

VOIMALA

**Yrittäjyyden valmennuskeskus Voimala
Konseptikäsikirja - Feel It, Try It**



**Yrittäjyyden valmennuskeskus Voimala
Konseptikäsikirja - Feel It, Try It**

Tampereen ammattikorkeakoulun
julkaisuja.
Sarja B. Raportteja 50.
Tampere 2012
ISSN 1456-002X
ISBN 978-952-5903-21-8(PDF)

Tampereen ammattikorkeakoulun
julkaisuja.
Sarja B. Raportteja 49.
Tampere 2012
ISSN 1456-002X
ISBN 978-952-5903-20-1

Työryhmä
Tiina Lindberg
Lauha Peltonen
Mikael Juntunen
Miina Makkonen

Kustantaja
Tampereen ammattikorkeakoulu

Kansi, taitto ja kuvitus
Antti Vuento, Roisto Oy

Tammerprint Oy 2012



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Sisällysluettelo

•	Esipuhe	4
•	Voimala-hanke	7
•	Hankkeen tulokset	11
•	Voimalassa tutkittua	15
•	Yrittäjyysasenteet ja näkemykset yrittäjyyskoulutuksesta	16
•	Voimala-hankkeen merkitys ja vaikutukset	21
•	Voimala-projektin ulkoinen arviointi 2012	29
•	Menetelmät	34
•	Valmennukset eli miten sen teimme	44
•	Voimalan Bisnes -valmennus	45
•	Voimalan kesä -valmennus	58
•	Business Camp	65
•	Case Ylöjärven lukion yrittäjyysleiri	75
•	Opettajien Energia ja Virta -valmennukset	78
•	Mitä opimme?	84
•	Lähteet	87
•	Linkit	88

Esipuhe

Kauppalieddessä 26.8.2008 julkaistussa haastattelussa lontoolainen Brave New Talent -yhtiön toimitusjohtaja Tarnowski, 24, kuvaa Y-sukupolvea (80-luvulla syntyneet) jatkuviksi oppijoiksi ja kokopäiväisiksi omaksujiksi. Hän tiivistää johtamisen teesinsä viiteen kohtaan:

- Palkitse välittömästi, jos siihen on aihetta.
- Älä tasapeistä. Tunnusta erilaisuus, erilaisuus lisää innovaatiota. Tunnusta ja palkitse huippulahjakkuuksia.
- Ole yhteiskunnallisesti vastuullinen (84 prosenttia nuorista pitää tärkeänä, että työnantajan toiminta on vastuullista).
- Muista, että työhaastattelu on kaksisuuntainen, nuori haastattelee yhtä lailla työnantajaa yhtiön arvoista.
- Hyvä palkka kiinnostaa, mutta ei motivoi. Tarjoa työtä, jolla on merkitystä.

Dulinin vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessa Y-sukupolvi nimesi unelma-johtajakseen johtajan, jonka ominaisuuksia ovat

- ”Mentori”
- Tiivis henkilökohtainen suhde (vrt. vanhemmuus)
- Kahdensuuntainen oppiminen
- Luo mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä (nopeasti)
- Motivaationa oppiminen
- Antaa mahdollisuuden kyseenalaistaa
- Arvostaa perhe-elämän korkeita arvoja ja toteuttaa niitä töissä
- Kunnioitus ja arvostus
- Nollatoleranssi kiusaamiselle
- Ymmärtää, että elämä ei ole pelkkää työtä, eikä työ pelkkää palkkaa

Myös Y-sukupolvesta seuraava sukupolvi, Z-sukupolvi (90-luvulla syntyneet), on siirtymässä työelämään. Tienari ja Piekkari toteavat aihetta käsittelevässä kirjassaan, että ”Z haluaa työltä tavallisen puurtamisen ja uralla kiipeämisen sijasta merkityksellisyyttä ja luovuutta, dialogisuutta ja yhdessä tekemistä, eikä mikään ole sille vastenmielisempää kuin tiukat hierarkiat ja ylimieliset esimiehet. “

Tienarin ja Piekkarin Z ja epäjohtaminen –kirjassa autetaan ymmärtämään uutta sukupolvea listaamalla viisi avainta. Ne ovat:

1. Mielikuvat. Tärkeintä on miltä näyttää ja mitä tarinaa kertoo.
2. Muuttuva työ. Avoimuus, käyttäjälähtöisyys ja demokratia muokkaavat työtä.
3. Uudenlaiset yhdessä tekemisen muodot. Tarvitaan aikaa ja tilaa kohtaamisille.
4. Kulttuuristen erojen ja erilaisuuksien tunnistaminen.
5. Muutokset johtajien asemassa. Alfaurossyndrooma korvautuu uusilla malleilla.

Epäjohtamisella tarkoitetaan johtamista, joka muuntuu yhä enemmän valmennuksen kaltaiseksi, sillä voittajatiimi toimii kuten hyvin valmennettu joukkue. Epäjohtaminen tarkoittaa myös selkeästi kommunikoituja kehyksiä ja niiden sisälle suotua vapautta, sitä ettei yritetä johtaa liikaa.

Tutkimukset ja selvitykset todistavat yksi toisensa jälkeen, että uusien sukupolvien arvot ja arvostukset tulevat muuttamaan työelämää ja koulutusta, halusimme sitä tai emme. Kyselyn mukaan jopa 60 % työnantajista kokee, että sukupolvien väliset erot aiheuttavat konflikteja työpaikoilla.

Kuinka voimme koulutussektorilla vastata näihin haasteisiin? Kuinka meidän pitäisi johtaa oppimista? Kuinka muutamme koulutustamme vastaamaan Y- ja Z-sukupolven tarpeita, arvostuksia ja arvoja? Jos tulevaisuudentutkija Ilkka Halavan mukaan v. 2020 lähes jokaisella tradenomilla on yritys valmistus- saan, miten tämä vaikuttaa yrittäjyyskasvatukseen, oppimiseen ja oppimisme- netelmiin?

Mm. näihin kysymyksiin pyrimme hakemaan vastauksia Voimala –hankkeessa, jossa etsimme ja kokeilimme uudenlaisia tapoja edistää yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta kouluissa. Kuvaamme tässä kirjassa oppimiskäsitystämme, toimintatapojamme sekä käyttämiämme menetelmiä. Toivottavasti ennakkoluulottomat kokeilut jatkuvat kouluissa käsikirjamme pohjalta.

Annetaan liekin palaa!

Voimala-hanke



Hankkeen taustaa

Tampereen ammattikorkeakoulun Proakatemia alla toimivan Yrittäjyyden valmennuskeskus Voimalan visiona oli mullistaa nuorten yrittäjyyskulttuuri Pirkanmaalla.

Toiminta-ajatuksena oli edistää nuorten yrittäjyyttä Pirkanmaalla luomalla nuorille mahdollisuuksia myönteisiin yrittäjyyskokemuksiin käytännönläheisissä yrittäjyysvalmennuksissa. Valmennukset kohdistettiin toisen asteen ja korkea-asteen opiskelijoille sekä toisen ja korkea-asteen opettajille. Heitä valmennettiin henkilökohtaisesti ja tiimeissä Tampereen ammattikorkeakoulun Proakatemiassa käytössä olevia käytännönläheisiä yrittäjyyskasvatusmenetelmiä hyödyntäen. Voimalan projektiryhmään kuului seitsemän osa-aikaista tai päätoimista valmentajaa.

Voimalaa rahoittivat Euroopan Sosiaalirahasto, Pirkanmaan ELY-keskus sekä Tampereen ammattikorkeakoulu.

Valmennuskeskuksen toiminta käynnistyi 1.5.2008, ja toiminta jatkui 29.02.2012 asti.

Hankkeen kuvaus

Tampereen ammattikorkeakoulun yrittäjyyden yksikkö Proakatemia on toiminut Tampereella loistavin tuloksin vuodesta 1999. Proakatemiassa on käytössä ns. Partus-menetelmät (www.partus.fi), joita se on soveltanut omaan koulutukseensa. Proakatemia antaa tutkintotavoitteista koulutusta liiketalouden ja tietojenkäsittelyn tradenomiopiskelijoille. Voimalan tarkoituksena oli levittää näitä Proakatemiassa testattuja oppimismenetelmiä monialaisesti toiselle ja korkea-asteelle, ja siten muuttaa nuorten yrittäjyysasenteita myönteiseen suuntaan sekä kehittää nuorten työelämätaitoja.

Yrittäjyyden valmennuskeskus Voimalan toiminta käynnistyi 1.5.2008. Kolmen ja puolen vuoden aikana valmennuksiin osallistui yhteensä yli 1500 opiskelijaa ja opettajaa Pirkanmaan alueelta.

Opettajille suunnatuilla Voimalan Energia - ja Voimalan Virta -leireillä valmentettiin yhteensä yli kahtasataa opettajaa. Voimalan Energia -leirien tarkoituksena oli voimaannuttaa opettajia, käsitellä valmentavaa opettajuutta sekä tuottaa uusia ideoita ja ajatuksia yrittäjyyskasvatuksen alkutaipaleelle. Energia-leirin jälkeen opettajilla oli mahdollisuus syventää omaa osaamistaan Voimalan Virta -leirillä, jossa tavoitteena oli syventää yrittäjyyskasvatusosaamista ja luoda konkreettisia malleja ja käytänteitä oppilaitoksissa toteutettavaksi.

Toisen asteen opiskelijoille suunnatuille Voimalan Bisnes -valmennuksille sekä yrittäjyysleireille osallistui yli 200 ammattiopiston opiskelijaa ja lähes 900 lukio-opiskelijaa. Voimalan Bisnes -valmennuksilla opiskelijat oppivat liiketoiminnan perusteita tekemällä oppimalla. Valmennuksen aikana nuoret pääsivät toteuttamaan toimeksiantajalle projektin, joka oli esimerkiksi kampanja tai tapahtuma. Vuorokauden kestäväällä Voimalan yrittäjyysleirillä opiskelijat ratkaisivat tiimeissä yritykseltä tulleen toimeksiannon. Valmentajan apuna nuoria ohjasi vanhempi ja kokeneempi yrittäjäopiskelija, joka toi oman projektiosaamisensa rikastamaan valmennusta.

Voimalan Kesä -valmennuksissa mahdollistettiin muutaman Bisnes-kurssin käyneen nuoren kesätyö yrittäjänä. Kesällä 2010 ja 2011 Voimalan kesäläiset perustivat kahvilan Tampereen keskustaan. Jakso aloitettiin viikon intensiivijaksolla, jonka jälkeen kahvilan toiminta käynnistyi. Voimalan valmentaja ohjasi nuoria koko kesän, mutta vastuu kahvilan toiminnasta ja tuloksista oli nuorilla.

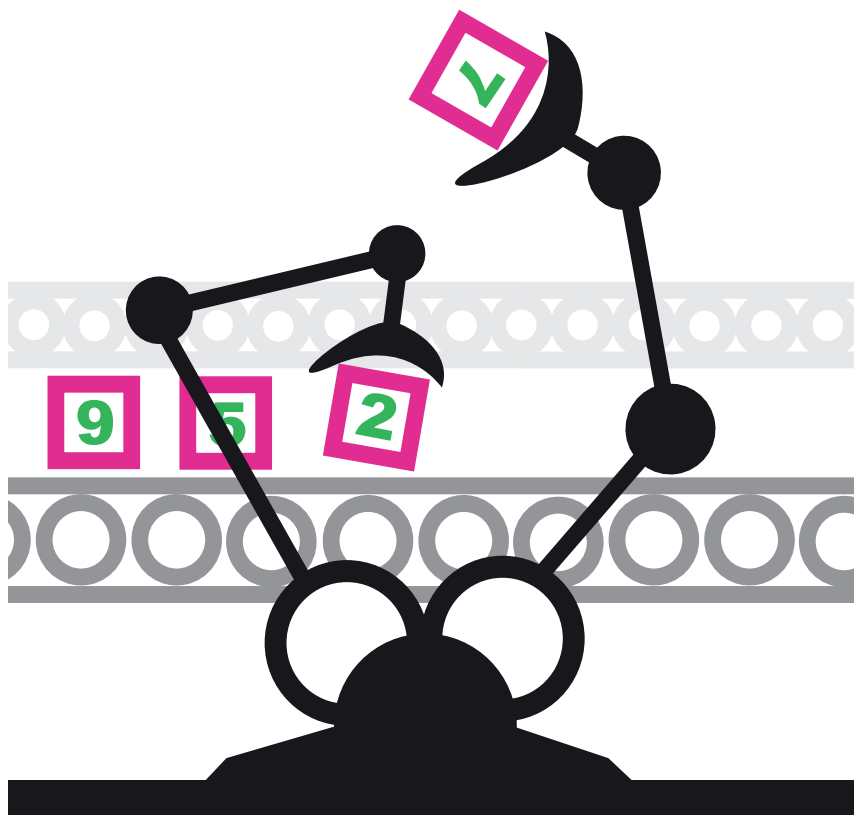
Voimalan Business Camp -leiri suunnattiin yrittäjyydestä kiinnostuneille korkeakouluopiskelijoille. Tavoitteena oli osallistavien menetelmien avulla kehittää opiskelijoiden liikeideoita, lisätä liiketoimintaosaamista sekä luoda uusia verkostoja ja kumppanuuksia osallistujien välille. Leirin jälkeen yrittäjää sparrattiin liiketoiminnan aloittamisessa ja opiskelijaa verkotettiin yritysasiantuntijoiden ja -toimijoiden kanssa.

Monessa mukana

Voimala teki jatkuvaa valmennus- ja yrittäjyyskasvatuksen kehittämistyötä alueen eri eri oppilaitosten, yrityskehittäjien ja hankkeiden kanssa. Voimala osallistui erilaisiin alueellisiin kehittämissyihin, kuten mm. Tampereen kaupungin asettamaan yrittäjyyskasvatustyöryhmään, YES-keskus Pirkanmaan ohjaustiimiin, Pirkanmaan yrittäjien asettamaan yrittäjyyskasvatustyöryhmään ja YES-kummien ohjausryhmään. Hankkeessa on tehty aktiivista yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Voimalan toiminnassa oli mukana lähes 50 yritystä. Hankkeessa luotiin toimivat, yrittäjyyttä edistävät koulutuskonseptit toisen ja korkea-asteen opiskelijoille sekä opettajille. Menetelmät olivat moderneja ja innostavia, joista osoituksena oli valmennuksista saadut erinomaiset palautteet. Yritysten kanssa tehty yhteistyö oli hedelmällistä ja sekä opiskelijoita että yrittäjiä hyödyntävää (esim. myynnin kasvua myynninedistämispäivinä ja uusia ideoita liiketoiminnan kehittämiseen).

Hankkeen tulokset



Visiosta tekoihin

Voimalan visiona oli mullistaa nuorten yrittäjyyskulttuuri Pirkanmaalla. Tähän tähdättiin tavoitteellisesti paitsi valmennusten, myös aktiivisen verkostoitumisen kautta. Voimala teki jatkuvaa yhteistyötä mm. muiden alueen yrittäjyyskasvatushankkeiden, yrittäjäjärjestöjen sekä kehittäjäorganisaatioiden kanssa. Keskustelimme aktiivisesti yrittäjyyskasvatuksesta ja sen merkityksestä sekä käytännöistä myös oppilaitosten johdon kanssa.

Projektissa luotiin uusi tapa tuottaa yrittäjyyskasvatusta ja -valmennusta yli koulutusala- ja koulutusasterajojen. Valmennukset olivat innostavia ja tekemistä painottavia, ideointiin ja luovuuteen kannustavia sekä yhdessä tekemistä painottavia. Ne mahdollistivat opiskelijoiden ja yritysten jatkuvan yhteistyön. Voimala innosti nuoria myös verkottumaan keskenään järjestämällä erilaisia tapahtumia Voimalan valmennuksissa mukana olleille. Myös Voimalan Facebook-sivuston avulla sitoutettiin nuoria yhteisön jäseneksi.

Opettajille valmennukset antoivat uusien ideoiden ja menetelmällisten työkalujen lisäksi innostusta ja voimaa omaan työhön. Opettajien leireillä kehitettiin monia käytäntöön sovellettavia yrittäjyysmalleja sen lisäksi, että opetusmenetelmiä kehitettiin yritteliämpään suuntaan.

Hankkeen tavoitteena oli luoda toimintamalli, jota voidaan levittää myös valtakunnallisesti muille koulutusorganisaatioille. Tämän konseptikäsitteen tarkoituksena on toimia kanavana tämän tiedon siirtämiseen. Käsitteessä kuvataan valmennuksen teoriaa sekä valmennusten toimintatapoja ja aiheita.

Hankkeen tulokset

Voimalan valmennuksiin osallistui 1312 opiskelijaa ja 226 opettajaa

yli 20 lukiosta:

Tammerkoski, Sammon keskuslukio, Tampereen lyseo, Klassillinen lukio, Normaalikoulun lukio, Kaleva, Hervanta, Kaarila, Messukylä, Hatanpää, Tampereen yhteiskoulun lukio, Ylöjärvi, Lempäälä, Pirkkala, Ruovesi, Virrat, Urjala, Valkeakoski, Akaan Toijala ja Viiala, Kangasala, Parkano, Ikaalinen ja Nokia.

viidestä ammattiopistosta:

Ikaalisten kauppapaoppilaitos, Tampereen ammattiopisto, Ahlmanin ammattiopisto, Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos sekä Sasky: Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos.

