



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Studio Soolo

Hiusalan yrittäjyyden oppimisympäristö

---

Mäkiselkä Outi

2012 Otaniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Otaniemi

Studio Soolo  
Hiusalan yrittäjyyden oppimisympäristö

Outi Mäkiselkä  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen YAMK  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2012

Outi Mäkiselkä  
Studio Soolo hiusalan yrittäjyyden oppimisympäristönä

Vuosi 2012 Sivumäärä 77

---

Ammatillinen koulutus valmistaa ammattilaisia työelämän tarpeisiin. Parturi-kampaajia valmistuu vuosittain ammattiin paljon, mutta osaavista ja motivoituneista parturi-kampaajista on työmarkkinoilla silti pulaa. Yrittäjyystaidot ovat keskeinen osa parturi-kampaajan ammatitaitoa, sillä myös työnantajat arvostavat yrittäjämäisiä toimintatapoja työntekijöiltään. Työelämän näkökulmasta onkin keskeistä, että koulutus tuottaa juuri niitä valmiuksia, joita todellinen työelämä edellyttää.

Yrittäjämäisyys ja yrittäjyys ovat työelämän arvostamia taitoja ja osaamista, joita voidaan koulutuksen kautta kehittää ja synnyttää. Yrittäjämäistä käyttäytymistä oppii parhaiten yrittäjämäisen toiminnan kautta. Oikeanlaiset oppimisympäristöt, jotka ovat mahdollisimman todenmukaisia, opettavat yrittäjämäisyyttä ja jakavat yrittäjämäisyyden hiljaista tietoa parhaiten opiskelijoille.

Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston kauneudenhoitoalan oppimisympäristö Studio Soolo on yrittäjyyttä tukeva harjoitusyritys, jossa korostuu oppijan oma aktiivisuus. Opiskelua tapahtuu todellista työelämää vastaavassa ympäristössä, jossa oppijoilla on mahdollisuus olla suoraan vuorovaikutuksessa yrittäjyyden kanssa ja oppia yrittäjämäistä toimintatapaa. Työtehtävät yrityksessä ovat monipuolisia, sisältäen lähes kaikki parturi-kampaamon ammatinosaamiseen ja liiketoimintaan liittyvät osa-alueet, joita opitaan tekemällä oppien.

Tämän kehittämishankkeen perusteella kauneudenhoitoalan oppimisympäristö opettaa opiskelijoille yrittäjämäisen tavan toimia ja näin valmentaa paremmin työelämän haasteisiin. Yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa harjoitusyrityksessä toimimalla voidaan myös jakaa yrittäjämäisyyden hiljaista tietoa.

Outi Mäkiselkä  
Studio Soolo - Entrepreneurial learning environment for hairdressers

Year	2012	Pages	77
------	------	-------	----

---

Vocational education prepares professionals for the needs of the working life. Many hairdressers graduate every year, but the working life still lacks skillful and motivated hairdressing professionals. Entrepreneurial skills are an essential part of a hairdresser's professional skills, because also the employers appreciate the employees' entrepreneurial ways of working. From the working-life's point of view it is essential that education provides students with abilities and qualities that the actual working life expects them to have.

Entrepreneurial way of thinking and entrepreneurship are highly valued skills and know-how which can be developed through education. The best way to learn entrepreneurial way of thinking is to act in an entrepreneurial way. The right kind of learning environments are very important because they teach the students realistic entrepreneurial skills. By means of such environments it is also possible to share tacit knowledge to the students.

Valkeakoski Vocational Institute has a new learning environment for hairdressers, a training firm Studio Soolo which emphasizes the students' active and independent role. Studio Soolo, looks like a real hairdressing saloon and there the students have the opportunity to directly interact with entrepreneurship and learn entrepreneurial ways to work. Learning by doing is the main thing in Studio Soolo.

Based on the results of this action research it can be stated that this kind of beauty care learning environment teaches the students entrepreneurial ways to act and work. And that is the reason why the students are readier for the challenges of the real working life. Moreover, when working in co-operation and interaction with other people in a training firm, it is also easier to share the tacit knowledge.

Keywords: entrepreneurship, hairdressing, learning environment, tacit knowledge

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Kehittämishankkeen kuvaus .....	7
3	Kehittämishankkeen taustaselvityksiä.....	8
3.1	Tulevaisuuden haasteita ammatilliselle koulutukselle .....	9
3.2	Hiusalan ominaispiirteitä ja hiusalan koulutus.....	12
3.3	Työvoiman osaamisvaatimuksia tulevaisuudessa hiusalalla.....	15
3.4	Kehittämishankkeen organisaatiokulttuurista ja toimintaympäristöanalyysistä	18
4	Kehittämishankkeen keskeisiä käsitteitä .....	20
4.1	Hiljainen tieto ja ammattitaito.....	21
4.2	Yrittäjyys .....	26
4.3	Yrittäjyyteen kasvu .....	28
4.4	Yrittäjyyttä tukeva pedagogiikka ja yrittäjämäinen oppimisympäristö .....	33
4.5	Opettajasta ohjaajan rooliin .....	39
4.6	Oppiminen, ammatillinen osaaminen ja ammatillinen kasvu .....	43
5	Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus .....	44
6	Kehittämishankkeen eteneminen .....	48
7	Toiminnan reflektointia.....	49
7.1	Yrittäjyyden oppiminen Studio Soolossa - opiskelijan puheenvuoro .....	50
7.2	Yrittäjämäisyyden hiljaisen tiedon siirtyminen työssäoppimassa .....	58
8	Kehittämishankkeen jatkokehittäminen .....	61
9	Johtopäätökset .....	63
	Lähteet .....	68
	Kuviot .....	72

## 1 Johdanto

Suomen talouselämään kuuluu keskeisenä osana yrittäjyys. Koulutusjärjestelmässämme yrittäjyys ja sen oppiminen ovat myös merkittävässä asemassa. Jo opiskeluaikana yrittäjyys on tärkeää huomioida yhtenä uravaihtoehtona ja koulutuksiin tulisi sisältyä yrittäjyyskasvatusta, jotta saataisiin opiskelijoille myönteinen asenne yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimintatapaa kohtaan. Yrittäjyysvalmiuksia tarvitsevat myös ne, joiden tarkoituksena ei ole perustaa omaa yritystä, sillä työelämän muuttuessa kaikilta työntekijöiltä vaaditaan aloitteellisuutta, ryhmätyötaitoja, vastuuta sekä yritystalouden perusasioiden tuntemusta.

Koulutuksen suunnittelu on koulutusten kehittämistä. Globaalit ilmiöt, kuten väestönkehitys, teknologian kehitys, verkostoituminen, globaalit markkinat sekä ympäristön saastuminen vaikuttavat myös koulutuksen suunnitteluun. Hyvin suuri merkitys koulutusten suunnittelussa on myös työelämällä. Työelämän näkökulmasta on keskeistä, että koulutus tuottaa niitä valmiuksia, joita todellinen työelämä edellyttää. Yrittäjyystaitoja voidaan hankkia kaikilla koulutuksen asteilla, mutta etenkin ammatillisessa koulutuksessa työelämän tarpeiden huomioiminen on hyvin tärkeää. Ammatillisen koulutuksen kehittämiseen tulee siis kiinnittää paljon huomiota, sillä ammatillinen koulutusjärjestelmä kouluttaa käytännön ammattilaiset työelämän tarpeisiin. Etenkin ammatillinen aikuiskoulutus pyrkii kehittämään juuri opiskelijoiden työelämävalmiuksia, ei yleisiä valmiuksia, joiden kehittäminen kuuluu olennaisena osana vielä opetussuunnitelmaperustaiseen nuorten ammatilliseen peruskoulutukseen.

Ammatillisessa koulutuksessa hyvään ammattiosaamiseen kuuluu valmius toimia yrittäjänä. Hius- ja kauneudenhoitoalalla yrittäjyys on hyvin yleistä ja suuri osa valmistuneista parturikampaajista ja kosmetologeista perustaa valmistuttuaan oman yrityksen, työskentelee vuokratuoliyrittäjänä tai sopimusyrittäjänä, sillä työvoiman palkkaaminen kauneudenhoitoalalla on nykyään vähäistä. Yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen on tärkeä osa kauneudenhoitoalan osaamista.

Ammatillisessa koulutuksessa hiusalalla tarvittavia yrittäjyystaitoja voi oppia harjoitusyritys-toiminnalla. Tekemällä oppiminen on näin keskeisessä asemassa. Mutta myös opettajan oma työelämäosaaminen ja sen jatkuva päivittäminen on tärkeässä roolissa. Yrittäjämäisen toimintatavan hiljaista tietoa oppii harjoitusyrityksessä yhteistyössä toimien. Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on tutkia, opettaako hiusalalan harjoitusyrityksessä työskenteleminen opiskelijoille yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimintatapaa. Yrittäjämäistä käyttäytymistä pohditaan myös hiljaisena tietona, jota aikuiset opiskelijat voivat jakaa harjoitusyrityksessä toimimalla. Tutkimusaineisto kehittämishankkeessa koostuu siis osallistuvan havainnoijan (opettaja) havainnoista sekä opiskelijoiden kokemuksista.

## 2 Kehittämishankkeen kuvaus

Toimintatutkimuksen lähtökohtana on käytännön työelämän tilanne, joka koetaan ongelmalliseksi. Kehittämistarve johtuu myös usein ympäristön jatkuvasta muutoksesta. Mikään organisaatio ei voi pitkään elää irrallaan ympäristöstä, vaan sen on mukauduttava ympäristön muutoksiin. Tämän toimintatutkimuksen lähtökohtana on se, että hiusalan työelämän ja yrittäjien mukaan oppilaitokset eivät valmista opiskelijoita riittävästi työelämän vaatimuksiin. Valmistuvilta parturi-kampaajilta odotettaisiin enemmän yrittäjämäisiä ominaisuuksia ja oikeata asennetta työhön. Näihin asioihin tulisi koulutuksissa kiinnittää enemmän huomiota.

Toimintatutkimuksessa keskeisellä sijalla on Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston hius- ja kauneudenhoitoalan harjoitusyritys Studio Soolo, jossa hiusalan perustutkinnon aikuisopiskelijat suorittivat ensimmäistä kertaa työssäoppimistaan tammi-toukokuussa 2012. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, valmentako harjoitusyrityksessä toimiminen opiskelijoita yrittäjämäiseen tapaan toimia. Opettaja, joka toimi tutkijana, osallistui aktiivisesti harjoitusyrityksen toimintaan ja teki havaintoja opiskelijoiden toiminnasta, kuten yrittäjämäisten toimintatapojen kehittymisestä työssäoppimisjakson aikana sekä hiljaisen tiedon jakamisesta. Tutkija osallistuessaan päivittäin yrityksen toimintaan havainnoi, keskusteli ja haastatteli opiskelijoita ja sitä kautta myös toimintaa kehitettiin jakson aikana. Tutkija piti päiväkirjaa havaitsemistaan asioista jatkotutkiskelua varten. Tutkija reflektoi myös omia toimintatapojaan harjoitusyrityksen ohjaajana verrattuna perinteiseen luokkaopetukseen. Tutkija oli siis tutkittavan työyhteisön jäsen ja yhtenä hänen tarkoituksenaan oli kehittää myös omaa työtään. Yrityksen ohjaajana toimi toinenkin opettaja, jonka kokemukset harjoitusyrityksen toiminnasta ovat myös osa materiaalinkeruuta. Merkittävänä pohjana tämän kehittämishankkeen tiedonhankintaa oli tutkijan harjoitusyritysopettajan koulutuksen tuomat valmiudet sekä kuukauden mittainen ammatillisen opettajan työelämäjakso.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

**Opitaanko hiusalan harjoitusyrityksessä yrittäjyyttä ja jaetaanko yrittäjämäisyyden hiljaista tietoa?**

**Miten opettajan rooli muuttuu harjoitusyritystoiminnassa?**

### 3 Kehittämishankkeen taustaselvityksiä

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöhöhen mukaan opinnäytetyön pitää olla luonteeltaan työelämälähtöinen, prosessinomainen, soveltava sekä uuteen tietoon ja innovaatioihin tähtäviä. Tämä opinnäytetyön kehittämistehtävä on tähännyt työelämäkentästä nousseen ongelman ratkaisemiseen. Hiusalan perustutkinnon koulutukseen kaivataan työelämän mukaan enemmän yrittäjämäisyyttä opettavia opetusmenetelmiä. Työssä keskitytään ulkoisen yrittäjyyden sijaan enemmän sisäiseen yrittäjyyteen ja sen synnyttämään ulkoiseen yrittäjyyteen.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (Opetusministeriö 2011) mukaan ammatillisten tutkintojen tulee perustua työelämän osaamistarpeisiin ja ammatillisen peruskoulutuksen tulee antaa opiskelijalle vahva ammattitaito, joka mahdollistaa nopean työelämään siirtymisen sekä laaja-alaiset ammatilliset ja elinikäisen oppimisen valmiudet. Euroopan Unionin strategia, työllisyyden suuntaviivat ja tavoitteet priorisoivat yrittäjyyttä ja painottavat sitä sekä uuden työn luojana, urana, kompetensseina että laajempina kulttuurisena muutosprosessina, johon koulutus integroituu (Commission of the European Communities 2003; European Commission's Green paper 2003; European Commission 2005). Taustalla on ajatus siitä, että monimutkaistuvassa maailmassa kaikki tarvitsevat yrittäjämäisiä valmiuksia ja toisaalta kulttuurinen, yhteiskunnallinen muutos edellyttää laajaa yhteistä näkemystä yrittäjämäisen toiminnan perusteista. Opetuksen painopiste on laajentunut yrityksen käynnistämisen problematiikasta myös yrittäjyysvalmiuksien kehittämiseen. (Opetusministeriö 2009.)

Oppilaiden ja opiskelijoiden yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittämiseksi sekä opettajien valmiuksien parantamiseksi tulee kiinnittää huomiota sisäisen yrittäjyyden asenteeseen sekä yritystoiminnan ja sen vaatimusten tuntemukseen ammatinvalinnan ja jatko-opintojen näkökulmasta. Tavoitteena on, että koulut ja oppilaitokset yhteistyössä sidosryhmien kanssa kehittävät oppilaiden ja opiskelijoiden perustietoja yritystoiminnan merkityksestä ja mahdollisuuksista. Samalla luodaan kuvaa yrittäjyydestä sekä lisätään mahdollisuuksia hankkia omakohtaista kokemusta liiketoiminnan käynnistämisestä ja harjoittamisesta. (Opetusministeriö 2009.)

Yrittäjäksi ryhtyminen on kuitenkin pitkä prosessi, eikä koulutuksen tavoitteena ole kiirehtiä opiskelijoita ryhtymään yrittäjiksi, vaan pikemminkin tarjota heille välineitä, joiden avulla he voivat realistisesti arvioida omia edellytyksiään ja valmiuksiaan ryhtyä yrittäjäksi opintojen aikana, opintojen päätyttyä tai vuosia opintojen päättymisen jälkeen (Römer-Paakkanen 2006, 196). Yrittäjäksi ryhtyminen vaatii oikeaa asennetta ja halua omaksua yrittäjyys elämäntapana, sillä pelkkä ammattialan tiedon ja taidon hallinta ei riitä. Koirasen (1993) mukaan yrittäjyyteen kasvamiseen vaikuttavat henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi erilaiset



yksilön ympäristöstä tulevat vaikutteet, kuten kannustus, viriketausta, mielenkiinto, mallit, roolit ja tietotaito. Yrittäjyyden siis oppii parhaiten tekemällä ja kokemalla.

Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaan työelämäyhteistyö on olennainen osa ammatillista koulutusta. Koulutuksen järjestäjien tulisi tehdä aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa koulutusten kehittämisessä ja niiden toteuttamisessa. Kaikkien ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoiden tulisi saada perustiedot yrittäjyydestä. (Opetusministeriö 2011.)

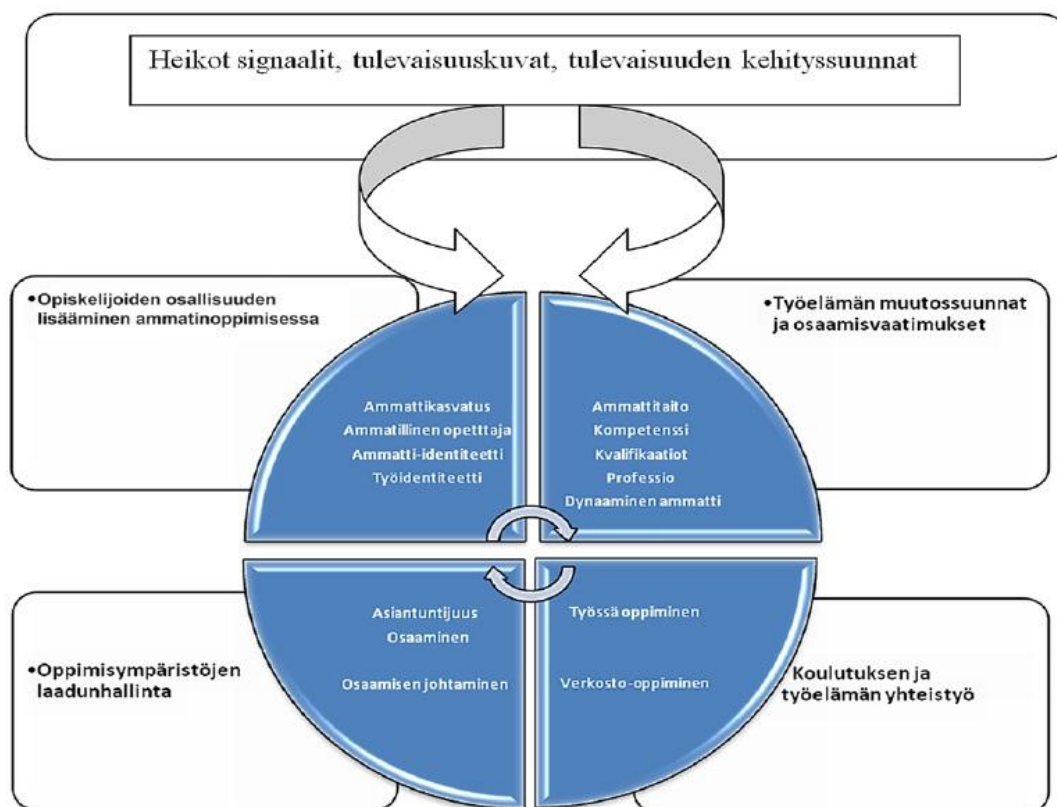
### 3.1 Tulevaisuuden haasteita ammatilliselle koulutukselle

Suomalainen yhteiskuntaan ja koulutukseen vaikuttavat maailmanlaajuiset kehitystrendit. Yhteiskunnallisella muutoksella ja työelämän kehityssuuntauksilla on globaalit yhteytensä, joista käytetään nimitystä megatrendit. Megatrendit ovat ilmiötä, joiden olemassaoloon tai suuntaan ei yksittäinen kansalainen, kansalaisryhmä tai edes kansakunta pysty vaikuttamaan. Näillä kehityssuunnilla on merkittävä vaikutus ihmisten elämään. Koulutus osaltaan tuottaa ja toteuttaa tällaisia valtavirtoja. (Luukkainen 2005, 102-103.)

Kun arvioidaan koulutustarpeita, puhutaan ennakoinnista. Yleisimmin ennakointi liitetään määrällisten tarpeiden pohdintaan, mutta ennakointi tulee liittää myös sisällöllisten tarpeiden arviointiin. Ennakointi on keskeinen väline halutunkaltaisen tulevaisuuden saavuttamiseksi. Koulutuksen ja kasvatuksen tehtävänä on valmistaa oppilaita tulevaisuuden maailmaan. Paikallinen, oppilaitoskohtainen ja opettajakohtainen tulevaisuuden ennakointi on välttämätöntä, mutta erityisen merkittävää se on ammatilliselle opettajalle. Ihmisen kyky vastata yhteiskunnan ja työelämän haasteisiin on tärkeä tavoite kaikilla koulusektoreilla eli koulutuksen ja työelämän yhteyttä tulisi tiivistää. (Luukkainen 2005, 100.) Salakarin (2009, 149) mukaan Suomessa on aikuiskoulutusjärjestelmä, joka palvelee työelämän työvoimatarpeita sekä yksilön itsensä kehittämisen tarpeita.

Oppilaitoksissa eletään siis jatkuvaa muutosten aikaa. Muutoksia tapahtuu oppimiskäytöksissä, oppimisympäristöissä ja sekä yhteistyöverkoissa, ja ne luovat aivan uusia mahdollisuuksia koulutuksen suunnitteluun. Ammatillisen opettajan odotetaan tulevaisuudessa kehittävän omaa alaansa tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Luukkaisen (2005) mukaan opettaja on tulevaisuudentekijä, tiedostipa hän sen itse tai ei. Opettajien tulisi pitää itseään muutosvoimana. Opettajan ja hänen yhteisönsä tulee olla tulevaisuushakuinen, joka edellyttää, että tiedetään mitä halutaan ja mihin pyritään. (Luukkainen 2005, 104.) Opettajan tekemät peda-

gogiset ratkaisut ovat hyvin keskeisessä asemassa esimerkiksi opiskelijoiden yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittymisen kannalta.



Kuvio 1 Tulevaisuuden ammatillista osaamista luovan ammatillisen koulutuksen haasteet (Paaso 2010)

Kasvatustieteen maisteri Aila Paason väitöstutkimuksen mukaan (2010) tulevaisuuden ammatillinen opettaja on dynaaminen, joustava ja kehittymishaluinen moniosaaja. Paaso (2010) lainaten: *”Uusien ammattilaisten kouluttamisen lisäksi opettajan tulisi ennakoida työelämän tarpeita ja toteuttaa yritysten tarpeista kumpuavaa yritys- ja alakohtaista koulutusta. Opettajan tehtävään nivoutuu tulevaisuudessa todennäköisesti myös säännöllisiä työelämäjaksoja sekä erilaisia työelämälähtöisiä projekteja yritysten kanssa.”*

Helakorven (2006) mukaan koulutus on osa yhteiskuntaa ja elää muutoksessa sen mukana. Seuraava kuva pyrkii havainnollistamaan muutosten globaaleja ja paikallisia haasteita koulutukselle ja sen kehittämiseksi Helakorven mukaan.



Kuvio 2 Koulun toimintaympäristön paineita ja haasteita koulun käytännölle ja tuloksekkuudelle (Helakorpi 2006).

Koululle organisaationa luovat paineita niin globaalit muutokset kuin työelämän ja koulutuspolitiikan uudet suuntauukset. Nämä ja uudistuneet käsitykset tiedosta ja oppimisesta ovat johtaneet oppivan organisaation nimellä kulkevaan muutokseen. Koulu on kehittymässä niin sosiaaliselta toimintatavaltaan kuin oppimisympäristöiltään. (Helakorpi 2006)



Kuvio 3 Koulun muutos ja sen taustatekijöitä (Helakorpi 2001a)

### 3.2 Hiusalan ominaispiirteitä ja hiusalan koulutus

Ammatillinen perustutkinto on kunkin toimialan työelämään tulotutkinto, ja suoritettuaan sen työntekijä on saavuttanut riittävän osaamisen aloittaakseen työt ja astuakseen työmarkkinoille. Tutkinnon tavoitteena on olla riittävän laaja-alainen, jotta tutkinnon suorittanut kykenee työskentelemään opiskelemaansa toimialan vaihtelevissa tehtävissä. Lisäksi ammatilliset perustutkinnot tuottavat erikoistuneempaa osaamista ainakin yhdelle työelämän alueelle. Ammatillisen perustutkinnon tulee myös antaa valmiudet jatkokoulutukseen. (Opetushallitus 2011.)

Hiusalalle valmistutaan tai alalle tullaan keskimäärin alle 20-vuotiaana. Ammattioppilaitoksissa suoritetaan vuosittain noin 700 hiusalan perustutkintoa. Yksityisen hiusalan koulutuksen suorittaa vuosittain noin 300 henkilöä. (Työ - ja elinkeinoministeriö 2012.)

Hiusalan perustutkinnon voi suorittaa kolmella eri tavalla. Tutkinnon voi suorittaa opetus- suunnitelmaperusteisesti ammatillisena peruskoulutuksena, jolloin opiskelu tapahtuu pääsääntöisesti oppilaitoksessa. Koulutukseen sisältyy silloin myös käytännön opiskelua oppilaitoksessa ja sen lisäksi vähintään 20 opintoviikon laajuinen opiskelu työpaikalla. Tutkintotodistuksen antaa koulutuksen järjestäjä, jolla on opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä koulutuksen järjestämislupa. Tutkinnon voi suorittaa myös aikuiskoulutuksena näyttötutkintona, jossa arvioidaan ammattitaito sen hankintatavasta riippumatta. Tutkintotodistuksen antaa tällöin Opetushallituksen asettama tutkintotoimikunta. Parturi-kampaajaksi voi valmistua myös oppisopimuskoulutuksella. Tällöin opiskelusta 70-80 % tapahtuu työpaikalla ja 20-30 % oppilaitoksessa. Tällöin tutkinto suoritetaan myös näyttötutkintoperusteisesti. Nämä kaikki opiskeluvaihtoehdot ovat mahdollisia Valkeakosken ammatti- ja aikuisopistossa.

Ammatillinen perustutkinto voidaan siis suorittaa myös ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomassa näyttötutkinnossa siten kuin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetään. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettu tutkinto on laajuudeltaan vähintään kaksivuotinen (80 opintoviikkoa). Koulutus voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>.)

Opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet (2009) määrittelevät hiusalan perustutkinnon opintojen tavoitteet sekä arvioinnin perusteet. Ne sisältävät myös määräyksiä opetuksen ohjauksen sekä näyttötutkintojen järjestämisestä. Opetussuunnitelman ja näyttötutkintojen perusteet on määräys, jonka pohjalta koulutuksen järjestäjä päättää opetussuunnitelmasta sekä näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen sisällöstä. Tutkintotoimikunnat vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta

Parturi-kampaajalla tulisi olla koulutuksensa perusteella laaja-alaiset ammatilliset valmiudet alan eri osa-alueille. Hiusalan perustutkinnon tavoitteena on, että parturi-kampaaja osaa hiusten hoidon eri työvaiheet sekä työssä käytettävien laitteiden käytön. Hänellä tulisi olla kädentaitojen lisäksi tietoa alan kosmeettisista aineista ja tuotteista. Hiusalan vaatimuksia ovat myös kyky visuaaliseen ajatteluun sekä kyky yhdistää ajankohtainen muoti ja asiakkaan tyyli kampauksen tai leikkauksen muotoilussa tai värikäsittelyissä. Asiakaspalvelussa vaadittavat kommunikointitaidot ovat ammattitaitoisen parturi-kampaajan edellytys. Hän tiedostaa ammattiinsa liittyvän etiikan, kuten asiakasta koskevan vaitiolovelvollisuuden sekä alan tietosuoja- ja kuluttajansuojasäädökset, ja työskentelee hiusalalle vakiintuneiden arvojen mukaisesti kohdellen asiakkaitaan ja työtovereitaan tasa- ja yhdenvertaisesti kansallisuuteen tai alkuperään katsomatta. Koulutuksen tarkoituksena on antaa valmiudet sekä yrityksen työntekijänä toimimiseen että yrittäjyyteen. Alansa hallitseva parturi-kampaaja työskentelee taloudellisesti huomioiden työpaikkansa tai yrityksensä kannattavuuden. (Opetushallitus 2009, 6.)

HIUSALAN PERUSTUTKINTO	
<b>Pakolliset tutkinnon osat</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hiusten leikkaaminen ja partakäsittelyt</li> <li>2. Kampaukset ja ehostus</li> <li>3. Värjäyskäsittelyt</li> <li>4. Permanenttikäsittelyt</li> <li>5. Hiusalan yrittäjyys ja yritystoiminta</li> </ol>
<b>Valinnaiset tutkinnon osat (valitaan kaksi)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Asiakkaan tyylipalvelut</li> <li>7. Hiusten hoito- ja muotoilukokonaisuudet</li> <li>8. Tutkinnon osa toisesta perustutkinnosta</li> <li>9. Tutkinnon osa ammattitutkinnosta</li> <li>10. Tutkinnon osa erikoisammattitutkinnosta</li> </ol>

Kuvio 4 Hiusalan perustutkinnon rakenne, näyttötutkintoperusteisesti (Opetushallitus 2009)

Hiusalan perustutkinto näyttötutkintoperusteisena koostuu seitsemästä tutkinnon osasta, joista viisi on pakollista tutkinnon osaa ja kaksi valinnaista tutkinnon osaa. Pakollisissa tutkinnon osissa on hiusalan yrittäjyys ja yritystoiminta - tutkinnon osa, mutta myös kaikkien tutkinnon osien ammattitaitovaatimukseen kuuluu yrittäjämäisyyteen liittyviä arvioinnin kohteita.

