

Opinnäytetyö (YAMK)

Liiketoiminnan kehittämisen koulutusohjelma

2018

Veera Österlund

# YRITTÄJYYSKASVATUS OSANA TULEVAISUUDEN AMMATINOPETUSTA

OPINNÄYTETYÖ ( YAMK ) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketoiminnan kehittämisen koulutusohjelma

2018 | 57 sivua, 1 liitesivu

Veera Österlund

# YRITTÄJYYSKASVATUS OSANA TULEVAISUUDEN AMMATINOPETUSTA

Yrittäjyyden kehittäminen on ajankohtainen aihe koulutuksessa, koska työelämä ja siellä vaadittavat taidot ovat muuttuneet ja osaamisen tiedostetaan vanhenevan nopeasti. Suomalaista koulutusjärjestelmää haastaa nyt uudenlaisten työelämätaitojen hallinta ja osaaminen. Hallituksen kärkihankkeena vuoden 2018 alusta käynnistetty ammatillisen koulutuksen reformi on pakottanut miettimään opetusta ja yrittäjyyttä nyt täysin uudelta näkökantilta. Ammatillinen koulutus uudistuu yhä enemmän osaamisperusteiseksi kokonaisuudeksi, ja se edellyttää yrittäjämäisen oppimisen kehittämistä oppilaitoksissa sekä suurta muutosta opettajuudessa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena kehittämistutkimuksena, jonka toimeksiantajana toimi Helsingissä julkisella sektorilla ammatillista koulutusta tarjoava organisaatio, Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Monialaisen organisaation koulutuksen järjestäjänä toimii Helsingin kaupunki. Työn avulla yrittäjyyskasvatus halutaan avata opettajille helpommin lähestyttäväksi pedagogiaksi ja tarjota uusia näkökulmia sekä työkaluja sen kehittämisen tueksi. Kehittämistyöllä halutaan pitkällä aikavälillä olevan myös vaikutus organisaation opettajien yrittäjyyskasvatusosaamisessa. Kehittämistutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Stadin ammatti- ja aikuisopistolle yhtenäinen yrittäjyyskasvatusmalli. Tutkimuksen tuloksena syntynyt malli on tarkoitus pilotoida hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnossa keväällä 2019. Pilottikokeilun tuottamat tulokset ja kokemukset on tarkoitus hyödyntää aloitetun mallin jatkokehittämisen hyväksi.

ASIASANAT:

Yrittäjyyskasvatus, yrittäjyyden oppiminen, yrittäjyyspedagogiikka, oppimisympäristöt, vertaismentorointi, opettajuuden muutos

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of Business Administration, Business Development

2018 | 57 pages, 1 appendix page

Veera Österlund

## ENTREPRENEURSHIP EDUCATION IN THE FUTURE OF VOCATIONAL STUDIES

Development of entrepreneurship is a topical issue in vocational education because working life and the skills required there have changed and it is also acknowledged that competence becomes obsolete in short order. Finnish education system is now challenged by the expertise of new types of working life skills. The top project for government; the reform of vocational education which started in beginning of year 2018, has made it necessary to think about teaching and entrepreneurship from the new perspective. Vocational education is increasingly becoming a practical knowledge-based entity, which requires both development of entrepreneurial learning at educational institutions but also a big change in teaching.

This Master Thesis was executed as qualitative development study which was commissioned by Helsinki Vocational College and Helsinki Vocational Adult Institute; organization that offers vocational education in the public sector in Helsinki. Education provider in this multi-disciplinary institution is The City of Helsinki. The purpose of the development study was to prepare a unified entrepreneurship education model for Helsinki Vocational College and Helsinki Vocational Adult Institute.

The study aims to open up entrepreneurship education as a more accessible pedagogical approach to teachers and provide new perspectives and tools to support its further development. Development study is hoped to have an impact on entrepreneurship education skills of teachers in organization. It is intended that the resulting model of the study will be piloted with the studies in basic degree in hair and beauty care in the spring 2019. Intention is to utilize the results of the pilot experiment for further development of the model started in this study.

### KEYWORDS:

Entrepreneurship education, entrepreneurship learning, entrepreneurship pedagogy, learning environments, change in teaching

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET:</b>	<b>6</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>7</b>
1.1 Työn tausta ja kohdeorganisaation esittely	7
1.2 Helsingin kaupungin strategia	8
1.3 Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatusstrategia	10
1.4 Tutkimusongelma, tavoitteet ja nykytila	14
1.5 Tutkimuksen lähestymistapa ja käytetyt menetelmät	15
1.6 Tutkimusprosessin kuvaus	19
<b>2 YRITTÄJYYSKASVATUS JA OPPIMINEN</b>	<b>20</b>
2.1 Yrittäjyyskasvatuksen käsite ja lähihistoria Suomessa	20
2.2 Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka ja sen menetelmät	22
2.3 Yrittäjämäinen oppimisympäristö ja työkuultuuri	23
<b>3 TUTKIMUSTULOKSET</b>	<b>25</b>
3.1 Yrittäjyyskasvatuksen nykytila Stadin ammatti- ja aikuisopistossa	25
3.2 Teemahaastatteluiden tulokset	31
3.3 Benchmarking tulokset	35
<b>4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISIDEAT</b>	<b>43</b>
4.1 Tulevaisuuden yrittäjämäinen oppiminen ammatillisessa koulutuksessa	43
4.2 Organisaation yrittäjyyskasvatuksen nykytila ja tulevaisuuden visio	43
4.4 Tutkimuksen uskottavuus ja vakuuttavuus	49
4.5 Arviointi ja mallien käyttöönotto	51
<b>LÄHTEET</b>	<b>53</b>

## LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko.

## KUVAT

Kuva 1. Yrittäjyyskasvatuksen puu (Helsingin yrittäjyyskasvatusohjelma 2012, 9).	12
Kuva 2. Kiltaopen osaamisen portaat (Kiltaopen käsikirja 2017, 49).	40

## KUVIOT

Kuvio 1. Uusi organisaatiomalli (vrt. Sarkkinen 2018).	9
Kuvio 2. Tutkimusprosessi kuviona	20
Kuvio 3. Opiskelijaprofiilin muutos (Helsingin Uutiset 2018).	27
Kuvio 4. NY-oppimisprosessin vuosikello (NY-vuosiyrittäjänä ohjelma 2017)	29
Kuvio 5. Itseohjautuvuuden teorianmalli (vrt. Sarkkinen 2018a)	42
Kuvio 6. Studio - malli (vrt. Karjalainen 2018).	47
Kuvio 7. Yrittäjyyden pelillistäminen- malli	49

## TAULUKOT

Taulukko 1. Teemahaastatteluiden teemat	18
Taulukko 2. Teema 1: Yrittäjyyskasvatuksen sekä -pedagogiikan käsitteet	34
Taulukko 3. Teema 2: Yrittäjyyskasvatustaidot ja opetus	35
Taulukko 4. Teema 3: Yrittäjyyskasvatuksen menetelmät, -mallit ja oppimisympäristöt	35
Taulukko 5. Teema 4: Tulevaisuuden visio ja tahtotila	36
Taulukko 6. Benchmarking tulosten yhteenveto	43

## **KÄYTETYT LYHENTEET:**

EQF	Euroopan Unionin yhteinen koulutusjärjestelmän viitekehys
EQAVET	Koulutuksen kansainvälisen opetusta koskeva laadunvarmistus
HOKS	Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma
OKM	Opetus- ja Kulttuuriministeriö
PALVI	Palvelu- ja viestintä
KASKO	Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
PBL	Problem based Learning (ongelmanratkomiseen perustuva oppiminen)
NY	Nuori yrittäjyys -ohjelma

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työn tausta ja kohdeorganisaation esittely

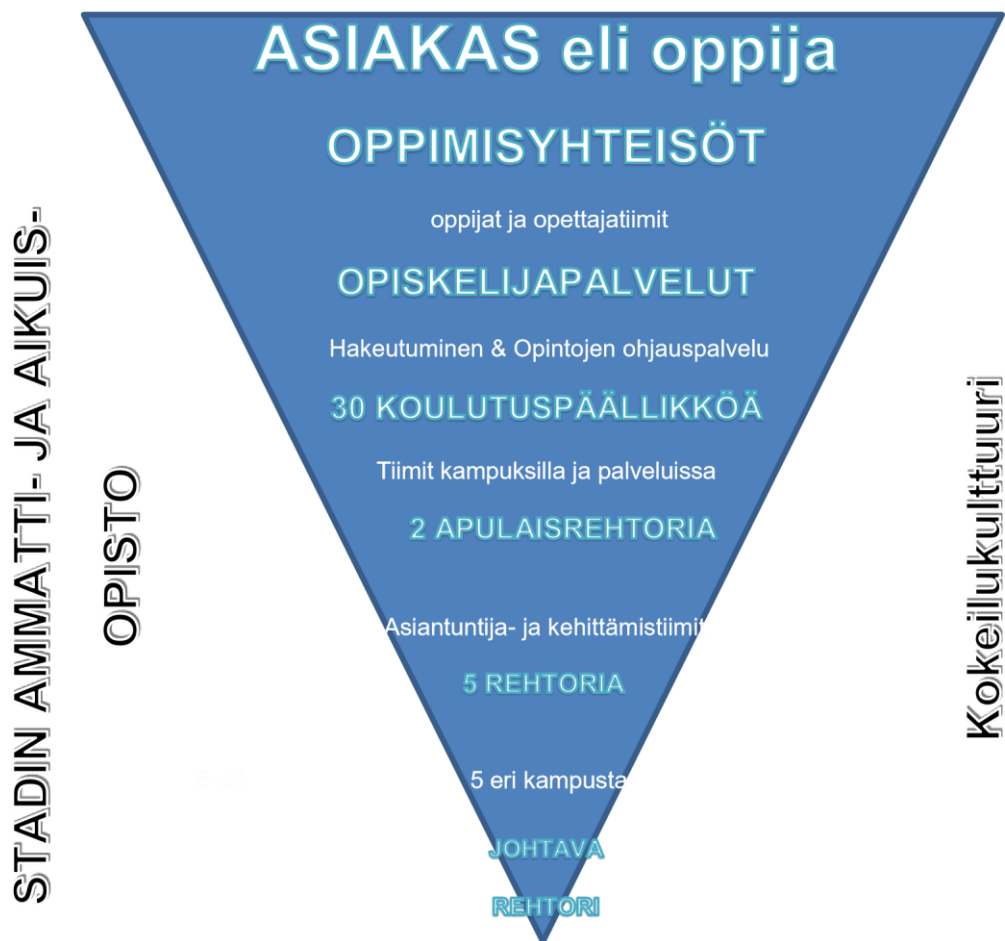
Yrittäjyyden kehittäminen on yleisesti ajankohtainen puheenaihe ja haaste tällä hetkellä. Aihe on ajankohtainen koulutuksessa, koska työelämä ja siellä vaadittavat taidot ovat muuttuneet ja osaamisen tiedostetaan vanhenevan nopeasti. Yrittäjyyskasvatuksessa on kysymys niin yrittäjyydestä kuin kasvatuksestakin. Se on monitieteistä: se on yhtä paljon ihmis- kuin taloustiedettäkin. Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena on hyvän ja merkityksellisen elämän edistäminen yhteiskunnassamme. Sen avulla ihmisten hyvinvointi ja yhteiskunnan elinvoimaisuus kasvavat ja kykenemme synnyttämään myös uutta liiketoimintaa. (Helsingin kaupungin yrittäjyysohjelma 2012, 5.)

Suomalaista koulutusjärjestelmää haastaa uudenlaisten työelämätaitojen hallinta ja osaaminen. Robotiikka ja tekoäly muuttavat työelämää ja osaamistarpeita nopeasti. Muutoksien arvioidaan olevan aiempia teknologisia murroksia laajempia ja nopeampia, mikä asettaa isoja vaatimuksia osaamisen ja koulutustarpeiden ennakoinnille ja koulutuksen kehittämiseksi. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan laaja-alaista osaamista, kykyä että halua oppia uutta. (Minedu 2017.) Hyvin keskeinen tarkasteltava näkökulma koulutuksen uudistamisessa on hallituksen kärkihankkeena vuoden 2018 alussa käynnistynyt ammatillisen koulutuksen reformi, joka pakottaa myös miettimään opetusta ja yrittäjyyttä nyt täysin uudelta näkökantilta.

Työ toteutettiin laadullisena kehittämistutkimuksena, jonka toimeksiantajana toimi Helsingissä julkisella sektorilla ammatillista koulutusta tarjoava organisaatio, Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Tarkennetusti työn pilotoinnin kohteena toimii PALVI: in kuuluva hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto. Monialainen organisaatio kuuluu kasvatuksen ja koulutuksen (KASKO) toimialalle ja sen koulutuksenjärjestäjänä toimii Helsingin kaupunki. Stadin Ammatti- ja aikuisopisto tarjoaa koulutusta nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa, aikuiskoulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa sekä nivelvaiheessa. (Stadin Ammattiopisto 2018.)

1.8.2018 lähtien Stadin ammatti- ja aikuisopistossa toimii 17 toimipisteen sijaan 5 kampusta, joissa jokaisessa opiskelee noin 2000 opiskelijaa ja työskentelee noin 200 työntekijää. Organisaatioissa toimivia kampuksia johtavat rehtorit sekä koulutuspäällikköti-

mit. Strategisena toiminta-ajatuksena on laadukas ja monipuolinen ammatillinen osaaminen. Stadin ammatti- ja aikuisopiston oma visio ja tahtotila on muuttua perinteisestä pyramidimallisesta organisaatiosta kohti osaamisperustaista asiantuntijaorganisaatiota sekä valmentavaa johtajuutta. (Sarkkinen 2017; 2018a.) Kaikki toiminta lähtee liikkeelle asiakkaasta – eli opiskelijasta. Sitä ohjaa sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys – *oppimista tapahtuu kaikkialla*. Stadin ammatti- ja aikuisopiston uudessa organisaatiomallissa asiakaslähtöisyys on selvästi havaittavissa. (Sarkkinen 2018a.)



Kuvio 1. Uusi organisaatiomalli (myötäillen Sarkkinen 2018b)

## 1.2 Helsingin kaupungin strategia

Stadin ammatti- ja aikuisopiston toiminta-ajatuksena on laadukas ja monipuolinen ammatillinen osaaminen, joka toteutuu asiakaslähtöisesti. Toimintaa ohjaavat arvot, jotka



pohjautuvat KASKO:n ja Helsingin kaupungin yhteisiin arvoihin. Helsingin kaupungin strategiassa painotetaan koulutustakuuta eli perusopetuksen jälkeen kaikki saavat opiskelupaikan lukiosta tai ammatillisesta koulutuksesta. Tavoitteena on myös parantaa toisen asteen läpäisyastetta sekä huolehtia siitä, että koulutus tavoittaa paremmin ilman toisen asteen tutkintoa olevat nuoret aikuiset. Jokaiselle helsinkiläiselle halutaan antaa mahdollisuus saavuttaa potentiaalinsa oppimisessa. Helsingin kaupungin strategisena tavoitteena on olla *maailman vaikuttavin paikka oppia*. Näin myös koko kaupunki muutetaan oppimisympäristöksi – digitaalinen teknologia mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen. (Pakarinen 2017.)

Helsingin kaupungin arvoina nähdään mm. oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, turvallisuus sekä yrittäjämönteisyys. Visiona koulutuksen näkökulmasta on eriarvoistumisen pysäyttäminen ja varmistus, että kaikille nuorille mahdollistetaan koulutus- ja työllistymispolku. Uudessa strategiaohjelmassa painopisteiksi on esitetty toisen polven maahanmuuttajien koulutuksen ja työllistymisen sekä osallisuuden edistäminen sekä ulkomaisten tutkintojen tunnustaminen. Yrittäjyyttä tuetaan yhtenä vaihtoehtona työllistymisessä. (Helsingin kaupungin strategiaohjelma 2017- 2021.)

Arvot ja arvomaailma itsessään ovat tärkeä osa strategiaa, sillä ne muodostavat perustan, jossa ihmiset tekevät työtä ja toimivat keskenään. Perusarvot eivät ole kuitenkaan vain kuvauksia heidän tekemästään työstä tai strategioista, joita he palvelevat tehtävän suorittamiseksi. Arvot toimivat työn taustalla ja näyttäytyvät siinä, miten ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa keskenään ja mitä käyttäytymismalleja he palvelevat tehtävän täyttämiseksi. (Bas 2012, 317.) Strategia ja visio toteutuvat henkilöstön kautta. Opetushenkilöstön pätevyydellä ja kehittymismönteisyydellä on siis iso merkitys näiden toteutumisessa.

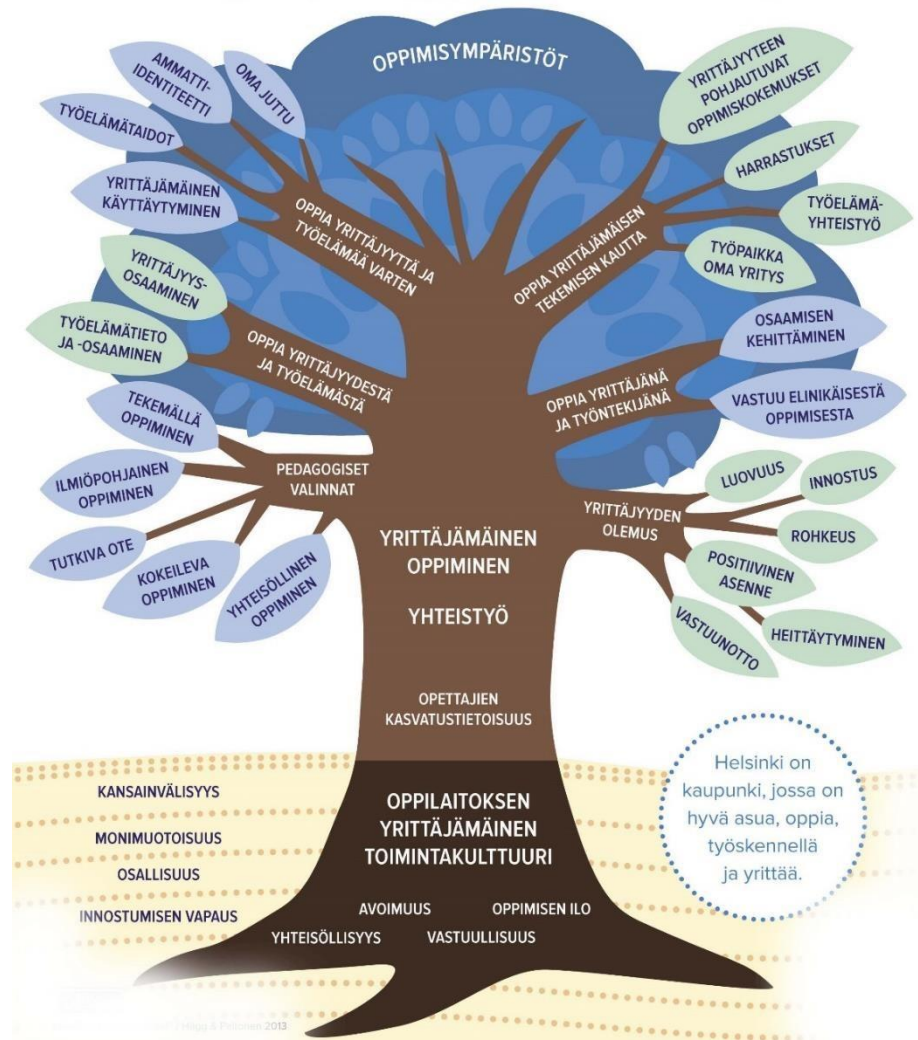
Kokeileva kulttuuri on keskeinen lähtökohta Helsingin kaupungin strategian toteutumisessa. Kokeilukulttuuri, ja sen vahvistaminen on myös yksi Sipilän hallituksen kärkihankkeista. Tällä tavoitellaan uusia innovatiivisia ratkaisuja, joilla kehitetään yhteiskuntaa ja palveluita. Hankkeella halutaan edistää omatoimisuutta, yrittäjyyttä sekä vahvistaa alueellista ja paikallista päätöksentekoa sekä yhteistyötä. (Kokeilevasuomi.fi 2018.) Kokeilukulttuurista puhutaan nyt etenkin julkishallinnossa. Se on nopeasti tehtävää toimintaa, ja samalla myös toimintakulttuurin muutosta. Konkreettisesti tämä tarkoittaa kehittävää, tekevää kokeilemistä, jossa voidaan tehdä ja kehittää asioita tai toimintoja nopeallakin aikataululla. Kokeilukulttuuri nähdään vastauksena siihen, että haasteet, joiden kanssa

olemme nyt tekemissä ovat aivan uudenvuolaisia, monimutkaisempia ja verkottuneita. (Niemiinen 2017; Stenvall 2016). Kokeilujen ei ole tarkoitus olla "päättöntä tekemistä". Kokeiluissa tulisi selvästi hahmottua se mitä kokeillaan, eli tavoitteet tulisi luoda. Myös ymmärrys olemassa olevista haasteista sekä siitä, mihin ne vaikuttavat ovat keskeisiä lähtökoh-  
tia. Kokeiluilla on siis oltava selkeä alku ja loppu. (Niemiinen 2017; Stenvall 2016.) Sitran  
asiantuntijan Kalle Niemisen (2017) näkemyksen mukaan kokeiluja kannattaa tehdä  
mieluummin pienesti, kuin suuresti. Lisäksi onnistumista on tärkeää mitata - miten on-  
nistuttiin ja mitä tästä opittiin? (Niemiinen 2017.)