Pirkanmaan sekä Tampereen ammattikorkeakouluista

Tavoite ja toteuma

Projektissa aloittavien henkilöiden määrä	1580 hlö	1538 hlö
Toteutettavien valmennusten määrä	76 kpl	74 kpl
Projektin aikaansaamien yritysten määrä	0 kpl	3 kpl
Projektiin mukaan tulevien yritysten määrä	0 kpl	44 kpl
Projektiin mukaan tulevien muiden organisaatioiden määrä	17 kpl	23 kpl



Toteutukset

Yrityksille ideointiin ja toteutettiin mm. markkinointikampanjoita ja –tempauksia, erilaisia asiakastapahtumia sekä nuorten tapahtumia.

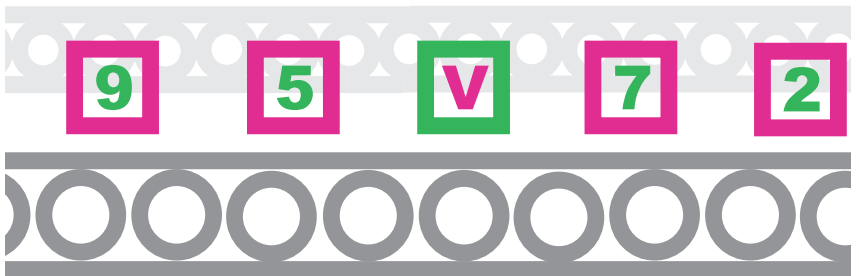
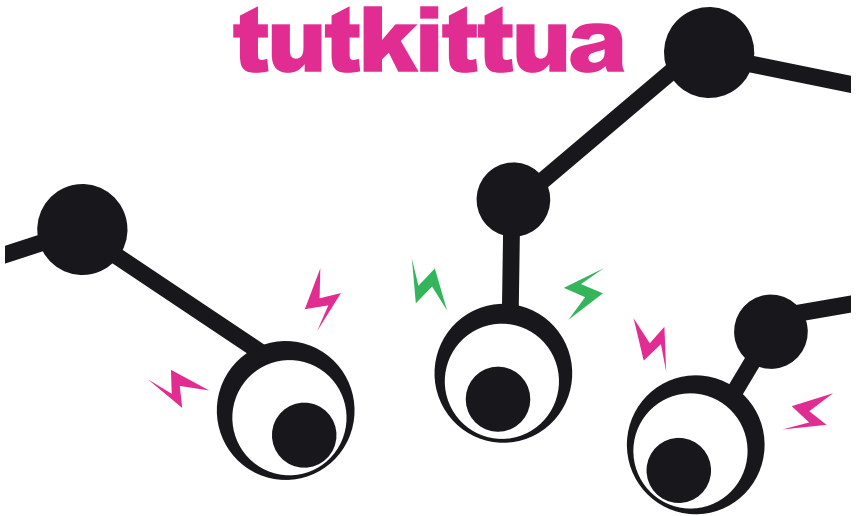
Toimeksiantajayrityksinä toimivat mm.

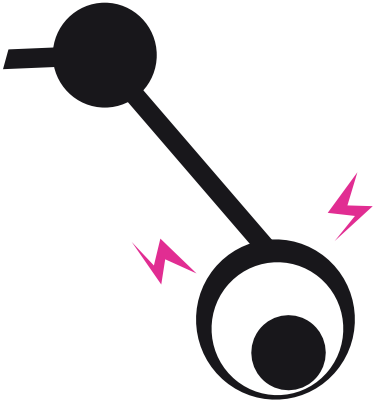
Studio25, Vila Clothes, Only, Jack & Jones, Jesper&Junior, Opiskelupaikka.fi, Herra Hakkaraisen talo, Sastamalan matkailu, Lelukauppa Toy's R US, Urjalan Makeistukku, Valkeakosken Nuorkauppakamari, Poppamies, Ullan Unelma, Urheiluseurat Nokian KRP (salibandy), BC Nokia (koripallo), Nokian Pyry, Kauppakeskus Elo, Top-Sport: Elo, Ideapark ja Veska, Kick's Elo, Liikuntakeskus Elixia, Liikuntakeskus GoGo, HopLop Tampere, Ikaalisten matkatoimisto sekä Ravintolat: Fuudis, Tabu ja Soittoruokala Saha.

Voimalan Kesä –valmennuksessa nuoret perustivat kahvilan kesän ajaksi Tampereen keskustaan. Kesä aloitettiin intensiiviweekillä, jolloin valmentajan ohjauksessa ideointiin kahvilan tuotevalikoima, nimi ja toiminta kokonaisuudessaan, valittiin kahvilapäällikkö ja suunniteltiin markkinointia. Ensimmäisenä kesänä Tampereen Koskipuistossa liikevaihtoa kertyi 19 000 €, ja yhdeksän nuorta tienasi kahvilasta noin 1000 € / henkilö. Toisena kesänä kahvila perustettiin Tampereen Hämeenpuistoon kahdeksan hengen tiiminä, ja tällöin päästiin 12 000 euron liikevaihtoon.

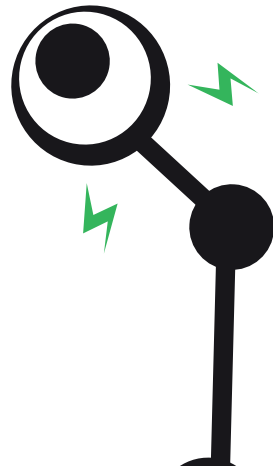


Voimalassa tutkittua





Yrittäjyysasenteet ja näkemykset yrittäjyyskoulutuksesta



Tutkimus yrittäjyysasenteista

Voimala-hanke tutki nuorten asenteita yrittäjyyttä ja yrittäjyyden koulutusta kohtaan syys- ja lokakuun aikana vuonna 2009. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaiset asenteet ja valmiudet pirkanmaalaisilla nuorilla on yrittäjyyttä kohtaan. Vastauksia tutkimukseen saatiin 251 kappaletta.

Tutkimuksessa selvitettiin yleisiä mielikuvia yrittäjyydestä, opiskelijoiden yrittäjämäisiä ominaisuuksia eli omaehtoista ja sisäistä yrittäjyyttä sekä kiinnostusta ulkoista yrittäjyyttä kohtaan. Tutkimuksessa selvitettiin myös nuorten kokemuksia yrittäjyyskursseista ja toiveita niiden sisällöstä sekä yrittäjyyskursseja järjestävän Voimala-hankkeen tunnettuutta Pirkanmaan alueella.

Yrittäjyystutkimukseen vastanneista oppilaista peräti 85 %:lla oli positiivinen mielikuva yrittäjyydestä ja 83 % koki yrittämisen mielenkiintoisena ammatina. Lisäksi kaksi kolmasosaa vastaajista oli kiinnostunut yrittäjän ammatissa toimimisesta ja oman liiketoiminnan harjoittamisesta. Silti vain joka kymmenes vastaajista halusi osallistua yrittäjyyskurssille ja 59 % vastasi, että mahdollisesti. Miksi vastausprosentit eivät korreloineet keskenään? Tiedetäänkö yrittäjyyskoulutuksesta tarpeeksi ja osataanko sitä tehdä oikealla tavalla?

Jotta yrittäjyyskoulutuksen merkitys ymmärretään oikein ja sitä saadaan toteutettua menestyksekkäästi, tarvitaan vahvoja toimijoita, jotka pyrkivät viemään yrittäjyyden sanomaa eteenpäin yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Tutkimuksen taustatyössä sekä tutkimuksessa itsessään nousi selkeästi esille yrittäjämäisen tai yrittäjyyteen suuntaavan toimintakulttuurin nouseminen oppilaitosten menestystekijäksi. Siinä on kyse aktivoimisesta, joka koskee kaikkia oppijoita.

Yrittäjyysmotiivit

Hyviä syitä ryhtyä yrittäjäksi tutkittiin avoimella kysymyksellä: ”Mainitse yksi hyvä syy ryhtyä yrittäjäksi?”. Vastauksista erottui selvästi teema, jota voisi kuvailla vapaudella ja omilla vaikutusmahdollisuuksilla siihen mitä tekee. Teeman alla kannatusta saaneet syyt olivat esimerkiksi: itsenäisyys, vapaus, itselle työs-

kentely ja itsensä pomona toimiminen, päätösvalta ja vapaus tehdä mitä haluaa. Toinen suosittu teema liittyi rahaan. Pelkän raha-sanan lisäksi vastauksissa tuli esiin hyvä palkka sekä toimeentulo. Seuraavaksi eniten kannatusta sai työn joustavuus ja työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuus. Näiden kolmen teeman lisäksi kaksi syytä, työn mielenkiintoisuus sekä mahdollisuus luovuuteen, innovatiivisuuteen ja omien haaveiden toteuttamiseen erottuivat muista, vähemmän kannatusta saaneista syistä. 70 % vastaajista koki, että pyrkii havaitsemaan menestystä edistäviä mahdollisuuksia ja tarttumaan niihin toimiessaan erilaisissa toimintaympäristöissä.

Ulkoinen yrittäjyys

Kaksi kolmasosaa vastaajista oli kiinnostunut yrittäjän ammatissa toimimisesta ja oman liiketoiminnan harjoittamisesta. Vajaa kolmannes oli osittain eri mieltä ja ainoastaan 6 % eri mieltä.

Tulokset voivat hyvinkin muuntua konkreettiseksi yritystoiminnaksi tulevaisuudessa. Vastaajilta nimittäin kysyttiin myös halua perustaa yritys. Vastaajista 13,5 % halusi perustaa yrityksen ja kaksi kolmasosaa vastasi, että mahdollisesti haluaa perustaa yrityksen. Vain reilu viidennes ei halunnut perustaa yritystä.

Koska opiskelijat suhtautuivat yrittäjyyteen positiivisesti, oli tärkeää tietää mikä on saanut heidät kiinnostumaan yrittäjyydestä. Tähän kysymykseen, johon lähes kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista vastasi, erottui selvästi kolme näkökulmaa. Näkökulmat ovat perinteiset motivaation lähteet, lähipiirin vaikutus sekä oppimiskokemukset.

Enitenkannatusta saivat perinteiset motivaation lähteet, ”miksi ryhtyä yrittäjäksi?” – kysymyksessä esiin vahvasti tulleet vapaus, päätösvalta ja raha. Lähipiirin vaikutus koettiin myös merkittäväksi. Kuudesosa kaikista kysymykseen vastanneista oli kirjoittanut syyksi lähipiirin vaikutuksen tai perheenjäsen toimimisen yrittäjänä. Näistä vastaajista kolme neljäsosaa perusteli yrittäjäksi lähtemistä, sillä että perheenjäsen toimii yrittäjänä.

Kolmas näkökulma oli oppimiskokemukset. Oppimiskokemuksiksi vastauksissa esiin nousivat koulun vaikutus yleisesti, koulun yrittäjyyskurssit sekä positiivinen palaute yrittäjiltä.

Yrittäjyyskurseilta tietoa yrittäjyydestä

Noin kolmannes vastaajista tiesi, että mistä saa neuvoja yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa. Hieman alle puolet tiesi mahdollisesti ja reilu viidennes ei tiennyt mistä saa neuvoja yrityksen perustamiseen.

Kysymys halusta osallistua yrittäjyyskurssille sai hyvin hajanaisen vastaanoton. Vajaa kolmannes ei halunnut osallistua ja joka kymmenes halusi osallistua. Ylivoimaisesti suurin osa, 59 % vastaajista, vastasi, että mahdollisesti. Vastausten jakauma ei korreloi niiden kysymysten kanssa, jossa kysyttiin mielikuvia ja kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan. Se, miksi kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan ei näy kiinnostuksena yrittäjyyskurseja kohtaan, on varmasti mielenkiintoinen kysymys oppilaitoksissa pohdittavaksi.

Unelmien yrittäjyyskurssi

Tutkimuksessa kysyttiin avoimena kysymyksenä, millainen olisi unelmien yrittäjyyskurssi. Tärkeimpinä tekijöinä nuoret kokivat sisältöjen monipuolisuuden sekä sen, että pääsee itse tekemään. Myös yrityssimulaatiot, yrittäjien elämään ja tarinoihin perustuvat sisällöt sekä uusiin ihmisiin tutustuminen koettiin tärkeinä asioina.

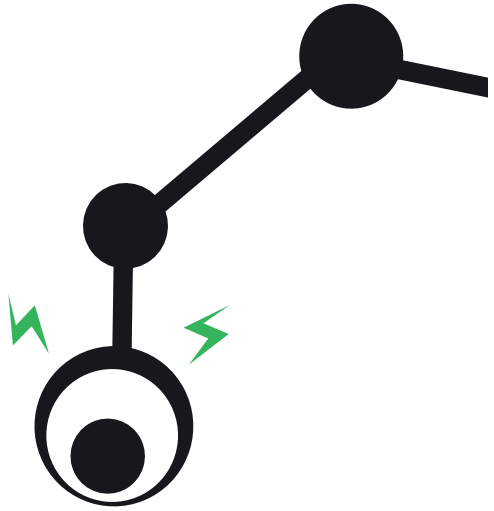
Eniten yrittäjyyskurssilla haluttiin oppia työelämätaitoja, erityisesti markkinointia, myyntiä ja johtamista. Merkittävää kannatusta sai myös tiimissä tekeminen, oikean projektin toteuttaminen tiimikavereiden kanssa sekä nuorten yrittäjien vierailut, kun taas oppimisympäristö koettiin vähiten merkitykselliseksi asiaksi.

Erilaisten suunnitelmien laatimiset, teoriaopinnot ja nuorten yrittäjien vierailut toimivat varmasti hyvänä lisänä kurssin sisällössä, mutta pääpaino tulee olla tekemällä oppimisessa, kuten oman yrittäjyysprojektin suunnittelemisessa ja toteuttamisessa tai vaikkapa yritykseltä tulevan toimeksiannon toteuttamisessa.

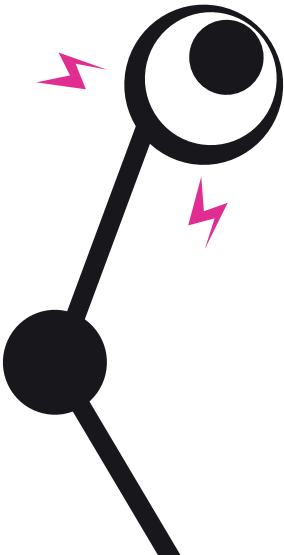
Käytännön tekemisen tulee siis olla yrittäjyyskurssilla oppimisprosessin näkyvin osa ja se toimii myös hyvänä tiedonhankinnan ja oppimisen motiivina oppilaille. Konkreettisen tekemisen kautta syntyy visioita ja ideoita, rikotaan rajoja, hankitaan kokemuksia ja otetaan vastuuta. Normaalisti oppimisesta tekemällä oppimiseen siirtyneet nuoret ovatkin todenneet, että he turvautuivat

aiemmin opettajaan liian helposti. Tekemällä oppimisen kautta nuoret ovat oppineet ottamaan vastuuta ja itsevarmuus omaan tekemiseen, kehittymiseen sekä osaamiseen on kasvanut.

Kaiken kaikkiaan toisella asteella on hyvä tilanne alkaa toteuttaa yrittäjyyskoulutusta aiempaa laajemmassa mittakaavassa. Mielikuvat yrittäjyydestä ovat positiivisia ja yrittäjäasennetta mittaavien kysymysten perusteella asenne on kunnossa. Myös kiinnostus ulkoista yrittäjyyttä ja yrittäjälle tärkeitä taitoja kohtaan on olemassa. Tämä ei kuitenkaan riitä. Jotta yrittäjyys saa ansaitsemansa osan toisen asteen opinnoissa, vaaditaan muutosta koulujen kurssivalikoimaan ja ennen kaikkea opetusmenetelmiin.



Voimala-hankkeen merkitys ja vaikutukset



Välitutkimus Voimalan vaikuttavuudesta

Syksyllä 2010 Voimala-hanke keräsi näkemyksiä ja kokemuksia hankkeen sidosryhmien vaikuttajilta sekä opiskelijoilta. Tutkimus muodostui kahdesta eri aineistonkeruumenetelmästä, haastatteluista ja lomakekyselystä. Tutkimuksessa toteutettiin kahdeksan henkilöhaastattelua Voimalan sidosryhmien vaikuttajille kouluissa sekä virkamiespuolella. Toinen aineistonkeruumenetelmä oli sähköisesti toteutettu kysely Voimalan valmennuksille osallistuneille toisen asteen oppilaitosten opiskelijoille. Opiskelijoihin lukeutui lukiolaisia ja ammattiopistojen opiskelijoita.

Voimalan sidosryhmien edustajat tiesivät haastatteluiden perusteella melko hyvin, mitä Voimala tekee. He kokivat, että Voimalan toimintamallit tulisi viedä tiiviimmäksi osaksi koulujen toimintaa ja myös opettajille tulisi tarjota toimivia työkaluja ja tukea yrittäjyyskasvatuksen ajantasaiseksi toteuttamiseksi kouluissa. Opettajien ja oppilaiden asennekasvatus nostettiin selkeästi esille. Opettajien asennoituminen yrittäjyyttä kohtaan tulisi saada muuttumaan positiivisemmaksi ja oppilaille tulisi tarjota yrittäjyyskasvatusta yhä varhaisemmassa vaiheessa yhtenäisen jatkumon avulla.

Kyselyn perusteella opiskelijat olivat olleet erittäin tyytyväisiä Voimalan valmennuksiin. Heidän mielikuvansa yrittäjyydestä oli muuttunut myönteisemmäksi valmennusten aikana ja he pystyivät helpommin ajattelemaan ryhtyvänsä yrittäjiksi tulevaisuudessa. Voimalan valmennukset koettiin paljon käytännönläheisemmiksi ja innostavammiksi kuin koulujen normaaliopetus. Opiskelijat olivat innostuneita ja motivoituneita Voimalan kursseilla. Kriittikkää valmennukset olivat saaneet lyhyestä toteutusajasta ja runsaasta leikin varjolla tekemisestä.