Hiusalan ammattitaitovaatimukset ovat laajat ja töistä selviytyminen vaatii monipuolista tietoa ja taitoa. Parturi-kampaajan työssä vaaditaan erilaista taitoa, joka kehittyy tiedon ja käytännön työn harjoittamisen seurauksena. Räisäsen (1998, 11) mukaan ammattitaitoa voidaan tarkastella joko yksilön tai työnantajan näkökulmasta ja jossain määrin myös koulutuksen perusteella. Taitokäsitys liittyy ammatilliseen toimintaan ja tekemiseen, mutta myös pysyvään tekemisvalmiuteen ja toiminnan tuloksiin. Taidon oppimiseen kuuluu keskeisenä tekemällä oppiminen.

Hiusalan perustutkinnon tutkinnon perusteiden mukaan parturi-kampaaja työskentelee joko toisen palveluksessa tai jossakin työuransa vaiheessa valitsee itsenäisenä yrittäjänä toimimisen. Suurin osa hiusalan yrityksistä on pienyrityksiä. Suurimmissa kasvukeskuksissa on toiminnallisia edellytyksiä suurempiin yrityskokoihin ja parturi-kampaamoketjuihin. Edellä mainituista syistä johtuen alalla korostuvat erityisesti yrittäjyystaidot ja sisäinen yrittäjyys. Parturi-kampaajan työn ja hiusalan arvoja ovat palvelujen korkea laatu, asiakaslähtöisyys ja asiakastyytyväisyys. Hiusalan toimintaa ohjaavia periaatteita ovat vastuullisuus, luottamuksellisten asiakassuhteiden synnyttäminen ja ylläpitäminen sekä viihtyisän ja rentouttavan palveluympäristön luominen asiakkaille. Hiusalan yritystoiminnassa keskeisiä arvoja ovat yhteistoinnallisuus, vastuullinen yrittäjyys ja terve kilpailu. Näiden myötä toteutuu yritystoiminnan kannattavuus ja kyky tehdä tiimi- ja yhteistyötä (Opetushallitus 2009.)

Hiusalan perustutkinnon perusteissa, tutkinnon osa (Opetushallitus 2009) hiusalan yrittäjyys ja yritystoiminta - tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ovat laajoja. Tutkinnon suorittajan tulee osata toimia erilaisissa työympäristöissä ja edistää toiminnallaan työyhteisön työhyvinvointia, toimia yrityksen tavoitteiden mukaisesti ja ottaa huomioon työterveyteen, työturvallisuuteen ja työläisäädäntöön liittyvät ohjeet sekä osata asiakaslähtöinen työskentely yritystoiminnassa. Lisäksi tutkinnon suorittajan tulee ottaa huomioon yrityksen laatutavoitteet ja kestävä kehitys. Hänen tulee osata hinnoitella, markkinoida ja myydä asiakkaille yrityksen tarjoamia palveluja ja tuotteita sekä arvioida vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan hiusalan yrittäjänä ja suunnitella ammattialan yritystoimintaa. Hiusalan perustutkinnon ammattitaitovaatimukseen kuuluu osata laatia yrityksen kannattavuuslaskelmia ja edistää toiminnallaan yrityksen tai organisaation kustannustehokkuutta ja tuloksellisuutta. Myös hiusalan toimintamahdollisuuksien tuotteistamisen arviointi sekä verkostoituminen eri asiantuntijoiden kanssa kuuluvat tutkinnon osaamiseen. (Opetushallitus 2009.)

Tämä kehittämishanke kohdistuu hiusalan peruskoulutukseen ammatillisena aikuiskoulutuksena näyttötutkintoperusteisesti. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631 määrittelee ammatillisen aikuiskoulutuksen seuraavasti (Finlex 1998):

*”Ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan tässä laissa ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista lisäkoulutusta. Lain tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Tutkinnoissa ja koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Näyttötutkintoja tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.”*

Knowlesin (1980) mukaan aikuisten oppiminen eroaa lasten ja nuorten oppimisesta seuraavissa asioissa.

- itsenäisyys ja itseohjautuvuus
- omat yksilölliset oppimistavoitteet
- yksilöllinen elämäkokemusten varasto
- odotus oppimisen mielekkyydestä ja sovellettavuudesta, oppimisen suuntautuminen oikeiden ongelmien ratkaisuun
- kriittisyys ja itsearviointitaito

Nämä aikuisten oppimisen ominaispiirteet tulee ottaa huomioon aikuisten koulutuksia suunniteltaessa. Manninen (2009) kirjoitti Euroopan luovuuden ja innovoinnin teemavuoteen 2009 johdattelevassa Internet-artikkelissaan oppimisympäristöistä ja tarkoitti merkittävää muutosta opetuksen suunnittelussa niin, että ei enää suunnitella opettajan vaan oppijan toimintaa. Opiskelijan motivaatiota lisää mahdollisuus vaikuttaa omaan toimintaansa: opiskelun tavoitteisiin, toimintatapaan, aikaan ja paikkaan. Opettajan tulisi suunnitella opetuksensa oppijan toiminnasta käsin ja ymmärtää, että yksilöllisyyden toteutuminen vaatii osittaista riippumattomuutta opetusjärjestelyistä. Tätä kautta opiskelija alkaa kokea omistajuutta prosessoimaansa ja oppimaansa asiaa kohtaan. (Manninen 2009.) Oppimisympäristöjen merkitys korostuu sekä aikuisten että nuorten oppijoiden opetuksen suunnittelussa.

### 3.3 Työvoiman osaamisvaatimuksia tulevaisuudessa hiusalalla

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan (2006) kauneudenhoitoalan työllisyyttä tulevaisuudessa pitävät yllä palveluiden jatkuva kysyntä, ihmisten halu panostaa ulkoiseen olemukseensa ja hoitaa itseään sekä edustavuuden merkityksen korostuminen myös työelämässä. Asiakkaiden vaatimukset kasvavat ja yksi voimakkaasti palvelualojen kehitykseen vaikuttava tekijä on väestön ikääntyminen. Ikäihmisillä on tulevaisuudessa yhä enemmän tarvetta erilaisille palve-

luille ja heillä on myös halua ja varallisuutta hyödyntää palveluja. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 12-13.) Tällöin korostuu myös hyvän asiakaspalvelun merkitys.

Elinkeinoelämän keskusliiton Oivallus-hankkeen (2011) raportissa korostuu yrittäjyyden rooli tulevaisuuden koulutuksissa. Keskeisessä osassa ovat silloin uskallus, kokeileminen ja luovuus sekä toisilta oppiminen. Yritteliään asenteen omaksuminen tulisi olla koulutuksen ”punaisena lankana”, joka kulkisi mukana koko koulutuksen ajan (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 14-17.)

Tampereen yliopiston kasvatustieteiden yksikkö on laatinut kauneudenhoitoalan laadullisen ennakoitiselvityksen tänä vuonna 2012. Selvitys koskee kauneudenhoitoalan tulevaisuuden osaamistarpeita. Keskeisinä tulevaisuuden osaamistarpeina kauneudenhoitoalalla ovat selvityksen mukaan vahva asiakaspalveluosaaminen, liiketoimintaosaaminen, kieli- ja monikulttuurisuustaidot, ympäristöosaaminen sekä tietotekninen ja teknologinen osaaminen. Palvelualojen ammatillinen osaamisen nähdään tulevaisuudessa koostuvan luovuudesta, yritteliäisyydestä, elämännhallintataidoista, itsearviointitaidoista, motivaatiosta sekä muutosvalmiudesta, jotka mahdollistavat ammatillisen kehittymisen ja elinikäisen oppimisen. (Pylväs & Roisko 2012.)

Opetushallitus käynnisti 2009 hankkeen sosiaali- ja terveystieteiden sekä hiusalan työtilanteesta. Hankkeen tehtäviin kuului selvittää työvoimapulan syitä ja työntekijöiden valtakunnallista saatavuutta sosiaali- ja terveystieteillä. Hankkeen tavoitteena oli lisäksi selvittää hiusalan tämän päivän työelämässä vallitsevia ammattitaitovaatimuksia ja hyödyntää näitä saatuja tietoja ja tuloksia koulutusten kehittämisessä. Hiusalaa käsitellään selvityksessä erityisesti parturikampaajan työn näkökulmasta. Selvityksen tulosten mukaan hiusalalla on työvoimapulaa Oulun Eteläisellä alueella, kun taas Pirkanmaalla, johon Valkeakoskikin kuuluu, olennaisena ongelmana on osaavan työvoiman puute hiusalalla. Selvityksen tulosten mukaan Pirkanmaalla työvoimaa on kyllä hiusalalla saatavilla, mutta yrittäjien mielestä työvoima ei vastaa nykyajan työelämän vaatimuksiin. Eniten puutteita Pirkanmaalla koettiin selvityksen mukaan olevan asiakaspalvelutaidoissa, taloudellisessa ajattelussa sekä yrittäjämäisessä asenteessa. Yrittäjät odottaisivat työntekijöiltään hyvää perusammattitaitoa, asiakaspalvelutaitoja, palveluaittuita ja motivaatiota työskennellä. Työntekijöiltä odotettaisiin myös hyvää asennetta niin työtä, asiakkaita kuin myös työtovereita kohtaan. (Opetushallitus 2011.)

Hiusalalla kärsitään tämän selvityksen mukaan työvoimapulasta, vaikka etelässä pulaa on enemmän osaavasta työvoimasta ja pohjoisessa koetaan olevan varsinaista työvoimapulaa. Suurimpana ongelmana tämän selvityksen mukaan on motivoituneiden hiusalan työntekijöiden eli parturikampaajien löytäminen. Liikkeiden työtahti on kova, jotta syntyy tulosta ja liiketoiminta on kannattavaa. Hiusalalla työskentelemiseen kuuluu paljon muutakin kuin vain hiusien laittamista, siihen kuuluu erilaisten asiakkaiden palvelemista. Hiusalalle hakeutuvilla tuli-



si olla realistinen kuva parturi-kampaajan työstä. *Tulevaisuudessa ratkaisu hiusalan työvoimapulaan ei ole aloituspaikkojen lisääminen, vaan motivoituneiden hakijoiden löytäminen.* (Opetushallitus 2011.) Hiusala on perinteisesti ollut hyvin suosittu ala, joten hakijoista ei ole ollut pulaa. Valintatilanteen tärkeys korostuu, jotta saadaan valittua mahdollisimman motivoituneet hakijat hiusalan koulutuksiin.

Tämän selvityksen mukaan hiusalan opiskelijoilta odotettaisiin enemmän yrittäjämäistä asennetta ja yrittäjämäistä toimitatapaa. Koulutuksissa ei selvityksen mukaan riittävästi valmenneta yritystoiminnan haasteisiin. Yrittäjät pitivät tärkeinä *taloudellista ajattelua, motivaatiota sekä yritystoiminnan asioiden hallitsemista. Perusasioiden lisäksi oppilaitoksissa tulisi opettaa yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä ajatusmaailmaa tutkinnon perusteiden mukaan.* (Opetushallitus. 2011.)

Yrittäjien mukaan yrittäjyyttä kannattaisi selvityksen (Opetushallitus 2011) mukaan opetella oppilaitoksessa esimerkiksi osuuskuntamuotoisesti tai jollain muulla vastaavalla yrittäjyydellä esim harjoitusyritystoiminnalla. Ulkoisen yrittäjyyden lisäksi sisäisen yrittäjyyden korostaminen parantaa motivaatiota ja sitoutumista. Myös yritysten yhteistyötä oppilaitosten kanssa pitäisi olla enemmän. Suuri osa näistä hiusalan yrittäjien esittämistä kehittämissuhteista on jo huomioitu vuonna 2009 uudistetussa hiusalan perustutkinnon tutkinnon perusteissa. (Opetushallitus 2011.)

Opetushallituksen tutkimuksen mukaan hiusalan tulevaisuuden osaamistarpeita ovat: (Opetushallitus 2011):

- *Hiusalan perustekniikat ja -taidot*
- *Hiusalan erikoisosaaminen*
- *Asiakaspalvelutaidot, palveluattius*
- *Hiusalaan liittyvä tietous*
- *Myyntitaidot, myyntitekniikka, kaupantekotaito, myyntityö*
- *Kauneudenhoitoalojen erikoisosaaminen*
- *Kauneudenhoitoalojen perustekniikat ja -taidot*
- *Asiakaslähtöisyys, asiakkaiden tarpeiden tunnistus*
- *Monitaitoisuus, monialaisuus*
- *Uusien palveluratkaisujen kehittäminen*

Tämä selvitys työvoiman tarpeesta ja osaamisvaatimuksista hiusalalla sekä ennakoititutkimus kauneudenhoitoalan osaamisvaatimuksista ovat pohjana tälle kehittämishankkeelle. Työelämän haasteisiin vastaaminen koulutuksen kautta on tärkeää, jotta opiskelijoilla olisi valmistumisen jälkeen hyvät valmiudet siirtyä työelämään. Näiden selvitysten ja tutkimusten mu-

kaan valmistuvilta opiskelijoilta odotetaan enemmän yrittäjämäistä asennetta, taloudellista ajattelua sekä motivaatiota.

### 3.4 Kehittämishankkeen organisaatiokulttuurista ja toimintaympäristöanalyysistä

Yritykset ja organisaatiot toimivat aina vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä ympäristönsä kanssa. Toimintaympäristöt voivat joko rajoittaa tai edesauttaa yrityksen tai organisaation toimintaa. Toimintaympäristöt voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen toimintaympäristöön. Ulkoiseen toimintaympäristöön kuuluvat ne tekijät, jotka vaikuttavat päätöksiin yrityksen ulkopuolelta ja joihin yritys ei välttämättä voi vaikuttaa. Vastaavasti sisäinen toimintaympäristö koostuu tekijöistä, jotka vaikuttavat päätöksiin yrityksen sisältä esimerkiksi toiminta-ajatus, liikeidea ja yrityksen voimavarat. Nämä tekijät ovat yrityksen itsensä luomia ja näin ollen yritys pystyy itse vaikuttamaan niihin. (Lampikoski & Suvanto & Vahvaselkä 1994.)

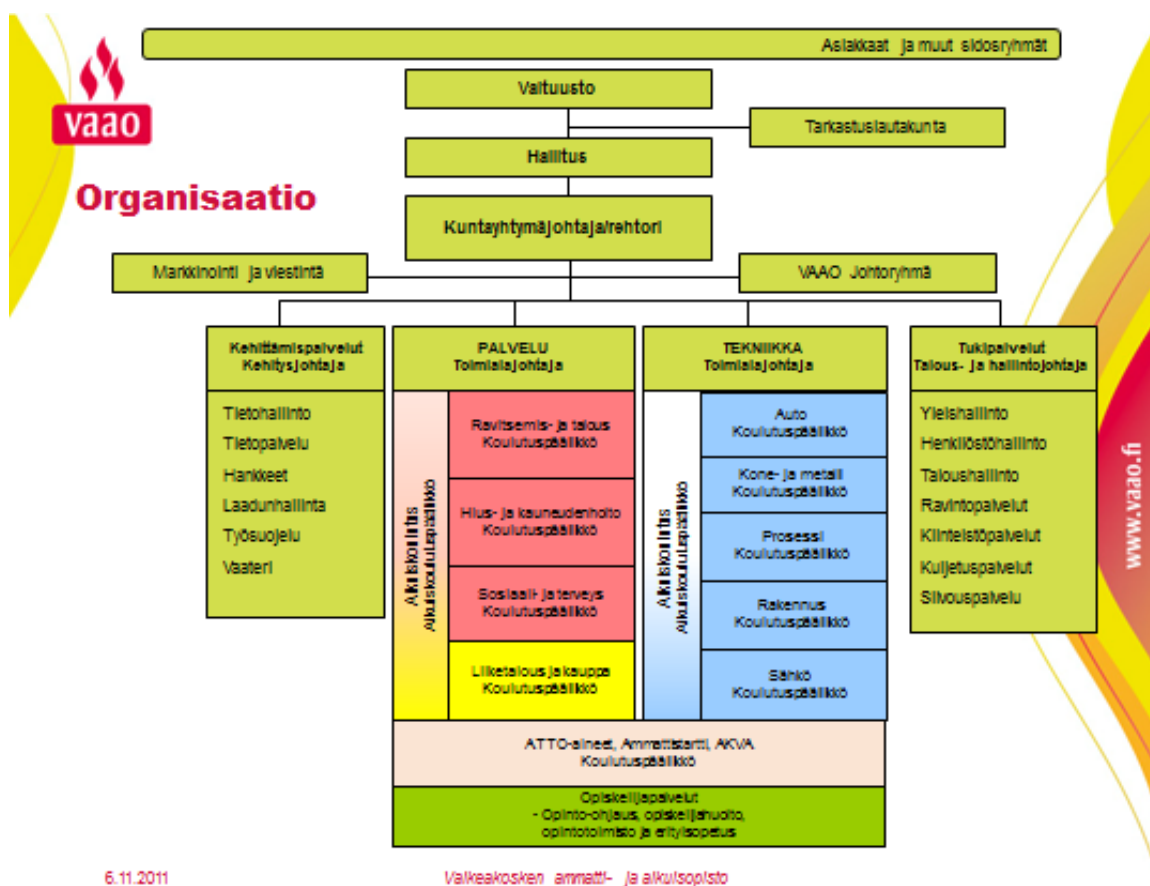
Hokkasen ja Strömbergin (2003) mukaan organisaatiokulttuuri on organisaation kokemusten ja saavutusten kokonaisuus, joka ohjaa ihmisten käyttäytymistä samaan suuntaan. Scheinin (1991) mukaan puolestaan organisaatiokulttuuri käsittää yrityksen arvot, vakaumukset, asenteet sekä toimintatavat.

Jokaisella organisaatiolla on siis tavoitteita. Julkisen organisaation tavoitteet asettavat lainsäädäntö, ministeriöt ja kunnallinen johto. Organisaation tavoitteet jaotellaan usein käsitteillä: missio - visio - strategia - arvot. Missio kertoo organisaation olemassaolon syyn ja visio kertoo, mitä organisaation toiminnalla halutaan saavuttaa. Strategia puolestaan määrittelee keskeiset toimenpiteet, joilla visioita kohti kuljetaan ja organisaation arvot määrittelevät, miten strategioita toteutettaessa toimitaan. (Hokkanen ym. 2008, 126.) Strategialla tarkoitetaan siis päämäärähakuista, suunniteltua, luovaa ja tosiasioihin perustuvaa yhteistä työtä, jonka tarkoituksena on taata organisaation tuleva menestys (Helakorpi 2001, 17.) Strategiaan liittyvä käsite on myös toiminta-ajatus, joka ilmaisee ne asiat, joita pidetään tärkeänä, mitä tehdään ja millä tavoilla, mitä intressejä ja arvoja kunnioitetaan jne.

Opetusministeriö ja opetushallitus keskittyvät ylätasoinen visiointiin ja mitoituksen pohdintaan koulutuksen suunnittelusta puhuttaessa, kun kaikki taas kaikki oleelliset koulutuksen suunnittelu, toteutus ja arviointia koskevat päätökset tehdään toteutustasolla oppilaitoksissa. Opettajan työhön kuuluu yhä enemmän myös koulutuksen suunnittelua. Ammatillisen koulutuksen suunnittelussa myös työelämällä on suuri rooli.

Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto (VAAO) on Valkeakoskella Etelä-Pirkanmaalla toimiva monialainen ammatillinen oppilaitos, joka toimii asiakkaiden ja työelämän tarpeiden ohjaa-

mana. Valkeakosken ammatti- ja aikuisopistolla on alueellaan tärkeä rooli ammatillisen koulutuksen tarjoajana ja yritysten työvoimatarpeen tyydyttäjänä. Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto sijaitsee Valkeakosken Campus-alueella, johon kuuluvat ammatti- ja aikuisopiston lisäksi Valkeakosken lukio ja Hämeen ammattikorkeakoulu.



Kuvio 5 Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston organisaatiokaavio

Valkeakosken ammatti- ja aikuisopistossa opiskelee vuosittain nuorten ammatillisissa perustutkinnoissa noin 900 opiskelijaa. Aikuisten perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen koulutuksista sekä muista lyhytkestoisista koulutuksista syntyy vuosittain noin 60 000 opiskelijatyöpäivää. Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto järjestää myös yrityksille osaamiskartoituksia ja yrityskohtaisesti suunniteltua henkilöstökoulutusta.

Monipuolinen ja laaja-alainen koulutus Valkeakosken ammatti- ja aikuisopistossa toteutetaan ajanmukaisissa ja nykyaikaisissa oppimisympäristöissä kiinteässä yhteistyössä alueen yrityksiin ja elinkeinoelämän kanssa. Opintoja voi suorittaa samanaikaisesti ammattiopistossa, lukioidissa ja ammattikorkeakoulussa. Lisäksi opiskelijoita ohjataan yrittäjämäiseen toimintatapaan

ja omien yritysten perustamiseen. Yritysten kehittämishankkeet liitetään tiiviisti osaksi opetusta. (Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston toimintakertomus 2010-2011).

Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymän toiminta-ajatuksena on järjestää ammatillista koulutusta yhteiskunnan, elinkeinoelämän ja opiskelijoiden tarpeet huomioiden. Visiona on se, että koulutuskuntayhtymä on tuloksellisesti ja kansainvälisesti toimiva sekä henkilöstöstään huolehtiva laadukkaan ammatillisen koulutuksen järjestäjä. (Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston toimintakertomus 2010-2011.) Toimintaa ohjaavat arvot Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymällä ovat oikeudenmukaisuus, avoimuus, suvaitsevaisuus, yhteisöllisyys, uusiutumiskykyisyys sekä turvallisuus. Nämä organisaation arvot, toiminta-ajatus sekä visio ovat pohjana tässä kehittämishankkeessa.

Organisaation menestyminen riippuu ratkaisevasti siitä, miten yksilöt ja ryhmät saadaan aktiiviseen toimintaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kaikkien organisaatiossa mukana olevien sitoutuminen on hyvin tärkeää, joten johtamisen tavoitteena on kaikkien työntekijöiden sitouttaminen ja motivoiminen. (Hokkanen ym. 2008, 11).

#### 4 Kehittämishankkeen keskeisiä käsitteitä

Ihmisen suhtautumista kohtaamiinsa asioihin ja hänen päätöksiään ohjaavat arvot ja asenteet. Arvot ovat syvällisempiä ja hitaammin muuttuvia kuin asenteet. Asenne on henkilön omaksuma suhteellisen pysyvä suhtautumistapa johonkin tiettyyn asiaan, jonka kautta hän viestittää arvojaan. Asteiden voimakkuus ja laatu ovat riippuvaisia yksilön kokemuksista ja taipumuksista sekä sisäistämistasteista. (Huuskonen 1992, 90-91.) Esimerkiksi positiivinen asenne yrittäjyyttä kohtaan on edellytys yrittäjäksi ryhtymiselle ja yrittäjyyden idean sisäistämiseksi.

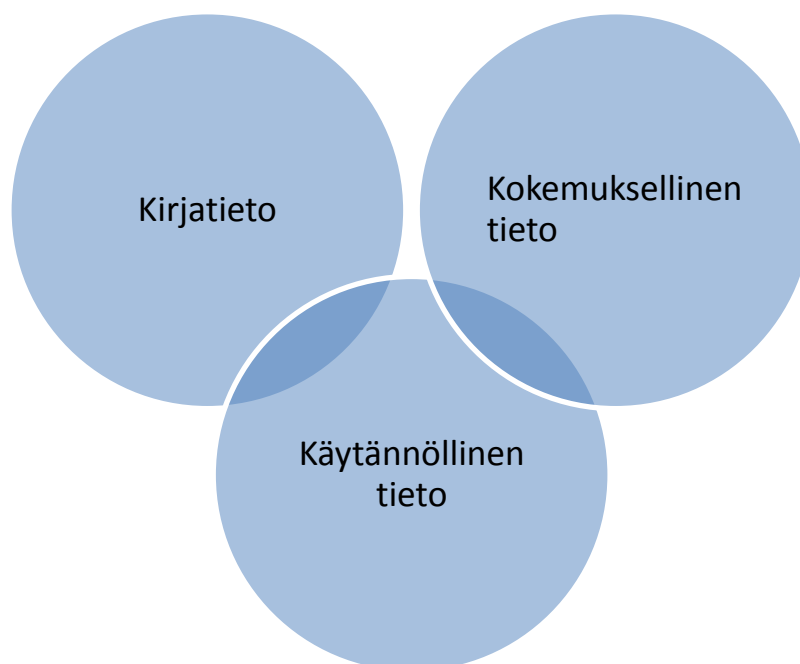
Koulutuksen tavoitteena on yksilö, joka havaitsee mahdollisuuksia, tarttuu tilaisuuteen ja jolla on tarvittava tieto innovatiivisen ja muun toiminnan käynnistämiseen sekä taloudellisella, sosiaalisella että kulttuurialalla, kotona, koulussa ja yhteiskunnassa (Luukkainen & Wuorinen 2002, 29).

Ammattitaito puolestaan muodostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvien työtehtävien erilaisissa tilanteissa. Ammattitaito muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Ammattitaito ei ole erillisten taitojen kokoelma tai summa, vaan se on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tie-

dot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Suppein määritelmä ammattitaidolle on muodollinen pätevyys (kelpoisuus), joka merkitsee lähinnä suoritettua koulutusta ja tutkintotodistusta (Räisänen 1998). Kompetenssin käsitteellä puolestaan tarkoitetaan pätevyyttä syvyydellä. Kompetenssia on vaikeampi opettaa ja mitata kuin kvalifikaatioita, tämän vuoksi kompetenssin yhteydessä puhutaan usein hiljaisesta tiedosta (tacit knowledge) tai piilevistä taidoista (Polanyi, 1966).

#### 4.1 Hiljainen tieto ja ammattitaito

Burnardia (1987) lainaten tietoa on kolmenlaista. Teoriatieto voidaan kutsua kirjatiedoksi, työpaikan käytännön toimintamallit ovat käytännöllistä tietoa ja kokemuksellinen tieto syntyy kokemuksen kautta. Kokemuksellista tietoa on mm. hiljainen tieto.



Kuvio 6 Tiedon lajit (mukaellen Burnard 1987)

Stehrin (1994) mukaan tieto on kapasiteetti, joka tarvitaan toimintaa varten. Tieto on eri asia kuin informaatio, joka tarkoittaa kaikkia viestejä, joita ihmiset välittävät toisilleen ja joita tulkitaan rakennetusta kulttuurista ja luonnosta. (Antikainen ym. 2003, 163.) "Informaatio on ulkoista raaka-ainetta, josta ihminen poimii itselleen merkityksellisen aineksen. Informaatio-

ta tulee ihmisen tajunnassa tietoa, kun hän yhdistää sen sisäisen tietonsa avulla assosiaatio-avaruudessaan osaksi omaa ainutkertaista kertomustaan.” (Koivunen 1998, 210 - 211.)

Jokaisen yhteiskunnan luonteeseen on kuulunut aina tietojen tuottaminen, tulkinta ja vaihto. Jo varhaiskantisessa yhteisössä selviytyminen riippui kyvyistä havaita ja tulkita luonnon merkkejä, naapurikansojen käyttäytymistä tai oman heimon sosiaalisia ja rituaalisia käytäntöjä. (Koivunen, H. 1998, 210.) Jo intiaani metsässä liikkueensa oli valppaana rasahduksille, äänille ja merkeille, jotka saattoivat merkitä vaaraa. Tietoa siis tuli kaikille aisteille, vaikka tämä tieto ei ollut koodatussa muodossa. Suuri osa tiedon tällaisesta vastaanottamisesta, prosessoinnista ja käytöstä on tiedostamatonta ja tapahtuu hiljaisen tiedon alueella. (Koivunen, H.1998, 210.)

*“Hiljainen tieto on läsnä ihmisessä kokonaisvaltaisesti: se on käsien taitoa, ihon tietoa ja aivojen syvien osien tietoa. Hiljainen tieto ohjaa hoitamaan itkevää vauvaa. Hiljainen tieto kertoo, milloin taikina on juuri sopivasti vaivattu. Hiljaisen tiedon kautta osaamme kohdata surevan ihmisen. Hiljainen tieto ohjaa ihmisen valintoja tietovirrassa”* (Koivunen 1998, 79).

