelmät on valittu käyttöön siksi, että niillä voidaan analysoida haastattelua ja opintojaksopalautteita mahdollisimman tarkasti.

### 4.2.1 Laadullinen sisällönanalyysi

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa sisällönanalyysissä tutkitaan tekstimuodossa olevia aineistoja. Näistä aineistoista pyritään etsimään tutkimuksen kannalta relevantteja eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Sisällönanalyysin avulla pystytään tutkimaan erilaisia kirjallisia tuotoksia, kuten kirjoja, päiväkirjoja, palautteita sekä haastatteluja. (Sisällönanalyysi 2014.) Kielellinen aineisto on kvalitatiivisen sisällönanalyysin tutkimuskohde. Tutkimus toteutetaan luokittelemalla erilaisia materiaaleja. Sisällön luokittelun jälkeen voidaan ryhtyä analysoimaan tutkittavaa ilmiötä. Tutkitun ilmiön sisältöä ja rakennetta arvioidaan sisällönanalyysin avulla. (Seitamaa-Hakkarainen 2014, 1.)

Kvalitatiivinen sisällönanalyysi voidaan suorittaa erilaisille dokumenteille. Sillä kuvataan kirjoitetun ja puhutun kielen ja tekstin muotoa sekä sen sisältöä. Sisällönanalyysiä käytetään yleensä sellaisissa tutkimuksissa, joissa täytyy kuvailla dokumenttien sisältöä sanallisesti tai tilastollisesti. Siinä korostuu tekstin laadulliset ja sisällölliset merkitykset. Sisällöllä tarkoitetaan yleensä aineiston aihetta, teemaa tai rakennetta. Sisältöä analysoitaessa siihen sisältyy aineiston sijainti, muotoilu, kuvien ja tekstien käyttö. (Seitamaa-Hakkarainen 2014, 1.) Opin-  
tojakso palautteita tutkiessa palautteille voidaan tehdä sisällönanalyysi. Tällöin tarkastellaan esimerkiksi palautteiden sävyjä, fonttikokoa ja tekstin rakennetta. Lisäksi palautteista voidaan etsiä yhtäläisyyksiä ja sellaisia asioita, jotka toistuvat useammin kuin kerran tai kaksi.

Sisällönanalyysissa luokitellaan aineistoa eri luokkiin. Nämä luokkien valinnat muodostuvat useimmiten joko teoreettisen viitekehyksen perusteella tai tutkimusongelmien ja kysymysten perusteella. Toisaalta tarkasteltavat luokat voidaan myös rakentaa tutkittavan aineiston pohjalta tai käyttää jotain jo olemassa olevaa järjestelmää. Sisällönanalyysistä saatavat tulokset voidaan esittää tilastollisesti tai käsitteellisesti. (Seitamaa-Hakkarainen 2014, 1 - 2.)

Haastattelusta saadun aineiston luokitteluun pelkkiin tiettyihin luokkiin ei vielä riitä analyysiksi. Analyysiin ei myöskään riitä pelkät positiiviset luokat tai sellaiset yhtäläisyydet, jotka ovat itsestään selviä. Tällöin voidaan sanoa, että tarkempi tarkastelu, analyysi ja tulkinta ovat jääneet tekemättä. Aineistoa ei myöskään voi jakaa isoihin luokkiin, koska tällöin aineistoa tiivistetään. Analyysin tarkoituksena on saada aineistosta irti jotain aivan uutta ja jota ei muuten voisi saada esille. (Ruusu vuori ym. 2010, 19.)

Dokumenttipohjaisia tutkimuksia analysoitaessa ne voidaan jakaa kahteen eri ryhmään. Nämä kaksi ryhmää ovat dokumentteihin ilmiöinä kohdistuviin tutkimuksiin sekä dokumenttien ilmiöihin kohdistuviin tutkimuksiin. Dokumentti ilmiönä -tutkimuksessa kuvaillaan sisällön ominaisuuksia, kun taas dokumenttien ilmiöihin kohdistuvissa tutkimuksissa dokumentteihin sisältyy eksplisiittisiä ja implisiittisiä tietoja. (Seitamaa-Hakkarainen 2014, 1.) Eksplisiittisellä tiedolla tarkoitetaan helposti kuvallisesti ja sanallisesti selitettävää tietoa. Implisiittisellä tiedolla puolestaan tarkoitetaan vaikeasti selitettävää tietoa. (Muistiliiton käsitteistö 2014.)

Kvalitatiivinen sisällönanalyysi valittiin tämän tutkimuksen analysointimenetelmäksi. Tämä valittiin käytettäväksi, koska sen avulla voidaan tutkia, mitä mieltä opiskelijat ovat olleet opintojaksoilla esiintyvistä LbD-toimintamallista ja miten se on tullut ilmi opintojaksoilla. Lisäksi sen avulla voidaan analysoida haastatteluja sekä dokumentteja.

Aineiston litterointi on yksi yleisimmistä aineiston purkamiseen käytetyistä menetelmistä. Siinä on kyse tallennetun aineiston puhtaaksi kirjoittamisesta sanalliseen muotoon. Litterointia suoritettaessa voidaan päättää litteroidaanko koko aineisto vai jokin osa aineistosta. Jos aineistosta päädytään analysoimaan vain osa, niin se voidaan tehdä esimerkiksi teemojen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2013, 222.)

Aineiston litterointi on tavallisempaa kuin suorien päätelmien teko nauhoituksesta. Nauhoitusta kuunnellessa ei aina välttämättä löydä niitä kaikkia ydin tietoja, jollei tekstiä kirjoita auki. Litterointia purettaessa se kootaan dokumenttiin, johon kirjoitetaan mitä tapahtuu ja kuka sanoo mitään. Litteroinnin haastavuuteen vaikuttaa haastateltavien puhenopeudet sekä se miten selkeästi puhutaan. Aineiston purkaminen litteroinnin avulla on aikaa vievää tekemistä. Tämä johtaa siihen, että litterointiin varattavaa aikaa on vaikea ennustaa, mutta useimmiten se vie hyvinkin paljon aikaa, jos ei ole määritelty miten tarkasti aineisto litteroidaan. (Hirsjärvi ym. 2013, 222; Litterointi 2014.)

Kuten jo aiemmin mainittiin, litterointi on aikaa vievää ja siihen kuluva aikataulu on vaikeaa määrittää. Tämän lisäksi litteroinnille ei ole annettu yksiselitteisiä ohjeita, joiden mukaan se pitäisi tehdä ja kuinka laajasti. Litteroitu materiaali liitetään yleensä raportin loppuun liitteeksi, jotta siihen voidaan myöhemmin palata tai että raportin lukija voi tarkemmin tutustua käytettyyn aineistoon.

Aineiston litterointia aloittaessa on hyvä muistaa se, millaista analyysiä ollaan tekemässä ja ollaanko käyttämässä koko aineisto. Rajat on hyvä määrittää ajoissa, jotta välttyttäisiin turhalta työltä. Aineistoa litteroitaessa on hyvä kerätä tarpeelliset tiedot vastaajista. Näitä tietoja ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, asuinpaikka ja koulutus sekä ammatti. Nämä sen vuoksi, jotta myöhemmin analysoitaessa on helppo ryhmitellä tiedot ja vertailla esimerkiksi sitä, miten paikkakunta tai ikä vaikuttaa johonkin haastatteluvastaukseen. (Litterointi 2014.)

Litterointia tehtäessä voi tulkita aineistoa monesta eri näkökulmasta, kuten havainnoijana, kulttuurin jäsenenä tai tutkijana. Havainnoijan näkökulmasta tehdyssä litteroinnissa tutkimusta tekevän henkilön oma huomiokyky saattaa rajata pois osan saatavasta informaatiosta. Tästä syystä olisi siis hyvä, että litteroidun materiaalin kävisi läpi ainakin kaksi henkilöä. Kulttuurin jäsenenä tehdyssä litteroinnissa puolestaan tehdään erilaisia tulkintoja siitä, mitä puhuja tarkoittaa tai mitä toimintaa tarkastellaan tilanteessa. Jos haastattelua litteroidaan tutkijanäkökulmasta, niin silloin tehdään päätelmiä ja tulkintoja siitä onko kaikki nauhalta kuultu tieto tarvetta vastaavaa. Litteroinnin voidaan sanoa siis olevan tulkintaa. Alkuperäisen nauhoitteen säilyttäminen on tärkeää varsinkin sellaisissa tilanteissa, jos haastatteluun pitää palata. Se myös mahdollistaa haastattelun uudelleen- ja jatkokäytön. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 428.)

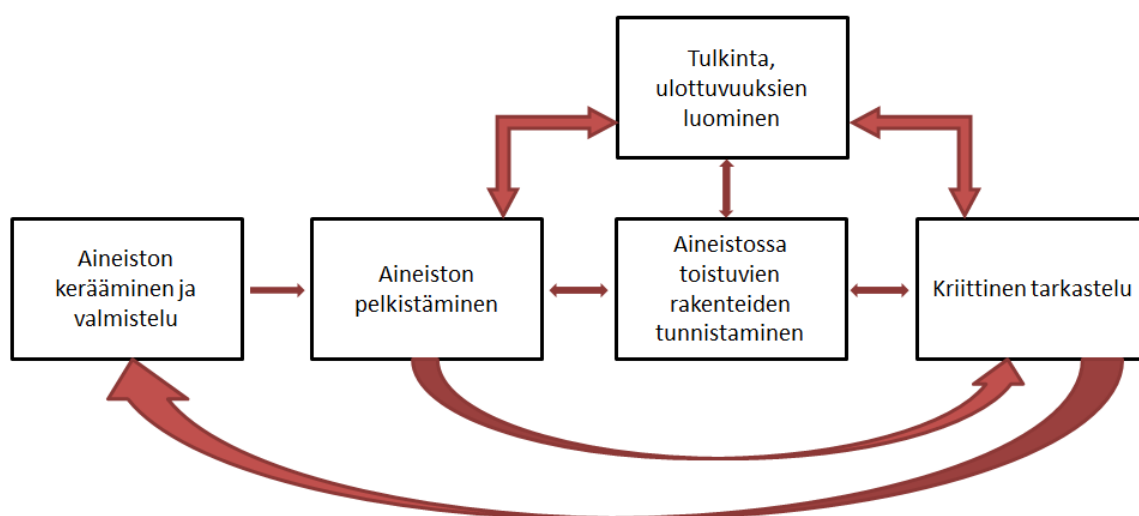
#### 4.2.2 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi on aineiston analysointimenetelmä. Siinä tehdään päätelmiä aineistosta joka on kirjallisessa muodossa. Dokumenttianalyysin aineistoina on yleensä verbaalista, symbolista ja kommunikatiivista aineistoa, kuten litteroidut haastattelut, muistiot tai lehtiartikkelit. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 121.)

Dokumenttianalyysin tarkoituksena on informatiivisen arvon lisääminen. Informatiivisen arvon lisäämisellä saadaan luotua aineistolle selkeyttä, jonka avulla aineistosta voidaan tehdä selkeämpiä ja luotettavampia johtopäätöksiä. Dokumenttianalyysin tavoitteena on puolestaan analysoida erilaisia dokumentteja järjestelmällisesti ja luoda kuvauksia aineistosta. Aineistosta tehtävät kuvaukset ovat useimmiten selkeitä ja sanallisia. Lisäksi dokumenttianalyysin avulla voidaan järjestää saatu materiaali uudelleen järkevämmäksi, tiiviiksi ja selkeämmäksi kokonaisuudeksi. (Ojasalo, ym. 2009, 121.)

Dokumenttianalyysi koostuu kahdesta eri analysointitavasta. Nämä analysointitavat ovat sisällönanalyysi ja sisällön erittely. Sisällönanalyysissä kuvataan dokumenttien sisältöä. Sen tavoitteena on kuitenkin etsiä ja tunnistaa tekstissä ilmeneviä merkityksiä. Puolestaan sisällön erittelyssä analysoidaan dokumenttien sisältöä ja saatu aineisto on numeerisessa muodossa olevaa aineistoa. Käsitellään aineistoa kummalla menetelmällä tahansa, perustuu käsittely loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Käsitelyn alussa aineisto hajotetaan osiin, jonka jälkeen se käsitteellistetään. Käsitteellistämisen jälkeen aineisto kootaan uudelleen. Tämän vaiheen jälkeen aineisto voidaan analysoida. (Ojasalo ym. 2009, 122.)

Analyysiin kuuluu neljä eri päävaihetta, jotka ovat myös laadullisen tutkimuksen mallin vaihteita. Laadullisen tutkimuksen malli on esitelty kuviossa 2. Dokumenttianalyysin neljä päävaihetta ovat aineiston kerääminen ja valmistelu, aineiston pelkistäminen, aineistossa toistuvien rakenteiden tunnistaminen ja tulkinta. Jokaiseen edellä mainituista vaihteista liittyy kriittinen tarkastelu. Sen tavoitteena on korjata sekä tunnistaa mahdolliset virheet ja vääristymät eri vaiheissa sekä tuloksissa. Kriittinen tarkastelu parantaa myös tulosten laatua sekä niiden luotettavuutta. (Ojasalo ym. 2009, 123.)



Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro. s. 123

Kuvio 2: Laadullisen tutkimuksen malli (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 123).

Kuviossa 2 esitellyssä laadullisen tutkimuksen mallissa ensimmäinen vaihe on aineiston kerääminen ja valmistelu. Tässä vaiheessa aineisto muutetaan useimmiten digitaaliseen muotoon, jotta sitä on helpompi hallita ja käsitellä. Lisäksi tämän vaiheen tarkoituksena on varmistaa, että käytettävä materiaali on selkeää ja se on sisällöllisesti valmiiksi analysoitavaksi. (Ojasalo, ym. 2009, 124.) Esimerkiksi, jos aineisto sisältää kuvia tai paperilla olevaa tekstiä, voidaan kuvat kuvata digitaalisella kameralla ja tekstit lukea ja nauhoittaa. Näin ollen analyysissä tarvittavat materiaalit ovat kaikki samassa muodossa. Kun aineistoa tallennetaan tietokoneen tiedostoihin, tulee ne nimetä selkeästi, jotta myöhemmin tiedetään, mitä kyseinen tiedosto sisältää ja mihin se liittyy.

Kvalitatiivisen tutkimuksen mallin toinen vaihe on analyysi ja pelkistäminen. Vaihe voidaan toteuttaa muutamalla eri tavalla, kuten aineistolähtöisesti, teoriapohjaisesti tai teorialähtöisesti. Jos vaihe toteutetaan teoriaa ajatellen, on teoria määritellyt valmiiksi viitekehyksen ja mahdolliset luokat joihin tiedot jaetaan. (Ojasalo ym. 2009, 124.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on itsessään kolme vaihetta. Nämä vaiheet ovat pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. Aineiston pelkistämässä tiivistetään ja selkeytetään aineistoa siten, että laajasta aineistosta saadaan esiin muutamia näkökulmia. Tätä vaihetta voidaan kutsua myös teemoitteluksi. Teemoittelussa aineistosta etsitään keskeisiä aihepiirejä eli teemoja (Jyväskylän Yliopisto 2014).