Voimalan rooli

Voimalan rooli pirkanmaalaisessa yrittäjyyskasvatuksessa koettiin kehityksen veturiksi, pilotiksi ja uranuurtajaksi. Voimalan käyttämät erilaiset opiskelu- ja oppimismenetelmät koettiin erityisen tärkeänä osana valmennuksia ja niiden jatkohödyntämistä koulujen sisällä, opettajien omassa työssä nostettiin esille. On tärkeää, että Voimala edistää myös opettajenkilöstön valmiuksia viedä

yrittäjyyttä eteenpäin oppilaitoksissa. Eräs vastaaja koki, että Voimalalla oli edessä vielä pitkä matka ennen tavoitteen toteutumista laajemmin, mutta uranuurtajana Voimala oli omalla paikallaan.

Vastaajat kokivat, että Voimala ei välttämättä kasvattanut eikä sen tarvinnutkaan kasvattaa suoraan yrittäjiä, mutta sen vaikutus yrittäjyysasenteisiin ja –valmiuksiin oli ensiarvoisen tärkeää. Voimalan valmennukset eivät valmentaneet vain yrittäjyysvalmiuksia vaan se nähtiin myös tapana oppia. Voimala koettiin myös toisen asteen oppilaitosten apuvälineeksi, se tarjosi malleja ja työkaluja siihen, kuinka yrittäjyyttä voidaan edistää.



Kuinka kouluissa näkymätön kipinä saadaan syttymään myös siellä koulun arjessa?



Voimalan tekemää työtä siinä, että opettajat ymmärtävät, missä yrittäjyydessä ja yrittäjyyskasvatuksessa on kyse, pidettiin erittäin tärkeänä, jotta asennekasvatus kouluissa edistyisi toivottuun ja tavoiteltuun suuntaan. Voimala onnistui nostamaan yrittäjyyskasvatuksen profilia Pirkanmaalla ja sai suuremman taustaorganisaationsa TAMK:n myös mukaan yrittäjyyden edistämisen verkostoon.

Vastauksista nousi esille myös, että kouluissa opintokokonaisuuksista päättävät henkilöt tulisi saada innostumaan myös yrittäjyyskasvatuksen edistämisestä, jotta asia etenisi koulujen sisällä vahvemmin.

Muutokset

Koulujen edustajat olivat huomanneet opiskelijoiden käytöksessä positiivisia muutoksia Voimalan valmennusten aikaan ja jälkeen. Nuorten aktiivisuus ja taloudellisempi ajattelu oli lisääntynyt. Opiskelijoissa oli syttynyt Voimalan valmennuksilla innostuneisuuden kipinä. Kipinän sytyttämisestä kouluissa oltiin kiinnostuneita. Opiskelijoiden oma-aloitteisuus, vastuullisuus ja yhteisvastuullisuus olivat myös lisääntyneet.

Nuorten käytöksessä tapahtuneet muutokset näkyivät koulun arkitöiminnoissa. Nuorten esiintymisvarmuus oli vahvistunut, he uskalsivat laittaa itsensä likoon. Nuoret osasivat myös ottaa vastuuta laajemmistakin kokonaisuuksista ja huolehtia niistä.

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että heidän mielikuvansa yrittäjyydestä valmennuksen jälkeen oli myönteinen. 98 % vastanneista oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä. Vain ja ainoastaan yksi vastaaja eli 2 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, että hänen mielikuvansa yrittäjyydestä olisi ollut myönteinen valmennuksenkaan jälkeen.

Voimalan valmennuksilla nuoret olivat kokeneet päässeensä kokeilemaan yrittäjyyttä turvallisesti. He olivat pystyneet alustavasti kokeilemaan, olisiko heistä yrittäjiksi ja he olivat saaneet paljon lisätietoa yrittäjyydestä. Yrittäjyyden käytäntö oli tullut nuorille selkeämmäksi ja todellinen työmäärä oli realisoitunut.

Haasteet

Opetushenkilöstö koki, että tulevaisuudessa sen täytyy itse pystyä toteuttamaan yrittäjyyskasvatuskoulutus oppilaitoksissaan. Kouluissa yrittäjyyskasvatuksen suurimmiksi haasteiksi nousivat opetushenkilöstön oma osaaminen ja asenne. Yrittäjyyskasvatuksen näkökulmat tulisi tehdä mahdollisimman helpoksi opettajille, jotta he pystyisivät suhtautumaan asiaan avoimesti, heti uusia asioita tyrmäämättä ja pelkäämättä. Haasteina olivat myös ihmisten aika ja halu tulla pois mukavuusalueeltaan.

Yrittäjyyden hyvät...

Kysyttäessä nuorilta yrittäjyyden hyviä puolia, lähes kaikki heistä vastasi, että yrittäjänä saa olla oma pomonsa ja päättää joustavasti työajastaan. Yrittäjyyden hyväksi puoliksi nuoret kokivat myös vapauden vaikuttaa siihen, että pystyy tekemään sitä mikä kiinnostaa ja mistä itse pitää, yrittäjä pystyy vapaammin toteuttamaan itseään kuin toisen alaisena oleva työntekijä. Yrittäjä pystyy käyttämään luovuuttaan ja oman työnjaljen näkeminen sekä työpäivien vaihtelevuus ovat myös asioita, joita nuoret mainitsivat yrittäjyyden hyväksi puoliksi.

Yrittäjyys koettiin haasteelliseksi, mahdollisuudeksi toteuttaa omaa visiotaan ja mahdollisuudeksi menestyä, jopa rikastua. Yrittäjä pystyy toimimaan itsenäisesti, mutta mahdollisuus työllistää myös muita sisällytettiin yrittäjyyden hyviin puoliin. Yrittäjyyden hyväksi puoliksi esitettiin myös yrittäjyyden yhteiskuntaa tukeva vaikutus ja se, ettei yrittäjä välttämättä tarvitse kovinkaan korkeaa koulutusta menestyäkseen, mutta yrittäjällä on mahdollisuus kehittää itseään koko ajan yrityksen toimintaan liittyvissä asioissa. Yrittäjä koetaan

riippumattomaksi muista, mutta myös sosiaalisia taitoja ja erilaisten ihmisten kanssa aktiivista toimimista nostettiin esille yrittäjyyden hyviä puolia kysyttäessä. Myös projektissa onnistumisen tunne merkitsee nuorille yrittäjyyden hyvää puolta.

...ja huonot puolet

Yrittäjyyden huonoiksi puoliksi nuoret listasivat yritystoiminnan riskialttiuden, toiminnan epävarmuuden, jolloin rahaa ei välttämättä tule säännöllisesti. Myös konkurssin ja rahan menettämisen riskit koettiin nuorten keskuudessa melko keskeisiksi yrittäjyyden huonoiksi puoliksi.



Vastuuta ja stressiä voi kasaantua liiaksi. Jos yritys joutuu esim. konkurssiin, voi siitä tulla taakka jopa loppuelämän ajaksi.



Nuoret kokevat, että yrittäjä on itse suuressa vastuussa siitä, että tekeekö rahaa vai ei. Yrittäjyyden huonoiksi puoliksi mainittiin myös runsas, jopa liiallinen työmäärä sekä vapaa-ajan puute.

Opiskelun erot

Voimalan metodi, tekemällä oppiminen, oli jäänyt opiskelijoiden mieleen valmennuksilta. Lähes puolet muihin opiskelumenetelmiin eroja näkevät olivat maininneet vastauksessaan käytännössä toimimisen ja itse tekemisen. Opiskelu Voimalan valmennuksilla koettiin paljon käytännön läheisemmäksi kuin normaaleilla oppitunneilla oleminen, johon sisältyy enemmän teoriaa.

Nuoret kokivat, että Voimalan valmennuksilla opiskelija sai ottaa enemmän vastuuta ja valmennustapaamisia odotettiin usein innokkaammin kuin normaaleja koulutunteja. Vastanneet olivat korostaneet myös, että Voimalan valmennuksella opiskelija pystyi käyttämään enemmän luovuuttaan kuin tavallisilla oppitunneilla tai luennoilla istumalla ja kuuntelemalla. Vastanneet kokivat myös, että on hyvä, kun ei tarvitse istua koulun penkissä koko ajan vaan pääsee mukaan oikeaan käytännön toimintaan.

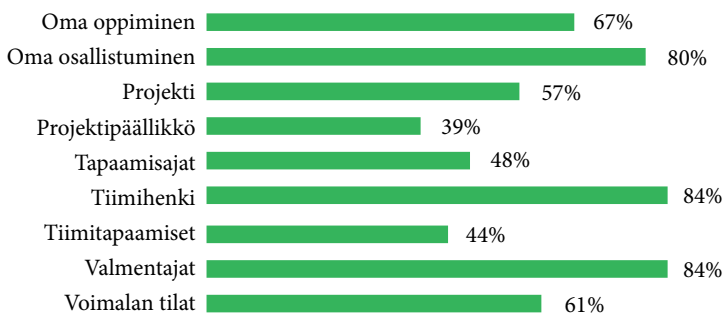
Eräs vastaaja oli nostanut esille Voimalan valmentajien tavan toimia eri tavalla kuin normaalisti opettajat toimivat. Toinen vastaaja kuvasi valmennusten olevan

helpompaa, yksinkertaisempaa ja rennompaa. Valmennuksilla asia esitettiin niin käytännöllisesti, että sen ymmärsi.

Nuoret kokivat valmennukset rennommaksi, hauskemerkiksi, vapaammiksi, sallivammiksi ja innovatiivisuutta tukevammiksi kuin normaalin opetuksen. ”Rentoa ryhmässä työskentelyä. Ketään ei silti päästetä laistamaan tehtävästään.”

Onnistumiset

Mihin olin tyytyväinen Voimalan valmennuksessa?



Vastaajat olivat olleet tyytyväisimpiä tiimihenkeen, valmentajiin ja omaan osallistumiseensa, jotka valitsi 80 % – 84 % vastaajista. Yli puolet vastanneista on ollut tyytyväisiä myös omaan oppimiseensa, Voimalan tiloihin tapaamispaikkana sekä projektin onnistumiseen. Hieman heikommin eli alle 50 % vastanneista koki työelämäprojektin projektipäällikön, tapaamisaikojen ja tiimitapaamisten onnistuneen hyvin.

Yksittäisistä tekijöistä etenkin leiripaikat, kokouspaikat, verkostoituminen ja oppimismenetelmien vaihtelevuus saivat kiitosta.

Eräs vastaajista koki saaneensa runsaasti rohkaisua tulevaisuuttaan varten. Toinen koki oppineensa sellaisia asioita yrittäjyydestä, kuten yrityshenkisyyttä, jotka olivat aiemmin jääneet vähemmälle. Kokonaisuudessaan kurssi koettiin laajaksi ja kattavaksi. Erään vastaajan kohdalla kurssin lopputulos ei ollut hänen toiveidensa mukainen, mutta oli kuitenkin aivan kelvollinen.

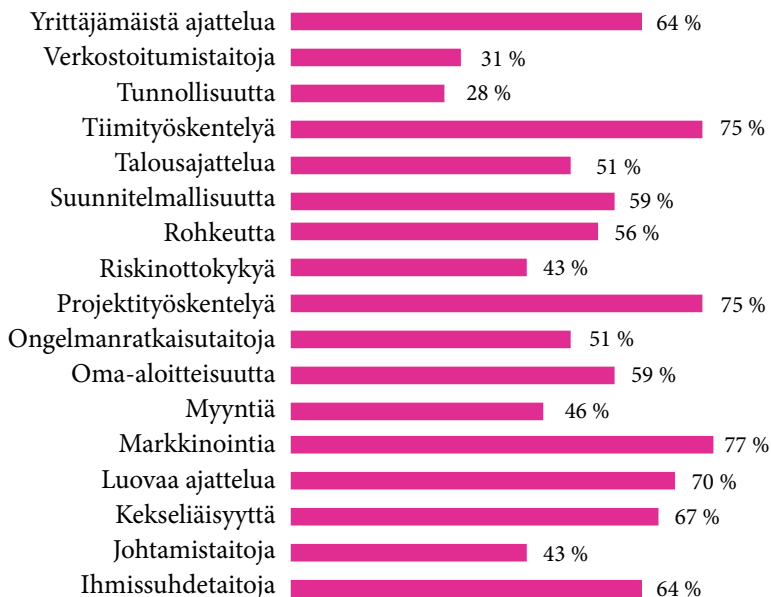
Mihin en ollut tyytyväinen Voimalan valmennuksessa?



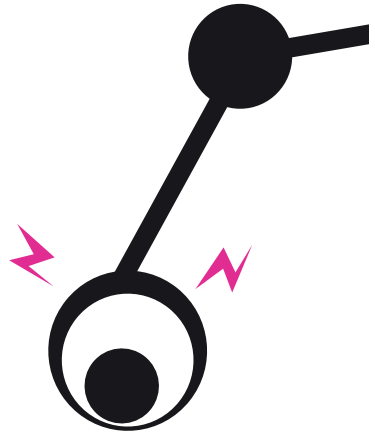
Selkeimpänä asiana kuvaajasta nähdään, että valmennuksella toteutettu projekti ei ole vastannut melko suuren osan mielestä heidän odotuksiaan, vaikka se oli onnistunut kuitenkin 57 %:n mielestä. Myös tapaamisajat, tiimihenki ja tiimitapaamiset eivät ole vastanneet 10 % - 15 % mielestä heidän odotuksiaan. Vastaajista alle kymmenen prosentin mielestä Voimalan tilat, oma oppiminen, projektipäällikkö, oma osallistuminen ja valmentajat eivät ole vastanneet odotuksia.

Voimalan valmennuksissa ja käytetyissä opetustavoissa kehitettäväksi asiaksi nousi ongelmat yhteistyökumppanin kanssa projektin toteutusvaiheessa. Opettajat taas kaipaisivat asioiden todellista eteenpäinvientiä ajatustasolla toimimisen sijaan.

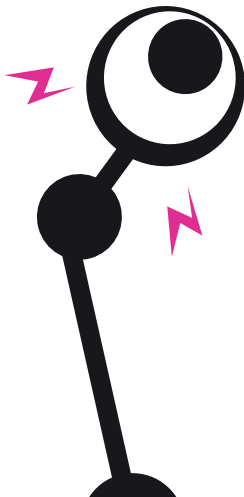
Mitä opin Voimalan valmennuksessa?



Kyselyssä annettiin opiskelijoille runsaasti eri vaihtoehtoja siitä, mitä he olivat kokeneet oppineensa Voimalan valmennuksella. Kuten kuvaajasta nähdään, oppiminen oli erittäin monipuolista. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli kokenut oppineensa tiimityöskentelyä, projektityöskentelyä ja markkinointia (75 – 77 % vastanneista). Heikoimmin vastanneet olivat kokeneet oppineensa verkostoitumistaitoja sekä tunnollisuutta.



**Voimala-projektin
ulkoisen arviointi
2012**



Tutkimus

Voimala-hankkeen arviointi suoritettiin tammikuussa 2012. Arvioinnit toteutettiin puhelinhaastatteluiden avulla. Kokonaisvastaajamäärä arvioinnissa oli 30 haastattelua (opettajat 10 kpl, opiskelijat 10 kpl, sidosryhmät 10 kpl).

Arviointi koostui seuraavista osa-alueista:

- Voimalan tunnettuus
- Voimalan tuomat asennemuutokset
- Asenne yrittäjyyttä kohtaan
- Eri väittämien arviointi
- Hyvien ja huonojen kokemusten kartoitus
- Yrittäjyyskasvatus 2. Asteen koulutuksessa
- Keinot yrittäjyyskasvatuksen lisäämiseen kouluissa
- Voimalan tuoma lisäarvo
- Jatkotarpeiden kartoitus
- Voimalan onnistuminen

Valmennukset ja asennemuutos

Opiskelijat kokivat konkreettisen tekemisen tuovan positiivista kuvaa yrittäjyydestä. Lisäksi toiminta avasi näkemyksiä katsella yrittäjyyttä laajemmasta näkökulmasta. Ryhmätyön kautta opiskelijat huomasivat kykenevänsä kehittämään itseään. Kokonaisuutena varmuus yrittäjyyteen kasvoi.

Opettajien keskuudessa positiivinen asenne yrittäjyyttä kohtaan oli lisääntynyt. Voimala-hankkeen ideariihissä luotiin uutta. Käytännön esimerkkien kautta yrittäjyyden opettaminen oli myös helpompaa. Hyvinä käytäntöinä Voimala antoi opiskelijoille oppia asiakaspalvelusta, yrityksen perustamisesta. Lisäksi oppilaat oppivat projektisuunnittelusta. Valmennuksen kautta myös yhteistyötaidot kehittivät. Yleisesti organisointitaidot ja turhat ennakkoluulot karsiutuivat valmennuksien myötä.

Kysyttäessä Voimalan valmennusten aikaansaamista muutoksista opiskelijassa itsessään tai hänen asenteissaan nostivat opiskelijat esiin uudistuneet mielikuvat yrittäjyydestä. Valmennukset olivat vahvistaneet yrittäjyyden osuutta tulevaisuudensuunnitelmissa sekä tuoneet tiedon mitä yrittäjyyteen vaaditaan, sekä työkalut, mitä yrittäjänä tarvitaan.