Hiljaisen tiedon käsitteen luoja on Michael Polanyi. Polanyin teorian mukaan tullakseen hyvin suoritetuksi jokin toiminta vaatii ottamaan huomioon joukon sääntöjä, joista suorittaja ei ole itse tietoinen. Polanyi käytti hiljaisen ja eksplisiittisen tiedon eroa kuvatessaan käsitteitä siivu- ja fokallinen tietoisuus. Hän käytti esimerkkinä pianonsoittajaa, joka soittaessaan on tietoinen sormistaan, mutta jos hän alkaa kiinnittää niihin huomiotaan, soittaminen vaikeutuu. Polanyin motto oli: *“We know more than we can tell”* (Toivonen & Asikainen 2004, 13).

Koivusen mukaan hiljainen tieto on sellaista tietoa, johon sisältyy kaikki se geneettinen, ruumiillinen, intuitiivinen, myyttinen, arkkityyppinen sekä kokemusperäinen tieto, jota ihmisellä on, mutta jota ei voida verbaalisin käsittein ilmaista. Hiljaisen tiedon osuus työssä tarvittavasta osaamisesta saattaa olla jopa 80 prosenttia. (Koivunen 1997, 78 - 79.) *“Hiljainen tieto on “tässä ja nyt”-tietoa, joka tuotetaan tietyssä käytännön kontekstissa ja joka on henkilökohtaista ja kokemusperäistä. Hiljaisella tiedolla on kognitiivisia ja teknisiä elementtejä. Kognitiiviset elementit ovat mentaalisia malleja, jotka auttavat havainnoimaan ja määrittämään maailmaa, tekniset elementit ovat vuorostaan taitoja ja tietotaitoa”.* (Järvinen ym. 2002, 148.) Schön (1983) käyttää hiljaisesta tiedosta myös nimitystä taitaminen (artistry), joka ilmenee asiantuntijan ammatillisessa osaamisessa (Järvinen ym. 2002, 72).

Yksi hiljaisen tiedon tunnusmerkki on toiminnan sujuvuus ja helppous. Ikään kuin sen käyttäjä ei tietäisi käyttävänsä sitä. Hiljaisen tiedon välttämättömyys tulee ilmi vasta sitten, kun se jostain prosessin osasta puuttuu. (Laukka-Sinisalo 2005, 9.). Onkin sanottu, että mestari itsekin ei aina huomaa mitä opettaa, eikä oppija huomaa, mitä oppii.

Hiljaisen kokemuksen myötä syntyneen tiedon siirtäminen muille työyhteisön jäsenille on haaste. Hiljainen tieto hankitaan omista kokemuksista ja se on syvästi juurtunut toimintaan. (Laukka-Sinisalo 2005, 9-12.) Asiantuntijayhteisön sekä sen toiminta- ja työkuultuurin kehittämisessä on useimmiten kysymys siitä, miten näkymätön hiljainen tieto saadaan näkyväksi toiminnaksi ja kaikkien yhteisön jäsenten käyttöön (Luukkainen 2005, 187).

Nonaka ja Takeuchi (1995) ovat luoneet mallin siitä, miten tieto tuotetaan yrityksessä. Tähän kuuluu olennaisena osana tiedostamaton hiljainen tieto. ensimmäinen vaihe on sosialisatio, jossa uutta tietoa omaksutaan ei-tietoisesti, mikä tapahtuu esimerkiksi silloin kun uusi työntekijä sopeutuu yrityksen käytäntöihin. Toisessa vaiheessa, ulkoistamisessa olemassa olevaa hiljaista tietoa puretaan jollain tavalla auki. Kolmannessa vaiheessa, joka on yhdistäminen, tiedettyä tietoa yhdistellään uusin tavoin. Viimeisenä vaiheena käytännöt ovat automatisoituneet ja muuttuneet hiljaiseksi tiedoksi. (Toivonen & Asiakainen 2004, 14-15.)

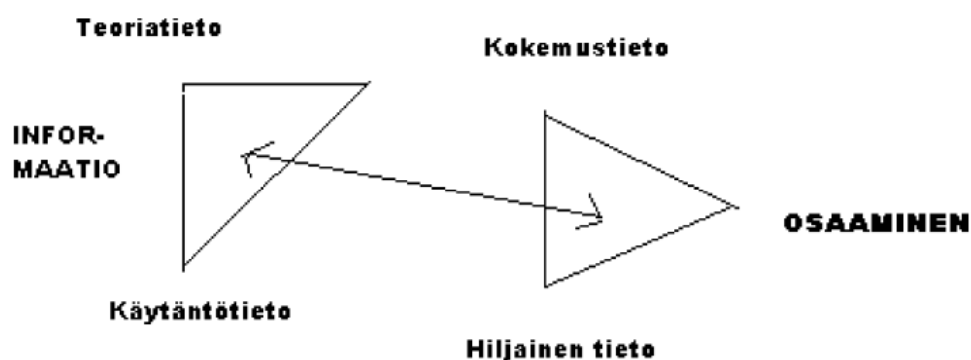
Henkilö voi siis saada hiljaista tietoa suoraan toisilta henkilöiltä myös ilman kielen välityksellä tapahtuvaa artikulointia. Mestari kanssa työskentelevä oppipoika oppii ammattitaidon kielellisten ilmausten lisäksi myös tarkkailemalla mestarin työskentelyä, matkimalla ja käytännön toiminnalla. (Järvinen 2002, 148.) Hiljaista tietoa opittaessa merkittävässä asemassa ovat juuri jäljittely ja tekemällä oppiminen. Hiljaisen tiedon siirtymistä on perinteisesti joudutettu olemalla oppipoikana mestarin luona. Oppipoika on oppinut ammatissaan tarvittavan hiljaisen tiedon lähes kädestä pitäen yrittämällä, erehtymällä ja harjoittelemalla eikä kirjoista lukemalla. (Heikkilä & Heikkilä. 2005, 180.)

Työssäoppimisjaksolla opiskelijalla on mahdollisuus omaksua hiljaista tietoa jo sopeutuessaan työympäristön jäseneksi. Hiljainen tieto ei siis tarkoita ainoastaan yksilön ammatilliseen osaamiseen liittyvää tietämystä. Hiljainen tieto sisältää myös ammatti- ja organisaatiokulttuurin ääneen lausumattomat ja kirjoittamattomat käyttäytymisen koodit ja eettiset arvoasetelmat. (Järvinen ym. 2002, 73.) Oppiminen voi olla joko tietoista tai tiedostamatonta. Opiskelijoiden vuorovaikutuksessa hiljaista tietoa voidaan jakaa. Tällainen työskentelytapa voi olla myös yrittäjyyden siemenen kylvämistä.

Luovuuden, rohkeuden, uskalluksen ja luottamuksen lisäksi hiljaisen tiedon kasvualustana toimii työhyvinvointi. Vain työssään ja työyhteisössään viihtyvä ihminen tuo hiljaisen tietonsa muidenkin saataville. (Laukka-Sinisalo 2005, 16.) Käytännölliseen tietämiseen, päättelyyn ja osaamiseen liittyy siis aina ns. hiljainen tieto.

Seuraava kuvion (Poikela 1998) vasen osio voidaan ajatella olevan saavutettavissa hyvän koulutuksen avulla, kun taas oikea puoli voidaan saavuttaa työn ja ammatillisten käytäntöjen kautta. Yksilölle merkityksellinen teoria- ja käytäntötieto integroituvat kokemustietoon, mi-

hin ammatillisen harjaantumisen myötä yhdistyy kasvava hiljaisen tiedon osuus. Integroinnin ja yhdistämisen lopputuloksena on osaaminen, jota ei kyetä saavuttamaan vain koulutuksen avulla vaan vasta pitkällisen ammatin harjoittamisen kautta. (Järvinen ym. 2002, 72.)



Kuvio 7 Hiljainen tieto (mukaellen Poikela 2005)

Pohjosen (2005) mukaan työssäoppimisen tavoitteena on myötävaikuttaa hiljaisen tiedon ja uuden opitun tiedon muuttumiseksi täsmälliseksi tiedoksi (Pohjonen 2005, 104). Myös yrittäjämäistä toimintatapaa ja asiakaspalveluosaamista voi työssäoppimisjaksolla oppia hiljaisen tiedon avulla. Monesti tämä tapahtuu tiedostamattomasti.

Ammattitaito eli ammattipätevyys syntyy kvalifikaatioiden hallinnasta. Kankaanpää (1997) jakaa ammattitaidon kahteen osa-alueeseen, taitoihin ja kykyihin. Yleisesti ammattitaitoon on liitetty seuraavia osaamisalueita:

- taitotieto-osaaminen
- ammatillisuus ja persoonallisuus
- yhteistyötaidot ja yhteiskunnan jäsenyys
- arviointi- ja oppimistaidot
- kehittämis- ja uusintataidot
- yhteiskuntajärjestelmän ymmärtäminen.

Helakorpi (1992) jakaa ammattitaidon alueittain seuraavasti:

- Ydintaidot (usein tarvittu)
- Reunataidot (harvoin tarvittu)
- Äänettömät taidot (ekspertin luovuus)
- Piilotetut taidot (salattu, vallankäyttö)



- Näkymättömät taidot( äänetön & piilotettu)
- Avaintaidot (uusien taitojen hankinta)

Ruohotie (2005, 42- 43) on koonnut seuraavaan taulukkoon eri lähtökohdista konstruoituja kvalifikaatio/kompetenssiluokituksia.

	Nijhof & Remmers (1989)	Anderson & Marshall (1994)	Evers, Rush & Berdrow (1998)	Nijhof (2001)	Ruohotie (2002b)
<b>Luokituksen tarkoitus</b>	Työllistymiskykyä määrittävät kvalifikaatiot	Työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot	Elinikäisen oppimisen ja työllistymisen edellyttämät kompetenssit	Avainkvalifikaatioiden/ kompetenssien jäsentely	Asiantuntijan taitoprofiili
<b>Luokitus</b>	<p><b>1. Perustaidot</b> - luovat edellytyksiä yhteiskunnassa selviytymiselle (älyllinen, kulttuurinen ja sosiaalinen kyvykyys)</p> <p><b>2. Ydin- tai yleistaidot</b> - perusvaatimuksia missä tahansa ammatissa menestymiselle tai vain rajatuissa ammateissa menestymiselle</p> <p><b>3. Siirrettävissä olevat taidot</b> - auttavat ammat-tiuraan liittyvissä valinnoissa ja päätöksissä</p>	<p><b>1. Työllistymisen kannalta välttämättömät perustaidot</b> -koulutuksen tuottamat perustaidot - persoonallisuuden piirteet</p> <p><b>2. Yksilöllistä työtehokkuutta määrittävät taidot, tiedot ja asenteet</b> - ammattispesifiset taidot -generaaliset taidot - henkilökohtaiset kompetenssit</p> <p><b>3. Organisaation maksimaaliseen suoritukseen johtavat kyvykkydet</b> (ydintaidot ja -strategiat - systemaattiseen ajatteluun perustuva kyvykyys</p>	<p><b>1. Elämänhallinta</b> - oppimisen taito - kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä - henkilökohtaiset vahvuudet ongelmanratkaisu-taito ja analyttisyys</p> <p><b>2. Kommunikointitaidot</b> - vuorovaikutustaito - kuuntelutaito -suullinen viestintätaito -kirjallinen viestintätaito</p> <p><b>3. Ihmisten ja tehtävien johtaminen</b> - koordinoitukyky - päätöksentekotaito - johtamistaito— taito hallita konflikteja -suunnittelu ja organisaatio-taito</p>	<p><b>1. Laaja-alaiset taidot</b> - taidot, joiden sovellutusalue on laaja: niitä voidaan soveltaa erilaisissa konteksteissa ja tilanteissa</p> <p><b>2. Hybridiset taidot</b> - toisiinsa eri tavoin sidoksissa olevat taidot, joita erityisesti informaatioteknologian hyödyntäminen edellyttää</p> <p><b>3. Ydintaidot</b> - taidot, jotka ovat tiettyjen tavoitteiden (esim. ammatissa menestymisen tai työllistymisen) kannalta välttämättömiä</p> <p><b>4. Siirrettävät taidot</b> -taidot, jotka auttavat selviytymään myös uusista työteh-</p>	<p><b>1. Ammattispesifiset taidot ja tiedot</b></p> <p><b>2. Yleiset työelämävalmiudet</b> - kognitiiviset taidot - sosiaaliset taidot - mediakompetenssi -luovuus ja innovatiivisuus - ihmisten ja tehtävien johtamistaidot</p> <p><b>3. Ammatillista kehittymistä edistävät itesääätelyvalmiudet</b> - saavutusorientaatiot - orientaatiot itseen - orientaatiot muihin -toiminnan kontrollistategiat - mielenkiinnon kohteet ja tyyllirakenteet</p>

			<b>4. Innovaatioiden ja muutosten käynnistäminen</b> - hahmottamiskyky - luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys - riskinottokyky - visiointikyky	tävistä ja mahdollistavat ammatillisen liikkuvuuden; ne voivat olla laaja-alaisia taitoja tai ammatillispesifisiä taitoja	
--	--	--	--	---	--

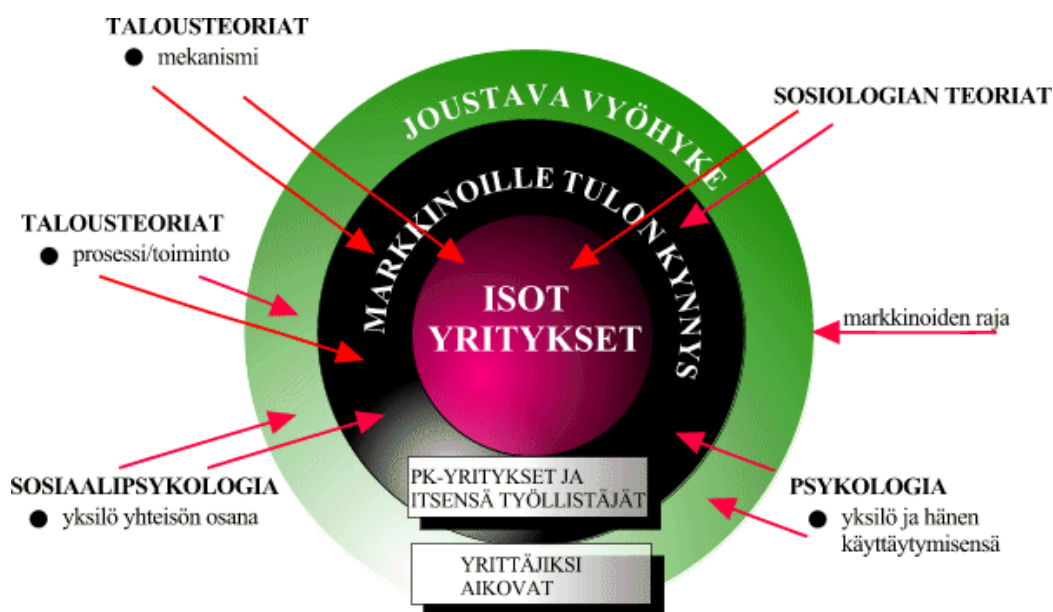
Kuvio 8 Työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden/kompetenssien erilaisia luokituksia. Ruohotie (2005, 42- 43)

#### 4.2 Yrittäjyys

Yrittäjyys voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen yrittäjyyteen. Tässä yhteydessä keskitytään sekä sisäiseen yrittäjyyteen eli yrittäjämäiseen käyttäytymiseen, että myös sen synnyttämään ulkoiseen yrittäjyyteen. Sisäisellä yrittäjyydellä voidaan ajatella tarkoitettavan toimimista yritteliäällä tavalla toisen palveluksessa, kuin toimisi omassa yrityksessä. Sisäiset yrittäjät osaavat sparrata itsensä lisäksi myös muut ahkeromaan kohti yhteistä päämäärää (Kansikas 2007, 61).

Englanninkielessä yrittäjyyttä tarkoittaa sana entrepreneur, joka tarkoittaa sellaista joka menee eteenpäin ja ottaa aloitteen. Nykysuomen tietosanakirjan mukaan yrittäjä on luonnollinen henkilö, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa varsinaisena yrittäjänä yksityisliikkeessä, vastuunalaisena yhtiömiehenä henkilöyhtiössä, pääosakkaana osakeyhtiössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Tämä määritelmä kuvaa hyvin pyrkimystä liittää yrittäjyys ja yrittäjä aina liiketoimintaan (Luukkainen & Wuorinen 2002, 13).

Tieteelliset lähestymistavat yrittäjyyteen voi jakaa taloustieteiden, sosiologian ja psykologian tarjoamiin tarkastelukulmiin (Kovalainen, 1993, Vesala, 1992). Raja näiden lähestymistapojen välillä ei ole selvä, vaan ne menevät osin päällekkäin, osin tarjoavat monitieteellisiä lähestymismahdollisuuksia. Uutena tulokkaana myös kasvatustieteet ovat alkaneet pohtia yrittäjyyttä.



Kuvio 9 Tieteelliset lähestymistavat yrittäjyyteen (Kyrö 1997)

Psykologinen lähestymistapa yrittäjyyteen keskittyy tiedetaustansa pohjalta yksilöön. Sen lähestymistavoissa painottuu yrittäjän persoonallisuus, siihen liittyvät motivaatiotekijät, erikoisesti tarpeiden ja arvojen yhteys yrittäjyyteen (Kyrö 1997).

Sisäinen yrittäjyys on oman elämän suunnittelun perusta. Omatoiminen, aktiivinen eli yrittäjämäinen henkilö kykenee tekemään itselleen vision siitä, mitä hän haluaa jatkossa tehdä. Yrittäjyyspersoonaa pystyy muodostamaan itselleen oman tulevaisuuteensa vaihtoehdot, ja hän myös osaa löytää keinot tavoitteisiin pääsemiseksi. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 12.)

Kansikkaan (2005) mukaan sisäistä yrittäjyyttä, aloitekykyistä ja innostunutta työntekoa toisen palveluksessa, tarvitaan muuttuvassa ja tuloksiin perustuvassa yhteiskunnassa ja se onkin useissa organisaatioissa kehityksen kohteena. Työntekijöiltä edellytetään yhä useammin työskentelyä ja asennoitumista työhön yrittäjän tavoin omia resurssejaan hyödyntäen (Kansikas 2005, 2-6). Sisäinen yrittäjyys voidaan määritellä yrittäjämäiseksi tavaksi tehdä työtä jonkin organisaation palveluksessa. Se tulee esiin asenteen, suhtautumisen, työskentelytavan ja ulospäin näkyvän asennoitumisen ilmentymänä. Sisäinen yrittäjä on aloitekykyinen, innovatiivinen, kekseliäs ja tehokas visionääri ja tekijä (Kansikas 2005, 8).

Yrittäjämäisen käyttäytymisen oppiminen edellyttää oppimista yrittäjämäisen toiminnan kautta (Kyrö 2006, 23). Myös opiskellessa voi harjoitella sisäistä yrittäjyyttä. Asettamalla omalle opiskelulle tavoitteita ja tekemällä opiskelutehtävät itseäsi ajatellen omat metakogni-

tiiviset taidot kehittyvät. Tulisi ajatella niin, että virheet ja epäonnistumiset ovat osa oppimista, sillä yrittäjyyteen kuuluu taito myöntää tekevänsä virheitä ja oppivansa niistä.

Yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseksi parturi-kampaajaksi kasvu ei tapahdu ilman yksilön omaa kiinnostusta ja motivaatiota omaa kehittymistä kohtaan. Opiskelijan omilla asenteilla on suuri merkitys ja kokemukset yrittäjyydestä antavat pohjan omalle kasvulle yrittäjyyteen. Työssäoppimiskokemukset, joko positiiviset tai negatiiviset luovat pohjan henkilön asennoitumiseen yrittäjyyttä kohtaan. Työssäoppiminen, kokemusten kautta oppiminen, teoria ja käytännön yhdistäminen antavat opiskelijalle kokemustietoa ja he voivat myös tarkastella omia yrittäjäm ominaisuuksiaan ja edellytyksiään yrittäjyydestä. Opiskelija saa siis työssäoppimisjakson aikana metakognitiivista tietoa.

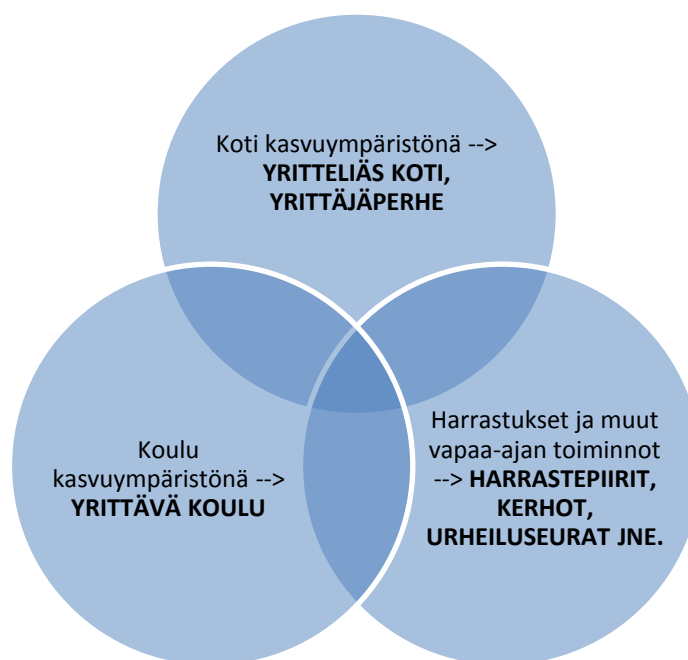
#### 4.3 Yrittäjyyteen kasvu

Yrittäjyyteen liittyvät ominaisuudet eivät ole ainoastaan synnynnäisiä ”äidinmaidosta” saatuja, mutta lapsena ja nuoruudessa kotona ja koulussa saatu kasvatusta ja opetus voivat edesauttaa yrittävän asenteen syntyä. Perheen ja ystävien rooli yrittäjyyteen kannustajana on myös merkittävä. Jos esimerkiksi perhe suhtautuu yrittäjyyteen negatiivisesti, opiskelijakin harvoin arvostaa sitä. (Kansikas 2007, 45.) Yrittäjyys ei siis ole perinnöllistä eikä geneettistä, mutta yrittäjäperhe usein sosiaalistaa jälkikasvunsa siihen harjoittelun ja roolimallien kautta. Yrittäjäperheen lisäksi esimerkiksi yrittäjähenkilöä tukeva työyhteisö voi kannustaa yrittäjäksi. (Kansikas 2007, 103.) Yrittäjyyden hiljaista tietoa syntyy siis jo silloin, kun lapsi omaksuu sosiaalista käyttäytymistä kotonaan. Virtainlahden (2009, 16) mukaan lapsi seuraa ympäristöään ja haluaa ainakin joltain osin tulla samanlaiseksi kuin ympärillä olevat aikuiset samaistumalla heihin. Tällaista oppimista tapahtuu suurimmaksi osaksi ei-tiedostamatta.

Yleisesti on siis ajateltu, että yrittäjyyttä ei voi opettaa. Nykyään kuitenkin yrittäjämäisyys ja yrittäjyys käsitetään laajemmin taitoina ja osaamisena, joita voidaan koulutuksen kautta kehittää ja mahdollisesti jopa synnyttää. (Kyrö 2006, 40.) Yrittäjyyteen kasvu on henkilökohtaisella tasolla persoonallisuuden kehittymistä sekä synnynnäisten että opittujen tekijöiden yhteisvaikutuksesta (Koiranen & Pohjansaari 1994, 117.)

Kasvu yrittäjyyteen on kehittymistä tiedoissa, taidoissa ja asenteellisesti. Omakohtainen vastuu ja tehokkuus työskennellä tavoitteiden saavuttamiseksi ovat hyvä lähtökohta opintojen suorittamiselle ja oppimiselle. Sisäiseen yrittäjyyteen kuuluu myös halu innovointiin eli uusien tuottamiseen.

Didaktisia ratkaisuja, jotka tukevat kasvu yrittäjyyteen, on monenlaisia. Niiden tavoitteena on kuitenkin lisätä tietoa yrittäjyydestä (about entrepreneurship), kasvaa ja oppia yrittäjyyttä varten (for entrepreneurship) ja oppia yrittäjyyden kautta (through entrepreneurship) (Kyrö, P 2005, 24-30.) Oikeanlaiset oppimisympäristöt, jotka ovat mahdollisimman todennukaisia opettavat yrittäjämäisyyttä parhaiten.



→ **KANNUSTUS, VIRIKKEET, MIELENKIINTO, MALLIT, ROOLIT, TIETOTAITO**

Kuvio 10 Yrittäjyyteen kasvamisen ympäristöjä (mukaeltu Koironen 2004)

Kasvaminen yrittäjyyteen alkaa siis jo lapsuudessa kotona. Yrittäjäperheissä lapset kasvavat sellaisten vanhempien kanssa, jotka ovat omaksuneet yrittäjämäisen toimintatavan ja jotka mahdollisesti siirtävät tämän elämäntavan myös lapsilleen. Perheen toimintatavoilla on siis merkitystä yrittäjyyden ja yrittäjämäisyyteen kasvamisessa. Myös monet nuoret, joilla on taipumusta yrittäjyyteen, ovat aktiivisia monella elämän alueella, kuten harrastustoiminnassa. Harrastuksiin liittyvä innostus ja intohimo ovat hyvä pohja yrittäjyyteen.

Yrittäjyyskasvatus tulisi nivoa vahvemmin perusopetuksen, toisen asteen sekä korkeakoulujen opetukseen. Näin linjataan yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivoissa (Opetusministeriö 2009):

*Yrittäjyyskasvatus on yrittäjyyttä ammatinharjoittamisena huomattavasti laajempi käsite. Yrittäjyyskasvatus käsitteenä kattaa myös yrittäjyyskoulutuksen. Se pitää sisällään sekä aktiivisen ja oma-aloitteisen yksilön, yrittäjämäisen oppimisympäristön, koulutuksen ja yrittäjyyttä tukevan toimintaverkoston yhteistyön että yhteiskunnan aktiivisen ja yrittäjämäistä*

*toimintaa tukevan politiikan. Yrittäjyyskasvatuksen tuloksena syntyy yritteliäisyyttä kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja myös yritystoiminnan vahvistumista ja uutta yritystoimintaa.*

*Yrittäjyyskasvatus on osa elinikäistä oppimista, jossa ihmisen koulutus- ja oppimispolkujen eri vaiheissa yrittäjyyteen liittyvät valmiudet kehittyvät ja täydentyvät. Kyse on elämänhallinnan, vuorovaikutuksen ja itsensä johtamisen taidoista, kyvystä innovaatioihin ja muutosten kohtaamiseen. Koulutuksen ja kasvatuksen tehtävä on tukea yrittäjyyden kehittymistä toimintatavaksi, jossa asenne, tahto ja halu toimia yhdistyvät tietoihin ja korkeaan osaamiseen.*

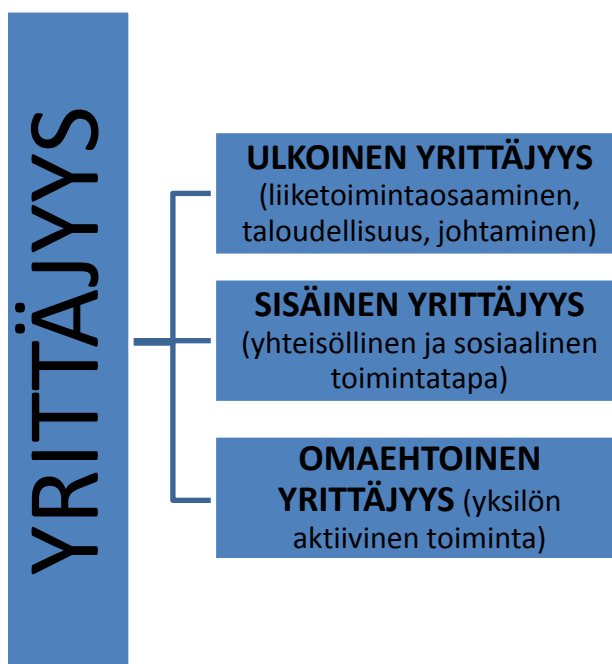
*Yleissivistävässä koulutuksessa korostetaan myönteisiä asenteita, yrittäjyyteen liittyviä perustietoja ja -taitoja sekä yrittäjämäistä toimintatapaa. Toisella asteella ja korkea-asteella osaamista syvennetään ja mukaan tulevat myös yritystoimintaan liittyvät valmiudet. Yrittäjämäinen toimintakulttuuri ja toimintatapa toteutuvat parhaimmillaan yhteistyössä toimintaympäristön kanssa kullekin koulutustasolle asetettujen yrittäjyyskasvatuksen tavoitteiden mukaisesti.*

*Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivoissa painottuvat eri koulutusasteiden, työ- ja elinkeinoelämän, järjestöjen, hallinnollisten ja poliittisten päätöksentekijöiden sekä kotien kanssa tehtävä verkostoyhteistyö. Näissä verkostoissa kehitetään kasvatuksen ja opetuksen tavoitteita ja sisältöjä, oppimisympäristöjä sekä toimintakulttuuria, joissa oppijan yrittäjämäiset valmiudet ja elämänhallinta vahvistuvat. Siten myös oppijalla kehittyvät tiedolliset, taidolliset ja asenteelliset valmiudet sekä toimintatapa, jotta hän kykenee toimimaan yrittäjämäisesti omassa henkilökohtaisessa elämässään yhdessä toisten kanssa. Tällä kaikella vahvistetaan myös sitä, että oppijan on helppo toimia tulevaisuuden työmarkkinoilla, joko yrittäjänä tai toisen palveluksessa toimien.*

Euroopan komission (2006, 10) määrittelemä yrittäjyys kannustaa omaksumaan laajan oppimiskäsityksen yrittäjyyskasvatukseen. Yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppiminen tarkoittaa siis uusien ideoiden ja uusien pedagogisten ympäristöjen kehittämistä.

