

Anne-Mari Alakoski

YRITTÄJYYDEN OPINPOLKU MARATA-ALALLA VAMMALAN  
AMMATTIKOULUSSA

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma  
Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
2014

# YRITTÄJYYDEN OPINPOLKU MARATA-ALALLA VAMMALAN AMMATTIKOULUSSA

Alakoski, Anne-Mari  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK  
Syyskuu 2014  
Ohjaajat: Kallama, Kimmo ja Suvanto, Mari  
Sivumäärä: 67  
Liitteitä: 4

Asiasanat: yrittäjyyskasvatus, yrittäjyys, pedagogiikka, työssäoppiminen

---

Opinnäytetyön aiheena oli luoda yrittäjyyden opinpolku Sastamalan koulutuskuntayhtymään kuuluvan Vammalan ammattikoulun kokki- ja tarjoilijaopintoihin. Tavoitteena oli, että jatkossa entistä useampi opiskelija voisi valita yrittäjyyteen painottuvan opinpolun perustutkintonsa suorittamisen aikana. Aiheen taustalla vaikutti Hope OSK-hanke, jonka tavoitteena on levittää yrittäjyyden ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen yhdistämistä, tiimioppimista ja TOY-työssäoppiminen yrittäjänä – mallia.

Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa aihetta lähestyttiin sekä yrittäjyyden että pedagogiikan näkökulmista. Yrittäjyyden teoriassa vahvimmin esille nostettiin yrittäjyyskasvatus sekä sisäinen yrittäjyys. Pedagoginen painotus oli tekemällä oppimisessa sekä sosiaalisessa oppimisympäristössä.

Työn empiirisessä osiossa haastateltiin Vammalan ammattikoulussa NY-yrittäjinä toimineita kokki- ja tarjoilijaopiskelijoita sekä heitä ohjanneita opettajia. Lisäksi tutkimuksessa verrattiin kahta Suomessa toimivaa yrittäjyyskasvatuksen mallia ammatillisella toisella asteella.

Opinnäytetyö oli laadullinen kehittämistutkimus, jonka konkreettisena tavoitteena oli saada aikaan opinpolkumalli sekä valmennussuunnitelma TOY-jaksolle. Lähestymistapana oli tapaustutkimus, joka perustui teemahaastatteluiden lisäksi erilaisten toteutettujen mallien tarkasteluun sekä lähdekirjallisuuteen.

Kehittämistyön tuloksena laadittiin tavoitteiden mukainen malli, joka pitää sisällään sekä opetussuunnitelman mukaisen yrittäjyyteen painottuvan opinpolun että sitä tukevan valmennusprosessin.

PATH OF ENTREPRENEURSHIP STUDIES IN COOK AND WAITRESS  
STUDIES IN THE VOCATIONAL COLLEGE OF VAMMALA

Alakoski, Anne-Mari

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

September 2014

Supervisors: Kallama, Kimmo and Suvanto, Mari

Number of pages: 67

Appendices: 4

Keywords: entrepreneurship education, entrepreneurship, pedagogy, on-the-job learning

---

The purpose of this thesis was to create a new path of entrepreneurship studies in Sastamala Municipal Education and Training Consortium, especially in cook and waitress studies in the Vocational College of Vammala. The target was that in the future more and more students could choose entrepreneurship path of studies during their basic qualifications. In background there was a Hope OSK project, which aims to spread entrepreneurship and vocational education to combining, team learning, and TOY- on-the-job learning as an entrepreneur -model.

The theoretical part of approaching the subject was both entrepreneurship and pedagogical perspectives. The main part of the entrepreneurship theory was entrepreneurship education, as well as internal entrepreneurship. Pedagogical emphasis was on learning by doing as well on social learning environment.

In the empirical part of the thesis were interviews with students in Field of cooks and waitress in Vocational College of Vammala, who had participated in NY companies, and their teachers. In addition, research conducted by comparing two models of entrepreneurship education in the public vocational schools in Finland.

This thesis was a qualitative development research. The specific aim was to provide a path to the model, as well as the coaching plan to TOY on-the-job learning period. The approach was the custom in the case study, which was based on the theme of the interviews in addition to a variety of the actual model review, as well as source material.

Development resulted in the objectives of the model, which includes both the curriculum to focus on the doctrine of the entrepreneurial path that it results in a coaching process.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	KOHDEORGANISAATION ESITTELY JA OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA .....	6
2.1	Sastamalan koulutuskuntayhtymä.....	6
2.2	Aiheen kuvailu ja ajankohtaisuus .....	7
2.2.1	Muuttuvat oppimisen paradigmat.....	7
2.2.2	Yrittäjyyden opinpolun vaikuttavuusketjuajattelu .....	11
3	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	17
3.1	Tutkimuskysymys ja viitekehys.....	17
3.2	Tutkimuksen lähestymistapa ja tiedonkeruumenetelmät .....	19
4	YRITTÄJYYDEN KOMPETENSSI .....	22
4.1	Yrittäjyyskasvatus.....	22
4.2	Sisäinen yrittäjyys ja yrittäjän asenne.....	24
5	ONGELMAPERUSTAINEN PEDAGOGIIKKA YRITTÄJYYDEN OPINPOLUSSA .....	32
5.1	Learning by doing eli tekemällä oppiminen .....	35
5.2	Ongelmaperustainen oppiminen .....	38
5.3	Dialogi .....	40
5.4	Sosiaalinen oppimisympäristö .....	41
6	YRITTÄJYYDEN OPINPOLUN RAKENTUMINEN MARATA-ALALLA VAMMALAN AMMATTIKOULUSSA.....	44
6.1	Yrittäjyyden oppiminen .....	44
6.1.1	TOY - Työssäoppiminen yrittäjänä.....	46
6.1.2	NY-Vuosi yrittäjänä –ohjelma .....	47
6.1.3	Vammalan ammattikoulun ensimmäinen NY-yritys – Trio NY.....	49
6.1.4	Hope-yrittäjyyskasvatushanke .....	50
6.1.5	Hope OSK –hanke.....	51
6.2	Yritysmallien tarkastelu .....	54
6.2.1	Kehittämiskohteita .....	54
6.2.2	NY-yrittäjinä toimineiden opiskelijoiden ajatuksia .....	55
6.2.3	NY-yrityksiä ohjanneiden opettajien ajatuksia .....	56
7	YRITTÄJYYDEN OPINPOLUN VALMENNUSMALLI .....	57
8	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	60
	LÄHTEET .....	62
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Tämän päivän työelämä odottaa ammattiin valmistuvilta nuorilta paljon. Ei riitä, että osaa teknisesti ammattialansa taidot, vaan pitää pystyä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja työskentelemään yhdessä muiden kanssa, osata ratkaista ongelmia, verkostoitua sekä omata sisäisen yrittäjyyden paloa.

Opettajuus on myös murroksessa. Jotta opiskelijat omaksuisivat edellä kuvattuja ominaisuuksia, on opettajuuden kyettävä myös muuttumaan. Opettajan rooli on ollut pitkään tiedon jakajana toimimista, mutta sosiokonstruktiivisessa oppimiskäsityksessä ja yrittäjämäisessä pedagogiikassa vastuu oppimisesta on enemmän oppijalla itsellään. Passiivinen opiskelijan rooli vaihtuu aktiiviseen tekemällä oppimisen malliin, jossa opitaan virheistä sekä toisilta opiskelijoilta yhdessä tekemällä, tiimioppimisen menetelmin. Opettajan rooli muuttuu enemmän ohjaajan rooliksi ja päätehtävänä on ohjata opiskelijat oikeaan suuntaan tiedon lähteille. Näitä haasteita vasten peilaten tässä opinnäytetyössä selvitetään sisäisen yrittäjyyden sekä tiimioppimisen ja ongelmaperusteisen pedagogiikan käsitteitä, malleja sekä kehittämistoimenpiteitä yrittäjyyskasvatuksen vahvistamiseksi ammatillisessa koulutuksessa ja etenkin Vammalan ammattikoulun majoitus-, ravitsemis- ja talousalalla (marata).

Aihetta lähestytään sekä pedagogisesta että yrittäjyyden näkökulmista. Oppilaitosympäristössä on tärkeä noudattaa tutkinnoille asetettuja vaatimuksia opetussuunnitelman osalta, mutta opinnäytetyössä halutaan tuoda esille myös uudenlaisia ajatuksia toteuttaa opetussuunnitelmaa käytännössä enemmän vuorovaikutteisesti ja yhteisöllisesti. Tästä syystä pedagogisen lähestymistavan avaaminen on oleellinen tuotettavan mallin kannalta. Työn yrittäjyysnäkökulma puolestaan on sisäistä yrittäjyyttä painottava ja etenkin yrittäjän asenne nousee vahvasti esille.

Opinnäytetyön tuloksena luodaan malli, jolla edistetään yrittäjyyskasvatustoimintaa kohdeorganisaatiossa Sastamalan koulutuskuntayhtymään kuuluvassa Vammalan ammattikoulussa. Toimintamallia tullaan toteuttamaan kokkien ja tarjoilijoiden koulutusohjelmissa. Mallin tarkoituksena on mahdollistaa entistä useammalle opiskelijalle vaihtoehtoinen tapa oppia valitsemalla yrittäjyyteen pohjautuva opinpolku.

## 2 KOHDEORGANISAATION ESITTELY JA OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

### 2.1 Sastamalan koulutuskuntayhtymä

Sastamalan koulutuskuntayhtymä (SASKY) on monialainen toisen asteen oppilaitos. Kuntayhtymä laajeni fuusiolla vuoden 2014 alussa käsittämään myös Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän. Uusi SASKY toimii laajalla maantieteellisellä alueella Pirkanmaalla ja Satakunnassa. Omistajakuntia uudella koulutuskuntayhtymällä on 13 ja opetusta järjestetään lähes 20 eri yksikössä. Kokonaisopiskelijamäärä on noin 2800 henkilöä ja henkilökuntaa on noin 350. Valtakunnallisesti SASKY on 13. suurin toisen asteen koulutuksen järjestäjä Suomessa. SASKY kouluttaa myös aikuisia, oppisopimusopiskelijoita sekä ylläpitää yleissivistävää koulutusta Petäjä-opiston, musiikkiopiston sekä aikuislukion muodoissa. (Sastamalan koulutuskuntayhtymän [www-sivut 2014](#) ja Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän [www-sivut 2014](#))

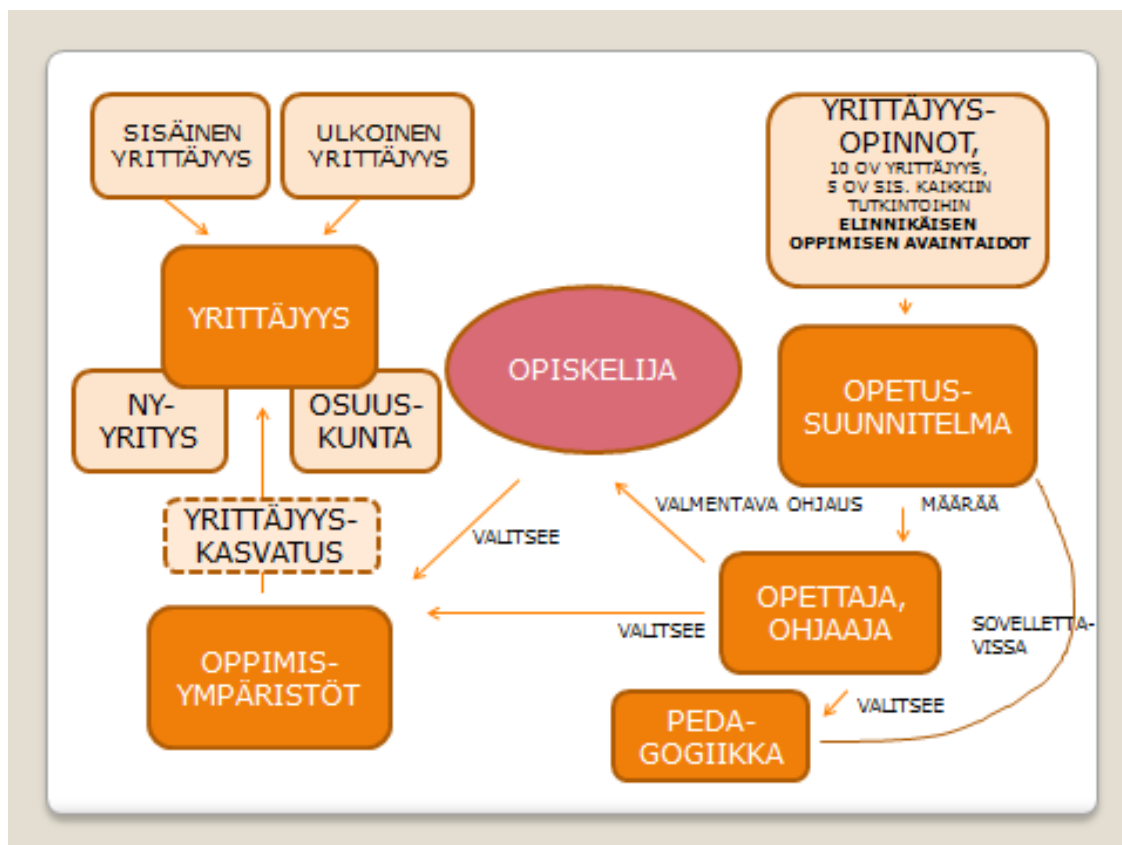
Opinnäytetyön tekijä toimii Vammalan ammattikoulun yksikössä Sastamalassa kokkien ja tarjoilijoiden opettajana. Opiskelijoiden yhtenä toimintaympäristönä on suurkeittiö, joka sijaitsee Vammalan ammattikoulun päärakennuksessa ja jossa tarjoaa maksuton, päivittäinen opiskelijalounas sekä henkilökunnan lounas. Pääosa opiskelusta tapahtuu kuitenkin vuonna 2012 syksyllä valmistuneessa Oppimiskeskuksessa, jossa ovat leipuri-kondiittorien opetustilat, opetuskeittiö, ravintolakeittiö sekä 132-paikkainen opetusravintola Warelius ja muita oppimista tukevia tiloja. Oppimiskeskus, joka tunnetaan Vexve-areenana, on myös liikuntahalli, jossa on noin 900 katso-mopaikkaa. Se tarjoaa hyvät puitteet niin ammattimaisemmalle pelaamiselle kuin kuntoliikkuville ja urheiluseuroillekin.

Ennen muuttoa uusiin tiloihin oppilaitoksen ravintola toimi oppilaitoksen pääkampuksella ja pystyi siten paremmin vastaamaan opiskelijoiden ja henkilökunnan palvelusta lyhyiden välituntien ja ruokatunnin aikana. Uudisrakennuksen ja ravintola Wareliuksen fyysinen etäisyys oppilaitoksemme pääkampuksesta on noin 300 metriä.

## 2.2 Aiheen kuvailu ja ajankohtaisuus

### 2.2.1 Muuttuvat oppimisen paradigmat

Opinnäytetyön lähtötilanne on kuvattu ajatuskarttamaisesti kuvioon 1. Kuvion keskiössä on opiskelija, jonka opintoja opettaja ohjaa opetussuunnitelman mukaisesti. Opetussuunnitelma on toimintaa määräävä dokumentti, josta ilmenee asiat, jotka perustutkinnon suorittaneen opiskelijan tulee hallita. Opetussuunnitelman perusteissa ei määritellä, miten tavoitteisiin tullaan pääsemään ja on jokaisen oppilaitoksen ja opettajan päätäntävallassa, mitä menetelmiä ja millaisia oppimisympäristöjä käytetään. Opiskelija pystyy itse vaikuttamaan näihin valintojensa kautta. Oppimisympäristöllä tarkoitetaan tässä työssä laajasti muutakin kuin itse fyysistä ympäristöä eli oppilaitostiloja. Oppimisympäristöjä ovat muun muassa osuuskunta tai Nuori yrittäjä – malli. Tämän opinnäytetyön pääroolissa on yrittäjyyden oppimisympäristö, jonka mallintamisesta on kyse.



Kuvio 1: Opinnäytetyön lähtötilanne

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa toimintaa ohjaa ja määrää Opetushallituksen julkaisemat Opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet. Viimeisin suuri opetussuunnitelmien muutos tapahtui muutama vuosi sitten. Majoitus-, ravitsemis- ja talousalalla (marata) uusin ”hotelli-, ravintola- ja cateringalan tutkintojen perusteet 2010” astui voimaan vuonna 2010 elokuussa opintonsa aloittaneilla opiskelijoilla. Yhtenä muutoksena näihin opetussuunnitelmiin on sisällytetty 5 opintoviikkoa yrittäjyyttä kaikkien tutkintojen perusteisiin. Tämä ei ole erillinen kurssi, vaan yrittäjyysopinnot sisältyvät muiden opintojen sisään elinikäisen oppimisen avaintaitoina. Se on nähtävissä lähinnä asenteellisena sisältönä, jota tässä opinnäytetyössä halutaan tuoda esille. Elinikäisen oppimisen avaintaidoiksi luetellaan seuraavat:

- elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu,
- vuorovaikutus ja yhteistyö,
- ammattietiikka,
- terveys, turvallisuus ja toimintakyky,

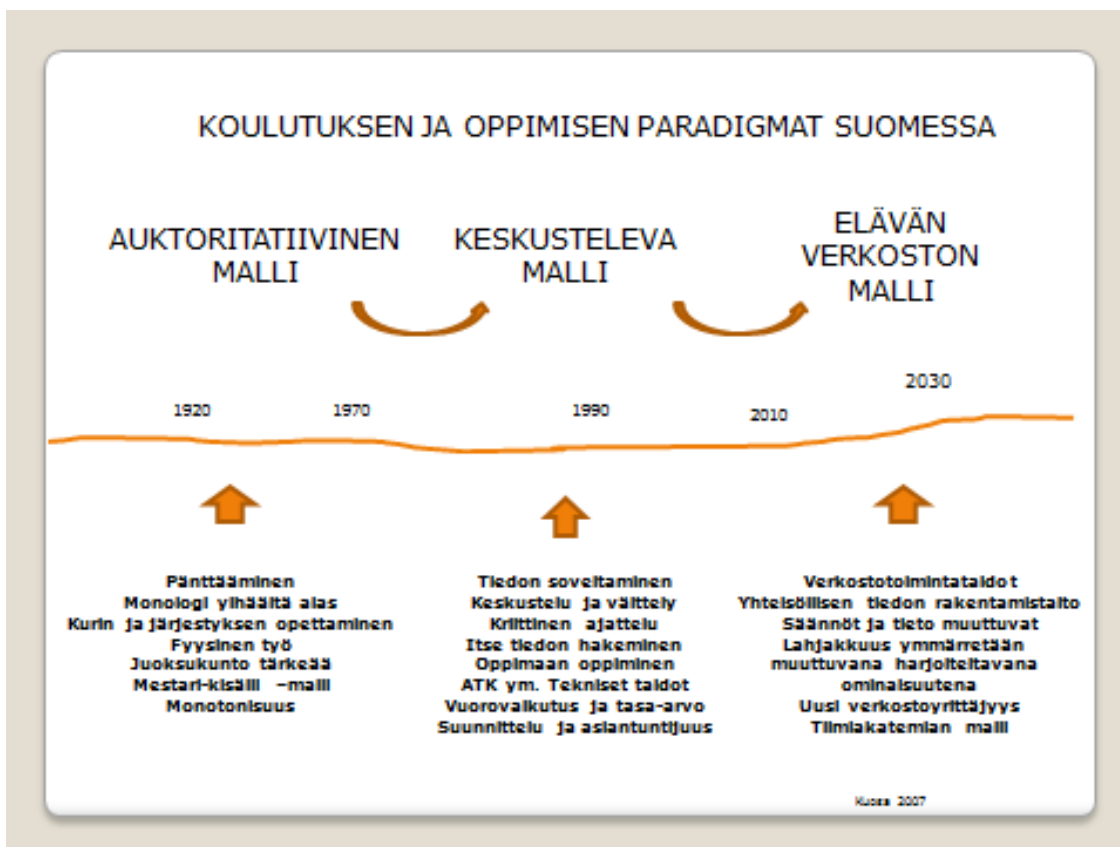


- aloitekyky ja yrittäjäyys,
- kestävä kehitys,
- estetiikka,
- viestintä- ja mediaosaaminen,
- matematiikka ja luonnontieteet,
- teknologia ja tietotekniikka sekä
- aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit.

Avaintaidoilla tarkoitetaan sitä osaamista, jota tulevaisuudessa tarvitaan jatkuvassa oppimisessa, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotossa sekä työelämän muuttuvissa olosuhteissa. (Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010, 13-14)

Opetussuunnitelma (tutkintojen perusteet) on opettajan tärkeä työkalu, jota sovelletaan omien pedagogisten ajatusten ja arvojen sekä omien valmiuksien mukaan. Ammatillista perustutkintoa suorittavalle opiskelijalle voidaan tarjota myös 10 opintoviikon valinnainen tutkinnonosa ”yrittäjäyysopinnot” ja valinnaisista tutkinnonosista voidaan lisäksi tarjota 0-4 opintoviikkoa ”yrittäjäyysopintoja”. Mikäli oppilaitos haluaa tarjota, ja vastaavasti opiskelija valita, kaikki nämä yrittäjäyteen liittyvät opinnot, niin kokonaisuudessaan ne edustavat koko 120 opintoviikon perustutkinnosta noin 16 prosenttia. Näiden lisäksi Vammalan ammattikoulun opiskelijan on mahdollista suorittaa työssäoppimista yrittäjänä (TOY-malli), jolloin yrittäjäyysopintoja kertyy vielä lisää jopa 14 opintoviikkoa. (Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2010)

Tulevaisuuden osaajan avaintaidot on lueteltu varsin laajana kokonaisuutena ja ne ovat monilta osin sellaisia, joihin perinteinen koulutuksen ja oppimisen paradigma ei istu. Kuosa kirjoittaaakin muutoksesta, joka on tapahtunut pois päättämisen, kurin, järjestyksen ja monotonisuuden aikakaudesta (kuvio 2). Tuon ajan auktoritatiivinen malli toimi hyvin, kun piti saada fyysisen työn tekijöitä agraariyhteiskuntaan. Lapsista piti opettaa hyviä, ahkeria ja kuuliaisia työntekijöitä. Auktoriteettia, tarjottua tietoa tai vallitsevaa yhteiskuntajärjestystä ei tullut kyseenalaistaa. Opettajalla oli kaikki tieto ja oppilaiden tuli nöyrästi kuunnella. (Kuosa 2007)



Kuvio 2. Koulutuksen ja oppimisen paradigmat Suomessa. (Kuosa 2007)

1970-luvulla oli nopeaa muutoksen aikaa maatalousyhteiskunnasta teolliseen yhteiskuntaan, kuten kuvio 2 ilmenee. Tämä loi tarvetta uudelle osaamiselle ja koulutuksessa alettiin hyväksyä kriittinen ajattelu, väittely ja siirryttiin vähitellen tiedon soveltamisen ja itse tiedon etsimisen aikakaudelle. Kuosan mukaan tämän aikakauden keskustelevan mallin tuloksena olemme saaneet nauttia OECD:n Pisa-vertailujen (Programme for International Student Assessment) tulosten kärkisijasta. (Kuosa 2007)

Nyt käsillä olevan murroksen takana ovat erityisesti joustavuuden, tietoteknisen ja sosiaalisen median hallinnan sekä elinikäisen oppimisen tarpeet. Nykyisen kaltainen jäykkä ja kerralla toteutettava ammatillinen koulutus vastaa melko huonosti nopeasti muuttuvan työelämän koulutus- ja osaamistarpeisiin. Kuosan (2007) mukaan olemme pääsemässä vaiheeseen, joka kuvion 2 aikajanalla kuvataan tapahtuvaksi siirryttäessä elävän verkoston malliin. Murros on parasta aikaa käynnissä ja tulevaisuudessa meillä on enemmän yhteisöllisen tiedon rakentamisen taitoa, verkostoyrittäjyyttä sekä tiimioppimista. Sinne asti pääseminen kuitenkin edellyttää poisoppimista vanhasta ja

pelkona onkin, että edelleen vanhat auktoritatiivisen koulutuksen ja oppimisen mallit elävät ja voivat hyvin joissain 2010-luvun Suomen toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa.

Kuosan auktoritatiivisen ajan Mestari-kisälli – mallissa kokeneempi, jo ammattitaitoinen osaaja (tai pidemmälle edennyt opiskelija) opastaa nuorempaa ammatin saloihin. Tätä mallia käytetään edelleen runsaasti, mutta tänä päivänä puhutaan enemmän vertaisoppimisesta. (Kiltapeda 2014) Tällainen peer learning on hyvä esimerkki yhteisöllisestä ja oppilaslähtöisestä oppimisesta, jossa yhteisö toimii yhdessä jonkun ongelman ratkaisemiseksi. (YVI 2014) Onkin tärkeä huomata, että kaikki vanha ei missään tapauksessa ole huonoa tai käyttökelvotonta. Ajat muuttuvat ja tavat niiden mukana. Joku vanha hyvä pedagoginen malli tai teoria saattaa kokea uuden tulehisen uudenlaiseen ympäristöön varsin toimivana ratkaisuna. Jatkuvasta muutoksesta kielii myös se, että uusi opetussuunnitelmaudistus on tulossa voimaan vuoden 2015 elokuussa.