Tämän jälkeen aineistosta etsitään yhteisiä tekijöitä ja siitä karsitaan hajanaisia tietoja pois. Aineiston pelkistämisen jälkeen aineisto tutkitaan tarkkaan ja etsitään sieltä yhtäläisyyksiä ja eroja. Samaan aikaan voidaan myös ryhmitellä samaa tarkoittavia käsitteitä omiin luokkiin, jotka nimetään siten, että nimi kuvaa ryhmän käsitteistöä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 124 - 125.) Ryhmittelyvaihetta voidaan sanoa myös luokittelun vaiheeksi, joka koostuu suuresta erilaisia tapauksia sisältävästä joukosta tai tutkimuskohteista. Luokittelun avulla voidaan muodostaa monenlaisia jäsentelyjä sekä ryhmittelyjä, jotka kuvaavat ja selittävät tutkittavaa kohdetta tai ilmiötä. Siinä voidaan luokitella esimerkiksi kohteen ominaisuuksia tai useasti ilmeneviä asioita omiin luokkiinsa. (Jyväskylän yliopisto 2014.)

Ryhmittelyn jälkeen vuorossa on abstrahointi, joka tarkoittaa tutkimuksen kannalta tärkeän tiedon erottamista muusta tiedosta. Abstrahoinnissa yhdistellään niin kauan ryhmittelystä saatuja luokkia, jotta jäljellä on sellaiset luokat, mitkä muodostavat teoreettisen käsitteistön. Käsitteiden avulla pystytään muodostamaan kuvaus tutkimuskohteesta, jota voidaan verrata teorian ja saatujen johtopäätösten avulla alkuperäiseen aineistoon. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tuloksissa voidaan esitellä saatu käsitteistö ja aineistoa kuvaavat teemat sekä aineistosta muodostettu uusi malli. Lisäksi tuloksissa voidaan kuvata luokitteluista saadut käsitteet ja niiden sisällöt. (Ojasalo ym. 2009, 125.)

Laadullisen tutkimuksen mallin viimeinen vaihe eli tulkinta ja johtopäätökset eivät ole vielä analyysiä, koska tutkimus ei ole vielä valmis. Tulkitsemisessa voidaan käyttää mielikuvitusta ja sen lähtökohtana on useimmiten aiempi teoria tai tutkimus. Aineistoa voidaan tulkita erilaisilla tavoilla. Näitä ovat esimerkiksi toistuvien rakenteiden tunnistaminen, ryhmittely ja kielikuvien löytäminen.

## 5 Tutkimusprosessin kuvaus

Tämä opinnäytetyö on tutkielmatyyppinen. Tässä työssä tehty tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelminä tässä työssä käytettiin teemahaastattelua ja palautedokumenttien tarkastelua. Palautedokumenttien tarkastelussa käytettiin Laurea-ammattikorkeakoulun Leppävaaran toimipisteen opintojaksopalautteita kahdesta eri koulutusohjelmasta. Nämä kaksi koulutusohjelmaa olivat Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma.

Opinnäytetyö aloitettiin sillä, että ensimmäiseksi muodostettiin aihealueen ympärille keskeiset käsitteet ja niiden alakäsitteet. Keskeisiksi käsitteiksi tähän työhön valittiin Learning by Developing -toimintamalli ja opiskelijan ammatillinen kasvu. Kun käsitteet oli valittu, voitiin kerätä teorian tietoa käsitteistä ja niiden yhteyksistä toisiinsa. Teorian tietoa kerättiin luotettavista lähteistä. Tällaisia luotettavia lähteitä ovat muun muassa kirjalliset lähteet ja oppilaitosten materiaalit. Myös sähköisiä lähteitä voidaan kutsua luotettaviksi, mikäli niihin on suh-



tauduttu kriittisesti. Teoriatiedon keräämisen jälkeen valittiin tutkimusmenetelmät. Tutkimuksessa päätettiin käyttää aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua ja opintojakso-palautteiden tarkastelua, kuten jo aiemmin mainittiinkin.

Aineistonkeruumenetelmien valinnan jälkeen suunniteltiin tarkemmin tehtävää tutkimusta ja sen osa-alueita. Suunnittelun aikana teemahaastatteluun keksittiin teemat ja teemojen alle kysymykset, joita voitaisiin kysyä tulevassa haastattelussa. Teemahaastattelun kysymykset ja teemat löytyvät liitteestä 1. Teemahaastattelua suunniteltaessa samaan aikaan myös pohdittiin opintojaksoja joiden opintojaksopalautteita tutkittaisiin palautedokumenttien tarkastelussa. Opintojaksojen valintaan vaikuttivat opintojaksojen sisältö sekä ajankohta. Tutkimukseen tarvittiin kaksi kurssia opintojen alkuvaiheesta, keskivaiheesta sekä loppuvaiheesta. Tämä valinta tehtiin siksi, että saatiin mahdollisimman monipuolinen vastaus siihen, miten LbD-toimintamalli on vaikuttanut opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun.

Haastattelukysymysten ja opintojaksovalintojen jälkeen keskityttiin haastateltavien valintaan. Tämän lisäksi samaan aikaan pyydettiin opintotoimistolta opintojaksopalautteita valituista opintojaksoista. Teemahaastatteluun valitut henkilöt halusivat, ettei heidän henkilöllisyyttään julkistettaisi tutkimuksessa, joten kaikki palautteet sekä teemahaastattelun tulokset käsiteltiin nimettöminä. Kun henkilöt oli valittu haastatteluun, päätettiin haastattelun ajankohdaksi 22.4.2014. Haastattelut toteutettiin kahdessa ryhmässä. Toisessa haastattelussa olivat Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijat ja toisessa olivat Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat. Haastatteluun osallistui kaiken kaikkiaan viisi henkilöä. Suoritetut teemahaastattelut nauhoitettiin. Tämän jälkeen ne purettiin litteroimalla eli ne kirjoitettiin sanasta sanaan puhtaaksi yhtenäiseksi tiedostoksi, jotta ne olisi helpompi käydä läpi ja analysoida.

Teemahaastattelun purkamisen jälkeen mietittiin mitä aineiston analysointimenetelmiä haluttiin käyttää, jotta saataisiin mahdollisimman hyviä tutkimustuloksia. Näiksi menetelmiksi valittiin laadullinen sisällönanalyysi ja dokumenttianalyysi. Laadullista sisällönanalyysiä käytettiin teemahaastattelun analysoinnissa, jossa ryhmiteltiin saadut vastaukset kolmeen ryhmään. Nämä kolme ryhmää olivat samanlaisuudet, eroavaisuudet ja muuta/erityistä. Tämän jälkeen saadut tiedot taulukoitiin ja ne analysoitiin. Teemahaastattelun taulukot löytyvät kokonaisuudessaan liitteistä 4 ja 5. Teemahaastattelun tuloksia analysoitaessa koulutusohjelmia vertailtiin toisiinsa ja niistä saatuja vertailun tuloksia analysoitiin. Lisäksi myös pohdittiin saatu- jen vastauksien syitä ja seurauksia.

Palautedokumenttien tarkastelu aloitettiin opintojaksopalautteisiin tutustumalla. Tämän jälkeen palautteista valittiin kohdat, jotka otettiin lähempään tarkasteluun. Palautteiden yksityiskohdat koottiin taulukoiksi ja niiden taulukoiden yhteenvedot löytyvät kokonaisuudessaan liitteistä 2 ja 3. Tietoja taulukoidessa laskettiin muutamien kurssien keskiarvoja sekä kokonai-

suuksien keskiarvoja, joita analysoitiin myöhemmin käyttämällä dokumenttianalyysiä. Analyysissä vertailtiin koulutusohjelmia ja kursseja keskenään. Samaan aikaan myös pohdittiin syitä saatuihin tuloksiin.

Kun kummankin tutkimusmenetelmän tulokset olivat selvillä ja analysoitu, niitä vertailtiin vielä toisiinsa ja niistä muodostettiin yhteenveto. Yhteenvedossa arvioitiin tulosten vastavuotua toisiinsa. Näiden tutkimusmenetelmistä saatujen tulosten jälkeen kirjoitettiin johtopäätökset yhdistäen teoriaa ja saatuja tutkimustuloksia. Lisäksi johtopäätöksiin kirjattiin myös kehittämisideoita tutkimuksen pohjalta.

## 6 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa saadut tulokset. Palautedokumenttien tarkastelussa keskityttiin kuuden opintojakson palautteisiin molemmissa koulutusohjelmissä. Samat opintojaksot olivat tarkasteltavana myös teemahaastatteluissa. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valittiin seuraavat opintojaksot tarkasteltavaksi: Palveluprojekti, Käyttäjälähtöinen palvelun laatu, Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen, Palveluyrittäjyys, Palvelujen tutkiva kehittäminen sekä Palvelumuotoilulla innovaatioihin. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmasta valikoituivat opintojaksot: Kasvu tietojenkäsittelyn ammattilaiseksi, Tietoverkkoarkkitehtuuri, Tietojärjestelmän toteutus, Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen, Tietoverkkojen- ja järjestelmien turvallisuus sekä palveluinnovaatioiden kehittäminen.

### 6.1 Palautedokumenttien tulokset

Palautedokumenttien tarkastelussa tutkittiin Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opintojaksopalautteista. Opintojaksopalautteita tarkasteltiin Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman vuoden 2010 syksyllä aloittaneen ryhmän osalta. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opintojaksopalautteet tutkittiin 2009 syksyllä aloittaneen ryhmän osalta.

Palautedokumenttien tarkastelussa vertailtiin opintojaksopalautteiden keskiarvoja koulutusohjelmien kesken opintojen alku-, keski- ja loppuvaiheessa neljän osa-alueen kautta. Nämä neljä opintojaksopalautteen osa-alueita ovat ”Toteutus oli kokonaisuudessaan toimiva”, ”Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä”, ”Ohjaus tuki oppimistani” sekä ”Pystyn hyödyntämään oppimaani”. Palautedokumenteista kootut taulukot löytyvät myös liitteestä 3.

Palautedokumenttien tarkastelussa selvisi (Taulukot 3 - 6), että tarkastelun alla olevien koulutusohjelmien opintojaksot ovat opintojaksopalautteiden perusteella onnistuneet hyvin samantasoisesti. Kokonaiskeskiarvo Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman

2010 syksyllä aloittaneen ryhmän mukaan on 3,62 asteikolla yhdestä viiteen, kun taas Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa sama keskiarvo on 3,52. Kokonaiskeskiarvo on siis koulutusohjelmien välillä lähes identtinen. Opintojaksojen kokonaisuunnistumisen opintojen aikana voidaan siis olettaa olevan samalla tasolla eri koulutusohjelmissa.

		Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
1	Toteutus oli kokonaisuudessaan toimiva	3,49	3,55
2	Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä	<b>3,87</b>	<b>3,39</b>
3	Ohjaus tuki oppimistani	<b>3,37</b>	3,54
4	Pystyn hyödyntämään oppimaani	3,76	<b>3,58</b>
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>		<b>3,62</b>	<b>3,52</b>

Taulukko 3: Opintojaksopalautteiden keskiarvot.

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa kaikista eniten tyytyväisiä ollaan oltu toteutusten työmäärään opintojakson laajuutta ajatellen (Taulukko 3). Tämä keskiarvo oli 3,87. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa puolestaan kohta ”pystyn hyödyntämään oppimaani” sai parhaan keskiarvon, joka oli 3,58. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman kokonaiskeskiarvot arvioitavista osa-alueista sijoittuivat hyvin pienelle hajonta-alueelle, 3,39 - 3,58 väliselle alueelle. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassakin hajonta osa-alueiden kesken oli hyvin pientä, keskiarvot sijoittuivat välille 3,37 - 3,87.

Heikoimmin pärjänneet osa-alueet olivat Palvelujen tuottamisessa ja johtamisessa ”Ohjaus tuki oppimistani” ja Tietojenkäsittelyssä ”Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä”. Vaikka hajontavälit ovat keskiarvojen välillä pieniä, on mielenkiintoinen huomio, että sama osa-alue, joka Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa on arvioitu parhaiten onnistuneeksi, on Tietojenkäsittelyn puolella onnistunut huonoiten. Nämä luvut ovat kuitenkin 3,37 sekä 3,87, joten käytännössä opintojakson työmäärästä opintopisteisiin nähden ollaan samaa mieltä molemmissa koulutusohjelmissa.

		Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma	
		Alkuvaiheen opinnot		Alkuvaiheen opinnot	
		Palveluprojekti	Käyttäjälähtöinen palvelun laatu	Kasvu tietojenkäsittelyn ammattilaiseksi	Tietoverko-arkkitehtuuri
1	Toteutus oli kokonaisuudessaan toimiva	3,9	3,4	3,8	<b>4,3</b>
2	Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä	<b>4,21</b>	3,3	<b>2,9</b>	<b>4,1</b>
3	Ohjaus tuki oppimistani	<b>3,63</b>	<b>2,8</b>	4	4,2
4	Pystyn hyödyntämään oppimaani	4,1	<b>3,5</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>		<b>3,96</b>	<b>3,25</b>	<b>3,75</b>	<b>4,23</b>

Taulukko 4: Alkuvaiheen opintojen keskiarvot.

Koulutusohjelmien väliset keskiarvot ovat hyvin samankaltaisia, mutta erot opintojaksojen välillä ovat suurempia. Alkuvaiheen opinnoissa Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa (Taulukko 4) kohta ”ohjaus tuki oppimistani” on koettu huonoiten onnistuneeksi osa-alueeksi. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa puolestaan toteutuksen työmäärän sopevuus on ollut alkuvaiheessa huonointa. Eniten parhaita keskiarvoja alkuvaiheen opinnoissa sai ”pystyn hyödyntämään oppimaani” -kohta. Keskiarvot opintojaksojen välillä sijoittuvat 3,25 - 4,23 välille, joten pääasiassa toteutuksiin on oltu tyytyväisiä.

		Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma	
		Keskivaiheen opinnot		Keskivaiheen opinnot	
		Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen	Palveluyrittäjyys	Tietojärjestelmän toteutus	Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen
1	Toteutus oli kokonaisuudessaan toimiva	4,4	2,53	3,4	3,2
2	Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä	4,6	3,33	3,6	2,4
3	Ohjaus tuki oppimistani	4,3	2,06	3,5	2,8
4	Pystyn hyödyntämään oppimaani	4,6	3,33	3,1	2,8
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>		<b>4,48</b>	<b>2,81</b>	<b>3,40</b>	<b>2,80</b>

Taulukko 5: Keskivaiheen opintojen keskiarvot.

Keskivaiheessa (Taulukko 5) opintojaksojen kesken on ollut suurehkoa hajontaa molemmissa koulutusohjelmissa. Esimerkiksi palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa keskivaiheen opinnoista tarkasteltavana olleiden opintojaksojen toteutukset eroavat opintojaksopalautteiden mukaan merkittävästi. Palveluyrityksen suorituskyvyn johtamisen opintojakso on saanut todella hyvän keskiarvon, 4,48. Palveluyrittäjyyden opintojakso puolestaan on saanut keskiarvoksi 2,81.

Molemmissa opintojaksoissa kohta ”ohjaus tuki oppimistani” on arvioitu huonoimmaksi osa-alueeksi. Luvuilla on kuitenkin hyvin suuri ero, sillä Palveluyrityksen suorituskyvyn johtamisen opintojaksolla tämä keskiarvo on 4,3 kun taas Palveluyrittäjyyden opintojaksolla se on 2,06. Ensimmäisellä opintojaksolla kyseinen osa-alue on siis onnistunut todella hyvin, kun taas toinen opintojakso on menestynyt hieman heikommin siinä. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa on havaittavissa samankaltainen eroavaisuus keskivaiheen opintojaksojen välillä. Ero ei kuitenkaan ole yhtä merkittävä kuin Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Tietojärjestelmän toteutuksen opintojakson kokonaiskeskiarvo on 3,40 ja Liiketoiminnan suorituskyvyn johtamisen opintojakso puolestaan 2,80.