### 1.3 Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatusstrategia

Virallista yrittäjyyskasvatuksen strategiaa ei Stadin ammatti- ja aikuisopistolla ollut tut-  
kimuksen teko hetkellä vielä julkistettu. Organisaatio uudistukseen liittyen yhdeksi kär-  
kihankkeeksi on kuitenkin nostettu yrittäjyyskasvatus. Reformiajattelussa yrittäjyyskas-  
vatus nähdään tärkeänä mahdollisuutena saada nuori kiinnostumaan omasta ammatil-  
lisesta kasvustaan ja myös täydentämään oma ura tavoitteellisemmaksi. Reformin mu-  
kaisesti oppijalle on mahdollistettava oma henkilökohtainen kehittyminen, jolloin tähän  
liittyy vahvasti myös yrittäjyys. Valmistuvan strategian on ajateltu myötäilevän Helsingin  
kaupungin strategiaa ja sen yhteyteen rakennetaan myös laatua seuraavat mittarit.  
(Karjalainen 2018.) Helsingin kaupungin yrittäjyyskasvatuksen ohjelma on kuitenkin jo  
olemassa (2013 - 2016). Hankeohjelma toteutettiin kaupungin, oppilaitosten ja elinkei-  
noelämän sekä muiden sidosryhmien avulla. Ohjelma tuotti yhteisen näkemyksen yrit-  
täjyyskasvatuksen kehittämisestä ja tulevaisuuden suunnasta.

Hankeohjelman tuottamassa PUU-mallissa on havaittavissa yrittäjyyskasvatuksen eri ulottuvuudet.



Kuva 1. Yrittäjyyskasvatuksen puu (Helsingin yrittäjyyskasvatusohjelma 2012, 9).

PUU-mallin avulla opettaja voi arvioida, miten kokonaisvaltaisesti hän työssään huomioi mallin eri tasoja ja missä järjestyksessä. Puuhun on tarkoitus noustava tyvestä, eikä päinvastoin. Puun "lukemiseen" tarvitaan ymmärrystä yrittäjyyden olemuksesta ja siitä, miten voimme yhdistää yrittäjyyden olemuksen pedagogiikkaan kulloisessakin kontekstissa. (Helsingin yrittäjyyskasvatusohjelma 2012, 6.)

## **Ammatillinen reformi**

Ammatillisen koulutuksen reformi on niin ikään yksi Sipilän hallituksen kärkihankkeista ja se pantiin täytäntöön 2018 vuoden tammikuussa. Sen tarkoituksena on uudistaa ammatillisen koulutuksen toimintaprosessit, rahoitus, ohjaus- ja tutkintojärjestelmä ja muokata järjestäjä rakenteita. Näiden lisäksi laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään uudeksi yhdeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Reformi tuo ammatilliseen koulutukseen uudistuksia, jotka edellyttävät yrittäjämäisen oppimisen kehittämistä oppilaitoksissa yhteistyössä muiden tahojen ja sidosryhmien kanssa. Tämän kehittämistyön kannalta merkityksellisimmät niistä ovat seuraavat:

- Yksilölliset opintopolut. Jokaisella oppijalla on oma opintopolku sekä henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS). Tämä laaditaan opiskelijalle heti opintojen käynnistyessä. HOKS:iin kirjataan opintojen tavoitteet, esimerkiksi jos oppijan tavoitteena opiskella yrittäjämäisesti opintojensa ajan.
- Nuoriso- ja aikuiskoulutus yhdistyvät. Ammatillisen koulutuksen reformi yhdistää ammatillisen koulutuksen lainsäädännön nuorten ja aikuisten osalta yhdeksi. Tämä tarkoittaa, että erilaiset yrittäjyyden oppimisympäristöt ja -polut on luotava eri ikäisille ja eri elämäntilanteissa eläville sopiviksi oppimiskäytänteiksi.
- Tutkintoja ja niiden sisältöjä uudistetaan. Yrittäjyyttä on mahdollista toteuttaa sisällöllisesti eri tutkinnoissa eri tavoin.
- Näytöt toteutetaan aidoissa oppimisympäristöissä. Tämä edellyttää uusien soveltuvien oppimisympäristöjen kehittämistä myös yrittäjyyden oppimisessa.
- Opettajuuden uudistaminen. Opettajan rooli painottuu ohjaamiseen, arviointiin ja vahvaan yhteistyöhön työelämän kanssa. Tämä haastaa opetus- ja ohjaushenkilöstöä hyödyntämään kokeilukulttuuria ja yrittäjyysosaamistaan.

(OKM 2017a.)

## **Kansainvälistä opetusta koskevat säädökset ja laadunvarmistus**

Kehittämistutkimuksena toteutettu työ on pyritty toteuttamaan vastaamaan koulutuksen kansainvälistä opetusta koskevia säädöksiä (EQF) sekä sen laadunvarmistusta (EQA-VET) ja ne toimivat myös perusteluina tutkimuksen tarpeellisuudelle. Suomessa otettiin viime vuonna käyttöön tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehys. Viitekehys perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston suositukseen eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä (European Qualifications Framework, EQF) elinikäisen oppimisen edistämiseksi. Laki sekä valtioneuvoston antama asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Viitekehyksessä kuvataan tutkintojen, oppimäärien ja muiden osaamiskokonaisuuksien antamat taidot, tiedot ja pätevyudet yhdenmukaistetulla ja kansainvälisesti vertailukelpoisella tavalla. Näiden tarkoituksena on edistää suomalaisten tutkintojen tunnustamista, helpottaa liikkuvuutta kansainvälisesti ja edistää koulutusvientiä. Viitekehyksessä tutkinnot, oppimäärät ja muut osaamiskokonaisuudet sijoittuvat kahdeksalle eri vaativuuden tasolle. (OKM 2017b.)

Ammatillinen koulutus kuvataan tasolla 4. Kuvauksessa toisen asteen koulutuksen jälkeen opiskelijan tulee pystyä hallitsemaan oman työnsä tai opintoalansa tietoperusta laajoissa asiayhteyksissä sekä omata tietyt kognitiiviset ja käytännön taidot sekä ilmaisukyky. Henkilön tulee pystyä hyödyntämään näitä tietoja ja taitoja ratkaistaessa oman alansa ongelmatilanteita ja suorittaessaan alansa tehtäviä. Henkilön odotetaan pystyvän työskentelemään itsenäisesti, myös mahdollisesti muuttuvissa toimintaympäristöissä. Henkilön tulisi myös pystyä suorittamaan annetut tehtävät loppuun, toimia turvallisesti, vastuullisesti, taloudellisesti, tuloksellisesti ja suunnitelmallisesti omassa työyhteisössään, huomioiden myös muut toimijat. (EQF vaativuus tasot 2017, liite 3-4.)

Osaamisen vaatimustasot liittyvät yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta opiskelijalta vaadittaviin valmiuksiin toimia yrittäjämäisesti toisen palveluksessa tai alan itsenäisenä yrittäjänä. Henkilöllä odotetaan olevan kyky arvioida omaa osaamistaan ja tehtäväaluettaan sekä parantaa työhön ja/ tai opintoihinsa liittyviä toimia. Lisäksi häneltä odotetaan valmiuksia pystyä kehittämään itseään ja työtään, toimia erilaisten ihmisten kanssa opiskelu- ja työyhteisössä sekä muissa ryhmissä ja verkostoissa. Toisin sanoen henkilöllä odotetaan olevan ammatillisen koulutuksen jälkeen valmius elinikäiseen oppimiseen. (EQF vaativuus tasot 2017, liite 3-4.)

Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys (EQAVET) on luotu auttamaan EU-maita kehittämään ammattikoulutusjärjestelmiään yhteisten periaatteiden mukaisesti, tavoitteena parantaa sen laatua ja helpottaa eri tavoin eri maissa hankittujen taitojen ja tietojen hyväksymistä ja tunnustamista. (EQVET 2017; OPH säädökset 2017.)

#### 1.4 Tutkimusongelma, tavoitteet ja nykytila

Tutkittava ongelma sai alkunsa siitä, että Stadin ammatti- ja aikuisopistossa itse työskentelevä tutkija havaitsi, ettei yrittäjyyskasvatuksen osalta kaikilla opettajille ja toimijoilla ollut yhtenevää toimintatapaa, mutta hyviä käytänteitä, jalkautumattomia ideoita ja ajatuksia tämän kasvatusosaamisen alueelta löytyi. Lyhyen, organisaation sisällä tapahtuneen havainnoinnin jälkeen tutkimuksen pääkysymykseksi nousi: *millaisella* mallilla saisimme yrittäjyyskasvatuksen kiinteäksi osaksi tulevaisuuden ammatinopetusta? Tutkimuskohdetta lähdettiin selvittämään seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- Millaista on tulevaisuuden yrittäjämäinen oppiminen?
- Mikä on organisaation yrittäjyyskasvatuksen nykytila ja tulevaisuuden visio?
- Mitkä ovat yrittäjämäisen opiskelun haasteet ja mahdollisuudet?

Varsinaisen tutkimusongelman sijaan tässä työssä keskityttiin enemmänkin tutkittavaan kohteeseen. Tutkimuksen konkreettiseksi tavoitteeksi asetettiin Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen toteutusmallin luominen. Mallin kautta yrittäjyyskasvatus haluttiin tuoda opettajille helpommin lähestyttäväksi pedagogiaksi, tarjota uusia näkökulmia siihen sekä tarjota työkalu sen käyttöönottamisen tueksi. Pitkällä aikavälillä työllä halutaan myös olevan vaikutus organisaation opettajien ja ohjaajien yrittäjyyskasvatusosaamisessa. Sen tutkiminen on kuitenkin rajattu tämän työn ulkopuolelle. Syntynyt malli on tarkoitus pilotoida hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkimuksessa keväällä 2019 ja tulokset on tarkoitus hyödyntää mallin jatkokehittämisen hyväksi.

## 1.5 Tutkimuksen lähestymistapa ja käytetyt menetelmät

Tutkimuksen lähestymistavaksi valittiin laadullinen kehittämistutkimus. Kehittämistutkimuksen kohteena on usein ei-sosiaaliset ilmiöt ja sille on tyypillistä abduktio, eli teorian ja käytännön vuorovaikutus, joka nähtiin tässä kehittämistutkimustyössä tärkeänä (Mäkinen 2017). Tässä kehittämistyössä pyrittiin mahdollisimman käytännönläheiseen kehittämiseen, jonka vuoksi tutkimuksen aihetta koskevan teorian tueksi menetelmiin valikoitui useita laadullisia menetelmiä. Työn aineistonhankintamenetelmiksi valikoitui benchmarking, haastattelut ja havainnointi. Analyysimenetelmänä käytettiin sisälönanalyysiä.

### **Benchmarking**

Benchmarkingilla ei ole Suomessa varsinaista virallista termiä, vaan se on jäänyt käyttöömmme lainasanana. Vertailuoppimisen (benchlearning) juuret ovat benchmarking-toimintamallissa. Kotimaisten kielten keskuksen (2016) mukaan benchmarking suomennettaisiin esikuva-analyysiksi, vertailuanalyysiksi tai vertailukehittämiseksi. Vertailukehittämisen ajatuksena on käyttää valmista hyvää esimerkkiä tai esikuvaa oman suorituksen arviointiin ja kehittämiseen. (Karlöf ym. 2003, 35 – 37.)

Benchmarking- menetelmä valittiin työhön sopivaksi menetelmäksi ennen kaikkea siksi, että se näyttäisi monelta osin tukevan organisaation oppimista. Menetelmä myös koostaa jaettua tietoa ja identiteettiä monipuolisesti organisaatiokulttuurin sisällä. Hakkarainen, Lonka & Lipponen (2004) esittelee tämän yhteisöllisenä oppimisen välineenä muutoksessa, joka myös vähentää epävarmuudesta johtuvaa ahdistusta. Ajatus perustuu siihen, että on helpompi nähdä ja hyväksyä muutokset, joita pitää tehdä, kun ne ovat verrattu muihin. Omia ajatuksia edelleen kehittämällä taas sitoudutaan prosessiin paremmin ja mahdollistetaan näin uusien tuloksien tuottaminen kopioinnin sijaan. Parhaimmillaan tällainen oppiminen johtaa organisaatiossa myös jaetun asiantuntijuuden kasvuun. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004, 168 – 192.) Tutkimuksessa menetelmää käytettiin vertailemaan toimivia yrittäjyyskasvatuksen malleja toisista ammatillisista oppilaitoksista. Tarkoitus ei ole kopioida toisten oppilaitosten menetelmiä, vaan jäljittelyn sijaan tarkoitus oli ottaa oppia toisten onnistumisista. Vertaisarvioitaviksi kohteiksi valikoituivat Turun Ammatti-Instituutti ja siellä toimiva WISIO, Kiltakoulu-malli sekä MERCURIA.

## Haastattelut

Tutkimuksessa hyödynnettiin laadullisiin menetelmiin lukeutuvaa aineiston keruutapaa, haastattelua. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua sekä anonyymisti toteutettuna sekä asiantuntijalausuntoina. Teemahaastattelu tunnetaan puolistrukturoituna haastattelumetodina, jossa tutkimusongelmasta on poimittu keskeiset teema-alueet, joista haluttiin lisätietoa. (Vilkkä 2005, 101-102.) Tutkija pyrki tiivistämään teemojen keskeisen annin omin sanoin, ja tulkita aineistoa tutkimuskysymykseen vastaten. Metodin haasteena, että etuna nähdään se, etteivät haastattelujen teemat noudattaneet etukäteen suunniteltua runkoa, koska ihmiset puhuvat tutkimuksellisesti mielenkiintoisista teemoista heille merkityksellisissä konteksteissa. Haastattelupuheessa esiin nousivat teemat eivät tässäkään työssä noudattaneet täysin kysymyksen sisältöteemaa ja ne tekivät analysoinnista osittain tulkinnanvaraisen. (Saaranen - Kauppinen & Puusniekka 2009, 95.)

Tutkimuksen kannalta keskeisin aineisto nähtiin syntyneen kerätyn haastatteluiden kautta. Empiirisessä tutkimuksessa on tärkeää se, keneltä aineisto kootaan. Usein kun puhutaan kyselytutkimuksesta, kerätään satunnaisotos, johon valitaan kokonaistutkimuksen joukon edustajat. Joukko, jolta aineistoa kerätään, on usein verrattain pieni, jonka vuoksi on tärkeää miettiä sitä, keneltä saadaan mahdollisimman sisältörikkein aineisto (Jolkkonen 2018). Tutkimukseen valikoitui haastateltavaksi hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkimuksen koulutuspäällikkö, laajennetun työssäoppimisen vastuuopettaja, kilpailutoiminnasta vastaavan lajipäällikkö ja alan lehtori sekä lisäksi Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatusvastaava. Teemahaastattelun haastateltavia oli yhteensä neljä, joista kaksi toimi myös asiantuntijalausuntoina. Tutkija valitsi haastateltavat syystä, että uskoi havaintojensa pohjalta saavan heiltä parhainta ja yksityiskohtaisinta tietoa kehitettävää kohdetta ajatellen.

Aineiston hankintaa varten tehdyillä haastatteluilla haluttiin selvittää kokonaisvaltainen näkemys yrittäjyyskasvatuksen tilasta organisaatiossa ja siitä, mihin suuntaan tätä pitäisi lähteä jatkokehittämään. Haastatteluita toteutettiin sekä kasvokkain että puhelinhaastatteluina. Kaikki haastattelut äänitettiin tai videoitiin ja tallennettiin litteroinnin jälkeen digitaaliseen muotoon. Haastattelun aluksi haastattelija kertoi haastateltaville tutkimuksen tavoitteet ja tarkoituksen. Haastateltavat olivat tietämättömiä toisistaan ja



toistensa vastauksista. Haastattelut olivat kestoaltaan noin 20-30 minuutin mittaisia. Kysymykset, joita haastateltaville esitettiin, ovat tässä opinnäytetyössä alla olevien teemojen muodossa (kts. liite 1. teemahaastattelun runko).

Taulukko 1. Teemahaastatteluiden teemat

teema 1	YRITTÄJYYSKASVATUKSEN SEKÄ -PEDAGOGIIKAN KÄSITTEET
teema 2	YRITTÄJYYSKASVATUSTAIDOT JA OPETUS
teema 3	YRITTÄJYYSKASVATUKSEN MENETELMÄT, -MALLIT JA OPPIMISYMPÄRISTÖT
teema 4	TULEVAISUUDEN VISIO JA TAHTOTILA (Reformi, organisaatiokulttuuri, muut vaikuttavat tekijät)

Tutkimuksen teemahaastatteluaineistojen purkuun käytettiin sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhdenmukaisuuksia ja eroja etsien sekä tiivistäen. Sisällönanalyysillä pyrittiin muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivis kuvaus, joka yhdistää tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskevaan muuhun tutkimustietoon. Sisällönanalyysistä puhutaan silloin kun tarkoitetaan sanallista tekstin sisällön kuvailua. Tässä menetelmässä tutkimusaineistosta pyrittiin luomaan teoreettinen kokonaisuus, eli aineistosta etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Sisällönanalyysi toteutettiin tässä työssä aineistolähtöisesti ja analyysi perustui tulkintaan ja päättelyyn. (Tuomi & Sajajärvi 2002, 109-116; Mäkinen 2017.)