Onko sitten olemassa hyvää ja huonoa oppimista? Sitä pitää kriittisesti ajatella ja varmasti oppiminen, jos mikä, on hyvin vahvasti tilannesidonnaista. Kuitenkin 1900-luvun alussa merkittävää oppimisen tutkimusta tehnyt Lev Vygotski on Rongaksen mukaan väittänyt, että on sekä huonoa että hyvää oppimista. Hänen mukaansa huono oppiminen kulkee kehityksen jäljessä: se ikään kuin täyttää taito- ja tietopalasilla kehityksen jo saavuttamaa tasannetta. Hyvä oppiminen taas kulkee kehityksen edellä: raivaa tietä uusille kehitystasoille. Huono oppiminen on ennalta annettua, valmiin kulttuurin siirtämistä vastaanottajan mieleen. Hyvä oppiminen puolestaan tuottaa aina jotain ennalta arvaamatonta, jotain, joka ei vielä ole ollut valmiina olemassa. Hyvän oppimisen rinnalla kasvavat ja kehittyvät elinikäisen oppimisen metataidot. (Rongas 2013, 23)

### 2.2.2 Yrittäjyyden opinpolun vaikuttavuusketjuajattelu

Yrittäjyyden oppimisympäristön saaminen osaksi oppilaitoksen arkipäivää on erittäin ajankohtaista ja sille löytyy selvä tarve. Ammatillisessa koulutuksessa on huomattavissa opiskelijoiden motivaation puute ja osin siitä seuraava suurehko opintojen kes-

keyttämisaste. Opetushallitus on tehnyt paljon työtä läpäisyn (opintojen loppuunsaattamisen) tehostamiseksi sekä keskeyttämisten vähentämiseksi. Läpäisyn tehostamisohjelmassa on panostettu 4 miljoonaa euroa vuosittain vuodesta 2011 vuoteen 2014, ja läpäisyaste on saatu nousemaan vuoden 2010 noin 60 prosentista 63 prosenttiin vuonna 2013. Tavoitteena on saada vuoteen 2020 mennessä 78 prosenttia läpäisemään tutkintonsa tavoiteajassa. Samalla aikajänteellä keskeyttämisaste on saatu putoamaan 9,1 prosentista 7,5 prosenttiin. (Kärki 2013)

Lisäksi on kerrottu, että jopa enemmän kuin joka viides nuori kärsii mielenterveysongelmista. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriön vuoksi eläkkeelle joutui 1 569 alle 30-vuotiasta suomalaista vuonna 2013. Tämä tarkoittaa neljä nuorta joka päivä. (Sauri 2014) Tämä lisää haastetta koulutuksen järjestäjille sekä opetushenkilöstölle: kuinka saada erityettyjä opintoja niin, että myös heikommassa asemassa olevat voivat olla mukana ja kuinka vastaavasti hyvin motivoituneille oppijoille löytyy tarjottavaksi riittävästi haastetta ja kenties nopeampi väylä valmistua ammattiin?

Opinnäytetyön taustalla on ajatus, että ei kouluteta vain työntekijöitä, jotka joskus siirtyvät toisen palvelukseen, vaan luodaan opiskelijoille mahdollisuus ottaa vastuuta omasta toimeentulostaan ja siten koko yhteiskunnan toimivuudesta jo opiskeluaikanaan. Opiskelijat toisella asteella ovat yhteiskuntamme tulevaisuuden vastuunkantajia ja heidän on päästävä harjoittelemaan vastuun ottamista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdollisimman oikeissa ympäristöissä, jotta he osaavat tehdä sitä viisaasti jatkossakin. Siksi ei ole yhdentekevää, mitä oppilaitoksissa (ja koko yhteiskunnassa) tehdään ja minkälaisia asenteita ja motivaatiotiloja oppijoille muodostuu. Tämän asenteen kasvattaminen kumpuaa sisäisestä yrittäjyydestä.

SASKYn strategiassa korostetaan koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Tavoitteena on luoda yhdessä alueen elinkeinoelämän ja verkostojen kanssa avoin ja innostava ilmapiiiri, joka luo kannustavat puitteet henkilökunnalle oman työnsä innovointiin ja kehittämiseen. Strategian mukaan laadukas ja vuorovaikutteinen opetus sekä ajanmukaiset oppimisympäristöt takaavat hyvät oppimistulokset ja parantavat työ- ja opiskeluviihtyvyyttä. (Sastamalan koulutuskuntayhtymän strategia 2014–2016)

Opinnäytetyön taustalla vaikuttaa ajatus, jossa kannatetaan opiskelijan omaan ajatteluun ja tiedonhankintaan perustuvaa oppimista. Lähtökohtana on myös, että kaikkien ei tarvitse suorittaa opiskeluansa samalla tavalla: toinen voi edetä nopeammin ja toinen hitaammin. Joku pystyy perustamaan oman yrityksen jo varhaisessa vaiheessa ja suorittamaan osan opinnoistaan sitä kautta ja joku toinen ei pysty milloinkaan edes itseohjautuvaan opiskeluun. Ongelmaksi opinnäytetyössä koetaan, että tällaiseen eri kanavia pitkin etenevään oppimiseen ei olla koulumaailmassa vielä kovin valmiita. Epäkohdaksi voi mainita muun muassa opettajan palkan maksun perusteen: opettaja saa palkkansa jokaisesta pidetystä oppitunnista ja sen lisäksi velvoitetaan osallistumaan oppilaitoksessa kehittämistyöhön 1,5 tunnin ajan viikossa. Tällaisen mallin on ajateltu toimivan tilanteessa, jossa kokonainen ryhmä saa kerralla samaa opetusta samassa tilassa opettajajohtoisesti. Tilanne, jossa osa ryhmästä tekisi jotain omaa projektia tai opiskelisi eri asioita vaikkapa osuuskunnassa, ei sovellu nykyiseen ajatteluun.

Yhtenä vahvana aiheen valintaan vaikuttavana tekijänä on opinnäytetyön tekijän oma kiinnostus ja innostus yrittäjyyteen ja hieman ehkä uudenlaiseenkin tapaan oppia ja opettaa asioita. Opinnäytetyö, ja koko ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmassa, lähti liikkeelle tekijän osallistuttua tiimiyrittäjävalmennukseen vuosina 2011–2012. Tästä koulutuksesta saatu kipinä ja tavoite toteuttaa kokkien ja tarjoilijoiden koulutusta uudella tavalla on koko työn motivaattori. Koulutuksesta sai valmiuksia, paljon ajatuksia mutta kuitenkin vain vähän välineitä toteuttaa yrittäjyyskasvatusta käytännön arjessa ammattioppilaitoksissa.

Keskeisenä ajatuksena on muun muassa se, että opettajien pitäisi lakata opettamasta. Tämä ajattelu juontaa juurensa erilaisista yrittäjyyteen ja oppimisen menetelmiin keskittyneistä koulutuksista, joita tämän tutkimuksen tekijä on käynyt. Tässä työssä puhutaankin enemmän ohjaamisesta tai valmentamisesta kuin opettamisesta. Opettajat voivat luoda tilaisuuksia oppia, mutta kukaan ei käskyistä tai toiveista opi. Oppiminen on jokaisen henkilökohtainen prosessi, jossa pitää olla motivaatio sekä halu muuttaa toimintaa opitun mukaisesti. Oppimista tapahtuu myös paljon joka puolella oppilaitoksen ulkopuolella. Luukkanen & Wuorinen (2005, 124) kirjoittavat, että ratkaisevinta opettajan työtä tarkasteltaessa on, että painopiste siirtyy peruuttamatto-

masti opettamisen tarkastelusta oppimisen tarkasteluun. Oppimisen tulee olla ainoa päämäärä, vaikkakin totta kai opettaja opettamalla tukee sitä. He näkevät tämän ajatuksen vapauttavana ja vertaavat sitä jo Platonin aikanaan kaipaamaan opettajan perustehtävään; toimimiseen kättilönä eli tiedon synnyttämisen apuna, ei tiedon jakajana.

Opettämisen uudenlainen ajattelu on välttämätöntä, sillä tulevien uusien opetussuunnitelmien perusteiden (2015) mukaisesti jatkossa oppilaitoksissa ei puhuta enää opintoviikoista vaan oppimista mitataan osaamispisteinä (Kärki 2013b). Näin taataan se, että muualla hankittu osaaminen (epävirallinen tai arkioppiminen) on yhtä arvokasta kuin oppilaitoksessa hankittu osaaminen. Ei enää ole merkityksellistä, missä oppinsa on saanut. (Rajamäki 2013) Oppimisen osoittaminen tulee jatkossa olemaan entistä enemmän ammattiosaamisen näyttöjen varassa. Niinpä nopeasti oppiva voi saada jonkin tutkinnon osan tavoitteet opittua kesätyössä ja tämän hän osoittaa ammattiosaamisen näytöllään. Tämä luo tarvetta ajatella oppiminen osaamisena eikä opettamisena. Se luo myös vääjäämättä tarvetta ajatella oppijien yksilöllisiä tarpeita ja heidän omien valintojensa tärkeyttä. Osaamispisteet ovat osa uudistusta, jossa kansainvälisesti pystytään osaamisperusteisesti helpottamaan opintosuoritusten siirtoa, keräämistä ja tunnustamista yhtenäisen kuvaustavan avulla (ECVET) (Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO 2014).

SASKYn strategiassa ei suoraan mainita yrittäjyyden tai yrittäjyyskasvatuksen painottamista, vaikkakin se voisi olla erikseen mainittu. Maininta ajanmukaisista oppimisympäristöistä pitää kuitenkin nekin sisällään. Perinteisesti oppimisympäristöjen on ajateltu olevan vain fyysisiä tiloja, kuten luokkahuoneita tai opetuskeittiöitä. Tässä työssä oppimisympäristöajattelu nähdään paljon laajempuna. Opetusministeriö on linjannut, että oppimisympäristöllä tarkoitetaan oppimiseen liittyvää fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista kokonaisuutta. (Opetusministeriö 2009) Oppimisympäristö voi siten olla esimerkiksi NY-yritys tai osuuskunta, jossa opiskelija toimii ja oppii tii-mioppimisen keinoin yhdessä muiden kanssa. Uudenlainen oppimisympäristö on myös sellainen kokonaisuus, jossa ammattiaineiden sisältöön integroidaan ammattitaitoa täydentäviä tutkinnonosia (atto-aineita), kuten matematiikkaa, kemiaa tai englantia. Tämä opinnäytetyö vastaa suoraan SASKYn strategiassa esitettyyn tavoitte-

seen kehittää opetusta enemmän vuorovaikutteisemmaksi ja laajentaa oppimisympäristöajattelua.

Ajankohtaisuuden arvoa lisää myös Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisema raportti ammattialojen tulevaisuuden näkymistä. Siinä keskitytään erikseen eri ammattialoihin, mutta myös kaikilta edellytettäviin tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Yleisesti kaikilla aloilla tarvittavia taitoja luetellaan olevan vuorovaikutus- ja viestintätaidot, laaja-alaisuus ja kokonaisuuksien ymmärtäminen, verkostoosaaminen, kielitaito, asiakasosaaminen, ympäristöosaaminen, oma-aloitteellisuus, ongelmanratkaisutaidot sekä uuden oppiminen ja osaamisen päivittäminen. Matkailu- ja ravitsemisalalla painotetaan lisäksi myynti-, mainonta- ja markkinointitaitoja sekä sosiaalisen median ja mobiilipalveluiden linkittämistä palveluun. (Andolin ym. 2012, 15, 22).

Pekka Himanen kiteyttää Sokrateen kuuluisat opit nykypäivän moderneimpiin käsitteisiin oppimisesta: konstruktiivisuuteen ja kollaboratiivisuuteen. Sokrateshan väitti, että kaikki oppiminen lähtee liikkeelle kiinnostuneesta ihmettelystä, hyvien kysymysten esittämisestä. Toiseksi Sokrates vertasi opettajaa kättilöön, joka auttaa toista synnyttämään tietoa, mutta myös oppimaan, omasta lähtökohdastaan. Kolmantena viisautena esitetään juurikin Himanen kollaboratiivisuus, jossa parhaat oppimistulokset saavutetaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Himänen 2010, 120–124)

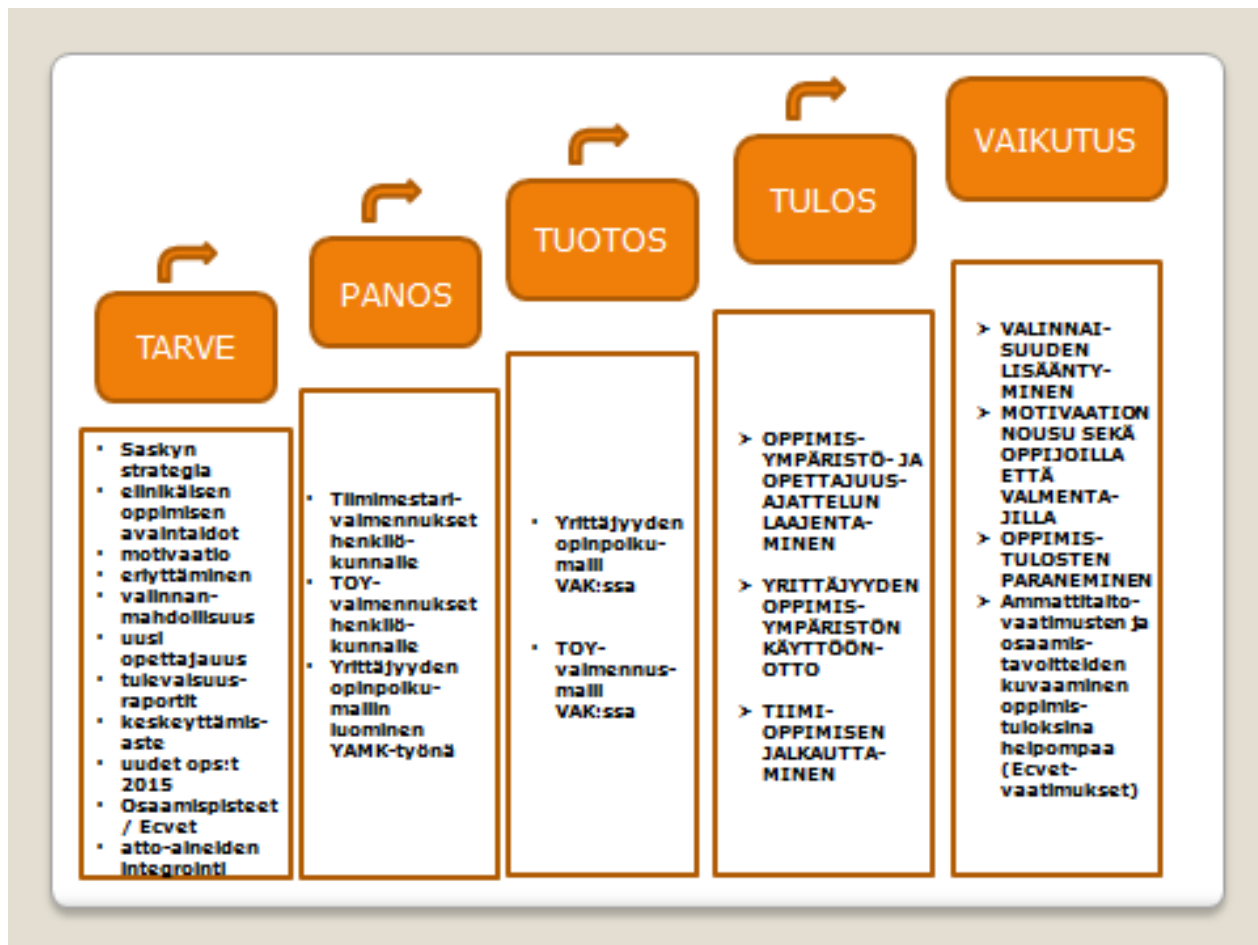
Tässä opinnäytetyössä nähdään, että laaja-alaisempien, monipuolisempien ja yrittäjyyteen painottuvien oppimisympäristöjen rakentaminen on mahdollinen ratkaisu tulevaisuuden muutoksen haasteisiin. Myös Opetusministeriön mukaan yrittäjämäinen tai yrittäjyyteen suuntaava toimintakulttuuri nousee oppilaitoksen menestystekijäksi. (Opetusministeriö 2009) Oppimista tapahtuu aina parhaiten, kun ihminen tuntee jonkun kysymyksen itselleen henkilökohtaisesti merkitykselliseksi ja polttavaksi (Himänen 2010, 124). Toisaalta on hyvin surullista, että monet suuret viisaudet on keksitty jo antiikin aikaan ja edelleen painimme samojen ongelmien parissa. Mutta kuten on sanottu, muutos on aina hidasta. Lisäksi se aiheuttaa aina vastarintaa. Kehitykseen tarvitaan uskallusta kokeilla asioita eri tavoin ja oppia niistä. Mathama Gandhin väitetään vuonna 1947 sanoneen, että meidän on itsemme oltava se muutos, jota maailmalta haluamme. Se vaatii meiltä rohkeutta ja jääräpäisyyttä. Ehkäpä tiimioppimisen

voimaa pitäisi ensin saada enemmän istutettua oppilaitosten kehittäjiin ja opettajiin, jotta muutosvastarinta jäisi vähäisemmäksi eikä kukaan kaatuisi yksin muutoksen alle.

Tämän opinnäytetyön taustalla vaikuttavat asiat luvusta 2.2.2 on koottu kuvioon 3. Vaikuttavuusketjumalli selkeyttää opinnäytetyön taustaa ja sen tavoiteltavia tuloksia ja vaikutuksia. Yrittäjyyden opinpolun malli tulee olemaan tuotos, mutta tuloksista päästään nauttimaan vasta kun malli on otettu käyttöön ja siitä on saatu kokemuksia. Vaikutukset ja vaikuttavuus tulevat ilmenemään vasta pidemmällä aikavälillä ja tässä vaiheessa ne ovat lähinnä toivottavia. Tämän opinnäytetyön kannalta toivottavin vaikutus olisi sisäisen yrittäjyyden ilmenemisen aiheuttama motivaation kasvaminen sekä oppijoissa että heitä ohjaavissa opettajissa. Asenne on ratkaisevassa monessa muutostilanteessa. Vaikka kuinka haluaisi pysyä vanhassa kiinni eikä olisi halua muuttua, niin voi olla, että jatkossa ei enää pärjääkään totutuilla vanhoilla opeilla. Jokaisen ammatillisen opettajan vahvuutena on oman alan substanssiosaaminen, mutta kuitenkin ollakseen opettaja, pitää olla myös pedagogiikan ammattilainen. Ja pedagogisilla taidoilla opettajan tulee synnyttää oppijoissa luova oppimisen intohimo. Pitää muistaa, että myös oppijien asenne on suurelta osin pedagogisen työn tulosta.

Pitkässä juoksussa on myös toivottavaa, että opiskelijoiden yrittäjämäinen opinpolku tarjoaa väylän, josta opiskelijat tulevat valmistumaan ammattiin nopeammin, mikä taas tämän hetkisen käsityksen mukaan tulee olemaan myös taloudellisesti kannattavampaa. Tulevaisuuden rahoitusmallista on esitetty suuntaviivoja ja yhtenä todennäköisenä mallina tulee olemaan opiskelijan suorituksiin perustuva, ei enää yksin opiskelijalukumäärään sidottu rahoitus.





Kuvio 3. Yrittäjyyden opinpolun vaikutusketjuajattelu. (Aro 2012, mukailtu)

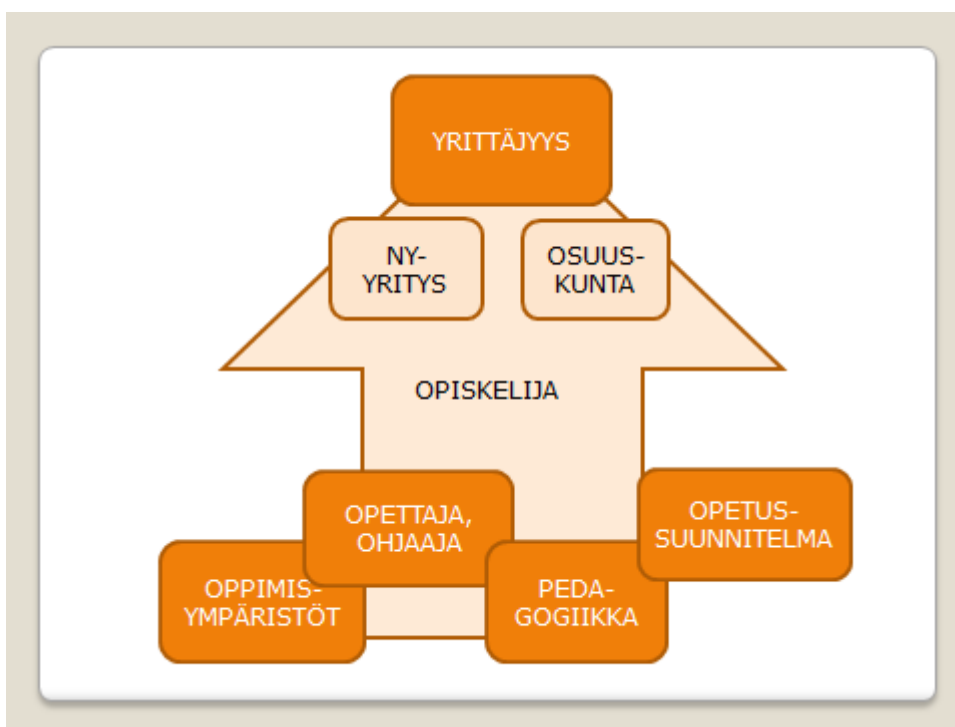
### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSMENETELMÄT

#### 3.1 Tutkimustehtävä ja viitekehys

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa kohdeorganisaatiolle yrittäjyyden opinpolun malli, jonka osana laaditaan valmennussuunnitelma Työssä oppiminen yrittäjänä –mallin (TOY-malli) toteuttamiselle. Malli tuotetaan toteutettavaksi Vammalan ammattikoulussa, mutta myös mahdollisesti käytettäväksi laajemminkin Sastamalan koulutus-kuntayhtymässä. Tavoitteena on pystyä laajentamaan oppimisympäristö- ja opettajuusajattelua, jalkauttaa tiimioppimista sekä saada otettua käyttöön yrittäjyyden oppimisympäristö. Nämä tavoitteet on kuvattuna kuvion 3 tulossarakkeessa.

Tutkimuksessa selvitetään sisäisen yrittäjyyden sekä tiimioppimisen ja ongelmaperusteisen pedagogiikan käsitteitä ja toimintatapoja sekä kehittämistoimenpiteitä yrittäjyyden opintojen juurruttamiseksi kokkien ja tarjoilijoiden koulutuksiin. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on kehittää malli, joka mahdollistaa muutoksen ja johtaa kuviossa kolme kuvattuihin tavoitteisiin. Kananen mukaan tutkimusongelmana voi olla myös asian kehittäminen tai muutoksen aikaansaaminen (Kananen 2013, 22). Tämän opinnäytteen tavoitteena on kehittää koulutusta ja saada muutoksella aikaan parempia oppimistuloksia.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on kuvattu kuviossa 4. Yrittäjyyttä toteutetaan oppilaitoskontekstissa, jossa toimintaa määräävät opetussuunnitelmat ja valintoja tekevät ohjaavat opettajat. Kaikki toiminta tapahtuu erilaisissa oppimisympäristöissä yksilön valintojen mukaan.



Kuvio 4. Viitekehys.

Keskeisenä terminä teoriataustassa on yrittäjyys, etenkin sisäinen yrittäjyys. Käytännön toteutuksen pääosassa ovat oppimisympäristö, jonka taustalla vaikuttavat ohjaa-

jan rooli ja opetussuunnitelma, sekä tietysti opiskelija. Opiskelijan osuus on keskeisin, koska oppilaitosmaailmassa toimitaan vain ja ainoastaan opiskelijoiden vuoksi.

Opiskelijan ohjaaminen muuttuvissa oppimisympäristöissä perustuu aina johonkin pedagogiseen näkemykseen ja tämä opinnäytetyö avaa käsityksiä ja ajatuksia opettamisesta, oppimisesta ja niiden taustalla vaikuttavista teorioista. Opiskelijan ohjaamisen pitää noudattaa kulloinkin voimassa olevaa opetussuunnitelmaa, mutta oppimisympäristövalinnoilla voidaan merkittävästi vaikuttaa opetuksen sisältöön ja laatuun. Yrittäminen tai yrittäjäyys ei sinällään ole päämäärä, vaan väline, jonka tarkoituksena on luoda opiskelijalle monipuolinen ja relevantti osaaminen nykypäivän työmarkkinoilla joko työntekijän tai yrittäjän roolissa. Tässä opinnäytetyössä nähdään tärkeimpänä sisäisen yrittäjäyden asenteen merkitys ja ulkoisen yrittäjäyden avaaminen jää pintapuoliseksi.

### 3.2 Tutkimuksen lähestymistapa ja tiedonkeruumenetelmät

Opinnäytetyö on laadullinen kehittämistutkimus, jonka tuloksena luodaan yrittäjyyden opinpolkumalli Vammalan ammattikouluun. Lähestymistapana on tapaustutkimus. Tapaustutkimus eli case study määritellään empiiriseksi tutkimukseksi, joka monipuolisin tavoin tutkii jotain nykyistä tapahtumaa. Tapaustutkimuksen luonteeseen kuuluu, että tutkittavasta tapauksesta pyritään kokoamaan monipuolisesti ja monella tavalla tietoa, jotta ilmiötä pystyttäisiin ymmärtämään entistä syvällisemmin. Tapaustutkimus on Metsämuuronen (2008) mukaan jalat maassa – tutkimusta, joka perustuu voimakkaasti tutkittavan omiin kokemuksiin. Tämä luo luonnollisen pohjan yleistyksille. (Metsämuuronen 2008, 16–17)

Laadullisen tutkimuksen, kuten tutkimuksen yleensä, lähtökohtana on saada aina parempi ymmärrys ilmiöstä ja halu saada aikaiseksi muutos parempaan. Niin myös tämän tutkimuksen taustalla on tarkoitus saada aikaan muutos parempaan. (Kananen 2013, 22)

Tapaustutkimuksen kohde valitaan aina työelämän kehittämistyössä käytännön tarpeen ja kehittämistyölle asetettujen tavoitteiden ohjaamana, kuten tässä tutkimukses-

sakin tehdään. Tapaustutkimus soveltuu hyvin kehittämistyön lähtökohdaksi, kun tavoiteltavana tuloksena on esimerkiksi tuottaa uusia kehittämisideoita ja ymmärtää syvällisemmin kehittämisen kohdetta, kuten tässä työssä kehitettävää opinpolkumallia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 52–53)

Tämä tapaustutkimus on lähtökohdaltaan toiminnallinen. Tuotettava malli on käytäntöön sovellettavissa ja toivottavasti ratkaiseva askel itse toimintaan kohdeorganisaatiossa. Tutkimuksen raportointi tehdään kansantajuisella kielellä välttämättä tiedemaailman slangia, mikä puolestaan lisää kuulijakunnan omien johtopäätösten mahdollisuutta. (Metsämuuronen 2008, 17)

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys (kuvio 4) muodostuu erilaisten oppimisympäristöjen sekä pedagogisten mallien vaikutuksesta yrittäjyyskasvatukseen ja opiskelijan mahdollisuuden suorittaa osa opinnoistaan yrittäjyyspedagogisesti. Viitekehukseen viitaten, tässä tutkimuksessa tullaan keräämään aineistoa teemahaastatteluin erityisesti sisäisen yrittäjyyden näkökulmasta.