Eriksonin (2003) mukaan yrittäjämäinen oppiminen perustuu seuraaviin kolmeen asiaan:

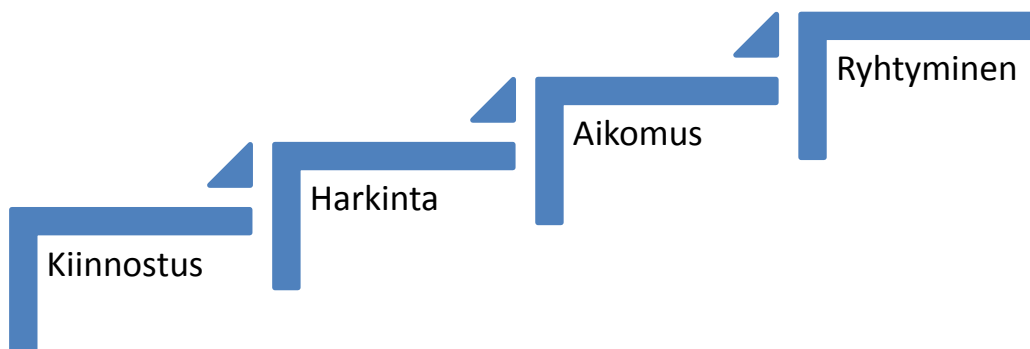
1. Mestaruuteen (me opimme omista kokemuksistamme)
2. Tarkkailuun (voimme oppia muiden meille vieraaksi jäävien yrittäjien kokemuksista ja erilaisista tapahtumista, tällöin toiset yrittäjät toimivat ikäänkuin epäsuorina mentoreina)
3. Sosiaalistumiseen (verkostoitumiseen toisten yrittäjien kanssa ja heidän kokemuksiinsa silloin, kun he toimivat mentoreina tai valmentajina)



Kuvio 11 Yrittäjyyden ulottuvuudet (mukaellen Kyrö 1997)

Kyrön (1997) mukaan yrittäjyydellä on kolme muotoa, jotka olivat omaehtoinen, ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys. Kyröä (1997) lainaten omaehtoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan sitä, että yksilö toimii aktiivisesti ja omatoimisesti eli ajattelee ja käyttäytyy yrittäjämäisesti. Jokaisen siis täytyy yrittäjämäisesti etsiä paikkansa ja huolehtia osaamisestaan niin oppimisessa, sosiaalisessa elämässään kuin työelämässään. Ulkoinen yrittäjyys puolestaan keskittyy liiketoimintaosaamiseen, yrityksen perustamiseen ja yrityksen toiminnan johtamiseen liittyviin asioihin. Sisäinen yrittäjyys on jonkun ryhmän tapa toimia ja se edellyttää koko ryhmän sitoutumista yhteiseen päämäärään.

Huuskosta (1992) lainaten yrittäjäksi ryhtymisen prosessi etenee nelivaiheisesti. Yrittäjäksi ryhtyminen alkaa kiinnostuksella yrittäjyyttä kohtaan. Toisilla asia jää tälle kiinnostuksen asteelle, toisilla yrittäjyysinnostus etenee lisäharkintaan. Osalla harkitsijoista harkintaa seuraa aikomus ryhtyä yrittäjäksi ja osalla aikojista sitten aikomus toteutuu konkreettisesti oman yrityksen perustamisella.



Kuvio 12 Yrittäjäksi ryhtymisen portaat (mukaellen Huuskonen 1992)

Yrittäjyyskasvatus käsitetään usein sellaiseksi toiminnaksi, jolla pyritään uusien yritysten perustamiseen. Luukkaisen & Wuorisen (2002) mukaan yrittäjyyskasvatus tulee ensisijaisesti nähdä pyrkimyksenä tehdä oppimisen ja sitä tukevan koulutuksen avulla yrittäjämäisestä elämänotteesta osa toimintaa. Näin jo toimivat yritykset ja muut työyhteisöt uudistuvat ja kehittyvät innovatiivisemmiksi ja laadukkaammiksi, jopa tuottavammiksikin. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 15).

Innovatiivisuus liitetään hyvin usein yrittäjään ja yrittäjyyteen. Innovatiivisuus liittyy myös yrittäjyyskasvatukseen. Yrittäjyyskasvatus voi tulla koulua koskevaksi innovaatioksi, mutta vasta sitten voidaan puhua innovatiivisuudesta, kun yrittäjyyskasvatus innovatiivisuutena hyödyttää oppilaiden oppimista. (Ristimäki 2004, 29.)

Mika Waltari (Ihmisen ääni)

*”Mutta tartu sinä moukariin ja tao omaa aikaasi kuin hehkuvaa rautaa. Älä pelkää suuria aiheita, sillä ihminen kasvaa oman työnsä mukana. Ole rohkea. Sinulla täytyy olla uskallusta myös epäonnistua. Jopa uljas epäonnistuminen vie sinua paremmin eteenpäin kuin helppo pieni voitto”*



#### 4.4 Yrittäjyyttä tukeva pedagogiikka ja yrittäjämäinen oppimisympäristö

Opiskelijan oppimista tukee kiinnostava, motivoiva, monipuolinen ja virikkeitä antava oppimisympäristö. Opiskelijan oma aktiivisuus korostuu konstruktivistisessa oppimisessa. Hän havainnoi, tulkitsee, pohtii ja vertailee. Opettaja ohjaa, tukee ja voi tarjota erilaisia näkökulmia, mutta aktiivisin osuus on itse opiskelijalla. Opiskelija käsittelee tiedon itse ja sisäistää sen merkityksen. (Kauppila 2007, 37-40.)

Opetusmenetelmät ovat muuttuneet hyvin paljon. Koska tietoa on saatavissa nykyään hyvin paljon, tietopuolinen perinteinen opetus jää entistä vähemmälle. Nykyään opiskelussa tärkeitä taitoja ovat itsenäinen tai ohjattu tiedonhankinta ja hankitun tiedon kriittinen arviointi, relevantin tiedon hyödyntäminen ja johtopäätösten tekeminen. Käytännön taitoja opittaessa tärkeää on opitun tiedon muuttaminen taidoksi. Vain harjoittelemalla tiedosta tulee taito, soveltamalla hankittua tietoa käytännössä. (Salakari 2009, 29-30.)

Yrittäjyyttä tukevissa oppimisympäristöissä on keskeistä oppijan oma aktiivisuus. Opiskelua tapahtuu silloin simuloidussa tai reaali maailman tilanteessa, jolloin oppijoilla on mahdollisuus olla suoraan vuorovaikutuksessa yrittäjyyden kanssa ja oppia yrittäjämäistä toimintatapaa. Yrittäjyyskasvatuksessa opetus rakentuu ongelmanratkaisulle ja vuorovaikutukselle. Tavoitteena on luoda innovatiivinen oppimisympäristö, jossa oppijan tukena on erilaisia asiantuntijoiden verkostoja aina kansainvälisille kentille asti. Opettajan perinteinen rooli luokan edessä tiedon jakajana vaihtuu organisaattoriksi, ohjaajaksi ja oppimisympäristön suunnittelijaksi. Tärkeää on antaa oppijalle vastuuta sekä kannustaa omaan tekemiseen ja oivaltamiseen. (Opetusministeriö 2009)

Tynjälän (1999) mukaan opiskelijan motivoitumiseen eivät riitä kiinnostava oppimisympäristö ja kiinnostavat oppimistehtävät. Opiskelijan motivoitumiseen liittyy lisäksi konstruktivistisen viitekehyksen mukaan opiskelijan tekemät tulkinnat ympäristön haasteista ja mahdollisuuksista, vuorovaikutussuhteista, oppimisen arvioinnista, annetuista tehtävistä ja aikaisemmista kokemuksista vastaavissa tilanteissa. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 147.) Myönteiset kokemukset oppimisesta ja itsensä toteuttamisesta tuottavat opiskelijalle voimaantumista ja korkea tavoite- ja aktiiviatiaso pysyy yllä itse toiminnan vuoksi (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 147.)

Opettajien oma tausta ja koulutus näyttelevät merkittävää osaa opetuksen painotuksissa. Se, että opetushenkilöstöllä on pitkä opettajakokemus ilman kiinteää suhdetta ulkopuoliseen työelämään, johtaa helposti siihen, että opetussisällöt eivät enää vastaa työelämän tarpeita. Opettajilla, joiden työkokemus kentältä juontaa vuosien taakse, on sitäkin suuremmat velvol-

lisuudet kehittää osaamistaan työelämän muutosten mukana. Tämän vuoksi opettajan säännölliset työelämäjaksot ovat tärkeitä, jotta koulutus vastaisi todellisen työelämä tarpeita.

Erän koulun tärkeimmistä tehtävistä kasvatuksen ja opetuksen lisäksi on kuitenkin tuottaa ja tukea sellaista kompetenssia ja sellaisia kvalifikaatioita, joilla kansalainen pystyy vastaamaan työelämän haasteisiin. On siis tunnettava työelämätarpeet. Pedagogista taitoa on käyttää alan työelämää oppimisympäristönä, osata ohjata oppimista asiakastöiden kautta, ottaa mukaan koko ko. Alan kulttuuri ja sen kehittäminen, stimuloida käytännön tilanteita ja osoittaa teorian ja käytännön yhteydet todellisissa tilanteissa (Luukkainen & Wuorinen 2002, 67). Oppilaitosten oppimisympäristöjen tulisi tukea oppimista sekä entistä tiiviimmin avautua ympäröivään yhteiskuntaan. Opettajien tulisi luoda opetusjärjestelyin sellaiset olosuhteet, joissa oppilaat voivat kehittää näitä yritteliäisyyttä tukevia ominaisuuksia (Pannula & Routamaa 2002, 69).

Oppimisympäristö on nykyisin noussut vahvasti esiin käsitteenä, joka kattaa paljon muutakin vain fyysisen, koulumaisen tilan, jossa opiskelu tapahtuu. Oppimisympäristön käsitettä on pyritty luokittelemaan, ryhmittelemään ja jäsentelemään monella tapaa viime vuosikymmenten aikana. Puhutaan esimerkiksi termeistä avoin ja suljettu oppimisympäristö. Näkökulmat oppimisympäristöihin voidaan kuvata myös viidellä, oppimisympäristöjen tunnusmerkkejä ja havainnoinnin tarkastelun näkökulmaa määrittävällä tavalla (Manninen ym. 2007):

1. Fyysinen näkökulma, jolloin oppimisympäristöä tarkastellaan tilana;
2. Sosiaalinen näkökulma, eli oppimisympäristöä tarkastellaan vuorovaikutuksena;
3. Tekninen näkökulma, jolloin oppimisympäristöä tarkastellaan opetus teknologian näkökulmasta;
4. Paikallinen näkökulma, jolloin opetusympäristöjä tarkastellaan paikkoina ja alueina (koulun ulkopuoliset paikat ja tilat);
5. Didaktinen näkökulma, eli oppimisympäristöä tarkastellaan oppimista tukevan ympäristön näkökulmasta.

Koistiaisen (2007) mukaan oppimisympäristö on pikemminkin ajattelutapa tai toimintakulttuuri kuin konkreettinen tila tai hetki. Oppilas on oppimisympäristön keskipisteessä ja opettajan tehtävänä on esimerkiksi oppijoiden havainnoimisen perusteella kehittää sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista ympäristöä vastaamaan muun muassa eri-ikäisten oppijoiden tarpeeseen osallistua. Osallistumaan oppii vain osallistumalla ja osallistuessa kasvaa oppijan vastuu itsestä, muista sekä ympäristöstään. (Kostiaisen 2007, 71-72).

Jos verrataan oppimisympäristöön painottuvaa opetusta tavalliseen luokkaopetukseen, niin oppimisympäristöpainotteisessa opetuksessa korostuvat enemmän oppijan oma aktiivisuus, itseohjattu opiskelu, suora vuorovaikutus opittavaan asiaan todellisessa reaalimaailman tilanteissa, opetuksen ongelmakeskeisyys, kokonaisvaltaisuus ja prosessimaisuus sekä opettajan rooli suunnittelijana, ohjaajana ja organisaattorina (Manninen ym. 2007, 19). Fyysisessä oppimisympäristössä jäljitellään aidon yrittäjän toimintaa. Yrittäjä oppii kokemuksesta ja tekemällä kaikkialta: asiakkailta, kilpailijoilta sekä myös toisilta työntekijöiltä.

Toiminnan ja oppimisen ominaispiirteitä opiskelijoiden muodostamassa sosiaalisessa ympäristössä kuvaa se, että ryhmällä on yhteiset oppimistavoitteet. Yksilöt jakavat hiljaista tietoa ja kunkin yksilön hankkimaa tietoa ja ryhmä sitoutuu yhteiseen oppimisen prosessiin (Haataja ym. 2009 kirjassa yrittäjyyskasvatuksen muotoutuva maisema)

Ammatillisella toisella asteella pienessä yrityksessä oppimisen perustana on systeeminen ympäristö, joka jäljittelee aitoa yritystä. Yrittäjyyden oppimisen muotoina on oppia yrittäjyydestä, oppia yrittämistä varten ja oppia yrittämisen käytäntöjä (Gibb 1997). Yrittäjyyttä varten (taitoja) voidaan oppia tekemällä, yrittämisen käytäntöjä opitaan simuloimalla yrittäjän toimintaa ja oppimista.

Yrittäjämäisessä oppimisessa keskeistä on tutkijoiden mukaan oppiminen toiminnan ja tekemisen kautta. Yrittäjyyskasvatuksen oppimiskäsitys vastaa näin ollen konstruktivistista käsitystä ihmisestä tietoa luovana aktiivisena toimijana. Yrittäjyyskasvatus edellyttääkin opettajalta paitsi yrittäjyyskasvatuksen sisältöjen ja tavoitteiden tuntemista myös yrittäjämäisen oppimisprosessin ymmärtämistä että yrittäjämäisen oppimisen ja opettamisen mahdollistamista (Peltonen 2007, 216). Yrittäjyyskasvatuksessa opettajan rooli nähdään kasvun ja oppimisen ohjaajana ja tukijana. Yrittäjyyskasvatuksen ainutlaatuisena tavoitteena on edistää yksilön persoonaan liittyviä yrittäjämäisiä, innovatiivisuuteen liittyviä ominaisuuksia, jotka tulisivat koulussa ja kaikessa kasvatuksessa nostaa ensiarvoiseen asemaan. Myös riskin käsite ja sen hallinta liittyy innovatiivisuuteen ja yrittäjyyden käsitteeseen ja sitä kautta sen tulee kuulua myös koulujen yrittäjyyskasvatuksessa käsiteltäviin sisältöihin. Nämä teemat jäävät muuten vähälle huomiolle muiden opetettavien aine- tai aihealueiden varsinaisina sisältöinä (Ristimäki 2004, 29 - 49).

Perinteinen	Yrittäjämäinen
Oppiminen ainoastaan opettajalta	Opitaan toinen toisiltaan
Passiivinen rooli kuuntelijana	Tekemällä oppiminen
Oppiminen kirjoitetuista teksteistä	Oppiminen keskustelujen ja väittelyiden kautta
Oppiminen opettajan luomien kokonaisuuksien kautta	Oppiminen löytämisen ja omien kokeilujen kautta
Oppiminen yhden henkilön palautteesta (opettaja)	Oppiminen usean henkilön palautteesta tai reaktioista
Oppiminen hyvin organisoidussa ja aikataulutetussa ympäristössä	Oppiminen joustavassa, epämuodollisessa ympäristössä
Oppiminen ilman välittömiä tavoitteita	Oppiminen selkeiden tavoitteiden alaisena
Toisilta kopiointi ei toivottua	Opitaan myös toisilta lainatuista
Pelätään virheitä	Opitaan virheistä
Opitaan muistiinpanoista	Opitaan ratkaisemalla ongelmia

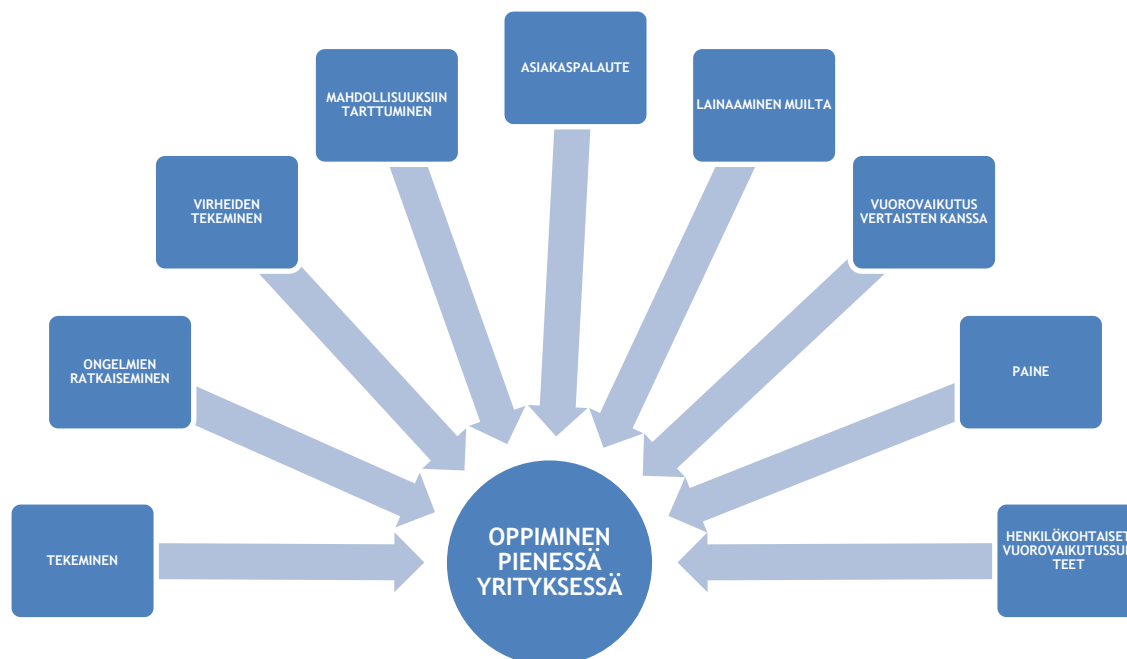
Kuvio 13 Perinteisen ja yrittäjämäisen oppimisen eroja (Gibbs. Luukkainen & Wuorinen 2002, 162)

Yrittäjämäisen pedagogiikan lähtökohtia mukailevan kontekstuaalisen toimintaympäristön käsitteen mukaan oppiminen tapahtuu kuitenkin parhaiten yhdessä muiden kanssa avoimessa oppimisympäristössä (Kyrö 2005,92). Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikassa on mahdollista havaita Kyrön (2001) mukaan seuraavia oletuksia:

- Elämä ja tieto syntyvät toiminnan kautta. Ihminen/oppija on toimija.
- Ihmisellä on kokonaisvaltainen suhde ympäristöönsä.
- Oppijalla on kokonaisvaltainen suhde itseensä ja omaan toimintaansa.
- Ihminen on toimijana/oppijana ainutlaatuinen, vapaa ja vastuullinen, uusia asioita oivaltava, niille utelias, uskalias ja uutta luova.

Yrittäjämäisen oppimisen mallit löytyvät yrittäjän ja pienen yrityksen toiminnasta, mistä käsin niitä on lähdetty kasvatuksen keinoin siirtämään laajemmin osaksi oppimista. Yhteistä yrittäjämäiselle oppimiselle niin itsenäisenä kuin sisäisenä yrittäjänä toimittaessa on, että se tapahtuu tekemällä, kokemuksen tuloksena ja sosiaalisena oppimisena. Painopiste ei näin ollen ole siinä, mitä yrittäjät ovat, vaan siinä mitä he tekevät ja kuinka he toimivat.

Oppimista pienyrityksessä kuvaa tyypillisesti ”tekemällä oppiminen” yrityksen elossa pysymisen ja kehittymisen paineen alaisena. Oppiminen tapahtuu pitkälti ympäristöstä ja sidosryhmiltä tulevien vaikutteiden kautta



Kuvio 14 Oppiminen pienessä yrityksessä (mukaillen Gibb 1997)

Gibbsin mallin taustalla on yrittäjän toimiessaan käyttämät verkosto, joista hän oppii, jotka puolestaan oppivat yrittäjän toiminnasta. Yrittäjä kehittää ja käyttää hyväkseen verkostoja välttääkseen riskejä, oppiakseen ja kehittäkseen liiketoimintaa (Gibbs 1997.)

Tekemällä oppiminen eli toiminnasta oppiminen (learning by doing, learning by action, action learning) on ehkä ensimmäinen ihmisten välinen oppimismenetelmä ja se on yhä pienen lapsen perusoppimismenetelmä. Menetelmän ajatuksena on: "Ota mallia ja tee perässä tai tee kokeilemalla yrityksen ja erehdyksen kautta". (Vuorinen 2001, 179.) Oppiminen tapahtuu siis tekemällä ja osallistumalla. Organisaatioissa käytetään yhä enemmän tekemällä oppimista (learning by doing) sekä sen kehittyneempää versiota (learning by developing). Niiden ideana on, että oppija voi keskittyä opiskelemaan työn tekemistä todellisessa ympäristössä, jolloin hän kokee eteen tulevat ongelmat todellisina ja loogisessa tärkeysjärjestyksessä ja tietää jatkuvasti opiskelun syyt (Hokkanen ym. 2008, 101.)

Kun kokeillaan, harjoitellaan, osallistutaan ja tutustutaan, niin eletään juuri sitä todellisuutta, johon oppimisen tavoite kohdistuu. Konkreettisuuden teho perustuu oppijan omiin kokemuksiin ja tekemisestään (oppimisestaan) saamaan välittömään palautteeseen. Konkreettinen toiminnallisuus on usein ylivertainen opetusmenetelmä, kun oppimistavoitteina ovat taitojen

hankkiminen tai asenteisiin vaikuttaminen. (Vuorinen 2001, 180-181.) Yleisesti voidaan kuva- ta, että toiminnalliseen oppimiseen liittyy tekeminen, kokeminen, vuorovaikutus ja yhteistyö, joiden kautta opitaan.

Kansikkaan (2007, 47) mukaan oppimisympäristön tärkeimpänä tehtävänä on tarjota opiskeli- joille mahdollisuus hankkia tämän päivän työelämän vaatimaa osaamista innostavassa yritte- liäisyyteen kannustavassa ympäristössä aitojen asiakkaiden kanssa. Kun opitaan yrittäjämäi- sessä oppimisympäristössä, opiskelijat oppivat yrittäjämäisen toimintatavan. Sitä kautta opis- kelija voi miettiä omia mahdollisuuksiaan ja ominaisuuksiaan yrittäjänä.

Harjoitusyritys ja oppiminen avoimessa oppimisympäristössä on hyvä tapa oppia parturi- kampaajan ammatillisia valmiuksia. Myös opettajan rooli muuttuu harjoitusyrittötoiminnassa opettajasta enemmänkin ohjaajaksi. Opettajan tärkeimmäksi tehtäväksi muodostuu oppijoi- den itsenäisen työskentelyn tukeminen.

Harjoitusyrittötoiminta perustuu Finpecin (Finnish Practice Enterprises Centre) mukaan:

- Ongelmalähtöiseen oppimiseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen,
- Yhteistoiminnalliseen tekemällä oppimiseen
- Kansainväliseen toimintaan (kielitaito, kulttuuri, liikekirjeenvaihto ja kauppa)
- Työelämlähtöisyyteen (substanssi-/moniosaaminen)
- Tieto- ja viestintätekniikkaan (teknologia/uudet asiat)
- Kaaoksen hallintaan (projektimaiset työympäristöt)

Harjoitusyrittötoiminnassa opiskelijat pääsevät itse suunnittelemaan oppimistaan ja näin opiskelusta tulee mahdollisimman itseohjautuvaa. Opiskelu rakentuu käytännön ympärille ja keskeisessä asemassa on tekemällä oppiminen. Harjoitusyrittöksessä opitaan Finpecin mukaan muun muassa käyttämään tämän päivän työelämässä käytettäviä työvälineitä, selvittämään miksi ja miten yritys toimii sekä kehittämään ongelmanratkaisun, viestinnän ja vuorovaikutuk- sen taitoja.

#### 4.5 Opettajasta ohjaajan rooliin

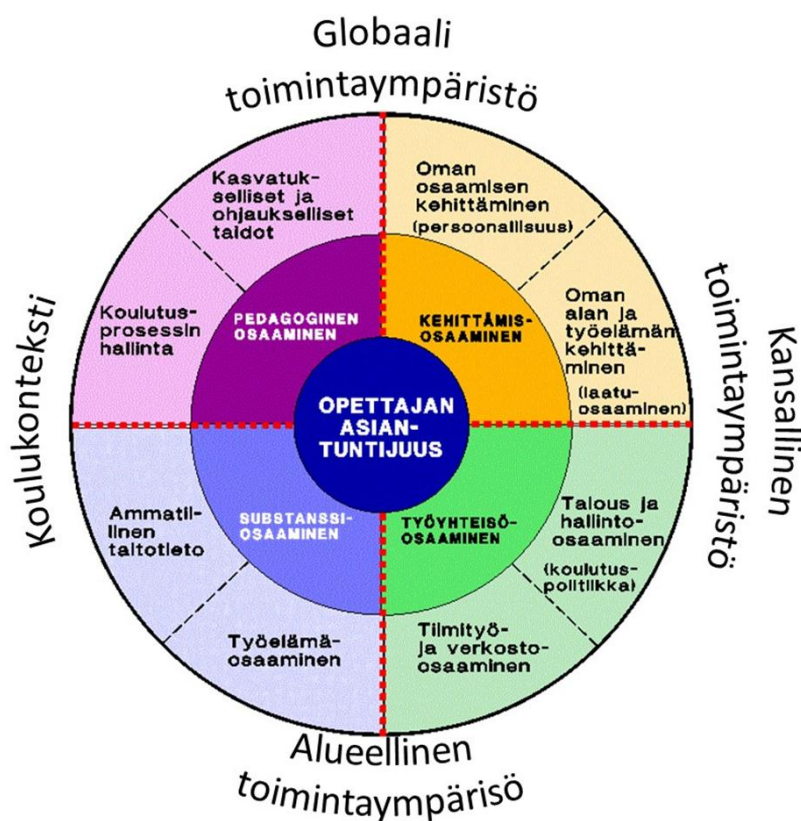
Oppilaitoksissa eletään jatkuvaa muutosten aikaa. Muutoksia tapahtuu oppimiskäsityksissä oppimisympäristöissä ja yhteistyöverkoissa ja ne luovat aivan uusia mahdollisuuksia koulutuksen suunnitteluun. Ammatillisen opettajan odotetaan tulevaisuudessa kehittävän omaa alansa tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Luukkaisen (2005) mukaan opettaja on tulevaisuudentekijä, vaikka hän ei sitä itse tiedostaisikaan. Opettajien tulisi itse pitää itseään muutostoimijana. Opettajan ja hänen yhteisönsä tulee olla tulevaisuushakuinen, joka edellyttää, että tiedetään mitä halutaan ja mihin pyritään. (Luukkainen 2005, 104.)