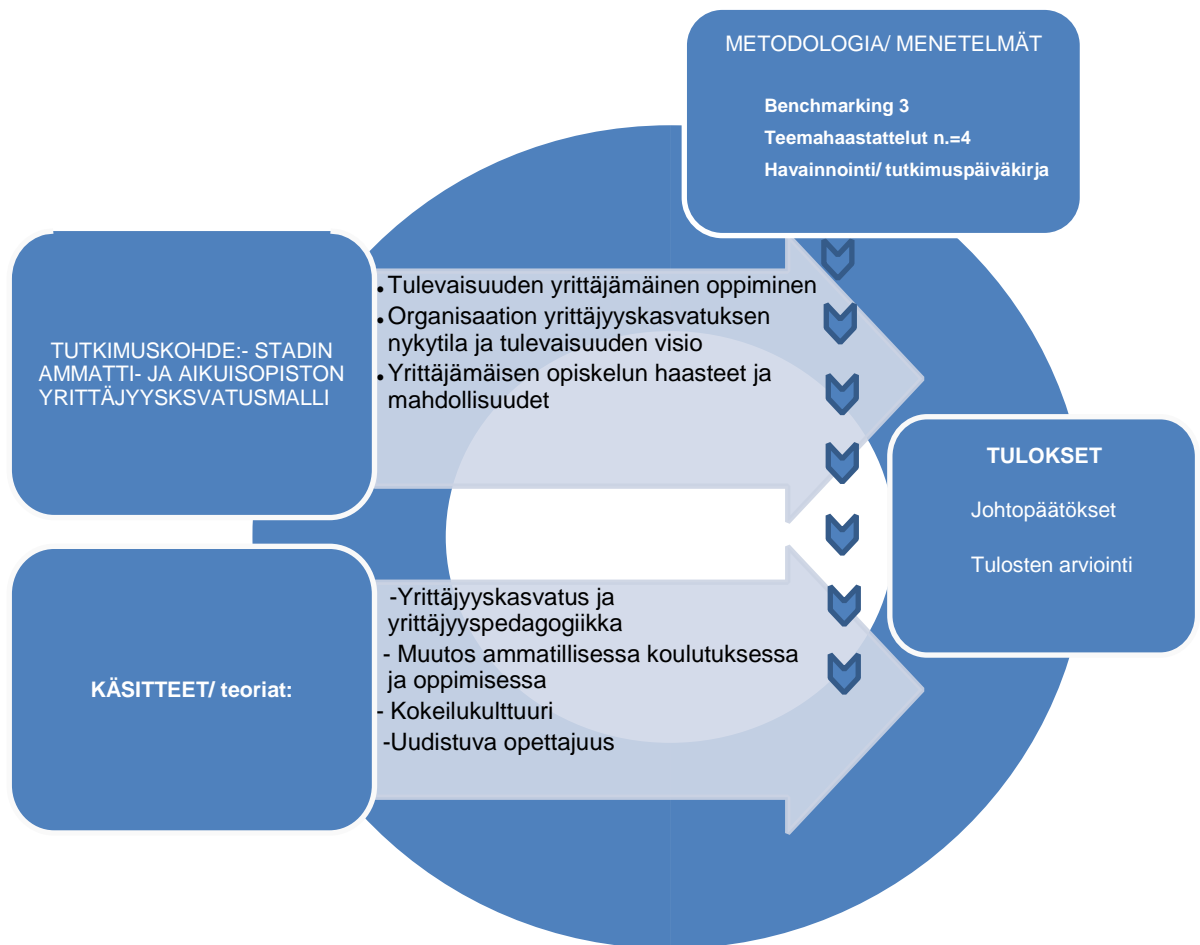
Teemahaastattelujen kautta saadun tutkimusaineiston analysointi aloitettiin litteroimalla eli kirjoittamalla sanantarkasti puhtaaksi kaikki nauhoitetut haastattelut. Litteroinnin jälkeen haastattelut numeroitiin juoksevasti yhdestä neljään ja tutustuttiin aineistoon lukemalla puhtaaksi kirjoitetut aineistot läpi useampaan kertaan. Tutustumisvaiheen jälkeen aineisto luokiteltiin teemojensa alle. Teemat olivat esillä jo haastatteluvaiheessa ja ne olivat saatavilla haastateltavilla jo ennen varsinaisen haastattelun suorittamista. Aineiston tarkempi luokittelu syntyi aineistolähtöisesti. Teemojen alle syntyneet luokat hahmottuivat aineistosta itsestään, sen jälkeen, kun vastaukset taulukoitiin yhdeksi aineistoksi. Tämän jälkeen haastateltavien vastaukset jaoteltiin uusien luokkien alle. Vastauksista löydettiin tietoa ja selkeitä kehittämiskohteita, joita avataan tarkemmin työn loppuluvussa.

## Osallistuva havainnointi

Aineiston tukena käytettiin laadullisiin menetelmiin lukeutuvaa osallistuvaa havainnointia, tutkimuspäiväkirjan avulla. Havainnointia hyödynnettiin tukena haastatteluille sekä benchmarkkauksien tuloksille, eli sitä ei analysoida tässä tutkimuksessa tutkimustuloksien muodossa. Osallistuvasta havainnoinnista voidaan puhua silloin, kun tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa. (Vilkkä 2005, 122). Tämän tutkimuksen kohdalla tutkija itse kuuluu havainnoinnin kohteena olevaan organisaatioon. Havainnoinnissa ja organisaatioon sisälle kuulumisessa tiedostettiin samalla olevan riski tutkimusaineiston luotettavuusnäkökulmasta, että sen laadussa. Koska Stadin ammatti- ja aikuisopisto on kuitenkin yhteisönä suuri, eikä tutkittava ongelma ollut luonteeltaan kovin uteleva, oletettiin riskin luottamusasetelman suhteen olevan kuitenkin melko pieni. (Vilkkä 2005, 122; Kananen 2012, 95.) Havainnoinnin eli observoinnin avulla saatiin tietoa siitä, toimivatko ihmiset todella niin kuin sanovat toimivansa. Havainnoinnin etuna on se, että näin saadaan välitöntä ja suoraa tietoa yksilön, ryhmien ja organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. Lisäksi se mahdollistaa pääsyn tapahtumien luonnollisiin ympäristöihin. (Saaranen - Kauppinen & Puusniekka 2009, 62.) Havainnoinnin tuottamaan aineistoon on myös osaltaan vaikuttanut tutkijan osallistuminen ammatillisen reformin pedagogiseen työryhmään 2017- 2018 aikana.

## 1.6 Tutkimusprosessin kuvaus

Seuraavassa kuviossa kuvataan tämän kehittämistutkimuksen eteneminen ja siihen liittyneet osa-alueet prosessikuvauksen muodossa.



Kuvio 2. Tutkimusprosessi kuviona

## 2 YRITTÄJYYSKASVATUS JA OPPIMINEN

### 2.1 Yrittäjyyskasvatuksen käsite ja lähihistoria Suomessa

Ammatillisessa koulutuksessa ”*yrittäjyys*” tarkoittaa muun muassa sitä, että opiskelija pystyy työskentelemään itsenäisesti muuttuvissa toimintaympäristöissä vastuullisesti ja hänellä on valmiudet toimia yrittäjämäisesti toisen palveluksessa tai alan itsenäisenä yrittäjänä. Opiskelijalla on myös kyky arvioida omaa osaamistaan, kehittää itseään ja omaa työtään. Lisäksi hänellä on valmius jatkuvaan oppimiseen. (OPH 2015, 18.)

Yrittäjyyskasvatukselle on määritelty yrittäjyyden luonteesta johtuen kolme erilaista tärkeää tavoitetta:

- Sisäinen yrittäjyys. Sen tavoitteena on lisätä oppijan yhdessä ajattelemisen, tekemisen ja oppimisen taitoa. Näiden kykyjen avulla opitaan työskentelemään yritteliäästi, vastuullisesti sekä tavoitteellisesti, yhdessä toisten kanssa.
- Omaehtoinen yrittäjyys. Sen tavoitteena on auttaa oppijaa löytämään yritteliäs asenne, ajattelu- ja toimintatapa. Näiden taitojen avulla oppija osaa paremmin johtaa itseään ja toimia vastuullisena kansalaisena.
- Ulkoinen yrittäjyys. Sen tavoitteena on antaa oppijalle tietoja ja taitoja yrityksen perustamiseen, johtamiseen sekä omistamiseen liittyen. Nämä tiedot auttavat oppijaa näkemään yrittäjyys ammattina sekä mahdollisuutena.

(YES Varsinais-Suomi 2017.)

Ymmärtääksemme yrittäjyyskasvatuksen nykytilan saavuttamisen suomalaisissa ammattioppilaitoksissa, on hyvä ehkä kerrata sitä, kuinka tähän pisteeseen olemme tulleet. Yrittäjyyskasvatuksen tutkimuksen kolme keskeistä tutkimuksen painopistettä ovat lähihistoriassa olleet yrittäjyyskasvatuksen käsitteellistämässä, roolissa osana koulutusjärjestelmää, oppimiseen toimintasuhteeseen yksilöllisen ja kollektiivisen dynamiikan tutkimisessa sekä sellaisissa metodologisissa uudistuksissa, joilla mahdollistetaan näiden tutkiminen. Työelämän tutkimusta on integroitu yrittäjyyskasvatukseen ja näin

ollen myös ammattikasvatuksen kentälle. Sillä on osallistuttu ammattikasvatuksen käsitteellistämiseen, nivoutuen toiminnalliseen pedagogiikkaan ja sen tutkimukseen. (Kyrö 2005, 172.)

Suomalaisten yrittäjyyskasvatuksen parissa toimijoiden voidaan sanoa olevan edelläkävijöitä yrittäjyyden oppimisen ja yrittäjämäisen pedagogiikan kehittämisessä sekä jalokauttamisessa osaksi opetusta. Suomi oli ensimmäinen Euroopan maa, joka otti kansallisessa opetusohjelmassaan tehtäväkseen yrittäjyyskasvatuksen viemisen yhdeksi toimintaa ohjaavaksi tavoitteeksi koulutusjärjestelmässä. Aihetta koskeva tutkimus on ajan saatossa laajentunut ja tutkijajoukko kasvanut. Myös yliopistot ympäri maailmaa ovat ottaneet yrittäjyyttä yhä enemmän mukaan omaan opetukseensa. Suomessa onkin tehty jo mittava määrä tutkimusta, jonka tuloksia on viety kansainvälisiin tutkijayhteisöihin. (Kyrö 2013.)

Yrittäjyys ja yrittäjyyskasvatus eivät ole siis toisistaan erillisiä asioita. Moni mieltää yrittäjyyden olevan joko elämäntapa tai synnynnäinen ominaisuus. Gordon, Natarajan ja Aroran (2009) teoksessa ”Entrepreneurship Development” nostetaan esille näkökulma, jonka mukaan jokaisesta voi tulla yrittäjä, mikäli omaa tietyt käyttäytymisominaisuudet ja on muutoin siihen henkisesti soveltuva. He painottavat sitä, että menestyksen takana on enemmän kovaa työtä kuin hyvää onnea. Menestyäkseen yrittäjän on oltava enemmän tekijä kuin unelmoija. Gordon, Natarajan ja Aroran (2009) näkemyksen mukaan yrittäjän menestys riippuisi paljon hänen älykkyydestään, mielikuvituksestaan, innovointikyvystään sekä kyvystä muuttaa visiot konkretiaksi. Ei ole välttämätöntä, että hänellä olisi professorin älykkyys, profeetan ennakoitukyky, myyjän tilanneherkkyys, pankkiirin taloudellinen osaaminen, poliitikon valta, elokuvantekijän magneettinen persoonallisuus tai muutakaan yliosaaamista. Ainoaksi tärkeäksi yrittäjän ominaisuudeksi nähtiin halukkuus työskennellä kovasti. (Gordon, Natarajan & Aroran 2009, 3.)

Yksilön kovan työskentelyn ja yrittäjämäisten ominaisuuksiensa lisäksi keskiöön on nostettava myös suomalainen opettajankoulutus. Opettajien kouluttamisella nähdään nimittäin olevan myös hyvin keskeinen merkitys tulevaisuuden yrittäjyyskasvatustaitojen juurruttamisessa ja osaamisessa (YVI-hanke 2013, 14.) Turun Yliopiston (2015) opettajakoulutukseen tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin eroja siitä, miten suomalaiset opettajaopiskelijat oppivat yrittäjyyttä ja kuinka kriittisiä he olivat sen suhteen. Tutkimus osoitti, että opettajankoulutusvaiheessa yrittäjyyspedagogiikka nähtiin tärkeänä, ja pääosin ajatus sitä kohtaan näyttöäytyi positiivisena. Opettajaopiskelijat tuntuivat arvostavan

erityisesti sitä, että heille tarjotaan esimerkkejä siitä, milloin opetusta pidetään yhdenmukaisena yrittäjyyteen. (Rönkkö & Lepistö 2015.) Tämä tukee tutkijan ajatusta siinä, että konkreettinen ilmiön mallinnus organisaatiossa kannustaa opettajia kehittämään omia yrittäjyyskasvatustaitojaan. Tämä voi parhaimmillaan johtaa uudenlaisen pedagogiikan syntymiseen.

## 2.2 Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka ja sen menetelmät

Yrittäjyyskasvatukseen ja yrittäjyyteen liitetään tyypillisesti oma-aloitteisuus sekä itsestä tiedonhankintaa tukevat työtavat. Tällaista toimintaa tukee esimerkiksi tutkivan oppimisen pedagogiikka, joka toimii melko samankaltaisesti kuin ehkä paremmin tunnettu projektioppiminen. Ongelmalähtöisyys nähdään tutkivan oppimisen pedagogiikan kulmakivenä ja näin ollen se toimii erinomaisesti myös yrittäjyyskasvatuksen taustalla. Tämän mukaan koko oppimisyhteisön toiminta on mahdollista perustaa kysymysten ja ongelmien ympärille. Aktivoivina menetelmiä ja oppimisen tukena toimivat muun muassa käsitekartat (mind-map), PBL (problem - based learning), tiimityöskentely sekä erimuotoiset oppimispäiväkirjat ja roolipelit, joissa hankalia tilanteita voidaan käsitellä vaikkapa draaman avulla. Toiminnalliset harjoitukset vahvistavat ryhmän kiinteyttä, koska juuri toiminnan kautta ihmiset usein alkavat ymmärtää toisiaan yksilöinä. (Hakkarainen, Bollström - Huttunen, Pyysalo & Lonka 2005, 18 – 19, 272 – 280; Petäjä & Koponen 2002, 123.)

Tutkiva oppiminen on lähes synonyymi Ilmiöpohjaiselle oppimiselle. Ilmiöpohjaisella oppimisella tarkoitetaan useimmiten oppiainerajoja rikkovaa, tutkivaa otetta oppimisessa. Oppimisen lähtökohtana toimivat todelliset maailman ilmiöt, joita tarkastellaan kokonaisina ja niiden omissa konteksteissaan. Ilmiöpohjainen lähestymistapa ja tutkiva oppiminen voidaankin sanoa tukevan toinen toistaan. Tutkiva oppiminen ei kuitenkaan ole menetelmä, vaan enemmän ajattelutapa, jossa yhdistyvät näkemys oppimisesta tai kasvatustilanteesta. Tutkiva oppiminen tarkoittaa opetuksen järjestelyä uudelleen siten, että oppiminen tähtää ymmärtämiseen ja ilmiöiden selittämiseen. Oppiminen tapahtuu ongelmanratkaisuna, omien käsitysten ja tietoisien pohdintojen kautta. Opettajan/ ohjaajan tehtävä prosessissa on pyrkiä kohdistamaan oppijan kiintopiste opittavan asian keskeisiin käsitteisiin tai perustaviin ideoihin. Tutkiva oppiminen voi nämä lähtö-

kohdat huomioon ottaen pitää sisällään erilaisia opetusmenetelmiä. Oppiminen ja opetus vaativat uudistuksia, joilla voidaan varmistaa opiskelijoiden menestyminen tulevaisuuden työelämässä ja yhteiskunnassa. Keskeisiä elementtejä ovat tiimityöskentelytaidot ja yhteistoiminnallisuus. (OPS 2016: edu.fi.) Ilmiöpohjainen- tai tutkivaoppiminen voidaan molemmat nähdä toimivina yrittäjyyskasvatuksen taustapedagogiikkoina.

Yrittäjyyskasvatuksen opetus- ja oppimismenetelmiä on useita. Niihin kuuluvat muun muassa mentorointi, vertaistutorointi ja -mentorointi, tutorointi ja coaching. Mentoroinnin hyötynä nähdään usein mentorin antama realistinen palaute. Tässä menetelmässä esitetään kysymyksiä vastauksien sijaan – tarkoituksena se, että kysyjä oivaltaa vastauksen itse. Mentoroinnissa on tärkeää tyyli, kuinka käsitellä sisällöllisiä kysymyksiä. Vertaistutoroinnin tai toiselta nimeltään vertaismentoroinnin ideana on kehittää. Tämä sopii esimerkiksi tilanteisiin, jossa kollegat/ opiskelijat oppivat toinen toisiltaan. Tässä menetelmässä ideana on kokemusten myötä rakentuva oppiminen yhdessä. Tutorointi yksistään tarkoittaa tutoroitavan oppimista ohjaavaa toimintaa. Ohjaus ja sparraus kohti yhteisiä tavoitteita on tämän opetusmenetelmän tarkoituksena. Tutorointi taas on lähellä tiiminvetäjän työtapaa. Coaching on vastaavasti enemmänkin henkilökohtaista tai ryhmäkohtaista valmennusta, joka annetaan pääasiassa esimiestyössä oleville. Coaching onkin pitkälti asenteiden ja taitojen kehittämistä. Coach toimii valmentamisen ammattilaisena toisin kuin mentori tai tutori. Coach toimii valmentamansa peilinä ja keskustelukumppanina, antaen tälle kehittymistä tukevia tehtäviä ratkaistavakseen. Tässä menetelmässä on keskeistä opetella hyödyntämään palautetta. (Kansikas 2007, 96 – 98.)

### 2.3 Yrittäjämäinen oppimisympäristö ja työkuulttuuri

Yrittäjämäinen oppimisympäristö ei ole yksiselitteinen määritelmä. Yrittäjyyttä tukevassa oppimisympäristössä korostuu oppijan oma aktiivisuus ja se kannustaa tekemään itse. Siellä ei kuitenkaan toimita yksin, vaan sen tarkoituksena on mahdollistaa ohjauksen saanti, lisätä havainnointikykyä nähdä uusia mahdollisuuksia ja tukea uuteen ryhtymisessä. Tuen tarkoituksena on vahvistaa oivaltavaa ja keksivää oppimista, luottamusta itseensä, mutta myös tarpeellisten riskien ottamisessa, sen tulisi myös ohjata työskentelyyn toisten ihmisten kanssa. Kun puhutaan koulujen yrittäjämäisistä op-

pimisympäristöistä, on tärkeää, että ne myötäilevät työelämälähtöisyyttä ja mahdollistavat oppimistilanteita, jotka on viety mahdollisimman lähelle oikeaa yrittäjyyttä. Opetuksen tuleekin siis rakentua ongelmanratkaisulle ja vuorovaikutukselle eri verkostoissa. Toiminnallisuus on keskeinen avainsana oppimisympäristöjen toteuttamisessa ja niiden onnistumisessa. Koulun toimintakulttuurilta vaaditaan joustavuutta, innovatiivisuutta sekä yhteistyötaitoa. (OPM 2009, 16 – 18.)

Stadin ammatti- ja aikuisopistossa suositaan nyt kokeilevaa työkulttuuria. Kokeilukulttuurin yleisenä haasteena nähdään toimintaympäristöt, joissa on totuttu hallitsemaan epävarmuutta. Sipilän hallitusohjelma nosti kokeilut ja kokeilevan kehittämisen edistämisen, ammatillisen reformin ohella yhdeksi kärkihankkeistaan. Kokeilukulttuuria tulee nyt vahvistaa ja kokeiluihin tulee kannustaa. Kokeilevat menetelmät uskotaan tuovan koulutukseen uudenlaisen tavan kehittää innovaatioita. Perinteiset kehittämismenetelmät eivät nähdä enää riittävän ketterinä ja luovina tuottamaan niitä. Kokeilevassa kehittämisessä käytännöntaidoilla onkin keskeinen merkitys, ja sopii syystä ammatilliseen koulutukseen mahdollisuutena. Kokeilujen siivittämiseksi opiskelijoita on kannustettava oma-aloitteisuuteen ja itsenäiseen työskentelytapaan. Tämä luo paremmat valmiudet muun muassa yrittäjyydelle ja myös sen uusille muodoille. (TEM raportti 2015, 4.10-11.)