Tutkimustietona käytetään olemassa olevaa teoretietoa yrittäjyydestä ja pedagogiikasta. Uutta, empiiristä tietoa kerätään haastatteluilla sekä vertaamalla muualla Suomessa jo käytössä olevia yrittäjyyskasvatuksen malleja toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Näiden menetelmien avulla toivotaan päästävän jo olemassa olevien tietojen ja kokemusten äärelle, joita voidaan soveltaa uuteen luotavaan opinpolkumalliin. (Ojasalo ym. 2009, 65–70)

Teoreettinen viitekehys määrää millaista aineistoa tutkimuksessa kannattaa ja tulee kerätä sekä millaista menetelmää aineiston analyysissä tullaan käyttämään. Laadullisen tutkimuksen aineiston keräämisessä luonteenomaista on, että sen tulee sallia mahdollisimman monenlaiset tarkastelut. Niinpä Alasuutarin (2011) mukaan onkin kyseenalaista, miten heti alkuun voisi lyödä lukkoon jonkin teoreettisen viitekehysten, tuottaa metodin avulla vain tietynlaisia havaintoja ja tarkastella näitä vain ja ainoastaan tietystä, täsmälleen määritellystä näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen etu onkin, että monenlainen tarkastelu tulee mahdolliseksi. (Alasuutari 2011, 83–84)

Teemahaastattelu valikoitui menetelmäksi, koska tutkimuksen tarkoituksena on saada selville yrittäjyyden oppimisen ja ohjaamisen merkitystä haastateltaville ja heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan aiheesta. (Ojasalo ym. 2009, 97–98) Kananen kirjoittaa, että joissain tapauksissa haastateltaviksi voidaan ottaa kaikki ilmiön kanssa tekemisissä olleet henkilöt. Tämän edellytyksenä on, että tutkittava joukko on melko pieni. Tässä tapauksessa haastattelu suoritetaan kaikille Vammalan ammattikoulun ravintaloustalouden NY-toiminnassa mukana olleille opiskelijoille ja heitä ohjanneille opettajille. Mikäli toiminta olisi ollut laajempaa ja haastateltavia suurempi joukko, olisi haastateltavien määräksi kuitenkin valikoitunut 12–15 henkilöä, joka Kananen mukaan riittää saamaan aikaan saturaation, eli haastateltavien lukumäärän lisääminen ei enää toisi uutta tietoa ilmiön ymmärtämisen kannalta. (Kananen 2013, 95)

Teemahaastattelut tehdään Vammalan ammattikoulun marata – osaston NY-toiminnassa mukana olleille opiskelijoille ja heitä ohjanneille opettajille ohjaukseen ja sisäiseen yrittäjyyteen liittyvistä näkökulmista. NY-yrittäjinä on toiminut 12 nuorta ja heitä on ohjannut opinnäytetyön tekijän lisäksi kolme opettajaa. Haastattelut tehdään viikoilla 13 ja 14. Ensimmäisen NY-yrityksen yrittäjät pyritään saamaan osallistumaan haastatteluun, vaikka he ovat jo valmistuneet oppilaitoksesta.

Haastatteluilla on tarkoitus saada selville kuinka NY-yrittäjät ja heitä ohjanneet opettajat kokivat ohjauksen määrän ja laadun: oliko ohjaus riittävää, oikea-aikaista, ressursoitu oikein ja tukiko se yrittäjämäistä oppimista? Sisäisen yrittäjyyden teemasta tähän opinnäytetyöhön halutaan etenkin yrittäjän asenteeseen liittyviä ajatuksia: miten eroaa yrittäjäksi ryhtyvä opiskelija niin kutsutusta tavallisesta opiskelijasta ja tiedostavatko he tai ohjaavat opettajat sen?

Haastattelut nauhoitetaan ja haastatteluaineisto litteroidaan propositiotasolla (Kananen 2013, 100) ja puretaan auki teema-alueittain. Teema-alueissa tarkastellaan haastatteluista esiin nousevia asioita ja ilmiöitä, jotka ovat useammille haastateltaville yhteisiä. Näistä teemoista tullaan saamaan uusia kehittämisajatuksia ja -kohteita, mutta ennen kaikkea niistä saadaan tämän opinnäytetyön mallin toteuttamiseen suuntaviivoja. Opinnäytetyön tekijän näkemyksenä on, että tietyt teemat, kuten ohjauksen

määrä tai laatu, nousevat enemmän esille. Teemahaastattelun teemat ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (liitteet 1 ja 2).

Yrittäjyyskasvatuksen teema on ollut keskeinen monessa jo toteutuneessa hankkeessa. Näiden hankkeiden tuotoksista on mallinnettu erilaisiin oppilaitoksiin monenlaisia versioita ja niitä on kuvattu hankkeiden sekä sähköisissä että painetuissa julkaisuissa. Näistä dokumenteista saadaan kokemuksellista aineistoa tämän opinnäytetyön tuotoksen tueksi. Koska opinnäytetyön tavoitteena on saada aikaan toimintamalli yrittäjyyden opinpolulle, tulevat hyödynnettävät mallit olemaan vastaavaa toimintaa jo järjestäneiden oppilaitosten tuotoksia.

Osa olemassa olevien mallien tutkimisesta muistuttaa läheisesti kahdenvälistä benchmarkingia, jossa kaksi organisaatiota pyrkii vuorovaikutteiseen oppimiseen vertaamalla prosesseja ja niiden suoritustapoja. (Hotanen, Laine & Pietiläinen, 2001, 9.)

Malleja tutkitaan myös dokumenttianalyysin tavoin. Siinä tutkitaan käyttökelpoista tietoa kehittämisen kohteesta ja sitä on olemassa toisen asteen oppilaitoksissa runsaasti asian ajankohtaisuuden vuoksi. (Ojasalo ym. 2009, 43)

## 4 YRITTÄJYYDEN KOMPETENSSI

### 4.1 Yrittäjyyskasvatus

Yrittäjyyskasvatus määritellään YVI Sanakirjassa kansalaiskasvatukseksi, jossa yrittäjyys käsitetään laaja-alaisesti ja jossa pyritään vaikuttamaan henkilön yrittäjyyttä koskeviin taitoihin, käyttäytymiseen ja uskomuksiin siten, että ne ovat hyödyksi elämässä, työelämässä ja elinkeinotoiminnassa huolimatta siitä työskenteleekö henkilö itsenäisenä yrittäjänä (ulkoinen yrittäjyys) tai toisen palveluksessa (sisäinen yrittäjyys). (YVI 2014) Tärkeintä lienee kuitenkin, että opiskelija ymmärtää yrittäjyyden merkityksen kansantaloudellisesti. Yrittäjien luomien työpaikkojen määrä on oleellinen hyvinvointiyhteiskuntamme säilymisen kannalta.

Opetusministeriön vuonna 2009 julkaisemassa julkaisussa silloinen opetusministeri Henna Virkkunen kirjoittaa, että yrittäjyyskasvatus on ulkoista yrittäjyyttä (yrittäjänä toimimista) huomattavasti laajempi käsite, joka kattaa käsitteenä myös yrittäjyyskoulutuksen. Yrittäjyyskasvatus pitää sisällään sekä aktiivisen ja oma-aloitteisen yksilön, yrittäjämäisen oppimisympäristön, koulutuksen ja yrittäjyyttä tukevan toimintaverkoston yhteistyön sekä yhteiskunnan aktiivisen ja yrittäjämäistä toimintaa tukevan politiikan. Tällaisen kasvatuksen tuloksena hän näkee, että yritteliäisyyttä syntyy kaikilla yhteiskunnan tasoilla. (Opetusministeriö 2009)

Yrittäjyyskasvatus koetaan yhteiskunnassamme tärkeäksi ja onkin rohkaisevaa, että Varsinais-Suomessa on laadittu Maakunnan yrittäjyyskasvatusvisio 2020, jossa luodaan suuntaviivat maakunnan yrittäjyyden ja hyvinvoinnin kehittämiseksi. Tässä visiossa esitetään toisen asteen ammatilliseen koulutukseen mm. pedagogisia osuuskuntia yrittäjyyden oppimisympäristöiksi sekä työssäoppimisjaksojen kehittämistä yrittäjyyttä tukeviksi (sekä opiskelijoille että opettajille). (YES-keskuksen www-sivut 2014) Visiossa esitetyt mallit ovat juuri niitä, joihin yrittäjyyden opinpolku-malli Vammalan ammattikoulussa tulee vastaamaan.

Liisa Remes kirjoittaa, että yrittäjyyskasvatus on opettajan mahdollistamia tekoja, joiden tavoitteena on vahvistaa yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittyminen. (Remes 2007, 21) Toisaalta Koskinen tulkitsee yrittäjäkoulutusta niin, että siinä lähinnä kannustetaan sisäiseen yrittäjyyteen toisen palveluksessa, joka ei kuitenkaan ole hänen mielestään huono asia vaikkakin tukee paradoksia, että yrittäjyys ja sisäinen yrittäjyys olisivat toistensa alakäsitteitä. (Koskinen 2006, 66)

Yrittäjyyskasvatus nyt ja vuonna 2020 – raportissa yrittäjyys nähdään uravaihtoehtona, mutta yrittäjämäinen asenne on myös mahdollisuusajattelua, luovuutta, ylipäättään uskallusta tarttua mahdollisuuksiin ja yrittää. Yrittäjyyskasvatus on tämän asenteen tukemista ja mahdollistamista. Sille on myös selkeä tilaus, tarvitsemme uusia yrittäjiä, toimintaansa kehittäviä yrittäjiä sekä yrityksissä toimivia uudistajia, jotka omalla yrittäjämäisellä toiminnallaan saavat vauhtia rattaisiin. Entrepreneurship kuvataan olevan myös intrapreneurshippia, yritysten sisäistä yrittäjyyttä ja yrittäjähenkistä

asennetta. (Lehto 2013, 46) Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä jätetään ulkoisen yrittäjyyden aspekti vähäisempään rooliin.

#### 4.2 Sisäinen yrittäjyys ja yrittäjän asenne

Yrittäjyydessä voidaan erottaa sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Ulkoinen yrittäjyys nähdään yrittämisen konkreettisena puolena: ihminen, jolla on oma yritys, on yrittäjä. Sisäinen yrittäjyys puolestaan tarkoittaa enemmänkin olotilaa tai asennoitumista ja yksilö voi omata vahvan sisäisen yrittäjyyden ominaisuuden olematta koskaan fyysisesti yrittäjän roolissa.

Luukkasen ja Wuorisen mukaan sisäinen yrittäjyys on oman elämän suunnittelun perusta. Omatoiminen ja aktiivinen, eli yrittäjämäinen henkilö, pystyy tekemään itselleen vision siitä, mitä hän haluaa jatkossa tehdä. Yrittäjyyspersoonana pystyy muodostamaan itselleen oman tulevaisuutensa vaihtoehdot, ja hän myös osaa löytää keinot tavoitteisiin pääsemiseksi. Määrittelijästä riippuen sisäiseen yrittäjyyteen lasketaan kuuluvaksi omatoimisuus, aktiivisuus, sitoutuminen, itseohjautuvuus, elinikäinen oppiminen, sopeutumiskyky, hyvä työnhallinta, tuloksellisuus, tavoitteellinen toiminta, vastuu, päämäärätietoisuus, rohkeus ja uskallus. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 12–14)

Kun opettaja päättää alkaa toteuttamaan yrittäjämäistä toimintaa, toimii hän sisäisenä yrittäjänä. Tähän toimintaan ei tarvita koulutuksia tai esimiehen päätöksiä; joko päättää ryhtyä sisäiseksi yrittäjäksi tai päättää olla toteuttamatta yrittäjyyden sosialisaatiotehtävää opettajan työssään. Myös opettajat voidaan nähdä sisäisinä yrittäjinä, jotka organisaation sisällä toimivat yrittäjyydelle luonteenomaisella tavalla. (Remes 2005)

Koskinen viittaa pro gradu -tutkimustyössään Pinchotiin vuodelta 1986 ja kirjoittaa, että hän on aikanaan erottanut yrittäjyydessä kaksi roolia: organisaation sisäisen yrittäjän (intrapreneur) ja yrittäjän (entrepreneur). Sisäisellä yrittäjällä ja yrittäjyydellä hän tarkoitti työyhteisössä tapahtuvaa toimintaa, jonka tuloksena ideasta kehittyy innovaatio ja edelleen tuottavaa toimintaa. Yrittäjänä hän puolestaan piti itsenäisesti



toimivaa oman yrityksen perustajaa tai omistajajohtajaa. Itsenäisessä yrittäjyydessä onkin juuri tästä kysymys: yrittäjäksi ryhtyvä pyrkii ensin löytämään tilaa markkinoilla ja myöhemmin parantamaan ja uudistamaan toimintaansa turvatakseen toimintansa jatkuvuuden. Sisäisellä yrittäjällä pyrkimykset ovat juurikin samanlaiset: hän toimii toisen palveluksessa, organisaatiossa, ja tekee palkkatyönä toimenkuvaansa kuuluvat velvollisuutensa. Molemmat, yrittäjä sekä sisäinen yrittäjä, tavoittelevat käsitteiden valossa tuottavuutta ja pyrkivät tulokselliseen toimintaan omissa konteksteissaan. Tässä toiminnassa molemmat painottavat uusien innovaatioiden tuottamista ja uusien prosessien kehittämistä sekä uuden liiketoiminnan aikaansaamista. Peruslähtökohdat ja käytännön asetelmat ovat kuitenkin aivan erilaiset. Yrittäjä luo oman toimintaympäristönsä ja puitteet resurssiensa ja kyvykkyytensä mukaan. Sisäinen yrittäjä toimii vakiintuneessa organisaatiossa, jossa rakenteet ja toimintamahdollisuudet ovat rajattuja ja annettuja tekijöitä. (Koskinen 2006, 68–69)

Suomalaisissa yrittäjissä on paljon Antti Piipon, Jari Sarasvuon, Kirsti Paakkasen ja Vesa Keskinen kaltaisia rohkeita ja värikkäitä persoonia. Sanavalmiit superyrittäjät hallitsevat mediaa. He ovat suurena vaikuttimena, kun suuri yleisö muokkaa kuvaansa yrittäjästä. Tämän takia monet ajattelevat, että keskiverto suomalainen yrittäjä on rikas, pelaa golfia ja asuu Westendissä Espoossa. Puustisen (Puustinen 2006, 29–30) mukaan tällainen väittämä istuu vain yhteen yrittäjään sadasta. Yrittäjien suuri enemmistö kuuluu yksinyrittäjien heimoon, jossa vain harvat rikastuvat. Tutkimusten mukaan vain joka kolmas yritys tavoittelee tosissaan yrityksen kasvua. Yrittäjien joukossa on myös hiljaisia ja jopa sulkeutuneita ihmisiä. Sellaisetkin tyypit voivat pärjätä yrittäjinä, sillä yrittäminen vaatii ennen kaikkea sitkeyttä. Se lienee vielä tärkeämpi tekijä kuin rohkeus. Lisäksi Puustinen mainitsee ominaisuuksiksi määrätietoisuuden ja vaikuttamisen taidon eli karisman. Erään tutkimuksen mukaan menestyvät yrittäjät ovat poikkeuksellisen taitavia ja hyväntahtoisia ihmisiä sosiaalisessa kanssakäymisessään.

Liisa Remus on esittänyt eräässä luentotilaisuudessa vertailun yrittäjän, sisäisen yrittäjän sekä palkkajohtajan kesken (Taulukko 1). Malli on peräisin Koirasen ja Pohjansaaren teoksesta *Sisäinen yrittäjyys*. Siinä verrataan näiden kolmen (yrittäjä, sisäinen yrittäjä ja palkkajohtaja) erilaisia motivaatiotekijöitä, riskinottoa sekä itsensä johtamista. Tässä opinnäytetyössä taulukkoa tulkitaan niin, että sekä sisäinen että ulkoi-

nen yrittäjä ovat enemmän riskinottajia ja asettavat itselleen enemmän pitkäaikaisia tavoitteita sekä pystyvät johtamaan itseään paremmin kuin palkkajohtajat. Palkkajohtaja pelkää riskinottoa, vaihtaa työpaikkaa etenemisen vuoksi, ei siedä epävarmuutta sekä haluaa selvästi enemmän valtaa ja vaikuttaa muihin ihmisiin, sekä verkostoituu mielellään vallanpitäjien kanssa.

Lieneekö syynä pienten yrittäjien suuri osuus koko yrittäjäkunnasta, mutta palkkajohtajalle merkitsevät ihmiset huomattavan paljon, kun taas yrittäjä ei tässä tutkimuksessa ollut erityisen keskittynyt heihin. Suomalaisista yrityksistä eittämättä suurin osa, 93,4 %, on mikroyrityksiä, jotka työllistävät 1-9 henkilöä ja vain 0,2 % yrityksistä on suuryrityksiä, jotka työllistävät enemmän kuin 250 ihmistä (Tilastokeskus 2014).

Taulukosta ilmenee myös, että palkkajohtaja ei halua epäonnistua. Yrittäjämäiseen persoonaan kuuluu kyky oppia virheistä ja kehittyä sen mukana. Mikäli ei anna itselleen mahdollisuutta epäonnistua, ei myöskään opi eikä kehity niin kuin voisi.

YRITTÄJÄ, entreprenööri	Yrityksen SISÄINEN YRITTÄJÄ, intraprenööri	JOHTAJA yrityksessä
On motivoitunut asettamaan ja saavuttamaan omat tavoitteensa	On motivoitunut saavuttamaan omat tavoitteensa	Haluaa saada vaikutusta ja valtaa toisiin
On tyytyväinen itseensä	On tyytyväinen itseensä, mutta haluaa tulla yhteisymmärrykseen toisten kanssa	Haluaa tulla yhteisymmärrykseen toisten kanssa
Pitää kiinni omista tavoitteistaan	Haluaa saada toiset mukaan oman tavoitteensa saavuttamiseen	Haluaa tulla yhteisymmärrykseen toisten kanssa, joilla on ”valta”
Ajattelee tekniikkaa ja markkinointia	Tarkkailee sekä yritystä että ympäristöä	Hänen huolenaan ovat yrityksessä toimivat ihmiset
Haluaa ottaa laskettuja riskejä	Haluaa ottaa laskelmoituja riskejä, joissa turvallisuus otettu huomioon	On varovainen
Sietää epävarmuutta ja asioiden monitahoisuutta	Voi hyvin epävarmuuden keskellä ja auttaa toisia näkemään paremmin sen varmuuden, mikä on olemassa	Haluaa varmuutta
Pitää epäonnistumisia opettavaisina kokemuksina	Pitää epäonnistumista opettavaisena kokemuksena	Pelkää ja välttää epäonnistumista
Raha on mittari	Raha on mittari	Investoinnin takaisinmaksu on riittävä mitta
Ottaa itselleen pitkäaikais-tehtävän	Ottaa itselleen pitkäaikais-tehtävän	Vaihtaa tointa edetäkseen

Taulukko 1. Ulkoisen ja sisäisen yrittäjän sekä ammattijohtajan vertailu. (Koiranen & Pohjansaari 1994, 39)

Taulukossa 1 intraprenööriksi kutsutaan henkilöä, joka haluaa yrittää, muttei sitä varten halua perustaa omaa yritystä. Hän on ikään kuin yrittäjän ja palkollisen yhdistelmä. Sisäisen yrittäjän toimintaa leimaavat yrityksen päämääriin ja omiin hankkeisiin sitoutuminen, uutteruus ja korkeat sisäiset standardit. Taulukon tyypit ovat karkea pelkistys ja ihminen saattaa käyttäytyä todellisuudessa eri tehtävissä eri tavoin. (Koiranen & Pohjansaari 1994, 38–40)

Heinosen ja Vento-Vierikon mukaan sisäisen ja ulkoisen (omistaja-) yrittäjän toimintatavoissa on eroja.

- Yrittäjällä (entreprenööri) on suurempi mahdollisuus hallita varsinkin yrityksen sisäistä ympäristöä kuin sisäisellä yrittäjällä.
- Sisäisen yrittäjän riskin kantaa yritys kun taas yrittäjä kantaa riskinsä itse ja pahimmillaan epäonnistuminen merkitsee yrittäjälle vararikkoa. Sisäinen yrittäjä voi epäonnistuttuaan palata työskentelemään organisaatioon.
- Yrittäjä on yrityksessä johtaja kun taas sisäisen yrittäjän on edelleen raportoitava esimiehelleen.
- Etenkin innovatiivisessa yrityksessä sisäinen yrittäjä voi saada sekä hallinnollista että operatiivista tukea, mutta yrittäjä on tässä suhteessa oman toimintansa varassa.

(Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 34–35)

Näihin eroihin peilaten on tärkeää, että oppilaitosmaailmassa opiskelu lähenee entistään työelämää, jotta saadaan opiskelijoille oikeampi kuva ja käsitys yrittäjyyden merkityksestä sekä yhteiskunnallisesti että henkilökohtaisesti. Oppilaitoksien pedagogiset osuuskunnat vastaavat hyvin tähän haasteeseen, sillä niiden kautta opiskelija oivaltaa, että toimintaan tarvitaan aivan oikeita maksavia asiakkaita.

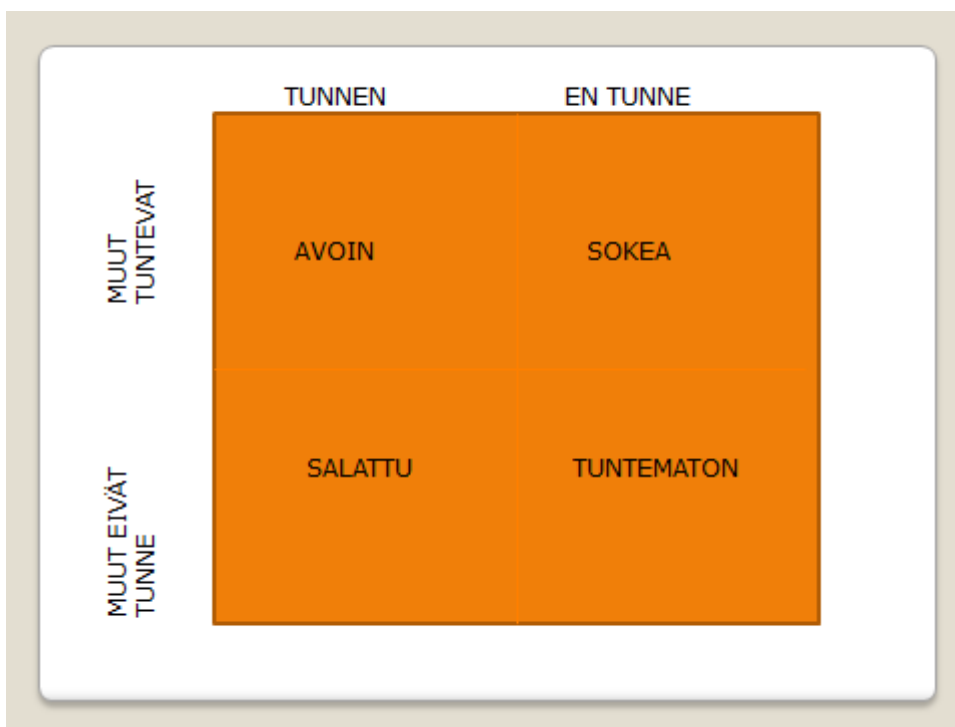
Opinnäytetyössä painotetaan erityisesti sisäisen yrittäjyyden tärkeyttä ja halutaan tuoda esille arvot ja motiivit, jotka osaltaan selittävät miksi joku haluaa ryhtyä yrittäjäksi. Toista kautta voidaan saada selville ominaisuuksia, miksi joku ei halua ryhtyä yrittäjäksi. Koiranen esittää yrittäjyyden viisi pahinta estettä (Peltosen mukaan):

- Oman ammattitaidon puuttuminen

- Rohkeuden puuttuminen
- Kiinnostuksen puuttuminen yritystoimintaa kohtaan
- Riittävän kunnianhimon puuttuminen
- Myyntitaitojen puuttuminen

(Koiranen 2000, 9)

Omia ominaisuuksiaan voi kehittää, kunhan vain tietää mitä kehittää. On ymmärrettävä omat arvonsa ja motiivinsa. Yksi hyvä työkalu itsensä analysoimiseen ja tutkimukseen on Joharin ikkuna, joka on esitetty kuviossa 5. Sen avulla voi löytää omat heikkoudet ja vahvuudet, joita toiset eivät tunne tai tuntevat. Kirjaamalla laatikoihin ominaisuuksia, voi päästä syvällisestikin käsiksi piirteisiin, joista ei itsekään ole tiennyt aiemmin. Tärkeää on muistaa, että muuttaa voi vain itseään. Joharin ikkunan on alun perin esittänyt Luft, Joseph & Ingham vuonna 1950 alkuperäisteoksessa *The Johari Window – a Great Model on Interpersonal Awareness*. (Hiltunen ym. 2013, 11)



Kuvio 5. Joharin ikkuna (Hiltunen ym. 2013, 11)

On sanottu, että on parempi ”yrittäjyydestä syntyvä ystävyys, kuin ystävydestä syntyvä yrittäjyys”. Tämä pitäne paikkansa, sillä ystävästään ei aina näe kaikkia piirteitä, jotka ovat merkityksellisiä yrittäjyyden ja yhdessä tehtävän työn kanssa. Yrittäjyydessä tulevat omat päämäärät näkyviin ja ne on helpompi hyväksyä tai olla hyväksymättä. Ystävyuden kautta syntyneessä yrittäjyydessä onkin vaikeampaa olla hyväksymättä toisen tavoitteita: silloin panoksena ovat sekä ystävyys että yrittäjyys. Tämä asia on todella tärkeä viestittää nuorille, jotta heille selviää kumppanuuden todelliset motiivit.