Tärkein huomio tässä on se, että Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen ja Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen ovat lähes samat opintojaksot molemmissa koulutusohjelmissa. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa opintojakso on saanut todella hyvän arvion (4,48), kun taas Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman arvio kyseisestä opintojaksosta oli melko heikko, 2,80. Tämä on hyvä esimerkki siitä, kuinka eritavoin opiskelijat saattavat kokea lähes samansisältöisen opintojakson.

		Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma	
		Loppuvaiheen opinnot		Loppuvaiheen opinnot	
		Palvelujen tutkiva kehittäminen	Palvelumuotoilulla innovaatioihin	Tietoverkkojen ja -järjestelmien turvallisuus	Palvelu-innovaatioiden kehittäminen
1	Toteutus oli kokonaisuudessaan toimiva	3,82	<b>2,87</b>	3,68	<b>2,9</b>
2	Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä	<b>4,06</b>	3,7	<b>3,87</b>	<b>3,5</b>
3	Ohjaus tuki oppimistani	<b>4,06</b>	<b>3,39</b>	<b>3,63</b>	3,1
4	Pystyn hyödyntämään oppimaani	<b>3,71</b>	3,29	<b>3,89</b>	3,1
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>		<b>3,91</b>	<b>3,31</b>	<b>3,77</b>	<b>3,15</b>

Taulukko 6: Loppuvaiheen opintojen keskiarvot.

Loppuvaiheessa (Taulukko 6) on huomattavissa molemmissa koulutusohjelmissä samankaltaisuuksia Palvelumuotoilulla innovaatioihin sekä Palveluinnovaatioiden kehittäminen -opintojaksojen palautteissa. Huonoimmaksi osa-alueeksi näillä opintojaksoilla on arvioitu toteutuksen toimivuus kokonaisuutena. Näistä keskiarvot olivat 2,87 ja 2,90. Kokonaisuutta tarkasteltaessa loppuvaiheen opintojaksopalautteet ovat hyvin samankaltaiset koulutusohjelmien kesken. Loppuvaiheen opintojaksojen kokonaiskeskiarvot kulkevat välillä 3,15 - 3,91.

Alku-, keski- ja loppuvaiheen opintojaksoja vertaillen on huomattavissa, että alkuvaiheen opinnoissa on saatu parhaat arviot. Alkuvaiheessa yhteiskeskiarvo kaikista neljästä opintojaksosta on 3,80, keskivaiheessa 3,37 ja loppuvaiheessa 3,44. Kaiken kaikkiaan keskiarvot kulkevat kuitenkin hyvin linjassa keskenään ja voidaan päätellä opintojaksojen toteutusten olevan koulutusohjelmien kesken yhtenevät.

## 6.2 Teemahaastattelut ryhmissä

Ryhmähaastattelut suoritettiin erikseen kahden koulutusohjelman välillä. Haastateltavia oli yhteensä viisi, kaksi Tietojenkäsittelyn tradenomia ja kolme Palvelujen tuottamisen ja johtamisen restonomia. Haastateltavina olivat 2009 syksyllä aloittaneet Tietojenkäsittelyn opiskelijat sekä syksyllä 2010 aloittaneet Palvelujen tuottamisen ja johtamisen opiskelijat. Haastatelussa edettiin kolmiportaisen opetussuunnitelman mallin mukaan, johon kuuluvat alkuvaihe, keskivaihe ja loppuvaihe. Tarkemmin esitettynä ne ovat, Ammatillisen kasvun käynnistyminen, Ammatillisen osaamisen muodostuminen ja Ammatillisen osaamisen syventyminen.

### 6.2.1 Haastattelu 1: Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

Haastattelussa pohdittiin ensin, mitä ajatuksia Learning by Developing herättää yleisellä tasolla. Ensimmäisenä ajatuksena aiheesta nousi esille projektit ja ryhmätyö. Muita asioita, joita haastateltavat toivat esille, olivat muun muassa yhteistyö työelämän kanssa, virheistä oppiminen, valmiiden ohjeiden puuttuminen sekä uuden kehittäminen. LbD-toimintamalli koettiin erilaiseksi ja hyvin toimivaksi oppimistyyliksi. Lisäksi sen mainittiin olevan mielenkiintoinen tapa oppia työelämälähtöisesti ja teoriaan linkittäen. Learning by Developing -toimintamalli koettiin kannustavaksi ja opiskelijoita aktivoivaksi oppimistyyliksi. Haastateltavien mukaan LbD antaa enemmän kuin tavanomainen luentotyyppinen opiskelu. (Haastattelu 1 2014.)

Alkuvaiheen opintojaksoista käytiin läpi Palveluprojekti sekä Käyttäjälähtöinen palvelun laatu. Opintojen alkuvaiheessa haastateltavat kokivat LbD:n hankalaksi asiaksi. Tämä johtui suureksi osaksi siitä, että orientaatio tutkivan oppimisen malliin oli puutteellista. Haastateltavien mukaan alkuvaiheessa olisi kaivannut enemmän apua ja selitystä siihen, miksi kaikki asiat tehdään tietyllä tavalla. Vaikeimmalta tuntui se, että oikeastaan minkäänlaisia ohjeita ei ollut saatavissa, vaan piti itse ryhmän kanssa selvittää eteen tulevista ongelmista. (Haastattelu 1 2014.)

Toisaalta projektikeskeinen opiskelu auttoi opiskelijaryhmää ryhmäytymään ja tutustumaan toisiinsa opiskelun alkuvaiheessa. Ensimmäinen opintojakso, Palveluprojekti koettiin hyväksi johdatukseksi siihen, mitä jatkossa on tulossa vastaan ja millä tavalla Laureassa opiskellaan. Opetussuunnitelmasta ensimmäisen vuoden opiskelijoille suunniteltu kompetenssi ”opiskelija osaa kehittää osaamistaan ja oppimistapojaan” tuntui olevan tärkeässä osassa haastattelun mukaan. Vaikka opintojaksoilla ei oppinutkaan jonkun tietyn asian ekspertiksi, oppi hahmottamaan kokonaisuuksia, kuten kaikki tapahtumanjärjestämiseen liittyvät osa-alueet. (Haastattelu 1 2014.)

Haastateltavat mainitsivat alkuvaiheen myös olevan työelämän taitojen kartuttamista. Ei voi esimerkiksi jäädä seisomaan ”tumput suorassa” ja miettimään mitä pitäisi tehdä vaan on ruvettava rohkeasti tekemään. Ryhmässä yhdessä pohdittiin keinoja, joilla päästään umpikujasta eteenpäin. Tämä auttoi muun muassa oma-aloitteisuuden kehittymisessä. Ryhmätyöskentely auttoi oman osaamisen kehittymisessä, sillä ryhmän jäsenenä sai valtavasti irti muiden jäsenten osaamisesta ja esimerkiksi työtaustasta. (Haastattelu 1 2014.)

Haastateltavien mukaan opiskelussa oli alkuvaiheessa jatkuva epävarmuuden olo, että onko asiat tehty oikein ja oppikirjan mukaan, vaikka tarkoitus ei ollutkaan tehdä niin kuin kirjassa sanotaan. Jälkeenpäin haastateltavat kuitenkin ajattelivat, että tuskinpa osaisivat toimia työelämässä nykyisellä rohkeudella, mikäli siihen ei olisi opiskeluaikana painostettu. Haasta-

teltavan lause: ”Meidät heitettiin altaan syvään päähän ja katsottiin osataanko me uida”, kiteyttää hyvin opiskelun alkuvaiheen ajatukset. (Haastattelu 1 2014.)

Opintojen keskivaiheen opintojaksoista lähempään tarkasteluun valittiin Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen sekä Palveluyrittäjyys. Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen koettiin sellaiseksi opintojaksoksi, jossa oli vähiten LbD:tä käytössä. Opintojakso koettiin myös toimivaksi sellaisenaan, ja haastateltavien mukaan oli hyvä, että LbD:n osuutta oli ymmärretty jättää vähemmälle sellaisella opintojaksolla, jolle se ei sovi. Tässä tuli kuitenkin esille se, että opetustavalla on silti suuri merkitys opetuksen laadun ja oppimisen kannalta. Parhaiksi opettajiksi valikoituivat sellaiset, joilla oli kattava työhistoria ja jotka oman elämänsä esimerkein pystyivät jakamaan osaamistaan eteenpäin. (Haastattelu 1 2014.)

Toisen vuoden Palveluyrittäjyys -opintojakso oli puolestaan mielletty todella LbD-voittoiseksi. Sitä kuvailtiin muun muassa sanoilla, laaja, todentuntuinen, yksityiskohtainen ja yrittäjyyspainotteinen. Kuten alkuvaiheessa, tässä vaiheessa koettiin myös, että ryhmässä oppiminen ja ryhmän sisäisen osaamisen hyödyntäminen oli suuressa osassa. Alkuvaiheeseen verrattuna oli kuitenkin jo enemmän valmiuksia hyödyntää ryhmän sisäistä osaamista projektitöissä. Oman osaamisen kehittyminen näkyi siinä, että ryhmän jäsenet auttoivat toisiaan ja oppivat toisiltaan. Esimerkiksi yksi tapahtumantuottajana pitkään työskennellyt opiskelija pystyi jakamaan osaamistaan haastateltavalle Palveluyrittäjyys -opintojaksoon liittyvässä liiketoimintasuunnitelman laatimistehtävässä. (Haastattelu 1 2014.)

Ryhmädynamiikan todettiin olevan avainasemassa LbD:n hyödyllisyyden kannalta. LbD-toimintamallin mukaan opiskelu koettiin hyväksi, jos ryhmä oli hyvä ja motivoitunut. Ryhmällä tuli olla yhteiset tavoitteet tekemiseen, jotta saatiin hyvä lopputulos oman oppimisen kannalta. Välillä joutui ottamaan johtajan roolin ja kertoa mitä kukakin tekee, jos tiimijäsenten tavoitteet eivät kohdanneet. Toisaalta haastateltavien mukaan on ihan hyväkin joutua tekemään töitä erilaisten ihmisten kanssa, koska se on työelämää parhaimmillaan. Kompetensseista ”roolin omaksuminen ryhmässä” kehittyi ainakin tässä kohtaa. (Haastattelu 1 2014.)

Viimeisenä vuonna opetussuunnitelmassa oli muun muassa seuraavat opintojaksot: Palvelumuotoilulla innovaatioihin ja Palvelujen tutkiva kehittäminen. Viimeisen vuoden opintojaksot koettiin LbD -painotteisiksi, mutta myös melko helpoiksi. LbD-malli oli jo omaksuttu hyvin ja projektit hoituivat rutiinilla. Viimeisessä vuodessa näillä opintojaksoilla oli erilaista se, että projektit tehtiin oikeille asiakkaille. Loppuvaiheessa haastateltavien mukaan ajatukset olivat jo enemmän työelämässä, mikä koettiin hyväksi. (Haastattelu 1 2014.)

Vaikka toimintamalli oli tuttu, projektit vietiin vielä vähän ylemmälle tasolle, kun kyseessä oli oikea asiakas. Raportointivastuu oikealle asiakkaalle loi ammattimaisen ilmapiirin ja tunteen siitä, että opiskelijoiden osaamiseen luotetaan. Työelämään jalkautuminen ja asiakasyrityk-



sissä tutkimuksen tekeminen lisäsivät paineita, mutta myös kartuttivat esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, organisointitaitoja ja työelämän kehittämisen osaamista. Ensimmäisenä vuotena haastateltavien mukaan päämääränä oli saada projekti jotenkin kasaan, kun kaikki tuntui vaikealta. Viimeisenä vuonna tavoitteena oli puolestaan saada mahdollisimman hyvä lopputulos asiakkaalle, ei vain omia arvosanoja ajatellen. (Haastattelu 1 2014.)

Kuten jo opintojen keskivaiheen keskustelussa kerrottiin, ryhmadynamiikalla on suuri merkitys projektin onnistumisessa. Viimeisen vuoden Palvelumuotoilulla innovaatioihin -opintojaksolla tämä tuli erityisesti esille, kun kaikki koulutusohjelmat olivat samalla opintojaksolla ja työskentelivät keskenään hajotetuissa projektitiimeissä. Haastateltavat ihmettelivät esimerkiksi sitä, miten yhdessä koulussa voi olla monta tapaa kirjoittaa raportti. Toisaalta haastateltavat ajattelivat erilaisten ryhmien kanssa työskentelyn kasvattaneen heitä henkisesti ja auttaneen sopeutumaan työelämän haasteisiin. Ideana oli yhdistää kaikkien koulutusohjelmien opiskelijoiden osaamista projektissa, mutta haastattelun perusteella se koettiin hieman epäoikeudenmukaiseksi, koska restonomiopiskelijat olivat ainoita, jotka osasivat raportoida opintojakson vaatimalla tavalla. Työn raportointi jäikin siis suureksi osaksi heille. (Haastattelu 1 2014.)

Haastateltavat kokivat oppineensa myös sovittelutaitoja, kun pohdittiin kuinka selvitetään tilanne, jossa yksi ryhmän jäsenistä ei tee mitään tai tekee huomattavasti vähemmän kuin muut. Pakon edessä asiat tulee hoidettua eivätkä ne sen jälkeen enää tunnu niin vaikeilta. Haastateltavat totesivat tällaisten tilanteiden olevan hyvää harjoitusta työelämää varten. Myös se, että opintojen aikana tehdyistä projekteista on myöhemmin elämässä hyötyä, miellettiin tärkeäksi asiaksi. Esimerkiksi yksi haastateltava pystyi hyödyntämään projektiraporttia työharjoittelupaikassaan, jossa kehitettiin uusia tapahtumakonsepteja. Sen mainittiin olevan hyvin palkitsevaa. (Haastattelu 1 2014.)

Työelämän kompetenssien kehittymisestä mainittiin erityisesti se, että ne ovat ikään kuin pilleviä ominaisuuksia, joita ei edes välttämättä huomaa, vaikka ne olisivatkin alitajuisesti kehittyneet huimasti. Varsinkin vuorovaikutustaidot, ryhmätyötaidot ja kokonaisuusien hahmottaminen ovat olleet pääosassa kompetensseista. Haastateltavat kertovat myös osaavansa opintojen jälkeen analysoida omaa ajatteluaan, organisoida, kehittää omaa toimintaa sekä asettaa itselleen tavoitteita. Lisäksi idearikkaasti ja luovasti toimiminen nousivat esiin. (Haastattelu 1 2014.)

Kaiken kaikkiaan haastateltavat olivat sitä mieltä, että Learning By Developing on toimintamallina haastava ja aktivoiva. Parannettavaa toimintamallin toteutumisen kannalta olisi perusteellinen orientoiminen toimintamalliin opintojen alussa. Lisäksi LbD:tä ei tarvitsisi laittaa jokaiseen paikkaan, vaan suosiolla jättää pois sellaisesta opintojaksosta, jonka sisältöön se ei sovi. Opiskelun aikana haastateltavien oma-aloitteisuus on vahvistunut eniten. He lähtevät

rohkeasti tekemään asioita ja jos tulee vaikea asia eteen, hankkivat he tiedon kyselemällä ja tutkimalla. (Haastattelu 1 2014.)

Uuden luomisen ja vanhan kyseenalaistamisen -taidot ovat myös seuranneet haastateltavia Laureasta työelämään. He ovat oppineet katsomaan kriittisesti tiettyjä asioita ja kiinnittävät huomiota sellaisiin asioihin, jotka voisi tehdä paremmin ja tehokkaammin toisella tavalla. Haastateltavat kokivat, että tällaiseen ajattelutapaan on kannustettu opiskelun aikana, että asiat voidaan tehdä monella tavalla. (Haastattelu 1 2014.)

