

LAPPEENRANNAN-LAHDEN TEKNILLINEN YLIOPISTO LUT

School of Engineering Science

Tuotantotalous

Tuija Kotila

YRITTÄJYYSKASVATUKSEN JA YRITTÄJÄMÄISEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN TOISEN ASTEEN AMMATILLISISSA OPPILAITOKSISSA PEDAGOGISEN JOHTAMISEN KAUTTA

Työn tarkastajat:

Professori Timo Pihkala

Tutkijatohtori Tuuli Ikäheimonen

TIIVISTELMÄ

Tuija Kotila

Yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittäminen toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa pedagogisen johtamisen kautta

Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT
School of Engineering Science
Tuotantotalous, yrittäjyyden koulutusohjelma
2021

Diplomityö
Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT
92 sivua, 3 liitettä
Professori Timo Pihkala
Tutkijatohtori Tuuli Ikäheimonen

Avainsanat: yrittäjyyskasvatus, yrittäjämäinen toiminta, pedagoginen johtaminen, yrittäjyyskoulutus, yrittäjyyden johtamiskoulutus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin ammatillisen toisen asteen oppilaitoksille sopivia yrittäjyystaitojen työkaluja, ideoita ja ehdotuksia pedagogisen johtamisen näkökulmasta. Tutkimusmenetelminä hyödynnettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksella ja teemahaastattelulla. Kohderyhmänä olivat oppilaitosten asiantuntijat. Tulokset analysoitiin ja verrattiin teoreettiseen viitekehykseen.

Pedagogisessa johtamisessa korostetaan samoja taitoja, ominaisuuksia ja käyttäytymistä erityisesti samoilla piirteillä kuin yrittäjyydessä: hyvä neuvottelukyky, ongelmanratkaisu, päätäväisyys, luovuus, itseluottamus, keskittyminen, epävarmuuden hallinta, suvaitsevaisuus ja halukkuus ottaa riskejä. Tutkimus osoittaa selvästi, että ne opettajat, jotka työskentelevät yrittäjähenkisen tai kokemuksen omaavan johdon alaisuudessa tekevät palkitsevimmat tulokset opiskelijoiden kanssa ja pitävät työtänsä mielekkäänä ja käytännönläheisenä.

Tutkimustulosten mukaan pedagogisen johtamistaidon kehittämiseen on suuri tarve. Se on haastavaa, mutta mahdollista yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjyysosaamisen avulla. Mikä parantaa yrittäjyyskulttuuria ja vahvistaa yrittäjyystietoisuutta myös laajemmassa mittakaavassa.

Yrittäjyyskoulutus voi olla tulevaisuuden johtamiskoulutuksen tärkein sisältö.

ABSTRACT

Tuija Kotila

Development of Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Activities in Secondary Vocational Education Institutions Through Pedagogical Management

School of Engineering Science
Degree Programme in Industrial Engineering and Management, Entrepreneurship
2021

Master's Thesis
Lappeenranta-Lahti University of Technology LUT
92 pages, 3 annex
Professor Timo Pihkala
Postdoc researcher Tuuli Ikäheimonen

Entrepreneurship Education, Entrepreneurial Activities, Pedagogical Management, Entrepreneurship Training, Entrepreneurship Management Training

The aim of this research is to highlight the tools, ideas and proposals of entrepreneurial skills suitable to secondary vocational education institutions in perspective of pedagogical management. The research method was qualitative and quantitative using surveys and interviewing vocational secondary school pedagogical professionals. The results were analyzed and compared to the theoretical frame of reference.

Pedagogical leadership emphasizes the same skills, attributes, and behaviors especially with the same traits as in entrepreneurship: good negotiation, problem solving, determination, creativity, self-confidence, concentration, insecurity management, tolerance and willingness to take risks. The research clearly shows that teachers working under management with entrepreneurial mindset or experience make the most rewarding results with students and find their work meaningful and pragmatic.

According to the research results, there is a great need for the development of pedagogical leadership skills. It is challenging but possible through entrepreneurship education and entrepreneurial competence. Thus enhancing entrepreneurial culture and strengthening entrepreneurship awareness also on a larger scale.

Entrepreneurship education may be the most important content of management training in the future.

ALKUSANAT

Minun tarinani LUT- yliopistoon Lahteen lähti oman elämän muutoksen tarpeesta. Tuolloin olin ollut jo 13 vuotta ammatillinen opettaja. Edellisessä työpaikassani tunsin jo useiden vuosien ajan että eteenpäin työssä mennään vain samoilla rutiineilla. Keväällä 2019 sain LUT-yliopiston valinnan tulokset ja pääsin opiskelemaan yrittäjyyttä. Viikko siitä sanouduin työsuhteestani irti ja vaihdoin samalla työpaikkaa monialaisempaan oppilaitokseen, jossa koin olevan enemmän mahdollisuuksia kehittää opetusmaailmaa haluamaani suuntaan.

LUT-yliopiston yrittäjyyden opiskelut Lahdessa ovat olleet erittäin käytännönläheisiä ja työelämäpainotteisia opintoja. Ensimmäisistä opintopäivistä alkaen, LUTin opinnot ovat olleet tehokkaita, joustavia, toimivia, opettavaisia ja valtavan motivoivia. Opiskelukamut ja ohjaavat opettajat eri kursseissa ovat olleet todella innostavia ja inhimillisiä sekä elämän viisaita ihmisiä. Kiitos siitä! Diplomityöni teema muotoutui toimintaoppimiseni prosessin kautta. Kun aloin tutkia tieteellisiä tutkimuksia yrittäjyyden saralla opintopolun aikana, halusin perehtyä lisää ja ruokahaluni kasvoi koko ajan opintojen aikana.

Yrittäjämäinen toiminta on kuulunut aina minun elämäni, lapsuudesta aikuisuuteen. Kodin kasvatuksesta perusarvojen kautta, jossa työtä ja kunnollisuutta arvostettiin. Kaikki ihmiset olivat samanarvoisia ihmisenä, eikä ketään nostettu ylöspäin. Peilasin teoriasta tulleita yrittäjyyden ominaisuuksia, taitoja ja käyttäytymistä itseeni ja huomasin näkeväni itseni yrittäjyyden päätätenä. Tekemällä oppiminen on ollut myös minun elämäni oppimisprosessi. Elämäntiellä piti tehdä päätöksiä, reflektoida ja hakea tietoa. Haasteita tuli matkan varrella, mutta ongelmia ei ollut, vain ratkaisuja.

Olen itse opiskellut työni ohessa monia ammatillisia tutkintoja elämän menossa. Tämä DI-tutkinto tulee olemaan toinen maisteritutkintoni. Siinä löytyy ensimmäinen yhtymäkohta yrittäjämäisiin ominaisuuksiin eli tulee ilmi suorituskeskeisyys ja yrittäjämäiset taidot, jotka kuvastavat neuvokkuutta selviytyä niistä haasteista. Yrittäjänä toimiminen antoi minulle mahdollisuuden toteuttaa omasta aloitteestani itsenäisesti omia ideoitani ja luovuutta, sekä hallittuja riskejä. Nämä kuvastavat yrittäjämäistä käyttäytymistä sekä ominaisuuksia. Kun olin mukana perustamassa monia perheyhtymisiä, näkyi ne tehokkuutena ja kykynä viedä yhteisten asioiden toiminnat päätökseen. Yrittäjämäisiä piirteitä on myös seikkailunhaluisuus. Tämä piirre näkyi minussa, kun nuoruudessa kiersin maailmalla matkustellen monissa kymmenissä maissa. Muiden suostuttelemisen ja motivoimisen kytkeytyivät vahvasti ammatillisen opettajan työkuviioon, johon liittyi verkostoituminen ja yhteistyökyky toimia erilaisten ihmisten kanssa.

Haluan kiittää diplomityön ohjaajia Timoa ja Tuulia. Asiantuntijoiden monista erilaisista inspiroivista ajatuksista ja ehdotuksista, joista sain aina energiaa ja oivalluksia työhöni. Kiitos kaikille teille asiantuntijoille, jotka osallistuitte tutkimukseni kyselyyn ja erityiskiitos myös haastateltaville. Tutkimukseni on vain yksi näkökulma elämään, mutta ilman teitä sitä ei olisi syntynyt. Eli tämä diplomityö on yhteistyön tulos.

Olen saanut työhöni uusia näkökulmia myös keskustellessani kahden pitkäaikaisen ystäväni kanssa. He ovat lukeneet tämän työni kirjoittamisen loppuvaiheessa ja antaneet työhöni omia kehittämissuhteita ja ajatuksiaan. Veikko on opetusmaailmasta ja Sirkka edustaa yritysmaailmaa. Ystävytemme on kestänyt nyt 20 vuotta. Näiden vuosien aikana olemme elämän menossa opiskelleet yhdessä ja tehneet monipuolisesti yhteistyötä erilaisissa työpaikoissa ja työtehtävissä. Hommat on hoidettu aina tyylillä.

Helsingissä 1.11.2021 Tuija Kotila

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

ALKUSANAT

KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 1.1 Tarkoitus ja tavoite | 9 |
| 1.2 Aiheen rajaus ja tutkimuksen rakenne..... | 10 |
| 2 TUTKIMUKSEEN LIITTYVÄT TEORIAMÄÄRITELMÄT JA KÄSITTEET | 11 |
| 2.1 Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäisen toiminnan lähtökohdat..... | 13 |
| 2.2 Yrittäjyyskasvatus..... | 15 |
| 2.3 Pedagoginen johtaminen..... | 19 |
| 2.3.1 Oppilaitoksen rehtorin taustan merkitys yrittäjyyskasvatukseen..... | 21 |
| 3 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT | 24 |
| 3.1 Tutkimuksen toteuttaminen | 24 |
| 3.2 Kvantitatiivinen aineisto | 24 |
| 3.3 Kvalitatiivinen aineisto..... | 28 |
| 4 KESKEISET TULOKSET | 30 |
| 4.1 Haastattelujen tulokset..... | 30 |
| 4.1.1 Pedagoginen johtaminen..... | 30 |
| 4.1.2 Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäinen toiminta | 35 |
| 4.1.3 Kokemuksia yrittäjyyskasvatuksesta | 40 |
| 4.1.4 Yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksissa | 45 |
| 4.1.5 Mahdollisuudet yrittäjyyskasvatuksessa | 48 |
| 4.1.6 Haastatteluun liittyvät ajatukset | 51 |
| 4.2 Kyselyn tulokset | 56 |
| 4.2.1 Oppilaitoksen työelämäyhteistyö | 56 |
| 4.2.2 Yrittäjyys opetuksessa..... | 59 |
| 4.2.3 Johtaminen työelämäyhteistyön tukena | 66 |
| 4.2.4 Oppilaitoksen strategian tavoite yrittäjyysopetukselle | 69 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 73 |
| LÄHTEET..... | 80 |
| LIITTEET | 86 |

KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO

KUVAOTSIKKOLUETTELO

| | |
|---|----|
| Kuva 1. Tutkimusrakenne | 10 |
| Kuva 2. Oppilaitokseni työelämäyhteistyö sujuu hyvin | 58 |
| Kuva 3. Oppilaitokseni työelämäyhteistyötä kehitetään yhdessä työelämän kanssa | 58 |
| Kuva 4. Työelämän edustajat pitävät yrittäjyysaiheisia luentoja oppilaitoksessani | 59 |
| Kuva 5. Oppilaitokseni työelämäyhteistyössä toteutetaan yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita | 59 |
| Kuva 6. Opettamani tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta | 61 |
| Kuva 7. Yritystoiminnan suunnittelu- ja Yrityksessä toimiminen – tutkinnonosia opettavilla opettajilla on yrittäjyyskokemusta | 62 |
| Kuva 8. Oppilaitoksessani yrittäjyysopintojen tai muiden ammatillisten tutkinnon osien aikana perustetaan pop up -yrityksiä | 62 |
| Kuva 9. Minun oppilaitoksessani yrittäjyysopetus on hyödyllistä | 63 |
| Kuva 10. Yrittäjyysopetus vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista ja työelämän tarpeita | 63 |
| Kuva 11. Yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia | 64 |
| Kuva 12. Yrittäjyysopetuksen opettajat ovat yrittäjyyden asiantuntijoita | 64 |
| Kuva 13. Oppilaitoksemme yrittäjyysopetus on laadukasta | 65 |
| Kuva 14. Yrittäjyysopetus edistää ammatillisista kasvua | 65 |
| Kuva 15. Yrittäjyysopetus valmentaa yrittäjyyteen | 66 |
| Kuva 16. Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet | 68 |
| Kuva 17. Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle resurssit | 68 |
| Kuva 18. Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle toimijat | 69 |
| Kuva 19. Oppilaitokseni johto tukee työelämään liittyvää yhteistyötä | 69 |
| Kuva 20. Yrittäjyysopinnot on kuvattu oppilaitoksen osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmassa | 71 |
| Kuva 21. Yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta käsitellään monissa tutkinnonosissa | 71 |
| Kuva 22. Oppilaitokseni johdon strategiasta välittyy yrittäjyyden opetuksen arvostus | 72 |
| Kuva 23. Oppilaitoksemme johto on mahdollistanut tutkinnon perusteisen mukaisen yrittäjyyden opetuksen. | 72 |
| Kuva 24. Laaja pedagoginen johtaminen yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan lähtökohdista | 75 |

TAULUKKOLUETTELO

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Taustamuuttajat | 26 |
| Taulukko 2. Oppilaitoksen työelämäyhteistyö | 57 |
| Taulukko 3. Yrittäjyys opetuksessa | 61 |
| Taulukko 4. Johtaminen työelämäyhteistyön tukena | 67 |
| Taulukko 5. Oppilaitoksen strategian tavoite yrittäjyysopetukselle | 70 |

1 JOHDANTO

Yrittäjyyskasvatusta toteutetaan kaikilla eri oppiasteilla ja opettajalla on siinä keskeinen rooli. Yrittäjyyskasvatuksen toteuttamisen apuna toimivat myös yritysryhmittymät ja yrittäjyyteen ja yrittäjyyskasvatukseen liittyvät toimijat ja verkostot. Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteet ulottuvat kaiken kaikkiaan kansainväliseltä tasolta aina yksilötasolle asti (Pihkala ym. 2009). Yrittäjyyskasvatusta toteutetaan oppilaitoksissa monella eri tavalla ja tyylillä, esimerkiksi opettajan valitsemissa yritteliäisyyttä tukevista työtavoista sekä eri oppiaineiden sisällöissä. Joissakin oppilaitoksissa yrittäjyys on ihan omana tutkinnonosana tai valinnaiskurssin sisältönä. Opettaja on merkittävässä roolissa yrittäjyyskasvatuksen käytännön toteuttajana, sillä hän voi yrittäjyyskasvatuksen periaatteiden mukaisesti yhdistellä eri oppiaineita innovatiivisesti ja motivoida opiskelijoita uusista näkökulmista käsin. Myös rehtoreiden merkityksellä koulun johtajana ja yrittäjyyskasvatuksen mahdollistajana tiedetään olevan suurta merkitystä (Deakins ym. 2005). Tästä on kuitenkin hyvin vähän tutkimustietoa saatavilla. Euroopan komissio (2004, 11–12) on linjannut, että laajasti ymmärrettynä yrittäjyyttä olisi pidettävä yleisenä tärkeänä asenteena, jota voidaan hyödyntää kaikenlaisissa työtehtävissä ja elämässä yleensäkin. Jokainen saattaa joskus elämässään olla tilanteessa, jossa on ryhdyttävä yrittäjäksi tai osoitettava yrittäjähenkistä käyttäytymistä.

Tässä tutkimustyössä keskitytään yrittäjyyskasvatuksen määritelmään, joka pohjaa Gibbin (1993, 2001) teoriaan joiden mukaan yrittäjyyskasvatuksessa tulee oppimiseen liittyvät näkökulmat: ”oppia yrittäjyyttä varten, oppia yrittäjyydestä ja oppia yrittämisen kautta”. Yrittäjämäinen toiminta ja tapa kuvaa omaehtoista, motivoitunutta ja kokonaisvaltaista toimintaa yrittäjyydessä niin työtehtävissä kuin myös elämässä yleensä. (Gibb, 2002; Ristimäki, 2004.) Kun ajattelutapaan lisätään pedagogiset näkökulmat, voidaan keskustella yrittäjämäiseen toimintaan suuntaavasta yrittäjyyskasvatuksesta. Pedagogiseen johtajuuteen yhdistetään aina opetussuunnitelma ja minimissään pedagoginen johtaminen voidaan määrittää opetussuunnitelman toteutumisen seurantana. Pedagogisen johtajuuden päätavoite on henkilön hyvä kasvu, oppiminen ja hyvinvointi. Pedagogisella johtajuudella tarkoitetaan laajasti ymmärrettynä oppimiskulttuurin kehittämistä, organisaation oppimisen ja osaamisen kehittämistä sekä henkilökunnan ammatillista kehittymistä jaettua johtajuutta hyödyntäen. Toi-

miva pedagoginen johtajuus rakentuu luottamuksesta henkilöstön ammattitaitoon, johtajuuden ja vastuun tarkoituksenmukaisesta jakamisesta sekä siten vahvistuvasti henkilöstön sitoutumisesta. (Parrila ym. 2016.)

Pedagogisen johtamisen yhteydessä tulee myös usein esille käsite jaetusta johtajuudesta. Juuti (2013, 145) on määritellyt jaettua johtajuutta näin, ”Jaettu johtajuus on seurausta prosessista, jossa koko työyhteisö alkaa ajaa samoja päämääriä käyttäen kaikkien osaamista ja taitoja hyväkseen. Tässä prosessissa yksittäisistä työntekijöistä tulee joukkue. Päämäärähakuisuuden, symbolisuuden ja keskusteleavuuden samanaikainen esiintyminen lisää todennäköisyyttä, että syntyy jaettua johtajuutta.”

Järvi (2013) on kirjoittanut väitöstutkimuksessaan, miten yrittäjyyden oppiminen ja opettaminen määrittävät ammatillisen toisen asteen koulutuksen kontekstissa ja sitä, millaisia pedagogisia ratkaisuja yrittäjyyden oppiminen ja opettaminen edellyttävät ammatillisessa toisen asteen oppilaitoksessa. Lisäksi hän tarkasteli millaisia vaatimuksia yrittäjyysvalmiuksien oppiminen asettaa ammatillisen toisen asteen tutkinnon perusteiden kehittämiseksi. Yrittäjyyden oppiminen pitäisi tapahtua mahdollisimman aidoissa ympäristöissä ja toiminnallisesti. Yrittäjämäiseen ajatteluun, päätöksentekoon ja toimintaan liittyvä tieto on myös keskeinen oppimisen kohde. Opiskelijoille pitää antaa mahdollisuus tehdä virheitä, kokeilla ja suunnata osaamistaan uudelleen. Yrittäjyyden oppimisessa täytyy hyödyntää enemmän ulkopuolisia verkostoja kuten oppimista työyhteisössä ja työssä, koska työvaltainen oppiminen tukee ammatillista osaamista parhaiten. Tätä teemaa pidetään yleisesti jo hyvin haasteellisena ja ongelmallisena asiana, koska osaavasta työvoimasta on valtava pula työelämässä. (Järvi, 2013.)

Yrittäjyyden merkitys kansantaloudellisesti on kiistatta suuri innovaatioiden, tehokkuuden ja tuottavuuden näkökulmasta. Tutkimusta ammatillisen toisen asteen yrittäjyyden oppimisesta on varsin vähän saatavilla, vaikka yrittäjyyden oppiminen koetaan erittäin tärkeäksi ja erilaisia menetelmiä yrittäjyyden oppimiseksi on käytetty jo vuosikausia. Riittävästi ei ole tutkittu, mitä olemassa olevilla menetelmillä saadaan aikaan ja tukevatko ne yrittäjäksi ryhtymistä pitkällä tähtäyksellä. (Järvi 2013, 16–17.)