Suomen kielessä sanalla ”yrittää” on tavallisesti merkitys puurtaa, pyrkiä, ahkeroida tai ponnistella utterasti. Siten sana jo itsessään kuvaa pitkälle, millainen persoonallisuus on tarpeen ihmisellä, jonka miellämme yrittäjäksi. Sanaan liittyy myös vivahde siitä, että yrittäessä aina kaikki ei onnistu. Yrittäjän persoonaan kuuluu kyky sieittää vastoinkäymisiä ja säilyttää elämänmyönteisyys niiden keskellä. Yrittäjän tulee ottaa sekä onnistumiset että epäonnistumiset oppimiskokemuksina. (Koiranen 2000, 15)

Yrittäjyyden kulmakiviä ovat yrittäjän valmiudet, motivaatio sekä uskallus. Tulolausekkeella asian on kuvannut mm. Koiranen (2000, 8) seuraavasti:

**YRITTÄJYYS = VALMIUS x MOTIVAATIO x USKALLUS.**

Tämä on melkoisen yksinkertainen, mutta kuitenkin yleispätevä ohje, jonka mukaan yrittäjyys on rakennettava valmiuksien (kykyjen), motivaation (halujen) ja uskalluksen varaan. Nämä kolme on kerrottava, ei summattava keskenään. Ja kuten tiedämme, jos yksikin tulolausekkeen tekijöistä on nolla, niin koko laskutoimituksen tulo on nolla. Näin yrittäjällä tulee olla kaikkia näitä valmiuksia olemassa. (Koiranen 2000, 12)

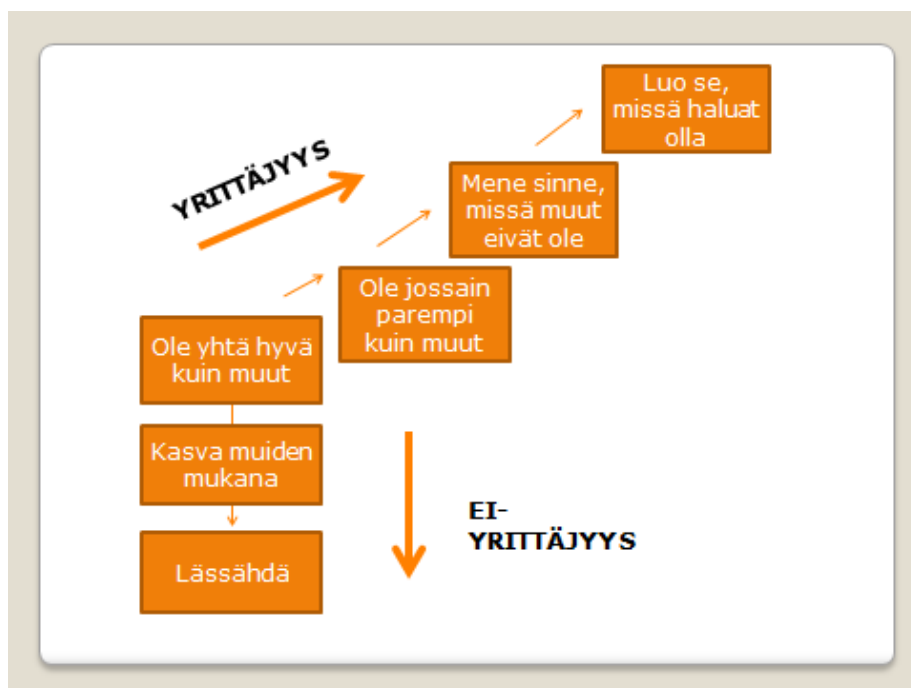
Koiranen kirjoittaa (Peltosta mukailen), että yrittäjäpersoonallisuutta hallitsevat neljä perusulottuvuutta: yrittäjäkyvyt, perinteisten arvojen korostaminen, kiinnostus rahan hankkimiseen ja kilpailuhalu. Omistajayrittäjät eroavat muista ihmisryhmistä persoonallisuutensa puolesta seuraavasti:

- he tuntevat itsensä muita yritteliäämmiksi

- he ovat halukkaampia ottamaan riskejä
- he arvostavat enemmän työtä
- he arvioivat omaavansa paremmat liikemiestaidot
- he arvioivat kykenevänsä nähdä tulevaisuuteen paremmaksi
- he arvioivat itsensä jonkin verran muita uskonnollisemmiksi
- he korostavat yrittäjyyden perusulottuvuuksia muita enemmän luovuutta, rohkeutta, ahkeruutta ja tuottavuutta
- he painottavat muita vähemmän itsekästä kovuutta

(Koiranen 2000, 14)

Koiranen on artikkelissaan kuvannut myös mielenkiintoisen kuvion yrittääkö vai ei? Siinä hän kuvaa yrittäjän persoonallisuuden kasvua henkisen kasvun mallin rinnalla. Yrittäjyys on halutun todellisuuden luomista. Yrittäjyyden puute johtaa joko siipeilyyn muiden rinnalla tai lässähtämiseen, kuten kuvio 6 havainnollistaa. (Koiranen 2000, 15)



Kuvio 6. Yrittääkö vai ei, siinäpä kysymys. (Koiranen 2000, 15)

Opinnäytetyön tutkimuksessa halutaan saada selville opiskelijoiden motivaatiota yrittäjyysmaiseen ajatteluun, jossa omia valintoja tekemällä ja olemalla parempi kuin

muut voi luoda itselleen sen, missä haluaa olla. Mikäli tyytyy olemaan yhtä hyvä kuin muut ja kasvaa vain muiden mukana, ei voi onnistua yrittäjänä eikä ole yrittäjämäinen persoona, kuten kuviossa 6 on esitetty. Pitää haluta olla parempi kuin muut.

## 5 ONGELMAPERUSTAINEN PEDAGOGIIKKA YRITTÄJYYDEN OPINPOLUSSA

Opettajan sekä valmentajan toimintaan vaikuttavat heidän käsityksensä oppimisesta ja opetuksesta. Oppimiskäsitykset luovat perustan oman pedagogisen ajattelun ja käyttöteorian kehittämiseen. Käyttöteoria on laaja ja systemaattinen opetusta koskeva opettajan henkilökohtainen teoria, joka luo puitteet käytännön toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. (Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulun www-sivut 2014)

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on näkemys, että oppija on itse vastuussa omasta oppimisestaan ja ammattitaitonsa kehittymisestä. Aiempien tietojen ja taitojen hyödyntämisen ja uuden oppiminen on mahdollista vain, jos oppija on aktiivisessa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja opettaja tai valmentaja ymmärtää oppijan olevan muutakin kuin passiivinen valmiin tiedon vastaanottaja, kuten kuviossa 7 on osoitettu. Passiivisen tiedon vastaanottaja peilaa mekanistista ihmiskäsitystä ja oppimiskäsitys tässä lähtökohdassa on behavioristinen. Yrittäjämäiseen pedagogiikkaan tällainen käsitys ei istu ja entistä enemmän koululaitoksen rakenteita pitäisi muuttaa siihen suuntaan, että oppijat osallistuvat itse enemmän tekemällä ja aktivoituvat tiedon hankkijoiksi ja soveltajiksi. Tällainen ajattelu puolestaan peilaa humanistista ihmiskäsitystä, joka konkretisoituu kognitivistisen oppimiskäsitysten kautta.

Yrittäjä oppii eri tavoin kuin normitetussa palkkatyössä toimiva ihminen voi oppia työtä tehdessään. Tämä on Remeksen mukaan keskeinen oppimisteoreettinen huomio yrittäjyyskasvatuksessa. Hän on myöhemmin omassa väitöskirjassaan mukaillut asian niin, että on olemassa opettajalähtöisiä ja oppijalähtöisiä oppimisen tapoja. Opettajalähtöiset tavat sosiaalistavat palkkatyössä toimimiseen, eivätkä välttämättä yrittäjyyteen. Sen sijaan oppijalähtöiset oppimisen tavat tuottavat yrittäjyyden sosialisatiota yhteiskuntaan. (Remes 2005)

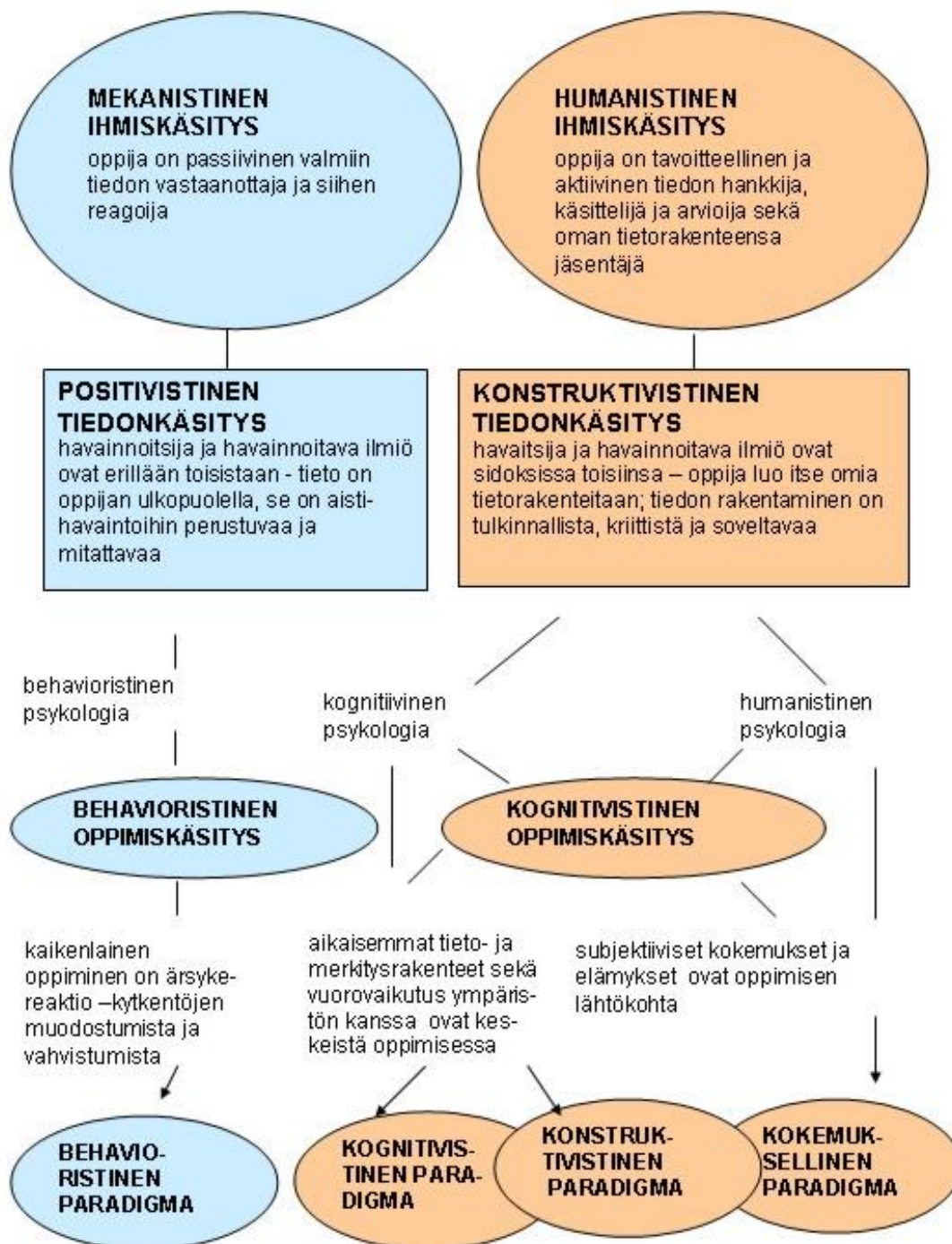


Yrittäjämäisessä pedagogiikassa oppimisteoriat voidaan Remeksen mukaan jäsentää seuraavasti:

- Ontologia eli ihmis- ja todellisuuskäsitykset
- Epistemologia eli tietokäsitykset
- Metodologia eli paradigma eli ajattelutapa tai suuntaus
- Pedagogiikka eli menetelmät
- Didaktiikka eli työmenetelmät

(Remes 2005, 3) (Wikipedia 2014)

## OPPIMISKÄSITYSTEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT



Kuvio 7. Oppimiskäsitysten teoreettiset lähtökohdat (Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulun www-sivut 2014)

Kun oppimiskäsitystä tarkastelee ilmitulevan toiminnan eli didaktiikan näkökulmasta, behavioristisesti vaikuttuneessa oppimisessa opettaja määrittelee ylhäältä päin opittavat sisällöt. Tähän eivät oppijat juurikaan pääse vaikuttamaan. Tietokäsitys on faktaluontoinen ja oppimisen määrä voidaan mitata kokein. Tällaista suuntautuneisuutta edustaa myös Kuosan (Kuosa 2007) esittämä auktoritatiivinen malli, joka esitettiin kuviossa 2.

Kognitiivisesti orientoitunut oppimiskäsitys perustuu tiedon lisäämisen ajatukseen. Oppijalla katsotaan olevan olemassa olevia tietorakenteita, joihin hän sulauttaa uutta tietoa. Opettaminen tapahtuu aikaisemman perustalle niin, että pyritään luomaan jokin tietorakennetta muuttava elementti. Opettajan tehtävä tässä suuntauksessa on valita ja järjestää soveltuva tietoinen oikeaan oppimisjärjestykseen oppijalle. Oppimisen määrän lisäystä voidaan mitata kokein.

Konstruktivistisesti vaikuttavat oppimiskäsitykset perustuvat myös tiedon kasvun periaatteelle. Näissä oppijat pääsevät itse vaikuttamaan tietonsa rakentumiseen, opettajan tehtävänä on ohjata oppija uuden tiedon äärelle. Remes kirjoittaa myös postmodernista oppimiskäsityksestä, johon ollaan pyrkimässä. Hänen mukaansa yrittäjyydelle luonteenomainen tapa oppia on juuri postmodernin oppimiskäsityksen mukainen. Tässä ajattelussa yksilö itse luo oppimistodellisuuttansa ja ohjaajan rooli on tätä mahdollistava. (Remes 2005, 6-7) Kuosan (Kuosa 2007) tulevaisuuden verkosto-toimintataidot sekä yhteisöllisen tiedon rakentamistaidot kuviossa 2 tukevat myös tätä teoriaa.

### 5.1 Learning by doing eli tekemällä oppiminen

Kognitiivinen oppimiskäsitys ja psykologinen toiminnan teoria näkevät ihmisen aktiivisena oman toimintansa ohjaajana, oman tietonsa konstruujana eli rakentajana ja yleistyneiden sisäisten mallien käyttäjänä. Tämän oppimiskäsityksen mukaisesti ihminen nähdään toimijana, joka aikaisempiin kokemuksiinsa perustuvien tietojen ja taitojen pohjalta asettaa itselleen tavoitteita ja voi itsenäisesti ohjata toimintaansa asettamiensa tavoitteiden suuntaan. Tässä näkemyksessä pidetään erityisen tärkeänä

opiskelijan oman ajattelun käyttöä, kuvittelukyvyyn ja ajattelun liikkuvuuden edistämistä. Lisäksi kannustetaan ajattelun ja kehittävän sekä kokeilevan toiminnan rohkeuteen. (Rousi & Mutka 1994. 76–81) Tällainen taustoitus nähdään tässä opinnäytetyössä tekemällä oppimisena. Vanha kiinalainen viisaus toteaa: Minkä kuulen, sen unohdan. Minkä näen, sen muistan. Minkä teen, sen ymmärrän. (Koiranen 2003, 34)

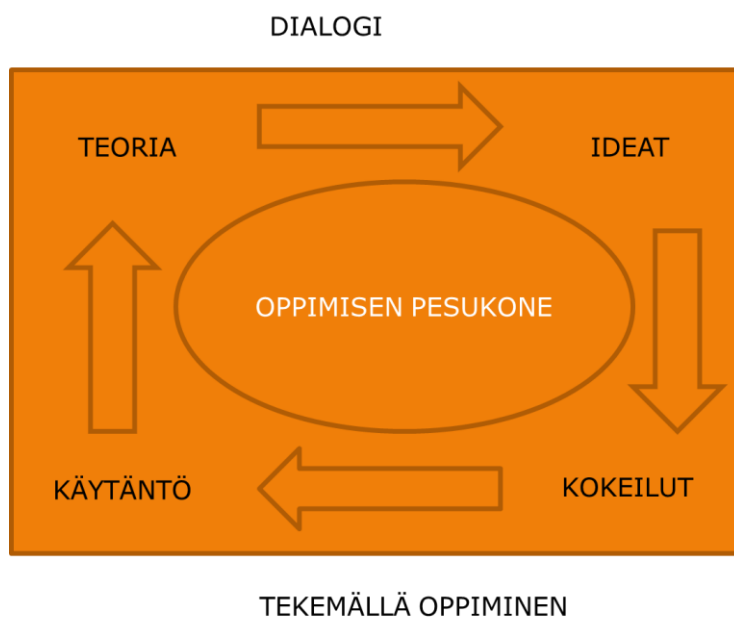
Konstruktivistisen käsityksen mukaan oppiminen ei ole passiivista tiedon vastaanottamista vaan oppijan aktiivista toimintaa, jossa hän jatkuvasti rakentaa ja uudelleen rakentaa kuvaansa maailmasta ja omaa toimintaansa siinä. (Tynjälä 2002, 60–67) Opettajan roolissa tämä tarkoittaa, että oppimistilanteen lähtökohdaksi tulee ottaa oppijan jo olemassa olevat tiedot, käsitykset ja uskomukset käsiteltävästä aiheesta. (Tynjälä, P. 2002, 61) Ammatillisen oppilaitoksen opettajan suuri haaste on järjestää oppimistilanteet oppijan oppimisprosessia tukeviksi ja ymmärtää tunnistaa aikaisemmin hankittu osaaminen ja tunnustaa se tulevissa opinnoissa hyväksilukuna. Tätä myös jatkossa vaaditaan tulevien osaamispisteiden aikana.

Kolb esitti kokemuksellisen oppimisen teorian vuonna 1984 (Experiential Learning - Experience as the Source of Learning and Development). Tämän ajattelun mallia toteutetaan myös Tiimiakatemiassa, jonka Oppimisen pesukone (oppimisen kehän) on kuvattu kuvioon 8. (Hiltunen, Erkko & Leppä 2013, 6) Oppimisen pesukoneessa syntyneet ideat viedään kokeilujen eli tekemisen kautta käytäntöön. Käytännön kokeiluista syntyy kokemusta, josta taas syntyy ajatuksia ja uutta tietoa, jotka ovat konkreetisoitavissa, mallinnettavissa ja sovellettavissa edelleen seuraavissa kokeiluissa. (Leinonen, Partanen & Palviainen 2002, 23 - 24) Virheet ja epäonnistumiset kuuluvat prosessiin. Käytännön kokeilu on kokeilu riippumatta siitä onnistuiko se vai ei. Kokemus luo joka tapauksessa käytännön tietoa asiasta, joka edelleen antaa pohjaa uuden kokeilulle. Virheiden ja epäonnistumisien kautta ihminen oppii hyvin ja ennen kaikkea muistaa oppimansa. Sonyn perustajan Akio Moritan mukaan 99 % oppimisesta on virheitä.

Oppimisen pesukone viittaa ajatukseen, että ”mylly” pyörii koko ajan uudelleen. Samoin oppimisen kehä – ajattelu viittaa siihen, että tilanne on jatkuva ja uudet kokemukset tuovat uutta tietoa, joka johtaa uusiin innovaatioihin ja uusiin kokeiluihin. Konstruointia tapahtuu aina jossakin tilanteessa, ja siksi oppiminen nähdään aina ti-

lanne- ja kontekstisidonnaisena. Kaiken toiminnan ulkokehällä vaikuttaa dialogi, joka tuo oppimiseen toisten oppijien ulottuvuuden, tiimin tiedot ja taidot eli tiimioppimisen.

Leinonen ym. korostaa erityisesti sosiaalisten tilanteiden ja muiden kanssa yhdessä toimimisen tärkeyttä (Leinonen ym. 2002, 34). Saadun tiedon tärkeys sekä sosiaalisen yhteisön merkitys oppimiselle on tässä ajatusmallissa välttämättömiä. Ajatus edustaa sosiaalista konstruktivismia eli korostaa vuorovaikutusta, jossa tieto nähdään sosiaalisesti rakentuvana ja jossa korostetaan yhteisön merkitystä oppimiselle. (Manninen 2007, 39) Myös Tynjälän mukaan (Tynjälä 2002, 26) sosiokonstruktivismissa on kyse tiedon sosiaalisesta konstruoinnista jossa painotetaan erityisesti oppimisen sosiaalisia, vuorovaikutuksellisia ja yhteistoiminnallisia prosesseja.



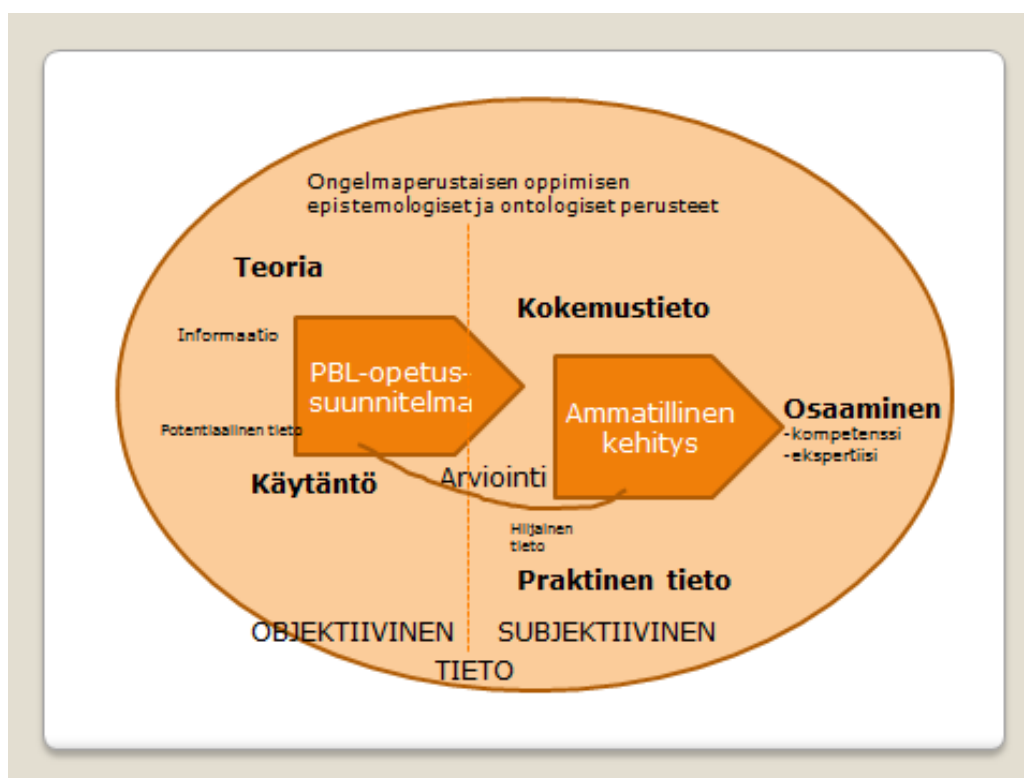
Kuvio 8. Oppimisen pesukone. (Hiltunen ym. 2013, 6 sekä Leinonen ym. 2002, 23)

Vastakaikujakin kokemusperäiselle oppimiselle on esitetty. Kontturi (Kontturi 2009, 13) esittää, että kokemusperäinen opettaminen on tullut tiensä päähän siitä yksinkertaisesta syystä, että opiskelijalla on jo liikaa erittelemättömiä kokemuksia. Maailma ei riitä eikä mikään tunnu miltään, kun kaikki solut ovat täpötäynnä kokemuksia. Hänen mukaansa learning by doing – koulukunnan kannattajat edustavat pysähtynei-

syyden aikakautta ja ovat taantumuksen äänitorvia. Oppilaitosmaailmassa tähän on vastattu siten, että tulevaisuudessa entistä enemmän opiskelijoiden kokemukset voidaan hyväksyä virallisesti osaksi oppimista osaamispisteiden kautta.

## 5.2 Ongelmaperustainen oppiminen

Esa ja Sari Poikela esittävät toimittamassaan kirjassa ”Ongelmista oppimisen iloa” Ongelmaperustaisen oppimisen teoriaa eli Problem-Based Learning (PLB)-periaatetta. (Poikela & Poikela 2005, 12)



Kuvio 9. Ongelmaperustainen opetussuunnitelma kontekstuaalisissa yhteyksissään. (Poikela & Poikela 2005, 31)

Kuvion 9 mallissa on paljon samaa Tiimiakatemia oppimisen pesukoneen kanssa, joka esitetään kuviossa 8. Teoria ja käytäntö tuottavat kokemuksen kautta ammatillista kehitystä, joka puolestaan luo osaamista. Jälkimmäisessä tuodaan enemmän esille kokemuksen kautta hankittua kokemustietoa, joka luo tarpeen teoratiedon hankkimiselle. Molemmissa korostetaan koko prosessin ajan kehällä kulkevaa jatkuvuut-

ta, jolloin prosessi ei välttämättä tule koskaan valmiiksi. Aina löytyy uusi idea edellisen kokemuksen ja siihen saadun teoreettisen pohjan tuloksena, jota lähdetään soveltamaan ja kokeilemaan käytäntöön.