Opettajan tekemät pedagogiset ratkaisut ovat hyvin keskeisessä asemassa opiskelijoiden yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittymisen kannalta. Luukkaisen (2005, 25) mukaan ammatillisesti ajan tasalla oleva opettaja tuntee oman alansa, ottaa vastaan haasteellisia ja riskialttiita tehtäviä, osoittaa kriittisyyttä ongelmien ratkaisussa sekä käyttää hyödykseen työstään saamaansa palautetta. Opettajan tulee uskaltaa ottaa myös riskejä opetusjärjestelyissä ja näin olla myös esimerkillisesti yrittäjämäinen.

Opettajien oma tausta ja koulutus näyttelevät merkittävää osaa opetuksen järjestelytavoissa. Se, että opetushenkilöstöllä on pitkä opettajakokemus, mutta ei kiinteää suhdetta ulkopuoliseen työelämään, johtaa helposti siihen, että opetussisällöt eivät enää vastaa työelämän tarpeita. Opettajilla, joiden työkokemus kentältä on jo vuosien takaa, on sitäkin suuremmat velvollisuudet kehittää osaamistaan työelämän muutosten mukana. Myös työelämä arvostaa opettajia, joilla on pitkä omakohtainen kokemus opettamaltaan alalta.

Ammatillisten opettajien osaamisen päivittäminen on tärkeä asia, jotta koulutus vastaisi todellisen työelämän tarpeita. Hyvä keino päivittää osaamista on opettajan työelämäjakso. Monilla opettajilla on pitkä aika siitä, kun he ovat olleet työskentelemässä opettamansa alan todellisessa työelämässä ja tämän vuoksi voi käydä niin, että koulutus ei seuraa ajan mukana. Opettajan työelämäjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana opettaja on oppilaitoksen ulkopuolella oman alansa työpaikassa päivittämässä tavoitteellisesti osaamistaan. Ammatillisella opettajalla ja oppilaitoksella tulisi olla hyvä työelämän tuntemus, jotta koulutus olisi vahvasti yhteydessä ympäröivään yhteiskuntaan.

Helakorpi (1999) jakaa ammatillisen opettajan osaamisen neljään pääsektoriin: pedagoginen osaaminen, substanssiosaaminen, kehittämis- ja tutkimusosaaminen sekä työyhteisöosaaminen.



Kuvio 15 Ammatillisen opettajan osaaminen (Helakorpi 1999)

Pedagogiseen osaamiseen kuuluu Helakorven mukaan kasvatukselliset taidot ja koulutusprosessin hallinta. Substanssiosaamiseen eli ammatilliseen osaamiseen kuuluu se, että opettaja hallitsee oman alansa tietojen ja taitojen vaatimukset sekä tuntee myös työelämää ja sen pelisääntöjä. Opettajan kyky kehittää omaa alansa ja alansa tieteellisen tutkimuksen tunteminen kuuluvat osaamisalueeseen tutkimus- ja kehittämisosaaminen. Työyhteisöosaamiseen puolestaan kuuluvat verkosto-osaaminen ja taloushallinnon tunteminen. (Helakorpi 1999.)

Ammatillisen opettajan työelämäjaksolla kehittyvät näistä Helakorven osaamisalueista erityisesti työelämäosaamisen ja ammatillisen tietotaidon osa-alue. Ja työelämäjakso on myös pohjana opettajan kehittämisosaamiselle.

Luukkaisen (2005) mukaan opettajan ammatilliseen kasvuun kuuluvat kaikki sellaiset kehittämistoimenpiteet, jotka parantavat ammatillista osaamista. Opettajan ammatillista kasvua voidaan pitää koko eliniän jatkuvana oppimisena. Opettajalla on myös keskeinen merkitys opiskelijan ammatilliseen kasvuun. Siksi työelämäjaksolla opettaja perehtyy oman alansa työpaikkojen työprosesseihin, työmenetelmiin sekä työturvallisuutta koskeviin säännöksiin ja käytäntöihin. Kokemustensa pohjalta opettaja toimii aktiivisesti työelämäyhteistyön ja oman



alansa ammatillisen koulutuksen laadun kehittäjänä. (Opettajan työelämäjakson opas 2005,7.)

Myös opettaja on aina siis mallina opiskelijoilleen, vaikka hän ei pyrkisikään sosiaalisen mallin asemaan. Opettaja voi toimia kuin orkesterinjohtaja hallitsemalla ryhmän prosesseja, organisoimalla toimintoja ja luomalla mielekkäitä tehtäviä. (Kauppila 2007,139.) Opettajan tulee olla selvillä opiskelijan oppimisen vaiheesta ja pyrkiä luomaan sopivia opiskeluympäristöjä, jotka vastaavat opiskelijan tarpeita ja odotuksia (Kauppila 2007, 137). Myös hiljaista tietoa siirtyy opettajalta opiskelijoille. Opettajan yrittäjämäinen ja innostava esimerkki edesauttaa myös opiskelijoiden yrittäjämäyönteisyyden syntymistä.

Ammatilliselta opettajalta vaaditaan nykyään hyvää todellisen työelämän tuntemusta ja työelämäyhteyksiä. Hiusala kehittyy jatkuvasti ja todella tärkeä pysyä ajan tasalla. Oman alan substanssin osaaminen ja sen jatkuva päivittäminen on edellytyksenä sille, että myös koulutus seuraa aikaansa ja valmentaa opiskelijoita todelliseen työelämään. Opettajan ammatillinen kasvu on siis jatkuvaa ja substanssiosaamista on pidettävä yllä, jotta ei kävisi niin, että koulutus ei kulkisi työelämän jatkuvan kehittymisen mukana.

Opettajan rooli harjoitusyrityksessä tulee olla yhteistyön koordinoija, valmentaja, vastuun jakaja, ulkopuolinen havainnoija, järjestelijä. Opettajan rooli muuttuu ja kehittyy sekä kokemuksen karttuessa hänelle syntyy oma toimiva tapa toteuttaa ja ohjata harjoitusyritystoimintaa Siirrytään opettajakeskeisestä opetusmenetelmästä kohti oppijakeskeistä oppimismenetelmää. (www.finpec.fi.)

Harjoitusyritystoiminnan alkuvaiheessa opiskelijat Studio Soolossa vaativat enemmän ohjausta, mutta ohjauksen määrä pieneni toiminnan jatkuessa pidempään huomattavasti. Kevään kuluessa opiskelijoiden omatoimisuus lisääntyi, sillä osaaminen kehittyi nopeasti harjoitusyritystoiminnan aikana. Loppukevään opiskelijat toimivat yrityksessä jo hyvin itsenäisesti ja ottivat vastuun yrityksen hoidosta. Harjoitusyritystoiminta alkuvaiheessa vaatii yleensä opettajalta enemmän kuin perinteinen opettaminen. Opettamisessa harjoitusyritystoiminnan avulla mukaan tulee useita ”ulottuvuuksia”, joita hyvin hallitessaan ja harjoitusyritystä ohjatesaan opettaja voi saada keskeisissä oppimisen prosesseissa huomattavasti enemmän aikaan suhteessa perinteiseen opettamiseen. Harjoitusyritystä ohjatesa myös opettaja itse lisää omaa osaamistaan. Vastuun antaminen opiskelijoille on myös aluksi hieman vaikeaa, mutta pikkuhiljaa opiskelijoihin alkaa luottaa yhä enemmän. Oman roolin muuttaminen opettajasta ohjaajan ja havainnoija rooliin on myös aluksi vaikeaa. On vaikeaa olla puuttumatta virheisiin ja ongelmatilanteisiin, vaikka niiden selvittäminen on opiskelijoille hyvin tärkeä ja olennainen oppimistilanne harjoitusyritystoiminnassa.

Opetussuunnitelmahan on tietenkin tärkein opettajan työtä määrittävä asiakirja, jonka pohjalta opettaja suunnittelee opetustaan ja opetuksen tavoitteita. Opetussuunnitelma antaa tavallaan puitteet, mutta opetuksen järjestelyt opettaja voi suunnitella itse. Uudenlaisia oppimisympäristöjä suunnitellessaan myös opettaja toimii yrittäjämäisesti, uskaltaa erottautua perinteisistä opetusmenetelmistä ja uskaltaa ottaa riskejä. Opettajan oma esimerkki yrittäjämäisestä toimintavasta edesauttaa myös opiskelijoiden yrittäjämäistä käyttäytymistä.

Syrjäsen mukaan (1992) oppilaitoksen muutosten yhtenä esteenä on perinteisen opettajuuden ja opettajakulttuurin malli. Vanhoista perinteistä ei haluta luopua niiden turvallisuuden vuoksi. Kerran opittuun menetelmään turvaudutaan herkästi joko tiedostamatta tai tiedostetusti pitäytymällä perinteisessä luokkahuoneyöskentelyssä. Uudistusten toteutuminen edellyttää yhteistoiminnallisuutta (Luukkainen 2005). Monesti myös resurssit estävät uusien toimintatapojen käyttöönottoa.

Opetuksen sisällön painopiste	Persoonallisuuden ja älykkyyden rakenteiden painopiste ja orientaatio	Yrittäjyyskasvatuksen tavoite	Oppimisen painopiste
Tieto liiketoimintasuunnitelman laatimisesta ja pienyrityksen eri toiminnoista	Kognitiivinen orientaatio	Oppiminen yrittäjyydestä (about entrepreneurship)	Rationaalinen ajattelu ja päättely
Yrityksen perustaminen ja toimiminen omistaja-johtajana	Kognitiivinen ja konatiivinen orientaatio	Oppiminen yrittäjyyttä varten (for entrepreneurship)	Tahto ja valmiudet perustaa yritys
Yrittäjämäinen käyttäytyminen	Affektiivinen ja konatiivinen orientaatio	Oppiminen yrittäjämäisesti (through entrepreneurship)	Valmiuksien kehittäminen omaehtoiseen tiedonhankintaan, uuden tiedon ja toiminnan luomiseen
Yrittäjämäisen kehittämisen/kehittymisen tukeminen	Kognitiivinen, konatiivinen ja affektiivinen orientaatio niin yksilötasolla kuin kollektiivisena organisaatiokulttuurin ilmentyminä	Oppiminen yrittäjämäisessä oppimisympäristössä	Valmiudet 1) nauttia vapaudesta ja epävarmuudesta ja niiden suomista mahdollisuuksista, 2) valmiuksien kehittyminen mahdollisuuksien havaitsemiseen ja luomiseen

Kuvio 16 Yrittäjyyskasvatuksen opetuksen sisällön, tavoitteiden ja painopisteiden vertailu (Kyöri & Ripatti A. 2006)

Jos liikesuunnitelman laatiminen ja pienyrityksen johtamiseen liittyvät painotukset ovat opetuksessa keskeisinä opetussisältöinä, painottuvat kognitiivinen orientaatio ja konatiivinen ja affektiivinen orientaatio jää vähemmälle huomiolle. Oppimisessa keskeisenä on tällöin rationaalinen päättely, mutta ei oppijan yrittäjämäinen toiminta. Jos tavoitteena on kuitenkin yrittäjämäinen käyttäytyminen edellyttää se oppimista yrittäjämäisen toiminnan kautta ympäristössä, joka kannustaa yrittäjämäiseen käyttäytymiseen. (Kyrö & Ripatti A. 2006.) Harjoitusyritys on juuri tällainen oppimisympäristö, jossa työskentely opettaa yrittäjämäisyyttä.

Harjoitusyrityksessä opettaja siis toimii ohjaajan/tutorin roolissa, toimii kannustajana, rohkaisijana sekä innostajana. Opettajan omalla innostuksella on myös suuri merkitys, sillä innostus tarttuu myös opiskelijoihin. Opettajan rooliin kuuluu luopumista perinteisistä oppimismetodeista. Opettajan tulee luottaa siihen, että oppimista tapahtuu myös muualla kuin luokassa opettajan ohjauksessa.

Opettaja on harjoitusyrityksessä toisaalta osallistuva havainnoija ja toisaalta passiivinen osallistuva havainnoija. Hirsjärven (2001) mukaan aktiivisessa osallistavassa havainnoinnissa tutkija aktiivisesti vaikuttaa läsnäolollaan siihen ilmiöön, jota hän tutkii kuin taas passiivisessa osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on mukana yhtenä samanlaisena osallistujana kuin muutkin, mutta ei mitenkään vaikuta tilanteen kulkuun. (Hirsijärvi 2001, 203-204.) Opettaja on mukana ja läsnä yrityksen toiminnassa ja tekee havaintoja, mutta antaa opiskelijoille vastuuta niin, ettei puutu yrityksen toimintaan kuin tarvittaessa.

#### 4.6 Oppiminen, ammatillinen osaaminen ja ammatillinen kasvu

Konstruktivisessa oppimisessa ajattelu ja tiedon työstäminen ovat etusijalla. Tiedon liittämisen tilanteisiin ja ympäristöön, jossa sitä käytetään, auttaa oppimista. Oppimista tukevat työelämäyhteydet, joissa tietoa voidaan jäsentää työelämän vaatimukset huomioon ottaen. Oppimisessa korostuu tiedon ymmärtäminen, kriittisyys, tiedon arviointi ja tiedon monipuolinen jäsentäminen. (Kauppila 2007, 43-44.)

Opettajan tehtävänä on järjestää oppimistilanteet siten, että ne tukevat opiskelijan yksilöllistä tiedon konstruointia. Joissakin tapauksissa tämä edellyttäisi yksilöllistä ohjausta ja henkilökohtaisen opetusohjelman tekemistä. (Kauppila 2007, 42-43.)

Ammatillinen osaaminen koostuu erilaisista kvalifikaatioista. Ammattitaidon kvalifikaatioilla tarkoitetaan kykyjä, taitoja ja taipumuksia luokitteluperusteista riippuen. Kvalifikaatioilla puolestaan tarkoitetaan ammatillisten taitojen laajaa kokonaisuutta, joka edellyttää ammatin

osaamista tai suppeaa kokonaisuutta, joka liittyy tietyn työtehtävän osaamiseen. (Tertsunen 2001, 4)

Osaamisen kehittymisen kannalta tärkeimpiä kvalifikaatioita ovat asenteet sekä motivaatio. Asenteet yhdistyvät työntekijän tahtoon, tavoitteisiin ja avoimuuteen uusille asioille. (Ojala 2003,27-28; Strömmer 1999, 147.) Raivolaa ja Vuorensyrjää (1998) lainaten kvalifikaatiokäsite on johdettu ammattitaidon käsitteestä, joka sittemmin on käynyt riittämättömäksi staattisuutensa takia. Tulevaisuuden kvalifikaatioita ovat Ruohotien (2000) mukaan työntekijän vahva itseluottamus, korkea motivaatio ja halu ottaa riskejä.

## 5 Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus

Toimintatutkimus on hyvin yleinen menetelmä kasvatusalalla, koska toimintatutkimuksessa pyritään käytännön kasvatustoiminnan ja teoreettisen tiedon väliseen vuorovaikutukseen. Toimintatutkimuksella pyritään vastaamaan kentältä tulleisiin haasteisiin. Syrjälää (1994) lainaten toimintatutkimus on yhdistelmä, jossa nivoutuu toisiinsa arkielämään liittyvä tieteellinen toiminta ja ammatillinen oppimisprosessi (Syrjälä ym. 1994, 31-36.)

Tämä kehittämishanke on toimintatutkimus tavoitteen näkökulman perusteella, sillä tarkoituksena on kehittää oppimisympäristöä sekä opetus- ja oppimistilanteita siten, että niissä voitaisiin oppimisen näkökulmasta mahdollisimman tehokkaasti oppia yrittäjämäisyyttä ja työelämälähtöisyyttä ja sitä kautta vastaamaan paremmin tämän hetken työelämän tarpeisiin.

Carr & Kemmisin (1983) toimintatutkimuksen määritelmän mukaan yhtenä toimintatutkimuksen kehittämiskohteena voi olla esimerkiksi opetusjärjestelyiden ja -menetelmien kehittäminen. Toimintatutkimuksella voidaan saada kokemusta esimerkiksi uudentyypisistä opetusmenetelmistä ja opetusmateriaaleista sekä opetuskäytännöistä ja niiden toimivuudesta erilaisissa opetus- ja oppimistilanteissa. (Carr & Kemmis 1983, 155).

Pedagogisen toimintatutkimussuuntauksen ajatuksena on, että jokainen tutkimukseen osallistuja on tasavertaisessa asemassa asetettaessa tavoitteita, mietittäessä keinoja niiden toteuttamiseen sekä pyrittäessä tavoitteiden saavuttamiseen. Tutkimuksen päällimmäisenä pyrkimyksenä on siis kehittää parempi tai parantunut käytäntö. (Kurtakko, 1990, 10.) Tämän toimintatutkimuksen lähtökohtana on opiskelijoiden, oppilaitoksen ja työelämän tarpeista eli tutkimuksen kohderyhmien tarpeista lähtevä toiminnallinen pedagoginen kehittämishanke, jossa tutkija on aktiivisesti mukana kohdejoukon toiminnassa.

Heikkinen ym. (2007, 57) korostavat kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa osallistujien vuorovaikutusta ja tasavertaista keskustelua, jotta saadaan toivottu muutos aikaan. Työntekijöiden kokemustietoa pidetään yhtenä tärkeänä voimavarana ja he itse ovat varsinaisen muutoksen liikkeellepanijoina. Heikkisen ym. (2007, 16-20) mukaan toimintatutkimus ei siis ole varsinaisesti tutkimus, vaan lähestymistapa toiminnan kehittämiseen ja sen tavoitteena on konkreettinen muutos. Toimintatutkijan tulisi olla kannustava ja luoda uskoa ihmisten omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin ja myös hänen oma kokemuksensa on merkittävä osa tutkimusaineistoa. (Heikkinen ym. 2007,19-20.)

Toimintatutkimuksen lähtökohtina pidetään teorian ja käytännön välistä yhteyttä. Jyrkämän (1978) mukaan toimintatutkimus on lähestymistapa, tutkimusstrategia, jossa tutkija osallistumalla kiinteästi tutkittavana olevan kohdeyhteisön elämään, pyrkii yhdessä kohdeyhteisön jäsenten kanssa ratkaisemaan jotkin ratkaistaviksi aiotut ongelmat, saavuttamaan yhdessä kohdeyhteisön jäsenten kanssa asetetut tavoitteet ja päämäärät tutkimalla näiden ongelmien ilmenemistä, synty- ja kehitystahoja sekä niiden ratkaisuun johtavia teitä sekä toimimalla saadun tiedon ja kehitettyjen ratkaisuvaihtoehtojen pohjalta yhdessä kohdeyhteisön jäsenten kanssa ongelmien ratkaisemiseksi, tavoitteiden saavuttamiseksi, päämääriin pääsemiseksi (Jyrkämä 1978, 39.)

Toimintatutkimuksen ominaispiirteitä ovat Suojasen (1993) mukaan seuraavia:

- tarkoituksena on tiettyyn käytännön tilanteeseen sidotun ongelman ratkaiseminen
- osallistujat kehittävät pääsääntöisesti omia käytäntöjään
- tutkija osallistuu yhteistyössä kohderyhmän jäsenten kanssa koko tutkimusprosessiin
- koko prosessin ajan tapahtuu itsereflektiota ja arviointia
- menetelmän joustavuuden ansiosta voidaan tutkimussuunnitelmaa muuttaa toimintaproessin kuluessa
- menetelmä on systemaattinen oppimisprosessi
- osallistujat oppivat teoretisoimaan käytäntöjään sekä pohtimaan olosuhteistansa, toimintojansa ja päätöksiänsä että tulemaan tietoisiksi näiden välisistä suhteista
- entiset käytännöt on asetettava kysymyksenalaiseksi
- menetelmä mahdollistaa omien opetuskäytäntöjen tieteellisen perustelun

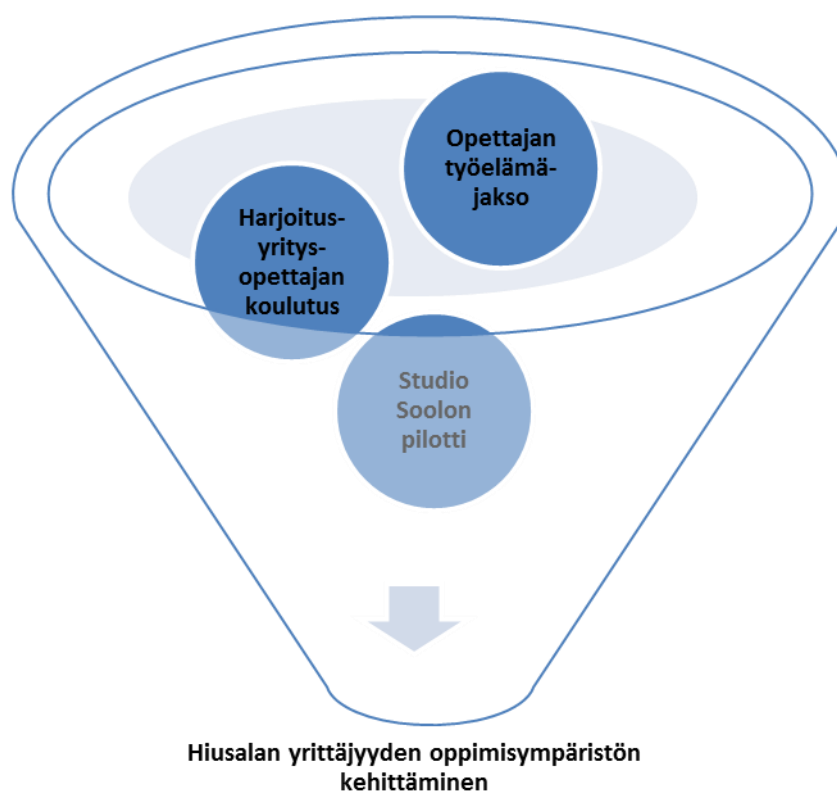
Cohen & Manion (1980, 176-177) jakavat koulutuksia koskevien tutkimuksen tavoitteet viiteen eri kategoriaan, joista kolme kuvaa hyvin tätä toimintatutkimusta, jonka tavoitteena on käytännön tilanteissa havaittujen ongelmien poistaminen, opettajan ammatillisten taitojen kehittäminen sekä uusien näkökulmien luominen opettamiseen.

Tässä toimintatutkimuksessa keskeisellä sijalla on Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston hius- ja kauneudenhoitoalan harjoitusyrittäjä Studio Soolo, jossa hiusalan perustutkinnon opiskelijat suorittavat työssäoppimistaan viiden kuukauden ajan. Hiusalan opiskelijat tässä tutkimuksessa ovat aikuisopiskelijoita ja he ovat opintojensa loppuvaiheessa. Tutkittavalla kohde-ryhmällä (kuusi opiskelijaa) on ennen hiusalan perustutkinnon suorittamista muita tutkintoja suoritettuna ja myös työkokemusta eri aloilta. Opiskelijoilla on aiempaan osaamisena esimerkiksi seuraavia tutkintoja: kauneudenhoitoalan perustutkinto (kosmetologi), ravintola-alan tutkinto, tradenomin (AMK) tutkinto sekä käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto. Myös aiempaa kokemusta asiakaspalvelutyöstä on kaikilla Studio Soolossa työskennelleillä opiskelijoilla. Ikäjäkauma heillä on 22-32 vuotta.

Tutkija on hiusalan kouluttaja ja hän oli harjoitusyrittäjä ohjaajan roolissa ja näin mukana tutkittavien kanssa käytännön toiminnassa. Tutkijalla itsellään on opettajan pätevyyden ja lisäksi yli kymmenen vuoden kokemus hiusalan yrittäjänä. Tämä tutkijan oma yrittäjäkokemus on osana vaikuttamassa hänen omaan suhtautumiseensa ja kiinnostumiseensa yrittäjyyttä kohtaan.

Toimintaa pyritään kuvamaan ja refleктоimaan käytännön kokemusten kautta ja kuvailemaan muutoksia ja kehitystä, joita on saavutettu tutkimuksen aikana peilaten kokemuksia tutkimuksen teoriataustaan.

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli siis tieto, että tämänhetkinen hiusalan perustutkinnon koulutus ei anna valmistuville opiskelijoille riittäviä valmiuksia työllistyä hiusalalle. Työvoimaa on kyllä saatavilla hiusalalla riittävästi, mutta motivoituneiden ja yrittäjämäisten työntekijöiden löytäminen on vaikeata. Tämä kehittämishanke alkoi aiheeseen liittyvän teoriataustaan tutustumisella ja tutkimuksen tekijän oman opettajuuden ja työelämätietouden päivittämisellä. Eli osana tämän kehittämishankkeen tiedonhankintaa oli harjoitusyrittäjäopettajan koulutuksen tuomat valmiudet sekä kuukauden mittainen ammatillisen opettajan työelämäjakso, jotka antoivat mahdollisimman monipuolisen kuvan hiusalan yritysten tämänhetkisestä toiminnasta ja työelämän vaatimuksista pohjana tälle tutkimukselle. Näin tutkijalla itsellään on uusin kokemus tämän hetken hiusalan yritysten tarpeista. Opettajan työelämäjakso toteutettiin kahdessa osassa, joista toinen oli suuressa hiusalan ketjuyrityksessä, jossa tutustuttiin muun muassa yrityksen rekrytointiin eli siihen, minkälaisia vaatimuksia yritys työntekijöiltä edellyttää. Toinen jakso opettajan työelämäjaksoa oli pienemmässä hiusalan yrityksessä ja sen tavoitteena oli ammatillisen substanssiosaamisen päivittäminen.



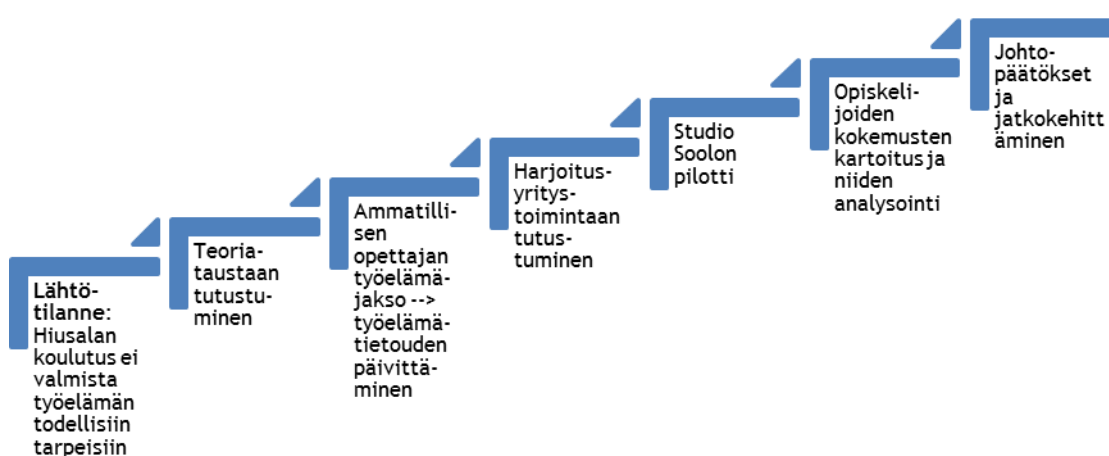
Kuvio 17 Kehittämishankkeen muodostuminen

Varsinainen tutkimustieto hankittiin osallistuvalla havainnoilla sekä haastatteluilla. Tutkija toimi harjoitusyrittäjä Studio Soolossa opettajana/ohjaajana, joten aktiivisen osallistuvan havainnoinnin käyttö havainnointimenetelmänä oli sopiva valinta tutkimustiedon hankintaan. Havainnointitapa määräytyi tutkimuksen tavoitteiden pohjalta (Hirsjärvi ym. 2001, 201-205). Havainnoinnin isona etuna on se, että havainnoinnin avulla saadaan välitöntä ja suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. (Hirsjärvi ym. 2001, 201-205.)

Tutkimuksen havainnointijakso kesti viisi kuukautta, jona aikana opiskelijoilla oli työssäoppimista harjoitusyrittäjäkaksessa kaksi päivää viikossa. Tutkimustietoa saatiin myös työssäoppimajakson jälkeen opiskelijoille tehdyistä haastatteluista, jotka koskivat opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta Studio Soolossa. Opiskelijat valmistuivat parturi-kampaajiksi tämän työssäoppimisen jälkeen ja tutkimustietoa on myös heidän sijoittumisestaan työelämään.

## 6 Kehittämishankkeen eteneminen

Alla olevasta kuviosta näkyy tämän kehittämishankkeen eteneminen vaiheittain. Lähtötilanteeseen tietoa saatiin uusista alalle tehdyistä tutkimuksista sekä tutkijan omista havainnoista ammatillisen opettajan työelämäjaksoilla. Teoriataustaan tutustumisessa keskityttiin käsitteisiin yrittäjyys, oppimisympäristö, yrittäjyyteen kasvu, yrittäjämäinen oppimisympäristö sekä hiljainen tieto.