Järven (2013) mukaan yrittäjyyden osaamisen arviointi liittyy lähtökohtaisesti yrityksen perustamiseen, toisin sanoen laskelmien ja liiketoimintasuunnitelman tekemiseen. Tätä tietoa

on helppo arvioida, koska se on näkyvää teoriassa. Opetussuunnitelmien perusteissa yrittäjyyden ominaisuudet, taidot ja asenne taas ovat ikään kuin piilotettuina, jolloin ongelmaksi muodostuu, miten arvioida näitä asenteita ja taitoja. Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta yrittäjyyden keskeisiä taitoja ja ominaisuuksia ovat kyky havaita mahdollisuuksia ja taito reflektoida. Tämän osaamisen arviointi edellyttää opetusmenetelmää, jossa taitojen kehittymistä ja oppimista voidaan seurata pitemmän aikaa. Sellainen menetelmä on esimerkiksi toimintaoppiminen. (Järvi 2013, 81.)

Järven (2013) mukaan opetushenkilöstö pitäisi myös toimia eri toimijoiden välillä varmistamassa yrittäjyyden oppimisen sisältöjen ja tavoitteiden yhtenevää ymmärtämistä. Tämä taas edellyttää opettajahenkilöstöltä ymmärrystä alan ja alueen yritystoiminnasta, hyviä suhteita sinne sekä oppimisen prosessiin sitoutumista ja toiminnallisten opetusmenetelmien hallintaa. Rehtorin ja oppilaitoksen tehtävänä taas on toisaalta varmistaa ymmärrys yrittäjyyskasvatuksesta sekä luoda mahdollisuudet toteuttaa sitä organisaatiossa. Ympyrä siis sulkeutuu ja palataan taas opetussuunnitelmien perusteisiin, joiden pohjalta yrittäjyyttä pitäisi oppia oppilaitoksissa. (Järvi 2013, 82.)

Yrittäjien sivulla on nostettu esille yrittäjyyskasvatus ja kouluysteistyön merkitys. Koulutuksen työelämäyhteydet ja työelämälähtöisyys ovat entistä tärkeämpiä asioita. Opetuksen on annettava perusta yrittäjämäisille valmiuksille, ja vaikka kaikista ei tule yrittäjiä tarvitaan kuitenkin kaikille yrittäjämäistä asennetta. Yrittäjyys nähdään toiminta- ja suhtautumistapana elämään. Yrittäjyyskasvatuksella tuetaan nuorten kasvua yrittäjämäiseen asenteeseen, yrittäjyyteen, työotteeseen ja vaikutetaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen, sekä alueen elinvoimaisuuden vahvistamiseen. Opettajilla tulee olla ajantasaista tietoa yrittäjyyspedagogiikan osaamisesta, yrittäjyydestä ja myös verkostoja alueen erilaisiin yrityksiin. (Yrittäjät 2021.)

YES - verkoston sivun mukaan taas yrittäjyyskasvatus antaa tulokulman yrittäjyys- ja työelämätaitojen harjoitteluun erilaisissa oppilaitoksissa. Yrittäjyyskasvatus on ollut osa opetussuunnitelmia jo 1990-luvulta lähtien ja yrittäjyyskasvatus ei ole yksittäinen oppiaine, vaan tarkoitus on, että se näkyy läpileikkaavana kaikkialla opetuksessa. Näin jokaisen rehtorin, opettajan ja koulutuksen kehittäjän on ajateltava, mitä yrittäjyyskasvatus merkitsee hänen koulussaan ja kunnassaan tai opetuksessaan. Oppilaitoksilla on mahdollisuus toteuttaa

yrittäjämäistä pedagogiikkaa sekä rakentaa yrittäjämäistä toimintakulttuuria. Yrittäjyyskasvatuksen kautta opitaan lisää rohkeutta, luovuutta, vastuullisuutta ja aloitteellisuutta, mikä auttaa tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja hyödyntämään niitä sekä opettaa tavoitteellisuuteen sekä sisukkuuteen. Yrittäjyyskasvatus myös kannustaa havaitsemaan mahdollisuuksia ja tarttumaan niihin sekä muuttamaan ideat toiminnaksi. Tämä vahvistaa päätöksentekokykyä ja opettaa sietämään epävarmuutta ja pettymyksiä sekä myös edistää työelämätietoutta ja -taitoja. Yrittäjyyskasvatuksella opitaan hallitsemaan erilaisia riskejä ja kykyä ymmärtää sekä tunnistaa niitä paremmin. (YES 2021.)

1.1 Tarkoitus ja tavoite

Tämän työn tarkoituksena on yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittäminen toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa pedagogisen johtamisen kautta. Työn tavoitteena oli saada tietoa toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista henkilökunnan pedagogisesta opetuksesta, erityisesti yrittäjyyskasvatuksesta ja yrittäjämäisestä toiminnasta. Tämä aihe valittiin diplomityöksi, koska toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen yrittäjyyskasvatuksesta ei ole paljon tutkimustietoa saatavilla. Empiiristä aineistoa on kerätty kyselyn ja teemahaastatteluiden kautta toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista.

Tutkijan oma kokemusperäinen esiymmärrys tutkimuksen aiheeseen lähtee monipuolisesta työkokemuksesta. Olen toiminut työelämässä eri rooleissa, niin työntekijänä kuin myös johtajana ja siten olen voinut nähdä yritysten ja organisaatioiden johtamiskulttuuria eri näkökulmasta. Olen ollut yli 15 vuotta ammatillisena opettajana. Olen myös toiminut 11 vuotta yrittäjänä ja ollut mukana käynnistämässä kahdeksaa perheyrittäjien liiketoimintaa käyntiin. Toimin nykyisin toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa liiketoiminnan opettajana.

Päätutkimuskysymys:

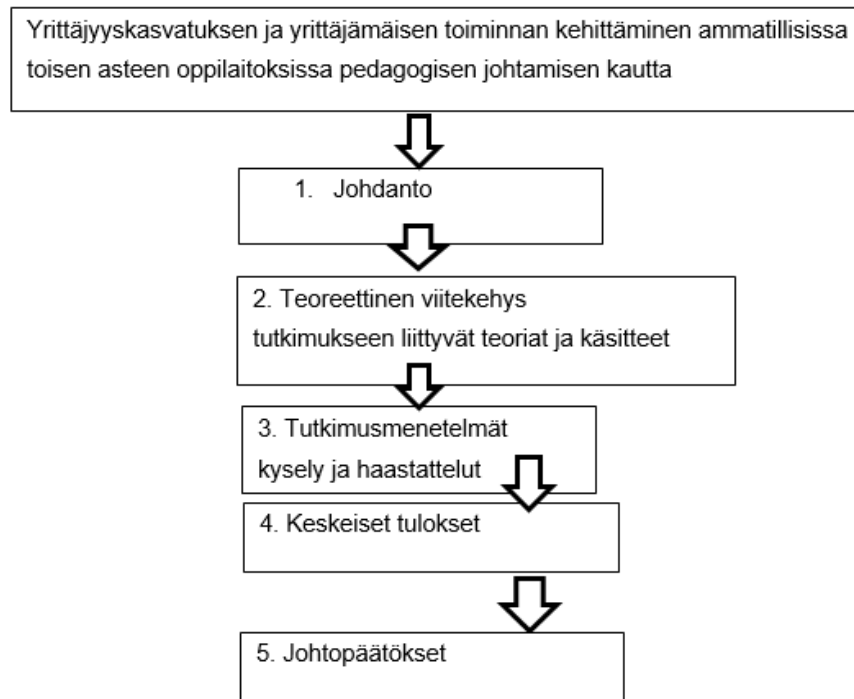
Miten toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa kehitetään yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä toimintaa pedagogisen johtamisen kautta?

Tutkimuksen tavoitteeseen pyritään pääsemään lisäksi seuraavilla osakysymyksillä:

- Millaista pedagogista johtamista oppilaitokset tarvitsevat?
- Millaista osaamista tarvitaan yrittäjyysopetuksessa?
- Millaiset asenteet rehtoreilla on yrittäjyyskasvatukseen ja sen käytännön toteutukseen?

1.2 Aiheen rajaaminen ja tutkimuksen rakenne

Tutkielma on rajattu koskemaan vain toisen asteen ammatillista koulutusta. Tutkimustyöhön on valittu toisen asteen ammatillisten oppilaitosten yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäisen toiminnan kehittämisen näkökulma.



Kuva 1. Tutkimusrakenne

Tutkimuksen rakenne on seuraava (kuva 1): Tutkimuksen johdannossa on käsitelty aiheen valintaan johtaneita erilaisia uusia ilmiöitä. Kappaleessa kaksi on taas käsitelty tutkimusky-symyksiin liittyviä teoreettisia lähtökohtia ja käsitteitä erilaisilla kirjallisuus- ja tutkimusläh-teillä, joiden perusteella tutkijana muodostin viitekehyyksen sekä kokonaiskäsityksen käsitel-tävään aiheeseen. Kappaleessa kolme on kuvattu tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetel-mät. Neljännessä kappaleessa on toteutettu tutkimuksen empiirinen vaihe, jossa on analy-soitu käytettyä aineistoa ja sitä peilattu teoreettiseen viitekehyykseen. Kappaleessa viisi on kuvattu tutkimustyön johtopäätökset.

2 TUTKIMUKSEEN LIITTYVÄT TEORIAM JA KÄSITTEET

Nykyaikana ei enää riitä, että yrittäjyys on pelkästään oma opintokokonaisuutensa, vaan että sen tulee olla läpäisevä teema koko opiskelun ajan kaikissa opetettavissa aineissa. Siihen, miten yrittäjyys ymmärretään toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, vaikuttavat opettajien käsitykset yrittäjyydestä, nykyiset käytänteet (nykytila) ja miten niitä voisi kehittää tulevaisuudessa sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön käsitykset yrittäjyydestä sekä opetussuunnitelmat (menneisyys). (Järvi 2013, 12–13.)

Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyyden edistäminen ovat meillä Suomessa ja Euroopassa ajan-kohtaisia ja tärkeitä teemoja. Yrittäjyyskasvatus on nostettu Euroopan laajuisesti kehittämistehtäväksi ja yrittäjyyden edistäminen on nimetty koulujärjestelmän painopistealueeksi sekä yrittäjyys on jo kansalaisen avaintaito elämässä. Yritteliäisyyden kehittyminen liittyy henkilökohtaiseen elämän hallintaan sekä taloudellisen, mutta myös ammatillisen hyvinvoinnin saavuttamiseen. Yritteliäät henkilöt toimivat eri puolilla yhteiskuntaa, kuten esimerkiksi liiketoiminnassa, mutta myös voittoa tuottamattomilla alueilla. Kehittyvän yhteiskunnan perusta on yrittäjämäisessä toiminnassa ja sen asenteissa. (Opetusministeriö 2009:7)

Kyrö (2006,17) ehdottaa käytettäväksi pääkäsitteenä yrittäjyyskasvatusta ja sen alla yrittäjämäistä oppimista, jonka voi tarkentaa yritteliäisyyden käsitteellä. Yrittäjyyskasvatuksen käsitteistö on monimuotoinen ja usein yrittäjyyden oppiminen ymmärretään sisältöön liittyvänä eli liiketoiminnan oppimisena. Opettajien ymmärrystä yrittäjyyskasvatuksen sisällöstä muokkaa se, ovatko he itse toimineet yrittäjinä ja mikä suhde heillä on yritystoimintaan ja sen prosesseihin. (Järvi 2013, 16.) Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa kaikkeen oppimiseen liittyy usein toiminnallisia menetelmiä, kuten erilaiset yritysten kanssa tehtävät projektit, pienimuotoinen yritystoiminta ja ammattiosaamisen näytöt. Niitä ei välttämättä liitetä kuitenkaan yrittäjyyden oppimiseen. (Järvi 2013, 17–18.)

Yrittäjyyden oppimista käsittelevien monien artikkeleiden tutkimuksessa Mwasalwiba (2010, 29) tuli siihen tulokseen, että opetuksen sisällöt käsittävät pääsääntöisesti varsinaiseen liiketoimintaan liittyviä aiheita, kuten markkinointia, organisaation luomista, talouden hallintaa, liiketoimintasuunnitelman laatimista ja johtamista.

Järven (2013) mukaan tutkimukset, joita yrittäjyyskasvatuksen alalta on tehty, tarkastelevat pääasiassa korkea-astetta. Niiden liittäminen ammatillisen toisen asteen koulutukseen ei ole täysin relevanttia. Kohderyhmä on erilainen iältään ja oppiminen liittyy tiettyyn ammattiin sekä sen erilaisiin käytäntöihin. Järven mielestä, yrittäjyyttä koskeva tutkimus, oli se sitten mille asteelle tahansa suunnattu, pitäisi hyödyttää myös ammatillista koulutusta yleisellä tasolla. Järven mielestä jatkossa ammatillisen koulutuksen tutkimusta olisi runsaasti lisättävä, jotta jo käytössä olevien yrittäjyyden oppimisen hyviksi havaittuja malleja voitaisiin kehittää tulevaisuudessa. Yrittäjyys ei kuitenkaan ole pelkästään liiketoiminnan luomista, vaan sille on luonteenomaista riskin ottaminen ja ideoiden toteuttaminen sekä mahdollisuuksien etsiminen, jolloin kyse on pääsääntöisesti toiminnallisista taidoista ja osaamisesta. (Järvi 2013, 19.)

Gibbin (1993) mielestä taas yrittäjyydellä voidaan viitata toisaalta markkinatalouteen ja yrityksen toimintaan, toisaalta yksilön yritteliäisiin ominaispiirteisiin ja siten yksilön toimijuuden eri piirteisiin. Gibb erottelee yrittäjämäisen käyttäytymisen, yrittäjämäiset taidot ja yrittäjämäiset ominaisuudet erillisiksi kokonaisuuksiksi. Taidoiksi Gibb listaa muun muassa ongelmanratkaisukyvyyn, neuvottelutaidon, luovuuden sekä päätöksentekokyvyyn. Yrittäjyyteen liittyviä ominaisuuksia ovat dynaamisuus, itsevarmuus, suorituskeskeisyys sekä neuvokkuus. Gibbin ajatusten mukaan yrittäjämäinen toiminta kumpuaa näistä taidoista ja ominaisuuksista. Tällaista käyttäytymistä on esimerkiksi epävarmuuden sietäminen ja siitä nauttiminen, riskeeraava toiminta epävarmassa ympäristössä, itsenäinen toiminta omasta aloitteesta sekä muiden suostuttelemisen ja vakuuttelemisen. Omaehtoisen yrittäjyyden voidaan nähdä sisältävän yrittäjämäisiä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka ovat yrittäjäkäsvatuksen keskiössä. (Gibb 1993,13–14.) Ristimäki (2004, 50) listaa yrittäjämäisiksi ominaisuuksiksi muun muassa uutteruuden, itseluottamuksen, riskinottokyvyn, luovuuden, itsenäisyyden, yhteistyökyvykkyyden, rohkeuden, sitoutuneisuuden, epävarmuuden sietokyvyn sekä tehokkuuden.

Ristimäki (2004) kuvailee yrittäjämäistä toimintaa rohkeammin ja jakaa sen kolmeen osaan kuten riskinsietoon ja sen hallintaan, innovatiivisuuteen sekä toiminnan katalysaattorina toimimiseen. Näiden yrittäjämäisten piirteiden ja taitojen korostuessa voidaan puhua yrittäjämäisestä toiminnasta. Yrittäjämäinen toiminta ei rajoitu kuitenkaan vain yritystoimintaan ja yrittäjyyteen, eikä yrittäjän tarvitse hänen mielestään välttämättä toimia yrittäjämäisesti toteuttaessaan liiketoimintaa. (Ristimäki 2004, 28.) Esimerkiksi ennestään hyväksi havaitun

yrittöstoiminnan toistaminen ei Ristimäen mukaan ole innovatiivista toimintaa, mutta siihen liittyy esimerkiksi riskinotto uuden innovaation epäonnistumisesta. Riskin sietäminen ja sen kokonaisuuden hallitseminen ovat yrittäjämäisen toiminnan ytimessä. Ristimäki korostaa, että liiketoiminnassa otettavan riskin ja yksittäisen henkilön riskisuuntautuneisuus tulisi kuitenkin erottaa toisistaan selkeästi. Yrittöstoiminnassa riski ja riskin hallinnan taito liittyvät yrittöstoimintaan liittyvän riskin suuruuden ymmärtämiseen ja liiallisen riskin välttelemiseen. (Ristimäki 2004, 28–29.) Kolmanneksi yrittäjämäisen toiminnan kokonaisuudeksi Ristimäki nostaa toiminnan katalysaattorina toimimisen. (Ristimäki 2004, 32–33.)

2.1 Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäisen toiminnan lähtökohdat

Tässä osiossa käsitellään yrittäjyyskasvatusta ja erilaisia toimintamalleja, jotka liittyvät oppilaitosmaailmaan. Yrittäjyyskasvatusta kannattaa kehittää juuri oppilaitoksissa koska niin lapsina, kun myös nuorina innovatiivisiksi oppineet Suomen kansalaiset rakentavat samalla tulevaisuuden pieniä ja suuria menestystarinoita.

Gibb (1993,14) ehdottaa, että itseluottamus, itsenäisyys ja seikkailunhaluisuus ovat yrittäjämäisiä piirteitä, jotka voidaan nähdä myös arjen toiminnassa tärkeinä. Gibbin lähtökohtana on olettamus siitä, että jokaisella ihmisellä on luontaisesti esimerkiksi analyttisyyttä ja luovuutta. Näitä ominaisuuksia voisi ja tulisi hänen mukaansa kehittää lisää (Gibb 1993, 12–15). Gibb (1993, 15) tiivistää myös yrittäjyyskasvatuksen tavoitteeksi yrittäjämäisten toimintojen, ominaisuuksien ja taitojen kehittämisen. Samoin kuin Ristimäki (2004, 47) niin myös Gibb näkee yrittäjyyskasvatuksen metodina. Gibb esittelee oppimistapahtumaan tuotavia yrittäjyyden malleja, jotka simuloivat eri tavoin yrittäjyyden arvomaailmaa. Esimerkiksi luokkahuoneen ilmapiirin tulisi Gibbin mukaan pyrkiä olemaan yrittäjyydelle ja yrittäjämäiselle toiminnalle sopiva ja suojea. Tämä tarkoittaisi, että oppilailta tulisi olla vapauksia ja valtaa toimia luokkatilassa, mahdollisuuksia tehdä myös virheitä ja oppia niistä sekä sitä, että luokassa olisi tärkeää olla myös epävarmuustekijöitä. Gibb korostaa erityisesti myös asiakkuuden tärkeää merkitystä opetuksessa. Oppilaiden keskeinen fokus tulisi olla juuri asiakkaassa. (Gibb 1993, 21–22.) Hänen mukaansa asiakkaat pääasiassa määrittävät yrittäjien palkat ja palkkiot sekä antavat yrittäjille välitöntä palautetta näiden tarjoamista monista palveluista ja hyödykkeistä (Gibb 1993, 17). Gibbin kuvaaman menetelmän lisäksi tulisi olla selkeitä oppimistavoitteita, joita kohti työskentelyllä mennään. Samoin oppilaiden ikäkauma tulee huomioida työskentelyn aikana. (Gibb 1993, 21.)