## 3 TUTKIMUSTULOKSET

### 3.1 Yrittäjyyskasvatuksen nykytila Stadin ammatti- ja aikuisopistossa

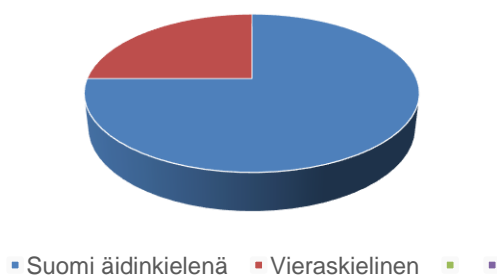
Kokonaisvaltaisen yrittäjyyskasvatuksen nykytilan ja näkemyksen selvittämiseksi hyödynnettiin organisaation yrittäjyyskasvatusvastaavan asiantuntijahaastattelua, tutkijan omaa havainnointia sekä organisaation yrittäjyyskasvatuksen eri toimijoiden näkemyksiä toiminnasta. Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatusvastaava Karjalainen (2018) kertoi asiantuntijahaastattelussa, että hänen kokemuksensa mukaan Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen toimijat ovat hajaantuneet ja sen toteuttaminen on tällä hetkellä alakohtaista. Stadin ammatti- ja aikuisopiston 17. eri toimipisteessä aikaisemmin tapahtunut toiminta, on tehnyt yrittäjyyskasvatuksen osa-alueella tapahtuneen toiminnan fyysisestikin hajaantuneeksi. Opettajien yrittäjyyskasvatusosaamista on kuitenkin kehitetty organisaatiossa vuodesta 2001 lähtien, muun muassa erilaisten täydennyskoulutuksien muodossa. Esimerkiksi vuosi yrittäjänä koulutusta on ollut viimeisen vuoden aikana mahdollista hyödyntää osaamisen kehittämisessä. Meillä on myös paljon hankkeita, mihin opettajien on ja on ollut mahdollista osallistua. Esimerkkeinä tästä voidaan mainita tunnustustakin saaneet Pop Up Collage ja – Tehdas. Helsingin kaupungin yrittäjäverkko on nyt luotu ja tämä on vahva perusta yrittäjyyskasvatuksen toteutumiselle. Karjalainen (2018) näkee, että toimipaikkakohtainen aktivoituminen olisi nyt tärkeää. Reformin mukaisesti oppiminen tapahtuu työpaikoilla ja siksi Stadin ammatti- ja aikuisopisto tarvitsee yrittäjyyden oppimiseen enemmän oikeita yrittäjiä mukaan. (Karjalainen 2018.)

Karjalainen (2018) mainitsi, ettei suoraa strategiaa toistaiseksi vielä ole, mutta sellainen on tulossa. Organisaatio uudistukseen liittyen yhdeksi kärkiuudistukseksi on nostettu yrittäjyyskasvatuksen kohentaminen. Karjalaisen mukaan reformiajattelussa yrittäjyyskasvatus onkin ehkä tärkein asia, jolla nuori saadaan kiinnostumaan omasta ammatillisesta kasvustaan. Organisaation yrittäjyyskasvatusstrategia on tarkoitus tarkentaa vielä 2018 vuoden aikana. Valmistuva strategia tulee olennaisesti myötäilemään Helsingin kaupungin strategiaa. Kaupungin omassa strategiassa on selvä maininta siitä, että jokaiselle on mahdollistettava oma henkilökohtainen kehittyminen, jolloin asiaan liittyy olennaisesti myös yrittäjyys. Myös opettajien yrittäjyyskasvatustaitojen laatumittarit rakennetaan strategian yhteydessä. (Karjalainen 2018.)

Karjalainen (2018) nosti asiantuntijahaastattelussa esiin useita yrittäjyyskasvatuksen tulevaisuuden mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Erilaiset virtuaaliset oppimisympäristöt ja lisätty todellisuus tulevan voimakkaasti mukaan osaksi tulevaisuuden yrittäjyyskasvatusosaamista ja opetusta. Tällaisia oppimisympäristöjä kehitetään organisaatioissa jo nyt kovaa vauhtia. Haasteiksi Karjalainen mainitsee oppijoiden toisistaan eriävän lähtötason, ja huomioitavaksi kohderyhmäksi oppijat, joilla on jokin muu kuin suomi äidinkielenään. Nämä tulevaisuuden oppimisympäristöt pitäisi saada myös heitä paremmin palvelevaksi. (Karjalainen 2018.)

Ammatillisen koulutuksen opiskelijaprofiilissa on tapahtunut lyhyessä ajassa merkittävä muutos, ja trendi näyttää jatkuvan. Muutos on erityisen tärkeää huomioida koulutuksen järjestämisen tulevaisuutta ajatellen. Stadin ammatti- ja aikuisopistossa opiskelevissa vieraskielisten osuus on kasvanut jo kolmasosaan koko opiskelijamäärästä. Vieraskielisten opiskelijoiden osuus on suuri muun muassa kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnossa (65,1%), hammastekniikan perustutkinnossa (63,5%), lääkealan perustutkinnossa (50,5%), rakennusalan perustutkinnossa (49,2%) ja sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnosta (40,7%). (Helsingin Uutiset 2018.)

Stadin Ammatti- ja aikuisopiston opiskelijasuhdanne:  
äidinkielenään muuta kuin suomea puhuvat  
opiskelijat



Kuvio 3. Opiskelijaprofiilin muutos (Helsingin Uutiset 2018).

Toinen opiskelijaprofiilissa näkyvä muutos on runsaasti tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrässä tapahtunut lisääntyminen. Henkilökohtaisen opetussuunnitelman (HOJKS) mukaan opiskelee Stadin ammatti- ja aikuisopiston opiskelijoista jo yli 10 prosenttia. (Helsingin Uutiset 2018.). Johtavan rehtorin Maria Sarkkisen (2018) mukaan

keskeinen huomion kohde on nyt myös keskeyttäjiensä osuudessa, joka on Stadin ammatti- ja aikuisopistossa nyt liian suuri. Sarkkisen mukaan kaikkien alojen yhteinen keskeyttämisen osuus on noin 50% luokkaa, eli myös tämä on nostettava keskeiseksi haasteeksi, jonka suunta on käännettävä organisaatiossa alaspäin. (Sarkkinen 2018b.) Vaikka opiskelijaprofiilin muutokset eivät vaikuttaisikaan suoraan Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen tulevaisuuden menetelmiin ja visioon, ovat ne keskeisessä roolissa yrittäjyyskasvatusta kehittäessä. Yrittäjyyskasvatusmallin tulisi palvella mahdollisimman hyvin kaikenlaisia oppijoita.

### **Avoimet yrittäjyysopinnot ja yritysysteistyö**

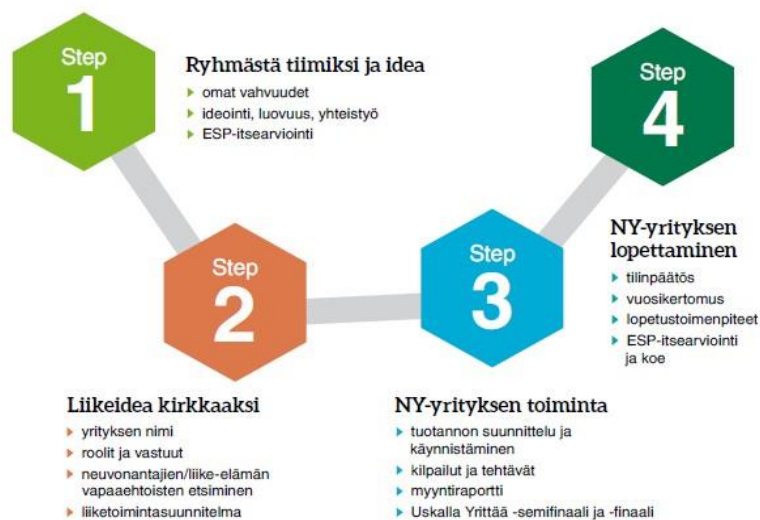
Stadin ammatti- ja aikuisopiston eri kampuksissa on käytössään erilaisia oppimisympäristöjä sekä erilaista yritysysteistyötä, joita myös kehitetään jatkuvasti. Esimerkkinä voidaan mainita Stadin ammatti- ja aikuisopiston Hattulantien toimipiste, jossa on tehty yritysysteistyötä muun muassa Maunula talon, Nuorisosiainkeskuksen ja TE-toimiston kanssa. Sinne perustettiin työkokeiluna myös Månsas Deli. niminen nuorisotyöllinen kahvila. Kokeilussa TE-toimiston työkokeilijat itse hoitivat kahvilan toiminnan. Sitä tukemaan tarjottiin kevästä 2017 alkaen avoimia yrittäjyysopintoja, jossa työkokeilijat saivat kokemusta myös yrittäjyydestä kokeilunsa lomassa. Stadin ammatti- ja aikuisopisto tekee yrittäjyyden koulutusysteistyötä muun muassa NewCo Yritys Helsingin kanssa. Lisäksi avoimet verkko-opinnot mahdollistavat tulevaisuudessa yhä laajemman toimintakentän ja mahdollisuuden myös uudenlaiseen yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa. (Mero 2017.) Opinto-ohjaajat ovat jo tehneet yhteistyössä yrittäjäverkostoa, jossa ovat mukana Helsingin lukiot, ammatillinen koulutus, osa perusopetuksesta sekä yrittäjiä. Tavoitteena on saada ammattikohtaisesti aktivoitua lisää eri alojen yrityksiä mukaan, jotta opiskelijat pääsevät kokeilemaan todellista yrittäjyyden arkea. Reformin ajatuksen mukaisesti, oppiminen tapahtuu nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän oikeilla työpaikoilla. (Karjalainen 2018.)

### **Ny vuosi yrittäjänä- ohjelma**

Stadin ammatti- ja aikuisopiston toimipisteissä hyödynnetään NY- toimintaan yhä enenevässä määrin (Karjalainen 2018). NY on voittoa tavoittelematon yhdistys, joka tukee yrittäjyyskasvatusta. Yhdistyksen tavoitteemme on saada nuoret tunnistamaan ja hyödyntämään omia kykyjään – tekemällä oppien. NY - ohjelma tarjoaa opetuksen tueksi

myös yrittäjyysasennetta, työelämätaitoja ja taloudenhallintaa tukevia ohjelmia, jotka voidaan toteuttaa kouluissa osana opetusta. Yhdistyksen rahoitus muodostuu pääosin säätiöiden ja yritysten tuesta. Toiselle asteelle NY tarjoaa kaksi ohjelmaa, 24h leirit ja Vuosi yrittäjänä opintoja, jossa opiskelijat perustavat oikealla rahalla toimivan miniyrittäjyksen lukuvuodeksi. 24h-leiri on vuorokauden mittainen leiri yrittäjyyden oppimiseen. (Nuoriyrittäjyys 2017.)

Nuori Yrittäjyys ry:n tarjoamien ohjelmien kouluttajina voi toimia yrittäjyyshenkiset opettajat. Uudistava opetussuunnitelma tarjoaa yhä paremmat mahdollisuudet lähteä luokahuoneesta oppilaitoksen ulkopuolisiin oppimisympäristöihin. Oikeilta yrityksiltä saatavat innovaatiotehtävät lisäävät verkostoyhteistyötä ja kontakteja elinkeinoelämään. Stadin ammatti- ja aikuisopiston edellisen lukuvuoden yhtenä tavoitteena oli laajentaa Vuosi yrittäjänä -opintoja eri toimipaikkoihin, menetelmän eri muodoissa. Vuosi Yrittäjänä -toimintaa toteutetaan jo melko monessa Stadin Ammatti- ja aikuisopiston koulutusohjelmassa, myös kevennettynä versiona. Tällöin opiskelijat ovat esimerkiksi voineet jatkaa NY-toimintaansa eri mittaisina moduuleina projektijakson, työssäoppimisen tai valinnaisten opintojakson ajan. (Mero 2017.)



Kuvio 4. NY-oppimisprosessin vuosikello (NY-vuosiyrittäjänä ohjelma 2017).

## Pop Up College

Hanke on kolmen ammatillisen koulutuksen järjestäjän yhteinen innovatiivinen oppimisympäristö, jossa oppiminen siirrettiin koulujen seinien ulkopuolelle (Pop Up College

2017). Lautupalkinnon saanut hanke, Pop Up College, on innovatiivinen ja työelämä-lähtöinen ammatillisen koulutuksen oppimisympäristö, joka toimii oppilaitosten ulkopuo- lella liike-elämän keskeltä hankituissa tiloissa. Ammatillisen koulutuksen reformin ta- voitteiden mukaisesti oppimisympäristössä törmäytetään eri osaamisalojen ja opiskeli- joita keskenään. Eri ikäiset oppijat verkostoituvat ja tekevät itse hankkimiaan projekteja ympäröivän elinkeinoelämän ja yritysten tarpeisiin. Opiskelu tapahtuu projekteja teke- mällä. Oppimista ohjataan tiimi- ja projektioppimisen pedagogisia menetelmiä sovel- taen. Heitä ohjaavat ja sparraavat hankeverkoston eri oppilaitoksista tulevat ammatilli- set opettajat. Hakeutumisen ja valituksi tulemisen jälkeen jokainen opiskelija tekee it- selleen henkilökohtaisen oppimissuunnitelman. Projekteissa työskentely mahdollistaa yksilöllisten oppimistavoitteiden saavuttamisen, työelämässä tarvittavan osaamisen hankkimisen sekä mahdollisuuden hankkia samalla ammatillisten tutkinnon osien suo- rituksia. (Pop Up College 2016.) Syyskuksi 2018 on suunnitteilla seuraavat toteutukset sekä Helsinkiin että Saloon (Mero 2017).

### **POP UP Tehdas**

Pop Up Tehdas on jo tavallaan päättynyt hanke, mutta sen tulokset elävät yhä. Tämä oli esimerkillisen hyvin toteutunut hanke. Tehdas oli alkujaan Helmi liiketalousopiston hankevetoisesti syntynyt moderni ja uudenlainen pop up -liiketoimintatila, joka sijaitsi Teurastamon innovatiivisessa yrittäjäympäristössä. Liiketila on uuden yrittäjyyden toi- mitila, mutta myös konkreettisen liiketoiminnan, opetustoiminnan ja ammatillisen kou- lutuksen osaamisen kohtauspaikka. Uudenlaiset markkinointi keinot, sosiaalinen media ja luovuus ovat olleet käytössä ammattioppilaitoksen nuorten POP UP Tehdas Oy:n hankkeessa. (Helsingin kaupunki 2017). Stadin ammattiopiston eri toimialojen opiske- lijat olivat tiiviisti mukana toiminnassa. Tiloissa on järjestetty muun muassa yrittäjätee- maisia markkinoinnin, hinnoittelun, taloushallinnon ja tuoteideoinnin koulutuksia, yrittä- jyyden leirejä sekä työpajoja. Hankkeen loppuraportissa todettiin, että hanke saavutti tavoitteensa erinomaisesti. Se loi kestäväää ja koko ajan edelleen kehittyvää perustaa nuorten yrittäjyyskasvatukselle Helsingin ammatillisissa oppilaitoksissa. (Innovaatiora- haston loppuraportti 2016.)

## **Osuuskunta Stadin Timantit**

Yrittäjyyden opiskeluun on erinomainen mahdollisuus myös osuuskunnan avulla. Stadin ammatti- ja aikuisopistossa toimii opiskelijavetoinen Stadin timantit- niminen osuuskunta, joka on perustettu vuonna 2016. Osuuskunnan tarkoituksena on toimia opiskelijoiden oppimisympäristönä ja oppimismenetelmänä sekä mahdollistaa jäsenkunnan ammattitaidon hyödyntämisen työelämässä että mahdollistaa ammattiosaamisen vahvistuminen. Osuuskunta tarjoaa puitteet yrittäjyyden ja ammattiosaamisen oppimiselle, kehittämiselle ja harjoittamiselle. Sen tarkoituksena on toimia myös ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ja ammattilaisten yhteistyöverkostona. Osuuskunta mahdollistaa yrittäjyyden oppimisen ja harjoittamisen myös koulutuksen päättymisen jälkeen. Osuuskunnan toimialueena on harjoittaa eri tavoin toimivaa laillista liiketoimintaa, Suomessa sekä ulkomailla. Osuuskunnan päätoimipiste sijaitsee tällä hetkellä Prinsessantien toimipisteessä. (Kauppalehti 2016.)

## **Oppilaitosyritykset**

Stadin ammatti- ja aikuisopiston monilla eri koulutusaloilla on oppimisympäristönä käytössä myös omia yrityksiä, joissa opiskelijat saavat turvallisesti harjoitella tulevaa ammattiaan varten, saaden samalla myös ohjausta sekä tukea omassa ammatillisessa kasvussaan. Tutkimuksen pilotoinnin kohteena olevalla hius- ja kauneudenhoitoalalla on esimerkiksi oppimisympäristöinä käytössä koulun sisäisiä yrityksiä, joissa saa opiskella yrittäjämäisesti, myös kesäaikaan. Yrityksiä toimii tällä hetkellä kahdessa eri toimipisteessä Savonkadulla sekä Merihaassa, joista jälkimmäisessä on tarjolla sekä kosmetologin, että parturi - kampaamoyrityksen palveluita. Karjalainen (2018) mainitsee haastattelussa, että Stadin ammatti- ja aikuisopisto tarjoaa myös paljon teollisen tuotannon tavoitteiden mukaista koulutusta, jossa yrittäjyyttä ei juurikaan ole ollut. Hän painottaa, että on muistettava, että toisilla aloilla yrittäjyys ei ole niinkään tuttua, kuin taas on myös aloja, joissa se on elinikäinen tapa toimia. Tällaisia aloja ovat juuri hius- ja kauneudenhoitola, vaatetus- ja sisusalat. Karjalainen näkee, että aloilla, joissa on yrittäjyydestä katvealueita, koulun tiloissa toimivat yritykset ovat erityisen tärkeitä. Tuulee kuitenkin muistaa, että yhä enentyvässä määrin oppiminen tulisi siirtää työpaikoille. (Karjalainen 2018.)

### 3.2 Teemahaastatteluiden tulokset

Tutkimustuloksia esitellessä halutaan heti alku vaiheessa todeta, että tulokset heijastavat pääsääntöisesti hius - ja kauneudenhoitoalan perustutkinnosta haastateltujen näkemystä yrittäjyyskasvatuksen tilasta Stadin ammatti- ja aikuisopistossa. Lähtökohtaisesti kaikilla vastaajilla oli samansuuntaiset näkemykset siitä, mitä yrittäjyyskasvatus tarkoittaa - ennen kaikkea *asenne ja ajattelutapa*, nousivat yhdenmukaisina toistoina useamman haastateltavan vastauksesta. Yhden haastateltavan sanoja lainaten: ” *Yrittäjyyskasvatus on elinikäinen asenne, tapa opettaa ja oppia. Se on myös yrittäjyyteen kasvamisesta, oppimista itsenäiseen ammatinharjoittamiseen, missä vain yrittäjyyden muodossa*” (Karjalainen 2018.).