Kuvio 18 Kehittämishankkeen etenemisen vaiheet

Hiusalan perustutkinnon koulutukseen kuuluu olennaisena osana työssäoppiminen. Työssäoppiminen aikuiskoulutuksessa toteutettiin keväällä 2012 niin, että opiskelijat olivat kaksi päivää viikossa työssäoppimassa oppilaitoksen omassa harjoitusyrityksessä Studio Soolossa. He toimivat ja työskentelivät siellä melko itsenäisesti, saaden kuitenkin tarvittaessa ohjausta opettajalta. Opiskelijat suunnittelivat itse yrityksen markkinointia sekä tuotemyyntikampanjoita, tekivät kassatilitykset itse ja toimivat kaikessa kuin oikea yrittäjä. Myös työelämässä tarvittava konsultoiva myynti ja tuotemyynti olivat keskeisessä asemassa Studio Soolon toiminnassa. Studio Soolossa opiskelijat toimivat vuorotellen sekä esimiehen että työntekijän roolissa.

Studio Soolon tarkoituksena oli opettaa yrittäjyyttä opiskelijoille, mutta etenkin yrittäjämäistä toimintatapaa työskennellä hiusalan yrityksessä.



## 7 Toiminnan reflektointia

Reflektiolla on merkittävä asema ammatillisessa kehittämisessä. Reflektiivisyys tarkoittaa omien ja toisen sisäisten tilojen havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja suhtautumista niihin. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä tähtää siis ammatillisen toiminnan tietoiseen tutkimiseen ja kehittämiseen. Tässä keskitytään opettajan/ohjaajan/tutkijan toiminnan reflektointiin harjoitusyrityksessä toimiessa sekä opiskelijoiden kokemusten reflektointiin sekä myös hiljaisen tiedon jakamisen tutkimiseen. Hiljaista tietoa käsitellään tässä yrittäjämäisyyden hiljaisen tiedon näkökulmasta. Reflektoinnissa ja tutkimuksen arvioinnissa pyritään tuomaan esille myös niitä toimintatapoja ja -malleja, joiden avulla kohteena olevaa toimintaa tulisi kehittää tulevaisuudessa.

Ammattitaito muodostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvien työtehtävien erilaisissa tilanteissa. Ammattitaito muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Ammattitaito ei ole erillisten taitojen kokoelma tai summa, vaan se on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Hiusala on käsityöammatti, josta on tuttu oppipoika-kisälli-mestari-malli, joten työssäoppiminen on olennainen osa alan oppimista. Vanha sanonta sanookin: työ tekijäänsä opettaa.

Kaikkia tietoja ei voida koulussa opettaa eikä kirjoista lukea, vaan ne opitaan käytännön tilanteissa alan kokeneiden ammattilaisten kanssa työskennellessä. Kokeneilla hiusalan ammattilaisilla ja asiakaspalvelukokomusta omaavilla aikuisopiskelijoilla on paljon ns. hiljaista tietoa, jota pitäisi mahdollisimman paljon hyödyntää ja jakaa. Myös yrittäjämäisen käyttäytymisen oppiminen edellyttää oppimista yrittäjämäisen toiminnan kautta (Kyrö 2006, 23).

Opetushallituksen mukaan yleiset työssäoppimisen tavoitteet ovat seuraavat:

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- syventää ammatillista osaamista
- helpottaa työmarkkinoille siirtymistä ja lisätä työmarkkinatietoutta
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta (Pohjonen 2005, 42).

Työssä oppimisella on jo pitkät perinteet, sillä ennen yhtenäisen koululaitoksen syntyä monen ammatin oppi saatiin oppimalla itse työssä. John Dewey korosti jo oppimisessa teorian ja käy-

tännön yhdistämistä työtä tekemällä. Hänen filosofiaansa kuului se, että oppiminen tapahtuu kokemuksen kautta. Myös Kyrö & Ripatin (2006) mukaan perinteinen erottelu tiedon ja taidon välillä on filosofisesti hatara, sillä taito ilmentää aina tietoperustaa (Kyrö & Ripatti 2006, 21). Jo Aristoteles aikanaan erotti teoreettisen ja käytännöllisen päättelyn. Hänen mukaan teoria tarkoittaa varmaa ja pysyvää tietoa, kun taas käytännöllinen päättely on viisautta toiminnan ja sattumusten maailmassa. (Järvinen ym. 2002, 71.)

Ammatillisessa koulutuksessa on yleensä teoria opetettu ensin, jonka jälkeen on ollut vuorossa käytäntö. Käytännön ja teorian vuorottelu on tärkeää, jotta opiskelijat kykenevät yhdistämään ne oman toimintansa kautta. Opiskelijan integroidessa omassa toiminnassaan teoriaa ja käytäntöä, syntyy kokemustietoa, joka on hyvin pysyvää verrattuna pelkkään muistitietoon tai elämyksiin, jotka on hankittu käytännössä ilman käsitteellistä ymmärrystä (Järvinen ym. 2002, 71 - 71). Teoria- ja kokemustiedon integroiminen on tavoitteena Studio Soolon työssäoppimisen toteutuksessa. Opiskelijoilla on jo vahva teoriapohja, koska opiskelu on loppuvaiheessa, mutta työskennellessä harjoitusryityksessä teoria ja käytäntö yhdistyvät kokemustiedoksi.

Ammatillisella toisella asteella pienessä yrityksessä oppimisen perustana on systeeminen ympäristö, joka jäljittelee aitoa yritystä. Yrittäjyyden oppimisen muotoina on oppia yrittäjyydestä, oppia yrittämistä varten ja oppia yrittämisen käytäntöjä (Gibb 1997). Yrittäjyyttä varten (taitoja) voidaan oppia tekemällä, yrittämisen käytäntöjä opitaan simuloimalla yrittäjän toimintaa ja oppimista. Studio Soolossa opiskelijat oppivat kaikkia näitä osa-alueita.

Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista oppimista, jota koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustajat ohjaavat ja arvioivat yhdessä. Hyvän työssäoppimispaikan hankinta on välillä opiskelijoille vaikeata. Jos työssäoppimispaikassa ei ole mahdollisuutta saavuttaa työssäoppimisjaksolle annettuja tavoitteita, ei työssäoppiminen vastaa tavoitteita.

## 7.1 Yrittäjyyden oppiminen Studio Soolossa - opiskelijan puheenvuoro

Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston uusi kauneudenhoitoalan oppimisympäristö Studio Soolo oli ensimmäistä kertaa toiminnassa tammikuun alusta 2012 hiusalalan perustutkinnon aikuisopiskelijoiden työssäoppimispaikkana kahtena päivänä viikossa ja toiminta jatkui vielä toukokuun loppupuolelle asti. Oppimisympäristö Studio Soolon käytön tavoitteena on hyödyntää oppimisympäristöä osana hiusalalan perustutkinnon koulutusta niin, että koulutuksista tulisi mahdollisimman yrittäjämäiseen toimintatapaan kannustavia ja koulutuksia, jotka vastaavat

nykyajan työelämän tarpeisiin. Tavoitteena on, että koulutuksen kautta opiskelijat saavat myönteisen kuvan yrittäjyydestä uravaihtoehtona ja oppivat yrittäjämäisen tavan toimia. Tekemällä oppiminen Studio Soolossa on siis keskeisessä asemassa. Studio Soolon kokeilusta saadut kokemukset ovat pohjana oppimisympäristön jatkokehittämiselle.

Hiusalan perustutkinto näyttötutkintoperusteisena koostuu seitsemästä tutkinnon osasta, joista viisi on pakollista tutkinnon osaa ja kaksi valinnaista tutkinnon osaa. Pakollisissa tutkinnon osissa on hiusalan yrittäjyys ja yritystoiminta - tutkinnon osa, mutta myös kaikkien tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin kuuluu yrittäjämäisyyteen liittyviä arvioinnin kohteita, sillä aloitekyky ja yrittäjyys ovat keskeisiä ammattitaitovaatimuksia kaikissa tutkinnon osissa.

Yritystoiminnan osuus hiusalan perustutkinnon perusteissa on siis hyvin laaja. Näitä yritystoiminnan osa-alueita sekä koko tutkinnon ammattitaitovaatimuksia opittiin keväällä 2012 tekemällä oppien Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston kauneudenhoitoalan oppimisympäristössä Studio Soolossa. Studio Soolo on neljäpaikkainen parturi-kampaamo, jonka yhteydessä on myös työtilat kosmetologille. Tällaisessa todellisessa oppimisympäristössä oppiminen tapahtuu käytännön kautta juuri sellaisessa ympäristössä, jossa osaamista tullaan käyttämään tulevaisuuden työelämässä.

Opiskelijoita havainnointiin, heidän kanssaan keskusteltiin ja heiltä pyydettiin palautetta kokemuksista työssäoppimisen toteuttamisesta Studio Soolossa, oppilaitoksen omassa parturi-kampaamossa. Studio Soolossa jokainen opiskelija toimi vuorollaan liikkeen esimiehenä ja opettelee vastuuta yrityksen käytännön toiminnassa. Esimiehen tehtäviin kuului esimerkiksi asiakastöiden sujumisesta vastaaminen, varaston hoitaminen, kassan laskeminen sekä huolehtiminen siitä, että liike jää sulkemisen jälkeen siistiksi. Opiskelijat kaiken kaikkiaan hoitivat liiketilaa kuin omaa yritystään ja vastasivat myös tilojen siisteydestä.

*”Aloitin työssäoppimisen Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston tiloissa toimivassa Studio Soolossa vuoden 2012 tammikuussa. Syy siirtymiseeni koululle suorittamaan työssäoppimista oli, ettei edellisessä työssäoppimispaikassani riittänyt minulle enää töitä. En kokenut, että kampaamossa siivoaminen vie minua tulevalla uralla yhtään eteenpäin, joten Soolo oli itseleni varsin hyvä vaihtoehto ja tuli hyvään saumaan. Alkuun meillä oli vähemmän asiakkaita, mutta suunnittelimme erilaisia mainoksia ja markkinoimme ahkerasti ”yritystämme” niin koulun sisällä kuin ulkopuolella. Näin saimme lisää asiakkaita ja työkokemus on karttunut mukavasti sen myötä. Olemme saaneet tehdä monipuolisia töitä ja tavanneet mukavia ihmisiä.”*

Harjoitusyritys Studio Soolossa opiskelijat saivat valmiuksia myös markkinointiviestintään; he harjoittelivat henkilökohtaista myyntityötä, mainontaa, myynninedistämistä. Henkilökohtainen myyntityö on hyvin keskeisessä asemassa parturi-kampaamoyrityksissä. Sekä tuotemyynti

että uusien palveluiden myyntitaito ovat tärkeitä yrityksen menestymisen kannalta. Näitä taitoja on tärkeää opetella jo opiskeluaikana.

*”Lisäksi Soolossa on panostettu tuotemyynnin tärkeyteen ja saanut hyviä vinkkejä kuinka parantaa omaa tuotemyyntiä. Työssäoppimassa oppii oikeastaan yrittäjyydestä enemmän, kuin itse yrittäjyyden kursseilla, sekin taitaa olla semmoinen homma, ettei sitä voi oppia muuta kuin käytännössä. Yrittäjyydestä on huomannut sen että siinä ei pärjää laakereilla lepäämällä vaan kovalla työnteolla.”*

Isohookanaa (Isohookana 2007, 162) lainaten myyntihenkilöstöön kohdistuvan myynninedistämisen päämääriä ovat:

- lisämyyntiin kannustaminen
- tuotetuntemuksen lisääminen
- kannustaminen uusien asiakkaiden hankintaan
- myyntitaitojen lisääminen
- myyntivälineiden hallinnan lisääminen
- lisämyyntiin motivointi
- sisäisen identiteetin vahvistaminen

Yksi tapa edistää yrityksen myyntiä ja menestymistä ovat erilaiset tapahtumat. Myös tätä tapaa harjoiteltiin harjoitusyritystoiminnassa. Studio Soolon työntekijät/yrittäjät järjestivät toukokuussa tuotemyyntitapahtuman Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston tiloissa. Tapahtumaa mainostettiin oppilaitoksen verkkosivuilla, henkilökunnan sähköpostin välityksellä sekä suoramainoksilla. Tapahtuvan avulla lisättiin tuotemyyntiä ja tehtiin yritystä tunnetuksi.

*”Työssäoppimisessa yrittäjyyttä oppii enemmän siten, että annetaan vastuuta. Vastuun antaminen käsittää jo sen, että harjoittelija saa ottaa asiakkaita ja rahastaa heidät työn päätteeksi sekä huolehtia ajanvarauksista ja vaikkapa tuotetilauksista.*

*Yksi hyvä keino yrittäjyyden oppimiseen olisi se, että oppilas saisi pitää liikettä pystyssä yksin satunnaisesti, kuitenkin niin, että ohjaaja olisi koko ajan tavoitettavissa. Tämä kuitenkin on mahdotonta, mikäli työssäoppiminen suoritetaan koulun ulkopuolella.”*

Yleisesti on ajateltu, että yrittäjyyttä ei voi opettaa. Nykyään kuitenkin yrittäjämäisyys ja yrittäjyys käsitetään laajemmin taitoina ja osaamisena, joita voidaan koulutuksen kautta kehittää ja mahdollisesti jopa synnyttää. (Kyrö & Ripatti 2006, 40.) Työssäoppiminen harjoitusyrityksessä voi parhaimmillaan olla tällainen yrittäjyyden “kipinän” synnyttäjä. Työssäoppimisjakson aikana opiskelija saa käytännössä nähdä, millä tavalla yrittäjyys ja yrittäjämäinen toimintatapa ilmenee käytännön työelämässä. Opiskelijat näkevät, kuulevat ja kokevat sel-

laista, mitä ei voi kirjoista lukea eikä luokkaympäristössä kokea. Samalla he voivat tarkastella omia yrittäjäominaisuuksiaan ja edellytyksiään yrittäjyydestä

Yrittäjyyden ydintaidot ovat Gibbsin (1997) mukaan kyky nauttia yrittäjämäisestä elämäntavasta sekä oppimaan oppimisen taidot. Gibbsin mukaan yrittäjä oppii tekemällä asioita, saamalla palautetta, kopioimalla toisilta sekä tekemistään virheistä. Tämän teorian mukaan opettajan tulisi luoda opiskelijoille turvallinen oppimisympäristö, jossa on turvallista tehdä virheitä ja oppia niistä.

Diensbergia (2008) lainaten yrittäjyysvalmennuksessa olisi pyrittävä pois perinteisestä luento-opetuksesta ja Sen sijaan yrittäjyysvalmennuksen tulisi käyttää menetelmiä, jotka tukevat kokemuksellisuutta, kokeilevuutta, luovuutta, valppautta, kriittistä ajattelua, vuorovaikutteellisuutta ja aktiivista toimintaa. Näihin kaikkiin osa-alueisiin harjoitusyritystoiminta antoi hyvää kokemusta. Yritys sai kevään aikana hyvän ja laajan asiakspiirin, joten myös asiakassuhteita tuli hyvin luotua ja ylläpidettyä.

Hyvin tärkeä osa-alue, jota Studio Soolossa työskentely kehitti, oli tietenkin myös substanssiosaaminen. Asiakkaita riitti kaikille hyvin ja opiskelijat saivat hyvää harjoitusta eri työkokonaisuuksien toteuttamiseen. Harjoitusyrityksessä opittiin ottamaan asiakkaita vastaan ja palvelemaan asiakkaita. Opittiin kassakoneen käyttöä, ajanvarauskäytäntöjä, vastuullisuutta työstä, asiakkaista, ympäristöstä sekä palveluista.

*”Työssäoppiminen oli omalta osaltani paljon monipuolisempaa Soolossa, sillä siellä pääsi tekemään monipuolisesti kaikenlaisia töitä, niin värejä, permanentteja kuin hoitojakin. Työpaikalla ollessa ei ole päässyt tekemään paljon muita kuin leikkauksia ja Soolossa ollessa on ollut helppoa kun pystyy tekemään päätökset itse jos osaa, mutta tarvittaessa saa myös avun ja opin että miksi tehdään niin eikä näin. Työpaikalla ohjaajalla ei ole aikaa neuvoa kaikkia väri- tai permanenttiasioita. Olen ollut työssäoppimiseen Soolossa tyytyväinen juuri sen suhteen että siellä on ollut kaikki monipuolisimmat työt ja saa tehdä rauhassa, jotta ehtii sisäistää asiat.”*

*”Soolossa työskennellessäni olen saanut paljon varmuutta työhöni. On mukavaa että on saanut tehdä itsenäisesti ja opetella liiketyömäisyyttä, jossa kukaan ei ole kertomassa miten tehdä. Ongelmatilanteissa on ollut hyvä että on ollut joku auttamassa ja näin olen oppinut lisää. Tämän vuoden työssäoppimisessa olen oppinut permanentista enemmän ja ainevalinnat menevätkin nykyään jo oikein, rullaamiseen, osion kokoon ja nopeuteen tarvitsen vielä harjoitusta, mutta se tulee vain tekemällä lisää. Normaali värjääminen on minulle jo suht helppoa, mutta olen saanut oppia harmaantuneen hiuksen värjäämiseen. Leikkaamiseen olen saanut paljon nopeutta lisää ja se tuntuu helpolta.”*

Työssäoppimisessa keskeistä on ammatin oppiminen aidossa työelämän ympäristössä. Joskus hyvää työssäoppimispaikkaa on vaikea löytää. Hyvän työssäoppimispaikan merkitys kasvaa etenkin opintojen loppuvaiheessa, koska silloin opiskelija on jo tiedoiltaan ja taidoiltaan siinä vaiheessa, että hän kykenee osallistumaan parturi-kampaajan työtehtäviin melko täyspainoisesti. Jos työssäoppimispaikassa ei saa tehdä riittävästi alan töitä, vaan tekeminen on enemmänkin siivous- ja järjestelytehtäviä, ei työssäoppiminen ole motivoivaa ja vastaa tavoitetaan. Yrittäjyyttä tukevassa oppimisympäristössä korostuu opiskelijan oma aktiivisuus ja motivaatio. Kun opiskelijalle annetaan vastuuta ja hän saa sitä kautta myönteisiä kokemuksia yrittäjyydestä, kannustaa se häntä yrittäjämäiseen käyttäytymiseen.

Opiskelijan motivoitumiseen liittyy lisäksi konstruktivistisen viitekehyksen mukaan opiskelijan tekemät tulokset ympäristön haasteista ja mahdollisuuksista, vuorovaikutussuhteista, oppimisen arvioinnista, annetuista tehtävistä ja aikaisemmista kokemuksista vastaavissa tilanteissa. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 147.) Myönteiset kokemukset oppimisesta ja itsensä toteuttamisesta tuottavat opiskelijalle voimaantumista ja korkea tavoite- ja aktiiviataso pysyy yllä itse toiminnan vuoksi (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 147.) Tynjälän (1999) mukaan sisäisen motivaation syntyminen ehtona on, että tehtävän vaatimukset ovat tasapainossa opiskelijan valmiuksien kanssa ja opiskelija tulkitsee, että hän saa ympäristöstä tarvittaessa tukea ja kannustusta tehtävästä selviytymiseen (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 147).

*”Pidän työssäoppimisesta Studio Soolossa, sillä saamme työskennellä itsenäisesti ja näin opimme yrittäjyyttä, joka meitä kaikkia odottaa tulevaisuudessa, mikäli alalle jääme. Itselläni on taustalla tradenomitutkinto, joka on myös osaltaan antanut eväitä yrittäjyyteen tulevaisuutta ajatellen. Hiusala on ollut haaveenani lapsuudesta asti, kuten varmasti monella muullakin tytöllä, ja olen onnellinen, että olen saanut mahdollisuuden päästä opiskelemaan alaa ja olen taas askeleen lähempänä tavoitettani toimia yrittäjänä. Vaikka työskentelemme on pääsääntöisesti hyvin itsenäistä ja joudumme tekemään päätöksiä itse, saamme kuitenkin aina tarvittaessa apua, niin toisiltamme kuin opettajalta”*

Huuskosen (1992) mukaan yrittäjäksi ryhtyminen etenee nelivaiheisesti. Ensin herää kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan. Osalla prosessi päättyy jo tähän, mutta toisilla yrittäjyysinnostus etenee lisäharkintaan. Harkinnan jälkeen tulee aikomus ryhtyä yrittäjäksi ja neljäs porras on jo oman yrityksen perustaminen. (Kansikas 2007, 20.) Harjoitusyritys ja siellä työskenteleminen voi toimia kiinnostuksen herättäjänä yrittäjyyttä kohtaan.

*”On mukava, että meille tarjottiin tällainen mahdollisuus työssäoppimiseen koululla. Olen tykännyt työskennellä Soolossa ja haikein mielin tulen jättämään mahtavan työssäoppimispaikan taakseni valmistuttuani keväällä 2012.”*

*”Soolossa työskennellessäni olen saanut paljon varmuutta työhöni. On mukavaa että on saanut tehdä itsenäisesti ja opetella liiketoimintaa ja yrittäjyyttä, jossa kukaan ei ole*

*kertomassa miten tehdä. Ongelmatilanteissa on ollut hyvä että on ollut joku auttamassa ja näin olen oppinut lisää.”*

Harjoitusyrityksessä työskennellessä on turvallista tehdä virheitä ja oppia niistä. Apua saa toisilta opiskelijoilta ja opettajalta tarvittaessa. Tärkeää harjoitusyrityksessä työskentelyssä on myös oppia toinen toisiltaan. Näin myös vuorovaikutustaidot kehittyvät.

*”Vaikka Soolossakin kiristettiin kyllä tahtia loppua kohden, ja tekeminen nopeutuu kun vain tekee ja keskittyy aikataulussa ja pysymiseen ja nopeuttamiseen. ... huomaa sen hektisyyden mikä useimmissa liikkeissä on, kokoaikaista kellon tuijotusta ja aikataulussa pysymistä.”*

Oppimisesta 99 % tapahtuu virheistä. Hyvä harjoitusyritys oppimisympäristönä luo sellaisen turvallisen hengen, jossa uskaltaa toimia turvallisesti ja rohkeasti. Tällainen kuuluu yrittäjämäiseen toimintatapaan. On rohkeutta käyttää kykyjään, kokeilla uutta, luottaa toisiin ja tehdä toisten kanssa yhteistyötä. Luukkaisen & Wuorisen (2002, 133) mukaan vastuun siirtäminen oppimisprosessista ja tuloksista oppijalle ei merkitse auktoriteetin menettämistä eikä ole uhka oppimistuloksille, vaan se on vastuullisuuden kasvamisen tukemista.

*”Soolossa on huomannut kyllä sen kuinka saa tehdä töitä sen rahan eteen. Ja mikäli joku on kipeä, tulee muille kiire asiakkaita tehdessä. Päivän saldot eivät ole suuria, mikäli ei tee sen eteen töitä.”*

Harjoitusyrityksessä toimimisen aikana voi myös alkaa miettimään omaa yritysidea ja omaa yrittäjyyttä sekä omia valmiuksiaan toimia yrittäjänä.

*”Soolossa olemme saaneet tehdä kaiken itse: työt, ajanvaraukset, kassanlaskun ja tilitykset, liikkeen puhtaanapidon ym. Tämä on opettanut jollain tapaa sitä, mitä yrittäjänä toimiminen todellisuudessa on. Kaikesta ollaan itse vastuussa. Vaikka yrittäjänä olo onkin rankkaa, on se silti rikkaus. Rikkaudella tarkoitan sitä, että työssä olet oman itsesi herra, on vapaus päättää omista työajoistaan ja lomistaan.”*

Harjoitusyrityksessä pyritään siihen, että työtahti alkaa muistuttaa todellista työelämää. Työtehtävät ovat monipuolisia, sisältäen monipuolisesti parturi-kampaamon liiketoimintaan liittyvät osa-alueet. Vastuun ottaminen ja onnistuminen antavat opiskelijoille voimaantumisen kokemuksia. Opiskelijan vastuuttaminen työssäoppimisjaksolla tarkoittaa sitä, että hänelle annetaan heti jakson alussa todellisia oppimistehtäviä. Hänet osallistetaan tasavertaisena ”työntekijänä” työyhteisön toimintaan ottamalla kuitenkin vastuuttamisessa ja valtuuttamisessa huomioon hänen aikaisemmat kokemuksensa ja todelliset valmiutensa selviytyä annetuista tehtävistä. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 147.) Harjoitusyrityksessä toimimisessa opiskelija oppii kantamaan vastuuta, kun hän huolehtii omista työtehtävistään ja samalla auttaa toisia opiskelijoita niin, että yrityksen toiminta on tehokasta.

Heikkisen ym. (2007, 155-157) mukaan toimivuuseriaatteen näkökulmasta toimintatutkimusta tulisi arvioida juuri sen käytännön vaikutusten, kuten osallistujien hyödyn ja osallistujien voimaantumisen kannalta eli onnistunut tutkimus saa osallistujat uskomaan omiin kykyihinsä ja taitoihinsa. Mitä enemmän ihmiset kokevat, että heillä on valtaa suhteessa itseensä, sitä paremmiksi ihmisiksi ja työnsä osaajiksi he pyrkivät. Ihmisten voimaantumista ilmentävä aktiivisuus, osaaminen ja halu kehittyä tulisi ottaa käyttöön. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14.) Yksilöllinen kehitys ja voimaantumisprosessi ei ala ulkopuolisilla käskyillä, vaan yksilön on itse pohdittava, millä keinoilla hän rohkaistuu toimimaan aikaisempaa oma-aloitteisemmin. Opiskelijan on itse oivallettava oma voimaantumisen tarpeensa. Voimaantuminen on prosessi, jossa on varauduttava innostaviin nousuihin, mutta myös masentaviin laskuihin (Heikkilä & Heikkilä 2005, 44). Halu olla eturintamassa ja kehityksen huipulla johtaa kohti voimaantumista. Henkilö kokee voimaantumisen tilanteessa, jossa tuntee kykenevänsä ottamaan vetovastuun omasta menestyksestään. (Kansikas 2007, 68). Myös voimaantumiseen kuuluu olennaisena osana palaute. Palaute on avoin oppimistilanne, palautteen avulla voi tarkistaa omia tavoitteitaan. Harjoitusyrityksessä opiskelija saa palautetta asiakkailtaan, työtovereiltaan sekä opettajaltaan, joten palaute on hyvin monimuotoista ja opettavaa.

Palautteen perusteella opiskelijoiden itseluottamus ja rohkeus lisääntyivät huomattavasti. Tämä antoi opiskelijoille voimaantumisen tunnetta. Pihkala (2007) mukaan keskeisenä haasteena yrittäjyyskasvatuksessa on juuri opiskelijoiden itseluottamuksen lisääntyminen.

*”asiakkaiden myönteinen palaute ja kehut tuntuivat hyvältä, tuntui että taidan osatakin jotain”*

*”tein onnistuneita värejä ja leikkauksia, joista mua kehuttiin”*

*”Työssäoppiminen Soolossa antoi minulle paljon enemmän itsevarmuutta ja kokemusta kuin to - jakso liikkeessä. Olen huomannut, että minulle niin vaikea alue - värit, on tullut tutuksi ja osaan jo itsenäisemmin työskennellä tällä saralla. Toki pyydän aina opettajaa tarkistamaan, että olen tehnyt oikeita valintoja ja mahdollisesti myös pyydän apua, jos olen epävarma. Nyt olen paljon rauhallisemmin mielin päättämässä opinnot ja aloittamassa työelämän. Soolosta sain juuri kaipaamaani varmuutta työskentelyyni. On hienoa, että opettajat antavat meidän toimia hyvin itsenäisesti, mutta ovat silti aina kulman takana valmiina, jos apua tarvitaan.”*

Palautteen antamisella ja saamisella voidaan kehittää osaamista ja toimintatapoja. Palaute on kannustin, jonka avulla opiskelija voi miettiä kehittymistään ja kehittymiskohteitaan. Ohjaajan antama palaute harjoitusyrityksessä on erittäin tärkeää, jotta opiskelijan kehittyminen



suuntautuisi oikeisiin suuntiin. Palautteen antamisessa käytetään usein niin sanottua hampurilaismallia, jossa sämpylä kansi kuvastaa positiivista palautetta, pihvi rakentavaa palautetta ja sämpylän pohja taas myönteistä palautetta. Palautteenanto siis päättyy positiiviseen palautteeseen, joka on hyvin kannustavaa opiskelijalle. Tätä palautteenantomenetelmää käytettiin Studio Soolossa ohjaajan palautteessa ja se toimi hyvin.