Teoriassa myös tunnustetaan Fuchsin ym. (2008) mukaan, että oppimis- ja opetusprosessit tulisi mukauttaa kunkin opiskelijan yksilöllisiin vahvuuksiin, heikkouksiin sekä tarpeisiin. Yrittäjyyskasvatus on aina elinikäinen prosessi. Yrittäjyyskasvatus on vaikuttavaa ja tehokasta vain toimintaympäristössä, joka haastaa opiskelijan käyttämään hyväksi koko hänen potentiaalinsa. Opiskelijoiden pitää oppia näkemään virheet mahdollisuutena eikä epäonnistumisena. Kriittinen ajattelu on rakentavan kriittisyyden keino, johon tulee opiskelijoita aina kannustaa. Joustavuuden ja luovan ajattelun vaalimiseksi, tulee opiskelijaa rohkaista siirtämään jo hankittua osaamista uusiin erilaisiin konteksteihin. Tämä jos mikä, opettaa ymmärtämään kuinka eri asiat ovat sidoksissa toisiinsa ja kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Mwasalwiban (2008) tutkimusten mukaan yrittäjyyskasvatuksen ehkä tärkein tavoite on yritteliään toimintakulttuurin rakentaminen ja yleisen yrittäjyystietouden lisääminen. Näin toimintakulttuurin sekä asenne- ja arvomaailman välillä on tärkeä yhteys. Toiseksi tärkeimpänä tavoitteena on aloittavien yritysten määrän jatkuva lisääminen ja sen kautta seurauksena työpaikkojen luominen. Gibb (2011) on kirjoittanut, että minkä tahansa yrittäjyyskasvatusohjelman tulee vastata aina yhteiskunnan tarpeisiin. Yrittäjyysopetuksen ei tule keskittyä vain uuden yritystoiminnan johtamiseen ja liiketoimintakontekstiin. Eikä edes traditioonalliseen näkemykseen liiketoimintamahdollisuuksien käynnistämiseksi tai havaitsemiseksi. On sanottu, että yrittäjyyden soveltaminen toimintaympäristön moniin erilaisiin tehtäviin edellyttää aina osaavan yrittäjämäisesti toimivan henkilön ja organisaation merkittävää muuttumista sekä uudistamista.

Garavanin ym. (2010, 225) mukaan taas yrittäjyyskasvatusta pidetään merkittävänä tekijänä yhteiskunnallisessa jatkuvassa muutoksessa. Yrittäjämäisen käyttäytymisen ja ajattelutavan lisääminen, johtajuuden ja itseluottamuksen kasvattaminen ovat hyviä tavoitteita kaikille ihmisille. Luovan ajattelun vahvistaminen ja epävarmuuden kohtaamisen harjoittelu ovat myös tärkeitä tekijöitä yrittäjyyskasvatuksessa. Gibb (1993) korostaa yrittäjyyskasvatuksessa tekemällä oppimista eli learning by doing-periaatetta. Perinteisen oppilas-opettaja-asetelman sijaan Gibb näkee opettajan oppimisen mahdollistajana ja painottaa oppilaan mahdollisuutta oppia tekemisen ja toiminnan kautta. Gibb rinnastaa tekemällä oppimisen pienyrityksen toimintakulttuuriin. Gibb (1993, 21–22) mainitsee yhdeksi yrittäjyyskasvatuksen pedagogiseksi lähtökohdaksi informaalin oppimisen eli informaali oppiminen viittaa luokka-

huoneen ulkopuolella tapahtuvaan oppimiseen. Gibb (1993) mainitsee vielä yrittäjyyskasvatuksen kriitikkistä. Hänen mukaansa yrittäjyyskasvatuksen on kritisoitu olevan osa konservatiivisen politiikan jatkumoa maailmalla. Gibb kuitenkin tyrmää kritiikin ja toteaa sen olevan harhaanjohtavaa, sillä kriitikot eivät ole määritelleet yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjyyden yhteyttä talouselämään. Tämän seurauksena syntyy vain epäyhtenäistä kritiikkiä vailla mitään hyötyä. (Gibb 1993, 12, 25–26.)

2.2 Yrittäjyyskasvatus

Yrittäjyysopetus on suunniteltu maksimoimaan yrittäjyysominaisuuksien ja oivallusten stimuloimien mahdollisuudet ja tarjoamaan osallistujille toimintaa. Erityisesti se keskittyy käyttäytymisen harjoittamiseen, taitojen kehittämiseen ja yrittäjyyteen liittyvien ominaisuuksien vahvistamiseen. Teoriassa Jack ym. (1999) ovat olleet sitä mieltä, että yrittäjyyden 'taitotaide' ei taivu helposti opetettavaksi, vaan taitotaide tulee käytännön kokemuksen myötä. Tekemällä oppiminen eli opiskelijoiden työskentely esimerkiksi pienyrityksissä on mahdollisesti yksi erittäin hyvä oppimiskeino. Yrittäjien kanssa arjessa työskentelevät opiskelijat kohtaavat useimpien yrittäjien kokemat ennakoimattomien tilanteiden monet riskit ja myös epäselvyydet.

Gibb (2002) mukaan, *Learning about entrepreneurship* ja *learning for entrepreneurship* -teema eli oppi yrittäjyydestä ja yrittäjyyttä varten toistuu useissa eri tutkimuksissa. Yrittäjyyskasvatuksen opetuksessa on havaittavissa selvää siirtymistä siitä, miten yrittäjyyskasvatus on enemmän *learning for* -teemaan eli mitä varten opiskellaan. Jälkimmäisessä painotetaan henkilön kehittymistä, jota edesautetaan muun muassa kehittämällä eri opetusmenetelmiä.

”For” -kursseilla keskitytään yrittäjähenkisen ajattelutavan luomiseen ja tutkitaan, miltä tuntuu olla yrittäjä. Kurssit sisältävät esimerkiksi esitys- ja esiintymistaitoja sekä liiketoimintasuunnitelman tekemistä. Opiskelijat hankkivat osaamista oppilaitosmuotoisena. He osallistuvat valmentavaan ja turvalliseen lähiopetukseen ryhmätyöpainotteisesti opettajan ohjauksella tyylillä. Opiskelijat ohjataan sen jälkeen osoittamaan osaamista työharjoittelussa työpaikalla tai oppilaitosnäyttönä erilaisissa projekteissa. Keskeisiä asioita yrittäjyyskäyttäytymisiin, taitoihin ja asenteisiin liittyviin opetuksiin on kehitetty myös tässä valmentavassa

opetusrakenteessa. Eli motivaatio yrittäjyysuralle on näin jo rakennettu ja opiskelijat ymmärtävät selvästi suhteellisen monet opiskelijoiden edut tässä prosessissa. Opiskelijat tuntevat selvästi yrittäjän elämäntavan, ymmärtää sen ja tuntevat sen kokonaisuudessaan. Opiskelijat ymmärtävät suhteiden luonteen, mitä heidän on kehitettävä keskeisten sidosryhmien kanssa ja heidät perehdytetään niihin kokonaisuuksiin. Opiskelijoilla on käsitys avainkysymyksistä, miten heidät voidaan liittää yrittämisen käynnistysprosessiin. Opiskelijoilla on yrittäjyyteen liittyvät keskeiset yleiset taidot. Opiskelijat ymmärtävät liiketoiminnan aloittamisen prosessin eri vaiheet, niihin liittyvät tehtävät ja oppimistarpeet. Yrittäjyyden keskeiset arvot on näin kasvatettu tässä valmentavassa opetusrakenteessa yrittäjämäisille opiskelijoille. (Gibb ym. 2007, 12–13.)

Valmentamisen tarkoituksena on muuttaa asenteita asioiden tekemisessä, ajattelussa, järjestämisessä, viestinnässä ja oppimisessa pikemminkin kuin opettaa oikeaa lähestymistapaa opetustilanteessa. Tämä opetusmenetelmä on epäilemättä yrittäjyysoppimisen ydin ja voi muodostaa perustan lukuisten pedagogisten menetelmien arvioinnille. (Gibb ym. 2007, 17–19.)

Opiskelijat hankkivat osaamista oppilaitosmuotoisena, eli osallistuvat lähiopetukseen, perinteiseen luentotyypin opetukseen, opettajajohtoiseen opetukseen. Tässä mallissa tehdään oppimistehtäviä kirjasta ja mitataan oppimista kokeiden ja testien muodossa. Tässä luokittelussa näitä kursseja opetetaan käyttämällä selvästi erilaista pedagogiaa. Niitä arvioidaan eri tavalla kuten opettamalla "for" viitaten oppimiskäytännön jatkuvaan kohdistamiseen eli "know how", "know who" ja "need to know". Nämä kysymykset liittyvät henkilökohtaisten ja / tai organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Tähän sisältyy taitojen ja tietojen yhdistäminen sekä toisin kuin usein näyttää olevan yleinen käsitys, se ei välttämättä ota käsitteellistä lähestymistapaa. (Gibb ym. 2007, 17–19.)

Yrittäjyysopetuksen rakentaminen voidaan jakaa seuraaviin luokkiin kuten oppimisen ”painopiste”, oppimisen ”prosessi” ja opetusprosessi. Nämä muutokset oppimisen painopisteessä vaikuttavat vaadittavaan oppimistasoon, koska oppimisprosessien on siirryttävä muistista ja tiedosta (alemmat tason tavoitteet) monimutkaisiin affektiivisiin taitoihin. (Gibb ym. 2007, 17–19.) Nyt on selvää, että yrittäjyysoppiminen keskittyy yrittäjähenkisen ajattelutavan kehittämiseen ja tämän saavuttamiseksi sen on perustuttava korkeamman tason affektii-

visten ja kognitiivisten taitojen kehittämiseen. (Kolb 1984; Race 2007.) Pienillä keskusteluilla, äänestyksillä, kyselyillä ja puhujille esitettävillä kysymyksillä voi tukea korkeampaa opiskelijoiden sitoutumista. Koulutuksen perinteet kaikkialla maailmassa ovat juurtuneet joukkokoulutuksen tekniikoihin kun taas yrittäjähenkisen oppiminen perustuu laajasti erityisesti pienten ryhmien käyttöön, sillä yrittäjyyden tulokset varmistetaan parhaiten tällä toimintatavalla. Tämän vuoksi on tärkeää tutkia juuri pienryhmän oppimisen soveltamista käytäntöön. (Gibb ym.2007, 17–19).

Opiskelijat hankkivat osaamista työpaikassa työvaltaisesti oppien ja näyttäen osaamista työtä tehden. Raelinin (2000) mukaan työssä oppiminen eroaa perinteisestä luokkahuoneesta oppimisesta kolmella tavalla. Ensiksikin työssä oppimisen ydin on työn käytäntöjen reflektointi ja kokemuksesta oppiminen. Toiseksi työympäristössä opitaan toimimalla ja ongelmia ratkomalla, jolloin uutta tietoa luodaan yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Kolmanneksi työssä oppiminen edellyttää oppimaan oppimisen taitoa. Ongelmanratkaisuprosessi on yleinen kuvaustapa, esimerkiksi työssä tapahtuvan oppimisen mallintamisessa, johon on lisätty vielä palautteen hyödyntäminen (Senge 1990). Työssä oppiminen tukee myös uuden oppimista verkostojen ja yrityksen sisäisen sekä ulkopuolisen vuorovaikutuksen avulla, jossa oppiminen itsessään on työ- ja tavoiteorientoitunutta. Oppiminen edellyttää vielä dialogia, reflektointia sekä palautteen käsittelyä työyhteisössä. Se on myös ongelmakeskeistä ja sisältää erilaista kokeiluja. Revansin (1982) mukaan taas ongelmanratkaisu ja toiminnan kehittäminen lisää erilaisia mahdollisuuksia havaita asioita ja ne tukevat toimintaoppimisen teoreettisia lähtökohtia, johon on liitetty näkökulma yksilöstä sosiaalisena oppijana.

Kolb (1984) uskoi, että opiskelijat oppivat tehokkaimmin syvemmillä tasoilla, jos he ovat aktiivisesti mukana erilaisissa prosesseissa, eivätkä ole pelkästään passiivisia tiedon vastaanottajia. Kokeelliseksi oppimiseksi kutsutaan näitä vaiheita: 1. Aktiivinen kokeilu tarkoittaa, että se tulee oppimisen suunnittelusta, joka voi olla osallistumista oppimistavoitteisiin sekä sitoutumista opetuksen lähestymistapoihin tai esimerkiksi oppimissopimuksen luomiseen. 2. Todellinen kokemus tulee siitä, että tekee asioita, jotka tarjoavat elämyksellisen kokemuksen. 3. Heijastaminen, peilaaminen ja pohtiminen on yleisesti koettu vaikeimmaksi useimmille oppijoille. Kun opiskelijoita pyydetään kertomaan, miltä heistä "tuntuu" ja miettimään mitä he oppivat, kuinka he oppivat sen ja miksi he oppivat sen, sekä voisiko oppimiskokemus olla tehokkaampaa. 4. Teoreettinen vaihe on oppimisen kriittinen vaihe, joka rakentaa tietoa ja tukee pohdintaa sekä ajattelua. Saadakseen parhaan hyödyn oppijat voivat toistaa ja

syventää omaa oppimistaan kiertäessään tämän oppimisen syklisen mallin ympärillä. (Gibb ym. 2007, 9.)

Ruskovaara ja Pihkala (2013) ovat taas tutkineet ja havainneet tutkimuksissaan, että erityisesti keskustelu yrittäjyydestä (about) ja yrittäjyystaitojen rakentamisesta (for) opetuksessa korostuvat enemmän, kun taas heidän mielestään yrittäjyyden kautta oppimiseen (through) kiinnitetään vähemmän huomiota. Kyrön ym. (2008) mukaan yrittäjyystutkimuksessa ehkä laajin konsensus vallitsee siitä, että sellaiset henkilöt ryhtyvät muita todennäköisemmin omistajayrittäjiksi, joiden lähipiirissä on yrittäjiä tai jotka ovat kasvaneet yrittäjäperheessä. Tätä havaintoa voisi selittää oppimisen näkökulmasta niin konatiivisen (tahto), affektiivisen (tunne) sekä kognitiivisenkin (tieto) ulottuvuuden lähtökohdasta. Eli kyseessä voi olla mielenkiinnon ja uskomusten sekä asenteiden ja arvojen kehittyminen kasvuprosesseissa. Edelleen motivaation kehittyminen sekä taitojen ja tietojen karttuminen, jotka johtavat yrittäjämäiseen toimintaan. (Kyrö ym. 2008, 274.)

Kyrön ym. (2008) mukaan tämän suuntainen tutkimus on vielä erittäin harvinaista yrittäjyyskasvatuksessa. Sen edellytys on tietoisuuden lisääminen näistä prosesseista eli metavalmiuksien kehittämisestä, jossa keskeiseksi nousevat yksilön metatason itsesäätelytaidot ja niiden taitojen oppiminen. Itsesäätelytaidot liittyvät oppimaan oppimisen valmiuksiin eli yksilön tietoiseen ja aktiiviseen oman oppimisprosessinsa kehittämiseen. (Kyrö ym. 2008, 274.) Snow, Corno ja Jackson (1996) ovat rakentaneet älykkyyden ja persoonallisuuden kolmiosaista konstruktiota, jonka jako konatiiviseen, affektiiviseen ja kognitiiviseen konstruktiin noudattavat historiallisesti tunnettua perusjakoa, tunteeseen, tietoon ja tahtoon. Gibb (2002) taas peräänkuuluttaa kuitenkin vielä affektiivisten näkökulmien tietoista huomioimista oppimisessa. Kyrön ym. (2008) tutkimusten mukaan kognitiivisen, affektiivisen ja konatiivisen konstruktion suhdetta voisi yksinkertaisesti luonnehtia niin, että minkä koemme arvokkaaksi, siitä olemme myös kiinnostuneita ja näin hankimme siihen liittyviä taitoja ja tietoja. (Kyrö ym. 2008, 274.)

Kyrön ym. (2008) mukaan kognitiivinen alue sisältää kuvittelemista, arviointia, havainnointia ja päättelyä sekä myös tunnistamista. Se käsittää proseduraalisen eli menettelytapoja (knowing how) ja asia eli deklarativisen (knowing what) koskevan tiedon. Deklarativinen tieto liittyy käsitteellisen ajattelun kykyymme, miten ymmärrämme käsitteiden liittyvän toisiinsa ja taas proseduraalinen tieto liittyy kykyymme soveltaa, tätä tietoa käytännössä. Nämä

kummatkin taas liittyvät uskomuksiimme eri asioista ja niiden tiloista. Uskomukset usein tiedostamatta, ohjaavat toimintaamme ja ajatteluamme. (Kyrö ym. 2008, 273–274.) Koira- sen ja Ruohotien (2001) mukaan konatiivisessa rakenteessa on kyse tahdosta ja motivaati- osta, tietoisesta taipumuksesta toimia tai pyrkiä johonkin. Tämä rakenne liittyy siihen, mihin suuntautuneena ja millä vireydellä henkilö toimii. (Koiranen ym. 2001, 104.)

Koiranen ym. mukaan taas affektiivinen tarkoittaa sitä, että tunteiden ja temperamentin alue kiinnittyy henkilökohtaisiin asenteihin ja arvoihin. Ne ilmenevät tunneperäisenä, usein tie- dostamattomana reagoitina tiettyyn ajatukseen tai kohteeseen. (Koiranen ym. 2001, 104.) Molemmat ovat tärkeitä eri oppimistilanteissa ja oppimisprosessissa. (Kyrö ym. 2008, 274.) Ruohotien (2000) mukaan yrittäjyyskasvatuksen avainprosessit liittyvät konatiiviseen kon- struktioon, eli toisin sanoen motivaatio- ja tahtoprosesseihin, olivatpa ne osa jokapäiväistä elämää tai formaalia oppimista. Nämä kaikki liittyvät niihin tekijöihin, joita yrittäjyystutki- mus on nostanut esiin keskeisinä tekijöinä yrittäjämäisessä oppimisessa ja käyttäytymisessä eli siinä, miten mahdollisuuksien luomisen, hyödyntämisen ja havaitsemisen valmiuksia voi- daan opettaa ja oppia. (Kyrö ym. 2008, 274.)

Opetushallitus (2011) korostaa strategiassaan työelämälähtöisyyttä vahvistamaan oppimista ja tehostamaan työelämän ja opiskelijoiden erilaista kumppanuutta. Yrittäjyys nähdään usein innovoinnin ja alueellisen kehittymisen sekä yrittäjyyden edistämisen näkökulmasta. Kei- noina ovat koulutuksen työelämävastaavuuden edistäminen koulutuksen ja työelämän yh- teistyön avulla. Opetuksen käytännönläheisyyden lisääminen on oleellista ja myös tekemällä oppimisen vahvistaminen ja monipuolisten opetusmenetelmien käyttäminen. (OPH 2011.)

2.3 Pedagoginen johtaminen

Pedagogisen johtamisen hyvänä klassikkona voidaan sanoa olevan Their (1994), joka joh- dattaa johtajuuden paradigmanmuutokseen, eli kulkemaan hierarkkisuudesta kohti vuorovai- kutteisempaa johtajuutta. Hänen mukaansa uudenlaisen johtajan roolia voidaan verrata pe- dagogin tai opettajan rooliin ja näin hän korostaakin vuorovaikutuksen tärkeää merkitystä johtamisessa. Johtamisen tai auktoriteetin tunne sisältyvät vielä edelleen johtamiseen, mutta sen ilmaisumuodot, metodit ja tekniikat ovat hyvin toisenlaisia. Pedagogisen johtajan tavoite on toisten osaamisen lisääminen vastavuoroisen kommunikaation avulla ja on myös itse mu- kana oppimisprosessissa. Tämän saavuttaakseen johtaja antaa palautetta, ottaa huomioon,

seuraa toimintaa, puhuu, kuuntelee, kyselee, sopeutuu ja oppii, mutta samanaikaisesti myös asettaa erilaisia tavoitteita ja vaatimuksia. Hän on myös avoin toimintaympäristönsä impulsseille ja haluaa näin kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan, ollen siten esikuvana henkilöstölleen pedagogisesta prosessista. Oppiminen on jatkuva prosessi kaikessa henkilötoiminnassa, eikä päämäärä siten itsessään. Pedagoginen johtaminen onkin Theirin mukaan sitä, että vahvistetaan sekä myös mahdollistetaan oppimisprosessin toteutuminen. (Their 1994, 38–46; 169.)