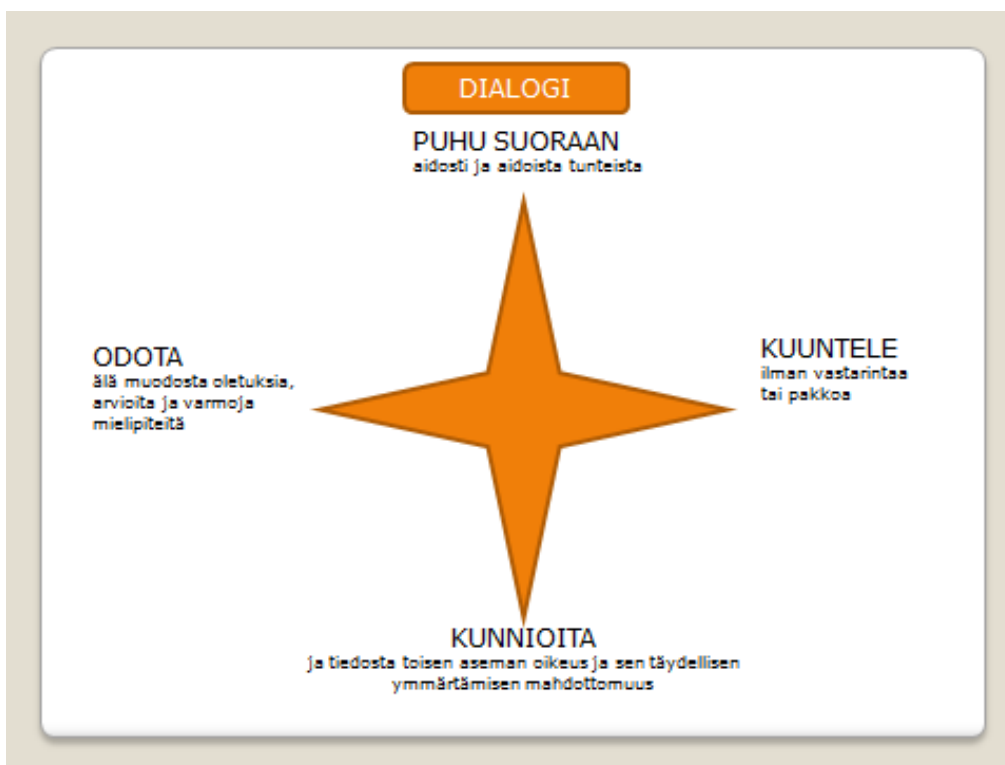
Ongelmasuuntautuneissa (problem-oriented) opetussuunnitelmissa ongelmia käytetään oppimisen sisällön ja menetelmän valintakriteerinä ja ne voidaan laatia kokonaan tai osittain perinteisin keinoin. Ongelmaratkaisukeskeisessä (problem-solving) opetussuunnitelmissa keskitytään rationaalisen ongelmanratkaisun tekniikoihin ja opiskelijalle järjestetään erityistä koulutusta tätä varten. Ongelmaperustainen (problem-based) opetussuunnitelma asettuu edellisten välille, sillä ongelmasuuntautunut lähestymistapa on liian väljä ja toisaalta ratkaisukeskeinen opetussuunnitelma liian kapea ammatillisen ja tieteellisen koulutuksen tarpeisiin. (Poikela & Poikela 2005, 32)

Ongelmaperustaisen opetussuunnitelman lähestymistavassa opiskelijoiden ongelman parissa työskentelyä käytetään antamaan opiskelijoille itselleen mahdollisuus tunnistaa ja etsiä se tieto, joka heidän pitää omaksua voidakseen lähestyä käsiteltävää ongelmaa ja rakentaa siltaa teorian ja todellisuuden välille. Koulutuksen tehtävänä ei ole vain jakaa tietoa tai harjoitella teknisiä taitoja, vaan tuottaa laadullisesti hyvää kokemustietoa, jonka turvin aloitteleva työntekijä pystyy oppimaan työssään ja kehittymään ammatissaan jatkuvasti. (Poikela & Poikela 2005, 31–33) Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa yrittäjämäisesti opiskelevat opiskelijat osuuskunnassa huomaavat saavansa paljon tilauskyselyitä asiakkailta. Entisellä mallilla asiakastyöt on vain tehty ja toimitettu opetuksen ohessa keittiöllä ja ”joku muu” organisaatiossa on laskuttanut asiakasta opiskelijan ehkä tietämättä hinnoittelusta tai laskutusprosessista mitään. Nyt kuitenkin on syntynyt tilanne, että osuuskunnan jäsen huomaa joutuvansa laskemaan asiakkaalle hinnan tilauksesta, sen sisältämän arvonlisäveron sekä hoitamaan laskituksen. Ongelmana esimerkissä on siis rahan liikkuminen, jonka jokainen yrittäjä tietää ensiarvoisen tärkeäksi toiminnan jatkuvuuden kannalta. Mutta kun ongelma aiheuttaa opiskelijassa itsessään prosessin, johon pitää löytyä vastaus, se motivoi eri tavalla kuin teoriassa pidetty hinnoittelukurssi matematiikan tunnilla. Tällaisesta toiminnasta myös atto-aineiden integroinnissa on kysymys.

Ongelmaperustainen oppiminen vaatii Poikela & Poikelan mukaan kouliintunutta ohjausta, ja sen puuttuessa prosessi on helppo pilata vaikkapa asenteella ”senhän jo osaan”. He kysyvät aiheellisesti, ohjataanko oppimistehtävän aikaansaaminen ja tiedon yhteinen konstruointi riittävän perusteellisesti. Lisäksi he peräänkuuluttavat keskustelujen reflektioivaa otetta, vertaispalautteen antamista sekä riittävän huomion laittamista oppimiseen ja ryhmän toimimiseen, eikä vain ongelmanratkaisuun. (Poikela & Poikela 2010)

### 5.3 Dialogi

Oppimisen pesukoneen (kuviossa 8) oppimisprosessiin kuuluu oleellisena osana dialogi koko prosessin ajan. Tiimioppimisen idea on toisilta oppiminen, ja dialogi mahdollistaa sen. Dialogi on peräisin Willaiam Isaacsin kirjasta Dialogi ja yhdessä ajattelamisen taito vuodelta 2001. (Tuuri 2011, 46)



Kuvio 10. Dialogi. (Tuuri 2011, 46)

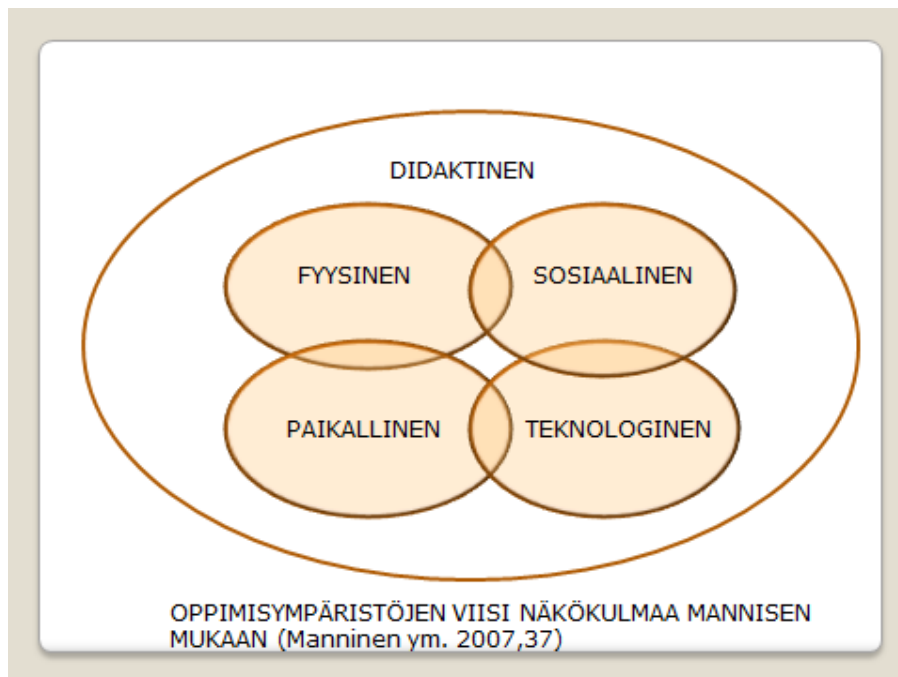


Dialogia toteutetaan tiimioppimisen mallissa dialogiympyrämallina, jossa kaikki, asemasta riippuen, istuvat samalla tasolla kasvot toisiaan kohden ilman mitään esteitä, kuten työpöytää, edessään. Tätä kuviossa 10 kuvattua mallia käytetään Tiimiakatemian treeneissä. Johannes Partanen kertoo, että ajatus mallin kokeilemiseen syntyi vuonna 1992, kun hän ei halunnut kenenkään puhuvan toistensa selän takaa. Joka aamu kuitenkin siistijät olivat palauttaneet pulpetit siisteihin riveihin. Kesti aikansa, ennen kuin totuttu malli sai tuulta alleen ja lopulta luokkatilasta lähtivät pulpetit ja tuolit vallan pois. Tila täyttyi kuin itsestään vilteillä, kirpputorilta hankituilla nojatuoleilla ja ennen kaikkea innostuneilla opiskelijoilla. (Partanen 2012, 8-9)

Dialogin idea on, että kaikki saavat puhua ilman keskeytyksiä tai vastaanottajan välittömiä kommentteja. Jokaisen puheenvuoroa kunnioitetaan ja kuunteleminen on avainasemassa. Kuunteleminen ei tarkoita vain toisten kuuntelemista, vaan myös taitoa ottaa toisen sanat vastaan ja hyväksyä ne. Kuuntelemisen taitoon liittyvät myös taito vaimentaa oma sisäinen hälinänsä ja kuunnella omia reagoitejansa. Suoraan puhumista harjoitellaan samoin kuin pyritään välttämään asioiden alas ampumista tai ”lyttäämistä”. Oman mielipiteen esittäminen on toivottavaa suoraa puhetta, mutta siihen kuuluu myös toisten mielipiteiden ja ajatusten kunnioittaminen.

#### 5.4 Sosiaalinen oppimisympäristö

Sosiaalista oppimisympäristöä tarkastellaan ensisijaisesti vuorovaikutuksena. Se pohjaa kysymystä minkälainen henkinen ja psykologinen ilmapiiri tukee oppimista. Keskeistä oppimisen kannalta ovat oppimisympäristön mahdollistamat ja tukemat ryhmäprosessit, yhteistoiminnallisuus, vuorovaikutus, kommunikaatio ja dialogi. Mannisen ym. mukaan on olemassa viisi erilaista tapaa tarkastella oppimisympäristöjä. Ne ovat fyysinen, sosiaalinen, tekninen, paikallinen ja didaktinen ympäristö. (Manninen ym. 2007, 36.) Nämä oppimisympäristöt on kuvattuna kuviossa 11 ja tässä opinnäytetyössä korostuu ennen kaikkea sosiaalinen näkökulma.



Kuvio 11. Oppimisympäristöjen viisi näkökulmaa. (Manninen ym. 2007, 37)

Oppimisympäristön kokeminen ja painottaminen pohjautuvat aina henkilön omaan taustaan ja ennakko-oletuksiin. Esimerkiksi museota ajatellessa nämä tarkoittaisivat sitä, että paikallista ympäristöä painottava museopedagogi korostaisi ensisijaisesti museota paikkana, opetusteknologi oppilaille jaettuja digikameroita, arkkitehti fyysistä museorakennusta ja sen tilaratkaisuja sekä pedagogi oppilaiden ryhmäyttämisen problematiikkaa sosiaalisena oppimisympäristönä. Oleellista tässä mallissa on, että kokoavana näkökulmana tulisi aina olla didaktiivinen tai pedagoginen pohdinta, eli esimerkiksi millainen olisi digikameroiden didaktisesti järkevä käyttötapa. (Manninen ym. 2007, 37) Tässä esimerkissä opettajan taustalla vaikuttavat voimakkaasti hänen oma käyttöteoriansa ja pedagoginen ajattelunsa.

Yhtenä sosiaalisen oppimisympäristön haasteellisuutta kuvaavana asiana voidaan nähdä keskustelu mobiileista älylaitteista. Tässä kontekstissa tarkasteltuna keskustelu siitä, miten älylaitteet voitaisiin kieltää ja poistaa opetustilanteista häiritsemästä, voidaan mieltä miten ne saataisiin hyötykäyttöön käsiteltävän aiheen ja toisilta oppimisen suhteen. Toista kautta taas uusista oppimisympäristöistä keskustelu vääjäämättä etenee tilanteeseen, jossa perinteiset oppikirjat kyseenalaistetaan digitaalisen tiedon rinnalla. Oppikirjaa voidaan monessa kohdin puoltaa, vaikka onkin kerrottu,

että nykymaailman tiedosta 15 % vanhenee joka vuosi. Oleellista on löytää oleellinen.

Kontturin (Kontturi 2009, 158) mukaan nuoren opiskelijan kannalta oppikirja voidaan nähdä jopa passivoivana. Keskinäinen opiskelija osaa kyllä hakea kirjasta tietoa ja kopioida sen esimerkiksi projektityöhönsä, mutta materiaalin kapeuden takia hän ei oikeastaan osaa eikä edes voi tehdä siitä ominta omaa. Hän ei pysty tuottamaan eikä yhdistelemään niukaksi tiivistettyä tietoa näkemykseksi tai uudeksi kokonaisuudeksi, jossa oma persoona vaikuttaisi aidosti lopputulokseen. Inhimillisenä kopiokoneena toimiminen ja tiedon siirtely paikasta toiseen eivät täytä minkäänlaisen opiskelun tunnusmerkkejä. Näennäistyötä ja – tuloksia sen sijaan saadaan aikaan.

Sosiaalisessa oppimisympäristössä opiskelijalla pitää olla tervettä kriittisyyttä. Tietoa on osattava pitää suhteellisena, monet abstraktit asiat voivat tänään olla erilaisia kuin huomenna. On myös tärkeä tiedostaa tiedon kulttuurisia ja sosiaalisia piirteitä sekä sidonnaisuuksia. Opiskelijan tulee pyrkiä vapautumaan näennäisen tiedon kahleista. Kriittisyyden tulee koskea myös sosiaalisten ryhmien tuottamaa tietoa ja sosiaalisesti sekä verkottuneesti hankittua tietoa. (Kauppila 2007, 133)

Sosiaalisessa tiimioppimisessä ominaista on:

1. Yksilön onnistuminen riippuu koko ryhmän työskentelystä. He ovat positiivisesti keskenään riippuvaisia.
2. Oppijoiden kesken tulee olla riittävää vuorovaikutusta. Tarvitaan positiivista palautetta ja yhdessä päättelyä.
3. Kaikkien ryhmän jäsenten on tarkoitus oppia, ryhmä tukee yksilön oppimista vaikkakin jokaisella on yksilöllinen tulosvastuu.
4. Ryhmässä työskentelytaitoja korostetaan ja sosiaalisten taitojen merkitys kasvaa.
5. Ryhmäprosessointi toteutuu: omataan kyky toimia ryhmässä ja tehdä yhdessä päätöksiä, mutta osataan myös hylätä huonoja työskentelytapoja.

(Leinonen ym. 2002, 36)

Onnistuessaan tällainen yhteistoiminnallinen oppiminen luo positiivista riippuvuutta ryhmässä: kaikilla on yhteinen tavoite johon kukaan ei yksinään voi päästä. Positiivi-

sen riippuvuuden lisäksi yksilön vastuu ja sosiaalisten taitojen merkitys korostuvat. Ryhmän haasteiden pitää olla sen verran vaativia, että yhteistyö tulee merkitykselliseksi: pitää konkretisoida, että jokainen ryhmän jäsen on asiantuntija, mutta siitä huolimatta jokainen oppii jotain liittyen ryhmädynamiikkaan ja ryhmän tavoitteisiin. (Siltala 2007, 10–11)

## 6 YRITTÄJYYDEN OPINPOLUN RAKENTUMINEN MARATALALLA VAMMALAN AMMATTIKOULUSSA

### 6.1 Yrittäjyyden oppiminen

Suomessa on viimeisen parin vuoden aikana luotu useampiinkin maakuntiin, kuten aiemmin mainittuun Varsinais-Suomeen, yrittäjyyskasvatuksen strategia. Niissä kerrotaan, että tulevaisuuden Suomi tarvitsee luovia ongelmanratkaisijoita, joiden osaaminen perustuu vahvaan tietotaitoon, verkostoitumiseen ja kykyyn toimia yhdessä toisten kanssa. Tällaista osaamista tulee rakentaa saumattomasti eri koulutusasteilla. Osaamistavoite voidaan saavuttaa vain uudistamalla opetuskulttuuria nykyistä vuorovaikutteisemmaksi ja yhteisöllisemmäksi. (YES-keskuksen www-sivut 2014)

Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportissa on ennakoitu keskeisiä osaamistarpeita matkailu- ja ravitsemisalalla vuosina 2021–2026. Raportin kohdassa henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet luetellaan muun muassa itseohjautuvuus, oppimishalukkuus, oppimaan oppiminen ja sisäinen yrittäjyys. (Taipale-Lehto 2012, 27)

Kun yrittäjyyden oppiminen liittyy ammatilliseen oppilaitokseen ja opetussuunnitelmien toteuttamiseen, ovat opettajat vääjäämättä avainasemassa asian toteuttamisessa. Tästä syystä oppinnäytteen tavoitteeksi on asetettu luoda malli, joka jää elämään oppilaitoksen jokapäiväisessä toiminnassa. Yrittäjyyden oppimisympäristön tuominen yhdeksi käytänteeksi oppilaitokseen mahdollistaa myös opiskelijalle uudenlaisen mahdollisuuden toimia tulevan ammattialansa töissä myös niin sanotun normaalin kouluajan ulkopuolella. Tällaisesta mahdollisuudesta kirjoittavat muun muassa Portimojärvi ja Donnelly. He tuovat esiin viimeaikaiset huomattavat muutokset koulu-

tuksessa ja työkäytännöissä. Heidän mukaansa vanha ajattelu oppilaitoksessa opetuksen jakamisesta lähi- ja etäopetukseen on vanhentunut. Tilalle on noussut uusia opiskelu- ja työmuotoja. Tietoyhteiskunnan uudet teknologiat ja tiedon rakentelun menetelmät synnyttävät uusia mahdollisuuksia. Toisaalta ne luovat myös haasteita, jotka liittyvät keskeisesti opiskelijoiden ja opettajien valmiuksiin toimia näissä uusissa ympäristöissä. (Portimojärvi & Donnelly 2006, 30)

Vammalan ammattikoulun yrittäjyyskasvatustoiminta on vielä kokeiluluontoista. Vasta muutamia NY-yrityksiä on saatu toimimaan lähinnä Y-kampus -hankkeen kautta. SASKY:n Y-kampus - Yritteliäisyyden oppimispolku -hanke, on osa laajempaa pirkanmaalaista hankeverkostoa, jossa kehitetään yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta. Hanke on toiminut syksystä 2012 lähtien ja Vammalan ammattikoulussa se pääsi vauhtiin keväällä 2013. Hankeverkostoon kuuluvat omilla hankkeillaan Tampereen ammattikorkeakoulu sekä Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä (nykyään Tredu). SASKY koordinoi työelämäteemaa Y-kampus hankeverkostossa. Hankkeen tavoitteena on käytännöllistää opintoja perustamalla yrittäjyyttä ja yritteliäisyyttä tukevia monialaisia oppimisympäristöjä, joissa opiskelijat pääsevät tekemään ja kokeilemaan ja saavat tukea tekemiseen. (SASKY:n www-sivut 2014)

Tämän työn taustalla vaikuttavassa oppimiskäsityksessä painotetaan oppimista tapahtuvan jatkuvasti, myös varsinaisten koulutustilanteiden ulkopuolella. Oppimisen tilannesidonnaisuus vaikuttaa myös siihen, että taitoja tulisi voida harjoittaa niissä tilanteissa, joissa niitä tullaan tulevaisuudessa käyttämään. Tällä transferilla eli siirtovaikutuksella tarkoitetaan oppijan kykyä soveltaa tietoa erilaisissa käytännön tilanteissa. Oppimisympäristöjen tulisi tarjota mahdollisimman erilaisia tilanteita harjoittaa taitoja, jotta oppijien transferointikyky paranisi, ja toisaalta sen tulisi olla mahdollisimman lähellä tulevaa työelämää. (Leinonen ym. 2002, 35) Siksi onkin ensiarvoisen tärkeää tarjota opiskelijoille aitoja työelämätilanteita, joissa palvellaan aidosti oikeaa asiakasta aidosti oikealla rahalla.

Suomessa on tehty viime vuosina mittavasti hanketyötä yrittäjyyskasvatuksessa. Monessa oppilaitoksessa on toteutettu yrittäjyyskasvatusta vuosia ilman sen parempaa mallinnusta. Yritystoiminta on kuitenkin ollut enemmänkin harjoitusyrittäjämäistä, jossa yritys on ollut vain ”leikisti” olemassa, eikä toiminnassa ole syntynyt kuluja tai

tuottoja, joita olisi voitu laskuttaa. Teoriatasolla on laskettu hintoja ja menoja, mutta ero tämän opinnäytetyön mallinnuksessa olevaan yrittäjyyteen onkin juuri oikeiden asiakkaiden ja oikean rahan puuttuminen. Harjoitusyrityksissä on saattanut olla oikeita asiakkaitakin, mutta kaikki kontaktit heihin, sekä mahdollinen maksuliikenne, ovat kulkeneet opiskelijoiden tietämättä opettajien kautta.

### 6.1.1 TOY - Työssäoppiminen yrittäjänä

Vammalan ammattikoulussa on myös tarvetta työssäoppimisen uudelleen toteuttamiselle. Työssäoppimisen toteuttaminen yrittäjänä (TOY-malli) on ollut käsi- ja taideteollisilla aloilla jo joitain vuosia käytössä ollut malli, jossa käsityöläiset ovat ymmärtäneet yhteistyön voiman. He myyvät omia tuotteitaan yhteisen markkinointikanavan kautta ja jakavat yhteiset kustannukset, kuten kirjanpidon ja vuokrat, keskenään. Malli on ihanteellinen tällaisella alalla, koska perinteisesti käsityöläiset tekevät pieniä määriä, jopa yksittäisiä kappaleita, tuotteita ja oma osaaminen on vahvasti keskittynyt tuotteen valmistukseen, mutta markkinointi on monesti melko vieras käsite. Malli luotiinkin nimenomaan käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksessa Ikaalisissa vuonna 2008. Mallia toteutetaan tänä päivänäkin Taidosto-osuuskunnan avulla ja myös Hope-hankkeet on aloitettu samaisessa Ikaalisten käsi- ja taideteollisessa oppilaitoksessa. (TOY-työssäoppiminen yrittäjänä –opas)

Työssäoppimisjakso yrittäjänä luo pohjaa verkostoitumiselle ja mahdolliselle osuuskuntatoiminnalle. Osuuskunnan etu on, että siinä voi toimia myös vuoden, ehkä pariinkin, oppilaitoksesta valmistumisen jälkeen ja näin pedata itselleen kevyemmän laskun mahdolliseen omaan tulevaan yrittäjyyteen oppilaitosympäristön ulkopuolella. Ravintola-alalla tämä ajatus ei ole aivan samanlainen, koska useimmiten koulutettu kokki tai tarjoilija työllistyy toisen palvelukseen. Kuitenkin yrittäjämäisillä taidoilla ja asenteella on monin verroin paremmat mahdollisuudet työllistyä myös vieraan palvelukseen. Eikä pidä unohtaa, että oman ravintolan perustaminen on kuitenkin monen opiskelijan haave, joka näin saattaa tulla hiukan lähemmäksi todellisuutta.

TOY-mallin kulmakivinä ovat:

1. TOY -tiimi muodostuu oppijoista, jotka oppivat toisiltaan tiimeissä

2. TOY -valmentaja tukee ja sparraa tiimiä yrittäjyysvalmennuksessa työssäoppimisjakson aikana
3. Asiakkaan ja oppijan välillä on suora yhteys. Asiakas on tärkein opettaja.
4. Työssäoppimisen ohjaaja vastaa ammatillisen oppimisen toteutumisesta samaan tapaan kuin muissakin työssäoppimisissa.
5. Osuuskunta (tai muu yritysmuoto) toimii työssäoppimispaikkana ja oppimisympäristönä ja mahdollistaa laskutuksen.

(TOY-työssäoppiminen yrittäjänä –opas)

Aidon rahan käsitteleminen sekä oikeat asiakaskontaktit ovat ne elementit, jotka tekevät TOY-mallista uskottavamman ja todellisemman kuin oppilaitosympäristössä toteutettavat harjoitusyritykset aiemmin.

#### 6.1.2 NY-Vuosi yrittäjänä –ohjelma

Nuori Yrittäjyys ry:n (NY) tarkoitus on edistää yrittäjämäistä asennetta ja aktiivista toimintaa nuorten keskuudessa Suomessa lisäämällä nuorten yrittäjyystietoa, yrittäjyyskokemuksia, työelämävalmiuksia ja oman talouden hallintaa. NY pyrkii tavoitteisiinsa tarjoamalla yrittäjyys- ja kuluttajakasvatusta tukevia ohjelmia 7-25 -vuotiaille nuorille koulujen, oppilaitosten ja yliopistojen kautta. NY-yrittäjyyskasvatuksen polku on 12 ohjelman kokonaisuus, joka tarjoaa käytännölläheisiä yhteistyömuotoja esiopetuksesta korkea-asteelle learning by doing –nuorilta nuorille - periaatteella. (Nuoriyrittäjyys www-sivut 2014)

Nuori yrittäjyys ry:n ohjelmat on kohdistettu eri ikäluokille ja ne haastavat oppimaan oman toiminnan kautta. Ohjelmat sisältävät tiimityöskentelyä, ongelmanratkaisua, omien ideoiden kokeilua ja toteuttamista sekä vastuunottamista omasta työstä. Ohjelmat antavat tietoa yrittäjyydestä ja kannustavat aktiiviseen, omaaloitteiseen työotteeseen läpi elämän. NY toimii alueellisen YES-verkoston kautta yhteistyössä oppilaitosten kanssa koko Suomessa. YES on yrittäjyyskasvatuksen palvelu opettajille. Se tarjoaa koulutusta, työkaluja yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseen koulussa ja tukea koulu-yritysyhteistyöhön. YES:n toiminta vahvistaa valtakunnallisia opetus- ja kulttuuriministeriön asettamia yrittäjyyskasvatuksen linjauksia. YES

tukee suomalaista yrittäjyyskasvatustyötä yhdessä yhteiskunnan muiden yrittäjyyskasvatustoimijoiden kanssa. YES järjestää tapahtumia, tilaisuuksia sekä koulutuksia alueellisesti ja kansallisesti. Se osallistuu myös opetussuunnitelmien ja strategioiden kehittämiseen ja on mukana testaamassa muun muassa Yrittäjyyskasvatuksen mittaristoa. YES vastaa myös Nuori Yrittäjyys ry:n aluepalvelusta. (Nuoriyrittäjyys www-sivut 2014 ja YES-keskuksen www-sivut 2014)

Suomessa Nuori Yrittäjyys on toiminut vuodesta 1995. Lukuvuonna 2012–13 Vuosi yrittäjänä -ohjelmaan osallistui 3 782 nuorta jotka perustivat yhteensä yli 1 200 NY-yritystä. Osallistujia oli yli kahdestasadasta oppilaitoksesta. NY-yritys toimii oppimisen välineenä, joka tuo motivaatiota ja hyvän harjoitusalueen erilaisten taitojen oppimiselle. Kesällä 2013 tehty kysely paljastaa, että nuoret oppivat paljon muitakin taitoja kuin yrityksen perustamisen ja siihen liittyviä käytännön taitoja. Muun muassa 50 % vastanneista tahtoo perustaa yrityksen NY-vuoden jälkeen ja 86 % sanoo oppineensa ohjelmassa työelämätaitoja. Yli 90 % ohjelmaan osallistuneista opiskelijoista ilmoitti oppineensa vastuun ottamista omasta työstään. (Nuoriyrittäjyys www-sivut 2014) Yllättäen NY-vuosi yrittäjänä – ohjelmaan osallistuneista 15 % on perustanut oman yrityksen ja 12 % heistä toimi edelleen vuonna 2012 yrittäjinä. 36 % ohjelmaan osallistuneista aikoo perustaa oman yrityksen seuraavien kolmen vuoden aikana. (YES-keskuksen koulutusmateriaali 2012)

Toiselle asteelle NY tarjoaa neljä ohjelmaa, 24h-leiri, Vuosi yrittäjänä, Enterprise without Borders (laajennus NY Vuosi yrittäjänä- ja NY Start Up -ohjelmiin) sekä NY Job Shadow. 24h-leiri on vuorokauden mittainen leiri yrittäjyyden oppimiseen. 24h-leiri ja Vuosi yrittäjänä -ohjelmat ovat käytössä useissa toisen asteen oppilaitoksissa, sekä lukioissa että ammatillisissa oppilaitoksissa. Nuori Yrittäjyys ry:n tarjoamien ohjelmien kouluttajina toimivat yrittäjyyshenkiset opettajat. Organisaation tarjoamat mahdollisuudet lähteä luokkahuoneesta ulkoisiin oppimisympäristöihin tai toimintaympäristöihin edistävät yrittäjyyskasvatuksen toimia. Mahdolliset yrittäjiltä saatavat innovaatiotehtävät lisäävät verkostoyhteistyötä ja kontakteja elinkeinoelämään. (Nuoriyrittäjyys www-sivut 2014)

Konkreettisesti NY-yritys on opiskelijoiden muodostama yritys, joka toimii yhden lukuvuoden tai kalenterivuoden ajan. NY-yrityksen tarkoituksena on työelämätaito-



jen ja yrittäjämäisen asenteen ja toimintatavan oppiminen jo opiskeluaikana. NY-yritys toimii oikealla rahalla ja se voi myydä tuotteitaan tai palveluitaan asiakkaille. Oikealla rahalla toimiminen lisää ohjelman vaikuttavuutta, opiskelijoiden motivaatiota toimintaan ja tuo ohjelmaan oikean liike-elämän elementtejä. Tekemällä asiat oikeasti jäävät hyvin mieleen. Samalla kannustamme nuoria aktiivisiksi ja omaaloitteisiksi tulevaisuuden tekijöiksi. (Nuoriyrittäjyys www-sivut 2014)

### 6.1.3 Vammalan ammattikoulun ensimmäinen NY-yritys – Trio NY

Vammalan ammattikoulun historian ensimmäinen NY-yritys perustettiin elokuussa 2012. Se oli kyseisenä vuonna ensimmäinen valtakunnalliseen Nuori yrittäjyys -rekisteriin kirjautunut yritys. Ajatus NY-yrityksen perustamisesta heräsi keväällä 2012, kun YES-keskuksen edustaja kävi kertomassa kiinnostuneille opettajille NY-toiminnasta. Samaan aikaan Vammalan ammattikoulussa oli tiedossa, että silloinen kahvila-myymälä Vakipaikka ei enää syksyllä avaa oviensa palvelukseen opiskelijoita ja henkilökuntaa. Syksyn 2012 alusta oli siis ilmeinen tarve kahvilapalveluille ja niinpä asia esitettiin silloisille kolmannen vuoden kokkiopiskelijoille. Heistä muodostui kolmen pojan tiimi, joka lähti toteuttamaan kahvilapalveluja työssäoppimijaksollaan.