### 6.2.2 Haastattelu 2: Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma

Haastattelun alussa keskusteltiin Learning by Developing -toimintamallista ja herättämistä ajatuksista. Haastateltavat mainitsivat, LbD:n olevan innovatiivista ja että siinä työskennelään kouluorganisaation ulkopuolisten tahojen kanssa yhteistyössä. Lisäksi LbD koettiin konkreettiseksi tekemiseksi. Toimintamallin parissa opiskelusta on saatu hyviä kokemuksia. Hyvät kokemukset johtuvat siitä, että saatiin työskennellä oikeiden asiakasyritysten kanssa yhteistyössä ja toteuttaa suunnitelmia oikeasti. (Haastattelu 2 2014.)

LbD-toimintamallista keskusteltaessa haastateltavat kertoivat sen kehittäneen heidän osaamistaan oikeiden työelämäprojektien kautta. Heidän mielestään se myös oli opintojen alussa hieman hankala oppimisen malli, sillä projektin alkuvaiheessa opettajat eivät antaneet suoria tietoja siitä mitä pitää tehdä ja millä tavoin. Lisäksi he kokivat, että ohjausta projekteihin olisi voinut olla enemmän. (Haastattelu 2 2014.)

Alkuvaiheen opintojaksoista haastattelussa käytiin läpi Kasvu tietojenkäsittelyn ammattilaiseksi ja Tietoverkkoarkkitehtuuri. Alkuvaiheen opintojen aikana LbD-malli koettiin haastavaksi ja vaikeaksi, koska sitä ei ymmärretty kunnolla niukan perehdytyksen vuoksi. Lisäksi heillä ei ollut käsitystä siitä mitä se on tai miten se ilmenee opintojaksoilla. Tämän vuoksi haastateltavat kokivat, että LbD-mallista alun opinnoissa ei ollut hyötyä tai haittaa. Opintojakso Kasvu tietojenkäsittelyn ammattilaiseksi koettiin rikkonaiseksi, koska se koostui monesta pienestä osasesta. Lisäksi tällä opintojaksolla ei ollut LbD:tä, koska ei ollut oikeaa asiakasprojektiä. (Haastattelu 2 2014.)

Tietoverkkoarkkitehtuuri opintojakso oli perinteisempi opintojakso, jolla oli paljon teoriaa ja vähän käytäntöä. Haastateltavien mukaan oli kivaa päästä itse tekemään ja oppimaan tekevästä. Opintojakson harjoitus, jossa yhdistettiin kaksi konetta keskustelemaan toistensa kanssa, oli hyvä, mutta sitä ei koettu LbD-mallin mukaiseksi oppimiseksi. Näin ajateltiin, koska asiakas ei ollut mukana harjoituksessa. Harjoitus olisi ollut LbD-mallin mukaisempi, jos opiskelijat olisivat suunnitelleet ja toteuttaneet asiakkaalle, esimerkiksi sisäverkon. (Haastattelu 2 2014.)

Alkuvaiheen opintojaksot sekä harjoitukset joita tehtiin, koettiin haastaviksi myös opettajan kannalta, koska opiskelijoilla on erilaiset alkutiedot joilla he tulevat opiskelemaan alaa. Lisäksi opintojakson haastavuuteen vaikutti myös opettajan asenne opettaa asioita, sillä osan mielestä opiskelijoiden tulee itse etsiä tiedot tehtäviin ja osa on puolestaan kokoajan auttamassa jos on jotain ongelmia tai antaa vastaukset suoraan. Tästä voidaankin päätellä, että osa opettajista opettaa konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä siis opettajan tulisi olla opiskelijalle enemmän kollega kuin opettaja. (Haastattelu 2 2014.)

Alkuvaiheen opintojaksoilla haastateltavat kertoivat heidän ongelmanratkaisutaitonsa kehittyneen, koska eteen tulleita ongelmia joutui itse ratkaisemaan. Lisäksi tämä taito kehittyi myös harjoituksia tehdessä, sillä harjoitusten jälkeen ne käytiin läpi huolellisesti ja näin ollen jokainen oppi aina jotain. Opintojaksojen luennot olivat laajoja ja kattavia, mikä koettiin hyväksi asiaksi, koska aina oli jokaiselle jotain uutta opittavaa. (Haastattelu 2 2014.)

Keskivaiheen opinnoista läpi käytiin kaksi opintojaksoa, jotka olivat Tietojärjestelmän toteutus ja Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen. Opintojakso Tietojärjestelmän toteutus koettiin LbD-toimintamallin mukaiseksi, koska opintojaksolla toteutettavassa projektissa oli oma asiakas mukana. LbD-toimintamallisesta projektista koettiin olevan paljon hyötyä, koska opiskelijat joutuivat itse miettimään ja pohtimaan omaa osaamistaan sekä taitoja joita heillä on ja mitä he tarvitsevat toteuttaakseen asiakkaan tarpeet. Tämän projektin haastateltavat kokivat hyvänä esimerkkinä siitä, miten Learning by Developing -malli oikeasti toimii. (Haastattelu 2 2014.)

Tietojärjestelmän toteutus opintojakso kehitti omaa ammatillista kasvua, koska opintojakson projekti oli työelämä projektien mukainen. Se kehitti myös opiskelijoiden ryhmätyötaitoja, sillä opiskelijat oppivat ottamaan omia rooleja, missä he tykkäsivät työskennellä. Ryhmänä työskentely kehittyi myös sen suhteen, että opittiin myös siihen, että aina kaikki työt eivät mene tasan ja joku osaa toista enemmän. Lisäksi projektin aikana opittiin myös vuorovaikutustaitoja asiakkaan kanssa kommunikoitaessa. (Haastattelu 2 2014.)

Toinen opintojakso, jota haastattelussa käsiteltiin, oli Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen. Tämä opintojakso oli taas hyvin teoreettinen opintojakso, jolla ei oikeaa projektia oikein ollut, koska pelattiin yrityspeliä. Tämän myötä siis ei LbD:tä ollut juurikaan tällä kyseisellä opintojaksolla. Opintojaksolla opetetut ja läpi käydyt asiat olisi toivottu esitettävän paremmin ja yksityiskohtaisemmin, sillä nyt ne eivät kaikille auenneet. Lisäksi haastateltavien mielestä yrityspeli koettiin turhaksi, koska sen toimintaa ja tapahtumia ei käyty kunnolla läpi, joka vaikutti myös opiskelijoiden omaan oppimiseen. Opintojaksolla opiskellut asiat koettiin kuitenkin mielenkiintoisiksi ja osa työskentelee niiden parissa nykyään. (Haastattelu 2 2014.)

Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen opintojakso kehitti kuitenkin opiskelijoiden kykyä asettaa tavoitteita ja muuttaa niitä sen mukaan mitä tilanteet vaativat. Esimerkiksi yritykspe- lissä alun tavoitteena kaikilla oli voittaa peli. Pelin edetessä tavoitteita kuitenkin muutettiin siten, että tavoitteeksi asetettiin yritystoiminnan kasvattaminen, ei niinkään pelin voittami- nen. (Haastattelu 2 2014.)

Keskivaiheen opinnot kehittivät aiemmin jo kehittyneitä eri kompetenssien osaamisalueita kuten tiimityöskentelyä sekä vuorovaikutustaitoja. Lisäksi projektien tekemiseen muodostui rutiini ja ne alkoivat sujua entistä paremmin. Keskivaiheen opinnot kehittivät opiskelijoita ammatillisesti enemmän kuin alkuvaiheen opinnot. Tämä johtunee siitä, että projekteissa oli mukana asiakkaita ja ne tehtiin lähes samalla tavalla kuin työelämässä. (Haastattelu 2 2014.)

Loppuvaiheessa opintoja opiskelijat osallistuivat opintojaksoille, jotka olivat Tietoverkkojen ja -järjestelmien turvallisuus sekä Palveluinnovaatioiden kehittäminen. Tietoverkkojen ja -järjestelmien turvallisuus opintojaksolla tehtiin monenlaisia projekteja. Osa tehtävistä pro- jekteista oli LbD-mallin mukaisia asiakasprojekteja, kun taas osa oli kirjallisuus katsauksia, koska asiakasyritystä ei ollut löytynyt mistään. Kuten jo edellä mainittiin, niin opinto- jaksolla oli haasteena löytää jokin asiakasyritys. Haastateltavien mukaan on mahtavaa, että Laurea-ammattikorkeakoulussa on mahdollisuus tehdä yhteistyötä asiakasyritysten kanssa, mutta he myös moittivat sitä, koska jos yritystä ei löydykään, ei välttämättä opettajilla ole tarjota mitään vaihtoehtoista projektia tai projekti kohdetta asiakkaan tilalle. (Haastattelu 2 2014.)

Yrityksen haastava etsiminen vaikutti opiskelijoiden omaan oppimiseen, koska ei voitu tehdä alkuperäisen ohjeistuksen mukaista projektia. Näin ollen niillä joilla oli oma asiakasyritys, saivat erilaista osaamista kuin ne joilla ei ollut omaa asiakasta. Lisäksi omaan oppimiseen ja kehittymiseen opintojakson aikana vaikutti ryhmän jäsenten motivaatio. Motivaation ollessa kaikilla tai edes osalla jäsenistä erilainen vaikuttaa ryhmän panokseen tehdä projektia. Täältä opintojaksolta haastateltavat kokivat saaneensa kuitenkin hyvin paljon uutta tietoa. Lisäksi he kokivat tuntien aiheiden olleen mielenkiintoisia. (Haastattelu 2 2014.)

Tietoverkkojen ja -järjestelmien turvallisuus -opintojakson lisäksi kolmantena vuotena opis- kelijat osallistuivat palveluinnovaatioiden kehittäminen -opintojaksolle. Opintojakso oli mui- hin verrattuna hyvin erilainen, sillä opintojaksolla oli myös muiden koulutusohjelmien opiske- lijoita. Haastateltavat kokivat, että opintojakso oli projekti- sekä LbD-painotteinen, enem- män kuin mikään muu aiemmin läpi käyty opintojakso. (Haastattelu 2 2014.)

Palveluinnovaatioiden kehittäminen opintojaksolla tehtiin yksi iso projekti ja sen lisäksi opis- kelijat kävivät muutamilla yhteisillä luennoilla. Projekteja tehtäessä tuli muutamia sekaan-

nuksia opettajien kanssa, koska aina hekään eivät olleet ajan tasalla siitä, mitä tapahtuu. Tämä saattaa johtua siitä, että opintojaksolla opettajia oli paljon. Tämän lisäksi siihen vaikutti myös se, että jokaisella opettajalla on erilaiset näkemykset ja asenteet opintojakson opetuksen suhteen. (Haastattelu 2 2014.)

Opintojaksosta keskusteltaessa haastateltavat kertoivat oppineensa paljon uusia menetelmiä ideointiin, tiedonhankintaan ja tiedon analysointiin. Lisäksi he mainitsivat hyväksi asiaksi sen, että opintojaksolla oli muidenkin koulutusohjelmien opiskelijoita, koska projektiin saatiin erilaisia näkökulmia. Opintojakson aikana opiskelijoiden ryhmätyöskentelytaidot kehittyivät entisestään, kun ryhmä tuli muodostaa uusien ihmisten kanssa sekä roolit oli jaettava uudelleen. Samaan aikaan opiskelijat oppivat tunnistamaan erilaisia ongelmia ja niiden ratkaisuja. Lisäksi opintojakso opetti ottamaan muutkin toimijat huomioon ja työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa kuten työelämässä tulee toimia. (Haastattelu 2 2014.)

Lopuksi haastattelussa keskusteltiin ammatillisesta kasvusta sekä Laurean yleisistä kompetensseista. Haastateltavien mukaan Learning by Developing -toimintamalli on ollut hyödyllinen, koska se on auttanut työelämään siirtymisessä. LbD-malli koettiin myös ”mahtavaksi jutuksi”, kun sen oli ymmärtänyt. Tosin pelkinä sanoina se ei kuitenkaan toimi, koska pelkkä yleinen kertomus LbD:stä ei avaa tarpeeksi käsitettä. Haastateltavien mukaan, kun ammattikorkeakoulun aloittaa, olisi hyvä kertoa opiskelusta LbD:n kanssa ja verrata sitä sellaiseen opiskeluun, jossa LbD ei ole mukana. (Haastattelu 2 2014.)

Ammatillisessa kasvussa projektit ovat olleet avainasemassa, sillä kaiken voi oppia itse tekemällä. Lisäksi samaan aikaan voi löytää itsestään uusia osa-alueita, joita kehittää. Projekteja tehdessä oppii ryhmän muilta jäseniltä. Haastateltavien mukaan verkostoituminen on ollut helpompaa projektien kautta. (Haastattelu 2 2014.)

Työelämäkompetensseista keskusteltaessa niiden koettiin olevan piileviä asioita ja ominaisuuksia, jotka kehittyvät kokoajan. Toisaalta ne koettiin hyvin itsestään selviksi asioiksi. Kompetensseista pitäisi opintojen aikana puhua enemmän ja kertoa mitä ne ovat sekä mistä ne ovat tulleet, koska kaikissa koulutusohjelmissa niitä ei edes mainita opintojen aikana. Haastateltavat totesivat, että kompetensseista tulisi saada näkyvämpiä ja niitä pitäisi käsitellä enemmän tai ne voisivat olla vaikka opintojaksopalautteissa osana. (Haastattelu 2 2014.)

Työelämäkompetensseista opintojen aikana parhaiten kehittyivät ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot sekä ongelman hahmottaminen ja sen ratkaisutaidot. Projektipainotteinen työskentely kehittää opiskelijaa enemmän kuin pelkillä luennoilla istuminen ja tentteihin lukeminen. Tämän mahdollistaa se, että työskentely-ympäristö on erilainen ja se kehittää itseä pohtimaan omaa osaamistaan ja taitojaan. (Haastattelu 2 2014.)

## 7 Tulosten tarkastelu

Tässä luvussa pohditaan ja vertaillaan eri menetelmien tuloksia. Haastattelujen ja dokumenttianalyysin tuloksia verrataan keskenään sekä haetaan koulutusohjelmien välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä. Tuloksia verrataan alku-, keski- ja loppuvaiheessa todenmukaisimman lopputuloksen saamiseksi. Yhteen vedossa esitellyt taulukot löytyvät yhdeksi koottuna liitteistä 4 ja 5.

### 7.1 Haastattelutulosten yhteenveto

Taulukkoon 7 on koottu Learning by Developing -toimintamallin samankaltaisuudet Palvelujen tuottamisen ja johtamisen sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman välillä. Koulutusohjelmilla on hyvin paljon samankaltaisuuksia. Kummankin koulutusohjelman edustajien mielestä on hienoa, että LbD-toimintamalliin kuuluu työskentelyä yhdessä työelämän toimijoiden kanssa. Erityisesti asiakasprojektit olivat hyviä, koska tällöin opiskelijat pääsivät toteuttamaan omia suunnitelmiaan ja kokeilemaan sitä mihin oma osaaminen riittää.