Opettajien asenteissa valmennukset saivat aikaan hetkittäistä innostumista sekä uusia toimintatapoja. Valmennuksien koettiin tuoneen myös lisää potkua yrityshankkeisiin sekä uusia ideoita opetukseen. Valmennuksien jälkeen opettajien ajatukset suuntautuivat raamien sijaan siihen miten pitäisi opettaa.

Opettajille valmennus toi konkretiaa opettamiseen ja yhteistyön kautta tutustui uusiin ihmisiin. Valmennusten kautta opettajat myös löysivät innovoinnin ja rohkeiden ratkaisuiden merkityksen yrittäjyydessä ja opettamisessa. Samalla opittiin uusia opetusmetodeja ja työskentelytapoja sekä innovointityökalujen käyttöä. Lisäksi opettajat saivat uusia pedagogisia malleja opetuksen tueksi. Opettajat löysivät myös keinoja, miten opiskelijoita voidaan motivoida etsimään itse tietoa.

Opiskelijat kokivat huonona puolena vaikeuden saada projektin yhteistyökumppanin kanssa asiat sujumaan. Opettajien mielestä alussa intro-esitykset tuntuivat pitkiltä, mutta lopussa he kuitenkin ymmärsivät, mikä pitkän intron tarkoitus

oli. Lisäksi opettajat kokivat, että olisi hyvä saada vietyä mietittyjä ajatuksia myös konkretian tasolle. Myös muiden kuin koulutuksessa olleiden opettajien opettaminen jatkossa koetaan haasteeksi.

Sidosryhmät ja opettajat arvioivat Voimalan tuomaa lisäarvoa työelleen ja tekemiselleen. Opettajien mielestä Voimala oli laittanut oppilaitoksia räätälöimään koulutuksia ja useat oppilaitokset olivat lähteneet mukaan toimintaan. Lisäarvona opettajat näkivät perinteisten menetelmien vaihtumisen käytännönläheisiin menetelmiin. Voimala antoi opettajille uusia metodeja opettaa yrittäjyyttä. Sidosryhmien mielestä positiivinen henki ja intensiivisyys sekä tekemisen meininki olivat lisäarvoa, jonka Voimala oli antanut. Nuoria oli saatu aktivoitua ja kohotettua itsetuntoa sekä samalla nuorten suhde yritystoimintaan oli kehittynyt.

Opettajien mielestä jatkossa tulisi saada useampia opettajia yrittäjyyskasvatuksesta tietoisiksi.

Johtopäätökset

Arvioinnissa käsiteltiin Voimalaan osallistuneiden vastaajaryhmien (opiskelijat, opettajat, sidosryhmät) arvioita ja mielipiteitä Voimalan onnistumisesta kokonaisuudessaan sekä jatkon kannalta oleellisia kehityskohteita. Voimala tunnettiin erittäin (57 %) tai melko hyvin (43 %). Opettajat tunsivat Voimalan hieman heikommin kuin opiskelijat ja sidosryhmät. Vastaajien suhtautuminen yrittäjyyteen oli kokonaisuudessaan myönteistä.

Valmennusten kautta tapahtunut konkreettinen tekeminen toi positiivista kuvaa yrittäjyydestä. Toiminta oli avannut uusia näkemyksiä yrittäjyydestä opiskelijoille ja opettajille. Opettajien oli helpompi ottaa käyttöön valmennuksessa esitellyjä metodeja yrittäjyyskasvatuksessaan. Voimalan tuoma asennemuutos oli selvästi positiivinen.

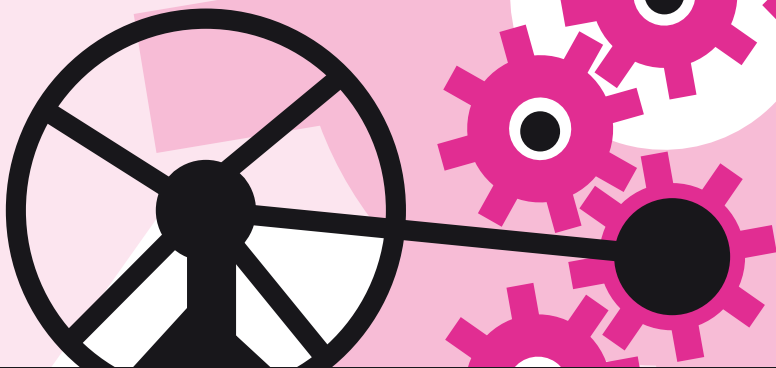
Sidosryhmien mukaan Voimalan kaltainen toiminta tarvitsee vetäjän. Valmennusten projektimuotoiseen työskentelytapaan oltiin kokonaisuudessaan tyytyväisiä. Oppilaiden näkökulmasta Voimalan valmennukset olisivat voineet olla ajanjaksoltaan jopa pidempiä. Voimalan tuoma lisäarvo opettajille oli uuden tiedon tuonti yrittäjyydestä sekä uusien työkalujen käyttöönoton mahdollistaminen opetuksessa.

Opiskelijat saivat Voimalan kautta lisätietoa yrittäjyydestä sekä asiakaspalvelun merkityksestä. Lisäksi yhteistyötaidot kehittivät niin opettajilla kuin oppilailla.

Opettajat toivoivatkin, että yhä useammalla opettajalla olisi mahdollisuus olla mukana yrittäjyyskoulutuksen valmennuksissa.

Sidosryhmät olivat tyytyväisiä opiskelijoiden intoon opiskella uusia asioita. Sidosryhmät toivoivat, että yrittäjyyskasvatusta opetettaisiin koulussa menestystarinoiden ja hyvien esimerkkien kautta.

Menetelmät



Proakatemian menetelmät perustana

Voimalassa kehitettiin lyhyisiin valmennuksiin ja kullekin koulutusasteelle sopivat valmennuskonseptit Proakatemian menetelmien pohjalta. Oppimisessa painotettiin tekemällä oppimista, tiimioppimista, valmennuksellista ohjaamista ja oppimaan oppimista.

Opiskelijat osallistuivat Voimalan valmennuksiin opintojensa eri vaiheissa oman valintansa mukaan. Tavoitteena oli saada nuoret tietoisemmiksi yrittäjyydestä yhtenä innostavana vaihtoehtona työllistää itsensä.

Voimalan valmennukset pidettiin joko Voimalan tiloissa tai valmennukseen osallistuvien oppilaiden koululla riippuen valmennettavan ryhmän sijainnista. Opetajan sijaan valmennuksia veti valmentaja ja yrittäjäopiskelija (nuorilta nuorille). Valmennusten laajuudet vaihtelivat yhdestä lukiokurssista tai opintoviikosta viiteen opintopisteeseen. Bisnes-valmennuksiin sisältyi vuorokauden mittainen starttileiri maatilamatkailukohteessa, jonka tarkoituksena oli ryhmäyttää osallistujat ja virittäytyä toimeksiantajalta saadun projektin toteuttamiseen. Starttileirin lisäksi nuoret kokoontuivat 5-6 kokoontumiskertaa. Tiimitapaamisissa tehtiin projektia ja tutustuttiin myyntiin, markkinointiin, asiakaspalveluun, yrittäjyyteen ja liikeideaan. Valmennus huipentui projektin toteuttamiseen, jonka jälkeen kokoonnuttiin vielä kuulemaan ja antamaan palautetta sekä reflektoidaan opittua.

Korkeakouluopiskelijoille suunnattu liikeideoiden kehittämisleiri Business Camp toteutettiin viikon mittaisena intensiivileirinä maatilamatkailukohteessa.



Parhaimmillaan oppiminen lähtee ihmettelyn tilasta ja kyvystä asettaa itselleen kysymyksiä ja ongelmia.

- Pekka Himanen



Proakatemian oppimiskäsitys

Proakatemia hyödyntää ja yhdistää useita eri teorioita oppimisprosessissa sekä käyttää oppimismenetelmiä, joihin on haettu vaikutteita työelämästä. Seuraavassa kappaleessa käsitellään muutamia Proakatemian pedagogiaan vaikuttavia oppimiskäsityksiä ja toimintatapoja Raiskion ”Valmentajana rikastavassa yhteisössä” –opinnäytetyötä mukaillen.

Menetelmien kuvaus

Voimalan toiminta-ajatuksen taustalla oli Proakatemiassa käytössä olevat menetelmät, joita sovellettiin käyttöön kullekin asteelle ja kohderyhmälle sopivalla tavalla. Oppimiseen yhdistettiin ajatuksia valmentavasta johtamisesta. Opettajan sijaan tiimiä ohjasi valmentaja, jonka keskeisenä tehtävänä oli vastata oppimisen johtamisesta. Valmentaja kannusti ja ohjasi yksilöitä sekä tiimiä kohti heidän itse asettamiinsa tavoitteita.

Yli kolmannes proakatemiaalaisen opinnoista koostuu työelämäprojekteista. Myös Voimalassa panostettiin tekemällä oppimiseen ja opitun käytäntöön viemiseen. Useimmilla toteutuksilla tehtiin projekti ulkopuoliselle toimeksiantajayritykselle.

Tärkeä osa oppimista oli myös kokemusten reflektointi ja tiedon konstruointi (palautteet ja itsearvioinnit sekä dialogi tiimeissä ja pienryhmissä).

Proakatemiassa oppimisessa korostuu yhteisöllinen oppiminen, eli oman osaamisen jakaminen, yhteinen tiedon rakentaminen ja ajattelun näkyväksi tekeminen sekä vastuu opiskelun organisoinnista ja oppimisesta. Myös Voimalassa korostettiin yhteisöllisyyttä yksilön vastuun rinnalla. Yksilö oli vastuussa oppimisestaan ja projektin edistymisestä tiimille. Tiimi on oppimisen työkalu, joka tehokkaasti toimiessaan nopeuttaa yksilön oppimista moninkertaisesti.

Kokemuksellinen oppiminen

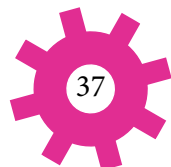
Proakatemiaa kuvaa helpoimmillaan lause Learning by Doing. Lauseen isänä voidaan pitää John Deweytä, joka kritisoi tiedon ja toiminnan erottamista oppimisesta. Oleellista on se, miten tietoa hankitaan. Deweyn teoriassa oppimisessa ei voida vedota lopullisiin totuuksiin, vaan ongelmat ratkaistaan käytännön toiminnalla ja arvioimalla näitä toiminnan tuloksia. Oppiminen tapahtuu yhdistämällä tietoa, toimintaa ja käytännön kokemusta.

Tunnetuin, ja Proakatemian toiminnan pohjana, on teoria kokemuksellisesta oppimisesta Kolbin oppimisen syklin mallin mukaisesti. Ydinajatus on, että oppiminen etenee kokemuksista ja toimintaa reflektoiden kohti ilmiöiden teoreettista ymmärtämistä ja parempia toimintamalleja. Oppiminen etenee syklistesti ja se voi käynnistyä periaatteessa mistä vaiheesta tahansa.

Käytännön kokemusten kautta opiskelija oppii ymmärtämään yrityselämän lainalaisuuksia. Kokemus pohjaisessa oppimisessa opiskelija kohtaa haasteita, joihin hänen täytyy löytää vastaukset itse. Opiskelijat oppivat refleктоimaan omaa ja toisten toimintaa. Opiskelija oppii tuottamaan uutta tietoa, joka viedään käytäntöön. Tämän mallin avulla opiskelijalla on mahdollisuus tuottaa uutta tietoa ja oppia tarvitsemaansa aiheeseen.

Proakatemialle saapuessaan opiskelijat jaetaan tiimeihin. Tiimi perustaa yrityksen mahdollisimman nopeasti. Oppimisprosessi on käynnissä. Alussa tietoa haetaan asiantuntijoilta, valmentajilta ja muilta tiimiläisiltä. Tässä vaiheessa valmentajan rooli on tukea tiimiä heidän omissa ratkaisuisaan. Valmentajan on kuitenkin alusta lähtien oltava taustalla. Mikäli valmentaja ottaa liian suuren roolin heti alkuvaiheessa, tämä rooli jää helposti päälle.

Kolbin mallin mukaisesti tiimi rakentaa omaa näkemystään yrityksensä toiminnasta. Valmentajan tehtävänä on myös varmistaa, ettei tiimi jää suunnittelemaan toimintaansa liian kauan. Heidän on päästävä mahdollisimman nopeasti aktiiviseen kokeilemiseen ja oppimaan tekemistään virheistä ja onnistumisista.



Konstruktivistinen oppimiskäsitys

Proakatemialla oppimistilanteet kytketään arjen todellisiin tilanteisiin. Tämä tukee vahvasti konstruktivistista oppimiskäsitystä, jossa oppijat eivät vain vastaanota tietoa passiivisesti vaan rakentavat tietoa aikaisempien kokemusten pohjalta. Tietoa yhdistetään omaan aikaisempaan tietämykseen ja kokemuksiin.

Proakatemialla korostuu kyky arvioida omaa toimintaa. Tämän edellytyksenä on, että opiskelija itse ymmärtää, mitä hän opittavasta asiasta ymmärtää ja mitä ei. Tämä auttaa oikean tiedon hakemista sekä kysymyksiä tekemistä.

Proakatemialla opiskelijoita ohjataan kokeilemaan ja ratkaisemaan ongelmia itse. Opiskelijoille korostetaan omaa vastuuta oppimisprosessin onnistumisesta. Opiskelija on aktiivinen, harkitsee tekojensa seurauksia ja ratkaisee itseohjautuvasti ongelmat.

Valmentajan rooli on tukea opiskelijan tiedon löytämistä ja oivallusta sekä tunnistaa oppimiseen ja työskentelyyn liittyvät ongelmat. Valmentajan tärkein työkalu on kysymyksiä tekeminen. Suoria vastauksia annetaan vain harvoin. Opiskelijalla on paljon mahdollisuuksia, mutta toisaalta hän on myös itse vastuussa omasta oppimisestaan. Tärkein motivaatio on halu oppia.

Itse opetustilanteissa keskeinen asia on oppimisympäristön rakentaminen. Oppimisympäristö Proakatemialla muistuttaa hyvin vähän perinteistä kouluympäristöä. Proakatemialla pajoissa istutaan dialogiringissä, jolloin kaikki näkevät toistensa kasvat. Tällöin estetään ns. selän takana puhuminen, jolloin kaikki kehonkielen viestit jäävät tulkitsematta. Oppimisympäristöön kuuluu myös oma toimisto, missä opiskelijat voivat tehdä omia projektejaan. Proakatemian ympäristön rakentaa siellä olevat ihmiset. Opiskelijoilla on mahdollisuus tehdä tiloista itsensä näköiset.

Tutkiva oppiminen

Proakatemialla oppimisprosessi pohjaa ajatukseen, ettei ongelmiin löydy välttämättä valmista ratkaisua. Proakatemialla opiskelijalla on mahdollisuus kasvattaa omaa osaamistaan hänelle sopivimmalla tavalla. Proakatemialla voidaan ajatella toteuttavan yhtä tutkivan oppimisen muotoa, missä opiskelijaa rohkaistaan toimimaan enemmän ajatteluprosessiaan ohjaavana asiantun-

tijana kuin perinteisenä opiskelijana. Voidaan myös puhua ongelmalähtöisestä oppimisesta, jota voidaan pitää merkittävänä korkeakouluinnovaationa. Opiskelijat oppivat teorian ongelmien avulla, jotka voisivat olla tosielämästä.

Proakatemiassa ongelmat perustuvat täysin todellisiin tilanteisiin. Ratkaisuja saattaa olla useita. Koska opiskelijalla on vastassa todellinen asiakas, hänen on haettava tietoa siihen, miten ratkaisee ongelman tilanteeseen sopivimmalla tavalla. Proakatemiassa oppimista ei mitata tenteillä ja arvosanoilla. Oppimista mitataan analysoimalla tehtyjä ratkaisuja ja palautetta opiskelija saa asiakkaalta, tiimikaverilta ja valmentajalta.

Oppimaan oppiminen

Työmarkkinoilla ei riitä, että valmistuneella on repullinen vastauksia tenttikysymyksiin. Työelämässä vaaditaan nopeaa reagointi- ja ongelmanratkaisukykyä. Voidaan puhua meta-taidoista, joissa oman toiminnan reflektomisella on merkittävä rooli haastavissa ongelmanratkaisutilanteissa.

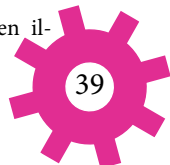
Tavoitetilana olisi oppia oppimaan ja oppia elämään varten. Ydinkysymyksenä on, kuinka opiskelija pystyy siirtämään ja muokkaamaan opittua työhön. Tämän onnistumiseksi opiskelijan on opittava arvioimaan olemassa olevia ajatuksiaan opittavasta asiasta. Opiskelija ei ole koskaan tyhjä taulu. Hänellä on oman elämän kautta tulleita kokemuksia ja näkemyksiä. Kyse on siitä kuinka hän oppii tarkastelemaan omia asenteitaan, kokemuksiaan, oppia kyseenalaistamaan ja kysymään itseltään, mihin mielipiteet ja näkemykset perustuvat.

Proakatemiassa opiskelijat hyödyntävät aikaisempaa osaamistaan heti alusta lähtien. Alussa omat näkemykset saattavat olla hyvin kriittisiä ja suoraviivaisia. Prosessin aikana proakatemialainen oppii kuuntelemaan toisia ja samalla kyseenalaistamaan omaa tekemistään.

Tämä vaatii usein tiukkojakin keskusteluita, nöyryymistä ja omien virheiden myöntämistä. Proakatemiassa opitaan ymmärtämään, että toisen näkemys rikastuttaa omaa ajattelua ja harvoin on vain yksi oikea tapa toimia ja ajatella.