Opiskelijat saivat kokemusta yrityksen perustamisesta, pankkiasioiden hoitamisesta, tilinpäätöksen tekemisestä ja paljon muusta yrityksen arkirutiineihin kuuluvasta. Tämän lisäksi heidän asiakaspalvelutaitonsa karttuivat ja käytännön työ sujui kahvilapalvelut -tutkinnon osan kriteerien mukaisesti. Pojat itse kertoivat, että kahvion pyörittämisessä oli riittävästi työtä, mutta toisaalta ulkopuolisia asiakastilauksia ja -tilaisuuksia olisi voinut olla enemmänkin. Toisaalta kahdeksan viikon pituinen jakso ei anna kovin paljon mahdollisuutta toiminnan ”haisteluun” alussa, vaan markkinointitratkaisut piti tehdä heti jakson alussa. Pidemmällä jaksolla olisi ollut mahdollista tehdä muutoksia kokemuksen perusteella, mutta tästäkin opittiin ja saatiin kokemusta.

Ohjaavan opettajan näkökulmasta opiskelijoiden toteuttama ensimmäinen NY-yritys oli todellinen koekappale. Ohjaaja joutui tekemään kaikki NY-yrityksen perustami-

seen, hoitamiseen ja lopettamiseen liittyvät asiat ensimmäistä kertaa, yhdessä yrittäjäopiskelijoiden kanssa. Yritys aloitti toimintansa välittömästi syyslukukauden alettua, jolloin etukäteisvalmennukselle ei ollut mitään mahdollisuutta koska opiskelijat päättivät yrittäjyydestään vasta kesäloman aikana. Samoin jälkipuinti, reflektio olisi vaatinut enemmän aikaa, sillä heti työssäoppimisjakson jälkeen alkoivat opiskelijoilla ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat (atto-aineet), jolloin he siirtyivät muun ryhmän kanssa opiskelemaan teoria-aineita. Jälkeenpäin voitaisiin olla viisaampia ja yhtenä vaihtoehtona olisi toteuttaa valmennusprosessia jakson rinnalla, osin etukäteen ja osin jälkikäteen. Ohjauksen apuvälineenä voisi olla vaikka jokin sosiaalisen median väline, vaikka Facebookin suljettu ryhmä tai blogi.

#### 6.1.4 Hope-yrittäjyyskasvatushanke

Opinnäytetyön tekijä on osallistunut Hope -yrittäjyyskasvatushankkeen valmennukseen (Tiimimestarivalmennus) vuosina 2011–2012. Valmennus alkoi 1.9.2011 ensimmäisellä kolmen päivän jaksolla Hauholla sijaitsevassa maatilamatkailukohteessa ja kesti koko laajuudessaan 1,5 vuotta. Valmennus koostui kuudesta lähikerrasta, välitehtävistä sekä kirjanlukuohjelmasta. Valmennuspaikan valinta oli tietoinen järjestäjien puolesta. Usein hieman syrjäisemmillä paikoilla sijaitsevat maatilamatkailukohteet antoivat oivat puitteet irrottautua arjesta ja ennen kaikkea ne eivät muistuttaneet millään muotoa koulurakennuksia, jotka ovat perinteisiä, fyysisiä oppimisympäristöjä. Paikoissa toimivat kaikki tarvittavat palvelut luontevasti ruokailuista illanviettoihin ja koko toiminnan suurena ajatuksena oli saada pidettyä porukka koossa koko kolme päivää, jolloin tiimiytyminen on syvempää ja ajatusten vaihto tämän takia helpompaa ja välittömämpää.

Tiimimestarivalmennus oli jaettu kuuteen sisältöön: oppiminen, johtaminen, asiakkuudet, innovointi, brändi ja tarjooma sekä valmentajan karaktääri. Kullekin kuudelle lähijaksolle oli eri teema, josta ennakkotehtävänä oli aina tutustua aiheen kirjallisuuteen. Kirjallisuuden lukemisesta pidettiin päiväkirjaa, joka kerrytti opintopisteitä. Tiimiakatemian perustaja, rehtori ja toinen valmentaja kurssilla ollut Johannes Parvainen lukee vuosittain 200 kirjaa ja kokoaa niistä 100 parhaasta vuosittain ”Tiimiyrittäjän ja -valmentajan parhaat kirjat” -kirjan avuksi aiheesta kiinnostuneille. Lukuoh-

jelman tarkoituksena on tuoda oman pohdinnan tueksi teoreettista näkökulmaa. Kirjallisuuden kautta saa uusia ajatuksia omaan toimintaansa ja kehittymiseensä.

#### 6.1.5 Hope OSK –hanke

Hope OSK -hanke on jatkumo entisen Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän koordinoimalle Hope -yrittäjyyskasvatushankkeelle, jota toteutettiin vuosina 2008–2012. Tässä edellisessä Hope -hankkeessa toisen asteen ammatilliset opettajat osallistuiivat yhteisölliseen yrittäjyysvalmennukseen. (Hope -hankkeen www-sivut 2014)

Hankkeen tavoitteena on, että opettajat ja opiskelijat luovat yhdessä innostavia yrittäjyyden oppimisympäristöjä omiin oppilaitoksiinsa. Uudenlaiset yrittäjyyden oppimismenetelmät muuttuvat arjen käytännöksi. Hope -hankkeen vaikutuksesta on toisen asteen ammatillisiin oppilaitoksiin syntynyt useita osuuskuntia. Hope- OSK -hankkeessa näitä osuuskuntia kehitetään pedagogisiksi oppimisympäristöiksi. Tavoitteena on vahvistaa osuuskunnan asemaa yrittäjyyden oppimisympäristönä, jossa opitaan tiimioppimisen menetelmin. Osuuskuntatoiminta pyritään integroimaan opetuksen siten, että siitä kertyy opintoviikkoja. (Hope -hankkeen www-sivut 2014)

Hope OSK -hankkeen projektipäällikkö Maria Käkelä toteaa, että kaiken takana on tiimioppimisen pedagogiikka. Siihen liittyvä valmennusprosessi ja tarpeellisia työkaluja on jo kehitetty, joten tässä hankkeessa olemme voineet ottaa fokuksen oppimisympäristön kehittämisen. Vaikka ensimmäiset osuuskunnat perustettiin ammatillisen toisen asteen oppilaitosten yhteyteen jo noin kymmenen vuotta sitten, on niiden täysmittainen hyödyntäminen oppimisprosessissa oivallettu vasta nyt, Maria mieltii. Hankkeessa synnytetään useita erilaisia osuuskuntia oppimisympäristönä hyödyntäviä toimintamalleja. Jokainen kumppani kehittää omaan oppilaitokseensa sopivan toimintamallin ottaen mallia myös muilta. Yhteistä malleille ovat yrittäjyyden ja ammatillisen oppimisen yhdistäminen luovasti, työelämälähtöisyys ja yksilölliset opinpolut mahdollistava tiimioppiminen. Hope OSK -hanke on Marian mielestä askel matkalla kohti isompaa visiota. (Hope -hankkeen www-sivut 2014)

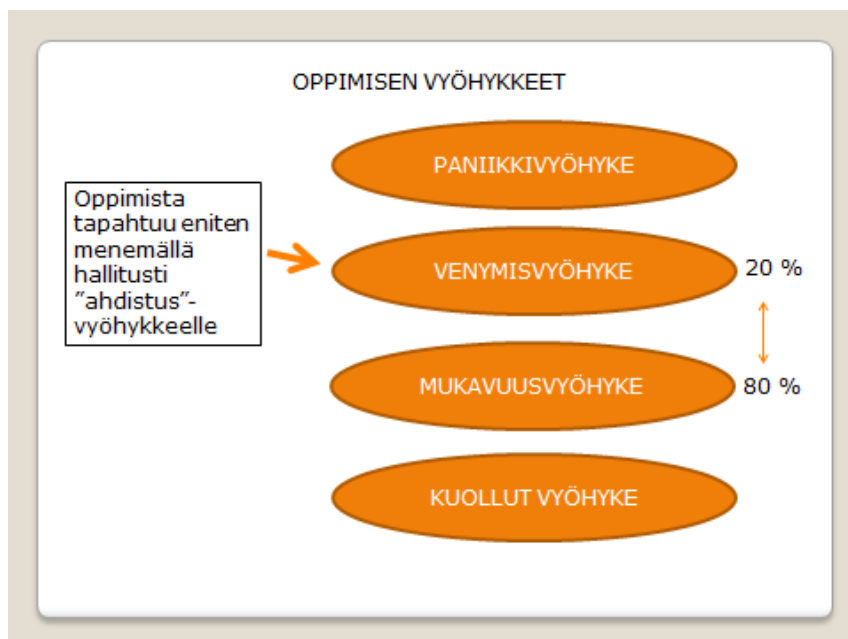
Hankkeen toteuttaa yhdessä 16 kumppania, joita yhdistää innostus yrittäjyyden ja ammatillisen oppimisen yhdistämiseen sekä juuri tiimioppimisen pedagogiikkaan. Lähes kaikilla kumppaneilla on nyt jo toimiva osuuskunta oppilaitoksen yhteydessä. Kuusi niistä on syntynyt hankkeen aikana. Kumppanit toteuttavat osuuskunnissa 440 opintoviikkoa 45 opettajan voimin, joten sadat opiskelijat ovat mukana.

Keskeiset kysymykset hankkeessa ovat:

1. Miten osuuskunta toimii tiimioppimisen ympäristönä osana oppilaitoksen rakenteita ja prosesseja?
2. Miten opettaja valmentaa osuuskunnassa toimivia tiimioppijoita?
3. Miten yritys eli osuuskunta käytännössä toimii?

(Hope -hankkeen [www-sivut](#) 2014)

Opetushenkilöstöllä on vastuu siitä, että oppija sekä oppii ammatin että myös työllistyy. Tähän tarvitaan uusia eväitä. Tiimioppimisen pedagogiikassa vastuu oppimisesta annetaan vähitellen oppijalle itselleen, mikä muuttaa oppimisen käsitteen sekä laajentaa opettajan roolia enemmän valmentajan suuntaan. Tosiasiahan on, että oppimisen eteen pitää tehdä työtä ja siirtyä pois omalta mukavuusalueeltaan alueelle, jossa kehittyy. Kuviossa 12 on esitetty alueet, joissa oppiminen herkimmin tapahtuu (Hope -valmennusmateriaalin mukaan). Olennaista siinä on, että niin kutsutulla kuolleella vyöhykkeellä oppimista ei tapahdu lainkaan. Samaten paniikkivyöhykkeellä oppiminen on mahdotonta, koska ihmisen psyyke on rakennettu kuitenkin enemmän yksilöä itseään suojaavaksi, jolloin tällä alueella olevan kaikki energia kuluu oman itsensä ylläpitämiseen.



Kuvio 12. Oppimisen vyöhykkeet Hope-valmennusmateriaalin mukaan.

Mukavuusalue kertoo mistä pidämme ja mistä emme. Yrittäjyyden kannalta tästä voi seurata *mitä tehdään*-kysymyksen vinoutuma. Teemme mieluisuuden vuoksi yhtä, vaikka pitäisi tehdä toista. Mukavuusalue voi sabotoida optimaalista ajanhallintaa. (Pyykkö 2011, 111) Kuvion 12 vyöhykkeissä voidaan nähdä myös opettajan toiminnan tasot: vain menemällä oman mukavuusvyöhykkeen ulkopuolelle voi luoda uutta ja kehittää toimintaa. Tätä vastatakseen opinnäytetyön tuottama malli helpottaa opettajaa venymään oman mukavuusvyöhykkeensä ulkopuolelle kohti yrittäjämäisempää otetta omassa opetuksessaan.

SASKY:n strategiassa korostetaan selvästi hanketyön merkittävyyttä ja sen tuomia mahdollisuuksia toteuttaa erilaisia kokeiluja ja malleja. Tätä ajattelua ja tahtotilaa tukee myös uusi syksyllä 2014 alkava Hope YTY -hanke, joka on suoraan jatkoa meneillään olevalle Hope -OSK -hankkeelle. Hope YTY -hankkeessa on tarkoitus toteuttaa muun muassa kolme pitkää osuuskuntapilottia – mallia, jossa opettajat suunnittelevat ja pilotoivat vähintään 40 opintoviikkoa ammatillisia opintoja ja joissa opitaan ammattia ja yrittäjyyttä osuuskuntaa hyödyntäen. 40 opintoviikkoa on yhden opiskelijan yhden vuoden aikana suorittama opiskelumäärä, joten kokeilu on laaja. Tässäkin hankkeessa, kuten Hope OSK -hankkeessa, on mukana useita erilaisia oppilaitoksia.

## 6.2 Yrittysmallien tarkastelu

Tässä opinnäytetyössä tutustuttiin moniin eri ammatillisissa oppilaitoksissa käytössä olleisiin yrittäjyyden opettamismalleihin. Osa niistä on koottu Opetuksen yritysplat-julkaisuun, joka on tuotettu Kasvu Yrittäjyyteen -hankkeessa. Tämän julkaisun vahvuutena on, että yrittäjyyskasvatus on mallinnettu alkamaan jo yläkoulusta ja jatku- maan vielä korkea-asteellakin. Julkaisussa todetaan leikkisästi, että kukapa ei olisi pienenä leikkinyt kauppaleikkejä? Yrittäjyyden alku saattaa piillä niissä. (Opetuksen yritysplat 2011, 188–189) Malleja löytyy myös oppilaitosten omilta www-sivuilta sekä hankkeiden tuottamilta koostesivustoilta.

Lähempään tarkasteluun valittiin kolme mallia: Osuuskunta Graft&Design, Tredun MaRaTa yrittäjyyden polku sekä Tiimiakatemia oppimisen malli. Tarkastelun tu- loksena saatiin selville kehittämiskohteita, joita on tiivistettynä esitetty luvussa 6.3. Yksityiskohtaisemmat kuvaukset ja kommentit haastatteluista on koottu liitteeseen kolme.

### 6.2.1 Kehittämiskohteita

Yrittäjyysmallien tarkastelusta syntyi paljon ajatuksia. Sekä toiminnassa mukana olevien opettajien että opiskelijoiden tulee olla sitoutuneita ja innostuneita asiasta. Tiimioppimisen idea perustuu tiettyyn pedagogiseen näkemykseen ja sen toteutta- mista ei voi vain aloittaa, vaan se vaatii pohjustusta ja opettelemista. Liitteessä neljä esitetty valmennusmalli on hyvä väline ajaa sisään yrittäjämäistä pedagogiikkaa sekä tiimioppimista riippumatta siitä, ovatko kaikki opiskelijat lainkaan halukkaita toteut- tamaan oppimistaan yrittäjyyden kautta. Kyseessä on enemmänkin ”tapa ajatella” kuin opiskella tietyn kaavan mukaan. Tällaisen ajattelutavan levittäminen vaatii opet- tajalta runsaasti itseopiskelua ja halua ryhtyä toimimaan toisin.

Sitoutunut opettaja tarvitsee toiminnalleen tukea kollegoiltaan sekä etenkin johdolta. Opiskelujen eteneminen niin, että lasketaan suorituksia opintoviikkojen määrällä, ei toteuta tiimi- tai yrittäjämäistä oppimista. Painopiste tulisi siirtää joustavaan opinto- jen etenemiseen, jossa opiskelija itse pystyy arvioimaan osaamistaan sekä osaamis-

vajettaan. Epäilijöiden mielestä kuulostaa epärealistiselle, mutta todellisuudessa opiskelija varmasti hankkii yritykselleen pankkitilin ja opettelee kirjoittamaan laskun asiakkaalle, mikäli tilaustyön valmistuttua huomaa olevansa ilman hänelle kuuluvia rahoja. Tälle prosessille pitää antaa tilaa tapahtua ja opettajan suurin haaste lieneekin kehittyä itse niin, että osaa olla puuttumatta prosessiin, joka opiskelijalla on käynnissä. Tämä puuttumattomuuden laki tietenkin edellyttää, että opettajalla on kehittynyt pelisilmä siihen, koska oikeasti pitää puuttua.

Opiskeluvuoden jakaminen jaksoihin on haastava yrittäjämäisen pedagogiikan toteuttamiselle. Opiskelijaryhmä on tiettyinä jaksoina suorittamassa atto-aineita, jolloin ammatillista työtä tehdään vain vähän tai ei lainkaan. Tiimin työskentely vaikeutuu ja treenien pitäminen on työlästä, mutta ennen kaikkea projektiluontoisten opiskelijatöiden tekeminen hankaloituu.

Opettaja tulee varmasti kohtaamaan jotain ennalta arvaamatonta. Ehkä siksi onkin kovin vaikea esittää toiminnalle mitään tarkkoja resursseja, joiden puitteissa toimitaan. Juuri tästä syystä toiminta tarvitsee jatkuakseen asiaan vihkiytyneitä toimijoita. Joskus käy niin, että opettajankaan ammattitaito ei riitä ennakoimaan kaikkea. Esimerkiksi osuuskunnan avainhenkilön katoamisen aiheuttaman ennakoimattoman tilanteen takia täytyy olla kirjattuna säännöt ja toimintaohjeet, kuka vastaa mistäkin odottamattomassa tilanteessa. Varahenkilöjärjestelmä on yhtä oleellinen opiskelijoiden yrityksissä kuin muissakin liikeyrityksissä.

### 6.2.2 NY-yrittäjinä toimineiden opiskelijoiden ajatuksia

Opinnäytetyöhön teemahaastateltiin kaikkia marata-osaston opiskelijoita, jotka olivat olleet mukana NY-vuosi yrittäjänä –ohjelmassa. Kolmen yrityksen opiskelijoilla opinnot olivat vielä kesken, joten heidän saavuttamisensa teemahaastatteluun oli helppo järjestää. Yhden yrityksen kolme jo valmistunutta henkilöä jouduttiin haastattelemaan kahdessa osassa aikatauluongelmien takia.

Haastattelua edelsi enakkoinformaatio kasvotusten tai puhelimen välityksellä (valmistuneet opiskelijat). Ennakkokeskustelussa sovittiin aika teemahaastattelulle ja

käsiteltiin teemat, jotta haastateltavilla olisi paremmat mahdollisuudet valmistautua haastatteluun. Haastattelut nauhoitettiin, jotta itse haastattelutilanteessa opinnäytetyön tekijällä oli paremmat mahdollisuudet osallistua itse keskusteluun eikä asioiden muistiin kirjaamiseen.

Teemahaastattelun runko, teemat sekä yksityiskohtaisemmat kommentit ja kuvaukset on esitelty liitteessä 1.

Kiteytettynä opiskelijoiden haastatteluissa esille tulleet kehittämisajatukset olivat seuraavat:

- valmennus pitäisi saada koko työssäoppimisjakson ajalle
- treenit, joissa opiskelijat voivat keskustella asioistaan, olisivat tarpeen
- kaivattiin useita samanaikaisesti toimivia NY-yrityksiä, jotta saa vertaistukea
- monialaisia yrityksiä olisi hyvä olla
- osuuskuntamalli takaisi tiedon periyttämisen ja toisaalta se markkinoisi nuorempia opiskelijoita toimintaan mukaan
- toimintaan pitää oikeasti itse haluta mukaan

### 6.2.3 NY-yrityksiä ohjanneiden opettajien ajatuksia

Opinnäytetyöhön haastateltiin kahta Vammalan ammattikoulun marata-osaston opettajaa, jotka olivat olleet mukana ohjaamassa oman ryhmänsä oppilaita NY-vuosi yrittäjänä -ohjelmassa. Kaiken kaikkiaan osastolla on opinnäytetyön tekijän lisäksi kolme NY -yrittäjiä ohjannutta opettajaa, mutta yhden haastattelemisesta jouduttiin luopumaan henkilökohtaisista syistä.

Haastattelu tehtiin siten, että haastateltaville annettiin noin kaksi viikkoa etukäteen suullisesti tietoa teemoista ja näin mahdollisuus latautua itse haastattelutilanteeseen. Ensimmäinen haastattelu A tehtiin 20.3.2014 ja toinen opettaja B haastateltiin 5.6.2014. Jälkimmäisen opettajan haastattelua siirrettiin moninaisista syistä useampaan kertaan, joten hänen valmistautumisaikansa haastatteluun myös venyi.



Teemahaastattelun runko, teemat sekä yksityiskohtaisemmat kommentit ja kuvaukset on esitetty liitteessä 2.

Opettajien ajatuksissa päällimmäisiksi kehittämiskohteiksi nousivat seuraavat:

- toiminnan pitäisi olla valvotumpaa ja opettajan roolin selvempi
- opiskelijoiden sisäisen yrittäjyyden ”aste” ja ammatilliset valmiudet tulisi jotenkin selvittää/tarkistaa ennen jaksoa
- opettajan resurssi tulisi määrittää

## 7 YRITTÄJYYDEN OPINPOLUN VALMENNUSMALLI

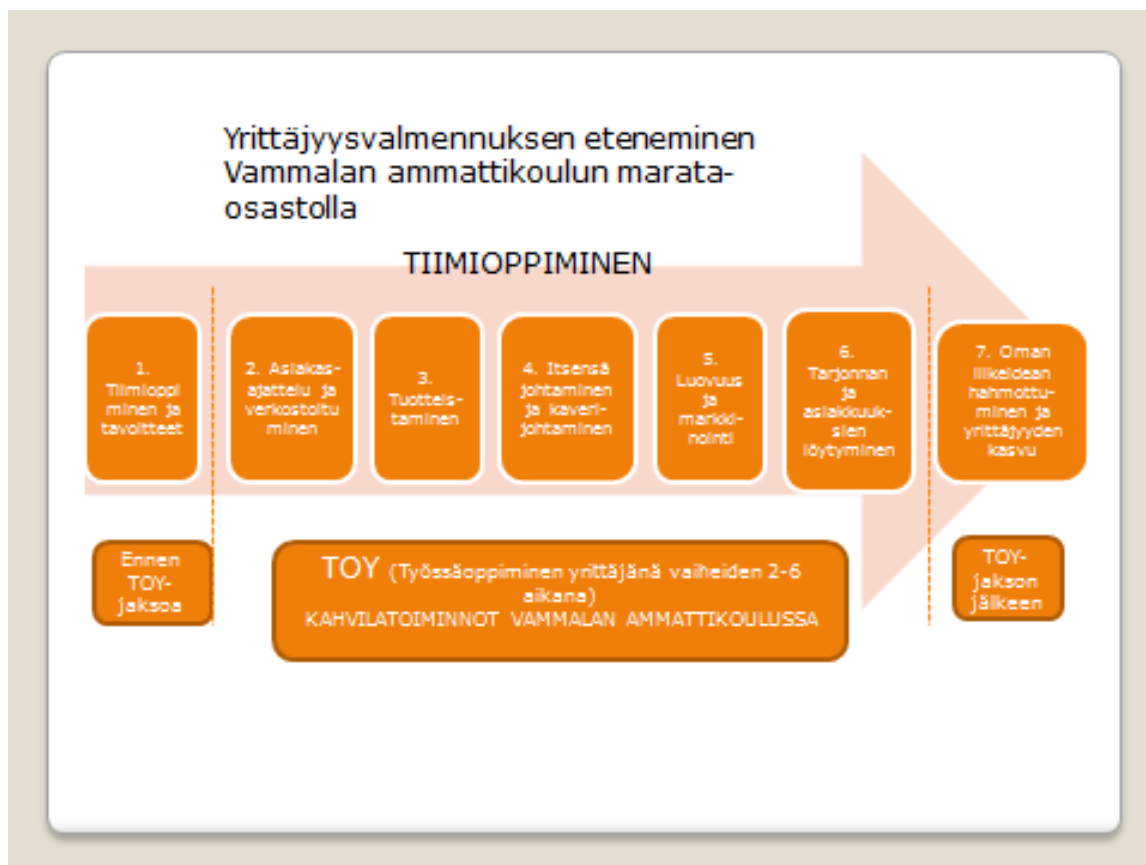
Tämän opinnäytetyön tuotoksena on opinpolku, jossa TOY-malli on yhdistetty Kahvilapalvelut tutkinnon osaan. Kahvilapalvelut on 10 opintoviikon pituinen ammatillinen kokonaisuus, joka Vammalan ammattikoulussa käytännössä suoritetaan työssäoppien kahdeksan kalenteriviikon aikana. Tuotetussa mallissa opiskelija valitsee sekä 10 opintoviikon Kahvilapalvelut että saman laajuisen Yrittäjyys -tutkinnonosan, kuten kuviossa 13 on kuvattu. Kun molemmat tutkinnon osat yhdistetään tukemaan saman asian oppimista (kahvilayrittäjyys), saadaan mahdollisuus toteuttaa asiaa pidemmällä aikajänteellä. Kahdeksan viikon pituinen työssäoppimisjakso on lyhyehkö aika jo yksin substanssiosaamisen kartuttamiseen, saati lisäksi yrittäjyysosaamisen kartuttamiseen. Tällä mallilla saadaan käyttöön opettajan 20 opintoviikon työssäoppimisen resurssi sekä aikajännettä vähintään neljän kuukauden pituiseksi.