	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Samankaltaisuudet	LbD:hen kuului yhteistyö työelämässä toimivien tahojen kanssa.	LbD:hen kuului yhteistyö työelämässä toimivien tahojen kanssa. Asiakasprojekteissa pääsi tekemään suunnitelmista totta.
	LbD on mielenkiintoinen tapa oppia työelämälähtöisesti yhdistellen teoriaa käytäntöön.	Alussa LbD tuntui hankalalle, koska ohjeistus tehtävien tekemiseen puuttui.
	Ohjeistuksen puuttuminen.	Ohjausta olisi saanut olla enemmän.
	Uuden luominen on vahvasti mukana työelämään siirryttäessä.	LbD auttoi työelämään siirtymisessä, etenkin aiemmin tehdyt projektit.
	LbD on enemmän kuin perinteinen luentotyypinen opiskelu.	Projektit kehittävät opiskelijaa enemmän kuin pelkät luennot -> Opiskelijat voivat haastaa itsensä!

Taulukko 7: LbD:n samankaltaisuudet koulutusohjelmien välillä.

Haastattelussa opiskelijat mainitsivat suureksi ongelmaksi ohjeistuksen puuttumisen. Tämä aiheutti alussa opiskelijoissa kauhunsekaisia tunteita ja epätietoisuutta, koska vasta aloittaneet opiskelijat eivät tieneet miten tehtäviä lähtisi toteuttamaan niiden vaatimalla tavalla. Lisäksi tästä on seurannut se, että nykyään opiskelijat ovat paljon rohkeampia työelämässä. He myös tarttuvat reippaammin ja helpommin uusiin tehtäviin ja haasteisiin. Tehtävien puuttumisella on siis ollut hyviä vaikutuksia opiskelijoiden oman ajattelun, osaamisen ja arvioinnin kehittämisessä.

Learning by Developing -toimintamalliin voidaan sanoa kuuluvan uuden luomista. Se nimittäin on hyvin paljon projekteissa läsnä. Useimmiten projekteissa kehitetään uutta tai uudistetaan jotain vanhaa. LbD:n voidaan todeta kehittävänsä opiskelijaa ja tukevan tämän innovatiivisuutta. Lisäksi tällainen oppimisen malli kehittää opiskelijaa ja aktivoi häntä. Jatkokehitysprojektit auttavat opiskelijaa parantamaan jo olemassa olevaa ja tutkimaan asioita monelta eri kannalta.

Opiskelijat mainitsivat haastatteluissaan, että projektityyppinen opiskelu on paljon kehittävämpää kuin luentotyypinen opiskelu, koska opiskelijat saavat projekteissa haastaa itsensä. Lisäksi samaan aikaan, kun he tekevät projekteja, he oppivat tuntemaan paremmin omaa osaamistaan sekä käyttämään ja kehittämään sitä.

Taulukossa 8 on Learning by Developing -toimintamallin eroavaisuudet. Palveluiden tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijat kertoivat oppineensa paljon omien virheidensä kautta, koska ohjeita ei ollut saatavilla. Näin ollen opiskelijat joutuivat itse keksimään keinot selvittää kuinka projekti saadaan valmiiksi sen vaatimalla tavalla, jotta sen kaikki tavoitteet täytetään. Tästä syystä opiskelijat kokivat Learning by Developing toimintamallin hyvin haastavana, mutta samalla se oli myös opiskelijoita aktivoiva.

	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Eroavaisuudet	Virheistä oppiminen.	Innovatiivisuus.
	LbD on oppimisen mallina haastava, mutta aktiivoiva.	
	Parannusehdotus: LbD:n sisältö pitäisi käydä tarkkaan läpi opintojen alussa.	Konkreettista tekemistä.

Taulukko 8: LbD:n eroavaisuudet koulutusohjelmien välillä.

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa opiskelleet opiskelijat ehdottivat, että Learning by Developing -toimintamallin ymmärrystä ja tavoitteita voisi parantaa. Parannusehdotukseksi muodostui toimintamallin kunnollinen läpikäyminen opintojen alkuvaiheessa, jolloin uusille opiskelijoille kerrotaan, mitä LbD on ja miten se toimii sekä näkyy opiskelussa. Näin välttyttäisiin ihmettelyiltä ja kummasteluilta, miksi Laurea-ammattikorkeakoulussa opiskellaan näin. Samalla opiskelijat saavat ymmärryksen siitä millaista osaamista he saavat Laureasta.

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat puolestaan kertoivat haastattelussa, että Learning by Developing -toimintamalli on hyvin innovatiivista ja konkreettista tekemistä, koska opiskelun aikana opiskelijat tekevät todella paljon ryhmä- ja projektitöitä. Näissä töissä on

useimmiten oikea asiakas mukana. Asiakkaan mukanaolo saa projektin tuntumaan siltä, että sillä on jokin merkitys ja sitä ei tehdä vain, koska se on pakko. Projekteja tehdessä opiskelijat kehittävät uutta ja kokeilevat omaa osaamistaan. Lisäksi he myös saavat keksiä innovatiivisia ja uusia ideoita jonkin jo olemassa olevan asian parantamiseksi ja kehittämiseksi.

Taulukoon 9 on kirjattu haastatteluissa ilmi tulleet erityisyydet ja muut asiat Learning by Developing -toimintamallista. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijat mainitsivat ensimmäisenä sen, että LbD sisältää paljon projekteja sekä ryhmätöitä. Projekti- ja ryhmätöiden ansiosta LbD-toimintamalli on oppilasta kehittävä oppimisen malli. Se myös aktivoi opiskelijaa, koska projekteja tehdessä aina opettajallakaan ei ole vastauksia tehtävään. Lisäksi heidän mielestään oli hienoa, että LbD oli osattu jättää pois sellaisilta kursseilta jonne se ei sovi mitenkään. Pakolla lisätty LbD ei auta välttämättä opiskelijaa oppimaan, koska osa asioista on helpompi käydä teoriana läpi. Lisäksi teoriapainotteisesta opintojaksosta on vaikeaa saada LbD-painotteinen, mikäli opintojaksolla ei ole projektia johon kuuluisi oikea asiakas.

	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Muuta/ Erityistä	LbD sisältää paljon projekteja ja ryhmätöitä.	Oma osaaminen kehittyi työelämäprojektien kautta.
	LbD on kannustava ja toimiva oppimisen malli.	Ammatillisessa kasvussa projektit olivat avainasemassa ja se kehitti oppilaan omaa osaamista.
	LbD:n pois jättäminen paikoista minne se ei kuulu.	LbD on mahtava juttu, kun ymmärtää mitä se oikeasti on. Pelkkinä sanoina se ei toimi.

Taulukko 9: LbD:n erityisyydet koulutusohjelmien välillä.

Taulukossa 9 Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa opiskelleet opiskelijat kertoivat heidän oman osaamisensa kehittyneen huomasti työelämäprojektien kautta. Lisäksi he pitivät projekteja tärkeinä ja isona osana LbD-mallia. Heidän mielestään projektit olivat avainasemassa oman ammatillisen kasvun kehittymisessä. Parhaiten opiskelijat huomasivat oman kehittyneensä tehdessä asiakasprojekteja. Erityistä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmaan kuuluvien opiskelijoiden haastattelussa oli, että he korostivat sitä kuinka tärkeää opintojen alussa olisi opettaa LbD-mallin sisältö. Lisäksi he kehuivat LbD-mallia mahtavaksi jutuksi, kunhan sen vain ensiksi ymmärtää mitä se on. He myös painottivat sitä, että pelkkinä sanoina LbD ei kerro mitään.

Taulukkoon 10 on koottu koulutusohjelmien samankaltaisuudet koulutuksen eri vaiheissa. Opiskelijat kokivat, että koulutuksen alkuvaiheessa Learning by Developing -toimintamalli



koettiin hankalaksi, sillä orientaatio oppimismalliin oli puutteellista. Tästä seurasi opiskelijoiden keskuudessa hyvin paljon ihmetystä ja hämmästyä, koska ei tiedetty täysin miksi Laurea-ammattikorkeakoulussa opiskellaan tällä tavalla. Lisäksi opiskelijat ihmettelivät projektien määrää ja niiden laajuutta. Projektien ollessa laajoja ja kaiken kattavia, olisivat opiskelijat toivoneet enemmän ohjausta aiheeseen sekä ohjeita projektien tekemiseen. Kun riittävää ohjausta ei ollut, se aiheutti opiskelijoissa epäuskon tunteita ja epävarmuutta, sillä ei oltu varmoja tehdäänkö projektit oikein vai väärin. Samaan aikaan he myös pohtivat syitä ohjauksen ja ohjeiden puuttumiselle, mutteivät keksineet siihen vastausta.

Haastateltavien mielestä ryhmässä työskenteleminen oli mukavaa ja kivaa, koska he saivat mahdollisuuden oppia toisiltaan. Tästä syystä opiskelijat kokivat hyvin paljon oppimisen iloa ja intoa siitä, että saivat jakaa oppimaansa tietoa. Lisäksi opiskelijoiden mielestä alkuvaiheessa työskenneltiin todella paljon ryhmissä ja se olikin yhtenä pääteemana opintojen alkuvaihetta. Ryhmässä työskentely auttoi opiskelijoita ryhmäytymään ja tuntemaan toisensa paremmin. Tämän johdosta opiskelijaryhmästä tuli tiiviimpi ja he tulivat toimeen toistensa kanssa paremmin.

	Opintojen vaiheet	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Samankaltaisuudet	Alkuvaihe	LbD hankalaa, koska orientaatio oppimisen malliin puutteellista.	LbD on haastavaa ja vaikeaa, puutteellisen tiedon vuoksi.
		Ryhmässä tekeminen ja oppiminen.	Oppimisen ilo ryhmässä ja omasta tekemisestä.
	Keski-vaihe	Ryhmän jäsenillä tulee olla samat tavoitteet, jotta voidaan päästä hyvään lopputulokseen, niin oppimisen kuin projektinkin kannalta.	Ryhmätyötaitojen kehittyminen: erityisesti omien roolien ottaminen ryhmässä ja töiden jakaminen tasaisesti kaikkien ryhmän jäsenten kanssa.
		Ryhmässä oppiminen ja sisäisen osaamisen hyödyntäminen sekä sen jakaminen.	Kyky asettaa tavoitteita ja niiden muuttaminen tilanteen mukaan kehittyi.
		Ryhmän dynamiikka suuressa osassa LbD:n toteutumisessa.	Projektien tekemiseen kehittyi rutiinia.
	Loppu-vaihe	Projektit tehtiin oikeille asiakkaille. Asiakkailta luottamusta oppilaisiin, joka loi omanlaista painetta.	Paljon projekteja, suurin osa kuitenkin sellaisia missä oli oikea asiakas mukana.
		Yritystyöskentely kartutti vuorovaikutus-, organisointitaitoja sekä työelämän kehittämistä ja sovittelutaitoja.	Sekaannukset opetuksessa/ohjeistuksessa sekä opettajien paljous aiheuttivat haasteita.
		Ryhmätyötaidot kehittyivät. Lisäksi erilaisien ihmisten kanssa työskentely kasvatti.	Ryhmätyötaidot kehittyivät, koska työskenneltiin erilaisten ihmisten kanssa. Lisäksi ongelmanratkaisutaidot kehittyivät.

Taulukko 10: Koulutusohjelmien samankaltaisuudet opintojen eri vaiheissa.

Taulukon 10 mukaan opintojen keskivaiheessa opiskelijoiden ryhmätyötaidot kehittyivät paljon. Erityisesti opiskelijat mainitsivat, että ryhmässä oman roolin omaksuminen ja sen ottaminen oli suuressa osassa keskivaiheen opintoja. Tämä sen vuoksi, koska alkuvaiheessa opiskelijat tutustuivat toisiinsa ja opettelivat toistensa tapoja työskennellä. Lisäksi tässä vaiheessa opintoja opiskelijoille alkoi muodostua omia sekä ryhmän yhteisiä tavoitteita. Tällaisia tavoitteita olivat muun muassa töiden tasaisesti jakautuminen, hyvän lopputuloksen saavuttaminen niin oppimisen kuin projektinkin kannalta. Kun yhteiset tavoitteet oli muodostettu ja asetettu, ne yritettiin saavuttaa parhaalla mahdollisella tavalla. Jotta tavoitteisiin päästiin, oli opiskelijoiden hyödynnettävä omaa ja ryhmän osaamista. Lisäksi opiskelijoiden tuli välillä muuttaa tavoitteitaan sen mukaan miten tilanteet ja projektit etenivät. Opiskelijoiden tehdessä ryhmätöitä heidän ryhmädynamiikka kehittyi sekä projektien tekemiseen kehittyi rutinua.

Loppuvaiheen opinnoissa opiskelijoiden mielestä oli hienoa, että projekteissa oli mukana oikeita asiakkaita. He kertoivat arvostaneen tätä piirrettä erityisesti opintojen loppuvaiheessa. Kun mukana projekteissa oli oikeita asiakkaita, se loi luottamusta oppilaisiin, mistä seurasi osalle paineita. Toisaalta paine, joka opiskelijoille muodostui, auttoi opiskelijoita yrittämään enemmän ja loi motivaatiota toimia projektia edistävästi. Tämä myös auttoi opiskelijoita pääsemään parempaan lopputulokseen, niin projektin kannalta kuin oman oppimisen kannalta.

Haastattelussa opiskelijat kertoivat, että loppuvaiheen opintojaksot sisälsivät paljon projekteja, huomattavasti enemmän kuin opintojen alkuvaiheessa. Opiskelijat kokivat, että loppuvaiheen opintojen projektit olivat parempia ja ehkä jopa hyödyllisempiä kuin alkuvaiheen projektit. Tämä johtui siitä, että projektissa oli mukana oikea asiakas ja tehtävät projektit olivat konkreettista ja niin sanottua oikeaa tekemistä. Lisäksi haastattelussa tuli ilmi, että loppuvaiheen opinnoissa joidenkin opintojaksojen sekaannukset opetuksessa ja ohjauksessa vaikuttivat opiskelijoiden oppimiseen. Useimmiten sekaannuksiin johti se, että opettajia oli paljon samalla opintojaksolla liian monta tai heitä oli useammalta alalta. Näin ollen kaikilla opettajilla ei ollut samaa käsitystä, siitä mitä ollaan tekemässä. Tämä koettiin myös opettajien kannalta haastavaksi.

Opiskelijat kertoivat haastattelussa, että oman haasteensa loi se, että opiskelijat olivat eri koulutusohjelmista. Tämä näkyi muun muassa projektityöskentelyssä siten, että kaikille opiskelijoille ei ollut opetettu lähdemerkintöjä heti opiskelun alussa. Tämä ilmeni lähdemerkintöjen puutteellisuutena sekä se pahimmillaan saattoi johtaa siihen että ryhmästä yksi osasi merkinnät ja joutui ne itse korjaamaan raporttiin, koska muut eivät niitä osanneet. Lisäksi raportin kirjoittamiseen saatettiin käyttää useampaa pohjaa, koska osa käytti opinnäytetyöpohjaa ja toiset raporttipohjaa. Tästä johtui se, ettei aina välttämättä löytynyt sellaisia toimintatapoja, jotka kaikki olisivat omaksuneet jo opintojen alussa. Näin ollen ryhmä joutui hakemaan ja etsimään kultaisen keskitien, mitä kulkea raporttia kirjoittaessa.

Taulukkoon 11 on merkitty koulutusohjelmien väliset eroavaisuudet opintojen eri vaiheissa. Alkuvaiheessa opintoja Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijat kertoivat, että projektikeskeinen työskentely auttoi ryhmäytymisessä. Tämän lisäksi opiskelijat kokivat, että heidän työelämätaidot kehittyivät. Se näkyi muun muassa oma-aloitteisuuden kehittymisenä.