Proakatemiassa sovelletaan Nonakan ja Takeuchin tietoteoriaa hiljaisen tiedon siirtymisestä liittämällä siihen omia oppimisen työkaluja (ks. kuva seuraavalla sivulla). Hiljaista tietoa jaetaan ja kiteytetään ensisijaisesti pajoissa dialogin välikäytöllä.

Pajatilanteissa valmentajalla on keskeinen rooli luoda luottamuksellinen il-



mapiiri, jotta opiskelijat vähitellen oppivat tuomaan keskusteluun aiheita, joita tarkastellaan kriittisesti, mutta kehittävästi. Näin opiskelijat oppivat reflektimaan omaa ja toisten ajattelua.

Kiteyttämisympäristössä käytetään erilaisia malleja hiljaisen tiedon kokoamiseen. Parhaimmillaan kiteyttämisympäristössä haetaan ongelmaan ratkaisua yhdistämällä teoretietoä ja aikaisempia kokemuksia. Opiskelijat siirtävät opittua tietoa käytäntöön ja rakentavat uusia toimintamalleja. Uutta tietoa ja uusia kokonaisuuksia luodaan innovoinneissa. Innovointi antaa tiimille käsityksen aihepiiriin taustateorioista ja sen jälkeen synnyttää tiimille tai tiimiyritykselle jokin käytäntöön vietävän mallin. Asiakasprojekteissa opittuja asioita kokeillaan, testataan ja sisäistetään tekemällä oppimalla. Projektin päätyttyä on aika reflektoida, kerätä ja keskustella palautteista sekä jakaa projektin aikana opittua hiljaista tietoa.



Valmentajan tehtävät

Proakatemian valmentajien tehtävänä on huolehtia koko yhteisön hyvinvoinnista. Himasen mukaan Sokrates kuvasi itseään opettajana vertauskuvallisesti kolmella eri tavalla.

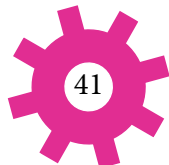
Ensimmäisessä vertauskuvassa opettaja on kuin paarma, joka pistää opiskelijaan innostuksen kipinän. Laiska ajattelu kaipaa innostusta ja opettajalla on mahdollisuus auttaa tämän kipinän löytämistä. Kaikki lähtee ihmettelyn tilasta ja avoimista kysymyksistä. Sokrateen kyky oli auttaa oppijoita löytämään kipinä, josta voidaan puhua myös myös luovan intohimon kohteena.

Proakatemiolla valmentaja ohjaa ja tukee opiskelijaa löytämään oman ydinosaamisalueensa. Ennen kuin opiskelija voi päättää, mikä on se osaamisen alue mihinkin hän haluaa keskittyä, hänellä on mahdollisuus kokeilla yritystoiminnan eri osa-alueita. Haastavinta on innostaa opiskelijaa kokeilemaan. Liian helposti jäähdään mukavuusalueelle. Valmentajan tehtävänä on rohkaista ja haastaa kokeilemaan, auttaa opiskelijaa astumaan epämukavuusalueelle.

Toisena vertauskuva Sokrates käytti sanaa kättilö. Opettaja on kuin kättilö, joka auttaa oppijaa synnyttämään hänen omista lähtökohdistaan. Kättilö ei voi synnyttää toisen puolesta.

Valmentajan haasteena on kyetä toimimaan tarpeeksi sivussa. Liiallinen ohjaaminen johtaa siihen, ettei opiskelija ota vastuuta omasta toiminnastaan. Valmentaja antaa tukensa, kyseenalaistaa toisinaan erittäin tiukasti ja ohjaa, mutta jokaisen opiskelijan on itse kannettava vastuu omasta oppimisestaan ja kehittämisestään.

Kolmantena vertauskuvana Sokrates kuvasi opettajaa pitojen pitäjänä. Opettaja luo oppimisille puitteet. Opettajan tehtävänä on rakentaa rikastava yhteisö, missä oppijat ovat rikastavassa vuorovaikutuksessa keskenään.

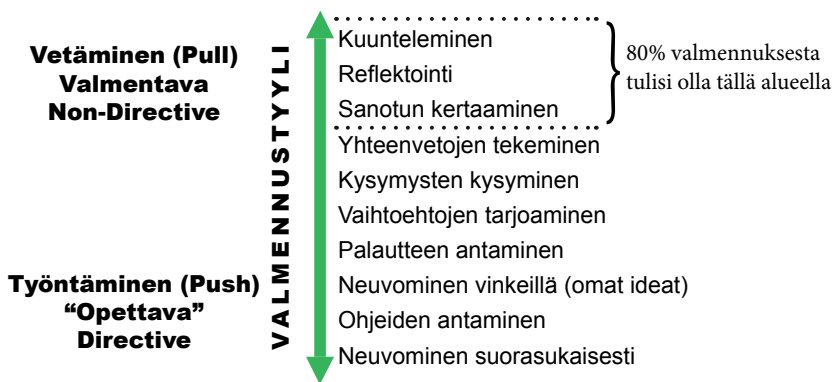


Valmentamisen toimintamalli

Yksi valmentamisen elementti on saada ihmiset todella tekemään se, mitä he ovat suunnitelleet.

Valmentajan tehtävänä on tukea, innostaa ja haastaa opiskelijaa. Valmentaja ei luennoi vaan jakaa opiskelijoille tietoaan, omia kokemuksiaan ja työkaluja yleensä enemmän tietoisuina ja alustuksina keskustelulle. Yksi valmentajan tärkeimmistä tehtävistä on luottamuksellisen ja positiivisen ilmapiirin rakentaminen. Toisinaan valmentaja puuttuu tiukasti, mikäli hän havaitsee, että tiimi tarvitsee rajoja. Koska valmentaja ohjaa tiimiä dialogiin, on valmentajan itse hallittava dialogin perusteet.

Valmentaja uskoo tiimiinsä enemmän kuin oppijat itse ja keskittyy läpimurtoihin ja vahvuuksiin. Valmentaja odottaa tavoitteellisuutta ja asettaa tavoitteet tarpeeksi korkealle yhdessä tiimin ja yksilön kanssa. Tärkein tehtävä on olla läsnä ja käytettävissä. Downey on vertaillut valmentavaa ja opettavaa tyyliä seuraavasti:



Valmennustyyli, (Downey, 2003)

Hyvä valmentaja...

Pyrkii luottamuksen saavuttamiseen

On aina tiimin ulkopuolella, mutta kuitenkin lähellä

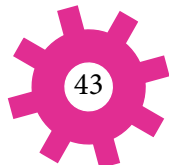
On aidosti läsnä ja käytettävissä

Kuuntelee ja rohkaisee kokeiluihin

Ymmärtää, että valmentaminen on prosessi, jonka kulkua ei voi ennakoida minuutti minuutilta. Tilanteeseen on uskallettava heittäytyä.

Seuraa ja tunnustelee prosessin etenemistä, ja tarvittaessa muuttaa suunnitelmiaan prosessin hyväksi. Jotta suunnitelmaa voi muuttaa, on tunnettava rutiinit ja työkalut hyvin.

Valmentaja luottaa prosessiin antamalla aikaa ja mahdollisuuksia dialogiin



Valmennukset eli miten sen teimme?



Voimalan Bisnes -valmennus

Elementit

- Starttileiri
- 6 tiimitapaamista
- Työelämäprojektin toteutus
- Palautekerta ja juhlat!

Tavoite

Tavoitteena on lisätä opiskelijoiden yrittäjämäistä toimintatapaa. Valmennuksen aikana opiskelijat oppivat asioita tekemisen kautta. Teoria sidotaan käytäntöön eli aiheet käydään läpi silloin, kun se on ajankohtaista myös projektin toteutuksessa.

Taidot, jotka valmennuksen aikana karttuvat:

- Omatoimisuus
- Suunnitelmallisuus ja asioiden loppuunsaattaminen
- Itsetuntemus ja -luottamus
- Oman työpanoksen ymmärtäminen ja vastuullisuus
- Esiintymisvarmuus
- Kokonaisuuksien hahmottaminen
- Tiimityöskentelytaidot



Valmistautuminen Bisnes -valmennukseen

Valmentaja hankkii valmennukselle yrityksen toimeksiantajaksi ja sopii yhteistyöstä sekä sopii ajan, jolloin ensimmäisiä starttileirillä kehitettyjä ideoita voidaan tulla esittelemään. Kokemuksen mukaan nuoria kiinnostavia yrityksiä ovat heidän arkipäiväänsä lähellä olevat yritykset, kuten vaateliikkeet, liikuntakeskukset, elektroniikkaa myyvät liikkeet, urheiluliikkeet ja kahvilat.

Yhteistyössä yritys vastaa projektista syntyvistä kustannuksista sekä palkitsee nuoret haluamallaan tavalla hyvin tehdystä työstä. Palkintona voi olla esim. leffalippu, lahjakortti tai muuta pientä. Yritys myös nimeää yhteyshenkilön, jolla on aikaa paneutua projektiin, kuunnella nuorten ideoita sekä pitää heihin yhteyttä yhteensä n. 5 tuntia projektin aikana. Tätä vastaan yritys saa käyttöönsä nuorten ideat ja työpanoksen.

Voimalan Bisnes –valmennuksella valmentajan lisäksi on mukana apuvalmentaja, joka Voimalassa oli TAMK:n yrittäjäopiskelija Proakatemialta. Apuvalmentajan tehtävänä oli toimia projektin valmentajana, ja omalla myönteisellä esimerkillään ohjata nuoria yritteliääseen toimintaan.



Starttileiri

- Kesto 1 vuorokausi
- Leirin tavoitteena on tutustuttaa ryhmä toisiinsa. Vaikka ryhmän jäsenet olisivat jo ennestään tuttuja toisilleen, pelien ja kisailun myötä tutuistakin ihmisistä tulee esiin uusia piirteitä ja luottamus kasvaa. Myös valmentaja tai opettaja heittäytyy mukaan yhteiseen tekemiseen.
- Leirillä esitellään myös projektitoimeksianto ja opiskelijat aloittavat projektin ideoinnin.
 - Työskentelyn lomassa opiskelijat kisailevat 5-6 henkilön joukkueissa. Leirin lopuksi julistetaan voittajajoukkue, joka saa pienen palkinnon.

Esimerkki toimeksiannosta

Toimeksianto: Case Mediatalo Opiskelupaikka Oy

Projektin toteuttajat oppivat tapahtumanjärjestämisestä, markkinoinnista sekä kv-asioista.



Pääsette ideoimaan ja toteuttamaan lukiolaisille suunnatun tapahtuman, joka toteutetaan marraskuussa. Tapahtuman tarkoitus on esitellä opiskelumahdollisuuksia ulkomaisissa yliopistoissa. Esittelyosuuden ohjelmasta hoitaa toimeksiantaja Opiskelupaikan edustaja. Tapahtuma voidaan toteuttaa Voimalan tiloissa Finlaysonilla.

Ideoikaa tapahtumalle innostava teema ja ohjelma, joka kiinnostaa nuoria. Ideoikaa myös markkinointikampanja, joka tavoittaa mahdollisimman paljon lukiolaisia.

Tavoitteena on saada paikalle n. 50 lukiolaista.



Ensimmäinen päivä

Klo 12.30 Lounas + majoittuminen

Klo 13.00 Leirin aloitus

- Esittelykiertos dialogiringissä, nimilappujen tekeminen
 - Mitä odotat leiriltä ja koko kurssilta?
 - Nimileikki
- Tutustumiskorttien kierrätys

Korteissa on kysymyksiä maan ja taivaan väliltä esim. Lempifestarisi? Mikä sinusta tulee isona? Tumma vai vaalea? Kortit laitetaan kulhoon ja jokainen nostaa vuorollaan kulhosta kysymyksen ja vastaa siihen.

Lämmittelyleikki:

- Järjestäydy jonoon pituusjärjestyksessä/ toisen nimen etukirjaimen mukaan/iän mukaan/lempibändin mukaan
 - Kun ryhmä on jonossa, jako kolmeen joukkueeseen

Tehtävä: keksikää ryhmällemme nimi

Ensimmäinen joukkuekisa

- Tuo minulle: raidallinen sukka, pinkki puhelin, punainen tussi, hammasharja, käpy, käsipaperia, harja
 - Ensimmäisenä tavaran tuonut saa pisteen

Klo 13.30 Yhteisten pelisääntöjen sopiminen
(kysy opiskelijoilta, mitä asioita haluavat kirjata ylös)

onnistuneen dialogin säännöt:

Kuuntele; odota; kunnioita; puhu suoraan

Kännyköitä käytetään vain tauoilla
Kaikki osallistuvat tekemiseen
Positiivinen asenne



Projektitoimeksianto

Valmentaja esittelee projektin / projektit:

- Toimeksianto ja millaisia asioita projektissa pääsee oppimaan
- Jos toimeksiantoja on useampi kuin yksi, opiskelijat jakaantuvat projektiryhmiin kiinnostuksen mukaan. Jos ryhmät eivät mene tasan, täytyy ryhmien keskustella, haluaisiko joku vaihtaa ryhmää.

Klo 14.00 Projektin starttaaminen

- Toimeksiantaja Opiskelupaikkaan tutustuminen nettisivujen ja esitteiden kautta
- Kohderyhmän analysointia: millaiset nuoret tulisivat tapahtumaan, mikä heitä kiinnostaa
- Projektin ideointia fläppipaperille, kaikki voivat kirjoittaa keskustelun lomassa ajatuksia omalla tussilla
 - Tapahtuman teema
 - Tapahtuman ohjelma
 - Tarjoilu

Klo 15.30 Tauko, kahvi

Klo 16.00 Joukkuekisa

Klo 16.15 Jatketaan projektin ideointia. Jos ideointi ei lähde käyntiin

- Voi ryhmän käydä ideointikävelyllä ulkona tai ottaa avuksi post-it laput ja pikaideoinnin
 - Jokainen saa käteen kasan post-it lappuja
 - 1 minuutin aikana pitää tuottaa mahdollisimman monta ideaa, yksi idea per post-it lappu
 - Käytetään 1 minuutti kuhunkin: teema, ohjelma, tarjoilu
 - Ideoista valitaan ne, joita halutaan lähteä viemään eteenpäin



Klo 17.30 **Kisoja** ulkona:

- Elämyksen suunnittelu
 - Ideoikaa ja toteuttakaa mukaansatempaava elämys muille ryhmäläisille. Ideointiin aikaa 30 min. Toteutukseen 15 min.
- Viesti: pallon kuljetus kahden ryhmäläisen välissä, pallon tarkkuusheitto ämpäriin

Klo 18.00 Päivällinen

- Perustetaan Facebook ryhmä, jossa voidaan keskustella tapaamisten välillä

klo 19.00 Projekt-ideoiden valinta

- Ryhmä äänestää tuotetuista ideoista esim. kolme, joita voidaan viedä eteenpäin, tässä vaiheessa ideoiden ei tarvitse olla valmiita
- Ryhmä koostaa PowerPoint esityksen, jolla esittelevät ideoita toimeksiantajalle

Elämysten toteutus

Klo 20.30 Iltaohjelma

- **Laulukisa**
- Singstar
- Esim. murhamysteeri tai Kuutamolla
- Sauna, vapaa-aikaa

Kuutamolla:

Jokainen kertoo itsestään kolme väittämää, joista kaksi on valhetta ja yksi totta (tai päinvastoin). Muu ryhmä saa esittää jokaiseen väittämään yhden lisäkysymyksen, jonka jälkeen muut yrittävät arvata mikä on totta.



Toinen päivä

Klo 08.30 Herätys + aamupala + huoneiden luovutus

Klo 10.00 Asiakastapaamisen valmistelu

- Kootaan projektin ideoinnin yhteydessä tulleet kysymykset ylös (mm. budjetti, miten Facebookia saa käyttää markkinoinnissa)
- Treenataan tapaaminen alusta loppuun (kättelyt, esittely, kuka / ketkä esittelevät ideat jne.)
 - Valmentaja esittää asiakasta
- Sovitaan tiimitapaamisista
- Kotiin tehtäväksi: jokainen tekee seuraavaksi kerraksi Belbinin tiimiroolitestin ja ottaa ylös tulokset.
 - Testi ja ohjeet löytyvät osoitteesta
<http://www.fujitsuuservices.fi/cgi-bin/roolitesti.pl>
- Leirin tsempparin valinta
 - Opiskelijat äänestävät keskuudestaan (kirjoitetaan lapuille)
- Valmentajien loppusanat

Klo 11.00 Kotiin!



Tiimitapaamisissa käsiteltävät asiat

Keskustelut käydään dialogiringissä. Projektia työstetään jokaisessa tiimitapaamisessa.

Ensimmäinen tiimitapaaminen

Tiimityöskentely

- Keskustellaan mikä tiimityöskentelyssä on tärkeää? Millainen on hyvä tiimin jäsen?
- Mitä rooleja tiimiläiset saivat Belbinin testissä? Miksi on tärkeää, että tiimissä on erilaisia tyyppisiä?
- Millaisia vahvuuksia kullakin on? Missä kukakin haluaisi kehittyä valmennuksen aikana?
- Tässä voi käyttää esim. vahvuuskortteja
 - Korteissa on sanoja esimerkiksi olen sosiaalinen, osaan piirtää, olen hauska.
 - Kortit laitetaan pöydälle ja jokainen valitsee itselleen yhden Vahvuuden ja yhden kehittymisen kohteen

Projektipäällikön valinta

- Listataan projektipäällikön tehtävät.
- Keskustellaan mitä ominaisuuksia projektipäälliköllä tulisi olla.
- Valmentaja voi mainita, mitä asioita projektipäällikkönä pääsee treenaamaan ja että vastuutehtävästä on hyötyä töitä hakiessa.
- Projektipäällikön pestistä kiinnostuneet ilmoittautuvat.
- Jos valinta ei ole selvä, äänestetään lapuilla tai käsiäänestyksellä.