Parturi-kampaajan työhön kuuluu keskeisenä osana itsereflektioidot, sillä jo koulutuksen aikana oman osaamisen arviointi on tärkeässä asemassa. Opiskelijan on osattava nähdä työnsä virheet ja kehittymiskohteet ja myös osattava korjata virheensä. Myös opettajan ja asiakkaiden palautteella on tärkeä merkitys, jotta opiskelijalle syntyisi positiivinen kuva itsestään oppijana. Kasvu reflektiiviseksi asiantuntijaksi tapahtuu prosessina, jossa Tiuraniemen (1994) mukaan on neljä vaihetta:

1. Noviiivivaihe liittyy koulutusaikaan ja ammatissa toimimisen ensiaikoihin. Tässä vaiheessa on ominaista keskittyminen itseensä ja pohdintaa siitä, osaanko tämän työn. Tässä vaiheessa ollaan kovin riippuvaisia kouluttajasta tai työpaikan muista henkilöistä. Kokonaiskuva on työstä vielä kovin utuinen.
2. Asiakaskeskeisessä kehitysvaiheessa nähdään jo asiakas ja pohditaan hänen kannaltaan asioita. Nyt otetaan ensimmäisiä autonomian askelia ja tehdään itsenäisiä ratkaisuja. Etenkin ihmissuhdeammattissa huomataan, ettei toiminta ole mekanistisia temppuja, vaan kasvu nähdään jo pitkänä prosessina.
3. Prosessikeskeisessä vaiheessa peruskysymys on, miten yhteistyösuhde asiakastilanteessa toimii. Professionaalinen itseluottamus on korkea ja asiantuntijalla on taito nähdä kokonaisuus. Yksilöllinen erilaisuus alkaa nousta näkyviin.
4. Taitavan ammatillisen toiminnan vaiheessa asiantuntija kykenee näkemään prosessin kokonaisuuden ja sen osat suhteessa toisiinsa. Asiantuntija toimii autonomisesti, tietoisena omista kyvyistään ja persoonallisesta tavasta ratkaista ammatillisia, mutta myös omia henkilökohtaisia ongelmia. Hän pystyy kehittämään työtään ja työympäristöään.

Harjoitusyrityksessä työskentely liittyy koulutusaikaan eli noviiisiaikaan, mutta siellä työskentelyssä on jo osa-alueita toisesta asiantuntijaksi kasvamisen vaiheesta, asiakaskeskeisestä kehitysvaiheesta. Työskentely harjoitusyrityksessä on jo itsenäistä ja itseohjautuvaa ja onnistumiset antavat itseluottamusta.

Hiusalalla alalle on helppo tulla eikä yrityksen perustamiseenkaan vaadi suuria investointeja. Verohallinnon ilmoiselvityksestä 7/2012 käy ilmi, että helmikuussa 2012 toimivia parturi- ja

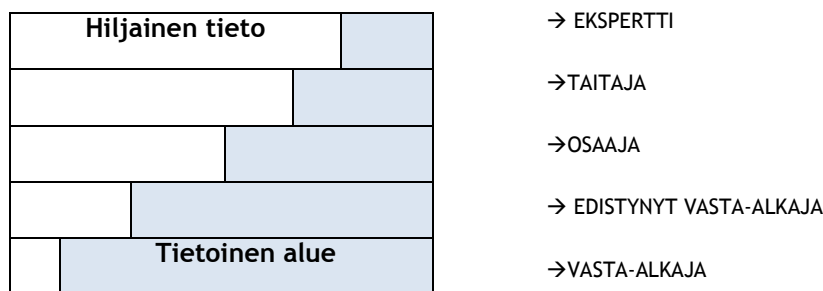
kampaamoalan yrityksiä oli noin 12300. Yli 90 prosenttia oli rekisteröitynyt elinkeinonharjoittajaksi eli ala on hyvin pienyrittäjävaltainen. Hiusala on myös hyvin naisvaltainen, yrityksistä 93 prosenttia on naisten johtamia. Alalla työsuhteessa työskentelevien määrä on vähäinen suhteessa muihin toimialoihin. Työnantajina helmikuussa 2012 toimi vain 8 prosenttia yrittäjistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Asiakaspalvelussa vaadittavat kommunikointitaidot ovat ammattitaitoisen parturi-kampaajan edellytys. Parturi-kampaajan tulee tiedostaa ammattiinsa liittyvä etiikka, kuten asiakasta koskeva vaitiolovelvollisuus sekä alan tietosuoja- ja kuluttajansuojasäädökset, ja työskentelee hiusalalle vakiintuneiden arvojen mukaisesti kohdellen asiakkaitaan ja työtovereitaan tasa- ja yhdenvertaisesti kansallisuuteen tai alkuperään katsomatta. Koulutuksen tarkoituksena on antaa valmiudet sekä yrityksen työntekijänä toimimiseen että yrittäjyyteen. Alansa hallitseva parturi-kampaaja työskentelee taloudellisesti huomioiden työpaikkansa tai yrityksensä kannattavuuden. (Opetushallitus 2009, 6.)

## 7.2 Yrittäjämäisyyden hiljaisen tiedon siirtyminen työssäoppimassa

Tässä kehittämishankkeessa yrittäjämäinen käyttäytyminen käsitetään myös osana hiljaista tietoa. Eli yleiset muun muassa asiakaspalvelussa tarvittavat taidot, kuten vuorovaikutustaidot, päätöksentekotaidot sekä asiakkaan kohtaamiseen liittyvät taidot ovat myös osa hiljaisen osaamisen taitoja. Näitä taitoja ja sen myötä ei-tietoista oppimista tapahtuu tekemällä, kokemalla, kokeilemalla sekä seuraamalla kokeneempia. Tämä edesauttaa hiljaisen tiedon siirtymistä myös harjoitusyrityksessä toimimalla.

Jääskeläisen ym. (2008, 301) mukaan koulumaisessa opetuksessa on monesti rasitteena se, että tieto on valmista ja tarkempaa kuin opiskelijoiden hallussa oleva tieto. Tämä johtaa usein siihen, että työskentely on opettajajohtoista aikuisopiskelutuksessakin. Aikuisopiskelijoilla olevaa hiljaista tietoa ei oteta riittävästi huomioon koulutuksissa. Vuorovaikutuksessa toimimalla hiljaista tietoa voidaan jakaa. Yrittäjämäinen tapa toimia voi olla myös tällainen osa-alue, jota voidaan jakaa pienessä yrityksessä vuorovaikutuksessa toimimalla.



Kuvio 19 Stuart Dreyfusin ja Hubert Dreyfusin (1999) osaamisen viisi tasoa ja hiljaisen tiedon osuus osaamisessa (mukaellen Miinalainen 2005)

Dreyfusin & Dreyfusin (1999) jakavat osaamisen viiteen tasoon, jossa osaaminen sisältää myös hiljaista tietoa. Hiljaisen tiedon määrä osaamisessa lisääntyy siirryttäessä vasta-alkajasta ekspertiksi. Vasta-alkajan tiedossa on suuri osa uusinta teoretietoa, mutta hän ei osaa vielä soveltaa sitä. Hiljaisen tiedon osuus on siis hyvin pieni. Ekspertillä hiljaisen tiedon osuus osaamisessa on taas keskeisessä asemassa ja hän osaa soveltaa tietoa. (Miinalainen 2005.)

Hiljaista tietoa ei voi oppia ja jakaa luokahuoneopetuksessa, vaan oppimisen on tapahduttava työn ääressä tekemällä oppien. Työssäoppimalla yrittäjämäisessä oppimisympäristössä hiljainen tieto siirtyy työtä tekemällä joko tiedostetusti tai tiedostamatta.

Opettajan tehtävänä harjoitusyritystoiminnassa on tukea opiskelijan osaamisen kehittymistä ja hiljaisen tiedon omaksumista kannustamalla sekä rohkaisemalla opiskelijaa työskentelysääntöihin ottamaan vastuuta ja käyttämään omia ajatuksiaan työnsä suunnittelussa ja toteutuksessa. Alussa opiskelija tietenkin tarvitsee enemmän tukea ja ohjausta, mutta vähitellen vastuu siirtyy yhä enemmän opiskelijalle. Tämä edesauttaa opiskelijan kasvamista yrittäjämäiseksi ja mahdollistaa yrittäjämäisyyden hiljaisen tiedon siirtymisen.

Paloniemeä (2008) lainaten hiljaisen tiedon jakaminen mahdollistuu parhaiten oikeissa työtilanteissa yhdessä toisten kanssa toimimalla. Sitä ei saa kuitenkaan näkyväksi pelkässä kokemuksen määrässä vaan parhaiten käytännön työsuorituksessa. Muuttuvissa työtilanteissa kokeneet työntekijät ovat uuden tiedon omaksujia siinä missä nuoretkin. Erilaisen kokemustaan omaavat työntekijät voivat oppia toinen toisiltaan yhdessä toimimisen ja keskustelun avulla.

Opiskelijoiden välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuu myös hiljaisen tiedon jakamista. Tämä ilmenee muun muassa siinä, että opiskelijat käyttävät hiljaisesti esimerkiksi symboliikkaa vuorovaikutusprosessissa ilmaistakseen vastapuolelle tunteitaan eri tilanteissa esimerkiksi ilmeillä ja eleillä. Työssä ja ammatissa tarvittavien tietojen ja taitojen oppiminen ei siis ta-

pahdu yksin muodollisen koulutuksen avulla vaan entistä enemmän opitaan työssä sitä samalla kehittäen. Opitun sisäistäminen on oppimisprosessi, jolloin yhteinen käsitteellinen tieto muuttuu yksilössä omakohtaiseksi hiljaiseksi tiedoksi.

Myös hiljaista tietoa jaettiin Studio Soolossa työskennellessä. Aikuisopiskelijoilla on aiempaa työkokemusta esimerkiksi asiakaspalvelualalta, joten harjoitusyrityksessä yhdessä työskennellessä siirtyvät myös tällaiset kokemuksen kautta tulleet hyvät asiakaspalvelutaidot ja yrittäjämäiset toimintatavat. Opiskelijat ymmärtävät todellisen työelämän kaltaisessa ympäristössä, miten on sopivaa ja oikeaa toimia. Opiskelijat oppivat omaan ammattiinsa kuuluvia tietoja ja taitoja tekemällä ja niitä refleктоimalla. Toomin ja Onnismaan (2008) mukaan tällainen tilannetieto on ennakoivaa, osallistuvaa ja käytännöllistä ja sitä syntyy ainoastaan vuorovaikutuksen kautta. Tällainen tieto on usein sanatonta ja se säilyy läpi elämän sanojen syntymisen jälkeenkin. Yrittäjämäistä toimintatapaa voi myös siirtyä hiljaisena tietona oikeanlaisessa oppimisympäristössä toimimalla.

Hiljaisen tiedon käsite liitetään usein ammattilaisen taitavaan toimintaan. Hiljaista tietoa ei voi opiskella kirjallisuudesta, vaan hiljainen tieto opitaan toiminnan kautta. Yrittäjämäisyyden hiljaisen tiedon jakamisessa korostuu sosiaalisuus, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja kokemuksellisuus. Näin opiskelijat oppivat toinen toisiltaan toiminnan ja kokemusten kautta ja osaamisen jakaminen mahdollistuu. Opiskelijoiden palautteessa tämä hiljaisen tiedon siirtyminen ei tullut esille, sillä hiljaisen tiedon taidot ja osaaminen ovat usein osa työn kokonaishallintaa, eikä se ole välttämättä tiedostettua. Hiljaista tietoa ei aina huomata pidettävän osana ammattitaitoa.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että hiusalalla iso osa oppimisesta tapahtuu hiljaisen tiedon avulla. Kuuntelemalla, keskustelemalla ja seuraamalla toisten työntekijöiden ja opiskelijoiden omaksutaan ja opitaan paljon osaamista. Tietoa opitaan alan perusosaamista doissa, kuten leikkauksista, värjämisestä, permanenttikäsittelyistä, mutta myös asiakkaan kohtaamisesta ja yrittäjämäisistä ominaisuuksista. Tämän oppimisen huomaa etenkin opettaja, sillä kehityksen osaamisessa huomasi hyvin työssäoppimisjakson aikana Studio Soolossa.

Erilaiset oppimistyylit vaikuttavat hiljaisen tiedon oppimiseen. Esimerkiksi eri-ikäisillä opiskelijoilla on erilaisia taustoja ja kokemuksia, jotka vaikuttavat oppimiseen. Aikuisilla on usein paljon aikaisempiin kokemuksiin liittyviä viitekehyksiä, johon he perustavat uuden oppimisen. Nuorilla opiskelijoilla taas tietämys liitetään aiemmin opitun teorian tiedon päälle. (Virtainlahti 2009, 239.) Tästä johtuen oppimisympäristö, jossa toimisi sekaisin sekä nuoria että aikuisia opiskelijoita olisi hiljaisen tiedon siirtymisen kannalta antoisaa.

## 8 Kehittämishankkeen jatkokehittäminen

Toimintatutkimuksen avulla kehitetään toimintaa, se on käytännönläheistä ja sillä pyritään uuteen parempaan käytäntöön. Harjoitusyritys Studio Soolon hyvät kokemukset antavat myös pohjan harjoitusyritystoiminnan jatkokehittämiselle. Omassa oppilaitoksessamme ensimmäinen askel kehittämiseen on ottaa harjoitusyritys Studio Soolo jatkuvaan käyttöön osana hiusalan opiskelua sekä aikuisopiskelijoilla että myös nuorten koulutuksessa. Mahdollisimman tehokkain hijaisen tiedon siirtymisen mahdollistuu ryhmässä, jossa on mukana sekä nuoria että aikuisia opiskelijoita toimimassa samassa harjoitusyrityksessä. Valkeakosken ammatti- ja aikuopiston tarjonnassa on monipuolisesti hiusalan opintoja sisältäen myös hiusalan ammattitutkinnon sekä hiusalan erikoisammattitutkinnon. Hiusalan erikoisammattitutkinnon suorittajat ovat jo kauan työelämässä olleita ammattilaisia, joten heidän työskennellessä yhdessä hiusalan perustutkinnon opiskelijoiden kanssa, voidaan jakaa myös hyvin hiljaista tietoa. Studio Soolon yhteydessä olevat kosmetologin tilojen käyttöönotto on myös lähitulevaisuuden suunnitelmia. Tällöin saadaan koko kauneudenhoitoalan harjoitusyritys toimintaan.

Harjoitusyritysopettajan roolissa toimiminen on opettavaa opettajan osaamisen kannalta. Tämän vuoksi olisi hyvä, jos kaikki opettajan vuorolla osallistuisivat harjoitusyritystoimintaan ohjaajan roolissa. Tätä opettajavaihtoa voitaisiin tehdä myös niin, että opettajat toisista oppilaitoksista pääsisivät tutustumaan harjoitusyritystoimintaan ja sitä kautta tämä tapa oppia yrittäjyyttä ja yrittäjämäisyyttä leviäisi myös muihin ammatillisiin oppilaitoksiin. Myös opiskelijavaihto olisi tulevaisuudessa toivottavaa. Opiskelija- ja opettajavaihtoa voisi tulevaisuudessa tehdä myös ulkomaisten oppilaitosten kanssa, näin opittaisiin monikulttuurisuutta, joka on osa tulevaisuuden osaamista. Teknologian kehitys ja sosiaalinen media tulee tulevaisuudessa olemaan edelleen keskeisessä roolissa osaamisen jakamisessa ja verkostoitumisessa.

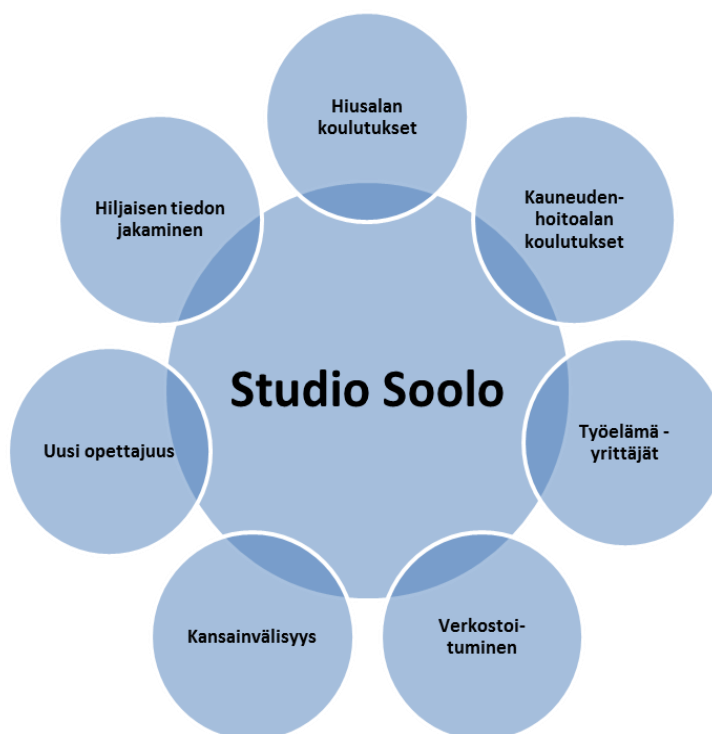
Suomessa ja ulkomailla on jo jonkin verran harjoitusyrityksiä hiusalalla. Tulevaisuudessa tulisi yhä enemmän tehdä yhteistyötä näiden yritysten kesken. Verkostoitumalla voidaan vaihtaa kokemuksia ja kehittää harjoitusyritystoimintaa yhä edelleen. Näin saadaan kansainvälisyys osaksi harjoitusyritystoimintaa ja tutkinnon perusteisiin sisältyvä kielitaito opitaan myös osana harjoitusyritystoimintaa. Työ- ja elinkeinoelämän keskusliiton julkaisussa: *Palvelut 2020 - Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa*, painotetaan sitä, että tulevaisuudessa asiakaskunta ja työvoima monikulttuurisoituvat. Tämä aiheuttaa sen, että myös osaamisvaatimukset muuttuvat niin, että on tarve tuntea eri kulttuureja ja osata kohdata eri kulttuuri- taustaisia ihmisiä ja kieliä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 49.)

Yrittäjiä ja työelämää tulee tulevaisuudessa käyttää harjoitusyritsohjaajina. Opettajat ja yrittäjät voisivat vaihtaa työpaikkaa säännöllisesti, näin yhdistyisivät opettajan työelämäjaksot ja opettajien työelämätietoisuus ja substanssiosaaminen pysyisivät ajan tasalla. Toisaalta yrittäjät toisivat omaa osaamistaan oppilaitokseen ja tämä mahdollistaisi myös ekspertin hiljaisen tiedon siirtymistä opiskelijoille ja oppilaitokseen. Tulevaisuuden tiimityö edellyttää kykyä jakaa osaamista sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti ja ymmärtää muiden osaamisen merkitys palveluprosessin kannalta (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 52). Opettaja- ja yrittäjävaihdon ansiosta koulutus tuevaisuudessa vastaisi paremmin tämän hetken työelämän tarpeita. Yrittäjät ja työelämä pääsisivät tutustumaan ammatilliseen koulutukseen ja opiskelijoiden työllistymiseenkin tällä olisi positiivisia vaikutuksia.

Hyvät kokemukset hiusalan harjoitusyritsoiminnasta kannustavat myös muita oppilaitoksia ottamaan harjoitusyritsoiminnan mukaan osaksi hiusalan koulutusta. Harjoitusyritso on oppimismuotona sellainen, että se integroi hyvin monet ammatin osa-alueet kokonaisuudeksi. Harjoitusyritsoiminnassa opitaan substanssiosaamisen lisäksi tiimissä toimimisen taitoja, yrittäjäystaitoja sekä parhaimmassa tapauksessa myös kielitaitoa ja siten koulutus nivoutuu oppilaitoksen ulkopuoliseen todellisuuteen ja todelliseen työelämään. Tulevaisuudessa on myös tärkeää, että oppilaitokset tekevät yhä enemmän yhteistyötä ja näin koulutusten kehittäminen jatkuu ja yhtenäistyy oppilaitosten välillä.

Tällä hetkellä on ollut hyvin paljon esillä harmaa talous hiusalalla. Tulevaisuudessa tulee yhä enemmän korostaa jo koulutuksen aikana opiskelijoille tätä asiaa ja harjoitusyritsoiminta on yksi tapa opettaa oikeaa asennetta ja vastuullista yritsoimintatapaa.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu tulevaisuuden visio kauneudenhoitoalan harjoitusyritsoyksen Studio Soolon osa-alueista ja kehittämisestä tulevaisuuden oppimisympäristöksi.



Kuvio 20 Kauneudenhoitoalan yrittäjyyden harjoitusyritys Studio Soolon tulevaisuus

## 9 Johtopäätökset

Kun koulutuksella halutaan vastata työelämän tarpeisiin ammatillisessa koulutuksessa, on otettava huomioon jo opiskeluaikana opiskelijoiden työllistymismahdollisuudet valmistumisen jälkeen. Hiusalalla yrittäjyys on merkittävässä asemassa opiskelijoiden työllistymisen kannalta, sillä suurin osa valmistuneista parturi-kampaajista ryhtyy yrittäjiksi. Myös työntekijäksi pääseviltä edellytetään yrittäjämäisiä ominaisuuksia. Sen vuoksi yrittäjämäisyyden huomiointi koulutuksissa ja koulutusten kehittämisessä on erittäin tärkeää. Opetushallituksen (2011) teettämässä selvityksessä hiusalan yrittäjien mukaan opiskelijoita tulisi jo koulutuksen aikana pyrkiä opettamaan yrittäjämäisiä toimintatapoja työskentelyyn, asiakaspalveluun sekä taloudelliseen ajatteluun. Hyvistä motivoituneista työnhakijoista on pulaa hiusalalla.

Koulutusta kehitettäessä on tärkeää pohtia mm. miten maailma ja työelämä ovat muuttuneet, sillä nykyajan tietoyhteiskunnan osaamisvaatimukset ovat muuttuneet aikaisemmista ja sen vuoksi myös koulutuksen täytyy kehittyä ajan mukana. Ennen pääosa tiedosta saatiin

opettajalta, mutta internetin myötä informaatio on helposti saatavissa ja sen vuoksi perinteinen tietopuolinen opetus voidaan jättää koulutuksissa yhä vähemmälle. Etenkin ammatillisessa koulutuksessa tähän asiaan täytyy koulutuksen suunnittelussa kiinnittää huomiota siirtymällä enemmän tekemällä oppimiseen. Jo aikoinaan John Dewey korosti tekemällä oppimisen merkitystä ja edelleen hänen teoriansa sopivat nykyaikaan. Taitojen oppimista kuvaava teoria, kokemusperäinen oppiminen pohjautuu juuri Deweyn esittämään ajatukseen, jonka mukaan oppiminen tapahtuu parhaiten käytännön toiminnan, tekemisen ja kokemuksen kautta. Sillä vaikka tietoa on nykyisin hyvin saatavissa, taidon oppiminen ei ole kuitenkaan muuttunut. Esimerkiksi käsityöalan, kuten hiusalan taitojen oppiminen syntyy edelleen ainoastaan harjoittelemalla ja tekemällä käytännössä aidonlaisissa oppimisympäristöissä. Kun varsinaiset tietopuoliset opinnot siirretään esimerkiksi ”verkon” kautta opiskeltavaksi, tekemällä oppimiseen jää enemmän resursseja. Ja teoriaahan voi oppia myös tekemisen kautta. Myös Aila Paaso (2010) väitöstudkimuksessaan korostaa tulevaisuuden kehityssuuntien, heikkojen signaalien sekä työelämän osaamisvaatimusten huomioimista, jotta koulutus ja aina muuttuva työelämä kulkisivat käsi kädessä. Myös Helakorpi (2006) on korostanut yhteiskunnan ja toimintaympäristön haasteita koulutusten suunnittelussa. Koulutuksen tulisi muuttua työelämän ja maailman muuttumisen mukana.

Ammatillisen koulutuksen merkittävänä tehtävänä on siis valmistaa ammatillisia opiskelijoita työelämän tuleviin haasteisiin tarjoamalla heille työelämässä tarvittavaan osaamiseen tähtäävää koulutusta. Tämän hetken työelämän suurin haaste on yrittäjyys. Ammatillisilla osaajilla tulee olla yrittäjyyttä niin sanan sisäisessä kuin ulkoisessakin merkityksessä (Kyrö 2006a, 17-18). Yrittäjämäisyys on edellytys työllistymiselle. Peltosen (2007, 218-219) mukaan yrittäjyyttä ei tulisi opettaa erillisenä oppiaineena eikä myöskään sitä tulisi liittää osaksi eri aihekokonaisuuksia, vaan yrittäjyyskasvatus tulisi olla mukana kaikessa opetuksessa koko ajan toiminnan ja tekemisen kautta.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli tutkia, antaanko harjoitusyrityksessä toimiminen opiskelijoille valmiuksia yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen toimintatapaan. Tutkimuksen perusteella opiskelijat oppivat harjoitusyritys Studio Soolossa yrittäjämäisen tavan toimia ja tämä toiminta edesauttaa myös hiljaisen tiedon siirtymistä. Harjoitusyritystoiminta mahdollistaa oppimisen tekemällä. Gibbs (1997) korostaa sitä, että yrittäjämäinen oppiminen ei ole luonteeltaan teoreettista. Tärkeää on se, että opettaja tuottaa pedagogisen ympäristön, jossa opiskelija oppii uusia tapoja tehdä asioita, tuntee ja nähdä sekä viestiä oppimaansa ja ajatuksiaan. Myös Virtainlahti (2009, 167) korostaa sitä, että käytännön tekeminen ja kokeminen jättävät erityisen muistijäljen: aivoissa tapahtuu tekemisen myötä kemiallinen muutos, muistijälki, johon voi palata. Tämän vuoksi on tärkeää jo opiskeluvaiheessa kokeilla mahdollisimman paljon itse.



Studio Soolo Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston hiusalan oppimisympäristönä antoi opiskelijoille mahdollisuuden oppia yrittäjämäisiä toimintatapoja aidossa hiusalan ympäristössä ja yhdistää aiemmin opittu teoretieto käytännön kautta kokemustiedoksi. Erilaisilla työkokemuksistaustojen ja tutkintojen omaavat aikuisopiskelijat jakoivat osaamista vuorovaikutuksessa toimiessaan. Räisäsen (1998) mukaan ammattitaito ei ole erillisten taitojen kokoelma tai summa, vaan se on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Tämä on tärkeää varsinkin opintojen loppuvaiheessa, jolloin opiskelijalla on enää lyhyt aika valmistumiseen. Eriksonilla (2003) on teoria yrittäjämäisestä oppimisesta, jonka mukaan opimme omista kokemuksistamme, opimme tarkkailemalla sekä verkostoitumalla. Nämä kaikki toteutuivat myös hiusalan harjoitusyrityksessä Studio Soolossa työskennellessä, jolloin he saivat harjoitella ammattiin kuuluvia osaamisalueita kokonaisvaltaisesti.

Koulutuksen tuottamat taidot ja työelämään työllistymisen taidot eivät siis aina kohtaa. Opiskelijan itseluottamuksen ja ammatin arvostamisen kehittäminen on opintojen aikana hyvin tärkeää. On monia taitoja, joita ei voi opettajajohtoisella luokkaopetuksella kehittää, vaan ne opitaan parhaiten tekemällä motivoivassa työelämälähtöisessä yrittäjämäisessä oppimisympäristössä, jossa jäljitellään aidon yrittäjän toimintaa. Myös yrittäjämäinen toimintatapa työntekijänä on edellytyksenä työllistymiselle. Studio Soolo kokemuksen mukaan on motivoiva, monipuolinen ja virikkeitä antava avoin oppimisympäristö. Yrittäjämäinen oppimisympäristö oppilaitoksessa antaa hyvät valmiudet opiskelijalle kasvaa yrittäjyyteen opintojen aikana ja näin ollen hän valmistuttuaan vastaa paremmin työelämän tarpeisiin ja haasteisiin. Studio Soolossa toimittiin kuin Gibbs (1997) kuvannut on mallissaan: oppiminen pienessä yrityksessä. Opittiin tekemällä, opittiin ongelmia ratkaisemalla, opittiin virheitä tekemällä, opittiin asiakaspalautteesta, opittiin mahdollisuuksiin tarttumalla, koettiin painetta aikatauluista ja lainattiin muilta. Opiskelijat saivat Studio Soolossa vastuuta ja heihin luotettiin ja sitä kautta heidän itsetuntonsa kasvoi ja varmuutta työskentelyyn tuli yhä enemmän.