	Opintojen vaiheet	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Eroavaisuudet	Alkuvaihe	Projektikeskeinen työskentely auttoi ryhmäytymään.	Ongelmanratkaisutaidot kehittyi.
		Työelämätaidojen kehittyminen.	
	Keskivaihe	Opettajien asenteet ja opetustavat vaihtelivat ja niillä koettiin olevan suuri merkitys oppimisen kannalta.	Asiakasprojekteja oli paljon ja niistä koettiin olevan hyötyä, koska oma osaaminen hahmottui.
	Loppuvaihe	Kurssit koettiin helpoiksi, koska LbD-toimintamalli oli tullut tutuksi ja se oli omaksuttu.	Asiakasprojekteille olisi pitänyt olla vaihtoehtoisia projekteja jos asiakasta ei saa. Tällä oli paljon vaikutuksia oppimiseen ja siihen että opiskelijat saivat erilaista osaamista.
Projekteista koettiin olevan hyötyä myös myöhemmässä vaiheessa.		Oppilaat oppivat paljon uusia menetelmiä ideointiin, tiedonhankintaan ja tiedon analysointiin.	

Taulukko 11: Koulutusohjelmien eroavaisuudet opintojen eri vaiheissa.

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat puolestaan kertoivat, että eniten opintojen alkuvaiheessa heidän mielestään kehittyivät ongelman ratkaisutaidot, kuten taulukosta 11 ilmenee. Tämä johtui siitä, että kun eteen tuli jokin ongelma niin opiskelijat pyrkivät ratkaisemaan sen ensin itse. Opintojaksoilla tehtiin paljon harjoituksia mikä auttoi myös opiskelijoita kehittämään omaa ongelmanratkaisutaitoa. Tehdessään harjoituksia opiskelijat huomasivat oppineensa hyvin paljon, kun oppimista tapahtui onnistumisina ja harjoitusten kautta, se ruokki oppilaiden kiinnostusta ja intoa opiskeluun.

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa opiskelleet opiskelijat mainitsivat että suuressa osassa heidän oppimistaan olivat opettajat. He kuvailivat opettajiaan innostaviksi mutta myös sellaisiksi, jotka vain keskittyivät siihen, että kaikki opiskeltava tulee opituksi. Opettajat jotka olivat kannustavia, he kertoivat omakohtaisia kokemuksia työelämästään tai muusta oppimastaan. Tämä auttoi opiskelijoita omassa oppimisessaan sekä omakohtaiset kokemukset kiinnostivat opiskelijoita enemmän kuin jokin kirjan pelkkä teoria.

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat totesivat, että opintojen keskivaiheessa tehdystä projekteista oli ollut heille oikeasti hyötyä, vaikka opiskelijat välillä epäilivätkin projekteja. Opiskelijat pitivät hyvin paljon erilaisista asiakasprojekteista sillä niissä sai oikeasti

tehdä jotain konkreettista. Samalla he saivat hyödyntää omaa osaamistaan ja selvittää mihin omat taidot riittävät.

Haastattelussa selvisi, että Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa opiskelevat opiskelijat olivat sitä mieltä, että loppuvaiheen opinnot koettiin helpoiksi, koska Learning by Developing -toimintamalli oli jo tullut tutuksi ja tiedettiin miten saadut ongelmat ja projektit tuli ratkoa. Myös projektien tekemiseen tullut rutiini auttoi opiskelijoita ja sai opiskelun tuntumaan helpolta. Lisäksi he mainitsivat että projektit olivat oikeasti hyödyllisiä, koska osa opiskelijoista oli saanut työpaikan jonkin tehdyn projektin tai harjoittelun kautta. He myös kertoivat, että projekteista saatu hyöty ja oppi olivat sellaista jota ei saa lukemalla kirjoista tai istumalla luennolla.

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat puolestaan kokivat asiakasprojektit hyväksi, kuten jo aiemmin mainittiin. Aina kuitenkin oikean asiakkaan mukaan saaminen johonkin kouluprojektiin ei ole helppoa ja yksinkertaista. Jos opiskelijoilla ei ollut oikeaa asiakasta, saattoi heidän projektiaiheensa vaihtua esimerkiksi jonkin asian kirjallisuuskatsaukseen, mikä aiheutti hyvin paljon keskustelua. Lisäksi se että osalla ryhmistä on asiakas ja osalla ei vaikuttaa opiskelijoiden oppimiseen. Näin ollen niillä joilla asiakas oli oppivat käytännössä tekemään asioita, toisin kun kirjallisuuskatsausta tekevät. Loppuvaiheen opinnot kuitenkin koettiin hyväksi ja opettaviksi, koska he omaksuivat paljon erilaisia menetelmiä niin ideointiin kuin tiedonhankintaan sekä tiedon analysointiin.

Taulukkoon 12 on koottu sellaisia asioita ylös, jotka nousivat esiin merkittävällä tavalla eri koulutusohjelmissa. Yhtenä suurena tekijänä opintojen alkuvaiheessa koettiin ohjauksen ja ohjeistuksen puutteellisuus. Opiskelijat kokivat, että opiskelijoiden taustoillakin oli merkityksensä siihen miten opettajat opettivat. Myös heidän tuli luovia ja etsiä kultainen keskitie, jotta jokaiselle opiskelijalle olisi jotain opittavaa. Opiskelijat kuitenkin korostivat sitä, että alussa heitä vaivannut tiedottomuus asioista on tehnyt heistä vahvempia ja rohkeampia. Lisäksi opiskelijat puhuivat paljon opintojen laajuudesta sekä opettajien erilaisesta asenteesta opetukseen.

	Opintojen vaiheet	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Muuta/ Erityistä	Alkuvaihe	Tehtävien ohjeistuksen puutteellisuus.	Opintojaksot koettiin haastaviksi myös opettajien kannalta, koska opiskelijoilla erilaiset taustat, kun he tulevat opiskelemaan.
		Epävarmuus tiedottomuudesta auttoi myöhemmässä vaiheessa toimimaan rohkeasti.	Opettajien asenteet olivat erilaiset opettamisessa. Luentojen laajuus koettiin hyväksi.
	Keskivaihe	LbD:n jättäminen pois sellaisilta opintojaksoilta jonne se ei kuulu tai sovi.	Ammatillinen kasvu kehittyi asiakasprojekteissa työskentelemisen kautta. Vuorovaikutustaidot asiakkaan kanssa kehittyi.
	Loppuvaihe	Opiskelijoiden ajatusmaailma muuttui: Ensimmäisenä vuonna ajateltiin vain projektin loppuun viemistä. Viimeisenä vuonna projekteissa pyrittiin pääsemään mahdollisimman hyvään lopputulokseen.	Loppuvaiheen opinnot hyvin projektipainotteisia ja tämän vuoksi myös LbD:tä on mukana tosi paljon. On mahtavaa että työskentelyyn oikean asiakkaan kanssa panostetaan.
			Projekteista sai hyvät eväät työelämään.

Taulukko 12: Koulutusohjelmien erityiset ominaisuudet opintojen eri vaiheissa.

Keskivaiheessa opiskelijat korostivat LbD:n merkitystä opetuksessa. LbD oli hyvä jättää pois osasta opintojaksoja, joihin se ei oikein sopinut. Hyväksi koettiin se, että tällaisissa tapauksissa teoria opiskeltiin niin sanotusti tavallisella tyylillä kirjoista lukien. Opiskelijat kertoivat kuitenkin, että heidän ammatillinen kasvunsa kehittyi erityisen paljon asiakasprojekteja tehdessä, kuten taulukosta 12 ilmenee. He oppivat vuorovaikutusta asiakkaan kanssa sekä lisäksi toimimaan erilaisten ihmisten kanssa.

Loppuvaiheen opiskeluista nousi esiin varsin mielenkiintoinen seikka. Opiskelijat kokivat, että opintojen aikana heidän ajatusmaailmansa oli muuttunut. Tästä kertoo hyvin paljon se, että alussa opiskelijat pyrkivät saamaan vain tehtävänsä tehtyä ja projektit valmiiksi, kun taas opintojen loppuvaiheessa myös tuotosten lopputulokseen ja tavoitteisiin pääsemiseen kiinnitettiin huomiota. Lisäksi opiskelijat korostivat sitä, että he olivat saaneet Laureassa tehdyistä projekteista hyvät eväät työelämään.

## 7.2 Palautedokumenttien ja haastattelujen tulosten vertailu

Palautedokumenttien tarkastelussa ja haastatteluissa havaittiin yhtäläisyyksiä opintojaksojen kulun suhteen. Voidaan siis todeta, että tutkimusten tulokset kulkevat sisällöltään pääasiassa käsi kädessä toistensa kanssa. Palautedokumenttien tarkastelun tuloksista on kuitenkin havaittavissa, että opintojaksopalautteiden keskiarvot noudattavat samankaltaista kaavaa alkuvaiheen opinnoista loppuun saakka. Keskiarvot ovat noin 3,5 jokaisessa opintovaiheessa. Eroavaisuutena haastattelujen ja palautedokumenttien välillä onkin se, että haastattelujen perus-

teella opiskelijat kokivat ymmärryksensä LbD-toimintamallista parantuneen opintojen loppua kohden ja olleensa tyytyväisempiä loppuvaiheen opintoihin. Tämä ei kuitenkaan heijastu opintojaksopalautteisiin keskiarvojen pysyessä lähes samoina läpi opintojen. Erillisten opintojaksojen välillä tosin saattoi olla suuriakin eroja keskiarvojen suhteen, mutta kokonaiskeskiarvojen mukaan palautteet ovat samankaltaisia.

Palautedokumenttien tarkastelussa alkuvaiheen sekä keski- ja loppuvaiheen välillä on havaittavissa ero opintojaksojen työmäärän sopivuuden arvioinnissa. Alkuvaiheessa työmäärien on pääasiassa arvioitu olevan liian suuria, kun taas keski- ja loppuvaiheessa niihin on oltu eniten tyytyväisiä. Tämä on selitettävissä haastatteluissa esille tulleen LbD:n ymmärtämiseen liittyvän ongelman kautta, joka esiintyi alkuvaiheessa opintoja. Haastattelun mukaan opiskelijat eivät alkuvaiheessa ymmärtäneet LbD-toimintamallia, joten tiedon puutteen vuoksi työmäärä saattoi tuntua todella suurelta.

Palautedokumenttien tarkastelussa varsinkin Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa ei oltu tyytyväisiä opintojaksoilla saatavaan ohjaukseen (Taulukot 4 - 5). Tämä saattavat liittyä myös haastatteluissa ilmi tulleeseen tiedon puutteeseen. Tiedon vähäinen saanti ja ohjauksen niukkuus koettiin väärytenä, kun LbD:n periaatteita ei ymmärretty. Loppuvaiheessa ymmärrettiin ja osattiin jo paremmin ratkaista mahdolliset ongelmakohdat itse, eikä niiden selvittämiseen edes tarvittu niin paljoa ohjausta.

Haastatteluissa tuli esille opettajien roolin tärkeys opintojaksoilla. Kokeneet ja mittavaa uraa luoneet opettajat koettiin kaikista hyödyllisimmiksi oppimisen kannalta. Myös opettajien asenteet ja opettamistyyli koettiin tärkeiksi opintojakson sujuvuuden näkökulmasta. Palautedokumenttien tarkastelussa oli nähtävissä tämä ilmiö koulutusohjelmien välillä kahden lähes samansisältöisen opintojakson kohdalla. Keskiarvojen opintojaksoissa tarkasteltavana olleet opintojaksot Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen sekä Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen ovat käytännössä samansisältöiset opintojaksot eri koulutusohjelmiin sopiviksi muokattuina. Haastatteluiden mukaan Palvelujen tuottamisen ja johtamisen opiskelijat kokivat kyseisen opintojakson todella onnistuneeksi, juuri opettajien mielekkään opetustyylin vuoksi. Tietojenkäsittelyn opiskelijat eivät puolestaan olleet tyytyväisiä opintojakson kulkuun ja kokivat, ettei uusia asioita käyty läpi sen vaatimalla tarkkuudella. Tämä näkyikin palautedokumenteissa vaikuttavana eroavaisuutena keskiarvoja tarkasteltaessa (Taulukko 5).

Loppuvaiheen opintojaksoissa parhaiten onnistuneiksi osa-alueiksi palautedokumenttien tarkastelussa valikoituivat ohjauksen onnistuneisuus sekä opintojakson työmäärän sopivuus (Taulukko 6). Nämä tulokset linkittyvät täysin yhteen haastattelussa ilmi tulleiden asioiden kanssa. Kun alkuvaiheessa koettiin työmäärän olevan suuri tiedonpuutteen vuoksi, niin loppuvaiheessa työt menivät jo rutiinilla. Haastattelun mukaan loppuvaiheessa tiedettiin jo mitä tehtiin ja opiskelu koettiin helpoksi ja stressittömämmäksi, vaikka töitä täytyi siltikin tehdä. Ohjauksin

tuntui hyödyllisemmältä, kun opiskelijat osasivat kysyä oikeita asioita ja projektit olivat työelämäpainotteisempia.

Haastattelussa ilmi tullut asia ajatusmaailman muutoksista koulutehtäviä ja LbD-toimintamallia kohtaan (taulukko 12) linkittyy hyvin palautedokumenttien tuloksiin positiivisena nousuna keskiarvoissa. Erityisesti ”pystyn hyödyntämään oppimaani”-kohta tulee tässä esille, sillä haastattelunkin mukaan opiskelijat ovat saaneet hyvät eväät työelämään LbD:n avulla. Kaiken kaikkiaan palautedokumenttien tarkastelun ja haastattelun tulokset linkittyvät toisiinsa ja ne kertovat yhteistä tarinaa LbD-toimintamallin toteutuksesta Laurea Leppävaaran toimipisteessä.

## 8 Johtopäätökset

Learning by Developing -toimintamalli on monialainen käsite. Tästä syystä sitä voi olla välillä vaikea ymmärtää. Toimintamalli on suuressa osassa laurealaisessa oppimisessa. Se antaa opiskelijoille enemmän kuin perinteinen luentotyyppinen opiskelu. LbD-toimintamallissa opiskelijat saavat toteuttaa konkreettisia ja oikeita projekteja asiakkaille. Tästä johtuen oppiminen on erilaisempaa ja kehittävämpää.

Opinnäytetyön alussa määriteltiin kaksi tutkimuskysymystä. Kysymykset olivat ”miten LbD-toimintamalli toteutuu koulutusohjelmissa ja mitä vaikutuksia sillä on ammatilliseen kasvuun?”. Näihin kysymyksiin on pyritty vastaamaan opinnäytetyössä tehdyllä tutkimuksella, johon kuului palautedokumenttien tarkastelu ja teemahaastattelu. Suoritettussa palautedokumenttien tarkastelussa tutustuttiin Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opintojaksopalautteisiin. Opintojaksot oli valittu opintojen eri vaiheista. Haastattelu puolestaan suoritettiin näiden edellä mainittujen koulutusohjelmien opiskelijoille, sellaisille jotka olivat jo valmistuneet Laurea-ammattikorkeakoulusta tai olivat viimeistä vuotta opiskelemassa. Tutkimuksen tulokset analysoitiin käyttämällä laadullista sisällönanalyysiä sekä dokumenttianalyysiä.

Tutkimuksesta saatiin paljon vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen mukaan Learning by Developing -toimintamalli toteutuu Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa hyvin samoilla tavoilla. Samanlaisuuksien lisäksi on myös havaittavissa joitakin eroja ja erilaisuuksia. LbD-toimintamalli koettiin kummassakin koulutusohjelmassa vaikeaksi ja hankalaksi, koska tätä ei pohjustettu ja käyty läpi riittävän hyvin opintojen alkuvaiheessa. Opiskelijat myös kokivat, että LbD-toimintamallin mukainen opiskelu on hyvin projektipainotteista, mutta samaan aikaan he myös kertoivat sen olleen kehittävämpää kuin pelkillä luennoilla käyminen. Tämä johtui paljolti siitä, että projekteissa opiskelijat pääsivät tekemään oikeasti asioita joita opiskeltiin.