Ihmiskäsitys ja arvot luovat pohjaa johtajan toiminnalle ja eri valinnoille. Tarvitaan kuitenkin myös konkreettista oman päivittäisen arjen työn johtamista. Johtajan on tiedettävä tärkeimmät työtehtävänsä ja tavoitteensa sekä hankittava riittävä osaaminen niiden suorittamiseen. Hyvä itsensä johtaja tunnistaa ammatillisen hyvän kuntonsa ja osaa asettaa kehittämistavoitteita itselleen. (Parrila ym. 2016.) Kolarin tutkimusten (2010, 182) mukaan, johtajan on ansaittava työyhteisössä jokaisen henkilön luottamus teoilla, ei vain pelkillä puheilla. Vasta kun luottamus on rakentunut, voidaan siirtyä arvostavaan, avoimeen, luottamukselliseen, vastavuoroiseen ja vapautuneeseen vuorovaikutukseen. Juutin (2008) mukaan luottamuksellinen vuorovaikutus rakentuu hyvästä käytöksestä, kohteliaisuudesta ja rehellisyydestä eli sanojen ja tekojen on vastattava toisiaan.

Taipaleen (2004) mukaan esimiehen tulee tehdä määritellyt visiot ja tavoitteet näkyväksi sekä opettaa ymmärtämään ja tulkitsemaan sekä keskustelemaan, että hallitsemaan vuorovaikutusta positiivisen, keskinäisen riippuvuuden sekä avoimuuden tavoin. Näin ollen Taipale näkee myös pedagogisen johtamisen sosiaalisena prosessina, jossa esimies vaikuttaa johdettaviinsa ja heidän oppimiseensa erilaisessa vuorovaikutuksessa. Pedagoginen johtaja ymmärtää myös oman kasvunsa kautta ammattitaidon parantamisen merkityksen niin yksilön ja tiimin, kuin koko organisaation onnistumisessa. Taipaleen mukaan myös pedagoginen ote johtamisessa näkyy johtajan suhtautumisessa yhteistyöhön, tuloksiin ja työhön. Johtajan ongelmanratkaisukykyyn liittyy paitsi johtajan oma kasvu ja kehittyminen, niin myös johtajaroolin kokonaishallinta ja ymmärtäminen. (Taipale 2004, 72–73.)

Pedagogisen johtamisen suunnittelussa on tärkeää pysähtyä miettimään, miten eri menetelmin voidaan tukea sekä kunkin yksittäisen työntekijän ammatillista kasvua ja kehitystä että yhteistä oppimista ja pedagogiikan kehittämistä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Par-

riila ym. 2016.) Taipale (2004) on tutkinut myös väitöskirjassaan esimiehen ohjauksen vaikutusta tiimin kehittymiseen. Taipale on myös määritellyt pedagogisen johtamisen, ”Johtamista, jossa esimies pyrkii omalla toiminnallaan vaikuttamaan alaistensa kognitiivisiin, affektiivisiin ja konatiivisiin rakenteisiin niin, että päämäärien ja tavoitteiden suuntaisen oppimisen tuloksena saadaan aikaan muutokset, joita tavoitellaan.” (Taipale 2004, 119.)

Hellström taas tarkoittaa pedagogisesti johtamisella johtamistoimintaa, jonka arvot ja tavoitteet ovat pedagogisia. Pedagogiikalla tähdätään oppijan oppimiseen ja kasvuun niin, että oppija ei ole väline vaan itseisarvo. Johtamisen pedagogisuus näkyy erityisesti ristiriitatilanteissa, joissa vaihtoehtoisten ratkaisujen taustalla on erilaisia arvoja. ”Pedagogisesti johtamisen kohteena voi olla mikä tahansa asia, ei vain perinteisesti pedagogiikkaan kuuluva asia. Oleellista on, kuinka ratkaisu perustellaan. Johtaminen on sitä pedagogisempaa, mitä vahvemmin tällä kokonaisuuden kentällä jatkuvasti käytävässä arvojen sodassa pedagogiset perustelut voittavat.” (Hellström 2006.)

Kasvatustieteessä taas koulun johtaminen nähdään moniulotteisena. Yksi tapa tarkastella tätä moniulotteisuutta on jakaa pedagoginen johtaminen makro- ja mikrotason johtamiseen. Makrotason johtamisesta puhutaan silloin, kuin tarkoitetaan sellaisten toimintojen muuttamista, jotka vaikeuttavat oppilaiden oppimista. Makrotason muutoskohteita ovatkin muun muassa oppilaitoksen organisaatiokulttuuri tai ilmapiiri, oppilaitoksen toimintaa tukeva sosiaalinen verkosto sekä oppilaitosta ympäröivä paikalliskulttuuri. Mikrotason johtamisen tavoitteena puolestaan on uudistaa opetettavia sisältöjä, opetuksen toteuttamismenetelmiä ja opetuksen pedagogista johtamismenetelmää. (Chrispeels ym. 2001, 327–329.)

2.3.1 Oppilaitoksen rehtorin taustan merkitys yrittäjyyskasvatukseen

Raasumaan (2010, 43) mukaan rehtorin toimenkuvaa voi hoitaa joko erikseen tehtävään nimetty virkarehtori tai luokanopettaja, joka hoitaa rehtorin tehtäviä koulunjohtajan nimikkeellä opettajan työnsä ohessa. Tarkemman määrittelyn mukaan rehtorin tehtävissä voi toimia henkilö, jolla on ylempi korkeakoulututkinto, opettajan pätevyys johtamaltaan koulutusasteelta, tarvittava työkokemus opettajan työtehtävistä sekä riittävä opetushallinnollinen kokemus, joka täyttyy asetuksessa mainitun 15 opintoviikon laajuisten yliopistotason opetushallinnon opintojen suorittamisella. Pätevyys voi olla myös muulla tavalla hankittu. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2.luku, 2.§.) Sen sijaan varsinaista

johtamistaitoa rehtoreilta ei edellytetä, vaikka siihen kiinnitetäänkin huomiota rehtorin virkaan valittaessa. Opetushallitus onkin esittänyt jo raportissaan (2013) että kelpoisuusvaatimuksiin lisättäisiin johtamistaito.

Monesti rehtorit ovat taustaltaan useimmiten entisiä opettajia. Opettajuutta korostaa myös se, että harvalla rehtorilla on minkään muun kuin opetusalan pitempiaikaista työkokemusta. (Ahonen 2004, 45.) Yrittäjyyskasvatuksen toimintaperiaatteet tähtäävät kehittämään verkostoyhteistyötä koulutusorganisaatioiden, paikallisten yhteisöjen ja yritysmaailman kesken. Oppilaitoksen johtajina rehtorilla on kriittinen rooli yrittäjyyskasvatuksen kehittämisessä ja erityisesti muutosagenttina toimimisessa (Deakins ym. 2005, 242). Helakorven (2001, 134) mukaan rehtorilla oppilaitoksen johtajana on haasteellinen ja ristiriitainenkin ydintehtävä. Oppilaitoksessa rehtori edustaa työnantajaa, jonka tehtävänä on huolehtia siitä, että siellä toimitaan säännösten ja asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Toisaalta hänen tehtävänsä on myös johtaa oppilaitoksen pedagogista työtä ja hallintoa. Rehtori on myös osa oppilaitoksen pedagogista henkilökuntaa, jolloin häneltä odotetaan lojaalisuutta myös työtoverina. (Helakorpi 2001, 134.)

Johtamistyöllä varmistetaan opetus- ja kasvatustilanteiden toteutuminen tavoitteiden suuntaisesti ja tuloksellisesti. Perustehtävässä onnistuminen edellyttää myös onnistunutta henkilö-, talous- ja hallintojohtamista sekä niihin valmiuksia antavaa ydinosaamista. Oppilaitoksen rehtorin työssä vaaditaan lisäksi kykyä hallita omaa työtä ja kehittää osaamistaan jatkuvasti (Opetushallitus 2013, 6). Helakorpi (2001, 134) on jo aiemmin kirjannut pedagogisen kehittämisen kohteiksi toiminnan, yhteisten tavoitteiden asettamisen ja kirjaamisen niin, että ne ovat kaikkien saatavilla. Hänen mukaansa oppilaitoksen keskeinen tavoite on kouluttaa työelämään ammattitaitoisia ja yhteistyöhön kykeneviä henkilöitä. Lisäksi johtamisessa tulisi mahdollistaa nykyaikaiset oppimiskäsitykset, joihin kuuluvat muuan muassa työssä oppiminen ja itseohjautuvuus sekä aktiivinen toiminta. Toimintakulttuurin osalta johtamisen periaatteina ovat tiimityö, yhdessä oppiminen ja asiantuntijatyö sekä muutoshakuisuus. Drucker (2000, 53) painottaa, että johtaminen ja yrittäjyys ovat saman tehtävän eri puolia. Mikään instituutio ei pysy hengissä kauaa, ellei se innovoi ja toimi yrittäjähenkisesti koko ajan. Myös rehtorin roolia voidaan tarkastella yritteliäänä johtajana, joka on innovatiivinen, luova ja laajasti oppilaitostansa, opettajia ja oppilaita inspiroiva (Deakins ym. 2005, 248).

Juutin mukaan organisaatioiden johtaminen on myös paikkaan ja aikaan sidottu ilmiö. Se esiintyy aina hyvin erilaisena eri ympäristössä. Siksi johtamista tulisi tarkastella nykyisin erityisesti käytännöllisestä näkökulmasta käsin, sellaisena kuin se esiintyy todellisuuden arjessa ja juuri henkilöiden kokemana ja tuntemana työyhteisössä. (Juuti, 2018, 14–15.)

Viime kädessä kuitenkin oppilaitoksen johtamisessa on kyse siitä, mihin arvoihin organisaation johtaja arvonsa perustaa. Suurissa linjavedoissa ja yksittäisten ongelmatilanteiden ratkaisuisa rehtori tuo näkyviin sekä yleiset että myös omat arvonsa. Rehtorin kuten muidenkin johtajien, on joka päivä otettava kantaa erilaisiin organisaation sisä- ja ulkopuolelta tuleviin odotuksiin ja vaatimuksiin sekä tehtävä nopeita ja myös ketteriä päätöksiä. Näin rehtorin yksittäiset kannanotot ja ratkaisut koulun arjessa eivät aina perustu tietoiseen arvopohdintaan, vaan ammattitaitoon ja vuosien myötä sisäistettyihin arvoihin. (Ahonen 2004, 16–17.) Joka tapauksessa yrittäjyyskasvatuksen käytännön toimet ovat myös sellaisia, että ilman rehtorin hyväksyntää, myötävaikutusta tai kannustusta niitä lienee yksittäisen opettajan on todella vaikeaa, ellei mahdotontakin, toteuttaa.

3 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Ensin kerättiin kvantitatiivinen kyselytutkimus ja sen jälkeen kvalitatiivinen teemahaastattelut. Kyselyn kohderyhmä oli ammatillisen toisen asteen oppilaitosten henkilökuntaa ja teemahaastattelun kohderyhmä ammatillisia opettajia eri oppilaitoksista. Kyselyn ja teemahaastatteluiden vastaukset analysoitiin ja niitä verrattiin teoreettiseen viitekehykseen, joka sisälsi yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä toimintaa, mutta myös pedagogista johtamista ja oppilaitoksien toimintakulttuuria. Tämä kokonaisuus tekee tästä diplomityöstä omaleimaisen ja työ palvelee toisen asteen oppilaitoksen toimintakulttuuria ja sen kehittämistarpeita.

3.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä osiossa selitetään tutkimuksen strategia. Tämä diplomityön tutkittava aihealue oli yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittäminen pedagogisen johtamisen kautta. Tämän alueen, etenkin toisen asteen oppilaitoksiin liittyvät tutkimukset, ovat melko harvinaisia. Toisen asteen oppilaitokseen liittyviä yrittäjyyden tutkimuksia on ollut melko vähän saatavilla. Tutkimuksen toteuttamisen alku tapahtui niin, että ensin tehtiin kvantitatiivisen kyselytutkimus ja sen jälkeen täydennettiin vielä kvalitatiivisilla haastatteluilla, jotka täydentävät hyvin toisiaan.

3.2 Kvantitatiivinen aineisto

Tutkimukseen valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen kyselytutkimus, koska sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tärkeää on tietää, että kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta, eli noin 200–300 vastaajaa. Aineiston keruussa käytetään monesti standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiina vastausvaihtoehdot. Tutkimuslomakkeessa asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2014.)

Tässä työssä on käytetty ensin tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista sähköistä Forms- kyselymenetelmää. Testasin kyselylomaketta useimmilla henkilöillä. Kysyin myös luvan ylläpitäjältä, jotta sain sen kyselyn lisättyä Facebookissa olevaan yksityiseen ryhmään, jonka nimi on Opettajien vuosityöaika, prosessio ja edunvalvonta. Tutkimuksen kyselyn tein 9.4.2021- 30.4.2021 välisenä aikana. Siinä ryhmässä oli silloin 12 700 vapaaehtoista jäsentä ja nykyisin jo yli 13 000 jäsentä. Olen seurannut ryhmää noin parisen vuotta. Tutkimuksen aineisto käsiteltiin Excel-taulukkolaskentaohjelmalla ja vastauksia sain 29. Jos vastauksia olisi ollut noin 200–300, käsittely olisi tehty SPSS tilasto-ohjelmalla.

Tutkimukseen valittiin määrällisestä aineistosta kuusi taustamuuttujaa sekä tutkimuskysymyksiin liittyvät neljä kysymyssarjaa (liite 1). Kysymyssarjat olivat väittämiä, joihin vastataan viisiluokkaisella Likert -asteikolla (1= Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3= Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä). Ennen tutkimuksen aineiston keräämistä on hankittu tutkimuslupa. Vastaajia ja organisaatioita ei pysty tunnistamaan tutkimuksesta. Kyselylomake ja teemahaastattelun lomake suunniteltiin ja aineisto kerättiin sekä aineisto säilytetään tietoturvalisessa järjestelmässä ja hävitetään tämän tutkielman prosessin jälkeen.

Tutkimustyöhön liittyy kartoittavaa eli eksploratiivista tutkimusta, jota usein käytetään esitutkimuksena, jonka avulla pyritään löytämään tutkittavia ilmiöitä selittäviä monia tekijöitä tai sopivia vastausvaihtoehtoja ja myös luokituksia tutkimuslomakkeen kysymyksiin. (Heikkilä 2014.) Tässä työssä on myös tarkoitus tutkia rehtorinopettajien taustaominaisuuksien vaikutusta toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa yrittäjyyskasvatukseen. Tutkimuksessa analysoidaan, kuinka rehtorien taustatiedot selittävät yrittäjyyskasvatuksen toteutumista toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa.

Taulukko 1. Taustamuuttujat

| | | |
|---|------------------------------------|-----------|
| 1. Onko sinulla yrittäjätaustaa ja yrittäjäkokemusta | Ei | 18 (62 %) |
| | Kyllä | 11 (38 %) |
| 2. Sukupuoli | Nainen | 20 (69 %) |
| | Mies | 6 (21 %) |
| | En halua sanoa | 3 (10 %) |
| 3. Ikä | 20-35 | 0 |
| | 36-45 | 6 (21 %) |
| | 46-55 | 12 (41 %) |
| | 56-65 | 11 (38 %) |
| 4. Työtehtävä | Yhteisten tutkinnon osien opettaja | 1 (3,5 %) |
| | Ammatillinen opettaja | 23 (79 %) |
| | Erytisopettaja | 1 (3,5 %) |
| | Hallintotyöntekijä | 2 (7 %) |
| | Muu | 2 (7 %) |
| 5. Sijainti | Uusimaa | 23 (79 %) |
| | Keski-Suomi | 2 (7 %) |
| | Itä- Suomi | 2 (7 %) |
| | Länsi-Suomi | 2 (7 %) |
| | Pohjanmaa | 0 |
| | Lappi | 0 |
| 6. Oletko opiskellut yrittäjyyskasvatusta, yritystoimintaa tai yrittäjyyttä | Kyllä | 18 (62%) |
| | Ei | 11 (38%) |

Tässä kohdassa selitetään kyselytutkimuksen taustamuuttujat (taulukko 1), niin määristä kuin myös prosenteista. Kysyttäessä vastaajilta onko sinulla yrittäjätaustaa ja yrittäjäkokemusta, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: 29 vastaajasta 18 (62 %) ei ollut yrittäjätaustaa ja kokemusta. Vastaajista 11 (38 %) oli taas yrittäjäkokemusta ja yrittäjätaustaa. Kysyttäessä vastaajilta sukupuolesta, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: 29 vastaajasta 20 (69 %) oli naisia, 6 (21 %) miehiä ja 3 (10 %) ei halunnut sanoa sukupuolta.

Kysyttäessä vastaajilta ikää, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: 29 vastaajasta 12 (41 %) oli 46–55. Vastaajista 11 (38 %) oli 56–65 ja 6 (21 %) oli 36–45. Kysyttäessä vastaajilta työtehtävää, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: 29 vastaajasta 23 (79 %) oli ammatillisia opettajia. Vastaajista 2 (7 %) oli hallintotyöntekijöitä ja 2 (7 %) oli joku muu sekä 1 (3,5 %) yhteisten tutkinnon osien opettaja ja 1 (3,5 %) erityisopettaja.

Kysyttäessä vastaajilta sijaintia, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: 29 vastaajasta 23 (79 %) oli Uudeltamaalta. Vastaajista 2 (7 %) oli Keski-Suomesta ja 2 (7 %) oli Itä-Suomesta

sekä 2 (7 %) Länsi-Uudeltamaalta. Pojanmaalta ja Lapista ei ollut yhtään vastaajaa. Kysyttäessä vastaajilta, oletko opiskellut yrittäjäyyskasvatusta, yritystoimintaa tai yrittäjyyttä, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: 29 vastaajasta 18 (62 %) oli opiskellut kyllä. Vastaajista 11 (38 %) taas ei ollut opiskellut ollenkaan.

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa on kehitelty erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joiden avulla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. Reliaabelius voidaan todeta usealla tavalla. Esimerkiksi, jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, voidaan tulosta pitää reliaabelina. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius (pätevyys). Validius tarkoittaa mittaria tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2001, 213.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on keskeistä johtopäätökset, aiemmat teorit, hypoteesin esittäminen, käsitteiden määrittely, aiheiston keruun suunnitelmat, tutkittavien henkilöiden valinta, tilastolliset menetelmät, päätelmien teko havaintoaineiston kautta. (Hirsjärvi ym. 2001, 129–130.)

Teoreettiset monet käsitteet pyrkivät tavoittamaan ilmiöiden ja asioiden olemuksen sekä tunkeutuvat välittömästi havaintojen taakse. On myös huomioitava, että teoreettisten käsitteiden varassa toimivaa tieteen kieltä ei voida noin vain muuntaa arkiseen käytännön kielen muotoon. (Hirsjärvi ym. 2001, 140.) Hirsjärven ja kumppaneiden mukaan määritelmä on käsitteen kielellinen kuvaus ja siinä pyritään esittämään tietynlainen sopimus siitä, että jokin symboli tai sana merkitsee samaa kuin jokin toinen sana tai symboli. (Hirsjärvi ym. 2001, 143.)

Tutkimustulokset voidaan esittää selkeästi ryhmiteltyinä asiakokonaisuuksina. Kaikkia tutkimustehtäviä on käsiteltävä riippumatta siitä, onko niihin saatu vastauksia vai ei. Myös negatiiviset tulokset ja toteutumattomat oletukset tulee esitellä. Tärkeimmät tulokset voidaan havainnollistaa sopivissa määrin kuvin, taulukoin ja aineistosta nostetuin suorin lainauksin eli sitaatein. Kuvien, taulukoiden ja suorien lainausten sisältöjä tulee käsitellä tekstissä selkeästi. (Heikkilä 2014.)