Kehittämishankkeessa tutkittiin myös opettajan roolin muuttumista harjoitusyrityksessä toimiessa. Opettajan rooli muuttui yhä enemmän ohjaajan rooliin. Opettajan oma innostus asiaan ja oma yrittäjämäisyys on tärkeää harjoitusyritystoiminnassa. Myös opettajan omalla yritystuestaustalla voi opiskelijoita kannustaa yrittäjyyteen. Studio Soolossa ohjaajan ja opiskelijoiden välillä oli luottamuksellinen suhde, opettaja oli osa työyhteisöä ja oppija muiden joukossa. Häneltä sai tarvittaessa apua, mutta hän myös luotti opiskelijoihin ja antoi heille vastuuta.

Linnansaaren (2004, 124-125) mukaan toimintatutkimuksissa ongelmallista on se, miten osoitetaan, että toiminnalla on ollut vaikutuksia ja että muutokset ovat johtuneet juuri tietyistä uudesta käytännöstä. Tämän kehittämishankkeen mukaan kauneudenhoitoalan oppimisympäristö opettaa opiskelijoille yrittäjämäisen tavan toimia. Substanssiosaamisen lisäksi koulutuksen tulisi antaa opiskelijoille yrittäjyysvalmiuksia, jotka muodostuvat liiketoimintaosaamis-

ta, yrittäjähenkisyydestä sekä toimintaympäristön tuntemuksesta. Substanssiosaamisen lisäksi yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjänä toimiminen edellyttävät näitä kaikkia. Kauneudenhoitoalan oppimisympäristö Studio Soolo on mielekäs tapa oppia tekemällä kaikkia näitä osa-alueita. Tämän kehittämishankkeen toiminnan merkittäviä vaikutuksia voidaan katsoa olevan esimerkiksi se, että kaikki Studio Soolossa työskennelleet opiskelijat ovat valmistuttuaan työllistyneet hiusalalle, joko yrittäjiksi tai työntekijöiksi. Ja he ovat jälkepäin kertoneet, että työskentely Studio Soolossa antoi heille varmuutta yrittäjäksi ryhtymiseen. Eli Huuskosen (1992) yrittäjäksi ryhtymisen portaat (kiinnostus, harkinta, aikomus ja ryhtyminen) ovat Studio Soolon työntekijät käyneet läpi ja päätyneet osalla aikomukseen perustaa yritys ja osalla jo ryhtymiseen eli oman yrityksen perustamiseen asti.

Oppimisympäristöjen tulisi olla sellaisia, jotka tukevat ja edistävät oppimista ja sitä kautta myös vaikuttavat myönteisesti oppimistuloksiin. Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää oppimisympäristö, joka opettaa hiusalalan opiskelijoille yrittäjämäisen tavan toimia. Harjoitusyritys Studio Soolo oli kevään kokemuksien perusteella todella hyvä työssäoppimispaikka valmistuville tai muuten osaaville opiskelijoille. Asiakkaat löysivät yrityksen hyvin ja olivat tyytyväisiä sen palveluihin. Opiskelijat olivat motivoituneita työskentelyyn ja saivat vastuuta yhä enemmän. Ja kaikista tärkein oli tietysti se, että Studio Soolossa toimiminen edesauttoi opiskelijoiden kasvua yrittäjyyteen.

Soolo tarkoittaa yleisesti jonkun suorituksen tekemistä yksin, sooloilla puolestaan tarkoittaa tehdä omin päin tai esiintyä omapäisesti ja joukosta tai ryhmästä erottuen tai erottumaan pyrkien (Sivistyssanakirja). Studio Soolon pyrkimys ei kuitenkaan ole sooloilu, vaan yhteistyö ja yrittäjyys ovat avainsanoja Soolossa työskentelyssä. Yhteistyössä toimiminen mahdollistaa myös hiljaisen tiedon siirtymisen. Tulevaisuudessa rikkautena olisi myös se, että harjoitusyrityksessä toimisivat yhdessä sekä nuoret että aikuiset hiusalalan työssäoppijat. Tämä olisi kokemuksen kautta syntyneen hiljaisen tiedon siirtymisen kannalta varmasti hyvä asia. Aikuisilla oleva hiljainen tieto ja nuorten rohkeus ja uudet ideat voisivat tuoda uusia ideoita Studio Soolon toimintaan. Pohjosen (2005, 104) mukaan työssäoppimisen yksi tavoite on myötävaikuttaa hiljaisen tiedon ja uuden opitun tiedon muuttumista täsmälliseksi tiedoksi. Esimerkiksi hyvän asiakaspalvelutaidon oppiminen on osa yrittäjämäistä toimintaa, hyvällä asiakaspalvelijalla vuorovaikutus toimii asiakkaan kanssa, mutta hän ei osaa itse kertoa muille miten hän onnistuu siinä niin hyvin. Tällaisen toimintatavan siirtyminen on mahdollista työssäoppimalla ja hiljaisen tiedon mallittamisella. Keskeistä on hyödyntää aikuisopiskelijoilla jo olemassa olevaa osaamista.

Opetushallituksen mukaan ammatillisen koulutuksen tuloksellisuuden kannalta yksi tärkeä tekijä on se, kuinka hyvin valmistuneet työllistyvät tutkinnon suorittamisen jälkeen. Myös opetussisältöjen tulisi vastata työelämän tarpeita ja perustua mahdollisimman tuoreeseen ja luo-

tettavaan tietoon sekä oppimisympäristöjen tulisi olla mielekkäitä. Tulosindeksiluvulla mitattuna Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä oli vuonna 2011 valtakunnallisesti neljänneksi tuloksellisin (4/46) suurista monialaisista koulutuksen järjestäjistä ja Pirkanmaan ykkönen eli tuloksellisin. Myös 26.10.2012 julkaistussa vuoden 2013 tulorahoituksessa Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä on Pirkanmaan ensimmäinen sarjassa monialaiset koulutuksen järjestäjät. Myös tuloksellisuuden vuoksi koulutuksen jatkuva kehittäminen on tärkeää.

Parturi-kampaamoissa on nykyisin lisääntynyt erilaisten oheispalveluiden tarjonta, erityisesti kynsi-, meikki- ja ripsipalvelut parturi-kampaamojen yhteydessä. Tämä asia on myös huomiotava tulevaisuuden koulutuksia suunniteltaessa. Toisena kasvussa olevana suuntauksena ovat perinteiset parturiliikkeet, joiden palvelujen tarjonta kohdistuu pelkästään miehille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Kasvussa on myös monialayrittäjyys, jolloin parturi-kampaaja, kosmetologi, maskeeraaja tai kynsientekijä työskentelee samoissa tiloissa, kukin itsenäisenä yrittäjänä. Nämä tulevaisuuden osaamistarpeet yhdistettynä yrittäjämäisyyteen ovat Studio Soolon jatkoasteita. Oppimisympäristön yhä monipuolisempi käyttö tulevaisuuden koulutusten yrittäjyyden oppimisympäristönä on tärkeää. Tämän kehittämishankkeen tuloksena Studio Soolo tulee jatkossakin olemaan käytössä hiusalan oppimisympäristönä. Tammikuussa 2013 on Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston aikuiskoulutuksen puolella alkamassa ”kauneudenhoitoalan moniosajaksi” - koulutus, jonka tavoitteena on vastata monialayrittäjyyden haasteeseen. Eli koulutusten kehittäminen on jatkuvaa ajan mukana olevaa toimintaa, jotta ammatillinen koulutus toimii yhteistyössä ja palvellen työelämää ja opiskelijoiden työllistymistä. Yhteinen ja yhä tulevaisuudessakin keskeisenä tärkeänä kehittämiskohteena kulkeva asia on yrittäjämäisten innovatiivisten koulutusmenetelmien kehittäminen edelleen. Tulevaisuudessa voisi yhä enemmän ottaa työelämää mukaan koulutusten suunnitteluun. Yksi tulevaisuuden haaste on juuri se, miten oppilaitos voisi olla oppimisympäristö, joka uskaltaa kokeilla erilaisia uusia pedagogisia kokeiluja ja ratkaisuja. Myös opettajan rooli tulevaisuudessa voisi olla enemmän oppiva yhdessä opiskelijoiden kanssa.

Jo aikoinaan Aristoteles on sanonut: *”Asiat jotka on opittava tekemään, opitaan vain tekemällä!*

Lopuksi vielä lainaus Suomen tasavallan presidentti Sauli Niinistön puheesta valtakunnallisilla yrittäjäpäivillä Oulussa 20.10.2012:

*”Suomessa kaivataan yrittäjyyteen kannustavaa ilmapiiriä. Hyvä kannustuksen alku on, että yrittämisen keskeinen sisältö, riski, ymmärretään ja siis yleisesti hyväksytään sekä menestyminen että epäonnistuminen. Meillä taitaa olla taipumusta kunnioittaa kovasti teoreettista koulutusta, mutta kannattaisi ehkä muistaa myös vanha viisaus, miten työ tekijäänsä opettaa. Yrittäminen ei ole vain elinkeinoa ja työtä, vaan yksi tapa toteuttaa itseään, yksi tapa kulkea elämänsä. Kaikki eivät ole, eivätkä voikaan olla yrittäjiä, mutta jokaisen on tärkeä yrittää elämässään, mikä tahansa tiensä onkin.”*

## Lähteet

- Burnard, P. 1987. Towards an Epistemological Basis for Experiential Learning in Nurse Education. *Journal of Advanced Nursing*, N:o 12/1987.
- Carr, W & Kemmis, S. 1986. *Becoming critical: Education, knowledge and action research*. London: Falmer Press.
- Cohen, L. & Manion, L. 1980. Action research. In J. Bell, T. Bush, A. Fox, J. Goodey & S. Goulding, (Eds.). 1984. *Conducting Small-scale Investigations in Educational Management*. 41-57 London: Harper & Row and the Open University.
- Erikson, T. 2003. Towards a Taxonomy of Entrepreneurial Learning Experiences Among Potential Entrepreneurs. *Journal of small Business and Enterprise Development*. Vol. 10, Number 1.
- European Commission. 2006. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and Social Committee and the Committee of the Regions. Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning. Brussels, 13.2.2006 COM (2006) 33 final.
- Dewey, J. 1938. *Experience and education*. New York: Collier Books.
- Gibb, A.A. 1997. Small Firms Training and Competitiveness. Building upon the Small Business as a Learning Organisation. *International Small Business Journal*. Vol. 15, No.3, s. 13-29.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L.(toim.) 2007. *Toiminnasta Tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helakorpi, S. 2006 *Koulutuksen kehittävä arviointi. Työkaluja osaamisen johtamiseen. HAMK/Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 4/2006*.
- Helakorpi, S. (toim.) 2001. *Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu*. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S & Remes, P & Sajavaara, P.2001. *Tutki ja kirjoita*. Vantaa: Tammi
- Hokkanen, S & Mäkelä, T & Taatila, V. 2008. *Alan johtajaksi*. WSOY: Porvoo
- Huuskonen, V. 1992. *Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu*. Turun kauppakorkean julkaisuja. Sarja A-2.
- Jyrkämä, J. 1978. *Toimintatutkimuksen teoriasta ja tutkimuskäytännöistä. Sosiaalipolitiikka 1978. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen vuosikirja*. Vammala.
- Järvinen, A & Koivisto, T & Poikela, E. 2002. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. Juva: WSOY.
- Kankaanpää, A. 1997. *Ammatin kuvaus koulutuksen apuna. Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia*. Opetushallitus.
- Kansikas, J. 2005. *Kannusta sisäiseen yrittäjyyteen*. Savonia-ammattikorkeakoulu: Kuopio.
- Kansikas, J. 2007. *Kasva yrittäjyyteen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

- Kansikas, J & Kyrö, P & Seikkula-Leino J & Römer-Paakkanen (toim.). 2009. Yrittäjyyskasvatuksen muotoituva maisema - Yrittäjyyskasvatuksen identiteettiä rakentamassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia: Johdatus sosiokonstruktiviseen oppimiskäsitykseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Knowles, M. S. 1980. *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy* (Revised and updated). New York: Association Press.
- Koistiainen, L. 2007. Yksilöllinen oppimisyhteisö. Teoksessa P. Arola & P. Sallila (toim.) *Kouluissa kansalaiseksi. Opettaja ja aktiivinen koulukulttuuri*. S. 71-92. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Koivunen, H. 1998. *Hiljainen tieto*. Otava. Keuruu.
- Koiranen, M & Pohjansaari, T. 1994. *Sisäinen yrittäjyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta*. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kurtakko, K. *Toiminta, ajattelu, tieto. Opetus kasvuympäristöstä orientoituvaksi -projektin loppuraportti*. Lapin korkeakoulun kasvatustieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 11.
- Kyrö, P. 1999. *Yrittäjyyden tarinaa kertomassa*. WSOY: Juva.
- Kyrö, P 2006. *Yrittäjyys, talous ja kestävä kehitys*. Tampere: Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 3/2006.
- Kyrö, P & Ripatti, A 2006. *Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia*. Tampere: Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006.
- Lampikoski K, Suvanto P & Vahvaselkä I. 1994. : *Markkinoinnin menestystekijät*. Porvoo: WSOY.
- Laukka-Sinisalo, H. 2005. *Älykkäitä havaintoja hiljaisesta tiedosta*. Tampereen kesäyliopisto, Pro Pirkanmaa -hanke
- Linnansaari, H. 2004. *Toimintatutkimus - tutkimus muutoksen palveluksessa*. Teoksessa: Kansanen, P & Uusikylä, K. (toim.) *Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Luukkainen, O 2005. *Opettajan matkakirja tulevaan*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Luukkainen, O & Wuorinen, J. 2002. *Yrittävä elämänsenne. Kasvaminen yksilönä ja yhteisönä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. ja Särkkä, H.2007. *Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun*. Vammala: Opetushallitus.
- Metsä-Tokila, T., Tulkki, P. & Sahonen, P. 1999. *Oppilaitoskeskeisyydestä työelämäpainoitteeseen ammatilliseen koulutukseen: tavoitteena työelämän erityistarpeisiin vastaaminen: paikallisesti ennakoiva koulutustarveanalyysi työn ja koulutuksen niveltämiseksi - hankkeen loppuraportti*. Helsinki: työministeriö.
- Nikkanen, P. ja Kantola, J. 2007. *Hiljaisen tiedon tekeminen näkyväksi*. Teoksessa: Saari, S. ja Varis, T. (toim.) *Ammatillinen kasvu. Professional Growth*. Professori Pekka Ruohotien juhla-kirja. Helsinki: OKKA-Säätiö, 78-91.

- Opetushallitus 2009. Hiusalan perustutkinnon tutkinnon perusteet.
- Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Poikela, E. (toim).2005. Osaaminen ja kokemus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Polanyi, M. 1966. The Tacit Dimension. Gloucester, MA: Peter Smith / Double Day & Company Inc.
- Ristimäki, K. 2004. Yrittäjyyskasvatus. Hamina: Oy Kotkan Kirjapaino Ab
- Ruohotie, P. 2005. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa Varis, T. (toim.) Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. OKKA- säätiö. Helsinki.
- Räisänen A. 1998: Ammatillisen osaamisen arviointi. Teoksessa Räisänen A. (toim.) 1998: Halutaanko Ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus, Arviointi 2/1998, 9-20. Yliopistopaino:Helsinki.
- Römer-Paakkanen, T. 2006. Opettajien jatko-opinnot Jyväskylän yliopistossa: Yrittäjyyden säteilyttäminen kaikkeen opetukseen ammattikorkeakoulussa ja toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa. Teoksessa P. Kyrö & A.Ripatti (toim.) Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006.
- Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen - koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Eduskills Consulting. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen - koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Helsinki: Eduskills Consulting.
- Suojanen, U. 1993. Käsityökasvatuksen perusteet. Porvoo. WSOY.
- Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimuskoulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Helsinki: Finn Lectura.
- Syrjälä, L., Ahonen, S. Syrjäläinen, E. & Saari, S. 2004. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki:Kirjayhtymä.
- Tiuraniemi, J. 1994. Reflektiivinen ammattikäytäntö. Turun yliopisto. Täydennyskoulutuskeskus.
- Toivonen, V-M & Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen. Kehittämisen uusi taso. Helsinki: Mielikirjat.
- Toom, A & Onnismaa, J. Teoksessa: Hiljainen tieto - tietämistä, toimimista, taitavuutta. (toim. Kajanto, A.). Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Gummerus Kirjapaino Oy
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Vuorinen, I. 2001. Tuhat tapaa opettaa: Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Tampere: Resurssi.

## Sähköiset lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Oivallus. Loppuraportti. Luettavissa: [www.ek.fi/oivallus](http://www.ek.fi/oivallus). Luettu 12.11.2012.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006. Palvelut 2020 - Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Loppuraportti. MP-Keskus / Julkaisujakelu: Helsinki. Luettu 12.11.2012.

European Commission. 2005. Commission of the European Communities 2003; European Commission's Green paper 2003; European Commission 2005. Luettu 2.11.2011.

Finlex. 1998. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>. Luettu 2.11.2011.

Kyrö, P. 1997. Yrittäjyys eri tieteenaloilla - yrittäjyyden mallittamisen kolme polkua. <http://oppimateriaalit.internetix.fi/fi/avoimet/6tekniikkatalous/yrittajyys/ikkunayr.htm>

Kyrö, P. 2010. Mitä yrittäjyyspedagogiikka on? Yrittäjämäisen pedagogiikan lähtökohdat Saatavissa: <http://www.uta.fi/yksikot/entrenet/yrittajamainen.htm>

Manninen, J (2009): Oppimisympäristöajattelu koulutuksen innovaationa? Osoitteessa: <http://www.minedu.fi/euteemavuosi/Ajatuksia/manninen/?lang=fi>. (Luettu 3.10.2012.)

Miinalainen P. (2005) Hiljainen tieto yrityksen voimavarana. Systeemityö-lehti. N:ro 4/2005. Osoitteessa: <http://www.arborvitae.fi/Hiljainen%20tieto%20yrityksen%20voimavarana.htm> (Luettu 12.11.2012)

Opetushallitus. 2011. Ammatillisen koulutuksen tuloksellisuus vuonna 2012. [http://www.oph.fi/rahoitus/valtiosuudet/tietoa\\_jarjestelmasta/tulosrahoituksesta](http://www.oph.fi/rahoitus/valtiosuudet/tietoa_jarjestelmasta/tulosrahoituksesta). Luettu 2.11.2011.

Opetushallitus. 2011. Työvoiman tarve ja osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveysalalla. [http://www.oph.fi/download/135255\\_Tyovoiman\\_tarve\\_ja\\_osaamisvaatimukset\\_sosiaali\\_ja\\_terveysalalla\\_seka\\_hiusalalla.pdf](http://www.oph.fi/download/135255_Tyovoiman_tarve_ja_osaamisvaatimukset_sosiaali_ja_terveysalalla_seka_hiusalalla.pdf). Luettu 19.9.2011

Opetusministeriö. 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm07.pdf>

Opetusministeriö 2011. Yrittäjyyskasvatuksella ja -osaamisella muutosvoimaa. Saatavilla: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakennerahas-tot/ohjelmat/Kehittamisohjelmat/Yrittajyyskasvatuksella\\_ja\\_osaamisella\\_muutosvoimaa\\_kehittamisohjelma.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakennerahas-tot/ohjelmat/Kehittamisohjelmat/Yrittajyyskasvatuksella_ja_osaamisella_muutosvoimaa_kehittamisohjelma.pdf).

Opetusministeriö 2011. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma. Saatavilla: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu\\_2011\\_2016\\_fi.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf)

Pylväs, L & ja Roisko, H . 2012. Kauneudenhoitoalan laadullinen ennakoitiselvitys. Osoitteessa: [http://www.oph.fi/download/141376\\_Kauneudenhoitoalan\\_ennakoitiselvitys\\_30\\_4\\_2012.pdf](http://www.oph.fi/download/141376_Kauneudenhoitoalan_ennakoitiselvitys_30_4_2012.pdf). Luettu 12.11.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Harmaa talous parturi- ja kampaamoalalla sekä kauneudenhoitoalalla -työryhmän loppuraportti. [http://www.tem.fi/files/33519/TEMrap\\_21\\_2012\\_.pdf](http://www.tem.fi/files/33519/TEMrap_21_2012_.pdf)

## Kuviot

Kuvio 1 Tulevaisuuden ammatillista osaamista luovan ammatillisen koulutuksen haasteet (Paaso 2010) .....	10
Kuvio 2 Koulun toimintaympäristön paineita ja haasteita koulun käytännöille ja tuloksekkuudelle (Helakorpi 2006).....	11
Kuvio 3 Koulun muutos ja sen taustatekijöitä (Helakorpi 2001a) .....	11
Kuvio 4 Hiusalan perustutkinnon rakenne, näyttötutkintoperusteisesti (Opetushallitus 2009)13 suunnittelussa. ....	15
Kuvio 5 Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston organisaatiokaavio.....	19
Kuvio 6 Tiedon lajit (mukaellen Burnard 1987).....	21
Kuvio 7 Hiljainen tieto (mukaellen Poikela 2005) .....	24
Kuvio 8 Työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden/kompetenssien erilaisia luokituksia. Ruohotie (2005, 42- 43).....	26
Kuvio 9 Tieteelliset lähestymistavat yrittäjyyteen (Kyrö 1997) .....	27
Kuvio 10 Yrittäjyyteen kasvamisen ympäristöjä (mukaeltu Koironen 2004).....	29
Kuvio 11 Yrittäjyyden ulottuvuudet (mukaellen Kyrö 1997).....	31
Kuvio 12 Yrittäjäksi ryhtymisen portaat (mukaellen Huuskonen 1992) .....	32
Kuvio 13 Perinteisen ja yrittäjämäisen oppimisen eroja (Gibbs. Luukkainen & Wuorinen 2002, 162).....	36
Kuvio 14 Oppiminen pienessä yrityksessä (mukaellen Gibb 1997) .....	37
Kuvio 15 Ammatillisen opettajan osaaminen (Helakorpi 1999) .....	40
Kuvio 16 Yrittäjyyskasvatuksen opetuksen sisällön, tavoitteiden ja painopisteiden vertailu (Kyrö & Ripatti A. 2006) .....	42
Kuvio 17 Kehittämishankkeen muodostuminen .....	47
Kuvio 18 Kehittämishankkeen etenemisen vaiheet .....	48
Kuvio 19 Stuart Dreyfusin ja Hubert Dreyfusin (1999) osaamisen viisi tasoa ja hiljaisen tiedon osuus osaamisessa (mukaellen Miinalainen 2005) .....	59
Kuvio 20 Kauneudenhoitoalan yrittäjyyden harjoitusyritys Studio Soolon tulevaisuus .....	63

## Liitteet

Liite 1 Palautekyselyn kysymykset opiskelijoille .....	73
Liite 2 Artikkeli Studio Soolon toiminnasta Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston Aikkari-koulutusesitteessä .....	74
.....	74
.....	75
Liite 3 Opiskelijoiden laatima mainos Studio Soolon toiminnasta.....	76
.....	76



Liite 1 Palautekyselyn kysymykset opiskelijoille

1. Mitä ammatillista osaamistasi sait kehitettyä työssäoppimisen kautta?
2. Mitä opit työssäoppimisessa yrittäjyydestä?
3. Miten voisit oppia yrittäjyyttä enemmän työssäoppimisessa?
4. Anna kehittämissuhteita työssäoppimiseen ja sen käytäntöihin.

Liite 2 Artikkelit Studio Soolon toiminnasta Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston Aikkari-koulutusesitteessä



**aikkari**  
VAAO-aikuiskoulutuksen  
koulutuskalenteri 1/2012

Valkeakosken ammatti- ja aikuisopiston Studio Soolossa toimitaan yrittäjämäisesti. Opiskelijat tekevät asiakkaille hiusten leikkauksia, väri- ja permanenttikäsittelyjä sekä kampauksia. Asiakkaat saavat tarvittaessa myös tuoteneuvontaa. Työ tapahtuu kuten oikeassa kampaamoyrityksessä. Opiskelija työskentelee itsenäisesti, mutta tarvittaessa kouluttaja antaa tukea ja ohjausta.

Elokuussa 2012 alkava Hiusalan perustutkinnon koulutus on yrittäjyysepainotteinen. Sisäoukeamolla opiskelija Kati Lakkinen kertoo kokemuksiaan parhaillaan menossa olevasta Hiusalan perustutkinnon koulutuksesta.

 Valkeakosken  
ammatti- ja aikuisopisto



#### TUTKINTOTAVOITTEINEN KOULUTUS

*Omaehtoinen koulutus:*  
 Hiusalan perustutkinto (VPM215)  
 13.8.2012 -31.5.2014

*Oppisopimuskoulutus:*  
 Hiusalan perustutkinto, parturi-kampaaja  
 Koulutukseen otetaan uusia opiskelijoita aina  
 jakson vaihtuessa.

*Omaehtoinen/oppisopimuskoulutus:*  
 Myynnin ammattitutkinto (VLI237)  
 13.8.2012 alkaen  
 Koulutuksen enimmäiskesto on noin 1,5 vuotta.  
 Yrittäjän ammattitutkinto 13.8.2012 alkaen  
 Koulutuksen kesto on noin 1,5 vuotta

#### LYHYTKESTOINEN KOULUTUS

*Omaehtoinen koulutus*  
 Hygieniaoosaamisen koulutus ja -testi  
 Anniskelupassikoulutus ja -testi

Katso koulutusten tarkemmat tiedot verkosta:  
[www.vaao.fi/aikuiskoulutus/alkavat\\_koulutukset](http://www.vaao.fi/aikuiskoulutus/alkavat_koulutukset)  
 tai kysy koulutusneuvonnasta, (03) 574 2314

## Studio Soolossa harjoitellaan yrittäjämäistä työskentelyä

- Aloitin Hiusalan perustutkinnon työssäoppimisen Studio Soolossa vuoden 2012 tammikuussa, opiskelija **Kati Lakkinen** kertoo.  
 - Alkuvaiheessa suunnittelimme erilaisia mainoksia ja markkinoimme ahkerasti "yritystämme" niin koulun sisällä kuin ulkopuolella. Olemme saaneet tehdä monipuolisia töitä ja tavanneet mukavia ihmisiä.  
 - Pidän työssäoppimisesta Studio Soolossa, koska saamme työskennellä itsenäisesti ja näin opimme yrittäjyyttä, joka meitä kaikkia odottaa tulevaisuudessa, mikäli alalle jäämme. Itselläni on pohjalla tradenomitutkinto, joka on myös osaltaan antanut eväitä yrittäjyyteen tulevaisuutta ajatellen. Hiusala on ollut haaveenani lapsuudesta asti, kuten varmasti monella muullakin tytöllä. Olen onnellinen, että olen saanut mahdollisuuden päästä opiskelemaan alaa ja olen taas askeleen lähempänä tavoitettani toimia yrittäjänä. Vaikka työskentelymme on pääsääntöisesti hyvin itsenäistä ja joudumme tekemään päätöksiä itse, saamme kuitenkin aina tarvittaessa apua, niin toisiltamme kuin opettajalta.

Hiusalan perustutkinto on henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan perustuvaa opiskelua. Opiskeluaikana suoritetaan tutkintoon kuuluvat tutkintotilaisuudet. Koulutus on monimuoto-opiskelua, sisältäen lähiopiskelua, verkko-opiskelua ja työssäoppimista. Vaikka 13.8.2012 alkava Hiusalan perustutkinnon koulutus on yrittäjyyspainotteinen, kannattaa koulutukseen hakeutua, vaikka ei olisi aloittamassa koulutuksen päätyttyä omaa yritystoimintaa. Tekemällä oppiminen ja yrittäjämäisen toimintatavan oppiminen ovat merkittävässä osassa tässä koulutuksessa. Suunnittelun



lähtökohtana ovat todellisen työelämän tarpeet. Opiskelu vaatii oma-aloitteisuutta ja itseohjautuvuutta. Elokuussa alkavaan Hiusalan perustutkintokoulutukseen hakuuakaa on 23.5.2012 saakka. Opiskelijat valitaan koulutukseen 5.6. järjestettävän valintatilaisuuden perusteella.

Liite 3 Opiskelijoiden laatima mainos Studio Soolon toiminnasta



**Studio Soolo palvelee nyt torstaisin ja sovittaessa keskiviikkoisin 9-15:00.** Keväällä valmistuvat aikuispuolen parturi-kampaajaopiskelijat palvelevat teitä iloisella ja reippaalla asenteella.

Ajanvaraus numerosta 044 7061160.

Jos emme ole paikalla vastaamassa, soitamme takaisin, tai voit jättää myös tekstiviestin.

Sinua palvelevat Jenni, Jonna, Katri Y-K, Katri L, Kati ja Laura.