Esimies-tason työtä tekevien vastaajien (2/4) vastauksissa nousi esiin enemmän lähestyminen käsitteeseen näkökulmasta, että yrittäjyyskasvatus on asenne ja kehittyvä ominaisuus ihmisessä, kun taas opetustyössä (2/4) toimivat kertoivat näkemystä oman toiminnan ja ulkoiseen yrittäjyyteen kuuluvien ominaisuuksien kautta. Jokaisen vastauksen keskiössä oli kuitenkin opiskelija, mikä oli myös toivottava vastaus tutkijan näkökulmasta. Sama suuntaus toistui kysymyksen kohdalla, jossa pyydettiin määrittelemään yrittäjyyspedagogiikan käsitettä.

Kaikki vastaajat kielsivät tietävänsä, mikä on organisaation yrittäjyyskasvatusstrategia. Yksi (1/4) vastaajista toimi kuitenkin työryhmässä, joka on parhaillaan luomassa yhdenmukaista strategiaa kuvatulla osa-alueella. Hän pystyi vahvistamaan sen, ettei tätä tosiaan vielä ole olemassa. Opettajien yrittäjyyskasvatustaitojen tilaa kysyttäessä, ainoastaan yksi (1/4) haastateltavista koki, että opettajien yrittäjyyskasvatustaidot olivat nyt hyvät. Tämä vastaaja ei kuitenkaan vahvistanut sitä, osataanko niitä hyödyntää opetustyössä. Muut vastaajista (3/4) näkivät asian niin, että osaaminen on vaihtelevaa eri toimijoiden ja alojen välillä, ja yleisesti osaamisen tasoa olisi kohennettava. Vastaajat vastasivat kysymykseen ainoastaan omaan toimenkuvaansa ja ympäristöönsä rinnastaen, jossa työskenteli haastattelun suorittamisen ajankohtana. Kaikki vastaavat (4/4) olivat melko varmoja tai varmoja asiasta, ettei yrittäjyyskasvatusosaamisen laatua ole mitenkään tähän saakka tarkistettu. Vastaaja (1/4), joka oli yrittäjyyskasvatusstrategiaa luotsaavassa työryhmässä mukana, osasi kuitenkin kertoa, että tällaiset indikaattorit ollaan nyt luomassa.

Kun haastateltavia pyydettiin nimeämään millaista koulutusta he tietävät tällä osaamisalueella olevan tarjolla, oli vastaajista opettajina (2/4) toimivilla yhteinen näkemys, ettei sitä juurikaan ole ollut tarjolla, tai siihen ei ole tullut ylemmältä tasolta ohjausta. Kaikki vastaajat (4/4) osasivat kuitenkin nimetä koulutuksia ja hankkeita, jossa tällaista osaamista olisi ollut mahdollista saada. Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksessa käytettäviksi menetelmiksi nimesi (2/3) vastaajasta NY-nuoriyrittäjyyden oppimismenetelmän, joten tämän voidaan olettaa saaneen muotona tunnettuutta tai hyviä kokemuksia aikaiseksi. Tämän teeman kohdalla yhteinen nimittäjä (4/4) oli kokemus siitä, että menetelmällisesti hyviä kokemuksia yrittäjyyden kokeiluille on saatu koulun ”omistamista” yrityksistä, jotka toimivat koulun seinien sisä- tai ulkopuolella. Puolet (2/4) vastaajista näkivät tärkeänä sen seikan, että yrityksen tulisi toimia koulun seinien ulkopuolella palvellakseen itse tarkoitustaan.

Kysyttäessä, onko yrittäjydessä Stadin ammatti- ja aikuisopistossa toimipisteiden välisiä eroja, vastasi 3/4:stä, että toimialakohtaisia eroja on. Yksi vastaaja (1/4) oli asiasta melko varma. Puolet (2/4) vastaajista nosti tässä kohti esiin vaatetusalan, jonka kokivat vieneen yrittäjyyden jo pitkälle osaksi opetustaan. Tämä ala nostettiin esiin useamman kerran kolmen (3/4) eri vastaajan haastattelun aikana, vaikka organisaation koulutustarjonnassa on yli 50 eri ammattimahdollisuutta. Johtopäätöksenä tästä voitaisiin ajatella olevan ainakin se, että jatkokehittämistä ajatellen vaatetusala olisi ala, jota kannattaa benchmarkata ja ottaa heiltä oppia siitä, kuinka he toteuttavat yrittäjyyttä alalla. Tässä olisi mahdollisuuksia löytää uusia elementtejä yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseksi Stadin ammatti- ja aikuisopistossa.

Kaikki (4/4) vastaajista kokivat, että yksi yhteinen, alakohtaisesti sovellettavissa olevan yrittäjyyskasvatusmalli olisi hyvä olla olemassa. Yksi (1/4) vastaajasta koki samalla tämän olevan sekä etu että haitta, vedoten juuri alojen erilaisuuteen. Vastaaja (1/4) painottikin tässä sitä, että yrittäjyys on ajateltava eri alojen vaatimusten mukaan. Teeman kohdalla, jossa vastaajia pyydettiin nimeämään yrittäjyyttä tukevia oppimisympäristöjä, vastasivat kaikki vastaajat (4/4) oppimisympäristöiksi sellaisen tilan, joka vastaa mahdollisimman läheltä oikeaa työelämää, todellista elämää tai toimivat siellä. Tämän teeman kohdalla nousi tutkijan ajatuksen mukaan useampia jatkokehittämiskelpoisia ideoita sekä huomioitavia seikkoja tulevaisuuden oppimisympäristöjen kehittämistä ajatellen. Yksi (1/4) haastateltava nosti myös esiin idean toteuttaa kaupunkiin erilaisia studioita, joissa opiskelijat voisivat kokoontua, hengaila ja joissa he voisivat käydä kes-



kustelemassa opettajan kanssa tai tapaamassa toisia oppijoita, saaden näin vertaistukea samalta tasolta. Tämä kuulosti tutkijan ajatuksissa kehittämien arvoiselta hankeaiheelta ja tärkeältä esiin nostettavalta kehittämisidealta ja mahdollisesta tulevaisuuden yrittäjyyskasvatusta tukevalta mallivaihtoehdolta. Ideaan palataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Kun vastaajilta kysyttiin yrittäjyyttä tukevasta organisaatiokulttuurista, kokivat kaikki (4/4) vastaajat yksimielisesti, että nykyinen oma toimintaympäristö mahdollistaa tämän toteuttamisen tai mahdollisuudet tälle ovat olemassa. Vastaajien näkemykseen asiassa vaikuttaa luultavasti paljon myös se, oliko oma status esimiesasemassa vai opetustyön tehtävissä. Kaikki (4/4) vastaajat kokivat myös, että yrittäjyyskasvatuksen rooli ammatillisen reformin mullistuksessa on nyt sille myönteinen. Kaikki vastaajista (4/4) tuntuivat myös olevan perillä reformin vaikutuksista ja painottivat sen kiintopisteen olevan opetuksen työelämälähtöisyydessä. Tämä on myös keskeinen seikka, joka on huomioitava yhteisen yrittäjyyskasvatusmallin kehittämisessä. Alla uudelleen taulukoituna 4. eri teemaa:

Taulukko 2. Teema 1: Yrittäjyyskasvatuksen sekä -pedagogiikan käsitteet

Käsite: yrittäjyyskasvatus	Käsite: yrittäjyyspedagogiikka
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kasvatusta pedagogisella <b>asenteella</b></li> <li>•Itseään markkinoiva ja huolehtiva <b>ajattelutapa</b></li> <li>•Yrittäjyyden ja yrittäjämäisen <b>ajattelutavan</b> eteenpäin viemistä</li> <li>•Työelämätaitojen osaamista</li> <li>•Elinikäistä <b>asennetta</b></li> <li>•<b>Tapaa</b> opettaa ja oppia</li> <li>•Yrittäjyyteen kasvamista</li> <li>•Oppimista itsenäiseen ammatinharjoittamiseen eri yrittäjyysmuodossa</li> <li>•Yrittäjämäisen opetuksen tarjoamista oikeissa työelämän tilanteissa ja ympäristöissä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yrittäjämäistä opettajuutta</li> <li>•Vuorovaikutteista toimintaa, jossa opettaja antavat vastapuolelle ärsykettä pohtia yrittäjyyttä</li> <li>•Opettaa tai mallintaa yrittäjyyteen tarvittavia tietoja ja taitoja</li> <li>•Parhaimmillaan luonteva tapa toteuttaa opetusta eri opetustilanteissa</li> <li>•Eriolaisten yrittäjyyden muotojen hyödyntämistä pedagogisina ratkaisuuina</li> </ul>

Punaisella on merkitty selvät yhdenmukaisuudet haastateltavien vastauksissa.

Taulukko 3. Teema 2: Yrittäjyyskasvatustaidot ja opetus

Opettajien yrittäjyyskasvatus- ja opetustaidot	Opettajien lisäkoulutus yrittäjyyskasvatuksessa
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Hius- ja kauneudenhoitoalalla taidot nähtiin vaihtelevan tyydyttävästä kiitettävään</li> <li>•Yleinen tason kohennus nähtiin tarpeellisena hius- ja kauneudenhoitoalalla</li> <li>•Toiminta osajien kesken nähdään haajantuneena koko Stadin ammatti- ja aikuisopiston tasoisesti</li> <li>•Alakohtaiset erot havaittavissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Koulutusta on ollut tarjolla, mutta niihin ohjaaminen on koettu vähäiseksi</li> <li>•Kauppakorkeakoulun alainen taho on järjestänyt tähän liittyvää koulutusta</li> <li>•Erilaisten pedagogisten kokeilujen kautta osaaminen on koettu lisääntyneen joillakin henkilöillä.</li> <li>•Hankkeilla ja niiden lisärahoituksella on pystytty kouluttamaan ja osallistamaan henkilökuntaa.</li> </ul>

Taulukko 4. Teema 3: Yrittäjyyskasvatuksen menetelmät, -mallit ja oppimisympäristöt

Kehittämistä vaativat yrittäjyyskasvatuksen menetelmät ja keinot organisaatiossa	Yrittäjyyttä tukevat oppimisympäristöt nyt ja tulevaisuudessa
<ul style="list-style-type: none"> <li>•NY: tä ei ole hyödynnetty hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinnossa lainkaan</li> <li>•Hius- ja kauneudenhoitoalan tulevaisuuden kehittämiskohteena oppilaitosyritykset, jotka toimivat koulujen ovien ulkopuolella</li> <li>•Osuuskuntatoiminta koetaan hius- ja kauneudenhoitoalan opettajien keskuudessa vielä vieraaksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Työelämässä tapahtuvan oppimisen tueksi studioita, joissa opiskelijat voivat kokoontua keskustelemaan yrittäjyydestä</li> <li>•Virtuaaliympäristöt ja lisätty todellisuus mukaan kehitykseen</li> <li>•Erilaiset hankkeet mahdollistaneet kokeilla erilaisia oppimisympäristöjä →kokemukset?</li> <li>•Oppimisympäristöt, jotka vastaavat mahdollisimman läheltä oikeaa työelämää</li> <li>•Digitaalisten oppimisympäristöjen kehittäminen yrittäjyyden perusteisiin ja liiketoimintaan liittyen →materiaalit selkokieliiseksi</li> </ul>

Punaisella värillä on merkitty selvät kehittämistä vaativat toimenpiteet. Teeman kolme (taulukko 4) kohdalla havaittiin selkeästi eniten kehittämistä vaativia kohteita. Tämä teema nostettiin tarkempaan tarkasteluun seuraavassa luvussa, jossa edetään johtopäätöksiin ja kehittämisideoihin.

Taulukko 5. Teema 4: Tulevaisuuden visio ja tahtotila

Organisaation yrittäjyyskasvatuksen tulevaisuuden suunta	Yrittäjyyttä tukeva organisaatiokulttuuri ja reformin vaikutukset
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Organisaatiotasoinen yrittäjyyskasvatuksen yhteinen pohja tulisi löytyä→alakohtaisesti sovellettavana</li> <li>•Eri alojen yhteistyön lisääminen</li> <li>•Toiminnan, menetelmien ja mallien yhdenmukaistaminen→Strategia ja laatumittarit ovat tulossa</li> <li>•Kehitettävä mahdollisuudet huomioiden→digitaalisuuden ja verkostoitumisen tuomat mahdollisuudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reformi pakottaa miettimään <b>uusia pedagogia ratkaisuja, jotka kumpuavat opiskelijoista, että opettajista, ei päättäjistä.</b></li> <li>•Organisaatiokulttuurin pitää olla sellainen, että saa myös epäonnistua, todeta että tämä ei ollutkaan minun juttu</li> </ul>

### 3.3 Benchmarking tulokset

Benchmarkingin avulla oli mahdollista vertailla käytännössä Stadin ammatti- ja aikuisopiston toimintaa kilpailijoiden toimintaan verraten. Tässä ideana on verrata organisaation käytössä olevia malleja parhaisiin vastaaviin käytäntöihin. Tämän avulla on mahdollista tunnistaa oman toiminnan heikkouksia ja laatia näiden pohjalta kehittämisideoita ja kehittämiseen tähtäviä tavoitteita. Vertaisarvioinnin perusidea on toisilta oppiminen ja oman toiminnan kyseenalaistaminen (Oppariapu 2016). Vertaisarvioitujen mallien yrittäjyyskasvatusta tukevat parhaat käytänteet koottiin rinnakkain yhteen taulukkoon. Käytänteet valittiin vastaamaan Stadin ammatti- ja aikuisopiston visiota ja tahtotilaa yrittäjyyskasvatuksen osalta.

Tuloksia esitellessä halutaan kuitenkin huomauttaa, että vertaisarvoitujen mallien kohdalla ylös nostetut käytänteet eivät pois sulje sitä, etteikö toisen organisaation mallissa toteuteta asioita myös esitetyllä tavalla. Ylös nostetut parhaat käytänteet eivät myöskään tarkoita sitä, etteikö Stadin Ammatti- ja aikuisopistossa yksittäinen opettaja, osasto tai koulusala näin asioita jo toteuttaisi. Kehittämistutkimuksen yhtenä päämääränä on myös yhteisesti hyödynnettävä yrittäjyyskasvatusmalli.

### **Turun Ammatti-Instituutti/ WISIO**

Ensimmäinen benchmarkattu organisaatio oli Varsinais-Suomessa toimiva toisen asteen ammatillinen oppilaitos, Turun Ammatti-Instituutti (TAI). Tämä kohde valittiin syystä, että tutkijan havaintojen perusteella siellä tiedetään käytettävän edistyksellisesti yrittäjyyskasvatuksen keinoja osana ammatillista opetusta. TAI:n maakunnalliseksi toisen asteen yrittäjyyskasvatuksen tavoitteiksi on esitetty, että vuoteen 2020 ollaan tilanteessa, jossa jokaista oppija vastuuteen omasta oppimisestaan ja tekemisestään ja oppiminen on mahdollistettu yksilöllisillä oppimispoluilla. Lisäksi yrittäjäksi haluaville luodaan aito mahdollisuus aloittaa yritystoiminta opintojen aikana. Yrittäjyyskasvatuksen strategiaohjelman mukaan oppimista tulee tapahtua aktiivisesti luokkahuoneen ulkopuolella, yhteistyössä työelämän kanssa. Yhteisöllisen oppimisen nähdään mahdollistavan sosiaalisten taitojen ja työelämäosaamisen kehittymisen. Yrittäjyyskasvatuksella pyritään siihen, että opiskelijoille ja opettajille syntyisi palo oppimiseen, jonka kautta taas voi syntyä uusia ajatuksia ja toimintamalleja. Tämä vahvistaa yksilöiden omaa osaamista ja työyhteisöjen yritteliästä toimintakulttuuria. (V-S Strategia 2013, 29.)

Turun Ammatti-Instituutin yrittäjyyskasvatuksen oppimisympäristöinä ja -menetelminä hyödynnetään muun muassa Pop Up -ravintoloita - ja baareja (yrittäjän päivänä), 12h, 24h ja 16h -leirejä opiskelijoille (+Learning cafe) sekä NY vuosi- yrittäjänä ohjelmaa. Opiskelijoilla on yrittäjyysmahdollisuutena myös Osuuskunta TAI:n palvelut. Yrittäjyyden pedagogiikan taitaminen tarkoittaa TAI:ssa osaamista tiimi- ja projektioppimisesta, PBL ja tekemällä oppimisen menetelmistä. Toteutuksien on oltava myös työelämälähtöisiä. (Åkerroos 2013, 56.)

Turun Ammatti-Instituutin alaisuudessa toimiva WISIO on koonnut organisaation yrittäjyystoiminnot saman katon alle. WISIO:ssa toimii muuntuvien yrittäjyyden valmennustilojen lisäksi kahvila, ompelushoppi, kauneudenhoitoalan hyvinvoinnin keskus sekä

lastenhoitoa ja vanhusten virkistyspalvelua tarjoava tila. Yrityksiä pyörittävät TAI:n opiskelijat ja ohjaajat. Uusi toimintaympäristö on luonut mahdollisuudet eri koulutusalojen väliselle oppimiselle ja yhteistyölle. WISIO:ssa toimii myös yrittäjyyden valmennustilat, jossa järjestetään yrittäjyyden innovointileirejä, yrittäjyysvalmennusta opettajille, seminaareja ja lasten palvelutoimintaa. Yrittäjyyden valmennustilat ovatkin muunneltavissa eri tarpeisiin ja erilaisille kohderyhmille. Kaikissa valmennuksissa toteutetaan tiimioppimisen pedagogiikkaa. (WISIO 2018.)

Yrittäjyyskasvatusta ja sitä tukevia tapahtumia järjestetään tutkijan näkemyksen mukaan tiloissa useasti. Tutkimuksen aloittamis- ja päätösvaiheen välillä (syksy 2017 - kevät 2018) erilaisia yrittäjyyskasvatuksen kehittämistä tukevia suurempia tilaisuuksia järjestettiin tutkijan havaintojen perusteella yhteensä kuusi kertaa. Tapahtumista ja yritysten palvelutoiminnasta tiedotettiin sosiaalisessa mediassa näkyvästi. Tutkija itse osallistui myös elokuussa 2017 WISIO:ssa opettajille suunnattuun *Yrittäjätarat lavalla*-tapahtumaan. Tapahtuman aiheiteemana oli: Millaisella osaamisella ja taidoilla rakennetaan polkuja hyvään työelämään? Oman tarinansa jakoivat lääkintäneuvos Sakari Alhopuro (ent. Pulssi), Hesburgerin Heikki Salmela ja Turvanastan Heikki Salakari. Myös Wision omia yrittäjyyskasvatuksen edustajia, Varsinais-Suomen yrittäjien sekä YES -keskuksen alue- edustajia haastateltiin tilaisuudessa. Yrittäjät kertoivat tapahtumassa menestysreseptejä työhön ja yrittäjyyteen liittyen. Tilaisuus oli tutkijan mielestä onnistunut ja mielenkiintoinen sekä antoi paljon uutta ajateltavaa tulevaisuuden yrittäjyyttä ajatellen. Tutkijan näkemyksen mukaan Stadin ammatti- ja aikuisopistolta puuttuu juuri tällainen yhteinen innovatiivisuuden mahdollistava ”tila” jossa oppijat ja opettajat/ ohjaajat ja työelämä kohtaavat ja missä moniammatillinen, aloja ristiin vievä, yhteistyö olisi tällä hetkellä mahdollista. Eri toimialoilta löytyy kyllä oppilaitoksen sisäisiä yrityksiä, mutta yhteistyötä ilman erillistä tapahtumaa/ hanketta ei juuri tutkijan havaintojen mukaan tehdä.