3.3 Kvalitatiivinen aineisto

Tutkimusmenetelmäksi valittiin myös laadullinen kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin teemahaastattelun menetelmällä ja tapaustutkimuksena. Laadullisen aineiston analyysin tavoitteena oli selkeyttää aineistoa ja tuoda esille uutta tutkittavasta asiasta. Haastattelin 6 henkilöä. Tiedot on käsitelty anonyymisti, eivätkä haastateltujen nimet tule esille. Olen merkinnyt haastateltavat opettajat A, B, C, D, E ja F - nimeksi. Ensin käydään aineisto läpi, eli luokitellaan, teemoitellaan ja tyypitellään aineisto ja lopuksi kirjoitetaan lopullinen yhteenveto. Laadullisen analyysin tavoitteena on selkeyttää aineistoa ja tuoda esille uutta tutkittavasta asiasta.

Yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan analyysi eli teemahaastattelu tehtiin valituilta ammatillisilta opettajilta 14.5.2021- 3.6.2021 välisenä aikana. Heille lähetettiin ennakoon sähköpostilla 7.5.2021 haastattelulomake ja sitten otettiin yhteyttä sovittaessa haastatteluajan. Haastattelut kestivät 60 minuuttia. Kaikki haastateltavat lähtivät mielellään mukaan kehittämistöimiin. Haastateltavissa oli neljä naista ja kaksi miestä. Heidän ikänsä oli 48 vuodesta 62 vuoteen. Haastateltavat olivat kaikki ammatillisia opettajia, joilla oli hyvin monipuolinen työkokemus mutta myös hyvin laaja-alainen koulutustausta. Kaikilla oli myös yrittäjätaustaa ja osaamista teemaan liittyen. Haastateltavien valinta tehtiin tarkoituksenmukaisesti. Kuuden haastattelun jälkeen koettiin saavan tutkimuksen kannalta riittävästi tietoa, joten aineiston kyllästymispiste eli saturaatiopiste oli saavutettu. Teemahaastattelut toteutettiin henkilökohtaisina yksilöhaastatteluina, neljän kanssa sovittiin lounastapaamiset kasvotusten ravintolaan ja kahdelle henkilölle soitettiin, koska oli pitkät välimatkat ja kiireellinen aikataulu. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Kaikki haastattelut purettiin 8.6.2021- 11.6.2021 ja perusteelliseen purkamiseen meni neljän päivän aikana 20 tuntia. Litteroitua tekstiä kertyi 28 sivua. Tämän jälkeen aineisto teemoiteltiin, joka noudatti haastatteluiden teemoja.

Tieteessä noudatetaan erilaisia päättelyn logiikoita. (Anttila 2014.) Teoriasidonnainen analyysi on abduktiivinen (päättelyn logiikka) eli tutkijan ajatusprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit kuten johtoajatus ja esiymmärrys. Laadullisen tutkimuksen empiirinen luonne ohjaa tutkimuksen toteuttamista, mutta myös teorian merkityksellisyys on hyvä ymmärtää. Tutkijan keräämä aineisto nimittäin ohjaa osaltaan tutkimuksen teoreettista tarkastelua ja seurauksena tästä on teoreettiset näkökulmat, jotka ovat vuorovaikutuksessa aineistosta nousseiden näkökulmien kanssa. (Kiviniemi 2018, 77; Tuomi ym. 2018, 23.)

Laadullista tutkimusta kuvaa prosessinomaisuus, eli kun aineistonkerääjä on tutkija itse, voivat näkökulmat ja tulkinnat muotoutua hiljalleen koko tutkimuksen matkassa. Tutkimuksen vaiheita ei myöskään ole mahdollista jäsentää etukäteen eri vaiheisiin, vaan tutkimuksen edetessä tutkimustehtävää koskevat ratkaisut sopeutuvat lopulliseen kokonaisuuteen. (Kiviniemi 2018, 73.) Aikaisempi tieto siis vaikuttaa analyysiin, mutta sen tarkoitus ei ole itsessään testata koko viitekehysteoriaa, vaan avata uusia ajatuksia ja näkökulmia. (Tuomi ym. 2018, 117,133.)

4 KESKEISET TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimustulokset haastatteluista ja kyselytuloksista. Ensin aloitellaan esittelemällä teemahaastatteluiden eli kvalitatiivisen aineiston tulokset ja analyysin sekä sen jälkeen kyselytulokset kuvilla, taulukoilla ja prosenteilla eli kvantitatiivisen aineiston tulokset. Tulokset etenevät pääteemojen mukaan.

4.1 Haastattelujen tulokset

Tässä luvussa selitetään haastatteluiden tuloksista ja aloitetaan teeman mukaan pedagogisesta johtamisesta, yrittäjyyskasvatuksesta ja yrittäjämäisestä toiminnasta sekä erilaisista kokemuksista yrittäjyyskasvatukseen liittyen. Tuodaan myös esille, millaista on yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksissa ja millaisia mahdollisuuksia yrittäjyyskasvatuksessa löytyy sekä lopuksi teemaan liittyviä ajatuksia ja ehdotuksia.

4.1.1 Pedagoginen johtaminen

Teoriassa tuli ilmi, että pedagogisen johtajuuden päätavoite on henkilön hyvä kasvu, oppiminen ja hyvinvointi organisaatiossa. (Parrila ym. 2016.) Näin myös kaikki haastateltavat asian näkivät. Tutkimuksessa korostui haastateltavien keskusteluista, että organisaatiolla täytyy olla aina selkeä tavoite, jotta sen toiminta on jatkuvaa. Eli sellainen organisaatio, joka pyrkii kasvattamaan ja kouluttamaan eri-ikäisiä henkilöitä. Eräs haastateltava nosti erityisesti päämäärät esille. Johtamisessa ja koko organisaatiossa tulee olla aina päämäärä, jonka joka ikinen työntekijä tietää.

”Pedagogisessa johtamisessa taas mun mielestä, päämäärät tulevat siitä vähän erityyppiseksi, koska sitä tarvitaan koulutus- ja kasvattamisorganisaatioissa. Siellä on erilaisia yhteistyökumppaneita ja määrittäviä tekijöitä yhteiskunnankin kautta, jotka ovat osaltaan myös tuomassa niitä päämääriä. Se, että koulutusorganisaatiossa on opetussuunnitelma eli Raamattu ja sen noudattamisesta on kyse, jotta toiminta jatkuu jatkossakin. Jos siinä onnistutaan, että työyhteisökin voi vielä hyvin, niin se on sen pedagogisen johtamisen tavoite. Se pedagoginen johtaminen mahdollistaa sen, että joka ikinen henkilö eri tasoissa organisaatiossa, tietävät oman vastuunsa ja vapautensa. (A ope 2021.)

Tutkimuksessa tuli ilmi, että pedagoginen johtaminen on parhaimmillaan silloin, kun se motivoi työyhteisössä toimijaa ymmärtämään sen, miten paljon hän itse voi vaikuttaa kaikkeen toimintaan. Siihen liittyy vahvasti myös ajassa kehittyminen ja kehittäminen. Kehittymistä täytyy tehdä yhdessä henkilöstön kanssa organisaatiossa ja johtamisen täytyy mahdollistaa sen, että henkilöstö on motivoitunutta ja että siellä on motivoiva työkuiltuuri. Tärkeää on turvallinen ja luottamuksellinen olo tehdä työtä ja kehittää sitä, eli henkilöstön pitää tietää ihan joka työpäivä kuka on vastuussa organisaation toiminnasta. Teorian mukaan pedagogisella johtamisella tarkoitetaan johtamistoimintaa, jonka arvot ja tavoitteet ovat pedagogisia. (Hellström 2006.) ”Pedagogisesti johtamisen kohteena voi olla mikä tahansa asia, ei vain perinteisesti pedagogiikkaan kuuluva asia. Oleellista on, kuinka ratkaisu perustellaan”. (Hellström 2006.)

”Kun sitten tulee kriittisiä tilanteita ja ongelmia oppilaitoksessa, niin opiskelijat ovat tärkein yhteistyökumppani. Kun ne elää niin vahvasti, kun sitä vapautta ja vastuuta siinä haetaan eri tahojen kanssa, niin pedagoginen johtaja on osattava olla hän, joka tukee ja auttaa siinä, oli ongelma mikä tahansa. Ei saa olla liian pitkää aikaa sitä epävarmaa oloa sillä työntekijällä, että mitä minun täytyy tehdä ja mikä on oikea toimintatapa yms. Pedagogisen johtajan täytyy olla niin reipas, että kääntää kelkan uuteen suuntaan, tarvittaessa. Kriittisessä vaiheessa täytyy olla myöskin pelisilmää eli tunneälyä ja antaa sitten mahdollisuuksia tehdä tosi vapaasti. Minusta pedagogisessa johtamisessa ei ole tarkoitus, että johtotaso olisi asiantuntija sen opetussuunnitelman sisällöistä, siksi on osaava henkilökunta.” (A ope 2021.)

Tutkimustuloksista korostui erityisesti se, mikä on pedagogisen johtajan tehtävä. Pedagogisen johtajan pitää ymmärtää ja osata aistia sekä nähdä millä tavalla kenenkin kanssa pitää pelata. Koko ajan pitää olla punainen lanka henkilökunnalla tiedossa, mikä on päämäärä organisaatiossa ja ymmärtäminen, että vastuussa on aina pikkasen ylempi taso. Pedagoginen johto määrittää sen, minkälainen on oman organisaation tapa ymmärtää ja nähdä. Miten opitaan ja mikä on hyvää oppimista erilaisissa tilanteissa. Johtajan määrittämä viisaus ja opetussuunnitelma sekä arvopohja tulee löytyä organisaation strategiassa. Se täytyy osata myös viedä käytäntöön osaksi työkuiltuuria. Työkuiltuurin sisällä tulee olla turvallisuus ja luottamus sekä henkilökunnan motivaatio. Koulutusorganisaatiossa täytyy miettiä, että arvot

olisi yhteisiä, eikä vaan sanahelinää. Kaikki lähtee keskusteleavasta toimintakulttuurista, joka on jatkuvaa. Vastuu, ihmiskäsitys ja arvot luovat pohjaa johtajan toiminnalle ja eri valinnoille. Parrila ym. (2016) mukaan johtajan on tiedettävä tärkeimmät työtehtävänsä ja tavoitteensa, sekä hankittava riittävä osaaminen niiden työtehtävien suorittamiseen. Hyvä johtaja tunnistaa ammatillisen hyvän kuntonsa ja osaa asettaa kehittämistavoitteita itselleen. Näin myös vastauksista tuli esille ihmiskäsityksen näkökulma, mihin henkilössä uskotaan.

”Kaikki lähtee ihmiskäsityksestä, siitä minkälaisena me nähdään yhteisesti organisaatiossa, mihin me uskotaan tämän päivän ihmisessä tai nuoressa. Se pitää olla viilattuna ja keskustelun alla jatkuvasti työyhteisössä, eli mikä on tämän päivän juttu nuoressa, mihin me uskomme. Jos ihmiskäsitys on yhteinen organisaatiossa, niin se antaa jo mallin sille pedagogiselle ajattelulle. Siitä voi olla eri mieltä, mutta se pitää perustella minkä vuoksi ollaan eri mieltä.” (A ope 2021.)

Teorian mukaan (Parrila ym. 2016) pedagogisen johtamisen suunnittelussa on tärkeää pysähtyä miettimään, miten eri menetelmin voidaan tukea kunkin yksittäisen työntekijän ammatillista kasvua ja kehitystä. Tutkimustuloksista nousi kiinnostavia ajatuksia juuri pedagogisen johtamisen näkökulmasta ja suunnitelman laatimisesta.

”Minusta pedagoginen johtajuus tarkoittaa sitä, että se lähtee ensinnäkin siitä, suunnitelman laatimisesta, että kaikki oppilaitoksen tekijät, työntekijät osallistetaan siihen. Tavallaan suunnitelman laatimisessa tulisi miettiä, minkälaisia pedagogisia ratkaisuja ja pääperiaatteita oppilaitoksessa olisi hyvä noudattaa. Kaikki osallistuu siihen suunnitelmaan. Oikeastaan pedagoginen johtaja, olisi se koulutuspäällikkö, koulutusjohtaja, rehtori kuka ikinä, hänen tehtävänsä on luoda edellytykset, että tätä suunnitelmaa, strategiaa toteutetaan. Toiseksi auttaa ja tukea, ei niinkään valvoa, se valvominen on ehkä näistä työtehtävistä kolmantena vasta.” (B ope 2021.)

Tutkimustuloksissa tuli esille, että johdon tulee mahdollistaa ja tukea sitä, että opettajat pysyvät toimimaan toimintaperiaatteiden mukaisesti organisaatiossa. Tärkeää on myös seurata toimintaa ja sitten tarvittaessa ehdottaa muutoksia linjauksiin. Johtajan täytyy olla mukana prosessissa henkilöstön kanssa. Eräs asiantuntija pohti opettajan näkökulmasta asiaa arjen työssä.

”Opettajan näkökulmasta opetussuunnitelman mukaisten sisältöjen luominen, siihen sopivissa käytännönläheisissä oppimisympäristöissä ja mahdollisen aikaisemman hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, sekä tässä kohdassa myös opiskelijakohtaisten opintopolkujen luomisen mahdollisuuksien puitteissa. Esimerkiksi, jostain toisesta tutkinnon osasta valita joku kokonaisuus, mikä täydentää sitä opiskelijan haluamaa kokonaistutkintoa. Sitten vielä mielekkäiden oppimisympäristöjen luontia, mitä kaikkea on mahdollista esimerkiksi tietotekniikan avulla ja mahdollisia yrittäjyysvierailuja, mahdollisimman käytännönläheisesti ja lopuksi vielä oman opettajan osaamisen kehittäminen.” (C ope 2021.)

Teoriassa tunnistettiin (Their 1994, 38–46, 169), että pedagogisen johtajan tavoite on toisten osaamisen lisääminen vastavuoroisen kommunikaation avulla ja johtaja on myös itse mukana oppimisprosessissa. Vastaajissa nousi esille vahvasti resurssisuunnittelu, joka on ensisijainen ja oleellinen asia organisaatiossa. Peruskoulusta tulee yhä enemmän opiskelijoita, joilla on yhä heikommat opiskelutaidot. Kokonaisuuden suunnittelua pidettiin erityisen tärkeinä asioina. Kohtuulliset opiskelumäärät mitä ohjata yhdistyy työssäjaksamisen näkökulmaan. Opetustyö on henkisesti todella rankkaa. Tutkimuksesta tuli ilmi, että johtamisen puolella ei osata ymmärtää, mitä käytännön konkreettinen arki on todellisuudessa opettajilla.

”Välillä tuntuu, että halutaan katsoa asioita niin, vain kauniilta puolelta, niitä rumia asioita ei ole olemassakaan. Välillä, anteeksi vain, mutta tulee mieleen, kun Pohjois-Korea, sanotaan vain, että meillä ei ole tämmöistä ongelmaa olemassa piste. Vaikka sitä meillä oikeasti kyllä on, mutta laitetaan vain silmät tylysti kiinni, eli ei haluta tunnistaa, että tällaisia ongelmia on. Tehtäisiin asioita sen mukaan niin, että siitä olisi oikeasti jotain lisäarvoa. Eikä sen takia, että ne näyttävät hyvältä. Joskus, nämä asiat ovat lisäarvoltaan pieniä tai olemattomia, mutta työ on ihan älytöntä mitä joutuu tekemään. Meillä on ongelmana vielä se, että oppilaitoshallintojärjestelmässä kaikki opiskelijat tulee käsitellä yksilöllisesti. Niin, vaikka sama asia, voisi tehdä tietotekniikan avulla huomattavasti nopeammin, eli esimerkiksi syötä nämä tiedot näille ja noille opiskelijoille. Kaiken

*saman joutuu tekemään jokaiselle henkilökohtaisesti, siinä jos missä aikaa tär-
vääntyy ja pohtii ihan oikeasti, onko nämä toimintaprosessit viimeiseen asti hiot-
tuja.” (C ope 2021.)*

*”Liittyy ihan suoraan siihen työhön mitä me tehdään, kun puhutaan oppilaitos-
työskentelystä eli miten oppilaitostyöskentelyä, miten sitä johdetaan. Miten saa-
daan asiat etenemään sillä tavalla, että ne oikeasti toimivat. Se liittyy siihen toi-
mintaan ja se liittyy siihen johtamiseen yleensä. Totta kai se liittyy myös strate-
giaan, miten yleensä oppilaitoksessa toimitaan. Se liittyy oppivaan organisaa-
tioon aika pitkälle ja tiimityöskentely on osa sitä. Johtamisen pitäisi tukea tiimi-
työskentelyä ja auttaa siinä, mutta myöskin että on välineet ja laitteet sekä ym-
päristö on kunnossa. Ei pelkästään, vain aineetonta myös aineellista. Sekä myös-
kin oleellista on kokonaisuuden suunnittelu, käytännönläheiset järjestelyt ja lu-
kujärjestyksen suunnittelut. Kaikki on oltava suunnittelussa mukana, mutta johto
määrittelee raamit minkä puitteissa toimitaan. Ei ylhäältä alas vaan yhdessä
toimitaan ja suunnitellaan.” (D ope 2021.)*

”Pedagoginen johtaminen on sitä, että pyritään toimivaan ja hyvinvoivaan oppilaitokseen.”
(E ope 2021.) Teoriassa tuli ilmi (Chrispeels ym. 2001, 327–329), että kasvatustieteessä
koulun johtaminen nähdään moniulotteisena. Vaihtoehtoinen tapa tarkastella tätä moniulot-
teisuutta on jakaa pedagoginen johtaminen makro- ja mikrotason johtamiseen. Makrotason
muutoskohteita on organisaation sosiaalinen verkosto, ilmapiiri ja organisaatio- ja paikallis-
kulttuuri. Mikrotason johtamisen tavoitteeksi kuuluu opetuksen pedagoginen johtamisme-
netelmä ja opetuksen toteuttamismenetelmä. Vastaajissa korostui, että asiantuntijaorganisa-
ation peruskuvioita ei osata ymmärtää vieläkään tarpeeksi selkeästi, mitä se käytännössä tar-
koittaa.

*”Pedagogisen johtajuuden mä näen yhtenä johtajuuden muotona, se on nimen-
omaan asiantuntijaorganisaation johtamista. Pedagoginen johtaja on paitsi joh-
taja, hän on myös pedagogi. Silloin hän johtaa muita pedagogeja siellä oppilai-
toksessa. Se pitäisi ymmärtää eli asiantuntijaorganisaation peruskuvio, se
monta kertaa unohtuu siellä organisaatiossa. Aletaan johtaa niitä asiantunti-
joita, kun he olisivat jotain vähä-älyisiä. Pitää olla vapaus toimijoille toimia,
toki pitää olla tietyt raamit. Mutta johtajan ei tarvitse seisoa niskan takana koko*

ajan vahtimassa, miten tämä pedagogi tässä toimii meidän yhteisössämme. Pitää olla luottamus puolin ja toisin kummatkin tekevät mitä pitääkin tehdä. Osa ottaa huomioon yhteisön edun. Sitten, jos jotain tukea ja apua tarvitaan, niin pedagoginen johtaja on se, jolta sitä saa tarvittaessa. Joskus olisi hyvä, jos johtajalla olisi sellaiset tuntosarvet. Hän huomaisi, jos joku tarvitsee apua, ennen kun hän itse sitä hoksaa. Kaikkein pahinta on se, jos menee mikromanageeraukseksi eli puututaan lillukanvarsiin eli ollaan joka asiassa päsmäröimässä ja mulla on ikävä kyllä kokemusta sellaisesta johtamisesta ja se ei pääty hyvin.” (F ope 2021.)

4.1.2 Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäinen toiminta

Opetusministeriön (2009:7) lausumaan viitaten yrittäjyyskasvatuksen määritelmässä yrittäjyyskasvatus on pohjimmiltaan tuttua kansalaiskasvatusta. Sillä pyritään vaikuttamaan uskomuksiin, käyttäytymiseen ja erilaisiin taitoihin. Tutkimustuloksista korostui yrittäjyyskasvatuksen koko prosessi, joka on elinikäinen.