Asiakastapaaminen (valmentaja on sopinut etukäteen tapaamisajan)

- Ideoiden esittely ja kysymykset toimeksiantajalle.
- Kommentit toimeksiantajalta: mitä ideoita voidaan lähteä viemään eteenpäin.
- Sovitaan, että projektipäällikkö pitää yhteyttä toimeksiantajaan.

Toinen tiimitapaaminen

Projektityöskentely

- Keskustellaan, mitä projekti tarkoittaa ja mitä tulee ottaa huomioon.
- Projektisuunnitelman läpikäynti.

Projekti

- Ideoiden jalostaminen toimeksiantajan kommenttien perusteella.
- Vastuutiimeihin jakautuminen:
 - Ohjelman ideointi ja esiintyjien kontaktointi
 - Tilan somistus, budjetin seuraaminen ja tarjoilu
 - Markkinointi

Kolmas tiimitapaaminen

Yrittäjävierailu

- Tapahtumatuottajana toimivan yrittäjän vierailu:
Tapahtuman järjestämisen ABC

Budjettilomakkeen läpikäynti.
Projektin työstämistä vastuutiimeissä.



Neljäs tiimitapaaminen

Markkinointi

- Yritysvierailu mainostoimistoon.
- Keskustellaan markkinoinnista.
- Käydään läpi sissimarkkinointikampanjoita, joista projektiryhmä voi saada ideoita.
 - kuvia ja videoita löytyy netistä esimerkiksi hakusanalla ”guerilla marketing”.
- Analysoidaan pienissä ryhmissä eri tapahtumien julisteita ja flyereitä: mitä hyvää ja mitä huonoa

Projekti

- Tapahtuman markkinoinnin suunnittelu ja markkinointikalenterin täyttäminen.
- Julisteen ja flyerin suunnittelu ja hahmotelman tekeminen mainostoimistolle.
 - Opiskelupaikan mainostoimisto toteuttaa julisteen ja flyerin sekä painattaa sen.
- Sovitaan miten markkinointia hoidetaan tulevina viikkoina: mihin viedään julisteita, ketkä toteuttavat markkinointitempauksen kouluilla.
- Somistustarvikkeiden hankinta.



Viides tiimitapaaminen

Yrittäjyys, hyvä liikeidea

- Keskustellaan millainen on hyvä liikeidea, yrittäjän ominaisuuksista ja mitä yrittäjäksi lähteminen vaatii.
- Case esimerkkeinä esim. O2 media –mainosautojen vuokraus, Jibbiz –koristeet Crocs -jalkineisiin, Framery Oy –puhelinkopit toimistoihin
- Käynti Uusyrityskeskus Ensimetriin, jos koetaan tarpeelliseksi.

Projekti

- Tapahtuman käsikirjoituksen tekeminen ja vastuiden jakaminen; kuka huolehtii mistäkin tapahtuman aikana.
- Juontojen harjoittelu.
- Viimeiset hankinnat.
- Esiintyjien briiffaus.

Kuudes tiimitapaaminen

Asiakaspalvelu

- Toimeksiantaja briiffaa, miten toivoo nuorten edustavan tapahtumassa yritystään.
- Pelataan ”asiakaspalvelu” –sananselityspeliä.
 - Paperilapuille on kirjoitettu asiakaspalvelutilanteisiin liittyviä sanoja
 - Jokainen pelaaja saa sanan, jonka selittää muille
 - Se joka arvaa sanan, saa pisteen
- Keskustellaan ensivaikutelmasta sekä hyvistä ja huonoista asiakaspalvelukokemuksista
- Sovitaan miten tapahtumaan pukeudutaan.



Palautekerta ja juhlat

- Toimeksiantaja saapuu kertomaan palautteen tapahtumasta paikanpäälle tai antaa sen valmentajalle, joka käy sen ryhmän kanssa läpi.
- Tehdään pienissä ryhmissä motorola tapahtumasta ja koko valmennuksesta
 - Mikä meni hyvin? Mitä kehitettävää? Mitä opin? Mitä voin viedä käytäntöön?
 - Motorola puretaan yhdessä.
- Nyyttäritarjoilut esille
- Katsotaan kuvashow starttileirin, valmennuksen ja projektin valokuvista.
- Laitetaan sydämet kiertämään
 - Jokainen saa sydämen, johon kirjoittaa oman nimensä
 - Sydämiä kierrätetään niin, että kaikki kirjottavat jokaisesta jonkin positiivisen asian
- Valmentaja voi palkita ”kunniamaininnalla” henkilön tai henkilöitä, jotka ovat esim. ylittäneet itsensä.
- Todistusten jako halausten kera
 - Todistuksessa on projektin kuvaus sekä jokaisesta opiskelijasta muutama positiivinen asia



Voimalan Bisnes-valmennusten palautteet

Valmennuksista saatu palaute oli pääosin positiivista. Keskiarvo palautteissa vaihteli 2,9-3,8 välillä (arvosteluasteikko 1-4). Palautteiden mukaan opiskelijat oppivat eniten tiimityöskentely- ja projektityötaitoja. Suurin osa koki oppineensa myös myynti- sekä markkinointitaitoja. Opiskelijat pitivät tekemällä oppimista hyvänä vastapainona muulle opiskelulle ja toivoivat projektityöskentelyä lisää oppilaitostensa kurssitarjontaan. Useimmille kirkastui ajatus, että kovalla työllä ja positiivisella asenteella voi päästä huikeisiin tuloksiin. Opiskelijat ymmärsivät kuinka tärkeää tiimityöskentelyssä on antaa oma työpanos. Kiitosta saivat myös valmennuksella vullinnut hyvä henki ja positiivinen tekemisen meininki.

Haasteina jotkut opiskelijat kokivat sen, etteivät kaikki antaneet omaa panostaan projektin tekemiseen. Opiskelijat myös kokivat, että jotkut projektitoimeksiantajajat olivat haastavia yhteistyökumppaneita, koska olivat liian kiireisiä tai eivät innostuneet nuorten ideoista eivätkä nuoret näin nähneet omia ideoitaan käytännössä.



Tää on mahtava kurssi, koulu on teoriaa ja voimala on työtä! ;)

- opiskelija syksy 2009



Tarkka suunnittelu on tärkeää. Yhdessä on helpoin sekä suunnitella, että toteuttaa: kaikkea ei tarvitse tehdä itse, vaan ryhmässä muutkin hoitavat osuutensa.

- opiskelija syksy 2010



Kannattaa lähteä mukaan heti alusta lähtien positiivisella asenteella, niin kurssista saa paljon enemmän irti. Kannattaa myös uskaltaa olla rohkea, sillä se avaa paljon ovia.

- opiskelija kevät 2011



Voimalan kesä -valmennus

Elementit

- 3 tiimitapaamista
- intensiiviviikko
- 7 viikkoa kahvilan pyörittystä
- kesän kokemusten yhteenveto ja juhlat

Tavoite

Tavoitteena on mahdollistaa nuorille yrittäjyyden turvallinen kokeileminen. Valmentaja on kesän ajan tarvittaessa tiimin tukena ja vetää tiimitapaamisia, mutta vastuu kahvilan toiminnasta ja tuotosta on nuorilla itsellään. Kahvilan tuotto jaetaan nuorille.

Taidot, jotka valmennuksen aikana karttavat:

- Opiskelija ymmärtää yrityksen pyörittämisen avainasiat
- Tuotevalikoiman suunnittelu, hinnoittelu ja katelaskenta
- Myyntitaidot
- Vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot
- Rohkeus
- Asiakaspalvelutaidot
- Markkinointiosaaminen
- Palautteen antaminen



Valmistautuminen Kesä- valmennukseen

Valmentaja haastattelee Kesä -valmennukseen hakemuksensa lähettäneet ja valitsee 7-9 opiskelijaa mukaan. Oletetaan, että oppilaitoksella on olemassa yritys esim. osuuskunta, jonka kautta kahvilan toimintaa voidaan pyörittää.

Ennen valmennuksen aloitusta valmentaja hoitaa eteenpäin asioita, joita ei keritä hoitaa enää toukokuussa, kun opiskelijat aloittavat. Valmentaja voi neuvotella sponsorirahan, jolla katetaan aloituskustannuksia. Voimalan kesäkahvilat saivat n. 2000 € +alv suuruisen avustuksen ensimmäisenä kesänä kaupunkikehitysyhtiöltä ja toisena kesänä matkailutoimistosta. Matkailuyhteistyössä nuoret koulutettiin yhden päivän koulutuksella matkailuneuvojiksi. Tätä työtä he pystyivät tekemään kahvilasta käsin.

Valmentajan valmistelut

- Myyntipaikan etsiminen ja varaaminen
- Kahvilamökin varaaminen (kahvilamökin tulee olla elintarvikeviranomaisten hyväksymä)
- Vesi- ja viemäröintitöiden aikataulutus
- Maksupäättteen hankkiminen (toimitusaika voi olla reilu kuukausi)
- Sähkösopimuksen tekeminen
- Vakuutusasiat (omaisuusvakuutus, toiminnan vastuuvakuutus)
- Tukkusopimus
- Pankin kanssa sopimukset rahanvaihdosta sekä tilityksistä
- Tiedottaminen ja median kontaktointi
- Mahdollisen kahvilakummin hankkiminen
 - Kummi on kokenut kahvilayrittäjä, joka haluaa antaa oman osaamisensa nuorten käyttöön.

Jokainen nuori sijoittaa alussa kahvilan toimintaan n. 100-200 €, jolla tehdään hankintoja ja ensimmäiset tukkuostokset.



Aikataulu

Toukokuun alku

Tiimitapaaminen

Panostetaan tiimiytymiseen tutustumisleikkien ja ohjelman avulla

2x Suunnittelupäivä

jolloin hoidetaan seuraavat asiat

- Kahvilanimen ideointi
- Työvaatteiden suunnittelu
- Kassakoneen vuokrahintojen selvittely
- Maksupäätteen tilaaminen
- Omavalvontasuunnitelman tekeminen
 - Tätä varten on hyvä esimerkkinä jo olemassa olevien kahviloiden omavalvontasuunnitelmia, joista voi katsoa mallia
- Kylmälaitteiden, mahdollisen uunin sekä muiden keittiötarvikkeiden kartoittaminen ja hankkiminen
 - Näitä kylmälaitteita yms. kannattaa kysellä tutuilta ilmaiseksi
- Avajaispäivästä sopiminen, jonka kaikki laittavat kalenteriin ja voivat alkaa markkinoida tuttaville
- Kahvilamökin kuljetuksesta sopiminen
- Tutustuminen tukkuun
- Ulkokalusteiden (pöydät ja tuolit) hankkiminen esim. sponsorisopimuksella kalusteliikkeestä



- Tutustuminen pareittain eri kahviloiden tuotevalikoimaan ja hinnoitteluun
- Kahvilapäällikön sekä mahdollisten muiden vastuuhenkilöiden valinta sekä tehtävänkuvien määrittely
 - Vastuuhenkilöt tai -parit voivat vastata esim. talousasioista, työvuorojen suunnittelusta, markkinoinnista, tapahtumista, tuotetilauksista
- Aikataulutetaan intensiiviviikon työtehtävät

Kesäkuun ensimmäinen viikko

INTENSIIVIVIIKKO (maanantaista perjantaihin)

Työskentely pienissä ryhmissä

- Tuotteet
 - Tuotevalikoiman suunnittelu
 - Tuotteiden ilmoittaminen kassakoneen toimittajalle koneen ohjelmointia varten
 - Sopimukset mahdollisten tuotetoimittajien kanssa (esim. leipomo, jäätelötoimittaja)
 - Katelaskelmat ja tuotteiden hinnoittelu (tämä on tärkeää ja kokemuksen mukaan tuotteiden valinnassa saattaa kestää todella kauan)
 - Tukkukäynti loppuviikosta
 - Tuotteiden valmistuksen harjoittelu
- Materiaalit ja somistus
 - Markkinointimateriaalin suunnittelu ja toteutus
 - Hinnaston toteutus
 - Logokyltit kahvilan seinään tai katolle (esille myös mahdolliset sponsorit)



- Somistuksen suunnittelu
- Avajaisohjelman suunnittelu sekä tehtäväjako (kuka myy, kuka vetää ohjelmaa jne.)
- Sopimusasiat
 - Jätehuoltosopimuksen tekeminen
 - Työvuorolistojen tekeminen (Voimalan kesäkahviloissa oli aamu- ja iltavuorossa kummassakin kaksi henkilöä, joka toi turvaa erityisesti sulkemisaikaan)
 - Pohjakassan vaihtaminen
- Kaikille yhteiset
 - Aukioloajoista päättäminen
 - Hygieniakoulutus (hygieniapassi vaaditaan yli 3 kk työsuhteesta)
 - Kassakoulutus sekä kassan tilityksen opettelu (tilityksestä on oltava todella selkeät ohjeet, kokemuksen mukaan tämä on haastava asia nuorille)
 - Kahvilamökin siivoaminen
 - Asiakaspalvelutilanteen treenaaminen
 - Kahvikoulutus esim. Pauligin edustajalta (tulevat ilmaiseksi)
 - Turvallisuuskoulutus rahankäsittelystä sekä paloturvallisuuteen liittyvistä asioista
 - Yösäilöön tutustuminen
 - Markkinointitoimenpiteet keskiviikosta eteenpäin

LAUANTAINA AVAJAISET

- Valmentajan kannattaa olla paikalla rauhoittelemassa ja tsemppaamassa nuoria, sillä kokemuksen mukaan jännitystä on ilmassa.



TIIMITAPAAMISET KERRAN VIIKOSSA aiheina esimerkiksi

- Tiimihengen kohottaminen
- Taloustilanteen läpikäynti
- Tapahtumien suunnittelu
- Spesiaalikampanjat ja tuotteet esim. eri festivaalien aikaan
- Asiantuntijavierailut aiheena esim. tsemppaus lisämyyntiin
- Esillepano

KESÄN YHTEENVETO JA JUHLAT

- Kesän liikevaihdon ja tuloksen läpikäynti
- Opit ja kopit
- Valokuvamuistelot
- Juhlat!

Muita vinkkejä:

- Nuorilla on hyvä olla lupa soittaa valmentajalle myös iltaisin, sillä alkuun voi tulla pieniä mutta uutuutensa takia kinkkisiä tilanteita. Niissä usein riittää, että valmentaja rohkaisee nuoria itse ratkaisemaan ongelman.
- On tärkeää, että nuorilla ei tule sellainen olo, että heidät on jätetty ns. oman onnensa nojaan.
- Tilittämisen kanssa ei voi tarpeeksi painottaa sitä, että siinä pitää olla tarkkana. Se vaikuttaa kirjanpitoon ja pankki myös veloittaa väärin tehdystä.
- Tilityksen tekemistä on hyvä tarkkailla alkuun ja vaikka nimittää joku nuorista tilitysvastaavaksi, joka osaa asian etu- ja takaperin.



- On hyvä olla joku viestintäkanava, esim. Facebook sekä sopimus kenelle sairastumiset tai muut äkilliset ja odottamattomat tilanteet ilmoitetaan.
- Tapahtumamarkkinointi kannattaa aloittaa hyvissä ajoin ja sopia jo esimerkiksi intensiiviviikon aikana päivämäärät ja aiheet kaikille kesän tapahtumille.

Palautteen mukaan eniten nuorille kolahti oman panoksen merkitys suhteessa saavutettaviin tuloksiin; jos ei itse tee, niin asioita ei tapahdu, koska kukaan ei hoida niitä puolesta. Nuoret saivat kokonaiskuvan yrittäjänä toimimisesta. Haastavaa nuorten mielestä oli se, että kesän aikana he joutuivat ratkomaan pieniä konflikteja henkilöiden välillä. Tilanteita syntyi, koska kaikki eivät antaneet yhtä suurta panosta tai eivät olleet tarpeeksi omatoimisia tehtävien suorittamisessa.



Kesä teki todemmaksi ajatuksen, että todella pystyn tekemään elämälläni mitä haluan, eivätkä unelmat hotellin pyörittämisestä tai omasta suklaapuodista tunnu niin utopistisilta.

- kahvilapäällikkö kesä 2010



Raha on aina mitattavissa, mutta kokemukset joita sain pyörittäessä omaa kahvilaa, ovat korvaamattomia.

- opiskelija kesä 2011



Business Camp

Voimalan Business Camp kehitettiin vastaamaan ammattikorkeakouluopiskelijoidemme tarpeeseen oman liikeidean kehittämisessä sekä myös uuden liikeidean ideoimisessa ja kehittämisessä oman osaamisen pohjalta.

Yhdessä muiden yrittäjyydestä kiinnostuneiden opiskelijoiden kanssa opiskelijat kehittävät uusia liikeideoita tai työstävät eteenpäin jo aikaisemmin keksimääsi liikeidea. Leirillä perehdytään Voimalan valmentajien ja asiantuntijoiden johdolla liikeidean kehittämiseen, asiakkuuksiin, myyntiin ja markkinointiin sekä tuotteistamiseen ja liikeidean kaupallistamiseen. Työskentelyn lisäksi campilla on rentoa ja innostavaa ohjelmaa.