Tutkimuksesta ilmeni, että opiskelijat kehittivät omina itsenään sekä ryhmässä, sillä opiskelijoita ohjataan opiskelemaan itsenäisesti ja lähestulkoon ilman opettajien ohjausta. Tämä oli sellainen asia, joka ilmeni niin dokumenttianalyyseissä kuin haastattelussakin. Tällaiseen käytäntöön on kyllä selityksensä. Nimittäin LbD-toimintamallin toimiessa oikein, opettajan tulisi olla opiskelijan kollega eikä opettaja. Näin ollen opettajallakaan siis ei ole oikeita vastauksia tehtäviin. Jos LbD-malli toimii oikein, kumpikin, sekä opiskelija että opettaja oppivat prosessissa. Tutkimuksesta ilme myös se, että opiskelijoiden mielestä LbD-toimintamalli on hyvä asia. Sillä jos toimintamalli toteutuu oikein, se kehittää opiskelijaa oikeasti ja antaa eväät työelämään. Tässä kohtaa myös opiskelijat täsmensivät sitä, että toimintamalli tulee oikeasti ymmärtää, jotta se voidaan oikeasti kokea auttavana oppimismenetelmänä.

Tutkimuksesta nousi esiin myös sellainen asia, että Learning by Developing -toimintamalli koettiin kannustavana ja toimivana oppimisen mallina. Koulutuksensa aikana opiskelijat kertoivat kehittyneensä monella osa-alueella. He olivat saaneet kokemusta ryhmätyöskentelystä ja työskentelemisestä yrityksen kanssa yhteistyössä. LbD-toimintamallissa opiskelijat saavat työskennellä itsenäisesti ja ryhmissä. Tämä auttoi opiskelijoita kehittymään rohkeammiksi ja oma-aloitteisemmiksi. Lisäksi he oppivat paljon ennakkoluulottomuutta, sillä koskaan ei voinut tietää mitä tulee vastaan projekteissa tai muissa tehtävissä. Tämä osoittaa sen, että vaikka opiskelijoille olisi annettu valmiiksi vastaukset tai ohjeistusta, eivät ne välttämättä olisi toimineet, koska projekteissa oli paljon muuttujia.

Learning by Developing -toimintamalli näkyi opiskelijoiden ammatillisessa kasvussa siten, että projektit toivat varmuutta opiskelijoille työskennellä yritysmaailmassa. He oppivat viestimään oikein ja ratkaisemaan ongelmia. Monet myös kasvoivat henkisesti tasolla kerryttäen rohkeutta ja kokemusta uusista tilanteista. Ryhmätyöskentely vaikutti eniten opiskelijoiden kehittymiseen ja valmisti opiskelijoita työelämään. LbD-toimintamalli valmisti hyvin opiskelijat työelämään. Monet opiskelijoista kehuivat, että ilman LbD:tä he eivät välttämättä olisi olleet niin valmiita työelämään harjoitteluiden koittaessa.

Tutkimus paljasti LbD-mallista paljon positiivisia puolia ja myös joitakin odottamattomia asioita. Opiskelijoiden ajatusmaailma muuttui paljon matkan varrella. Tämä näkyi siinä, että alussa oli tavoitteena saada vain projektit tehtyä ja opintojaksot läpi, kun taas opintojen loppuvaiheessa opiskelijat keskittyivät enemmän lopputulokseen kuin projektin läpi vientiin.

Tutkimuksesta saatiin hyvin monenlaista materiaalia, sillä saadussa materiaaleissa oli niin kokemuksellista kuin puhuttua ja olemassa olevaa materiaalia. Kokemuksellisesta materiaalista puhuttaessa tarkoitetaan haastateltavien henkilöiden kertomia kokemusperäisiä tarinoita sekä omaa kokemusta opiskelusta Laurea-ammattikorkeakoulussa. Lisäksi kokemukselliseen aineistoon voidaan liittää myös puhuttua aineistoa, koska se on kerrottu sanoin haastattelussa ja siihen liittyy haastateltavan oma kokemus. Jo olemassa olevalla materiaalilla tarkoitetaan



sellaista materiaalia, joka on ollut olemassa jo ennen tätä tutkimusta. Tällaiseksi voidaan kutsua esimerkiksi opintojaksopalautteita, joita tutkimuksessa käytettiin aineistona dokumenttianalyyseissä.

Tutkimuksessa käytettyä aineistoa voidaan pitää luotettavana, sillä aineistoja sekä materiaaleja on käytetty monipuolisesti. Tutkimusta pohjustavaan teoriaan käytettiin kirjallisia lähteitä sekä sähköisiä lähteitä. Lisäksi pyrittiin käyttämään myös kansainvälisiä lähteitä. Lähteet valittiin niiden luotettavuuden perusteella, niinpä lähteinä on käytetty tunnettuja teoksia ja oppaita.

Tutkimuksessa käytetyt menetelmät valikoituivat tutkittavan aineiston mukaan. Myös oma kokemus menetelmien käytöstä vaikutti valittaviin menetelmiin. Menetelmät, joita käytettiin tiedon keräämiseen, olivat teemahaastattelu ja palautedokumenttien tarkastelu. Näistä kummastakin saatiin tutkimuksen kannalta hyvin oleellista tietoa. Lisäksi näiden kahden menetelmän materiaaleja pystyttiin vertailemaan ja analysoimaan yhdessä. Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin dokumenttianalyysejä sekä laadullista sisällönanalyysejä. Nämä valitut menetelmät osoittautuivat hyväksi ja sellaiseksi millä saatiin paljon tutkimusta ja käytäntöä tukevaa tietoa.

Tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava, sillä se siinä on käytetty monenlaista aineistoja sekä monipuolisia menetelmiä. Tutkimukseen valittiin kaksi koulutusohjelmaa, mikä oli tällaiseksi projektiksi sopivan kokoinen otos. Tutkittaviksi koulutusohjelmiksi valittiin Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma sekä Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma. Tähän valintaan vaikutti tutkimusta tekevien opiskelijoiden tausta ja ne olivat myös riittävän erilaiset, mutta toisaalta samanlaiset koulutusohjelmat.

Tutkimuksessa käytetyt menetelmät antoivat monipuolista tietoa tutkittavasta LbD-toimintamallista. Niillä pystyttiin tuomaan hyvin esiin koulutusohjelmien välisiä eroja ja ne voitiin sijoittaa taulukkoon. Menetelmät olivat hyvin valittuja ja ne olivat olleet käytössä myös aiemmin tehdyissä projekteissa. Käytetyt menetelmät loivat luotettavan tutkimustuloksen, koska niiden tuloksia pystyttiin vertailemaan ja analysoimaan tarkasti.

Opinnäytetyössä saavutettiin asetetut tavoitteet ja tutkimuksen tuloksista on hyötyä toimiksiantajalle LbD-toimintamallin kehittämisen ja sen levittämisen kannalta. Kuten jo aiemmin mainittiin, LbD-toimintamalli ei toimi vielä niin hyvin ettei siinä olisi jotakin kehitettävää. Tutkimuksesta saadut tulokset kertovat, että kehitettävää on nimenomaan mallin toteuttamisessa. Mahdollisia kehityskohteita ilmeni muutamia. Tuloksissa nousi usein esiin yksi asia, joka toistui useasti tutkimusta tehtäessä. Tämä esille tullut kehityskohta oli LbD-toimintamallin esittely opintojen alkuvaiheessa niin, että opiskelija ymmärtää toimintamallin periaatteet ja täten pystyy hyödyntämään niitä parhaalla mahdollisella tavalla alusta alkaen. Lisäksi tutki-

muksen tulosten perusteella opiskelijat kokivat, ettei heitä perehdytetty LbD-toimintamallin käyttöön opiskelun alkuvaiheessa tarpeeksi. Tähän kehitysehdotuksena on siis kattavamman perehdytysmateriaalin teko, sekä henkilökohtaisen perehdytyksen parantaminen.

Tätä tutkimusta voisi jatkaa tulevaisuudessa siten, että tutkittaisiin muidenkin koulutusohjelmien osalta LbD-toimintamallin toteutuminen opinnoissa. Tämän jälkeen tutkimustuloksia voisi verrata toisiinsa. Tästä jatkotutkimuksesta saisi jo paljon aineistoa Learning by Developing -toimintamallin kehittämiseen. Lisäksi, jos olisi käytössä paljon erilaisia resursseja, voisi verrata LbD-toimintamallia käyttävää Laurea-ammattikorkeakoulua johonkin muuhun ammatikorkeakouluun, joka ei käytä opiskelussa mitään LbD:n tapaista oppimisenmallia.

Tutkimusta voisi myös kehittää tarkemmaksi ja luoda paremmat suunnitelmat tutkimuksen uudelleen toteuttamiselle, jotta saataisiin vieläkin tarkempaa tietoa ja osaamista Learning by Developing -toimintamallin jalkauttamiseksi muualle koulutukseen. LbD on toimintamallina toimiva ja kehittävä, jos sitä vain osataan käyttää oikein ja se ymmärretään oikein. Sen tämän tutkimus osoitti.

Tutkimus osoitti myös LbD-toimintamallin haasteet. Haasteita ilmeni enimmäkseen siinä, kun ei osattu kertoa opiskelijoille mitä LbD:n kanssa opiskelu tarkoittaa. LbD:n kehittämiseksi ja toimintamallien parantamiseksi noin suuressa organisaatiossa tarvitaan paljon aikaa sekä osaavia ihmisiä. Myös opiskelijoilta vaaditaan sopeutumista ja toimintaa toimintamallien mukaisesti.

LbD on kaikesta huolimatta hyvä oppimisen malli, sillä se auttaa opiskelijaa oppimaan työelämässä tarvittavia taitoja. Näitä taitoja joita opiskelijat oppivat ryhmitöissä ovat samoja kuin työelämässä tarvittavia taitoja, joita voidaan kutsua myös nimellä geneeriset työelämätaidot. Lisäksi opiskelijat kehittävät piileviä taitojaan joita voidaan kuvailla yleisiksi kompetensseiksi. Kompetensseissa on viisi osa-aluetta ja nämä kaikki linkittyvät toisiinsa tiukasti. Tutkimuksesta selvisi, ettei kompetensseista puhuta juuri lainkaan. Tässä kohden tuli esiin myös se, etteivät kaikki opiskelijat olleet edes kuulleet näistä aiemmin. Tästä johtuen kompetensseja voisi tuoda yhä enemmän esiin eri koulutusohjelmissa siten, että opiskelijatkin huomaisivat oman kehittymisensä sekä saisivat paremman kuvan siitä, millaisia taitoja he ovat oppineet opintojensa aikana.

## Lähteet

### Kirjalliset lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot: menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOY.

Henriksson, K., Korhonen, M. & Mantere, P. 2014. Kehittämispohjaisen oppimisen sovellus peruskouluille. LbD4All-opas. Kuopio: Kopijyvä.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 1999. Tutkiva oppiminen - Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-16. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 4.painos. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2012. Laurea Fakta. Vantaa: Opintoasiainhallinto.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät -uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Ora-Hyytiäinen, E. (toim.). 2009. Learning by Developing - toimintamalli ja arvioinnin haasteet, Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, A-32. Helsinki: Edita Prima.

Raij, K., Niinistö-Sivuranta, S., Ahonen, O., Immonen-Orpana, P., Pääskyvuori, M., Rantanen & Lassila, E. 2011. Kehittämispohjaista oppimista. LbD-opas. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Ruusuvuori, J., Nikander, P., Hyvärinen, M. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu - tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

### Sähköiset lähteet

Chydeniusinstituutti. 2014. Konstruktivistinen oppimiskäsitys. Viitattu 3.3.2014.  
<http://verkkoluotsi.chydenius.fi/salatutsivut/pedagoginen/oppimiskasitykset/konstruktivistinen.html>

Cimo. 2014. Tutkintorakenteen uudistaminen. Viitattu 28.3.2014.  
[http://www.cimo.fi/nakokulmia/kansainvalinen\\_yhteistyö/bolognan\\_prosessi/tutkintorakente](http://www.cimo.fi/nakokulmia/kansainvalinen_yhteistyö/bolognan_prosessi/tutkintorakente)

Jyväskylän Yliopisto. 2014. Arkistot ja kokoelmat. Viitattu 25.2.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/arkistot>

Jyväskylän Yliopisto. 2014. Aineiston analysointimenetelmät. Viitattu 2.3.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat>

Jyväskylän Yliopisto. 2014. Laadullinen tutkimus. Viitattu 18.2.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Jyväskylän Yliopisto. 2014. Luokittelu. Viitattu 19.3.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/luokittelu>

Jyväskylän Yliopisto. 2014. Teemoittelu. Viitattu 19.3.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Jyväskylän Yliopisto. 2014. Tyypittely. Viitattu 19.3.2014.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tyypittely>

Kauppalehti. 2012. Nämä ovat työelämätaidoista tärkeimmät 2013. Viitattu 21.2.2014.  
<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/nama+ovat+tyoelamataidoista+tärkeimmat+2013/201211309605>

KvaliMOTV. 2014. Aineiston äärellä. Viitattu 2.3.2014.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html)

KvaliMOTV. 2014. Dokumentit ja asiakirjat. Viitattu 25.2.2014.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_6\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_6_4.html)

KvaliMOTV. 2014. Litterointi. Viitattu 3.3.2014.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html)

KvaliMOTV. 2014. Sisällönanalyysi. Viitattu 19.3.2014.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html)

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2013. Laurealainen tapa opiskella. Viitattu 13.2.2014.  
<http://www.laurea.fi/fi/opiskelu/lbd/Sivut/default.aspx>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2014. Opetussuunnitelma-palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 25.9.2014.  
[https://soleops.laurea.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_RyhmKuvYht/tab/nop/sea?ryhma=2807904&stack=push](https://soleops.laurea.fi/opsnet/disp/fi/ops_RyhmKuvYht/tab/nop/sea?ryhma=2807904&stack=push)

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2014. Opetussuunnitelma-tietojenkäsittelyn koulutusohjelma. Viitattu 25.9.2014.  
[https://soleops.laurea.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_RyhmKuvYht/tab/nop/sea?ryhma=2807904&stack=push](https://soleops.laurea.fi/opsnet/disp/fi/ops_RyhmKuvYht/tab/nop/sea?ryhma=2807904&stack=push)

Muistiliitto RY. 2014. Muistiliiton käsitteistö. Viitattu 19.3.2014.  
<http://www.muistiliitto.fi/fi/muisti-ja-muistisairaudet/kasitteita/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Bolognan prosessi. Viitattu 28.3.2014.  
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/>

PK-yritysten johtamis- ja kehittämistyökalupakki. 2014. SWOT-analyysi. Viitattu 3.3.2014.  
<http://www.oamk.fi/hankkeet/pkk/pakki/nykytila2.htm>

Seitamaa-Hakkarainen, P. 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Viitattu 19.3.2014.  
[https://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivinen\\_sisallon\\_analyysi](https://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivinen_sisallon_analyysi)

Tampereen Yliopisto. 2013. Ammatillinen kasvu. Viitattu 27.2.2014.  
<http://www.uta.fi/yky/sty/harjoittelu/prosessi/kasvu.html>

#### Julkaisemattomat lähteet

Haastattelu 1. 2014. Palveluiden tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijoiden haastattelu 22.4.2014. Laurea-ammattikorkeakoulu. Leppävaara.