”Minun mielestäni ne liittyvät sillin toisiinsa, yrittäjyyskasvatuksen avulla voidaan ohjata ja kasvattaa yrittäjämäiseen toimintaan. Yrittäjyyskasvatus on mielestäni elinikäisen kasvamisen mahdollistaja. Sitä pitäisi tuoda enemmän esille. Jos kaikki pienet lapset voisivat syntyä onnellisiin koteihin, että niiden kodeissa ja lähiympäristössä ohjataan vaivihkaa sellaiseen ajatteluun, että ne voivat itse vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa. Lapset oppivat sellaiseen ajatteluun, että ne ovat aina yhteistyössä jonkun kanssa, eivätkä ole oikeasti koskaan yksin. Eikä elämässä eletä vain minä tässä, vaan aina ollaan jonkun kanssa yhteistyössä. Aina on joku vuorovaikutustilanne pieni tai isompi arkielämässä, joka tulee sattumalta tai työelämässä sekä koulutusmaailmassa selkeästi vastaan. Tämä on juuri sitä sidosryhmäyhteistyötä.” (A ope 2021.)

Teoriaosuuden pohjalta (Mwasalwiba 2010, 41–42), tutkimuksella voitaisiin tuoda näkyväksi kaikille, miten erilaisten projektien ja muiden käytössä olevien oppimismenetelmien avulla ja ehkä piilossakin olevat yrittäjyyden taidot, käyttäytyminen ja ominaisuudet kehittyvät prosesseissa. Tutkimustuloksista nousi esille useassa kohdassa, että yrittäjyyskasvatuksessa pitäisi olla se lähtökohtana, että ohjataan kasvamaan vastuullisesti. Otetaan vastuu

itsestä ja muista, ympäristöstä sekä omista oikeuksista. Autetaan niitä, jotka tarvitsevat apua ja tukea. Nähtäisiin virheet oppimismahdollisuutena ja ymmärrettäisiin se, että kokeilut ja epäonnistumiset kuuluvat elämään. Tärkeänä asiana vastauksissa nousi myös hyvän itsetuntemuksen kasvattaminen ja vahvistaminen.

”Täytyy oppia kokeilemaan, että se on kivaa ja ettei ole hirveätä, jos joskus epäonnistuu. On mahdollista tehdä yhteistyötä erilaisten tyyppien kanssa, oppia tulemaan toimeen myös sellaisten ihmisten kanssa, josta ei tykkää. Yrittää ymmärtää miksi ei tykkää, eli itsetuntemuksen kasvattaminen eli miettiä miksi ei tulekaan toimeen kaikkien kanssa. Eli silloin siitä ei tule niin iso juttu sille itsetunnolle, kun kaikki ei menekään niin kun on toivonut. Eli sinä voit vaikuttaa ja sinun täytyykin vaikuttaa kaikkeen millä tavalla asiat menee eteenpäin elämässä. Se on mun mielestä sitä yrittäjäyyskasvatusta.” (A ope 2021.)

Gibbin (1993,13–14) mukaan yrittäjäyteen liittyviä ominaisuuksia on dynaamisuus, itsevarmuus, suorituskeskeisyys sekä neuvokkuus. Tutkimustuloksissa nousi esille, että oleellista olisi ymmärtää, mikä ero on siinä, kun toimii itse yrittäjänä ja pyörittää omaa yritystä. Vastakohtana taas, kun toimii toisen palveluksessa työntekijänä.

”Ymmärrät sen, että otat vastuuta omasta tekemisestä ja otat vastuuta siitä brändistä, siitä kaikesta, mitä sä edustat siinä työpaikassa. Tärkeää olisi myös, että ymmärtää sen, että sinä et ole vain töissä täällä. Esimerkiksi nuori/työntekijä voi myös ohjata jonkun henkilön, jos omat taidot ei riitä, tekee kaiken voitavansa, että löytää sellaisen tahon organisaatiossa, joka sen asian osaa. Siinä tulee taas se sidosryhmäyhteistyöosaaminen.” (A ope 2021.)

”Puhutaan aina vaan teoriakalvojen kautta, tietenkin jotkut opet tuovat muullakin tavalla kivasti ne asiat esille, jotka jäävät nuoren mieleen. Siinä on niin isosta muusta ihmisyydestä kyse, sopiikos yrittäjäksi. Voi haluta yrittäjäksi, mutta ei pysty ja se henkilö ei vaan sovi yrittäjäyden maailmaan. Silloin voi toimia toisen palveluksessa. Tärkeää olisi myös ymmärtää, mitä ne valinnat tarkoittavat verotuksellisesti ja mitä se tarkoittaa eläkkeen kannalta. Minusta se olisi tärkeää, jotta niille opiskelijoille tulisi oikea ymmärrys, mitä eroja niissä on.” (A ope 2021.)

Teoriassa Gibb (1993,14) mainitsee, että itseluottamus, itsenäisyys ja seikkailunhaluisuus ovat yrittäjämäisiä piirteitä, jotka voidaan nähdä myös arjen toiminnassa hyvin tärkeinä. Haastateltavien keskusteluista nämä asiat nousivat vahvasti esille ja tukivat teoriaa.

”Minä vastustan verta ja hikeä sekä kyyneleitä, kun tehdään aina uudestaan ja uudestaan sitä liiketoimintasuunnitelmaa, joka on kuvitteellinen ja se ei ole mielestäni hyvä juttu. Koska ne asiat pitää olla sellaisia, jossa kontaktoidaan ja ollaan elävästi aitojen kumppaneiden kanssa mukana. Jos ei ole mahdollista sellainen toiminta, niin minun mielestäni silloin ei tehdä sitä LTS:ää eli liiketoimintasuunnitelmaa, ne ovat minusta ihan turhaa työtä. Enemmänkin profiilien erot ovat tärkeää ymmärtää ja mitä ne tarkoittavat käytännössä, eli aina pitäisi viedä käytäntöön asiat eikä jauheta niitä teorioita.” (A ope 2021.)

Tutkielman teoriaosuudessa todettiin, että jokaisella henkilöllä on luontaisesti esimerkiksi analyttisyyttä ja luovuutta. Näitä ominaisuuksia voisi ja tulisi kehittää lisää (Gibb 1993, 12–15). Haastateltavatkin näkivät asiat niin, että kaikki voivat kehittyä ja kasvaa jos olosuhteet ovat sopivat ja suopeat. Näin myös eräs vastaaja oli sitä mieltä, että yrittäjyyskasvatuksen kautta kuka vain lapsi, nuori tai aikuinen oppii ymmärtämään, jos taitoja osataan kehittää hyvissä olosuhteissa ja osaavien henkilöiden avulla.

”Minä vastaisin ensin yrittäjämäiseen toimintaa, se on minun mielestäni sen tyyppistä toimintaa, että ollaan innovatiivisia ja keksitään ongelmiin ratkaisuja. Sitten oma-aloitteisesti ja tavoitteellisesti toimitaan niin, jonkun asian edistämiseksi ja nimenomaan oma vastuu siinä tulee. Ja ymmärretään ehkä myös, että jossakin on myös riskejä ja huomioidaan eri suunnilla se, miten se toiminta tapahtuu. Sitten taas se yrittäjyyskasvatus on koulussa, että otetaan huomioon yrittäjämäinen toiminta ja yritetään sitä buustata ja jaetaan tietoa. Se ei välttämättä tarvitse yrittäjyyskasvatus olla sellaista, että tänään puhutaan yrittäjyydestä, vaan tavallaan se on joka ikiseen aineeseen piilotettu. Sitä ei alleviivata erillisenä juttuna, vaan se tulisi sieltä toiminnan kautta. Mistä tahansa aineesta, jos ajatellaan perinteisiä kouluaineita, niin joka aineeseen pystyy yhdistämään ja integroida niitä toisiinsa. Näin mä näen yrittäjyyskasvatuksen.” (B ope 2021.)

Teorian mukaan yrittäjyyskasvatuksen käsitteistö on monimuotoinen ja usein yrittäjyyden oppiminen ymmärretään sisältöön liittyvänä eli liiketoiminnan oppimisena. Kyrö (2006,17.) Teoriassa tuli myös ilmi (Järvi 2013, 16), että opettajien ymmärrystä yrittäjyyskasvatuksen sisällöstä muokkaa se, ovatko he itse toimineet yrittäjinä ja mikä suhde heillä on yritystoimintaan ja sen prosesseihin. Tutkimuksessa korostui vastuun ottamisen lisäksi valmistautumista työelämään.

”Työelämätaitoja, ne ovat minusta vielä isompi asia, kun se yrityksen perustaminen. Mutta kyllä se yritysikin täytyy kuitenkin tulla ja siitäkin kertoa. Mun sukupolvi on sellainen sukupolvi, että ei ole ollut mitään tietoa yrittäjyydestä eikä koskaan puhuttu siitä. Monet mun ikäiset puhuu vieläkin että, ”voi fitsi kun olisi ollut omassa ajassa puhetta yrittäjyydestä, mutta ei puhuttu sanaakaan yrittäjyydestä. Oli vain joitakin tyyppejä, joilla oli yritys ja ne olivat jotain Wau- tyyppejä.” Eikä ymmärretty sitä, että kuka tahansa voi olla halutessaan yrittäjä. Varsinkin, kun tänä päivänä se on niin monimuotoista se yrittäjyys ja voi olla yksi tapa työllistää itsensä. On sivutoimista ja kevytyrittäjiä ja mitä nyt onkin, niin sitä tulee joka tuutista eri tavalla. Vai katsooko asioita itse nykyään niin, että onko se semmoista, jos on ostamassa, vaikka jotain tiettyä autoa, niin näkee koko ajan niitä tiettyjä autoja. Niin nyt kun itse on tässä yrittäjyydessä mukana, niin näkee että sitä yrittäjyyttä on joka puolella.” (B ope 2021.)

Teoriassa muun muassa Ristimäki (2004, 47) ja Gibb (1993, 21–22) näkevät kumpikin yrittäjyyskasvatuksen metodina. Tutkimustuloksissa nousi esille, että tarkoituksena on edistää positiivista suhtautumista yrittäjyyteen. Vastaajat kokivat, että se on pääosin nuorille suunnattua kasvatusta, sisältäen yrittäjyyttä ja kasvatusta käytännönläheisellä otteella.

”Huolehtii asioiden suorituslaadusta, kuten tekisi itselleen (omaa yritystä varten). Ajatuksena yrittäjämäisen toiminnan tarkoituksena on, että olisi itseohjautuvuutta ja ymmärrettäisiin se, että asiat eivät tuosta tapahdu vaan, pitää ottaa vastuuta ja viedä sitä kokonaisuutta eteenpäin. Tää on se ehkä ensimmäinen tarve tässä meidän ruohonjuuritasollamme.” (C ope 2021.)

Teoriassa tuli ilmi, että toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa kaikkeen oppimiseen liittyy usein toiminnallisia menetelmiä, kuten erilaiset yritysten kanssa tehtävät projektit, ammattiosaamisen näytöt ja pienimuotoinen yritystoiminta (Järvi 2013, 17–18). Yrittäjyyskasvatus liittyy lapsiin ja nuoriin sekä siinä tavoitellaan asennetta. Yrittäjämäisesti omalla toiminnalla pystytään edistämään asioita. Organisaatiossa se näkyy siten, että opettajille annetaan mahdollisuuksia, jossa tuetaan ja annetaan myös vastuuta. Annetaan opettajien tehdä itsenäisiä päätöksiä, toki johdon tuella, mutta annetaan mahdollisuuksia sille toiminnalle.

”Kasvatuksellinen tarkoittaa muutakin mutta ehkä suppeammalle kohderyhmälle. Yrittäjämäinen toiminta on sitä, että perusasiat ymmärretään ja on laajempi kokonaisuus. Se koskettaa ihan kaikkia, missä tahansa toimii niin ymmärtää miten siinä voi vaikuttaa. Esimerkiksi työnantajan toimintaan, oma asenne, ollaanko ajoissa työssä ja tehdään omat hommat ja miten se vaikuttaa, jos ei noudatakaan sääntöjä.” (D ope 2021.)

Tutkielman teoriaosuus (Järvi 2013, 19) tuki tätä ajatusta niin, että yrittäjyys ei kuitenkaan ole pelkästään liiketoiminnan luomista, vaan sille on luonteenomaista riskin ottaminen, ideoiden toteuttaminen ja mahdollisuuksien etsiminen, jolloin kyse on pääsääntöisesti toiminnallisista taidoista ja osaamisesta. Näin myös kaikki haastateltavat kokivat sen, että yrittäjyys on jotain ihan muuta, kun vain liiketoimintasuunnitelman tekemistä ja yrityksen perustamista.

”Yrittäjyyskasvatus on sitä, että opiskelijat näkevät yrittäjyyden mahdollisuutena ja Yrittäjämäinen toiminta on sitä, että on tekemisen meininkiä ja vastuunottoa.” (E ope 2021.)

”Yrittäjyyskasvatuksella minä ymmärrän niin, että parhaimmillaan se sisältyy kaikilla kouluasteella siihen opetukseen ja kaikkeen opetukseen. Silloin kun ollaan ala-asteella, vieläkö kukaan leikkii kauppaleikkejä, niin kuin ennen, mutta hyvä olisi, jos leikkivät, vaan pelaako vain kännykällä nykyisin pelejä? Niin lasten kuin aikuisten, aina sen tason mukaan missä he ovat, otetaan yrittäjyys mukaan. Ensin siitä tulee tuttua, ja sitten yksi mahdollinen tapa ansaita elantonsa itselle ja muille. Nimenomaan opitaan tekemällä ja yrittäjyys olisi siellä opetussuunnitelmassa sisällä mukana. Pidän kauheen hyvänä niitä nuori yrittäjyyden

kuvioita, vuosi yrittäjyydessä ja mitä niitä boot camp, nyt on... opetuksissa. Minä näen sen yrittäjyyskasvatuksen kokonaisuutena, että se menee parhaimmillaan läpi koko organisaation.” (F ope 2021.)

Teoriassa tuli esille (Järvi 2013, 19) samoin kun haastateltavien keskusteluissa, että yrittäjyys nähdään prosessina, ei pelkkänä yrityksen perustamiseen liittyvänä toimintana kuten liiketoimintaan liittyvänä osaamisena. Tutkimustuloksissa koettiin usean kohdalla, että yrittäjämäinen toiminta on kokonaisuus, se on tapa toimia, jossa otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon useita eri asioita. Se, mikä taas ei ole yrittämäistä toimintaa, että ajatellaan niin, että ollaan vaan täällä töissä.

”Yrittäjämäinen toiminta on opiskeluissa tietysti mukana mutta varsinkin se näkyy työelämässä ihan sieltä TET - harjoittelusta lähtien ja esimerkiksi kesätyössä. Tietynlainen oma-aloitteisuus ja sellainen innostus asioihin sekä joskus olisi hyvä, että olisi sallittu sellainen kyseenalaistaminen, miksi meillä nämä tehdään näin yms. Tietysti se edellyttää, että peruskuviot ovat tuttuja eli ymmärretään, miten yhteiskunta toimii ja ymmärretään mitä yritystoiminta on. Yritystoiminta on osa yhteiskuntaa eli tässä tullaan samaan kohtaan, kun yrittäjyyskasvatuksessa. Kansalaiskasvatus eli mitä se tarkoittaa täällä Suomi Finlandissa eläminen eli kaikki vaikuttaa kaikkeen.” (F ope 2021.)

4.1.3 Kokemuksia yrittäjyyskasvatuksesta

Kaikki haastateltavat kyllä pohtivat samantyyllisesti ja keskusteluissa ilmeni, että yrittäjyyskasvatus, jos se menisi läpi koko koulupolun, mutta alkaisi jo kodin kasvatuksesta pienestä lapsesta lähtien ja jatkuisi alakoulusta ammattikorkeakouluun tai yliopiston opintoihin saakka. Yhden haastateltavan mielestä se loisi mahdollisuuksia ihan rajattomasti ja näin me voitaisiin tehdä paljon hyvää koko yhteiskunnalle ja maailmalle. Tutkimustuloksissa nousi esille näkökulma, että sairaanhoitajakoulutuksessa tai lähihoitajakoulutuksessa tai vaikka liiketoiminnankin koulutuksessa, joku miettisi, kuinka voisi hankkia hoivapuolen osaamista ja sitten olisi kiinnostunut myös siitä yrittämisestä. Koska hoivapuolen yksityisyrittäjistä on valtava pula, niitä tarvitaan entistä enemmän yhteiskuntaan.

”Ne tyypit aina puhuu, jotka tekevät sitä hoivatyötä itsenäisesti yrittäjänä että, ”voi hitsi, jos olisi ollut sellaista ihanaa kunnollista koulutusta”. Se olisi ollut sellaisessa muodossa, että useampi opiskelija olisi jo silloin sen hiffannut, että olisi vaihtoehto myös työllistää itsensä, koska osaa jo sitä työtä niin hyvin. Mutta sairaanhoitajakoulutuksessa tiedän kyllä, että yrittäjäyyskurssi on vähän sellaista pakkopullaa, josta saa vain hyväksytyt suorituksen. Toki joku voi saadakin siitä hyötyä, mutta sen pitäisi olla jotenkin vielä houkuttelevampi kurssi, josta olisi hyötyä ja siinä voisi työllistää itsensäkin. Olisi hyvä ymmärtää silloin, mikä olisi se ero, jos hän toimii toisen palveluksessa tai vaihtoehtoisesti yrittäjänä.” (A ope 2021.)

Vastauksissa nousi esille, että kunnallisella puolella on erilaisia sääntöjä vanhusten hoitopalveluissa. Kunnallisella puolella organisaatio on jäykkää, mutta palvelusetelin voi saada, kun ensin kunnalliselta puolelta käydään tekemässä hoivapalveluja vanhuksille kotona ja nähdään ikäihmisten todellinen kunto ja mitä palveluja hän todellisuudessa tarvitsee. Tämän prosessin jälkeen voi sitten halutessa lähteä seikkailemaan yksityisten yrittäjien puolelle ja hakemaan erilaisia mahdollisuuksia siitä, mitä palveluja yrittäjät voivat tarjota. Asiantuntija kertoi kiinnostavia havaintoja hoivapalveluiden toiminnoista.

”Sitten kun yksityiseltä puolen etsittiin listasta niitä hoivayrittäjiä, ei se ollutkaan niin erilaista, kun mitä kunnallisessa oli tarjonnassa. Sattumalta oli yksi yrittäjä siinä listalla, jonka tiesin ja tunsin sen sairaanhoitajan, jolla oli oma yritys ja hänellä oli muutama työntekijä. Muissa yrityksissä oli useampia työntekijöitä töissä. Kun sä menet kunnalliseen palvelukseen, niin olet yksityinen yrittäjä, joo, kyllä, mutta sinä sitoudut samalla noudattamaan tietynlaisia käytänteitä, kun otat palvelusetelin vastaan. Esimerkiksi, sen ikäihmisen kanssa sinä et lähde kauppaan, koska sen voi hoitaa niin, että mennään verkkoon ja autetaan vanhusta niin, että tilaus tulee kotiin. Ei lähdetä kävelyttämään yhdessä lähikauppaan, vaikka koiran kanssa, koska se ei kuulu siihen asiaan, kunta ei hyväksy sitä. Eli tulee erilaisia sääntöjä siihen, miten se hoivapalveluja toteutetaan kunnallisella puolen, jos saadaan palveluseteli käyttöön.” (A ope 2021.)