Business Camp on ollut hyvin erilainen, innostava ja motivoiva valmennus eri alojen ammattikorkeakouluopiskelijoille. Valmennus on mahdollistanut eri alojen opiskelijoiden välisen yhteistyön ja eri aloilta saatavien näkökulmien hyödyntämisen liikeideoiden kehittämisessä. Business Camp valmennus toteutetaan aina muualla kuin periteisesti kouluympäristössä. Viiden päivän mittainen intensiivileiri maatilamatkailukohteessa luo puitteet luovalle ja tehokkaalle työskentelylle. Työtä tehdään viiden päivän aikana paljon ja sen ansiosta myös tulokset viiden päivän kuluttua puhuvat puolestaan.



LEIRIN SISÄLTÖ JA RAKENNE:

Päivä 1. Tutustuminen ja tiimiytyminen sekä Yrittäjyys ja liikeidea

- Esittäytymiset, valmentajat sekä leiriläiset
- 3-4 hengen tiimeihin jakautuminen
- Tutustuminen majoitus- ja valmennustiloihin
- Leirin avaus – innostava ja positiivinen tervehdys yrittäjyyden puolestapuhujalta
- Jokainen osallistuja kertoo muille leiriä varten määrittämänsä henkilökohtaiset tavoitteet
- Tutustumista ja tiimiytymistä hauskojen ja lyhyiden tiimileikkien avulla,
- ”Välähdyspolku” ennen leiriä luetusta kirjallisuudesta
 - Tavoitteena on luoda tulevan viikon toimintaa varten ”Työkalupakki yrittäjän polulle”
 - Työkalupakin työkaluja leiriläiset tuovat esille omista lukemistaan ja valitsemistaan yrittäjyyden aihealueisiin liittyvistä kirjoista
 - Työkaluilla tarkoitetaan sellaisia tietoja, näkemyksiä ja asioita joita kirjoissa on kirjoitettu, joiden koetaan olevan hyödyksi liikeidean kehittämistyössä
- ”Luovuus ja yrittäjyys” – alustus aiheesta joko valmentajien tai asiantuntijan johdolla
 - Keskustelu aiheesta koko porukalla
 - Heräte keskusteluun opiskelijoille:

“

People don't buy what you do, they buy why you do it.

WHY? HOW? WHAT?

”

- Mikä on liikeidea?
 - Keskustelu aiheesta



Liikeidean ideointia

- Liikeidea-ideointitoteuttävä
 - 20 liikeidea aiheesta kuin aiheesta oman osaamisen tai mielenkiinnon kohteiden pohjalta
 - Aikaa 30 min.
 - Kukin ideoi yksin
- 5X5 tekniikka
 - Ideoitujen 20 idean joukosta valitaan viisi parasta ideaa joista tehdään otsikkoideat
 - Kunkin otsikkoidean alle ideoidaan viisi liikeidea otsikkoon tai otsikon toimialaan liittyen
 - Voidaan supistaa myös 3X3 tekniikaksi
- Ideointi tiimeittäin
 - Valitaan edellisistä ideoinneista parhaimmiksi nousseet 2 ideaa per opiskelija
 - Käydään idea kerrallaan tiimissä läpi ja ideoidaan ko. ideaan tarkennuksia tai jatkoajatuksia tiimin kesken
- Seuraavat tekniikat ja apukysymykset ovat työkaluja, joita tiimi voi hyödyntää, mikäli ideoita ei synny
 - Miettikää asiakaskohderyhmä, jolle ei tarjota riittävästi tuotteita/palveluita. Mitä voisitte tarjota heille?
 - Mikä asian toimimattomuus/vaikeus ärsyttää teitä tavallisessa arjessa, oli sitten kyse keittiötöistä tai vaikka koiran ulkoiluttamisesta. Millaisen ratkaisun voisitte kehittää tähän ongelmaan?
 - Millaiseen hauskaan/erilaiseen bisnekseen, tuotteeseen tai palveluun olette törmänneet ulkomaanmatkoilla? Voisiko sitä hyödyntää Suomen markkinoilla sellaisenaan tai muokaten?



- Onko olemassa joku bisnes, jonka ansaintalogiikan voisitte miettiä uusiksi?
 - Esimerkki O2 mediasta
- Miten nostaa perinteisen tuotteen jalostusarvoa niin paljon, että siitä saa luotua kannattavaa bisnestä?
 - Esimerkki Valmisnuotio bisneksestä
- Onko teillä joku erityisosaaminen tai harrastus, jonka ympärille voisitte rakentaa liiketoimintaa?
- Miten voitte hyödyntää eri tuotteiden jälkimarkkinoita?
 - Esimerkiksi Lasinjalostus Oy:stä

Kun hyviä ideoita on löytynyt

- Idearuutu
 - Ensin yksin, purku tiimissä, kiteytys koko porukalla
 - Mitä tarjoan?
 - Kenelle tarjoan?
 - Miten palvelu/tuote tuotetaan?
 - Millaista imagoa tavoittelen?
- SWOT-analyysi
- Kilpailija-analyysi
 - Viiden kovimman kilpailijan asema markkinoilla ja kilpailu-/erottumiskeinot
- Siili-konsepti (kirjasta Hyvästä paras)
 - Voitko innostua bisneksestäsi?
 - Voitko olla siinä paras?
 - Voiko se olla taloudellinen menestys?
- Päivän päätteeksi tiimit esittelevät päivän tuotokset muille
- Yhden tiimin valmisteleva virkistysohjelma järjestetään keskellä päivää tai illalla tilanteen mukaan

Päivän tavoite:
Ajatus omasta / parivaljakon / tiimin
liikeideasta on syntynyt



Päivä 2. Asiakkaat

- Luovuustehtävä aamuohjelmaksi
- Oman liikeidean kiteytys päivän alkuun: Mitä, kenelle, miksi ja miten?
- ”Asiakkaan merkitys liiketoiminnassa” – valmentajien tai asiantuntij analustus aiheesta
- Druckerin työkalu tiimityöskentelyyn
 - Tiimi käsittelee yhden idean kerrallaan
 - KUKA on asiakas?
 - MITÄ asiakas ostaa?
 - MISSÄ asiakas on?
- Asiakkaiden määrittely yksilötyönä
 - Asiakastyypit, asiakastyypien asiakasmäärät ja ostopäätösten kriteerit
 - Mistä, miksi ja miten asiakasryhmät hankkivat tällä hetkellä palvelunsa/tuotteensa?
 - Ovatko asiakastyypit ostouskollisia ja kuka päättää ostosta? Ostopäätösten määrä viikossa, vuodessa?
 - Onko asiakkaiden ostokäyttäytyminen muuttumassa?
- Ihanneasiakkaan profiilin luominen omalle idealle
 - Tarina ihanneasiakkaasta ja hänen elämästään
- Mitä esteitä asiakkaan ostamisella voi olla?
- Tiimien kolahdusten purku koko porukalla
- Yhden tiimin valmisteleva virkistysohjelma järjestetään keskellä päivää tai illalla tilanteen mukaan

Päivän tavoite: Asiakassegmentit liikeidealle



Päivä 3. Tuotteistaminen

- Luovuustehtävä aamuohjelmaksi - Toteutus ulkona
- ”Miten tuotteistat hittipalvelun” -vaellus Parantaisen kirjasta tehdyn työkalupakin avulla

1. Valitse asiakas (viimeistään nyt!)

- Asiakaskohderyhmän / ryhmien valinta on tärkeää, koska:
 - Et voi perehtyä riittävästi kaikkien ihmisten (eli asiakkaiden) elämään
 - Muuten hajautat vähäiset resurssisi liian laajalle
 - Täsmäviesti toimii paremmin
- Voit miettiä kohderyhmien lisäksi asiakkaita jaottelemalla ne:
 1. Päittäjiin (tekee ostopäätöksen)
 2. Suositelijoihin (vaikuttaa ostopäätökseen / suosittelee yritystäsi potentiaalisille asiakkaille)
 3. Käyttäjiin (ovat tuotteen / palvelun lopullisia käyttäjiä)

2. Tunnista asiakkaan ongelma

- Menestyvien yritysten liiketoiminta perustuu siihen, että ne osaavat ratkaista jonkin asiakasta riivaavan ongelman tai tarpeen
- Mikä on asiakaskohderyhmäsi / kohderyhmiesi todellinen ongelma, jonka aiot ratkaista. Älä mieltä vain järkiperusteisia ratkaisuja, vaan tarkastele asiaa myös tunnepuolella. Asiakkaan ratkaistava ongelma tai tarve saattaa liittyä vaikkapa ahneuteen, turvallisuuden kaipuuseen, hyväksynnän tarpeeseen, laiskuuteen, jne.



3. Selvitä, miksi ongelma on ratkaisematta

- Jos luulet löytäneesi asiakkaan ongelman, pysähdy hetkeksi pohtimaan, miksei joku muu ole jo ratkaissut sitä. Tässä auttaa seuraavat tarkistuskysymykset:
 - Oletko löytänyt todelliset kilpailijat?
 - Miten asiakas kiertää tai välttelee ongelmaa?
 - Mitkä ovat asiakkaan vaihtoehtoiset ratkaisut?
 - Tunnistaako asiakas ongelmaansa?
 - Tunnustaako asiakas ongelman?

4. Kiteytä törkeä lupaus

- Törkeä lupaus luo ylivoimaa. Se kertoo asiakkaalle, minkä hänen ongelmistaanaiot ratkaista. Hyvä lupaus saa kohderyhmääsi kuuluvat pysähtymään. Mikä on sinun törkeä lupauksesi asiakkaille?

5. Erotu kilpailijoista

- Oletko yhdistellyt palveluja poikkeuksellisesti?
- Paketoitunut palvelusi toisin kuin muut?
- Hinnoitellut palvelun muista poikkeavasti?
- Suunnitellut jakelevasi palveluasi eri kanavia pitkin kuin muut?

6. Kerro palvelun hyödyt

- Ihmiset eivät osta ominaisuuksia vaan hyötyjä. Mitkä ovat palvelusi todelliset hyödyt asiakalle?

7. Anna palvelullesi / tuotteellesi ja koko yrityksellesi iskevä nimi

- Jos sinulla on useita tuotteita / tuoteryhmiä, mieti myös niiden nimeämistä.



8. Määritä hinta

- Hinta luo vahvoja mielikuvia tuotteestasi/palvelustasi. Miten aiot hinnoitella tarjontasi? Voitko hinnoitella tuotteesi tai palvelusi, niin että hintavertailu on mahdotonta?

Päivän lopussa käydään läpi sparraukset

- Yhden tiimin valmisteleva virkistysohjelma järjestetään päivällä tai illalla tilanteen mukaan

**Kolmannen päivän tavoite:
tuote- / palvelukonsepti mietittynä**

Päivä 4. Myynti ja markkinointi sekä yrittäjän infopaketti

- ”Ei yritystä ilman myyntiä”
 - Valmentajien tai asiantuntijan alustus aiheesta
- Konkreettiset myyntiharjoitukset
 - Hyödyt vs. ominaisuudet -pohdinta
 - Lyhyt myyntipuhe
- Myyntisuunnitelman tekeminen
 - Työskentely vapaavalintaisella tavalla
- Pieni alustus markkinoinnin keinoista
- Ideoita markkinointikampanjoihin
 - Tiimityöskentelynä
- Millä markkinoinnin keinoilla kehitän asiakkuuksia? - keskustelu
- Loppupäivän opiskelijat koostavat kevyttä myynti- ja markkinointisuunnitelmaa



- Yhden tiimin valmistelema virkistysohjelma järjestetään keskellä päivää / illalla
- Esitykset toimitetaan ulkopuolisille sparraajille

Neljännän päivän tavoite:

Kevyt myynti- ja markkinointisuunnitelma

Päivä 5.

Esiintyminen, kiteytys ja esitykset

- Esiintymisvalmennus aamulla
- Kaiken keskeneräisen kiteyttäminen
- Liikeideoiden esittely ja myyminen toisille leiriläisille
 - Tuomaristo, johon pyydetään ulkopuolisia sparraajia (yrittäjiä, yrityskehittäjiä tms.)
 - Tuomaristo ja valmentajat valitsevat yhden palkittavan
 - Opiskelijat valitsevat yhden palkittavan (kirja)
- Oppimispäiväkirjan teosta ohjeistus
- Lyhyt keskustelu jokaisen osallistujan kanssa jatkosta
- Iltajuhlat

Päivän tavoite:

Kaikilla kiteytetyt ideat ja valmiit esitykset

Tarvikelista:

vihkoja
 post-it -lappuja
 erilaisia tiimi-, ideointi- ja luovuustehtäviä
 pari ylimääräistä läppäriä
 kaiuttimet
 lautapelejä
 kyniä
 sinitarraa

pelikortit
 makeisia
 paljon paperia
 fläppejä
 tusseja
 teippiä
 saksia
 musiikkia



Business Camp-palautteet

Palautteissa nostettiin erityisesti esiin intensiivisen työskentelytavan ja työkalujen toimivuus, avoin ilmapiiri sekä innostavat valmentajat ja heiltä saatu sparraus. Opiskelijat kokivat saaneensa rohkeutta oman liikeidean eteenpäin viemiseen. Kehitettävänä asiana nähtiin se, että työskentelyaikaa pitäisi olla enemmän, jotta myös henkilökohtaiselle sparraukselle jäisi enemmän aikaa.



Kurssi oli erilainen ja innostava. Kurssilla opiskeltiin intensiivisesti ja sai keskittyä omaan juttuunsa ja sen luomiseen. Uudet ihmiset joihin tutustui, olivat innostavia ja samanhenkisiä, tiimihenki oli parasta! Opiskeluun sai erilaisen vireen, kun sen toteutus oli täysin normaalista poikkeava, ei luokkia ja luentoja. Poistuminen arkiympyröistä oli kuin lomalla olisi ollut vaikka töitä tehtiin paljon.

Business Camp – kurssin opiskelija keväältä 2011



Viikon aikana sain uusia näkökulmia yrittäjyydestä ja paljon uutta tietoa. Opin paljon tuotteistamisesta sekä liikeidean kehittämisestä, markkinoinnista ja hieman myös esiintymisestä. Huomasin myös, että tiimityöskentelyssä sai paljon enemmän tuloksia aikaan kuin yksin ja opin kyselemään neuvoja/vinkkejä muilta.

Business Camp – kurssin opiskelija keväältä 2011



Parasta oli koko viikko. Uskomatonta miten paljon asioita voi oppia yhdessä viikossa, kun on innostavat valmentajat, mahtava porukka ja työkalut joilla työstää asioita! Kurssi oli tähän mennessä paras kaikista koko kolmen vuoden opiskeluaikana!

Business Camp – kurssin opiskelija syksyiltä 2011



Case Ylöjärven lukion yrittäjyysleiri

Ylöjärven lukiolla on jo usean vuoden ajan järjestetty yrittäjyysleiriä kaikille lukio-opintonsa aloittaville oppilaille heti alkusyksystä. Yhdelle leirille on osallistunut kerrallaan reilu 100 oppilasta. Leirillä oppilaat on jaettu noin 15 pienempään tiimiin ja tiimit ovat leikkimielisesti kilpailleet keskenään omilla ratkaisuehdotelmillaan.

Jokainen tiimi saa leirin ajaksi valmentajan, jonka tehtävänä on valmentaa omaa tiimiään kohti parasta mahdollista suoritusta. Leirien valmentajina ovat toimineet Tampereen ammattikorkeakoulun yrittäjyyden yksikön, eli Proakatemian yrittäjäopiskelijat. Toimeksiantajayrityksiä on Ylöjärven lukiolla ollut vuosien varrella useita, kuten mm. Kauppakeskus Elo, Top-Sport urheiluliike, Kick's kosmetiikkamyymälä sekä ylöjärveläinen Liikuntakeskus Ateena. Yritysten antamat haasteet ovat keskittyneet aina nuoriin ja siihen, miten jokin yritys voisi ratkaista oman haasteensa nuorten näkökulmasta.

Viimeisimpänä haasteen antajana oli Liikuntakeskus Ateena, joka antoi syyskuisena torstaiamuna Ylöjärven lukion reilulle 100 ensimmäisen vuosikurssin oppilaalle tehtävän: Miten Liikuntakeskus Ateena saa 50 uutta 15–19 –vuotiasta asiakasta vuoden 2011 loppuun mennessä?

Leirit ovat vuosi toisensa jälkeen olleet onnistuneita ja menestyksekkäitä. Aikaisempien vuosien osallistuneet oppilaat ovat tulleet muistelemaan omia mukavia leirihetkiään aina uuden vuosikurssin leirin alkaessa.

Yrittäjyysleirin palautteet

Palautteiden mukaan leirissä toimivaa oli yhteistyö, työkentelytapa, uudet tavuudet ja tekemisen meininki. Osa opiskelijoista pitivät tiivistä työkentelytahtia raskaana ja toisilla myös ideointi tuotti vaikeuksia.



Kyllä tällänen leiri aina normaalin koulun voittaa millon vaan.

- opiskelija syksy 2009



75





Yhteistyö Voimalan kanssa on sujunut erittäin hyvin jo usean vuoden ajan. Olemme olleet erittäin tyytyväisiä 24-h leirin järjestelyihin ja opiskelijoiden palaute on ollut positiivista. On hienoa, että kaikki opiskelijamme ovat saaneet upean leirikokemuksen.

Opimme Voimalan toiminnasta sen, että antamalla opiskelijoille itselleen mahdollisuuden toimia, saamme tulokseksi aktiivisia ja innostuneita nuoria, jotka hoitavat homman kuin homman. Yrittäjyyskasvatus antaa opettajille ja opiskelijoille mahdollisuuden tutustua paikalliseen elinkeinoelämään ja muihin sidosryhmiin toiminnallisella tavalla.

Opiskelijoiden pitäisi oppia työelämätaitoja myös lukiossa, vaikka tavoitteenamme onkin laajan jatko-opintokelpoisuuden takaaminen. Nämä eivät kuitenkaan sulje pois toisiaan.