Valmennuksen aloittaminen ennen työssäoppimista on välttämätöntä saadun palautteenkin perusteella. Kaikki haastatellut opiskelijat olivat sitä mieltä, että tietoa pitäisi saada enemmän ja toisaalta haluttiin yhteistä aikaa puhumiseen ja vertaistukeen. Ensimmäisen kerran teemana oleva tiimioppiminen on tietoisesti valittu ensimmäiseksi valmennuspäivän teemaksi. Siinä pyritään sisäistämään koko tiimioppimisen tavoitteet ja edut.

Valmennuskerrat 2-6 on tarkoitus toteuttaa työssäoppimisjakson ollessa käynnissä. Niiden teemojen idea on, että opiskelijalla on jotain konkreettista tosielämässään tapahtunutta, johon hän peilaa oppimaansa. Teemoja käsitellään ehdottomasti yhteen kokoontuneena dialogimenetelmällä. Niinpä työssäoppiminen tulee rakentaa niin, että yhteiselle valmennuspäivälle on mahdollista osallistua. Valmennusohjelma seitsemälle valmennuspäivälle on laadittu ja se esitetään tämän työn liitteenä (liite 4).

Yhteisten valmennuspäivien lisäksi opiskelijoilla on yhteisiä treenejä joka viikko kahden tunnin ajan. Näiden treenien aikana opiskelijat vaihtavat ajatuksiaan ja kokemuksiaan vertaistensa kanssa. Näissä kokoontumisissa ei ole merkitystä, minkä alan opiskelija on kyseessä. Treenit voivat olla monialaisia. Tämä kaikki valmennuksien kautta tuleva oppiminen on oleellinen osa pedagogisen yrityksen toimintaa. Usein ihmetellään, kuinka nuori voi perustaa yrityksen ja toimia siinä. Totuushan on, että näin ei edes ajatella tehtävän, vaan pitää erottaa ja korostaa kyseessä olevan nimenomaisesti pedagoginen osuuskunta (tai muun yritysmuoto), jonka yhtenä elementtinä on opetussuunnitelman toteutuminen kyseisestä ammatillisesta tutkinnonosasta tai -osista.

TOY-mallin arvot on lueteltu seuraaviksi: yhdessä oppiminen, vapaus ja vastuu omasta oppimisesta, tekemällä oppiminen, yksilön kasvu rohkeuteen sekä yrittäjyyden ja ammattialan oppimisen yhdistäminen. (TOY-työssäoppiminen yrittäjänä - opas). Toteutettavassa opinpolussa ne tulevat erittäin hyvin todeksi.



Kuvio 13. Yrittäjyysvalmennusmallin eteneminen Vammalan ammattikoulun maratalalla.

Yrittäjyyden opinpolku -malliin on helppo integroida muitakin tutkinnon osien tavoitteita. Opinnäytetyön tekemisen yhdistäminen yrittäjyyskokemuksiin on luontainen valinta. Sen lisäksi voidaan integroida ammattitaitoa tukevia tutkinnonosia (atsoaineet) esimerkiksi matematiikan osalta niin, että opituksi tulevat kaikki ammatillisen matematiikan sisällöt hinnoittelusta arvonlisäverojen laskemiseen oman kokemuksen kautta.

Yrittäjyyden opinpolku -malli on sovellettavissa laajasti mihin tahansa tutkinnon osaan kokkien tai tarjoilijoiden koulutuksissa. Myös laajemmat (20 ov) pakolliset ammatilliset tutkinnonosat voidaan suorittaa tällä mallilla joko osittain tai kokonaan. Lisäksi malli on muunnettavissa minkä alan perustutkintoon tahansa, jolloin sen soveltaminen monialaisessa Vammalan ammattikoulussa on ammattialasta riippumatta mahdollista. Muissa Sastamalan koulutuskuntayhtymän yksiköissä malli tarvitsee

pientä hiomista, sillä sekä työssäoppimisen määrä että jaksojärjestelmät ovat erilaisia eri yksiköissä.

Soveltaminen on mahdollista sekä NY-yritystoimintana että osuuskuntamallina. Samaa runkoa voidaan käyttää niin, että esimerkiksi toisen vuoden opiskelijat toteuttavat mallin NY-yrittäjinä ja kolmantena vuonna todelliset sisäiset yrittäjät liittyvät osuuskuntaan ja jatkavat sen avulla opintojaan. Yrittäjäyys ei tässä kohtaa ole päämäärä vaan väline, joka esiteltiin jo viitekehityksessä (kuviossa 4) sekä opinnäytteen lähtötilannekuviossa (kuvio 1).

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opettajan työhön kuuluu olennaisena osana kehittäminen. Kehittämien on usein sidoksissa johonkin hanketoimintaan, jolloin hankkeesta tulevat tavoitteet sekä resurssi ohjaavat kehitystoimintaa. Oleellista on, että kehittämistyössä on aina yhteys oppilaitoksen sekä yhteistyöverkoston strategioihin. Tämänkin työn taustalla ovat vaikuttaneet monet hankkeet ja hankkeista saadut tiedot, joilla pyritään muokkaamaan opetusta paremmaksi. Parempi opetus on aina subjektiivinen, omiin arvoihin pohjautuva näkemys, mutta tässä tapauksessa yrittäjäyden opinpolun kehittäminen on selkeästi perusteltavissa valtakunnallisesti painotetulla ja arvostetulla yrittäjäkasvatuksen kehittämisenä, SASKY:n strategialla sekä opiskelijoilta saadulla palautteella.

Muutoksen eteneminen on useimmiten hidasta. Ongelmallisemmaksi muutoksen tekee vielä se, että muuttaa voimme vain itseämme ja tutun ja turvallisen alueen ulkopuolelle astuminen (out of the box) on aina riski. Oppimisen ja kehittymisen kannalta kuitenkin tarvitaan epämukavuusalueelle siirtymistä, kuten aiemmin kuviossa 12 kuvattiin. de Mello kirjoittaa, että ihmiset vihaavat uutta ja varsinkin, jos uuden kohtaamiseen liittyy jokin muutos. Hänen mukaansa ihmiset vihastuvat erityisesti, jos muutoksen yhteydessä pitää myöntää olleensa väärässä. Oppimisessa on hänen mukaansa kyse pois oppimisesta, mikä lienee meille jokaiselle vaikeinta. (de Mello 2009, 18) Uutta on helppo oppia, mutta vanhasta luopuminen ei enää olekaan niin helppoa.

Yrittäjyyskasvatuksen saaminen osaksi jokapäiväistä, kestävää arkeamme on valintaa turvallisessa ja totutussa pysymisen ja uudenlaisen yrittäjyyspedagogiikkaan siirtymisen välillä. Paras tulos saavutetaan ehdottomasti itse oman työn kehittämällä: valmista, itselle ja omaan työyhteisöön sopivaa mallia ei ole olemassa, vaan ne on aina muokattava tapauskohtaisesti, kuten muukin opetustyö. Oman pedagogisen ajattelun laajentaminen, esimerkiksi Kuosan elävän verkoston mallin mukaisemmaksi (kuviossa 2), on välttämätöntä.

Yrittäjyyden opinpolkumallin vaikutusta ja vaikuttavuutta on pyritty ennakoimaan kuviossa 3. Toiveena on, että opiskelumotivaatio kasvaa opiskelijoilla valinnanmahdollisuuksien myötä. Myös opettajien motivaatio nousisi valinnaisen toimintatavan antaman haasteen myötä, mutta osin myös paranevien oppimistulosten myötä. Toivottavaa on, että tulevaisuudessa malli saadaan juurrutettua niin lujasti käytännön toimintaan, että opiskelijat haluavat ehdottomasti olla mukana yrittäjämäisessä toiminnassa. Siinä tilanteessa voidaan olla tyytyväisiä, sillä silloin toiminta on saanut tuulta siipiensä alle ja jatkuu, koska sille on kysyntää. Kuitenkin ehkä vain siihen asti, kunnes jälleen keksitään joku mullistava tapa oppia ja toteuttaa toisen asteen koulutusta.

Jatkossa asiaa voisi tutkia lisää vertailututkimuksen avulla. Kimmo Kurunmäki kirjoittaa aiheesta, että on olemassa kolme tapaa korjata toimintaa: hakea ratkaisuja menneisyydestä, ennakoida tulevaa tai hakea oppia muiden maiden menettelytavoista ja kokemuksista (Kurunmäki 2007, 91) Nyt selkeästi Suomessa on tutkittu mennyttä ja ennakoitu tulevaa, mutta olisiko seuraavaksi enemmänkin ulkomailta tulevien hyvien käytänteiden tutkimisen vuoro?

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Riika: InPrint.

Andolin, M., Niskavirta, M., Rahkonen, T. & Säilä, E. 2012. Ammattialojen tulevaisuudennäkymät. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Pirkanmaan ennakointipalvelu.

Ammatillisen perustutkinnon perusteet. 2010. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto. Opetushallitus.

Aro, T. 2012. Vaikutusketjuajattelu projektinhallinnan apuvälineenä. Porin kaupungin henkilöstökoulutus 22.3.2012. Viitattu 30.5.2014. <http://www.timoaro.fi/wp-content/uploads/2012/07/vaikutusketjuajattelu-22.3.2012-pori.pdf>

de Mello, A. 2009. Havahtuminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Graft & Design osuuskunnan www-sivut. Viitattu 2.6.2014. [www.graftanddesign.fi](http://www.graftanddesign.fi)

Heinonen, J. & Vento-Vierikko, I. 2002. Sisäinen yrittäjäyys. Uskalla, muutu, menesty. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Hiltunen, J., Erkkö, M. & Leppä, T. 2013. TOY – työssäoppiminen yrittäjänä treeni-päiväkirja. Jyväskylä: Serus Media Oy.

Himanen, P. 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. Jyväskylä: WS Bookwell Oy.

Hope-hankkeen www-sivut 2014. Viitattu 12.2.2014. <http://www.hope.fi/hope>

Hope OSK –hankkeen hankekuvaus 2013.

Hope –tiimimestarivalmennusmateriaali 2011.

Hotanen, J., Laine, R. & Pietiläinen, S. 2001. Benchmarkingopas. Opi hyviltä esikuvilta. Espoo: Otamedia.

Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulun www-sivut. 2014. Oppimiskäsitykset. Viitattu 10.2.2014. <http://aokk.jamk.fi>

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Juvenes Print. Jyväskylän ammatikorkeakoulun julkaisuja 143.

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. 2014. Viitattu 9.6.2014. [www.cimo.fi](http://www.cimo.fi)

Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia: johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiltapeda 2014. Kiltakoulut.fi opettajan sivusto. Viitattu 3.6.2014. <http://kiltapeda.blogspot.fi/p/tiimioppiminen.html>

Koiranen, M. 2000. Ole yrittäjä – Sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Teoksessa Yrittäjäkoulu. Viitattu 14.2.2014. [www.yrittajakoulu.fi](http://www.yrittajakoulu.fi)

Koiranen, M. 2003. Henkinen kasvu yrittäjyyteen. Jyväskylän yliopiston luentomateriaali. Viitattu 10.3.2014.

[http://193.208.197.11/elamanevaana/Matti\\_Koiranen\\_Henkinen\\_kasvu\\_yrittajyyteen.ppt](http://193.208.197.11/elamanevaana/Matti_Koiranen_Henkinen_kasvu_yrittajyyteen.ppt)

Koiranen, M. & Pohjansaari, T.1994. Sisäinen yrittäjyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kontturi, J. 2009. Niukkuuden pedagogiikka. Perusasioiden opettamisen puolesta. Juva: WS Bookwell.

Koskinen, M. 2006. Yrittäjyys vs. sisäinen yrittäjyys. Pro gradu –seminaarin tutkimustyö. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 18.2.2014. [www.yrittajakoulu.fi](http://www.yrittajakoulu.fi)

Kuosa T. Koulutuksessa on tapahtumassa paradigmanmuutos. Liikkuva koulu. Ajasta ja paikasta riippumaton oppiminen ubiikkiyhteiskunnassa. Blogi. 29.3.2007. Viitattu 3.6.2014. <http://liikkuvakoulu.wordpress.com/2009/03/29/koulutuksessa-on-tapahtumassa-paradigmanmuutos/>

Kurunmäki, K. 2007. Vertailu. Teoksessa M., Laine, J. Bamberg & P. Jokinen, (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino, 74-92.

Kärki, S-L. 2013. Ammatillisen koulutuksen kehittämishaasteet. Opetushallitus. Viitattu 21.7.2014. [http://www.oph.fi/download/151211\\_OPH\\_Sirkka-Liisa\\_Karki.pdf](http://www.oph.fi/download/151211_OPH_Sirkka-Liisa_Karki.pdf)

Kärki, S-L. 2013b. ECVETin toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. Osaamisperusteisuus ja osaamispisteet tutkinnon perusteissa. Opintoviikoista osaamispisteisiin - ECVET Round Table –keskustelutilaisuuden materiaali 9.12.2013. Viitattu 21.7.2014. [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/30574\\_ECVET\\_Round\\_Table\\_091213\\_Karki.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/30574_ECVET_Round_Table_091213_Karki.pdf)

Lehto, J. 2013. Yrittäjyyskasvattajasta mahdollisuuksien avaajaksi, 46-47. Yrittäjyyskasvatus nyt ja vuonna 2020. YVIIäisten kootut visiot -julkaisu 2013. Viitattu 1.6.2014. [www.yvi.fi](http://www.yvi.fi)

Lehto, P. 2014. Opettaja. Tyrvään käsi- ja taideteollinen oppilaitos. Sastamala. Henkilökohtainen tiedonanto 17.3.2014.

Leinonen, H., Partanen, T. & Palviainen P. 2002. Tiimiakatemia. Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Luukkanen, O. & Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänsenne. WS Bookwell Oy.

Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän www-sivut 2014. Viitattu 20.2.2014. [www.lpkky.fi](http://www.lpkky.fi)



Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Nuori Yrittäjyys www-sivut 2014. Viitattu 21.2.2012. [www.nuoriyrittajyys.fi](http://www.nuoriyrittajyys.fi).

Ojasalo, H., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudelta osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy.

Opetuksen yrityspalat - käytännön malleja yrittäjyyskasvatukseen. 2011. Kasvu Yrittäjyyteen – hankkeen julkaisu: Hannu, H., Huvi, K., Hauvala, P., Matis, T., Mursula, S., Paukkonen, T., Rantamäki, A. & Ruissalo, M. Tampere: Tammerprint Oy.

Opetusministeriö 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Partanen, J. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Poikela, E. & Poikela, S. 2005. Ongelmaperustainen opetussuunnitelma. Teoksessa E. Poikela & S. Poikela (toim.) Ongelmista oppimisen iloa. Ongelmaperustaisen pedagogiikan kokeiluja ja kehittämistä. Tampere: Vammalan kirjapaino, 27-52.

Poikela, E. & Poikela, S. 2010. Ongelmaperustainen pedagogiikka eilen, tänään ja huomenna. Kasvatus & Aika 4/2010. Viitattu 10.2.2014. [www.kasvatus-ja-aika.fi](http://www.kasvatus-ja-aika.fi)

Poikela, E. & Poikela, S. 2005. Pedagogi on herännyt meissä. Teoksessa E. Poikela & S. Poikela (toim.) Ongelmista oppimisen iloa. Ongelmaperustaisen pedagogiikan kokeiluja ja kehittämistä. Tampere: Vammalan kirjapaino, 11-26.

Portimojärvi, T. & Donnelly, R. 2006. Ongelmaperustaista oppimista verkossa. Teoksessa T. Portimojärvi (toim.) Ongelmaperustaisen oppimisen verkko. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 25-46.

Puustinen, T. 2006. Avain omaan yritykseen. Kirjakas.

Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? WSOYpro Oy.

Rajamäki, A. 2013. Opetusneuvos, Opetushallitus. Luento Ecvet tulee, oletko valmis! Tampereella 27.3.2013.

Remes, L. 2005. Yrittäjyysopettajan syventävä oppimateriaali. Teoksessa Yrittäjäkoulu. Viitattu 14.2.2014. [www.yrittajakoulu.fi](http://www.yrittajakoulu.fi)

Remes, L. 2007. Yrittäjyyskasvatus ja oppimismenetelmät. Teoksessa M. Suvanto, J. Halme & S. Leväniemi (toim.) Yrittäjyyskasvatus kouluissa. Rauma: Karhukopio, 21-27.

Rongas, A. 2013. Toiminnallista ja aktiivista oppimista. SeOPPI 01/2013, 22-23.

Rousi, H. & Mutka, U. 1994. Opettajakoulutuksen ammattipedagogiikka. Jyväskylä: Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Salonen, V. 2014. Entinen projektipäällikkö, Y-kampusohanke. Tampere. Henkilökohtainen tiedonanto 20.5.2014.

Sastamalan koulutuskuntayhtymän strategia 2014-2016. Viitattu 11.2.2014.

Sastamalan koulutuskuntayhtymän www-sivut 2014. Viitattu 12.2.2014. [www.sasky.fi](http://www.sasky.fi)

Sauri, P. 2014. Nuorten mielenterveyteen panostaminen maksaa itsensä takaisin. Kaleva 21.7.2014. Viitattu 21.7.2014. <http://www.kaleva.fi>

Siltala, R. 2007. Luovuus, innovatiivisuus ja yhteisöllisyys opetustyössä. Teoksessa M. Suvanto, J. Halme & S. Leväniemi (toim.) Yrittäjyyskasvatus kouluissa. Rauma: Karhukopio, 5-20.

Taipale-Lehto, U. 2012. Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti. Raportti ja selvitykset 2012:13 Opetushallitus. Edita Prima Oy.

Tiimiakatemia www-sivut 2014. Viitattu 12.2.2014. [www.tiimiakatemia.fi](http://www.tiimiakatemia.fi)

Tilastokeskus 2014. Yritysten määrä kokoluokittain 2012. Viitattu 18.2.2014. [www.yrittajat.fi](http://www.yrittajat.fi)

TOY –työssäoppiminen yrittäjänä –opas.

Tuuri, H. 2011. Let's hope. Kohti yrittäjyyden oppimisen vallankumousta. Saarijärven Offset Oy.

Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena – konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Wikipedia 2014. Viitattu 14.2.2014. [www.wikipedia.fi](http://www.wikipedia.fi)

YES-keskuksen www-sivut 2014. Viitattu 20.2.2014. [www.yes-keskus.fi](http://www.yes-keskus.fi)

YES-keskuksen koulutusmateriaali 2012. NY Vuosi yrittäjänä - opinto-ohjelman koulutus 15.5.2012.

YVI 2014. Yvistä energiaa yrittäjyyskasvatukseen. Viitattu 30.5.2014. <http://www.yvi.fi/sanakirja/>

## LIITE 1

TEEMAHAASTATTELURUNKO NY-YRITYSTOIMINNASSA MUKANA  
OLLEILLE OPISKELIJOILLE

## Teema I

- Käsitys NY-yrittäjyydestä ennen toimintaa
- Käsitys toiminnan jälkeen
- Sisäisen yrittäjyyden ilmeneminen

## Teema II

- NY-yritystoiminta käytännössä:
  - ohjaus
  - opetussuunnitelman noudattaminen
  - yrittäjyyden ilmeneminen

## Teema III

- Yrittäjyysopintojen kehittäminen organisaatiossa

Haastatteluylhteenvedot:

## Yritys A

Yritys A:n kolme kokkiopiskelijaa haastateltiin erikseen siten, että yhden haastattelu oli 31.3.2014 ja kahden samanaikaisesti 4.4.2014. Tämän Vammalan ammattikoulun ensimmäisen NY-yrityksen jäsenet ovat jo valmistuneet oppilaitoksesta, mutta heidät onnistuttiin kuitenkin saamaan haastatteluun paikan päälle.

Ny-yritys toimi, poikkeuksena muista, vanhassa ravintolatilassa juuri ennen muuttoa uudisrakennukseen syksyllä 2012. Opiskelijat saivat kuulla NY-yrittäjyydestä ja mahdollisuudesta toteuttaa opintoja sillä tavalla keväällä 2012. Päätöksen yrittäjyysmalliin lähtemisestä he tekivät kesän aikana ja toiminta käynnistyi heti elokuussa loman loputtua. Oppilaitoksemme Y-kampus -hanke oli käynnistymisvaiheessa ja ajateltiin, että tilaisuus pitää hyödyntää heti, jos koskaan.

Kahden opiskelijan haaveena on ryhtyä joskus yrittäjäksi. He molemmat olivat sitä mieltä, että tällä mallilla toimien he saivat arvokasta tietoa ja taitoa, mitä yrittäjäyys voisi tarkoittaa tosielämässä. Kahdeksan viikon ajanjaksoon mahtui innostunut alku ja vähemmän innostunut keskivaihe. Pojat kertoivat, että jossain kohtaa olisivat kaivanneet napakampaa ja tiukempaa ohjausta, vaikkakin olivat hyvin tietoisia, mitä jakson aikana kuuluisi tehdä ja mitkä sen tavoitteet olivat. He olivat omasta mielestään liian hyviä kavereita keskenään, jotta roolien ja töiden jakaminen olisivat sujuneet kivuttomasti. Ongelma kärjistyi jossain vaiheessa niin, että porukka jakautui kahteen leiriin ja toiminta edelleen vaikeutui. Tavoitteet saatiin kuitenkin toteutumaan.

Tämä ensimmäinen NY-yritys oli ainoa, joka eteni konkreettisesti konseptin mukaan. Kaikki paperityöt tulivat hoidetuksi ajallaan ja pankkitili avattiin heti alkumetreillä toiminnan mahdollistamiseksi. Yrittäjät olivat sitä mieltä, että tämä oli ”amiksen parasta aikaa” ja että siitä oppi paljon, kuinka pitäisi jatkossa toimia viisaammin. Heidän kehittämisehdotuksiaan olivat esimerkiksi markkinoinnin lisääminen ja ehkä osuuskuntamalli, jotta ”se yritys olisi ja pysyisi ja ihmiset oppisivat sen”. Näin varmistettaisiin se, että tilauksia tulisi suoraan yrittäjille, ei heitä ohjaavalle opettajalle tai ravintolavastaavalle. Nykyisessä mallissa NY-yritys toimii aktiivisesti vain muutamana kuukaudena ja sen jälkeen kuihtuu pois. Siitä syystä markkinointiin ei voi eikä ehkä ole tarvettakaan keskittyä enempää. Asiakkaan kannalta olisi kuitenkin välttämätöntä, että oppilaitoksesta ulospäin markkinoitaisiin jotain pysyvämpää.

## Yritys B

Yritys B:n kolmea kokkiopiskelijaa haastateltiin ryhmänä 24.3.2014. Opiskelijat lähtivät NY-yritystoimintaan puolittain vahingossa. Suurella osalla muista kokiksi opiskelevista luokkakavereista oli jo olemassa työssäoppimispaikat, mutta kolmella opiskelijalla työssäoppimisen suunnittelu jäi hieman myöhäiseen vaiheeseen. Tästä syystä he ”ajautuivat” yrittäjiksi, koska sellainen mahdollisuus oli esitetty Y-kampus hankkeen myötä kolmelle opiskelijalle. Suoritettavaa tutkinnonosaa ei edes mietitty, vaan se itsestään selvästi oli kahvilapalvelut. Taustalla oli kuitenkin opiskelijoiden ajatus ”uuden kokeilemisesta” ja vaikuttimena oli myös Vammalan ammattikoulun

ensimmäinen NY-kahvila, jonka toiminnasta he olivat kuulleet siinä toimineilta opiskelijoilta ja nähneet yrityksen itsekin toiminnassa.

NY-yrityksen toiminnan ohjaus oli pitkälti hankekoordinaattorin harteilla. Omalla opettajalla oli vähäisempi rooli: pääasiassa hän kannusti ja tietenkin arvioi tutkinnonosan. NY-yrittäjien saama ohjaus oli painottunut selkeästi käytännön työtilaisuuksien hoitamiseen ja vastaavasti yrityksen paperitöiden hoitaminen oli jäänyt vähemmälle. Haastattelussa kävi ilmi, että yrittäjät eivät olleet saaneet avatuksi yritykselleen pankkitiliä, jolloin laskuttamiseenkaan ei ollut mahdollisuutta. Lisäksi he kertoivat, että yrityksen paperityöt veivät selvästi enemmän aikaa, kuin mitä ennakkoon oli ajateltu ja luultu. Tämä koettiin haastavaksi ja rasittavaksi.