Eräs vastaaja toi esille, että heidän valitsemansa yritys, minkä he sitten ottivat yksityiseltä puolelta, ei ota enää palveluseteliä vastaan. Yrittäjä on siitä luopunut juuri niistä erilaista

säännöistä johtuen. Yrittäjä haluaa itse katsoa miten eettisesti toteuttaa hoivapalveluja ikäihmisille ja toteuttaa niin, että ikäihmiset pysyisivät itse aktiivisina. Vastauksissa tuli ilmi, että Metropoliassa voisi olla sairaanhoitopuolella sellainen yrittäjäkurssi, jossa oikeasti tarkasteltaisiin ja tehtäisiin haastatteluja ja pohdittaisiin esimerkiksi mitä tarkoittaa, kun toimit siinä ja siinä roolissa? Opiskelijat haastattelisivat esimerkiksi omaishoitajia, jotka joutuvat miettimään eri hoivapalveluja ikäihmisille ja vanhuksien hyvinvointia. Myös eri taloudellisissa tilanteissa olevia ihmisiä olisi hyvä tutkia, mihin heillä on rahkeet ja mahdollisuudet. Tutkimustuloksissa tuli esille, että yrittäjyysopetuksessa työkalut oppilaitoksessa voivat olla erittäin huonot, kun se kurssi voidaan iskeä huonoon aikaan lukujärjestykseen, ilman kunnollista suunnittelua.

”16–17-vuotiaat, ei monikaan ole niin yrittäjämäinen toimintatavoiltaan, että ajattelisi, joo, mähän voisin tehdä tuota silti, vaikka oon työssä oppimassa. Piti olla, mutta silti ei annettu mahiksia siihen toimintaan. Sitten kun annoin vähän palautetta johdolle, että pitäisi jollain muulla tavalla tää hoitaa ja niin kuin vetää koko vuoden tai jotenkin, niin sitäkään ei hyvällä katsottu.” (B ope 2021.)

Tutkimustuloksissa tuli esille myös hyviä kokemuksia. Kun on iso oppilaitos, on yrittäjyyden opetus helpompaa. Opiskelijoilla on omaa osuustoimintaa, kun oppilaitos on niin monialainen. On myös ammatteja mitkä ei ole mihinkään ohjelmaan sidottu, vaan tekevät yrittäjämäisesti opiskelujuttuja. Sitten on valinnaisia kursseja ja tietenkin ”Vuosi Yrittäjänä” toimimista.

”Sitten myös kesäyrittäjyyttä kannustetaan, mutta meillä ei taaskaan siihen vielä keretty. Se kesäyrittäjä tarkoittaa, että yritetään markkinoida opiskelijoille, että kesälläkin voisi olla yrittäjä ja saada siitä opintoja. Tehdään mitä tahansa mitä keksii, pesee ikkunoita, pitää kesäkahvilaa. Harjoittaa omaa ammattia, vaikka leikkaa tukkaa ja opiskelija saa vielä tehdä sitä työtä opiskelustatuksella sekä opinnollistaa niin, että saa siitä myös suoritus pisteitä, kun sitä työtä tekee. Tämä liittyy siihen ammatilliseen tutkinnon osaan eli yritystoiminnan suunnitteluun. Ja sitten siinä on opettaja saatavilla tai päivystää sekä voi soittaa hänelle, jos tulee tenkkapoota ja tarvitsee apua.” (B ope 2021.)

Kaupungit antavat nykyisin 300 €/setelin ja sen voi antaa myös suoraan yritykselle, joka työllistää nuoren. Asiantuntijat painottivat, että pitää olla niin, että jos opiskelijoita kiinnostaa yrittäjäyys, niin hän itse valitsee sen kurssin, häntä ei pakoteta siihen. Eräs asiantuntija kertoi esimerkin siitä, kuinka aikuisopiskelija teki opinnoissa liiketoimintasuunnitelman. Opiskelija oli työskennellyt aikaisemmin polkupyörämyymälässä pääosin sen huollossa. Hän pohti kovasti oman yrityksen perustamista. Liiketoimintasuunnitelman hän esitti pankinjohtajalle yritysrahoituksen lainaneuvotteluissa. Pankinjohtaja olisi myöntänyt yritystoimintaa varten tarvittun lainasumman, mutta opiskelija ei uskaltanut ottaa lainaa ja perustaa yritystä. Haastatteluissa tuli esille, että yrittäjämäisessä toiminnassa tulisi vahvistaa opiskelijoita riskin sietoon ja sen hallintaan sekä kasvattaa yrittäjämäistä sielua.

”Syynä tähän olivat henkilökohtaisen elämäntilanteen muutos ja yrittämisen riskit valitulla paikkakunnalla. Kilpailu oli ilmeisesti sen verran kovaa, ettei halunnut ottaa riskejä ja hänestä tuli isä ja se tyssäsi siihen sekä ilmeisesti ei rohkeus kuitenkaan riittänyt. Tekee asioita, sillä tavoin, kun tekisi itselleen. Se on sitä yrittäjämäistä toimintaa ja näin puhutaan myös sisäisestä yrittäjäydestä. Nämä ovat mun mielestä sitä oleellista. Yrittäjämäisen sielun kasvattaminen opiskelijoille, että olisivat omatoimisia ja itseohjautuvia sekä ottaisivat vastuuta, se olisi se kaikkein tärkein ja suurin asia!” (C ope 2021.)

Tutkimustuloksissa korostui se näkökulma, että opetuksessa tulisi olla käytännönläheisiä asioita ja olivat ne miten pieniä asioita hyvänsä, ne pitää saada jotenkin käytäntöön sidottua. Tekivät opiskelijat mitä tahansa, heidän pitää olla kiinnostuneita ja innostuneita asiasta. Se ei toimi yrittäjäyden kasvatuksessa eikä missään muuallakaan, jos ei ole omaa kiinnostusta asiaan. Paras lähestymistapa on luoda tietyt raamit, mitä odotetaan ja sisällön opiskelijat saavat rakentaa itse.

”Kritisoin jossain määrin nykyistä opetussuunnitelmaa, että ihmettelen kovasti Tuloksellisen toiminnan pakollista kurssia, kaiken maailman katelaskuineen ja joka on paljon tärkeämpää nykyään, kuin yrittäjäyys ja yrittäjämäinen toiminta. Jossa näkisi sen kokonaiskentän, mitä se on ja voisinko sanoa, että näkisi ihan koko elinkaaren, niin kuin alusta jopa tuotekehityksestä tai muusta sinne loppuun asti ja myyntiä mahdollisesta kierrätysvirran kautta. Sen kokonaisuuden

hahmottaminen olisi paljon minusta oleellisempaa, kun se, että osaa laskea tarkkaan katelaskuja. Mutta nekin ovat tietysti tärkeitä, mutta jos mietitään sitä perusopiskelijaa, joka meiltä valmistuu, eivät ne ensimmäisenä ole heti laskemassa katelaskuja, varsinkaan asiakaspalvelijat ja myynnin opiskelijat.” (C ope 2021.)

Vastauksissa tuli esille, että on paljon tärkeämpää ymmärtää koko metsä ja mistä se koostuu kuin ne yksittäiset puut. Yksittäiset puut kyllä tulee siellä ajan kanssa ja niitä voi opiskella sitten myös työn ohessa lisää elämän aikana. Täytyy osata opettaa asioita aika käytännönläheisesti. Sitten kun opiskelijoilla on jonkinlainen ymmärrys ja näkemys erilaisista liiketoiminnan mekanismeista ja syy-seuraussuhteista, mitkä vaikuttavat kustannuksiin ja tuottoihin, niin sitten voi alkaa miettiä mitä nämä tunnusluvut sinne taakse voisi olla.

”Jos puhutaan nuorista ja niin aika suora kokemus ja toiminta liittyy näihin puutiikkitoimintaan mitä on oppilaitoksessa järjestetty. Nuoret ovat saaneet itse olla valitsemassa tuotteita ja hinnoittelemassa sekä kattomassa jälkitoimia, miten tuotteet on mennyt kaupaksi. On käytännön kautta harjoiteltu niitä asioita. Ei kirjasta miten hinnoitellaan, vaan on katsottu ostohinnat ja mietitty mikähän se voisi olla myyntihinta. Kuka milläkin hinnalla pystyisi ostamaan tai voisi ostaa mitään tuotteita ja tietysti aina käytännön projektien kautta.” (D ope 2021.)

”Se on ollut aika vaihtelevaa, minkälaista se on nyt ollut, niin kun on nuorista kyse. Olen aikaisemmin nähnyt kioski ja kauppakeskustoimintaa, joka oli vähän sellaista teennäistä ja näennäistä. Nykyisessä oppilaitoksessa opiskelijat pyörittävät koulun omaa ravintolaa, kioskia ja kahvilaa. Opiskelijat pyörittävät yritystä ja tekevät opiskelijaruoat itse ja myyvät oikeasti tuotteita ja saavat rahaa. Ympäristö on nyt luonnollisempi, se on ollut aina ennen vähän sellaista näennäistä. Pääpaino on ollut yrittäjyyden asenteen omaksuminen, ehkä monille se on oikeampi sana, kun varsinainen yrittäjyys. Samaa työtä jatketaan mitä aikaisempi henkilöstöravintola on tehnyt jo monia vuosia, niin nyt se tehdään kokonaan opiskelijavoimin.” (E ope 2021.)

”No mä nään yrittäjyyskasvatuksen mahdollisuudet varsinkin silloin, jos se menee läpi koko koulupolun ihan alakoulusta ihan sinne ammattikorkeakouluun ja yliopiston opintoihin saakka. Silloin mahdollisuudet ovat rajattomat. Näin me

voimme tehdä paljon hyvää yhteiskunnalle. Mutta sitten, jos se hoidetaan huonosti, silloin sieltä putkahtaa oppilaitoksesta ulos, joilla on joku paperi, mutta niillä ei ole välttämättä mitään ymmärrystä, mitä sillä paperilla voidaan tehdä. Onko ehkä mahdollista ryhtyä yrittäjäksi ja minkälaisia vaihtoehtoja siinä on. Ymmärretäänkö sitä yhteiskuntaa, sitä toimintaa ja viitekehystä missä ollaan. Se on surullista, jos se mahdollisuus jätetään käyttämättä, kun oikeasti ei tarvita ihan hirveästi mitään rakettitiedettä. Kun ihan normaalilla toiminnalla saadaan vietyä asiaa eteenpäin. Tiedetään missä ollaan ja miten kuuluu toimia. Tämä on sitä samaa, kun muutkin jutut, että kaikki vaikuttaa kaikkeen.” (F ope 2021.)

Eräs vastaaja antoi mielenkiintoisen esimerkin kokemuksestaan. He tapasivat opetustyön merkeissä ”suomalaisen kauppakorkeakoulun dekaanin”. He tunnustelivat, olisiko heillä mitään yhteistyömahdollisuuksia. Vastaaja kysyi dekaanilta, ”miten hän näkee, kun oikeustieteen maisteri putkahtaa yliopiston putkesta ulos, niin minkälaiset valmiudet hänellä on perustaa oma yritys ja ryhtyä yrittäjäksi?” Dekaanin mielestä sillä maisterilla on kaikki valmiudet olemassa, että siitä vaan kävelee PRH - tiskille ja täyttää vain paperit ja se on sitten menestystarina. Vastaaja sanoi dekaanille, ”että minä olen eri mieltä asiasta, minun mielestäni heillä ei ole yrittäjyydestä minkäänlaista käsitystä.”

4.1.4 Yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksissa

Haastatteluissa ilmeni, että yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksissa on vielä hyvin erillinen juttu tai kurssi. Haastateltavien mielestä se on usein oppilaitoksessa pakkopullaa monille rehtoreille ja osalle opettajillekin mutta myös monille opiskelijoille, vaikka se on vapaavaltainen kurssi.

”Meillä on erityisesti kauneuden puolella, jossa on innokkaita opettajia, entisiä yrittäjiä itsekin. Heillä on toritapahtumia ja usein eri kauneuden toimijat koontuvat esimerkiksi koulun aulaan ja tarjoavat sekä esittelevät näitä tuotteitansa mitä heillä on tarjottavissa. Sitten on ollut aina joulumyyjäiset. Joitakin asiakastöitä he myös tekevät, tilauksesta. Joka vuosi on ollut niitä pääkisoja yrittäjyydestä, missä finaalissa mekin olemme olleet mukana ja usein käsityön, tekstiilin ja muodin puolelta tekijöitä, siellä on, kun he pystyvät niitä omia tuotteita tekemään.” (B ope 2021.)

Tutkimustuloksissa tuli ilmi, että oppilaitoksissa pyritään rakentamaan mahdollisimman käytännönläheisiä yrityksiä, joilla olisi toimintaedellytyksiä. Opiskelijat saavat perustaa yritykset haluamalleen liiketoiminta-alalle. Yrityksille kehitellään asiakaskunta ja pohditaan, mikä on yrityksen kilpailuetu? Miten toiminta näkyy yrityksen tarjoamissa tuotteissa ja palveluksissa. Miten yritystoiminta rahoitetaan (kulut / tuotot)? Millainen yhtiömuoto yritykselle valitaan? Yrittäjävierailuja tehdään eri yrityksiin tai yrityselämänedustaja tulee puhumaan joillekin oppitunneille. Paljon tehdään myös Nuori Yrittäjyys -toimintaa. Monesti tähän NY-toimintaan integroidaan myös kielten opetusta.

”Moni opiskelija myös tekee projektissa toimimisen opintokokonaisuuden, yleensä tällaisen asiakaspalautekyselyn. Hyvin usein työharjoittelupaikassa, jossa ovat olleet aikaisemmin tai ovat tällä hetkellä parhaillaan työssä. Tekevät noin 15 kysymystä ja analysoivat noin 50 vastausta. Sen jälkeen tekevät jollain taulukkolaskennan ohjelmalla tai vastaavalla analyysin, eli piirtävät piirakkakuvioita. Lopuksi ne helmet siellä pohjalla, joita pyrkivät analysoimaan, mikä vaikutus niillä on bisnekselle.” (C ope 2021.)

Vastauksista tuli esille, että parasta on se, että asiakaskysely työpaikalla on käytännönläheinen toteutus ja opiskelijat alkavat näkemään sen, että se tehdään aidolle yritykselle ja sillä on aina valtava merkitys opiskelijalle. Tutkimuksessa korostui, että pedagogisen opettajan vastuulla on tunnistaa se, mihin opiskelija on kykenevä. Muutama vastaaja nosti esille, että tällä hetkellä se yrittäjämäinen toiminta ei näy heidän oppilaitoksessaan. Se on enemmän sitä perustoimintaa, jota on tehty iät ja ajat. Sitä ei ole sisäistetty eikä ymmärretty mitä se voisi olla. Vastaajien ajatusten mukaan heillä mennään vaan teorian kautta.

”Käytännön kautta kannattaisi tuoda asioita esille, nuorten on helpompi ymmärtää ne asiat käytännössä. Jos luetaan vain tekstiä ja tehdään tehtäviä, niin sitten ei ymmärretä mihin se liittyy. Asian ydin pitäisi ymmärtää, suotta niitä tehtäviä tehdään, jos ei osaaminen kartu sitä kautta ja osaaminen karttuu, kun pääsee tekemään niitä juttuja käytännössä ja ymmärtää niitä mihin ne asiat liittyvät ja sitä kautta pääsee eteenpäin.” (D ope 2021.)

Tutkimuksessa tuli ilmi yhdeltä vastaajalta, että heillä yrittäjämäinen toiminta näyttäytyy siten, että kahvila-auto pääkaupungissa pyörii ja peltotuotteita on myyty. Niiden pohjalta on ollut tapahtumia, ja niihin on myös siten voitu liittää se yrittäjäyksenäyttö ja osa opettajista yhdistävät jopa Yhteisten tutkintojen osien (YTO) -kursejakin.

”Yto - aineita itse olen kytkenyt kilpailutoiminnassa ja ottanut niistä näyttöjäkin. Helppo homma ja luontevampi toiminta hoitaa ne monet eri Ytot siellä oppitunneilla ja käydä läpi. Ei sitä väkisin oikein voi vääntää, vaikka se voi kuulostaa hienolta, mutta ei kaikkia ole pakko viedä jonnekin yritystoimintaan ja liittää niitä sinne. Kyllä varmaankin tarvittaessa sellaista osaamista löytyy, jos välttämätön tarve tulee.” (E ope 2021.)

Tutkimustuloksissa tuli ilmi, että parhaimmillaan yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksessa on kokonaisuuksien ymmärtämistä ja huomioon ottamista. On se sitten yksittäinen opiskelija, kouluttaja tai opettaja mutta kaikki kuuluu siihen koko työyhteisöön. Silloin kun palapelin palat loksahtavat hyvin yhteen sehän on silloin kaikkien etu.

”Pitäisi ymmärtää vielä se, että opettaja aikanaan, kun oli kansakoulun opettaja, on ollut aikalaillakin valvonnan ja tutkinnan alla kylässä tai kaupungissa, jossa on työtään tehnyt. Onneksi ei enää ole niin paha juttu, että opettajakin voi käydä Alkossa ja vieläpä omassa kaupungissa. Enää ei onneksi tarvitse lähteä naapurikaupunkiin Alkoon. Edelleen vieläkin on sellainen maine opettajilla tai kouluttajilla, mutta on se myös kaikilla muillakin, joilla on joku yhteisö siellä taustalla, eli oli se joku, julkisyhteisö tai yritys tai kolmannen sektorin toimia.” (F ope 2021.)

Vastauksista tuli esille, että olemme kaikki sen oman yhteisön käyntikortteja ja itse asiassa tehdään sitä tärkeää myyntityötä. Eräs vastaaja antoi kiinnostavan esimerkin, että jos kerrotaan jossain yhteyksissä, että teen työtä oppilaitoksessa X, niin siinä tulee vääjäämättä lisäkysymyksiä. ”Ai jaa, kummoinen se on, mitä siellä voi opiskella yms.” Jos henkilöllä on hyvä olo siellä omassa työpaikassa, hän sanoo, ”joo, se on hyvä työpaikka ja siellä on hyviä opiskelijoita sekä siellä on monipuolinen tarjonta”. Mutta jos henkilöllä ei ole hyvä olla työpaikalla, niin silloin henkilö usein sanoo helposti arkipäivän keskusteluissa, ”että se on ihan paska paikka...” ja peli on silloin menetetty.

”Silloin kun siellä luottamus toimii, puolin ja toisin. Johto luottavat niihin toimijoihin, toimijat luottavat johtoon. Pystyy luottamaan opiskelijoihin, että ne pystyvät hoitamaan hommat. Se mikä on äärimmäisen tärkeää, että opiskelija ja opiskelijoiden pitää voida luottaa niiden opettajaan ja koko organisaatioon. Tärkeää on myös, että opiskelijat tietävät, että apua saa, jos sitä tarvitsee. He myös tietävät, että hommat pitää hoitaa hyvin ja jos hommia ei tee hyvin siitä tulee pedanttia.” (F ope 2021.)

4.1.5 Mahdollisuudet yrittäjäyyskasvatuksessa

Tutkimustuloksista tuli ilmi sellaisia näkökulmia, että oppilaitoksissa ja järjestöissä tulisi tarkastaa jokaisen oma osaaminen johdosta lähtien ja tarvittaessa päivittää se tämän päivän osaamisvaatimukseen. Osaamistavoitteena olivat ehdotuksena työelämäjaksot, työelämäprojektit tai täydennyskoulutus. Maailma muuttuu koko ajan ja uusia asioita syntyy jatkuvasti. Vastauksissa tuli esille, että oppilaitosten, järjestöjen ja toimijoiden on jatkuvasti koulutettava itseään työelämälähtöisesti ja pysyttävä muutoksen mukana.

”Oppilaitoksen rehtoreiden pitäisi nähdä, vaikka se opetussuunnitelmassa tulee se sana, eli yrittäjäyyskasvatuksen joku teema ja sitä sun tätä. Mun mielestä rehtoreiden pitäisi osata keskusteluttaa sitä asiaa pedagogisen johtajan kanssa ja luoda siihen koulun yhteistyökumppaneiksi enempi aina vaan, eläviä kumppaneita ja aitoa yhteistyötä, mutta sitäkin siellä jo onkin. Sitä kautta, se vaan sitten tulee aito kokemus ja oppi. Se ei saa olla vaan teoriaa. Minusta työelämäyhteistyötä ei tehdä tarpeeksi näkyväksi ja siinä se juttu onkin. Sitä pitäisi avata enempi ja tuoda näkyväksi kaikille. Esimerkiksi, opiskelijoille jäisi elämys aidosta kokemuksesta siitä projektissa toimimisessa. Opiskelijat oivaltaisivat erilaisia juttuja, mikä oli hyvää ja mikä huonoa. Miltä tuntui ottaa yhteyttä esimerkiksi sinne virastoon ja mikä jäi ihmetyttäväksi, mikä oli tosi outoa, mikä oli wau ja ihanaa yms. Opiskelijat voisivat tehdä, vaikka videon kokemuksista.” (A ope 2021.)