### **Kiltakoulu- malli**

Kiltakoulu valikoitui benchmarkattavien mallien listalle Stadin ammatti- ja aikuisopiston johtavan rehtorin Maria Sarkkisen toimesta. Sarkkinen toivoi henkilöstön tutustuvan malliin ja käyttävän tätä ”altistajana” oman toimintansa ja uudenlaisen kokeilevan toimintakulttuurin kehittämisessä. Kiltakouluille on ominaista yrittäminen toiminta eri

aloille soveltuvana. Tämä näkyy opiskelijälähtöisyytenä, jossa jokaiselle oppijalle annetaan vastuu arjen eri oppimistilanteissa. Kiltakoulun ajatuksen mukaisesti opetuksessa hyödynnetään menetelminä oikeita asiakastilanteita ja projektiluontoisia töitä, joilla kehitetään opiskelijan omia sosiaalisia- että neuvottelutaitoja, organisointitaitoja ja pystyvyyden tunnetta. Näiden taitojen kehittymisen tavoitteena on kartuttaa opiskelijan sisäistä yrittäjyyttä, työelämävalmiuksia sekä valmistaa hänet toimimaan tulevaisuudessa myös itse yrittäjänä. (Kiltaopen käsikirja 2017, 17.)

Kiltakoulujen organisaatiokulttuurin taustalla toimivat joustavuus ja opiskelijoille aidosti mahdollistetut yksilölliset opintopolut. Myös esimerkiksi yhteiset aineet tulee integroida mahdollisimman tehokkaasti ammatillisiin tutkinnonosiin, jotta työelämälähtöisyys toteutuu oikeasti. Kaikki opiskelijan hankkima osaaminen, yrittäjyyskokeilut ja kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen tehdään näkyväksi jo heti opintojen alussa. Kiltakouluissa on myös käytössä erilaisia työkaluja tiimityötaitojen kehittämiseksi. Tällaisia ovat. mm. dialogitaitojen treenaus, yhteisten tavoitteiden-, unelmien ja visioiden kirkastaminen ja erilaiset vertaisoppimisen menetelmät. (Kiltaopen käsikirja 2017, 21. 25 -27.)

Kiltakouluajattelu pohjautu pitkälti tiimeissä oppimiseen, oli sitten kyseessä opettaja(henkilöstö)tiimi tai opiskelijoiden muodostama oppijatiimi. Kiltakoulu ajattelussa painotetaan yhteisen vision ja tavoitetilan saavuttamisen tavoittelua. Tätä varten on rakennettava yhteiset askelmerkit, jotta yhteinen päämäärä on mahdollista saavuttaa. Kiltakoulu ajatusmaailma tarkoittaa myös opettajuuden muutosta ja opettajien tiimityön lisääntymistä, jokaisen vahvuuksien löytämistä sekä hyödyntämistä kokonaisuuden hyväksi. Opettajien ohjausosaaminen nähdäänkin usein tärkeimpänä kehittämiskohteena (Kiltaopen käsikirja 2017, 29. 45.)

Kiltamallin perustajaksi nimetty Jari Välkkyinen (2018) kertoi opettajille ja ohjaushenkilöstölle suunnatussa Pedabuuster - valmennuksessa mallin eduiksi sen, että se sopii myös erityisopiskelijoille, sillä he voivat tässä mallissa opiskella muiden joukossa. Kiltamalli on vuosien tulos pedagogiikasta, eli se ei ole syntynyt vain reformia varten. Välkkyinen (2018) painotti valmennuksessa sitä, että kiltakoulu ei ole pedagoginen työtapana, vaan toimintamalli. (Välkkyinen 2018.)



Kuva 2. Kilttaopen osaamisen portaat (Kilttaopen käsikirja 2017, 49.)

Oppilaitos saa kiltakoulun tunnukset käyttöönsä, toimimalla kiltakoulujen toimintaperiaatteiden mukaisesti sekä suorittamalla kiltakoulun osaamismerkkit. Merkit jakaantuvat kolmeen osa – alueeseen, joita ovat peda, digi ja tiimi. Kiltakouluverkosto on jo kehittänyt ammatillisen koulutuksen reformin mukaiset toimintamallit ja rakenteet sen toiminnan ympärille ja sen jälkeiselle toiminnalle (Kiltakoulut 2018). Tutkijan näkemyksen mukaan olisi kannattamatonta olla huomioimatta Kiltakoulu-mallin mahdollisuuksia. Malli vastaa reformin mukaista ajatusta tulevaisuuden ammatillisesta koulutuksesta ja oppimisesta, ja se vastaa myös pitkälti Stadin ammatti- ja aikuisopiston ajatusta oppimisesta. Tutkija näkee kuitenkin asian niin, että valmiin Kilta-mallin sijaan, Suomen suurin ammatillista koulutusta tarjoava taho haluaisi enemmän toimia “oman toimintamallin mukaisesti”, kuin valita täysin valmiin sapluunan toiminnalle, myös yrittäjyyskasvatuksen osalta.

### **MERCURIA - malli**

MERCURIA valikoitua kolmanneksi benchmarkattavaksi oppilaitokseksi hyvin ainutlaatuisen ja asiakaslähtöisen ideologiansa ansiosta. MERCURIA kouluttaa liiketalouden ammattilaisia työelämän tarpeisiin, yksityisenä ammatillisena kouluna. Organisaation visioon on sisällytetty arv lupaus osaamisesta, jonka mukaan se tarjoaa parasta ammattiosaamista. Lupaus perustuu asiakaslähtöisen ja osaamisperusteisen toiminnan

ympäri. MERCURIA on jo pitkään toiminut edelläkävijänä joustavien, yksilöllisten sekä työvaltaisten opiskelupolkujen toteuttajana ja voittikin vuonna 2016 ammatillisen koulutuksen laatupalkinnon. Tässä mallissa korostetaan välittämistä, luottamusta ja arvostuksen kulttuuria, jota toteutetaan kaikessa toiminnassa. Slogan ”Sinulle sopiva” kiteyttää toiminta-ajatuksen. Se tarkoittaa, että oman opintopolun rakentamisessa on erilaisia vaihtoehtoja asiakasryhmien tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti ja jokaiselle luodaan oma opintopolku. (Mercuria 2018.)

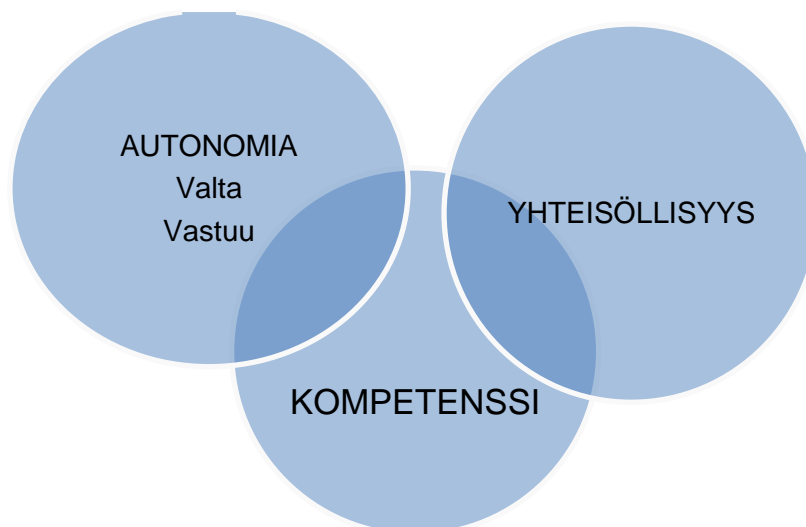
MERCURIA esittelee arvoikseen yhteistyön ja verkostoitumisen eri toimijoiden kanssa, tavoitteena aktiivinen alueellinen yhteistyö. Organisaatio haluaa olla osa osaavan työvoiman kouluttamisesta sekä mukana nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä. Heidän tavoitteena on edistää kaupan alan osaamista ja vetovoimaa yhdessä kumppanien kanssa. Organisaation tavoitteena on myös edistää vuorovaikutusta koulutuksen ja työelämän välillä, varmistaa koulutuksen työelämälähtöisyys toimimalla innovatiivisesti ja strategialähtöisesti laajentaa kumppanuusverkostoja ennakkoiden toimintaympäristön muutoksia ja uusia asiakastarpeita. Lisäksi tavoitteena on tehdä monipuolista yhteistyötä muiden koulutuksenjärjestäjien ja eri sidosryhmien kanssa. (Mercuria 2018)

MERCURIA:n Sirkku Ohvo esitteli toimintamallia Stadin ammatti - ja aikuisopiston pedabuuster valmennuksessa, jonka ensimmäinen osa toteutettiin koko organisaation henkilöstölle keväällä 2018. Valmennukset koostuvat sekä valmennettavien että kaupungin tavoitteista ja sen tarkoituksena oli antaa henkilökunnalle työkaluja toimia reformin sekä uuden oppimisen haasteissa erilaisissa ympäristöissä. Tutkija itse oli myös osallisena kyseisessä valmennuksessa. MERCURIA:n esittelemästä mallista jäi vahvasti mieleen itsensä johtamisen taidot, opiskelu luokattomasti ja ilman lukujärjestystä, opetusta annetaan pajoissa, ei oppitunneilla ja tuntien aiheet valikoituvat oppijoiden sen hetkisen oppimistarpeen mukaan.

MERCURIA:n edustaja, Sirkku Ohvo (2018), kertoi valmennuksessa, että sisään tulevat oppijat ovat melko usein niitä, joilla on erilaisia haasteita opiskella nk. tavallisen ammatillisen koulutuksen tarjoamassa koulutusmuodossa ja valitsevat tai heidät ohjataan usein tästä syystä opiskelemaan juuri heille. Malli toimii erityisesti syrjäytyneille nuorille. Ohvo (2018) painotti valmennuksessa, että oikeasti yksilöllisesti räätälöitävä ja opiskelijan tarpeista lähtevä koulutus sekä opettajat/ ohjaajat, jotka ovat aidosti oppijan oppimisprosessin tukena, ovat mahdollistaneet heillä sen, ettei keskeytyksiä juurikaan ole ja työllistymisluvut ovat heiltä valmistuneilla erinomaisen hyvät. Myös keskusteleva



tyyli työelämän kanssa oli edustajan mukaan heidän valttikorttejaan. MERCURIA kokee pystyvänsä mukautumaan nopeasti työelämän tarpeisiin ja ottavan saadun palautteen nopeasti osaksi koulutustaan (Ohvo 2018).



Kuvio 5. Itseohjautuvuus teoramalli (vrt. Sarkkinen 2018a)

Tutkijan ajatuksen mukaan MERCURIAN:n malli on monessakin suhteessa erittäin toimiva ja hyödynnettävissä oleva malli, ja se ehdottomasti tukisi myös Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatusta. MERCURIA:n itseohjautuvuus teoramalli tukee erityisen hyvin syrjäytyneitä nuoria, mahdollistaen näin läpäisyasteen paranemista sekä tukien uuden organisaation itseohjautuvaa toimintatapaa. Sekä opiskelijoiden että opettajien että johtamisen rooli on muutoksessa. Tällä tarkoitetaan sitä, että opiskelijat ottavat tulevaisuudessa yhä enemmän vastuuta omasta oppimisestaan.

Uuden organisaation tiimiorganisaatio myötä johtamisvastuu siirtyy yhä enemmän esimiehiltä opettajille, joten tiimityöskentelytaitoja sekä itsensä johtamisentaidot nähdään erittäin keskeisinä elementteinä tulevaisuudessa. Tässä mallissa on kuitenkin myös sellaisia elementtejä, jotka eivät toimisi kaikilla ammattialoilla. Useilla palvelualoilla, kuten esimerkiksi hius- ja kauneudenhoitoala, ei ole mahdollista MERCURIA:n mallin oppijoiden itsemääräämisoikeus siitä, että opiskelija itse valitsee, koska saapuu opintoihinsa paikalle. Tällaisissa palveluammateissa on oltava paikalla silloin kun asiakas

on paikalla. Tutkija kuitenkin ymmärsi, ettei kyseisen mallin esittely ollut tarkoitus kopiointiin, vaan osallistujien oli tarkoitus saa siitä "altisteita", joita viedä kehittämisajatuksina ja -ideoina omalle substanssi alalleen.

Taulukko 6. Benchmarking tulosten yhteenveto

Vertaisarvioitu kohde 1: TAI/WISIO	Vertaisarvioitu kohde 2: KILTAKOULU	Vertaisarvioitu kohde 3. MERCURIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintaympäristö, jossa mahdollisuudet eri koulutusalojen väliselle jatkuvalla oppimiselle ja yhteistyölle</li> <li>• Tila, jossa oppijat ja ohjaajat/opettajat/ valmentajat kohtaavat</li> <li>• Yrittäjyyden valmennustilat</li> <li>• Säännölliset yrittäjyyskasvatuksen valmennukset opettajille, eri teemoin</li> <li>• Valmennuksien ja tuloksien näkyvyys eri kanavissa</li> <li>• Tiimioppimisen pedagogiikka näkökulmana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• YTO:t integroitu tehokkaasti ammatillisiin tutkinnonosiin</li> <li>• Vahva tiimeissä oppiminen toimintalogiikka kaikessa tekemisessä (sekä opettajat että oppijat muodostavat tiimejä)</li> <li>• Jokaisen vahvuuksien löytämistä sekä hyödyntämistä kokonaisuuden hyväksi → vision tavoittelu</li> <li>• Jatkuva tiimityötaitojen ja vertaisoppimistaitojen kehittäminen: mm. dialogitaitojen treenaus, yhteisten tavoitteiden ja unelmien sekä visioiden kirkastaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOKS osaaminen → aidosti yksilölliset oppimispolut myös yrittäjyyden näkökulmasta</li> <li>• Kumppanuusverkostojen lisääminen ja hyödyntäminen</li> <li>• Ketteryys, jolla ennakoida toimintaympäristön muutoksia ja uusia asiakastarpeita.</li> <li>Ei lukujärjestyksiä → aidosti työelämälähtöinen opiskelutapa</li> <li>• Paja-opiskelumuoto</li> <li>• ITSEOHJAUTUVUUS omatoimisuuden mahdollistaminen aidosti</li> <li>• Opettajatiimit, vahva yhteinen pedagogiikka</li> </ul>

Kaikissa kolmessa vertailussa mallissa taustapedagogiikkana toimi enemmän tai vähemmän tiimioppiminen ja sen -pedagogiikka, joka on myös Stadin ammatti- ja aikuisopiston uuden organisaation mukainen toimintamalli sekä pedagoginen lähestymistapa.

## 4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISIDEAT

Tutkittava ongelma lähti liikkeelle tutkijan ajatuksesta, ettei Stadin ammatti- ja aikuisopiston ohjaus- ja opetushenkilöstöllä ollut yrittäjyyskasvatuksessa yhtenevää toimintatapaa. Alkukartoituksesta saadut havainnot tukivat tutkijan ajatusta yhdenmukaisuuden puuttumisesta. Tutkittavaksi kohteeksi ja ydinkysymykseksi nousi: *millaisella* mallilla saisimme yrittäjyyskasvatuksen kiinteäksi osaksi tulevaisuuden ammatinopetusta? Tutkimuskohdetta purettiin seuraavien apukysymyksien avulla: millaista on tulevaisuuden yrittäjämäinen oppiminen? Mikä on organisaation yrittäjyyskasvatuksen nykytila ja tulevaisuuden visio? Ja mitkä ovat yrittäjämäisen opiskelun haasteet ja mahdollisuudet? Kysymyksiä tarkasteltiin pitkälti ammatillisen toisen asteen koulutuksen näkökulmasta.

### 4.1 Tulevaisuuden yrittäjämäinen oppiminen ammatillisessa koulutuksessa

Tutkimuksen johtopäätöksinä voimme vahvistaa seikan, että koulutus elää jälleen suuren muutosvaiheen äärellä. Opiskelijoiden, opettajien että johtamisen roolit ovat muuttumassa voimakkaasti, samoin kuin koko koulutuksen lähtöajatus: yksilöllisesti räätälöivät ja opiskelijan tarpeista lähtevä koulutus on tulevaisuudessa yhä enemmän toiminnan lähtökohtana. Haastatteluiden ja teoreettisen viitekehyksen yhteenvetona voimme todeta, että yrittäjyyskasvatuksen painotukset ja digitaalisuus tuovat koulutukseen runsaasti uusia tulevaisuuden mahdollisuuksia: erilaiset virtuaaliset oppimisympäristöt ja lisätty todellisuus tulevat yhä enemmän mukaan osaksi tulevaisuuden ammatinopetusta. Ajasta ja paikasta riippumaton opiskelu on tulevaisuudessa yhä paremmin mahdollista. Näin tapahtuessa Helsingin kaupungin strateginen tavoite, *olla maailman vaikuttavin paikka oppia*, on mahdollista saavuttaa, ja koko kaupunki mahdollista muuttaa yrittäjyyden elementtejä tukevaksi oppimisympäristöksi. Näiksi elementeiksi voidaan nimetä mahdollisimman läheltä oikeaa työelämää tapahtuvan oppimisen, tiimeissä työskentelyn mahdollistamisen, omaehtoisuuden sekä tekemällä oppimisen.

### 4.2 Organisaation yrittäjyyskasvatuksen nykytila ja tulevaisuuden visio

Stadin ammatti- ja aikuisopistolla ei vielä toistaiseksi ole yrittäjyyskasvatuksen strategiaa, mutta organisaatio uudistukseen liittyen yhdeksi kärkiuudistukseksi on nostettu

juuri yrittäjyyskasvatuksen kohentaminen. Valmistuva strategia tulee kuitenkin myötäilemään arvojensa ja visionsa puolesta Helsingin kaupungin strategiaa. Tässä visiona koulutuksen näkökulmasta on eriarvoistumiskehityksen pysäyttäminen ja varmistus siitä, että kaikille nuorille mahdollistetaan koulutus- ja työllistymispolku. Painopisteiksi on esitetty toisen polven maahanmuuttajien koulutuksen ja työllistymisen sekä osallisuuden edistäminen sekä ulkomaisten tutkintojen tunnustamisen. Yrittäjyyttä tuetaan myös yhtenä vaihtoehtona työllistymisessä. Tätä visiota kohti yrittäjyyskasvatusmalli halutaan toteutuvan.

Stadin ammatti- ja aikuisopiston nykytilaa tutkittaessa, keskeiseksi tutkimuksen johtopäätelmäksi nousi lopputulema, että organisaation tasolla käytössä on jo monia hyvin toimivia yrittäjyyskasvatuksen menetelmiä ja malleja, joita on myös jalostettu alakohdaksi toimivaksi. Haastatteluiden tulokset osoittivat kuitenkin seikan, että hius- ja kauneudenhoitoalan koulutusohjelman vastaajat kokivat, ettei malleja ole hyödynnetty osastolla tai niiden toteuttaminen nähtiin opettajakohtaiseksi. Tulokset osoittivat myös sen, että koulutusta aiheesta kaivattiin lisää. Stadin ammatti- ja aikuiskoulutuksen yrittäjyyskasvatusvastaava kertoi haastatteluissa useista meneillään olevista toimista ja hankkeista, joilla on tarkoitus yhdenmukaistaa yrittäjyyden koulutukseen liittyviä toimia, levittää tietoa ei kampusten välillä, koota yhteen toimijoita ja hyviä käytänteitä sekä luoda kattavampia yhteistyöverkostoja. Tutkijan oman näkemyksen mukaan nämä ovat juuri ne keinot ja toimet, joilla tulevaisuuden visio on mahdollista saavuttaa.