Sisäisen yrittäjyyden ajatus realisoitui yrittäjien kohdalla, kun he halusivat lähteä kokeilemaan uutta, mutta haastattelussa ilmi käynyt ajatus ohjauksen ja tiedonsaannin vähäisyydestä eivät puolestaan tukeneet sisäisen yrittäjyyden ajatusta. NY-yrittäjät olivat sitä mieltä, että kaikki yrityksen hoitamiseen liittyvät asiat olisi pitänyt ”tehdä vaikka ranskalaisin viivojin paperilla käteen annettavaksi”, jotta olisi ollut helpompi tietää, mitä aina piti tehdä. Keskusteltaessa hankekoordinaattorin olemassaolosta ja hankkeen loppumisesta, tultiin siihen tulokseen, että asia käy huomattavasti hankalammaksi, jos se on vain oman opettajan kanssa hoidettava, kuten muutkin työssäoppimisjaksot. NY-yrittäjä kommentoi, että siinä tilanteessa ”siihen pitää oikeesti haluta, eikä vaan ajautua”.

Kehittämisaikatuksena esitetty valmennusmateriaali työssäoppimisjakson tueksi sai kannatusta. Se koettaisiin helpottavana ja toisaalta se takaisi sen, että yrityksen asiat tulisivat hoidettua, kun niistä keskusteltaisiin suunnitelmallisesti ennalta määriteltynä ajankohtina yhdessä. Samoin ajatus vanhempien ja kokeneempien opiskelijoiden hyödyntämisestä tuutoreina tai neuvonantajina koettiin hyväksi ajatukseksi. Tällaista toimintaa tukevaa ajatusta edustaisi osuuskuntamalli, joka NY-yrittäjien mielestä olisi oivallinen vaihtoehto yrittäjyyden markkinointiin ensimmäiseltä vuosiluokalta lähtien ja toisaalta yritysasioiden periyttämiseen vanhemmilta nuoremmille. Yllättävää puolestaan oli se, että opiskelijat eivät olleet lainkaan halukkaita käyttämään koulupäivien jälkeistä aikaa yritystoiminnan hoitamiseen. Mahdollinen osuuskunnan hallituksessa työskentely koettiin erittäin epäkiitolliseksi juuri sen teettämän lisä- ja ilt-

työn johdosta. Keskusteltaessa rahan vaikutuksesta motivaatioon, tuli yllättäen samanlainen ajatus esille; ”ei viitsi eikä jaksaa koulupäivän jälkeen tehdä mitään ylimääräistä”. Kokonaisuudessaan NY-yrittäjillä oli kuitenkin sellainen olo, että ”kokemus oli hyvä, hieno juttu ja oma yrittäjyys kiehtoo”.

## Yritys C

Kolme yritys C:n opiskelijaa haastateltiin 25.3.2014. Yksi opiskelija estyi haastattelusta sairaustapauksen vuoksi.

Yritys C:n haastattelussa korostui tiedon vähäisyys ja tunne, että sitä olisi pitänyt saada enemmän. Yrittäjien paperiasiat olivat huonosti hoidettuja ja heidän kertomansa mukaan heillä ”allekirjoitettiin lappuja, joista ei kerrottu mitä ne ovat”. He olivat myös tuohtuneita siitä, että ohjaukselle ei löytynyt aikaa. Hankekoordinaattori lupasi enemmän, mitä pystyi tekemään ja usein sovittuja tapaamisia siirrettiin epämääräisesti. Yritykselle ei ollut vielä haastattelun aikaan saatu avattua pankkitiliä, joka myös aiheutti tuskaisuutta toimijoissa. Sen vuoksi mitään ei myöskään ollut laskutettu.

Kahdella tämän yrityksen opiskelijalla oli vahva sisäisen yrittäjyyden palo ja he olisivat olleet valmiita osallistumaan myös vapaa-ajallaan osuuskunnan toimimiseen, mikäli sellainen olisi olemassa. He pitivät sitä jopa ”älyttömän hyvänä ajatuksena” ja näkivät siinä mahdollisuuden työllistää itsensä. Kolmannen yrityskaverin kohdalla sisäistä yrittäjyyttä ei ilmennyt ja hän usein aamulla ensimmäisenä kysyi, koska päästään eikä ollut halukas osallistumaan ilta- tai viikonloppuaikaan mihinkään tekemiseen.

Etukäteisvalmennus olisi yrittäjien mielestä tarpeen. Pitäisi saada enemmän tietoa ja aikaa sulatella sitä. Heidän mielestään valmennusprosessi työssäoppimisen ympärillä olisi hyvä asia. Myös joka viikko pidettävät treenit olisivat tytöistä erinomaisen hyvä asia, sillä siellä saisi aikaa puida asioita.

## Yritys D

Yritys D koostui myös kolmesta opiskelijasta. Heidän teemahaastattelunsa oli 3.4.2014. Yritys oli toiminnassa joulukuusta 2012 tammikuun loppuun 2013. Sen jälkeen yksi heistä piti omaa NY-yritystä yksin lukuvuoden 2013–2014 tehden pelkkiä tilaustuotteita.

Yritys D:n opiskelijat valikoituivat toimintaan opettajansa tarkan silmän tuloksena. Heidän toimintansa oppilaitoksessa oli ollut erittäin aktiivista. Kaikki kolme kuuluivat muun muassa oppilaskunnan hallitukseen ja tämän ryhmän kohdalla toteutui selvimmin valikoituminen ”sisäisen yrittäjyyden” näkökulmasta. Vastuullisuus muussakin toiminnassa lisää vastuullisuutta myös opinnoissa ja yritystoiminnassa.

Alun käsitys oli heilläkin hieman epämääräistä ja he olisivat toivoneet enemmän tietoa asiasta alkuun. He ehdottivat erillisen pienen teoriajakson tai -tuntien pitämistä ennen yrittäjyystoimintaa. Sen sijoittamisesta he olivat erimielisiä, mutta ehkä ensimmäisen vuoden kevät tai toisen vuoden alku olisivat parhaita ajankohtia. Markkinointi jatkoa ajatellen tuleville opiskelijoille oli heidän yksi kehittämisajatuksistaan, mutta myös huolenaiheistaan. Lisäksi heidän mielestään olisi hyvä, jos opettajalla olisi selkeästi resurssia tähän toimintaan jatkossakin ja että yritykset voisivat olla monialaisia, jolloin voisi oppia aivan vieraalta alalta jotain.



## LIITE 2

TEEMAHAASTATTELURUNKO NY-YRITYSTOIMINTAA OHJANNEILLE  
OPETTAJILLE

## Teema I

- Käsitys NY-yrittäjyydestä ja sisäisestä yrittäjyydestä
- Sisäisen yrittäjyyden ilmeneminen opiskelijoissa

## Teema II

- NY-yrityksen ohjaaminen
  - resussit
  - ops
  - yrittäjyyden ilmeneminen
  - sisäisen yrittäjyyden kasvu

## Teema III

- Yrittäjyyden kehittäminen organisaatiossa

Haastatteluyhteenvedot:

## Opettaja A

Opettaja A:n näkemys NY-yrittäjätoiminnasta oli oman kokemuksensa perusteella hieman negatiivinen. Roolijako Y-kampus -hankkeen koordinaattorin kanssa oli epäselvä ja se vaikeutti ohjaamista. Epäselvää oli, kuka hankkii työssäoppimisjaksoa yrittäjinä suorittaville opiskelijoille töitä ja miten paljon heitä pitää ohjata ja tukea toiminnassa. Kumman vastuulla oli esimerkiksi yrityksen paperityöt ja mikä rooli oli käytännön suorittavan työn tekemisessä hankekoordinaattorilla ja mikä opettajalla.

Aloite opettaja A:n oppilaiden NY-yrittäjyydestä tuli Y-kampus-hankkeen koordinaattorilta. Hän kertoi opiskelijoille kasvotusten tästä vaihtoehtoisesta tavasta suorittaa työssäoppimisjakso omassa NY-yrityksessä ja sai kolme opiskelijaa tarttumaan haasteeseen. Opettaja A:n mukaan opiskelijat eivät valikoituneet mitenkään ”tietyllä tapaa”, vaan enemmänkin sattuman kautta. Hän ei nähnyt opiskelijoissa mitään erikoista ”sisäisen yrittäjän” ominaisuutta, vaan tilanne oli enemmänkin sattumien

summa; tilaisuus ja mahdollisuus avautuivat. Opettajan näkökulmasta työssäoppimajakson Kahvilapalvelut -tutkinnonosan tavoitteet tulivat kyllä täytetyiksi, mutta toimintaa olisi saanut olla enemmänkin. Opettajan mukaan heillä oli ”tekemisen puute”.

Keskusteltaessa kehittämisajatuksista, esille nousi Y-kampushankkeen loppuminen. Kävi ilmi, että jos NY-yrittäjien ohjaaminen olisi vain ja ainoastaan ryhmänohjaajan/opettajan harteilla, siihen ei todennäköisesti jatkossa lähdettäisi mukaan. Sen verran ”sekavalta ja leikkimiseltä” asia tuntui.

### Opettaja B

Opettaja B ohjasi kolmen tytön pitämää NY-yritystä tammi-helmikuussa 2014. Tytöt suorittivat Kahvilapalvelut -tutkinnonosan toimimalla NY-yrittäjinä nakkikoppi Anterossa sekä tekemällä joitain catering-keikkoja ravintola Wareliuksessa.

Myös opettaja B:n mielestä roolijako Y-Kampus-hankkeen koordinaattorin kanssa oli epäselvä ja sekava. Opettajan rooli tulisi jatkossa tarkentaa ja mallintaa, jotta toiminta olisi ohjattua. Myös opettajan palkkaus pitäisi tarkistaa tältä osin. Lähtökohtaisesti hänen näkemyksensä oli, että etukäteistyön osuutta NY-toiminnassa tulisi lisätä. Jollain konstilla opiskelijoiden sisäisen yrittäjyyden asenne tulisi selvittää ja reunaeh-toja sekä realiteetteja tulisi täsmentää ja korostaa ennen toimintaa. Nyt hänen tulkintansa oli, että toimintaan lähteneet opiskelijat olivat liikkeellä ajatuksella, että yrittäjänä suoritettu tutkinnonosa on ”helpompi tapa” tehdä se.

Opettaja B:n käsitys oli, että opiskelijoiden jopa vaatimattomaksi kuvaama osaaminen korostui tilaustöiden tekemisessä. Esimerkiksi ajoittaminen oli todella hankalaa, vaikka se on aivan keskeistä osaamista kokon ammattitaidossa. Opettaja B:n mielestä opiskelijoiden valmiudet pitäisi pystyä selvittämään tarkemmin ennen jaksoa. Tämä korostuu myös sisäisen yrittäjyyden asenteessa, kun olisi pitänyt laajentaa toiminta-aikaa normaalin kouluajan ulkopuolelle. Opiskelijoilla olisi ollut runsaasti mahdollisuuksia toimia esimerkiksi viikonloppuisin erilaisissa Vexve-areenassa järjestetyissä urheilutapahtumissa, mutta sellaiseen ei juuri halukkuutta löytynyt.

## LIITE 3

TIIMIAKATEMIAN OPPIMISEN MALLI

Tiimioppiminen on Tiimiakatemia pitkälle kehittänyt oppimisen malli. Tiimiakatemia on Jyväskylän ammattikorkeakoulun markkinoinnin ja yrittäjyyden erikoisyksikkö, jonka toiminta on alkanut kehittyä jo vuonna 1993. Vuodesta 2001 Tiimiakatemia on toiminut hallinnollisesti itsenäisesti. (Leinonen ym. 2002, 11)

Tiimiakatemiasta puhuttaessa tarkoitetaan kahta eri asiaa. Tiimiakatemia on fyysinen rakennus ja fyysinen, konkreettinen oppimisympäristö, paikka, jossa opitaan. Toisaalta se on ihmisistä koostuva yhteisö, jonka jäsenistä osa työskentelee opiskelijoina valmentajina ja yrittäjinä Tiimiakatemia fyysisessä ympäristössä. Osa ihmisistä on jo valmistunut koulutuksesta ja työskentelee muualla ja osa on Tiimiakatemia pitkäaikaisia asiakkaita tai yhteistyökumppaneita, jotka ovat halunneet liittyä tiiviisti mukaan Tiimiakatemia oppivaan yhteisöön. (Leinonen ym. 2002, 11)

Opinnäytetyön tekijä vieraili kahden päivän benchmarking -retkellä Tiimiakatemiassa keväällä 2012. Ensimmäisen päivän kirjoittaja seurasi tradenomiopiskelijoiden tiimiyrittäjien toimintaa ja pääsi osallistumaan yhden ryhmän treeneihin eli valmentajan ja oppijoiden yhteiseen dialogiympyrään. Dialogin ajatus on saada aikaan keskustelua oppimistilanteista, tässä tapauksessa erilaisista osuuskuntien hoitamista asiakastilaisuuksista. Dialogia käytiin muun muassa Jyph:n kotiottelun markkinoinnin hoitamisesta, häämessujen järjestämisestä sekä kesän ajan hoidetun laiturikahvilan hoitamisesta. Tradenomiopiskelijoiden osuuskunnat hankkivat työnsä itse ja hoitavat ne itsenäisesti. Valmentajalta saa tarvittaessa tukea, mutta suurin tuki tulee vertaisilta eli toisilta oppijoilta treenitilaisuuksissa.

Toisena tutustumiskohteena Tiimiakatemiassa oli restonomiopiskelijoiden ravintolayritys. Heillä on vuorollaan vuoden pituinen sopimus toimia osuuskuntayrittäjinä Schaumannin piipun juuressa sijaitsevassa ravintolassa. Osuuskunnan jäsenet olivat muodostaneet johtoryhmän ja jakaneet itselleen roolit; yksi oli talouspäällikkö, toinen vastasi markkinoinnista jne. Roolit vaihtuivat kolmen kuukauden sykleissä, jotta

moni oppisi mahdollisimman paljon ja laajasti ravintolayrittämistä. He olivat laatineet budjetin, markkinoivat erilaisia tapahtumia ja hoitivat myös tietenkin päivittäisen rutiiniluontoisen aukiolon toimien sekä lounaan että illallisten nauttimispaikkana alkoholilupineen kaikkineen. Restonomiopiskelijat opiskelivat myös tiimioppimisen keinoin ja vierailun aikana kirjoittaja pääsi lisäksi tutustumaan johtoryhmän kokoukseen.

Silmiinpistävää oli huomata, että opiskelijat olivat todella ymmärtäneet tiimin tärkeyden ja sen, että yksin ei pysty vastaamaan samanlaisiin haasteisiin kuin muiden oppijoiden kanssa yhdessä. Oman osaamisen jakaminen muiden kanssa ei ole itseltä pois vaan päinvastoin se tuo lisäarvoa koko tiimille ja siten myös yksilölle itselleen. Puustisenkin mukaan verkosto nostaa tehoja ja kumppanuus on kahden kimppa: yhteiset voimavarat pystytään käyttämään tehokkaammin kuin kumpikaan voisi yksinään käyttää (Puustinen 2006, 259).

Tiimiakatemian www-sivujen mukaan tällä hetkellä on toiminnassa yhdeksän erilaista tiimiyritystä, joissa on keskimäärin noin 15 jäsentä kussakin. (Tiimiakatemian www-sivut 2014).

## OSUUSKUNTA CRAFT & DESIGN / TYRVÄÄN KÄSI- JA TAIDETEOLLISUUSOPPILAITOS

Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos on osa Sastamalan koulutuskuntayhtymää ja sijaitsee Sastamalassa. Oppilaitoksessa perustettiin vuonna 2011 osuuskunta, jossa toimii laajasti usean eri alan opiskelijoita. (Graft & Design osuuskunnan www-sivut 2014) Kuluneena keväänä oppilaitokseen oltiin perustamassa myös toista osuuskuntaa, joka tulisi toimimaan vain sisustajien keskuudessa. Opinnäytetyön tekijä kävi tutustumassa oppilaitoksen yrittäjäyyskasvatustoimintaan 17.3.2014 opettaja Päivi Lehdon opastuksella.

Opettaja P. Lehdon mukaan (henkilökohtainen tiedonanto 17.3.2014) toiminnassa kannattaa kiinnittää huomiota seuraaviin, tämän työn kannalta merkittäviin seikkoihin:

- Tulee laatia kirjallinen ohjeistus, mitä tehdään, jos kaikki ei suju kuten suunniteltiin. Osuuskunnan hallituksen puheenjohtaja oli kadonnut puoleksi vuodeksi ja moni asia jäi hoitamatta, kun ei tiedetty miten edetään. Tästä johtopäätöksenä on, että ehkä olisi viisautta sisällyttää ainakin yksi varsinainen jäsenen opettajakunnasta mukaan osuuskunnan hallitukseen.
- TOY-mallin mukaisia valmennuspäiviä kannattaa vetää koko ryhmälle riippumatta siitä onko opiskelija mukana osuuskunnassa. Valmennuksessa tulee esiin kaikille hyödyllistä tietoa ja kokemukset voidaan jakaa riippumatta yrittäjyyskokemuksesta. Oppiminen valmennuspäivinä on tehokasta ja hyvä tiimioppimisen tapa.
- Opiskelijoiden oppimisen tulosten mittaaminen on helpompaa yrittäjyysmäisesti toimittaessa. Sisustajien opinnoissa ei pidetä kokeita, mutta yksi opiskelija totesi ”joka päivän olevan testi”.

#### MARATA YRITTÄJYYDEN POLKU 2013, TAMPEREEN SEUDUN AMMATTIOPISTO

Opettaja Ville Salonen toimi Tampereen seudun ammattiopistossa, Tredussa yrittäjyyskasvatushankkeen vetäjänä ja oli luomassa oppilaitokseen yrittäjyyden opettamisen mallia muun muassa marata-alalle. Opinnäytetyön tekijä haastatteli Ville Salosta 20.5.2014 Kolmenkulman ABC:llä yrittäjyyskasvatukseen ja Tredun osuuskuntaan liittyen. Aikaisemmin opinnäytetyön tekijä on perehtynyt Salosen tuottamaan malliin, jonka hän esitti Y-Kampuksen koulutustilaisuudessa Ylöjärven Valossa keväällä 2013.

V. Salosen mukaan (henkilökohtainen tiedonanto 20.5.2014) Tredun osuuskuntatoiminta on muokkaantunut tietynlaiseksi tilanteessa, jossa 1.1.2013 yhdistyneissä Tampereen ammattiopistossa ja Pirkanmaan ammattiopistossa oli toiminnassa olleita osuuskuntia. Salosen mukaan seuraavia, tämän tutkimuksen kannalta merkittäviä asioita kannattaa kehittää pyrittäessä kohti parempaa yrittäjyyden oppimisympäristöä:

- Toiminta tarvitsee asiaan vihkiytyneen opettajan.
- On hyvä panostaa ajatusmallien muuttamiseen sekä ilmapiirin ruokkimiseen niin opiskelijoiden kuin opettajienkin kohdalla.
- Lähettäessä toteuttamaan NY-yritystä, opiskelijan kavereiden osuus on merkittävä. Osuuskuntaan on jokaisen yksilön helpompi liittyä yksin.
- Olisi hyvä, jos oppilaitoksessa yrittäjäyyskasvatus olisi selkeästi johdon tuke-  
maa ja resurssoitua. Toiminta voitaisiin toteuttaa kansainvälisyystoiminnan  
tapaisesti, eli olisi olemassa yksi keskitetty ”toimisto” ja eri yksiköissä toimi-  
sivat koordinaattorit.

## LIITE 4

**VALMENNUSUUNNITELMA****KAHVILAPALVELUT 10 OV ja YRITTÄJYYS 10 OV**

- Valmennus toteutetaan siten, että 1 kerta on ennen TO-jaksoa, kerrat 2-6 TO-jakson aikana ja viimeinen (kerta 7) TO-jakson jälkeen.
- Valmennus koostuu treeneistä (2 h/vko)
- Treeneissä käsitellään dialogia käyttäen
  - valmennusteemaa
  - luettuja kirjoja
  - oivalluksia sekä
  - reflektoidaan opittua, asiakastilaisuuksia jne.
- Opiskelijat kokoavat itselleen oppimissalkun, jossa on:
  - oppimissopimus
  - treenipäiväkirja (muoto?)
  - reflektiot

<p>1. VALMENNUS 1,5 ov</p> <p><b>TIIMIOPPIMINEN JA TAVOITTEET</b></p> <p><i>Tavoite: ryhmäytyminen, yhteiset arvot, tiimioppimisen periaatteet, dialogin avaaminen, innostaminen, opiskelija luo omat tavoitteensa</i></p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierros ja tutustuminen</li> <li>• Orientaatio; lentokonemalli</li> <li>• Oppimissopimus (aloitus)</li> <li>• Millainen oppija olet?</li> <li>• Odotuskolmio; sen saa minkä antaa (treeni I)</li> <li>• Treeni II: Itsensä kehuminen</li> <li>• Treeni III: innovatiiviset lahjat</li> <li>• Tiimioppimisen malli, tiimin kehityskaari</li> <li>• lukuohjelma, treenipäiväkirja</li> <li>• pedagogisen osuuskunnan malli</li> </ul> <p><u>Välitehtävä:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lue W. Isaacs: DIALOGI – yhdessä oppimisen taito</li> <li>• laadi oma oppimissopimus</li> <li>• treenipäiväkirjan täyttäminen</li> <li>• kerää omaan yrittäjyyteen / alaasi liittyviä linkkejä, kirjallisuutta, artikkeleita kaikille jaettavaksi</li> <li>• mieti yhteinen alusta, jossa niitä ja muuta tietoa voisi jakaa</li> </ul>
<p>2. VALMENNUS 1,5 ov</p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p>

<p><b>ASIAKKUUDET JA VERKOSTOITUMINEN</b></p> <p><i>Tavoite: Asiakkaan hahmottaminen, miksi verkostoitua?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierros (Mitä ed. kerran jälkeen on tapahtunut?)</li> <li>• Asiakasportaat (luento)</li> <li>• Treeni I: Asiakkaan hahmottaminen</li> <li>• Kontaktin ottaminen asiakkaaseen; ohjeistus</li> <li>• Yhteisen tempauksen suunnittelu</li> <li>• Mahdollinen yritysvieras</li> <li>• Treeni II: Reflektointi asiakaspalvelutilanteesta</li> <li>• Verkostokartta</li> </ul> <p><u>Välitehtävä:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oma yritysidea: mitä teen, miksi teen, mihin tähtään?</li> <li>• Miten teen oman toimintani näkyväksi, jotta toiset voivat verkostoitua kanssani?</li> <li>• Lue joku asiakaspalvelun kirja</li> <li>• Lue tuotteistajan pikaopas</li> </ul>
<p>3. VALMENNUS 1,5 ov</p> <p><b>TUOTTEISTAMINEN</b></p> <p><i>Tavoite: Ymmärtää tuotteistamisen ennen kaikkea asiakkaan silmin</i></p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierros</li> <li>• 4 P ja 7 P</li> <li>• Treeni I: 45 min PIKATUOTTEISTUS (Hittipalvelu)→ 5 min fläppiesitys (<a href="http://www.pollitasta.fi">www.pollitasta.fi</a>)</li> <li>• Treeni II: Miten minulta voi ostaa? (ryhmäkeskustelut)</li> <li>• Harjoitus: Sipulin kerrokset</li> </ul> <p><u>Välitehtävä:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pikatuotteistus</li> <li>• Kirja (tuotteistusoppaat)</li> </ul>



<p>4. VALMENNUS 1,5 ov</p> <p><b>ITSENSÄJOHTAMINEN JA KAVERIJOHTAMINEN</b></p> <p><i>Tavoite: Oman ajankäytön hallinta ja suunnittelu, asioiden tärkeysjärjestys, omien tavoitteiden kirkastaminen, uusmotivointi</i></p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierrros</li> <li>• Tavoitteellinen toiminta</li> <li>• Treeni I: SWOT itsensäjohtamisesta</li> <li>• Treeni II: TO DO -laput</li> </ul> <p><u>Välitehtävä:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seuraa viikko ajankäyttöäsi, mihin aikasi kuluu?</li> </ul>
<p>5. VALMENNUS 1,5 ov</p> <p><b>LUOVUUS JA MARKKINOINTI</b></p> <p><i>Tavoite: Luovuuden herättely, arkipäiväistäminen, soveltaminen kaikille osa-alueille yrittäjyydessä, markkinoinnin merkitys asiakashankinnassa ja liiketoiminnassa, konseptin monipuolistaminen</i></p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierrros</li> <li>• Viestinnästä luento</li> <li>• Treeni I: hyvä / huono mainos</li> <li>• Dialogi; 2 hlöä ensin asetelma pos + neg, sitten pos + pos.</li> <li>• Treeni II: Kuusi ajatushattua</li> <li>• Treeni III: Markkinointipuhe</li> </ul> <p><u>Välitehtävä:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etsi joku luovaa markkinointia harjoittava yritys</li> <li>• Markkinointikello ravintolalle</li> <li>• Kirja</li> </ul>
<p>6. VALMENNUS 1,5 ov</p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p>

<p><b>TARJONNAN JA ASIAKKUUKSIEN LÖYTYMINEN</b></p> <p>Tavoite: Oman tarjonnan kiteyttäminen ja asiakasheimon valinta, kilpailukentän hahmottaminen, asiakkaan löytäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierros</li> <li>• Treeni I: Sählypallo</li> <li>• Treeni II: Miten tunnistat onnistumisen ja toistat sen? (Konseptointi)</li> <li>• Treeni III: Asiakasuskollisuuden löytäminen ja tuotteen myynti eri kohderyhmälle</li> </ul> <p><u>Välitehtävä:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieti omaa liikeideaasi / liiketoimintasuunnitelmaasi</li> <li>• Mitä vielä haluaisit kysyä?</li> <li>• Palaa alussa luotuun oppimissopimukseen ja päivitä se</li> <li>• Laadi omat tavoitteet eteenpäin</li> <li>• Posterit omasta liikeideasta</li> <li>• Kirja</li> </ul>
<p>7. VALMENNUS 1,0 ov</p> <p><b>OMAN LIIKEIDEAN HAHMOTTUMINEN JA YRITTÄJYYTEEN KASVU</b></p> <p><i>Tavoite: Ymmärrys oman alan yrittäjyydestä, brändi. oman unelman kirkastaminen</i></p>	<p><b>SISÄLTÖ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aloituskierros</li> <li>• Yrittäjän ominaisuudet</li> <li>• Brändi</li> <li>• Posteriesittelyt</li> <li>• Motorola</li> <li>• Treeni I: Oppimistavoitteeni</li> <li>• Treeni II: Yhdessä oppiminen</li> </ul>