Tulevaisuudessa lukioissa tulee kuunnella nuoria ja antaa heille mahdollisuus tutustua yrittäjyyteen. Terveiseni muille opettajille: lähtekää rohkeasti mukaan yrittäjyyskasvatuksen moninaiseen maailmaan!

- Sanna Leinonen
Ylöjärven lukion yrittäjyyslinjan vetäjä ja vastuuopettaja



Aikataulu

Torstai

- Klo 10.00 Leirin aloitusinfo ja Liikuntakeskus Ateenan toimeksianto
Tiimeihin jakaminen ja tutustuminen tiimeittäin valmentajan johdolla
- Klo 11.15 Lounas
- Klo 11.45 Tiimityöskentelyä tiimeittäin omissa ”kotiluokissa”
- Klo 14.00 Markkinointi-info auditoriossa
- Klo 15.00 Tiimityöskentelyä
- Klo 17.00 Päivällinen
- Klo 17.30 Tiimityöskentelyä
- Klo 20.30 Tiimin ratkaisun kokoaminen
- Klo 21.30 Kilpailurastit ja Nimi & logo – ideointi
- Aloitus ruokalassa tiimeittäin
 - Iltapalaa tarjolla samaan aikaan
 - Kilpailurastit erillisen aikataulun mukaan
- Klo 00.00 Kaikki nukkumaan!

Perjantai

- Klo 07.30 Herätys
- Klo 07.45 Aamupala ja siistiytyminen
- Klo 08.30 Valmistautuminen esityksiin ja harjoittelu
- Tiimeittäin oman valmentajan johdolla
- Klo 09.15 Kokoontuminen auditorioon
- Klo 09.30 Tiimien ratkaisujen esittely
- Klo 11.00 Tuomariston arviointi
- Klo 11.30 Palkitsemiset, todistusten jako ja leirin päättäminen
- Klo 12.00 Lounas ja kotia kohti

Mukaan otettavaa

Läppäri jos löytyy, kamera, muistitikku, makuupussi, ilmapatja jos löytyy tai makuualusta, syötävää jos koulun tarjottavat ei riitä



Opettajien Energia ja Virta -valmennukset

Energia- ja Virta-valmennusten tavoitteena oli kyseenalaistaa olemassaolevia ajattelumalleja, pohtia koulutuksen muutostarpeita sekä luoda uusia toimivia yrittäjyyttä edistäviä toimintamalleja ja -menetelmiä kouluihin. Virta-valmennus oli tarkoitettu niille opettajille, jotka olivat jo osallistuneet Energia-valmennukselle.

Kukin valmennus oli muodoltaan ja toteutustavaltaan hieman erilainen riippuen osallistujien tavoitteista, osaamisesta ja tarpeista.

Valmennusten toiminta-ajatus pohjautui Nonaka&Takeuchin käsitukseen hiljaisen tiedon siirtymisestä ja uuden tiedon synnyttämisestä (ks. s. 40). Menetelminä käytettiin jatkuvaa dialogia ja ryhmätöitä, uusien näkökulmien tuontia ns. "neliöhetkinä", olemassaolevan kyseenalaistamista ja hyviä kysymyksiä sekä uuden tiedon kiteyttämistä erilaisiksi mallinnuksiksi. Tavoitteena leireillä oli ajattelu- ja toimintatapojen muutos, joka viedään osaksi koulun arkipäivää.

Ohessa kuvataan kahden eri valmennuksen sisällöt ja käytetyt menetelmät esimerkinomaisesti.



Energia –valmennus

- Istutaan aina dialogiringissä, kun yhdessä koolla. Ryhmätyöt eri tiloissa, ryhmät saavat valita tilansa itse.
- Tavoite- ja esittelykierros:
 - Kuka olet? Kuvaat itseäsi yhdellä adjektiivilla/Kerro itsestäsi jotakin mitä kukaan ei tiedä/Kerro viimeisin mokasi tms.
 - Mitä tavoitteita asetat leirille ja itsellesi? Mitä odotat tulevilta päiviltä?
 - Valmentaja kertoo myös itse
 - Tärkeää synnyttää luottamuksen ja avoimuuden kulttuuri
- Ryhmätyö 1: Mitä yrittäjyyskasvatus mielestänne on? Aikaa 30 min., kirjataan fläpille ajatuksia ja ideoita. Purku, jonka yhteydessä keskustelua, kommentteja osallistujilta sekä valmentajien näkökulmia ja kiteytyksiä.
- Ryhmätyö 2: Millaisia nuoria tällä hetkellä koulutamme (asenteet, arvot)? Purku. Valmentajan kiteytyksiä ja näkökulmia kirjoista, esim. miten tärkeää on valmentaa nuoria epämuukavuusalueille muukavuusalueiden sijaan (Czichsentmihailin Flow-ajattelu)
- Ryhmätyö 3: Mikä meillä mättää? Ruoditaan haasteita ja epäonnistumisia. Mikä on hyvin? Missä olemme onnistuneet? Mitä meidän pitäisi vahvistaa ja hyödyntää myös jatkossa? Mitä voisimme tehdä opetuksessa toisin?



- Proakatemian oppimiskäsityksen, menetelmien ja työkalujen esittelyä (lisätietoa ks. lähteet)
 - Dialogin periaatteet
 - Synnytys
 - Pajat
 - Projektit

- Synnytys: Luokaa konkreettinen ja toteutettavissa oleva yrittäjyyskasvatusmalli toiselle asteelle (luova, kiteyttävä, teoriaa hyödyntävä)
 - Esityksiin luovuutta
 - Teoriaa hyödyntävä

2. päivä

- Ryhmätyö 4: Millainen on yritteliäs opiskelija? Miten voimme tukea ja valmentaa yritteliäisyyden kehittymistä?

- Palautekeskustelu ja keskustelu siitä, mitä viedään käytäntöön leirien välillä (kukin nimeää 1-2 asiaa)

- Valmennuksesta kirjoitetaan muistio. Kirjoitetaan muistioon ylös myös valmennuksessa esiin nousseita hyviä kysymyksiä, joiden käsittelyä jatketaan Virta-leirillä.



Virta –valmennus

- Istutaan dialogiringissä, ryhmätyöt tehdään ryhmän itse valitsemissa tilassa
- Valmentajan tehtävänä luoda avoin ja innostunut ilmapiiri

- Aloitetaan esittely – ja tavoitekierroksella
- Alkuun voidaan näyttää Inspiroiva video (esim. ted.com) tai teetättää luovuus/tiimiharjoitus
 - esim. www.marshmallowchallenge.com

- Ennakkotehtävänä kirjan tai artikkelin lukeminen , käsitellään aluksi ohjaavien kysymysten avulla

- Tehtävä: jakakaa ryhmässä edellisen Energia-leirin opit ja kopit, kuvatkaa ne fläpille
 - Purku ja keskustelu, valmentaja syventää näkökulmia ja pitää dialogin ”dialogisäiliössä”
- Proakatemian oppimiskäsityksen, menetelmien ja työkalujen esittelyä (mennään konkreettisemmalle tasolle kuin ensimmäisellä kerralla)
- Valmentajuus opettajuuden muotona
 - Mikä erottaa opettajuutta ja valmentajuutta?

- Ryhmätyö: Miten voin itse toimia työssäni valmentajana?

- Synnytytys: Yrittäjyyden ”punainen lanka” koulussamme – menetelmiä ja toimintatapoja yrittäjyysopintoihin
 - Tavoitteena kiteyttää kollektiivista ja yksilöllistä tietoa konkreettisiksi malleiksi, jotka voidaan viedä käytäntöön



2. päivä

- Ideointitehtävä ideointimenetelmää käyttäen: uusien projekti-ideoiden ja koulutusohjelmien ideointia
 - Purku ja parhaiden ideoiden valinta jatkoon
- Miten tästä eteenpäin? Miten viemme synnytyksessä kehitetyt mallit käytäntöön?
 - Konkreettinen suunnitelma
 - Mitä kukin voi omalta osaltaan tehdä suunnitelman etenemisen eteen?
- Purku ja dialogi
- Palautekeskustelu
- Valmentajan kiteytys loppuun: eväitä jatkoon



Palautteet

Palautteissa kiiteltiin innostavia valmentajia sekä ilmapiiriä, jossa heittäytyminen ja ideoiminen oli helppoa. Opettajat kokivat saaneensa työkaluja omaan työhönsä ja rohkeutta antaa enemmän vastuuta opiskelijoille. Hyvänä koettiin myös se, että kollegoihin tutustui paremmin ja pystyi jakamaan ajatuksia. Työskentelytapa koettiin kokonaisuudessaan toimivaksi. Haastavana opettajat kokivat sen, että asiaa tuli paljon ja pohtivat miten kaiken oppimansa saa vietyä käytäntöön.

“

Sain rohkeutta kaataa rakenteita.

- opettaja kevät 2011

”

“

Onnistuneet dialogit, avoimuus ja reilu ilmapiiri, valmentajat olivat innostuneita ja sitoutuneita.

- opettaja syksy 2010

”

“

On upea nähdä työskentelytapa missä edetään nopeasti ja saadaan konkreettisia tulosta.

- opettaja syksy 2010

”

“

Ilmapiiri on ollut avointa, valmentaminen on yksinäistä työtä, joten mukava oppia tuntemaan muita.

- opettaja kevät 2011

”

“

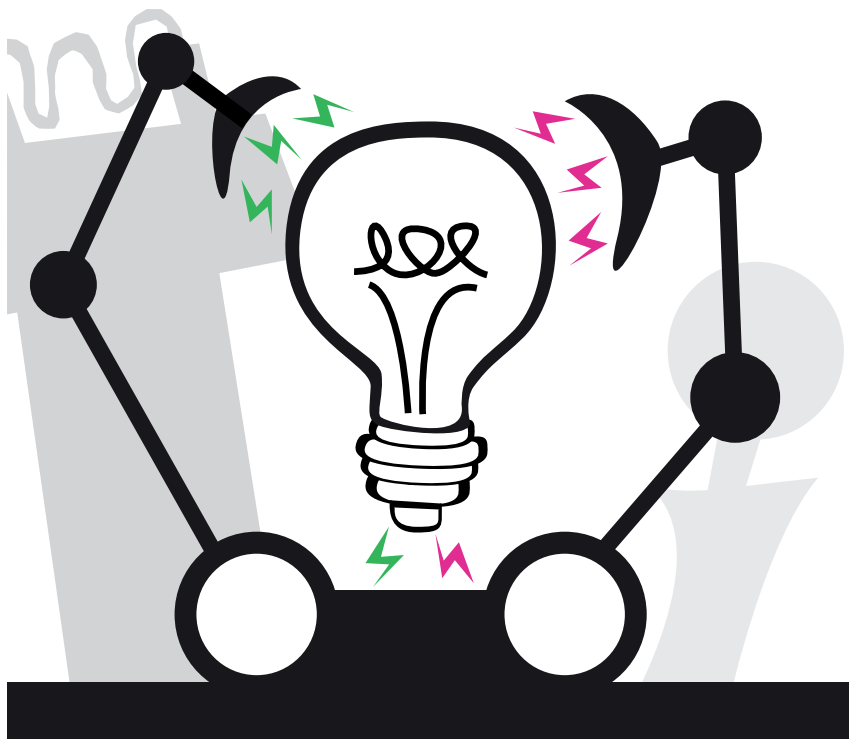
Puhumme nyt kaikki samaa kieltä.

- opettaja syksy 2010

”



Mitä opimme?



Ajatuksia hankkeen päättyessä - mitä opimme?

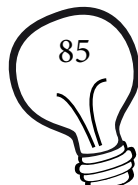
Läpi hankkeen teimme töitä hartiavoimin sen eteen, että saimme osallistujia opintojaksoille. Kantapään kautta opimme, että vaikka itsestä kurssi oli hyvä ja hyödyllinen, ei se välttämättä ”myy”. Kuten nuorille tehdystä kyselystämekin ilmeni, yrittäjäyyskurssit ei myy, vaikka siihen suhtaudutaan myönteisesti. Nuoret eivät myöskään ota mielellään riskejä tai siirry epämukavuusalueelle, kuten emme me nuoret tai vanhat aikuisetkaan. Miten nuoret innostetaan yrittäjyyteen ja yritteliäisyyteen? Pitäisikö se tapahtua ”oman toiminnan ohessa”, vai tarvitaanko tähän erillisiä resursseja? Miten opettajien osaamista voidaan lisätä siten, että toiminnasta tulee osa arkea?

Yrittäjyyskasvatus ei ole kirjanpitoa

Useamman kerran törmäsimme opettajien ennakkokäsityksiin siitä, mitä yrittäjyyskasvatus heidän mielestään on. Yrittäjyyskasvatus ymmärrettiin edelleen yritystoiminnan opetuksiksi. Opettajat eivät kiinnostuneet yrittäjyyskasvatuksesta, ja usein he näkivät yrittäjyyskasvatuksen erillisenä oppiaineena, ”jota meillä jo tehdään”.

Yrittäjyyskasvatuksesta puhutaankin liikaa ylhäältä annettuna itsestäänselvyytenä, jota pitää tehdä. Yhtäältä, onko opettajien kanssa pohdittu, miksi yrittäjyyskasvatus on tärkeää? Toisaalta, onko opettajille annettu keinoja oman opetuksen menetelmälliseen kehittämiseen? Tai edes pohdittu yhdessä, mitä yrittäjyyskasvatus on, ja mitä se voi tarkoittaa oman työni kannalta?

Muutos lähtee johtamisesta: kun oivalluksia ja uusia ideoita syntyy, on niiden kokeileminen mahdollistettava. On myös hyväksyttävä, että kokeilut voivat epäonnistua.



”Kenen harteilla apina istuu?”

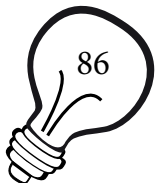
Opetus on edelleen erittäin opettajajohtoista, ja monet opettajat ponnistelevatkin päivästä toiseen opiskelijoiden motivaatio-ongelmien kanssa. Kun opettajat oivaltavat yhteisen tekemisen ja keskustelujen kautta sen, että ”Vastuu”-nimisen apinan kuuluu istua oppijan, ei opettajan harteilla, ollaan muutoksen tiellä. Kannustuksella ja luottamuksella synnytetään uutta perustaa.

Höpöttelyn ja tekemisen merkitys

Opettajat kokevat tämän päivän nuoret tietotasoltaan fiksuiksi, mutta esim. työelämätaidoiltaan heikoiksi. Jos et ole koskaan ollut kesätöissä, koska töitä ei saa, etkä pääse töihin, kun ei ole työkokemusta, niin miten ne työelämätaidot kehittyvät? Pitäisikö tulevaisuudessa koulussa panostaakin enenevässä määrin näiden taitojen kehittämiseen tiedollisten valmiuksien sijaan? Peter Hinssen toteaa kirjassaan ”The New Normal”, että tietoa meillä on tarjolla enemmän kuin koskaan. Jos on motiivi hakea tietoa, sitä myös löytyy. Toisaalta ”työntämällä” ei omaksuta mitään.

Olemmeko jäämässä jälkeen?

Hinssen uskoo, että olemme menettämässä yhden sukupolven, jos emme nopeasti kykene uudistamaan koulutusjärjestelmäämme. Miten kaikkialla vallitseva pelillisuus näkyy koulussamme? Kykenemmekö vastaamaan kouluissa Z-sukupolven (ns. diginatiivit, joille elektroniikka on itsestäänselvyys) tai G-sukupolven (globaali sukupolvi, joka on aktiivinen ,yritteliäs ja mahdollisuuksiinsa uskova) haasteisiin ? Miten he haluavat oppia? Miten he parhaiten oppivat? Muutostarve on ilmeinen. Nyt tarvitsemmekin puheiden sijaan tekoja ja valintoja.



Lähteet

Dulin, L. (2008). Leadership preferences of a generation Y cohort: A Mixed-Methods Investigation. *Journal of leadership studies* 2:1, 43-59.

Himananen, P. (2009) Suomalainen unelma.

Hinszen, P. (2011) The New Normal.

Innolink Research Oy. (2012) Voimala-projektin ulkoinen arviointi 2012.

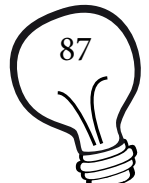
Katajala, S. (2010) Pirkanmaalaisten toisen asteen opiskelijoiden Yrittäjyysasenteet ja näkemykset yrittäjyyskoulutuksesta. Tampereen Ammattikorkeakoulu Voimala-Hanke.

Piekkari, R. & Tienari, J. (2011) Z ja epäjohtaminen. *Talentum*.

Raiskio, J. (2011) Valmentajana rikastavassa yhteisössä. Tampereen ammattilinen opettajakorkeakoulu, opinnäytetyö.

Savolainen, J. (2010) Voimala-hankkeen merkitys ja vaikutukset.

Talouselämä-lehti, numerot 26.8.2008 sekä 3.11.2011



Linkkejä

Tiimileikkejä ja pelejä

NY materiaalit
www.nuoriyrittajyys.fi/

Leikitään yhdessä

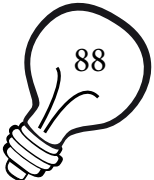
<http://www.4h.fi/@Bin/4682886/leikki2011.pdf>

Ideointityökalupakki

http://intie.files.wordpress.com/2010/01/ideointimenetelmat_partus_v5.pdf

Ideointioppaita ja –menetelmiä

www.ideapakka.fi/
www.idema.fi





NEW PERSPECTIVE



ROISTO

Case to Covers

2012