### 4.3 Yrittäjämäisen opiskelun haasteet ja mahdollisuudet

Kehittämistutkimuksen keskeisiksi toimintaympäristöjen kehityskohteiksi ja tavoitteiksi nousivat digitaalisuus, virtuaalinen ja laajennettu todellisuus, oppilaitos yritysten kehittäminen ja vieminen koulunrajojen ulkopuolelle. Tulevaisuuden yrittäjämäinen oppiminen tulee myös pitämään sisällään haasteita, joihin on nyt tartuttava. Tällaisia haasteita tuovat mm. opiskelijoiden lähtötason suurentuneet erot, vieraskielisten opiskelijoiden osuuden lisääntyminen samoin, kun erityistä tukea tarvitsevia opiskelijamäärien kasvaminen. Selkokielineen opiskelumateriaali on tärkeä lähtökohta, mutta ei yksistään ratkaise vielä haastetta. Mercurian sekä Kiltakoulun malleissa oli molemmissa havaittavissa elementtejä, jotka mahdollistavat lähtötasoltaan hyvin erilaisten oppijoiden toimimisen ja opiskelun yhdessä. WISIO:n toiminnasta kannattaisi hyödyntää toimintaympäristöjen kehittämisestä siihen suuntaan, että mahdollisuudet eri koulutusalojen väliselle

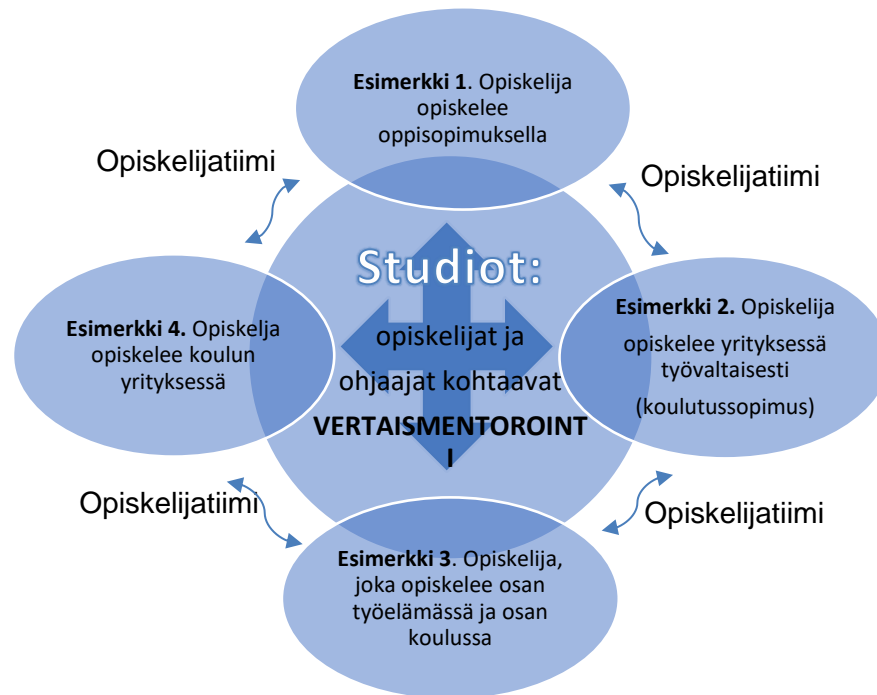
jatkuvalla oppimiselle ja yhteistyölle olisi olemassa ja organisaatiossa panostettaisiin tiloihin, jossa oppijat ja opettajat/ valmentajat kohtaavat eli luoda ”yrittäjyydelle omat valmennustilat”. Benchmarkkausten tutkimustulokset osoittivat sen, että tiimityöskentely, tiimeissä oppiminen ja tiimipedagogiikka olivat keskeisessä roolissa mallien toiminnassa ja toimivuudessa. Tämä onkin keskeinen löydös, joka tukee erityisen hyvin ajatusta suunnasta, jota kohden tutkija suosittelee Stadin ammatti- ja aikuisopiston luot- saavan toimintaansa tulevaisuuden yrittäjyyttä ja sen oppimista ajatellen.

Tutkijan ehdottaa tiimityöskentelytaitojen lisäämiseksi ja uudenlaisen työtavan omaksumiseksi mahdollisuutta tehdä myös opiskelijoista tiimejä. Opettajat ovat jo jakaantu- neet tiimeihin uuden organisaatiomallin mukaisesti ja opettelevat uudenlaista työsken- tely- ja ajatustapaa. Tutkija näkee, että opettajien ja ohjaushenkilöstön sekä opiskelijoijoi- den yhdenmukaista työskentelytapaa tulisi nyt muutosvaiheessa tukea säännöllisellä koulutuksella sekä mahdollisesti myös työnohjauksella organisaation sisältä käsin. Ko- keilukulttuuri ja yrittäjyyskasvatuksen toimintaympäristölle tyypillisen ilmapiirin luomi- nen ”myös epäonnistuminen on sallittua”, auttavat uudenlaisen työ- ja ajatustavan sekä asenteen omaksumisessa.

*”Vahvan osaamisen ja kehittämisen yrityskulttuurin edellytys on se, että organisaatiolla on hyvä oppivan organisaation systematiikka. Ilman hyvää systematiikka ke- hittäminen jää epätasaiseksi ja hajanaiseksi, ja kehitys hiipuu enemmän tai myö- hemmin, kun se jää entisten totuttujen tapojen jalkoihin”.*

(Kamensky 2015, 191.)

Yrittäjyyskasvatuksen toiminta- ja oppimisympäristöihin liittyen yhdeksi kokeilemisen arvoiseksi kehittämismahdollisuudeksi nousi uudenlaisten ”kohtauspaikkojen” luomi- nen ja kehittäminen osaksi työelämän ja koulun yhdistävää opiskelua. Kehittämisidea on nostettu Sari Karjalaisen antamasta (2018) asiantuntijahaastattelusta ylösnous- seesta ajatuksesta hyödyntää vertaismentorointia(peilausta) ja opiskelijoiden sekä oh- jaajien kohtaamista uudenlaisessa oppimisympäristössä. Tässä ideassa Helsingin kau- punkiin sijoitettaisiin studioita, jossa eritavoin, eri yrityksissä ja erilaisin oppimispoluin opiskelevat opiskelijat voisivat kokoontua studioon keskustelemaan opettajan/ohjaajien kanssa, käydä tapaamassa toisia oppijoita, saada näin vertaistukea samalta tasolta, löytää keskustelua ja ajatuksia omaan yrittäjyyteen sekä uraan liittyen (Karjalainen 2018).



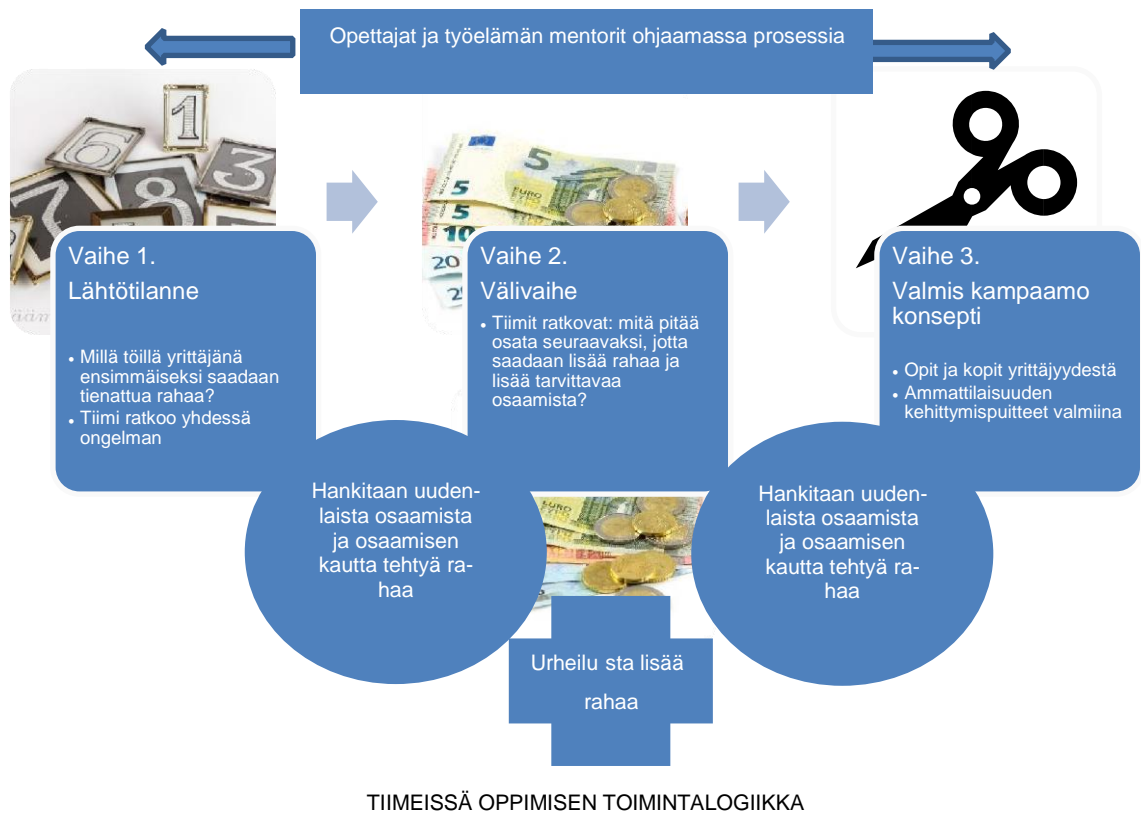
Kuvio 6. Studio -malli

Kuviossa on pyritty havainnollistamaan eri oppimispolun valinneiden opiskelijoiden mahdollisuutta yhdistää työelämästä ja yrittäjyydestä keräämiään kokemuksiaan tässä mallissa. Tutkija yhdisti Karjalaisen esittämään malliin benchmarkkausten tuloksista ylösnoussutta tiimioppimisen logiikkaa, eli mallissa ei opiskella lähtökohtaisesti yksin, edes omalla henkilökohtaisella polulla, vaan opiskelijat muodostavat jo studioiden ulkopuolella tiimin. Tiimit koostuvat erilaisissa ja erialojen yrityksissä toimivista oppijoista, jotka kohtaavat kasvotusten säännöllisesti näissä studioissa ja opiskellen yhdessä. Tiimit jakavat studioissa paitsi oman tiiminsä oppimiskokemuksia, mutta myös toisten tiimien kanssa. Jokainen tiimit pitää yhteyttä toisiinsa studiokohtaamisten lisäksi digitaalisuutta hyödyntäen. Yhteydenpito kanavan ja yhteisten oppimistehtävien hoitamiseen tarkoitetun aplikaation tai alustan saa jokainen tiimi valita itse. Tämä lisää innovaatioiden syntymisen mahdollisuuksia, lisää yksilöllistä valinnanvaraa ja tukee kokeilevaa kulttuuria. Vaihtoehdot esitellään ohjaajien/ opettajien toimesta HOKSeissa ennen opintopolulle siirtymistä. Vaihtoehtoisina alustoina voivat toimia esimerkiksi Yammer, Facebook, Teams, Onedrive tai Google Education. Näin ollen myös tiimit tulee muo-

dostaa jo tässä vaiheessa. Tiimit suositellaan pidettävän melko pieninä, 3-5 hlön kokoonpanoina, ja niiden olisi saatava muotoutua henkilökohtaisten kiinnostuksen kohteiden mukaisesti toimiakseen melko autonomisesti ja itseohjautuvasti.

Mallin keskiössä toimii kohtaamisen lisäksi tärkeä yrittäjyyskasvatuksen menetelmä, vertaisryhmämentorointi. Tämän menetelmän eduksi nähdään kokemuseräisen tiedon lisääntymisen mahdollisuus. Ammatillisen identiteetin kehittymisen tiedetään olevan varsin kokonaisvaltainen prosessi ja usein laaja-alaisemman reflektoinnin paikkoja tulee koulutus matkan varrella vähän. Vertaismentorointi tarjoaa mahdollisuuden tunnistaa omaa osaamistaan sekä mahdollisuuden jakaa ryhmässä kokemuksia samassa tilanteessa olevien kanssa. Ryhmille/tiimeille annettava mentorointi ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö oppijoilla olisi mahdollisuus myös kahdenkeskiseen mentorointiin. Tämä on tärkeää selvittää oppijoille, sillä kaikista henkilökohtaisista asioista ei haluta tai edes tarvitse puhua ryhmässä. (Sillanpää 2015, 3 – 5.)

Yrittäjyyskasvatuksen toiminta- ja oppimisympäristöjen kehittämiseen liittyen toiseksi kokeilemisen arvoiseksi malliksi nousi asiantuntijalausunnosta, jonka antoi Stadin ammatti- ja aikuisopistossa pitkään toiminut lehtori, Taneli Ylinen. Hänen toimenkuvaansa organisaatiossa kuuluu hiusalan opetustyön ohella alan lajipääällikön työtehtävät. Ylinen (2018) vastuuttaisi opiskelijoita tulevaisuudessa entistä enemmän omasta tekemisestään, työnsä suunnittelusta ja höydyttäisi enemmän myös tiimioppimisen malleja. Ylinen lähtisi kehittämään yrittäjyyskasvatusta pelillistämisen kautta. (Ylinen 2018.)



Kuvio 7. Yrittäjyyden pelillistämisen-malli

Tässä mallissa opiskelijaryhmä jaetaan kahteen eri tiimiin, joiden tarkoituksena on perustaa oikea kampaamo opintojensa aikana. Esimerkkinä toimii hiusalan yritys, mutta malli on helposti monistettavissa useammalle eri toimi-alalle soveltuvaksi. Pelissä edetään vaiheittain. Mallissa lähdetään liikkeelle ajatuksesta, millaisella työllä ensimmäiseksi saataisiin rahaa ja asiakkaita yrittäjänä? Opiskelijat itse luovat ongelman; mitä pitää osata, jotta kampaamo syntyy. Uuden osaamistason kerryttyä voidaan lähteä ostamaan seuraavan tason kurseja. Tiimi joutuu miettimään kaikissa vaiheissa, minkä *osaamisen* (=valittu kurssi) haluavat seuraavaksi ostaa, jotta saavat tiimiinsä lisää osaamista ja rahaa. Oppimisen tausta oppimismenetelmänä käytetään PBL. Mallin ajatuksena on se, että tiimit itse ratkaisevat koko ajan ongelmia, edeten kohti tavoitettua eli valmiin kampaamon konseptia.

Opiskelijatiimit eivät toimi tässä mallissa yksin, vaan he saivat käyttää oppimisessa opettajia sekä mentoreita yritysmaailmasta asiantuntijoinaan. Oppimista ohjaavat opettajat olisivat apuna, kun tiimeillä ilmenee kysymyksiä ja he olisivat myös pohti-



massa yhdessä ratkaistavia ongelmia. Tässä mallissa mentoririvi (mentori - menetelmää avattu luvussa 2) koostuisi erilaisista hiusalan palvelukonsepteja edustavista yrittäjistä. Rivistöissä tiimien apuna voisi toimia pelkkiä partureita, parturi-kampaamoja ja kampaamokauppoja. Koulutusrahaa voisi tienata osaamisen karttumisen lisäksi myös vapaa-ajan urheilu - harrastuksista. Ylinen näkee toimintakyvyn ylläpitämisen tärkeänä osana kampaajan ammattia ja lähtisi siksi myös tukemaan tämän lisääntymistä ”ansaintalogiikalla”. (Ylinen 2018.)

Tutkija näkee, että tässä mallissa toiminnan voisi hyvin sulauttaa yhteen Ny-vuosi yrittäjänä toiminnan kanssa. Prosessi kulkisi Ny-ohjelman steppien ja vuosikellon mukaan (kts. s .29 Ny-yrityksen vuosikello) yrityksen perustamisesta kohti yrityksen lopettamista. Tutkijan näkemyksen mukaan toimina pelialustoina voitaisiin harkita käytettävän esimerkiksi Kahoot:ia tai Seppo IO:ta. Ylisen (2018) esittämä malli toimisi erinomaisesti organisaatiokohtaisena, pelialustaa osanaan hyödyntävänä, tekemällä oppimisen ja yrittäjyyden opiskelun yhdistävänä mallina. Lisäksi mallissa olisi jatkokehittämisen edellytyksiä isommankin, eri toimialoja sekoittavan ja moniammatillisuutta yhdistävän yrittäjyyspelin tekoon.

Pelillistämisen etuna on sen tuoma vahvuus, sillä se luo mahdollisuuden monialaiseen toimintaan ja joustavuuteen. Sitä voidaan myös hyödyntää laajasti koulutusalaan riippumatta. Pelit mahdollistavat uudenlaisen tavan opettaa ja omaksua tietoa sekä luoda erilaisia motivoivia oppimisympäristöjä, jossa oppijat voidaan saada näkemään vaivaa opiskeluun. Pelien avulla on mahdollista tuottaa myös uudenlaista sisältöä, joka voidaan tuoda useille oppijoille helposti lähestyttävään muotoon. Lisäksi on huomioitava tosiasia, että ei ole kovin todennäköistä, että pelit katoisivat opetuksesta lähiaikoina. Päinvastoin on todennäköisempää, että niiden rooli opetuksessa muotoutuu, kunnes ne saavat pysyvän, hyödylliseksi katsotun jalansijan osana tulevaisuuden opetusta. (Havukainen 2016, 41.)

#### 4.4 Tutkimuksen uskottavuus ja vakuuttavuus

Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta. Tutkimukselle on aina asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin se pyrkii. Laadullisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta ei voida kuitenkaan arvioida aivan samalla tavalla kuin määrällistä. (Eskola & Suoranta 2000, 211.208-222; Mäkelä 1990; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2009, 24 – 25.) Lähtökohtaisesti tutkija toimii itse työntekijänä organisaatiossa,

johon tutkimus suoritettiin. Se tarkoittaa tämän kehittämistutkimuksen kohdalla muun muassa sitä, että tutkija tiesi tai oletti tietävänsä oikeat henkilöt, joilta saada tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Tutkija videoi ja nauhoitti tehdyt haastattelut syystä, että tallenteilla pystyttiin helpommin ja luotettavammin toteuttamaan puhutun litterointi tekstiksi. Tekstien analysoinnissa tutkija käytti perusteluja, aukikirjoitettuja kategorisointeja sekä koodauksia/ luokitteluja. Haastatteluiden esitelmä ja harjoittelu olisi kuitenkin vielä lisännyt tutkimuksen luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2009, 26-27). Tässä olisi esimerkiksi selvinnyt se, ettei valmista yrittäjyyskasvatusstrategiaa vielä ollut. Aikataulun kireyden sekä asiantuntijoiden ajankäytön rajallisuuden vuoksi tämä jäi kuitenkin tekemättä.

Tutkija koki kuitenkin saaneensa haastatteluiden avulla hyvän kokonaiskuvan Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen nykytilasta ja kokeilemisen arvoisia ideoita mallien pilotointiin. Haastateltavia oli alun perin valittuna kuusi, mutta vain neljä antoi haastattelun, joten haastateltavien määrä jäi melko pieneksi. Kaksi haastattelua jäi tekemättä verkon toimimattomuuden ja aikataulun yhteensopimattomuuden vuoksi. Puretut tulokset saattoivat olla osittain tutkijan tiedossa tehtyjen havaintojeni perusteella, mutta myös täysin uusia kehittämisideoita organisaation yrittäjyyskasvatusmallia varten löytyi, ja se oli myös kehittämistutkimustyön tarkoituksena. Työ ei välttämättä ole kaikilta osin vakuuttava, mutta valitut haastateltavat ja asiantuntijalausunnat parantavat sen uskottavuutta.