Haastattelu 2. 2014. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijoiden haastattelu 22.4.2014. Laurea-ammattikorkeakoulu. Leppävaara.

## Kuvat

Kuva 1: LbD-malli (Ora-Hyytiäinen 2009). .....	9
Kuva 2: Tutkivan oppimisen osatekijät (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 1999, 202). .....	12

## Kuviot

Kuvio 1: Yleisten työelämävalmiuksien jäsentyminen taidoiksi (Ruohotie 2000, 40). .....	16
Kuvio 2: Laadullisen tutkimuksen malli (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 123). .....	31

## Taulukot

Taulukko 1: Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä (Hirsjärvi ym. 2013, 164). ....	23
Taulukko 2: Dokumenttiryhmät (Seitamaa-Hakkarainen 2014, 1).....	26
Taulukko 3: Opintojaksopalauteiden keskiarvot. ....	35
Taulukko 4: Alkuvaiheen opintojen keskiarvot. ....	36
Taulukko 5: Keskivaiheen opintojen keskiarvot. ....	37
Taulukko 6: Loppuvaiheen opintojen keskiarvot. ....	38
Taulukko 7: LbD:n samankaltaisuudet koulutusohjelmien välillä. ....	46
Taulukko 8: LbD:n eroavaisuudet koulutusohjelmien välillä. ....	47
Taulukko 9: LbD:n erityisyydet koulutusohjelmien välillä. ....	48
Taulukko 10: Koulutusohjelmien samankaltaisuudet opintojen eri vaiheissa. ....	49
Taulukko 11: Koulutusohjelmien eroavaisuudet opintojen eri vaiheissa. ....	51
Taulukko 12: Koulutusohjelmien erityiset ominaisuudet opintojen eri vaiheissa. ....	53



## Liitteet

Liite 1: Haastattelujen runko .....	66
Liite 2: Koonti opintojaksopalauteista: Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. ....	68
Liite 3: Koonti opintojaksopalauteista: Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma. ....	69
Liite 4: Haastattelujen yhtäläisyyksien ja erojen taulukointi.....	70
Liite 5: Learning by Developing -toimintamallin yhtäläisyyksien ja erojen taulukointi .....	72

## Liite 1: Haastattelujen runko

### Teemahaastattelut - kysymykset ja teemat (Tietojenkäsittely)

#### Yleistä haastateltavasta

- Ikä
- sukupuoli
- koulutus
- valmistunut/tutkinto kesken
- nykyinen työllisyystilanne/työpaikka

#### LbD-toimintamalli

- Mitä tulee mieleen sanasta LbD-toimintamalli?
- Mikä LbD-toimintamalli on?
- Millaiseksi koet LbD:n?

#### Opintojaksot

Tietojenkäsittely: 00099 Kasvu tietojenkäsittelyyn ammattilaiseksi 00101 Tietoverkkoarkkitehtuuri 01009 Tietojärjestelmän toteutus 00006 Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen 00185 Tietoverkkojen ja -järjestelmien turvallisuus 00018 Palveluinnovaatioiden kehittäminen
---

- Miten LbD on toteutunut/ilmennyt näillä opintojaksoilla?
  - Konkreettisia esimerkkejä/asioita
    - Esim. projektit yms
- Mitä hyötyä/haittaa LbD:stä on ollut opintojaksoilla?
- Koetko että sinulla on jotain erilaisempaa osaamista kuin esimerkiksi jostain muista ammattikorkeakoulusta valmistuneella, jos koet niin millaista? Miksi et koe?

#### Ammatillinen kasvu & yleiset kompetenssit

- Millaista hyötyä/haittaa LbD:stä ollut työllistymisessäsi?
- Millä tavalla LbD on auttanut/ vaikuttanut yleisten kompetenssien kehittämiseen? Onko LbD:stä ollut hyötyä kehittämisessä?

#### Muuta

- Kuvaile, kerro miten LbD-toimintamallin toteuttamista opintojaksoilla voisi kehittää?
- Miten Laurean yleisistä kompetensseista saisi nykyistä näkyvämpiä opintojaksoilla?

## Teemahaastattelut - kysymykset ja teemat (Palvelujen tuottaminen ja johtaminen)

### Yleistä haastateltavasta

- Ikä
- sukupuoli
- koulutus
- valmistunut/tutkinto kesken
- nykyinen työllisyystilanne/työpaikka

### LbD-toimintamalli

- Mitä tulee mieleen sanasta LbD-toimintamalli?
- Mikä LbD-toimintamalli on?
- Millaiseksi koet LbD:n?

### Opintojaksot

Palvelujen tuottaminen ja johtaminen: A0078 Palveluprojekti A0083 Käyttäjälähtöinen palvelun laatu A0091 Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen A0094 Palveluyrittäjyys A0096 Palvelujen tutkiva kehittäminen 01225 Palvelumuotoilulla innovaatioihin
--

- Miten LbD on toteutunut/ilmennyt näillä opintojaksoilla?
  - Konkreettisia esimerkkejä/asioita
    - Esim. projektit yms
- Mitä hyötyä/haittaa LbD:stä on ollut opintojaksoilla?
- Koetko että sinulla on jotain erilaisempaa osaamista kuin esimerkiksi jostain muista ammattikorkeakoulusta valmistuneella, jos koet niin millaista? Miksi et koe?

### Ammatillinen kasvu & yleiset kompetenssit

- Millaista hyötyä/haittaa LbD:stä ollut työllistymisessäsi?
- Millä tavalla LbD on auttanut/ vaikuttanut yleisten kompetenssien kehittymiseen? Onko LbD:stä ollut hyötyä kehittämisessä?

### Muuta

- Kuvaile, kerro miten LbD-toimintamallin toteuttamista opintojaksoilla voisi kehittää?
- Miten Laurean yleisistä kompetensseista saisi nykyistä näkyvämpiä opintojaksoilla?

Liite 2: Koonti opintojaksopalautteista: Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.

**Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma**

**Opintojaksopalautteiden keskiarvot opintojaksoilta**

		Alkuvaiheen opinnot		Keskivaiheen opinnot		Loppuvaiheen opinnot		Opintojaksopalautteiden keskiarvot
		Palveluprojekti	Käyttäjälähtöinen palvelun laatu	Palveluyrityksen suorituskyvyn johtaminen	Palveluyrittäjyys	Palvelujen tutkiva kehittäminen	Palvelumuotoilulla innovaatioihin	
1	Toteutus oli kokonaisuudessaan toimiva	3,9	3,4	4,4	2,53	3,82	<b>2,87</b>	<b>3,49</b>
2	Toteutuksen työmäärä vastasi opintojakson laajuutta opintopisteinä	<b>4,21</b>	3,3	<b>4,6</b>	<b>3,33</b>	<b>4,06</b>	3,7	<b>3,87</b>
3	Ohjaus tuki oppimistani	<b>3,63</b>	<b>2,8</b>	<b>4,3</b>	<b>2,06</b>	<b>4,06</b>	<b>3,39</b>	<b>3,37</b>
4	Pystyn hyödyntämään oppimaani	4,1	<b>3,5</b>	<b>4,6</b>	<b>3,33</b>	<b>3,71</b>	3,29	<b>3,76</b>
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>		<b>3,96</b>	<b>3,25</b>	<b>4,48</b>	<b>2,81</b>	<b>3,91</b>	<b>3,31</b>	

## Liite 3: Koonti opintojaksopalautteista: Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma.

## Tietojenkäsittelynkoulutusohjelma

## Opintojaksopalautteiden keskiarvot opintojaksoilta

		Alkuvaiheen opinnot		Keskivaiheen opinnot		Loppuvaiheen opinnot		Opintojakso- palautteiden keskiarvot
		Kasvu tietojenkä- sittelyn ammatti- laiseksi	Tietoverkko- arkkitehtuuri	Tietojärjestelmän toteutus	Liiketoiminnan suorituskyvyn johtaminen	Tietoverkkojen ja -järjestelmien turvallisuus	Palvelu- innovaatioiden kehittäminen	
1	Toteutus oli kokonaisuudessaan toimi- miva	3,8	<b>4,3</b>	3,4	<b>3,2</b>	3,68	<b>2,9</b>	<b>3,55</b>
2	Toteutuksen työmäärä vastasi opin- tojakson laajuutta opintopisteinä	<b>2,9</b>	<b>4,1</b>	<b>3,6</b>	<b>2,4</b>	3,87	<b>3,5</b>	<b>3,39</b>
3	Ohjaus tuki oppimistani	4	4,2	3,5	2,8	<b>3,63</b>	3,1	<b>3,54</b>
4	Pystyn hyödyntämään oppimaani	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>3,1</b>	2,8	<b>3,89</b>	3,1	<b>3,58</b>
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>		<b>3,75</b>	<b>4,23</b>	<b>3,40</b>	<b>2,80</b>	<b>3,77</b>	<b>3,15</b>	

Liite 4: Haastattelujen yhtäläisyyksien ja erojen taulukointi.

	Opintojen vaiheet	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Samankaltaisuudet	Alkuvaihe	LbD hankalaa, koska orientaatio oppimisen malliin puutteellista.	LbD on haastavaa ja vaikeaa, puutteellisen tiedon vuoksi.
		Ryhmässä tekeminen ja oppiminen.	Oppimisen ilo ryhmässä ja omasta tekemisestä.
	Keskivaihe	Ryhmän jäsenillä tulee olla samat tavoitteet, jotta voidaan päästä hyvään lopputulokseen, niin oppimisen kuin projektinkin kannalta.	Ryhmätyötaitojen kehittyminen: erityisesti omien roolien ottaminen ryhmässä ja töiden jakautuminen tasaisesti kaikkien ryhmän jäsenten kanssa.
		Ryhmässä oppiminen ja sen sisäisen osaamisen hyödyntäminen sekä osaamisen jakaminen.	Kyky asettaa tavoitteita ja niiden muuttaminen tilanteen mukaan kehittyi.
		Ryhmän dynamiikka suuressa osassa LbD:n toteutumisessa.	Projektien tekemiseen kehittyi rutiinia.
	Loppuvaihe	Projektit tehtiin oikeille asiakkaille. Asiakkailta luottamusta oppilaisiin, joka loi omanlaista painetta.	Paljon projekteja, suurin osa kuitenkin sellaisia missä oli oikea asiakas mukana.
Yritystyöskentely kartutti vuorovaikutus-, organisointitaitoja sekä työelämän kehittämistä ja sovittelutaitoja.		Sekaannukset opetuksessa/ohjeistuksessa sekä opettajien paljous aiheuttivat haasteita.	
Ryhmätyötaidot kehittyivät. Lisäksi erilaisten ihmisten kanssa työskentely kasvatti.		Ryhmätyötaidot kehittyivät, koska työskenneltiin erilaisten ihmisten kanssa. Lisäksi ongelmanratkaisutaidot kehittyivät.	
Eroavaisuudet	Alkuvaihe	Projektikeskeinen työskentely auttoi ryhmäytymisessä.	Ongelmanratkaisutaidot kehittyivät.
		Työelämätaitojen kehittyminen.	
	Keskivaihe	Opettajien asenteet ja opetustavat vaihtelivat ja niillä koettiin olevan suuri merkitys oppimisen kannalta.	Asiakasprojekteja oli paljon ja niistä koettiin olevan hyötyä, koska oma osaaminen hahmottui.
	Loppuvaihe	Kurssit koettiin helpoiksi, koska LbD-toimintamalli oli tullut tutuksi ja se oli omaksuttu.	Asiakasprojekteille olisi pitänyt olla vaihtoehtoisia projekteja jos asiakasta ei saa. Tällä oli paljon vaikutuksia oppimiseen ja siihen että opiskelijat saivat erilaista osaamista.
Projekteista koettiin olevan hyötyä myös myöhemmässä vaiheessa.		Oppilaat oppivat paljon uusia menetelmiä ideointiin, tiedonhankintaan ja tiedon analysointiin.	

<b>Muuta/ Erityistä</b>	<b>Alkuvaihe</b>	Tehtävien ohjeistuksien puutteellisuus.	Opintojaksot koettiin haastaviksi myös opettajien kannalta, koska opiskelijoilla erilaiset taustat, kun he tulevat opiskelemaan.
		Epävarmuus tiedottomuudesta auttoi myöhemmässä vaiheessa toimimaan rohkeasti.	Opettajien asenteet olivat erilaiset opettamisessa.
	<b>Keskivaihe</b>	LbD:n jättäminen pois sellaisilta opintojaksoilta jonne se ei kuulu tai sovi.	Luentojen laajuus koettiin hyväksi.
			Ammatillinen kasvu kehittyi asiakasprojekteissa työskentelemisen kautta.
	<b>Loppuvaihe</b>	Opiskelijoiden ajatus maailma muuttui: Ensimmäisenä vuonna ajateltiin vain projektin loppuun viemistä. Viimeisenä vuonna projekteissa pyrittiin pääsemään mahdollisimman hyvään lopputulokseen.	Vuorovaikutustaidot asiakkaan kanssa kehittyi.
			Loppuvaiheen opinnot hyvin projektipainotteisia ja tämän vuoksi myös LbD:tä on mukana tosi paljon. On mahtavaa että työskentelyyn oikean asiakkaan kanssa panostetaan.
			Projekteista sai hyvät eväät työelämään.

Liite 5: Learning by Developing -toimintamallin yhtäläisyyksien ja erojen taulukointi

	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma	Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
<b>Samankaltaisuudet</b>	LBD:hen kuului yhteistyö työelämässä toimivien tahojen kanssa.	LBD:hen kuului yhteistyö työelämässä toimivien tahojen kanssa. Asiakasprojekteissa pääsi tekemään suunnitelmista totta.
	LBD on mielenkiintoinen tapa oppia työelämälähtöisesti yhdistellen teoriaa käytäntöön.	Alussa LBD tuntui hankalalle, koska ohjeistus tehtävien tekemiseen puuttui.
	Ohjeistuksen puuttuminen.	Ohjausta olisi saanut olla enemmän.
	Uuden luominen on vahvasti mukana työelämään siirryttäessä.	LBD auttoi työelämään siirtymisessä, etenkin aiemmin tehdyt projektit.
	LBD on enemmän kuin perinteinen luentotyyppinen opiskelu.	Projektit kehittävät opiskelijaa enemmän kuin pelkät luennot -> Opiskelijat voivat haastaa itsensä!
<b>Eroavaisuudet</b>	Virheistä oppiminen.	Innovatiivisuus.
	LBD on oppimisen mallina haastava, mutta aktivoiva.	
<b>Muuta/ Erityistä</b>	Parannusehdotus: LBD:n sisältö pitäisi käydä tarkkaan läpi opintojen alussa.	Konkreettista tekemistä.
	LBD sisältää paljon projekteja ja ryhmitöitä.	Oma osaaminen kehittyi työelämäprojektien kautta.
	LBD on kannustava ja toimiva oppimisen malli.	
	LBD:n pois jättäminen paikoista minne se ei kuulu.	Ammatillisessa kasvussa projektit olivat avainasemassa ja se kehitti oppilaan omaa osaamista.
	Oma-aloitteisuuden kehittymisen seurauksena opiskelijat tarttuvat rohkeasti eri tehtäviin ja hankkivat itse tiedon kysymällä tai tutkimalla asiaa.	LBD on mahtava juttu, kun ymmärtää mitä se oikeasti on. Pelkinä sanoina se ei toimi.