Validiteetissa on kyse siitä, onko tutkimus pätevä eli onko se perusteellisesti tehty ja onko tulokset ja tehdyt päätelmät ”oikeita”. Tutkimuksessa voi esimerkiksi ilmetä virheitä siinä, että tutkija näkee suhteita tai periaatteita väärin (ks. Kirk & Miller 1986, 2930.) Tähän on myös mahdollisuus tämän työn kohdalla. Validiteettiin liittyykin keskeisesti kysymys siitä, millaisena sosiaalinen todellisuus nähdään ja millainen käsitys kielestä tutkijoilla on. Laadullisessa tutkimuksessa tämä voidaan ymmärtää uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 23- 25.) Tutkijan uskomuksen mukaan kaikilla haastateltavilla oli samankaltainen näkemys tutkimusaiheesta ja työkieli on kaikilla yhteinen. Tutkija halusikin varmistua tästä tekemisissä haastatteluissa ja siksi haastattelut alkoivat käsitteiden avaamisella. Suurin päätelmien virhemahdollisuus liittyy mahdollisesti benchmarkatuista malleista tehtyihin päätelmiin, sillä koonti perustui monelta osin tutkijan havainnointiin. Havainnointi koettiin kuitenkin monelta osin tärkeäksi lisämenetelmäksi lopputuleman arvioinnin ja tulosten tulkinnan kannalta. Tutkimuksen johtopäätöksiin on osaltaan vaikuttanut myös se, että tutkija on

itse osallistunut organisaatiossa yrittäjyyskasvatuksen kehittämistoimintaan, ohjannut ja valmentanut opiskelijoita yrittäjyyden oppimisessa ja kehittymisessä ja saanut havainnoinnin kautta näkemystä kehittämisen kohteista. Osallistuvan havainnoinnin etuna nähdäänkin juuri se, että tutkija pääsee syvälle kiinni tutkittavan ilmiön olemukseen. (Kananen 2012, 95.)

#### 4.5 Arviointi ja mallien käyttöönotto

Tämän kehittämistyön avulla aikaansaatu muutosta aiotaan arvioida syksyllä 2019 aloitettavassa pilotoinnissa, jossa tarkoituksena olisi käyttöönottaa toinen tai molemmat tutkimuksen avulla nousseista malleista ja hyödyntää niissä elementtejä, jota ovat poimittu benchmarkattujen mallien parhaista käytänteistä. Pilotoitavan osaston opetushenkilökunnalle aiotaan myös pitää informoivaa koulutusta yrittäjyyskasvatuksesta ja sen mahdollisuuksista ennen mallien kokeilun alkua. Muutosta aiotaan arvioida lopputuloksen kautta suhteessa lähtötilanteeseen. Näin tehdään syystä, että tavoitteen arviointiin tiedostetaan liittyvän mittaamisongelmia. Mittaamisongelmia tiedostetaan syntyvän, koska kehittämistyössä pyritään vaikuttamaan muun muassa sosiaalisiin prosesseihin ja työntekijöihin. Näin ollen tulokset harvoin ovat kovin yksiselitteisiä, etenkin koska tutkittavana on mukana myös tunneasioita. Arviointimallina aiotaan siksi hyödyntää narratiivista MCS-tekniikkaa. Tässä menetelmässä kerätään prosessissa mukanaolijoilta kokemuksia tarinan muodossa eli kertomuksia ja kuvauksia heidän näkemyksestään merkittävimmistä muutoksista kehittämisprosessin aikana. Tällainen osallistava arviointi hyödyttää kaikkia mukana olijoita reflektoinnin muodossa. Myös tutkijan omalla havainnoinnilla nähdään olevan työn onnistumisen arvioinnin kannalta myös jatkossa keskeinen rooli. (Kananen 2012, 52 - 53, 80 – 83, 155.)

Tutkija koki tehdyn kehittämistutkimuksen osaltaan onnistuneeksi ja Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen kehittämistä hyödyttäväksi. Tutkimuksesta nousi uusia jatkokehittämideoita sekä selkeitä malleja, jotka kannattaa pilotoida ja kokeilla niiden toimivuus käytännössä. Studio - ja yrittäjyyden pelillistämisen mallit ovat molemmat tausta-ajatukseltaan sekä Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen tulevaisuuden visiota (digitaalisuutta) tukevia, reformin tuomia muutoksia huomioivia sekä kokeilukulttuuria ja innovaatioita mahdollistavia. Tutkija näkeekin seuraavana tärkeänä askeleena viedä yrittäjyyskasvatus ja sen mukana tulevat mahdollisuudet nyt opetustyötä tekeville henkilöille konkreettisesti ja ottaa rohkeita askelia kokeilla jotain

aivan uutta. Yrittäjyyskasvatus ei voi olla enää vain joidenkin henkilöiden substanssia. Opettajuuteen liittyvä suuri mullistus vaatii johdolta tukea ja resursseja järjestää koulutusta sekä mahdollistaa ohjausta uudelle tiimimuotoiselle organisaatiolle. Koulutusta ei tarvitse ainoastaan opettajat vaan myös opiskelijat, että työelämä, joita ilman ammatillista koulutusta eikä opettajia lainkaan tarvittaisi.

Vaikka Stadin ammatti- ja aikuisopiston yrittäjyyskasvatuksen valmista strategiaa ei ollut vielä mahdollista hyödyntää tämän tutkimuksen aikana, yrittäjyyskasvatuksen oppimisstrategian ydin tulee mitä todennäköisimmin perustumaan ryhmämuotoiseen kokemukselliseen oppimiseen, ilmiöpohjaisuuteen ja avoimiin oppimisympäristöihin (Harms 2015, 22). Globalisaatio, digitaalisuus, lisätty- ja virtuaalinen todellisuus ja robotiikka. Nämä kaikki ovat tulevaisuuden lisämahdollisuuksia siihen, ettei oppiminen ole enää sidottu aikaan eikä paikkaan. Tämä mahdollistaa strategisen tavoitteen ”koko Helsinki on oppimisympäristö” onnistumista. Näiden kuitenkin pitäisi tuottaa oppimiselle lisäarvoa, ei olla itseisarvo tai lähtökohta oppimisessa. Siksi onkin tärkeää muistaa, että yrittäjyys on tutkimuksen osoittaman ajatuksen mukaan ennen kaikkea asenne ja elämänmittainen tapa oppia.

## LÄHTEET

Hakkarainen K., Lonka K. & Lipponen L. 2004. Tutkiva oppiminen – Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. 6.painos Porvoo; Helsinki: WSOY.

Hakkarainen, K. Bollström- Huttunen, M. Pyysalo, R & Lonka, K. 2005. Tutkiva Oppiminen käytännössä – Matkaopas opettajille. WSOY: Helsinki.

Harms, R. 2015. Self-regulated learning, team learning and project performance in entrepreneurship education: learning in a lean startup environment. *Technological Forecasting & Social Change* 100, 21-28.

Helakorpi, S. 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tampere: Tammi.

Kamensky, M. 2015. Menestyksen timantti, Strategia johtaminen osaaminen, vuorovaikeus. Talentum: Helsinki

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansikas, J. 2007. Kasva Yrittäjyyteen. Helsinki: Talentum

Karlöf, B. Lundgren, K. & Edenfeldt Froment, M. 2003. Ota oppia parhaista! Tehoa vertailuoppimisesta. Helsinki: Talentum.

OPM 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat, Opetusministeriön julkaisuja 2009:7, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen, Valtioneuvosto, Helsinki 2009.

Siltala, R. 2010. Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa. Turun yliopisto, väitöskirja. Turku.

Tuomi, J. & Sajajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi: kurssikirjat

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Tammi.

### Sähköiset lähteet

Bas A, 2012. Strategic HR Management: Strategy Facilitation Process by HR - Social and Behavioral Sciences. Volume 58, Pages 313 - 321. Viitattu 22.5.2017. Saatavissa: [http://ac.els-cdn.com/S1877042812044680/1-s2.0-S1877042812044680main.pdf?\\_tid=a4476980-3f93-11e7-9107-00000aacb361&acdnat=1495529080\\_33fe81279de0b542d191701f043a5772](http://ac.els-cdn.com/S1877042812044680/1-s2.0-S1877042812044680main.pdf?_tid=a4476980-3f93-11e7-9107-00000aacb361&acdnat=1495529080_33fe81279de0b542d191701f043a5772)

Gordon, E. Natarajan, K & Arora, A. 2009. Entrepreneurship Delopment. Himalaya Publishing House. Viitattu 11.9.2018. Saatavissa: [https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamkebooks/detail.action?docID=587950#goto\\_toc](https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamkebooks/detail.action?docID=587950#goto_toc)

EQVET laadunvarmistuksen tavoitteet 2017. Viitattu 19.9.2017. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet\\_fi](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_fi)

EQF vaatavuus tasot 2017, liite 3-4. Viitattu 20.9.2017. Saatavissa: <http://minedu.fi/documents/1410845/4240776/2302+fi+VNa+tutkintojen+ja+muiden+osaamiskokonaisuuksien+viitekehuksesta.pdf/bdcc38bf-7a51-4eb7aa5d-b9cf2ebbc88f>

Havukainen, A. 2016. Motivoivaa opetusta pelillistämisen keinoin. Opinnäytetyö. Viitattu 15.7.2018. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110953/Havukainen\\_Anni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110953/Havukainen_Anni.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Helsingin kaupungin strategiaohjelma, 2017-2021. Viitattu 17.7.2018. Saatavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunki-strategia/strategia-ehdotus/>

Helsingin yrittäjyyskasvatusohjelma 2012. Yhdessä oppien teemme rohkeaa ja poreilevaa yrittäjyyttä Stadiin. Viitattu 12.12.2017. Saatavissa: [http://www.yesverkosto.fi/wpcontent/uploads/2012/09/Helsingin\\_ohjelma\\_esite\\_web.pdf](http://www.yesverkosto.fi/wpcontent/uploads/2012/09/Helsingin_ohjelma_esite_web.pdf)

Helsingin uutiset 2018. Viitattu 3.7.2018. Saatavissa: <https://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/603635-500-000-euroa-helsingin-ammattikoululaisille-vahvistetaan-muun-muassa-lukutaitoa>

Helsingin kaupunki 2017, Viitattu 6.7.2018. Saatavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/innovaatorahasto/paattyneet+hankkeet/pop-up-tehdas-oy>

Innovaatorahaston loppuraportti, 2017. Pop Up Tehdas. Viitattu 3.7.2018. Saatavissa: [https://www.hel.fi/static/kanslia/Innovaatorahasto/2017/Loppuraportti\\_POP\\_UP\\_Tehdas\\_Oy\\_2016.pdf](https://www.hel.fi/static/kanslia/Innovaatorahasto/2017/Loppuraportti_POP_UP_Tehdas_Oy_2016.pdf)

Kauppalehti 2016 -Yritykset. Viitattu 17.7.2018. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/stadin+timantit+osuuskunta/27929231>

Kiltakoulut 2018. Viitattu 3.5.2018. Saatavissa: <https://www.kiltakoulut.fi/>

Kyrö P.2005. Yrittäjyyskasvatus: murrosten kautta yliopistoon. The Institutional Repository of University of Tampere.159-177. [9.9.2017]. Saatavissa [http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95423/yrittajyyskasvatus\\_2005.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95423/yrittajyyskasvatus_2005.pdf?sequence=1) Kyrö, P. 2013. Viitattu 28.1.2013. Saatavissa: <http://ykt.fi/blog/?m=201201>

Koulutuksen eurooppalainen viitekehys 2017. Viitattu 20.9.2017. Saatavissa: [http://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tutkinnoille-ja-muille-osaamiskokonaisuuksille-eurooppalaisen-mallin-mukainen-viitekehys](http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tutkinnoille-ja-muille-osaamiskokonaisuuksille-eurooppalaisen-mallin-mukainen-viitekehys)

MINEDU 2017. Osaamisen tulevaisuuspaneeli. Viitattu 9.7.2018. Saatavissa: [https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/opetusministeri-grahn-laasonen-asetti-osaamisen-tulevaisuuspaneelin](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/opetusministeri-grahn-laasonen-asetti-osaamisen-tulevaisuuspaneelin)

Mero, K. 2017. Suomen Yrittäjät.fi -blogi. Viitattu 2.12.2017. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/blogit/>

MERCURIA 2018. viitattu 7.4.2018. Saatavissa: <https://www.mercuria.fi/>

Nieminen. K. 2017. Sitra: Kokeilukulttuuri. Viitattu 11.9.2018. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=1jXQ7kBS--o>

Nuoriyrittäjyys 2017. Viitattu. 5.12.2017. Saatavissa: <https://nuoriyrittajyys.fi/nuoriyrittajyys/>

OKM 2017a. ammatillisen koulutuksen reformi 2017. Viitattu 14.12.2017. Saatavissa: <http://minedu.fi/amisreformi>

OKM 2017b. Viitattu 11.9.2018. Saatavissa: [https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tutkinnoille-ja-muille-osaamiskokonaisuuksille-eurooppalaisen-mallin-mukainen-viitekehys](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tutkinnoille-ja-muille-osaamiskokonaisuuksille-eurooppalaisen-mallin-mukainen-viitekehys)

OPH- säädökset 2017. Viitattu 19.9.2017. Saatavissa: <http://www.oph.fi/saadokset-ja-ohjeet/laadunhallinnan-tuki/wbl-toi/kasitteet-ja-eurooppalainen-laadunvarmistuksen-viitekehys/eurooppalainen-laadunvarmistuksen-viitekehys>

OPH 2015. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. Viitattu 14.9.2017. Saatavana: <http://www.oph.fi/download/168861-ammattillisten-perustutkintojen-perusteiden-toimeenpano-ammattillisessa-perusk.pdf>

OPS 2016, edu.fi .Viitattu 5.12.2017. Saatavissa: <http://www.edu.fi/perusopetus/ela-mankatsomustieto/ops2016-tukimateriaalit/tutkiva-oppiminen-ja-ilmio-pohjaisuus>

Pakarinen, P. 2017. Helsingin Strategia -blogikirjoitus. Viitattu 10.7.2018. Saatavissa <https://www.hel.fi/blogit/fi/kirjoitukset/pia-pakarinen/helsinki-strategia-painotetaan-varhaiskasvatus-koulutus>

Pop Up Collage 2017. Viitattu 17.7.2018. Saatavissa: <https://www.bc.fi/blogi/tiedotteet/tiedote-popupcollege-avautuu-jalleen-kampin-kauppakeskukseen-uusitapa-oppia-ammattia-ja-hankkia-tyoelamataitoja/>

Pop Up College 2016. Viitattu 3.3.2018. Saatavissa. <https://www.hel.fi/ammattillinen/fi/uutiset/popupcollege-sai-kansainvalisen-koulutusalan-innovaatiopalkinnon>

Rintanen, J Kiltapöytä käsikirja 2017. 3.4.2018. Saatavissa: <https://is-suu.com/johrin/docs/kiltakoulu-esite-netti>

Rönkkö M-L, Lepistö J. 2015. Finnish student teachers' critical conceptions of entrepreneurship education 2015. Journal of Enterprising Communities. Bradford. 6571.[10.9.2017]. Saatavissa: <https://search-proquest-com.ezproxy.turkuamk.fi/docview/1658675523>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A 2009. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.6.2018. Saatavana: [http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv\\_pdf/KvaliMOTV.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf)

Sillanpää, P. 2015. Vertaismentorointi tukee ammatillista kasvua. Opinnäytetyö. Viitattu 3.7.2018. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96948/ePooki%202015\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96948/ePooki%202015_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Stadin Ammattiopisto 2018. Viitattu 12.6.2018. Saatavissa: <https://www.hel.fi/ammattillinen/fi/esittely/>.

Stenvall, J. 2016. Kokeileva Suomi. Viitattu 11.9.2018. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=EFBvNGU4-C4>

TEM 2015. Viitattu 4.6.2018. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74944/TEMrap\\_67\\_2015\\_web.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74944/TEMrap_67_2015_web.pdf?sequence=1)

Åkerroos, J. 2013. Opinnäytetyö (YAMK). Yrittäjyyden oppiminen ammatillisella toisella asteella: yrittäjyyskasvatuksen mallien esittely, analyysi ja kehittämisen lähtökohtia. Turun Ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.11.2017. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013120920551>

WISIO 2018. Viitattu 3.6.2018. Saatavissa: <https://www.turkuai.fi/turun-ammatti-instituutti/asiakastyot-ja-palvelut/wisio/wision-yrittajyyden-valmennustilat>

YES Varsinais-Suomi. Yrittäjyyskasvatuksen käsite ja tavoitteet. Viitattu 25.8.2017. Saatavissa: <http://varsinais-suomi.yesver-kosto.fi/strategia-2020/yrittajyyskasvatuksen-kasite-ja-tavoitteet/>

YVI-hanke 2014. Yrittäjyyskasvatus nyt ja vuonna 2020. Viitattu 11.9.2018. Saatavissa: <http://www.yvi.fi/yrittajyyskasvatus-nyt-ja-vuonna-2020-iulkaisu>

### **Muut lähteet**

Karjalainen, S. 2018. Asiantuntijahaastattelu [9.3.2018].

Ylinen, T. 2018. Asiantuntijahaastattelu [12.3.2018].

Mäkinen, O. 2017. Laadullinen tutkimus -Turun Ammattikorkeakoulun luentomateriaali

Sarkkinen, M. 2018a. Pedabuuster-valmennus. [6.4.2018]

Ohvo, S. 2018. Pedabuuster- valmennus. [6.4.2018]

Sarkkinen, M. 2018b. Stadin Ammatti- ja aikuisopiston uusi organisaatio ja reformi. Henkilökunnalle suunnattu YT-tilaisuus. [18.4.2018]

Sarkkinen, M. 2017. Ammatillisen reformin pedagogisen työryhmän kokous [4.12.2017].

Jolkkonen, A. 2018. Luentomateriaali, videonauhoite [2.6.2018].

Välkkynen, J. 2018. Pedabuuster- opettajien koulutus [4.9.2018]



## Teemahaastattelun runko

### YLEISTIETO HAASTATELTAVASTA

- Kerro, kuka olet?
- Mikä on tehtäväsi Stadin ammatti- ja aikuisopistossa?
- Liittykö yrittäjyyskasvatus omaan työnkuvaasi?

### YRITTÄJYYSKASVATUKSEN SEKÄ -PEDAGOGIIKAN KÄSITTEET

- Avaatko yrittäjyyspedagogiikan käsitteen?
- Avaatko yrittäjyyskasvatuksen käsitteen?

### YRITTÄJYYSKASVATUSTAIDOT JA OPETUS

- Millaisena näet organisaation/ (osaston, jossa työskentelet) opettajien yrittäjyyskasvatustaidot tällä hetkellä?
- Millaisia keinoja opettajien yrittäjyyskasvatustaitojen lisääntymiseen ja ylläpitämiseen on käytetty kuluneen viiden vuoden aikana?
- Tulisiko jotain yrittäjyyskasvatustaitoihin liittyvää osaamista/ tietämystä vahvistaa vielä enemmän?
- Miten opettajien yrittäjyyskasvatusosaamisen laatua varmistetaan vai varmistetaan?

### YRITTÄJYYSKASVATUKSEN MENETELMÄT, -MALLIT JA OPPIMISYMPÄRISTÖT

- Millaisia yrittäjyyskasvatuksen menetelmiä ja malleja tiedät organisaatiossa käytettävän?
- Onko eri toimipisteiden välillä eroja, ja millaisia?
- Millaisia keinoja/metodeja/malleja tiedät olevan olemassa?
- Millaisena näet ne tulevaisuudessa?
- Millaiset oppimisympäristöt tukevat yrittäjyystaitojen kehittymistä?
- Onko organisaatiolla omaa yrittäjyyskasvatuksen mallia?
- Tarvitaanko sellaista?

### TULEVAISUUDEN VISIO JA TAHTOTILA (Reformi, organisaatiokulttuuri, muut vaikuttavat tekijät)

- Mikä on organisaation yrittäjyyskasvatusstrategia, visio ja tahtotila?
- Onko tämä mielestäsi yhtenevä Helsingin kaupungin strategian kanssa?
- Onko tämä yhtenevä hallituksen antamien koulutuspoliittisen linjauksen kanssa?
- Millainen organisaatiokulttuuri tukee yrittäjyystaitojen kehittymistä?
- Koetko, että Stadin ammatti- ja aikuisopistolla on sellainen tällä hetkellä?