Erään vastaajan mukaan, kuka vain ei voi olla arvioimassa, vaan sen täytyy olla ammattilainen, joka todella ymmärtää nämä asiat käytännönläheisesti ja osaa kytkeä sekä syventää teorian siihen teemaan luonnollisesti mutta myös ymmärrettävästi.

”Oppilaitoksessa pitäisi olla niin selkeästi ja hyvin resursoitu työtehtävät, että vain ne henkilöt, joilla on tietynlaiset oikeat koulutukset ja kokemukset. Tietävät mitä tekevät ja ymmärtävät yrittäjyyskasvatuksen teorian, niin saavat vain tehdä sitä opetustyötä työelämään. Tuota arviointia ei voi kuka vain tehdä, voi kulkea rinnalla kuka vain ja auttaa, mutta ammattilainen vain arvioi, joka antaa sen lisäarvon sille nuorelle opiskelijalle.” (A ope 2021.)

Haastateltavat painottivat, että kaikki vaikuttaa kaikkeen ja jokaisen pitäisi ymmärtää kokonaisuuksia mihin ne liittyvät. Hyvä olisi sitä yrittäjyyttä kuljettaa pitkin koulumatkaa.

”Yliopistossa on ymmärtääkseni myös aika huonolla tolalla toi yrittäjyyskurssit, varmaan Lappeenranta on siitä edistysellinen, kun on niitä Hupeja ja muita Kiihdyttämöjä yms. Vaikka minkä näköistä, mutta se on myös sellainen vähän kaksiteräinen miekka eli täytyy olla tosi varovainen, koska yrittäjyys herättää intohimoja toiseen suuntaan. En tiedä, ovatko ne sitten poliittiset näkemykset taustalla eli ei arvosteta yrittäjiä ja varsinkin, jos ei ole ollut esimerkiksi perheessä yrittäjyyttä. Ei sitten tuputeta liikaa yrittäjyyttä. Mielestäni on kuitenkin paljon napattavissa ja tehtävissä enemmänkin, ainakin sellaisessa oppilaitoksissa missä ei ole minkäänlaista yrittäjämäistä toimintaa. Valitettavasti sehän on usein siitä kiinni, kuinka innostunut opettaja on siitä asiasta. Sehän pitää olla se koko ilmapiiri ja yrittäjyyden ekosysteemi jotenkin siinä ja se juurruttaa sinne oppilaitokseen.” (B ope 2021.)

Tutkimustuloksista korostui, että sisäinen yrittäjyys on kaiken yrittäjämäisen toiminnan alku. Kaikilla henkilöillä ei välttämättä ole halua perustaa omaa yritystä, mutta he voivat haluta työntekijänä kantaa vastuun sisäisestä yrittäjyydestä. Tämän vuoksi yrittäjyyskasvatusta ei pitäisi jättää pelkästään yritystoiminnan tunneille vaan se tulisi integroida kaikkiin opiskeltaviin aineisiin. Tämän hyötynä tulisi opiskelijoille omatoimisuutta, itseohjautuvuutta ja vastuunkantokykyä. Nuoret voivat kokea tämänkin hyvinkin raadollisena aikuisiin nähden, mutta tämä, jos mikä kehittää ja vie ihmistä eteenpäin. Tätä näkökulmaa voisi suosia

myös henkilökohtaisessa elämässä. Tämän prosessin aloittamisessa peiliin katsominen on varmaan kaikkein haastavin vaihe. Tällöin opiskelijat alkavat rakentaa omaa urapolkuaan. Kyky unelmoida, uteliaisuus ja kyseenalaistaminen sekä kyky taistella omien unelmien puolesta ovat olennaista tässä vaiheessa.

”Tämän iteraatioprosessin hyötynä näen sen, että heistä tulee joskus ohjattavana olemisen sijaan itsensä johtajia ja mahdollisesti tulevaisuudessa myös muiden johtajia. Näin ”ympyrä sulkeutuu” yhden yksilön osalta ja avautuu taas toiselle ohjattavien ja johdettavien muodossa.” (C ope 2021.)

Vastauksista nousi esille, että liiketoimintasuunnitelmien laatimisessa opiskelijoille varmaan suurin silmiä avaava kokemus on se, että kuinka paljon kustannuksia loppujen lopuksi onkaan ja miten paljon liikevaihtoa pitää saada aikaan, että kustannukset pystytään kattamaan? Tärkeää on, että korostetaan opiskelijoiden itseohjaavuutta ja peräänkuulutetaan sitä, että olette itse vastuussa omista opintojen edistämisestä.

”Ensin pitäisi tiedostaa mitä yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäinen toiminta tarkoittavat. Nyt jos puhutaan liiketoiminnan alasta ja se olisi mielestäni jokaisen perusymmärrys, miten yritys toimii, mitä taitoja yrittäjä tarvitsee. Mutta kaikkien ei tarvitse perustaa yritystä, pitää ymmärtää se logiikka ja se taas auttaa monessa muussakin asiassa. Kun ymmärtää mitä siinä vaaditaan siinä yrittäjätoiminnassa, mitä on kustannuksia ja ymmärtää hinnoittelussa. Ei se ole niin, että kauppiaan taskuun menee kaikki rahat mitä tuotteista velotetaan, vaan mitä kuluja siinä on takana ja näin ymmärtää sen kokonaisuuden. Se pitäisi sitoa aika moneen oppiaineisiin, jotta se tulisi sellaiseksi luontevaksi osaksi, että se ei olisi joku erillinen kurssi, vaan että se menisi koko ajan ja olisi kaikessa mukana luonnollisesti. Sitä ei saa korostaa, että nyt tehdään yrittäjyyttä tai tehdään jotain muuta vaan luonnollinen osa matkaa. Jos ajatellaan liiketoiminnan oppiaineita mitä on, niin kaikki liittyy yrityksen toimintaan ja on osa sitä yritystä. Ne opinnot, kun liittyvät esimerkiksi markkinointiin ja tulokselliseen toimintaan niin kaikki nämä asiat liittyvät aina kuitenkin siihen yritystoimintaan ja se pitäisi nähdä kokonaisuutena.” (D ope 2021.)

Vastaajien mukaan olisi hyvä saada joku konkreettinen yritys yhteistyökumppaniksi. Silloin sitä helpommin ymmärrettäisiin, mitä kaikkea siihen yrittäjyyteen ja käytäntöön liittyy. Tärkeää on, että ne asiat avataan näkyväksi. Eli mihin ne kaikki asiat liittyvät. Tehdään kokonaisuus näkyväksi.

”Työelämälähtöisempää toimintaa ja plussana olisi sitä kokemusta työelämästä mitä siellä tehdään. Jos on ollut vain oppilaitosmaailmassa koko ajan ja tehnyt sitä samaa työtä, ei voi ymmärtää mitä siellä työelämässä oikeasti tapahtuu. Yritysyhteistyötä tulisi olla, jotta siinä pääsisi näkemään sitä työelämässä toimimista. Työelämäjaksoja, kun opettaja tekee yhteistyössä jonkun yrityksen tyypin kanssa tai jotain projekteja yhteistyössä, niin silloin sitä tulisi sitä kokemusta. Ainakin meillä oppilaitoksessa yritykset ja oppilaitosmaailma on niin erillään.”
(D ope 2021.)

”Mahdollisuuksia on käytännön tekemisen kautta madaltaa kynnystä ryhtyä yrittäjäksi.” (E ope 2021.)

”Se lähtee omasta esimerkistä ja yrittäjyystarinoista, entisiä tai erilaisia yrittäjiä. Minä kutsuisin yrittäjyystarinan edustajia kertomaan oppilaitoksiin. Yrittäjyystarinoita ja niin että ne tulisi eläväksi todellisuudeksi ja innostaisivat opiskelijoita kyselemään lisää. Kaikki vaikuttaa kaikkeen, antaa eväitä ymmärtää yhteiskuntaa ja yrittäjyyttä sekä näin mahdollisuudet ovat rajattomat.” (F ope 2021.)

4.1.6 Haastatteluun liittyvät ajatukset

Haastateltavien keskusteluissa korostui, että pedagogiseen johtajuuteen ei ole nykyisin muutoksessa tarpeeksi aikaa, vaikka sen pitäisi olla opettajien ydinosamista ja työtä. Suurin osa ajasta menee byrokratian hoitamiseen, kirjaamiseen eli toimistotyöhön ja viestien lähettämiseen. Yksi haastateltava nosti esiin palkkapolitiikan ja hänen mielestään ne, jotka osaavat hoitaa pedagogista johtajuutta monipuolisesti. Eli osaavat tehdä sitä työtä, jota oikeasti arvostetaan, niin heille pitäisi siitä osaamisesta myös kunnolla maksaa. Sille työlle pitää varata myös kunnolla resursseja. Viitekehyksessä tuli ilmi, että Juuti (2013, 145) on määritellyt

jaettua johtajuutta tyylikkäästi, ”Jaettu johtajuus on seurausta prosessista, jossa koko työyhteisö alkaa ajaa samoja päämääriä käyttäen kaikkien osaamista ja taitoja hyväkseen. Tässä prosessissa yksittäisistä työntekijöistä tulee joukkue. Päämäärähakuisuuden, symbolisuuden ja keskustelevuuden samanaikainen esiintyminen lisää todennäköisyyttä, että syntyy jaettua johtajuutta.”

Teoriassa esitettiin, että viime kädessä kuitenkin oppilaitoksen johtamisessa on kyse siitä, mihin arvoihin organisaation johtaja arvonsa perustaa (Ahonen, 2004, 16–17). Tutkimustuloksissa nousi vahvasti esille, että oppilaitoksissa tulisi painottaa erityisesti pedagogisen arvottamisen pohjalta asioita. Tärkeää on pedagogisesti tunnistaa ne todelliset ammattilaiset, jotka osaavat ja kykenevät niitä työtehtäviä tekemään. Sille osaamiselle tulisi varata riittävästi resursseja.

”Tulevaisuudessa itse asiassa, pitäisi maksaa kunnolla opettajille ja palkkapolitiikka pitäisi mennä juuri noin päin, eli se haettaisiin oikeasti, teoilla ja näiden elävien tilanteiden hallinnan kombinaatiosta. Eli monipuolinen opettaja, eli opettajan työn vaatimus on sen monipuolisuuden vaatimus, eli ymmärtää teoriaa ja käytäntöä sekä osaa yhdistää ne taitavasti ja luonnollisesti, se on sitä todellista ammattitaitoa. Yrittäjäkasvatuksessa kun tehdään vaikka mitä juttuja ja projekteissa, mutta sitten ne tuotokset usein unohdetaan. Eli se tuotos mikä tehdään ja tulee eri projekteissa tai eri jutuissa, pitäisi tehdä aina näkyväksi kaikille ja se vielä avata pedagogisesti. Ei ole yhtään sellaista lasta tai nuorta, joka ei voisi oppia mitä vain omassa tahdissa, eli sitä peruskasvatusta, jos kasvatusta olisi oikean tyylistä ja lapselle tai nuorelle sopivaa. Eli mietitään niin lapsen tai nuoren kautta, mikä taito sinulta puuttuu nyt, että oppisit tuon tietyn jutun ja sitten kun opit sen, pidetään juhlat.” (A ope 2021.)

”Suurin ongelma on, minun mielestäni näissä toimijoissa se, että heillä ei ole välttämättä päiväkään kokemusta itsellä yrittäjyydestä. Nyt mä puhun sellaisesta vakavasta yrittäjyydestä mihin on pistetty rahaa, eli joko on heittäyditty päätoimisesta sen varaan tai siinä on huomattavia pääomia kiinni. Mä en puhu sellaisesta sivutoimisesta, missä käydään luennoimassa ja saadaan extra-rahaa siitä. Semmoinen, joka oikeasti tietää yrittäjyydestä ja on käynyt sen läpi. Ei se, että on perheessä ollut aina yrittäjyyttä ja nähnyt sitä, mutta on sekin parempi,

kun ei mitään. Minusta tulee luotettavuutta ja uskottavuutta enempi, jos on oikeata kokemusta ja osaamista. Mitä vanhemmaksi nämä kohderyhmä käy, sitä enemmän pitäisi olla kokemusta ja toki siihen pitäisi sitten pedagogisuus jotenkin sitoa ja muut ratkaisut sekä muutenkin oltava sopiva paketti.” (B ope 2021.)

Tutkielman teoriaosuudessa tuli ilmi, että Helakorven (2001, 134) ajatusten mukaan oppilaitoksen johtajana toimiminen on haasteellinen ja ristiriitainenkin ydintehtävä. Tutkimustuloksista tuli esille, että lähes poikkeuksellisesti rehtorit liputtavat vihreää ja vaaleanvihreää yrittäjyydelle. Yrittäjyyskasvatus on kuitenkin se, mikä hoidetaan aina viimeiseksi oppilaitoksessa, jos on resurssia, aikaa ja kiinnostusta.

”Kyllä siellä pitää olla joku, joka koordinoi sen asian ja ehkä jollain tavalla jotenkin johtaakin sitä. Olisivat sellaiset selkeät suuntalinjat, miten siinä pitäydytään. Olisivat jonkinlaiset ajatukset, miten ne oppilaitoksessa sitten hoidetaan. Mutta siinä suunnitelmassa pitää osallistuttaa opettajat, myös tekemään. Ettei vaan sitten heidän eteensä heitetä jotain juttua, mitä he eivät ole ollut suunnittelemassa, eivätkä ne ole silloin sitoutuneet siihen. Eivätkä he välttämättä ymmärrä ollenkaan mistä on kysymys.” (B ope 2021.)

Tutkimuksessa korostui se näkökulma, että oppilaitoksen yrittäjyyden suunnittelussa tulisi olla ne oikeat tekijät, joilla on kokemusta siitä asiasta. Tarvitaan vahva johtaja, mutta johtajia voi olla erilaisia. Vahva johtaja ei tarkoita sitä, että on autoritääriäinen, vaan ymmärtää ja kuuntelee sekä tukee rakentavasti. Opetushallituksen (2013, 6) mukaan johtamistyöllä varmistetaan opetus- ja kasvatusprosessin toteutuminen tavoitteiden suuntaisesti ja tuloksellisesti. Oppilaitoksen rehtorin työssä vaaditaan lisäksi kykyä hallita omaa työtä ja kehittää osaamistaan jatkuvasti ajan hermossa.

”Tää on sellainen kansantaloudellinen näkökulma, koska se, että joutuu kymmenen yksikköä tekemään työtä, mutta saa yhden yksikön hyödyn. Se ei ole missään suhteessa. Moni oppilaitosjohto elää tässä Hakaniemenrannassa olevassa Opetushallituksen julkaisemassa mantrassa, jossa ainoa opiskelijamalli on tämä itseohjautuva aikuisopiskelija tai alan vaihtaja, joka on todella kiinnostunut hankkimaan sen tutkinnon. Ne, jos ketkä ovat itseohjautuvia.” (C ope 2021.)

Käytännönläheinen osaaminen on kaikkein paras, se pitäisi olla opettajalla. Opettajalla pitäisi olla käytännönläheinen näkemys siihen arviointiin, ennen kaikkea arviointitasoihin, eli mitä opiskelija pystyy tekemään ja mihin hänellä on kyvyt. Ei pelkästään yrittäjämäisessä toiminnassa vaan kaikessa opiskelussa. Opettaja näkee opintomatkan kuluessa, kun niitä opintoja suoritetaan, miten opiskelijalla menee. Arviointi pitää tehdä arviointikriteereiden mukaan, mitä esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöön kuuluu. Esimerkiksi yksi vastaaja toi ilmi, että hyvän arvosanan saanut opiskelija on tehnyt todella paljon töitä ja tehnyt parhaansa niillä resursseilla mitä on ja opiskelija on tyytyväinen siihen. Mutta tietenkin jos opiskelijalla on halua ja mahdollisuuksia voi tavoitella kiitettävää. Arviointiin on suhtauduttava myös opiskelijalähtöisesti. Tämän kanssa on opettajan myös eletävä. Eikä sen saa antaa mennä ihon alle, ottaa sitä henkilökohtaisesti, ettei osaa opettaa. Loppukädessä kehitysprojektissa, joka on opettajan ja opiskelijan välissä, opettaja pyrkii tarjoamaan työkaluja sille opiskelijalle ja opiskelija hyödyntää niitä oman mielenkiinnon mukaan ja kompetenssinsa pohjalta.

”Itseasiassa olen sitä mieltä, että ammatillisessa oppilaitoksessa opettajan pitäisi päivittää omaa osaamistaan ja kattoa onko se sillä tasolla, kun se pitäisi olla. Kun kuitenkin me opetamme etupäässä nuoria mutta toki aikuisiakin. Eli onko se tämän päivän tasolla se oma substanssiosaaminen ja miten sitä olisi mahdollista päivittää esimerkiksi työelämäjaksolla tai muiden avulla kuten projektien. Yto - opettajien pitäisi tulla enempi myös ammatilliseen puoleen mukaan. Ei vaan pelkästään teorian asioita opettaa, vaan mieltä käytännön kautta myös, miten työelämässä tai työpaikalla niitä asioita voisi oppia tai hankkia sitä osaamista. Sekä ammatillinen opettaja kuin myös yto-opettajan osaaminen tarkasteluun ja täydentäminen siltä osin, kun se ei vastaa nykypäivän vaatimuksia.”
(D ope 2021.)

”VTA - tuntien merkkäminen on minulle erittäin vastemielistä toimintaa. Vapaus on jotenkin kokonaan mennyt sillain, että niin kuin kellokorttia käyttäisi, se on niin huono juttu. Niin, jos tuota työtä on tarkoitus tehdä toimistotyön ideaan, niin ei se minusta oikein sovellu oppilaitosmaailmaan.” (E ope 2021.)

Eräs asiantuntija pohti, että rehtoreilla on hänen mielestään positiivinen asenne kyllä yrittäjyyteen, kunhan joku niitä hommia hoitaisi. Yksialaisessa oppilaitoksessa on hyvin hankala

tänä päivänä tehdä mitään järkevää yrittäjämäistä toimintaa verrattuna monialaiseen oppilaitokseen. Haastateltavat kokivat, että organisaatiokulttuurissa on tärkeää avata ja tuoda asiat näkyväksi ja siten niitä voisi jatkossa kehittää, mutta samalla ne asiat myös nostavat näin työn arvostusta ja avoimuutta.

Tutkimustuloksissa korostui, että oppilaitokset tarvitsevat aitoa pedagogista johtamista, asiantuntijuuden tunnustamista puolin ja toisin, kun toimitaan asiantuntijaorganisaation mallilla. Pitää ymmärtää sekä substanssia, pedagogiikkaa sekä miten ihmismieli ja yhteiskunta toimivat.

”Nyky päivänä tarvitaan yrittäjyyden ja yritystoiminnan syvällistä tuntemusta, se ei synny pelkästään kirjoja lukemalla. On hyvä lukea kirjoja ja selata nettiä, mutta se ei välttämättä tässä kohtaan enää riitä, koska se yrittäjyys ja yritystoiminta ovat ihan jotain muuta, kun se, että menet töihin ja teet siellä jotain kahdeksasta neljään. Se on yksi todella iso osa yhteiskuntaa tuo yrittäjyys. Siinä yrityksissä ja yrittäjyydessä on parin miljoonan ihmisen leipä kiinni tässäkin maassa, tavalla tai toisella. Se ei ole sama, kun mietitään, miten perustetaan osakeyhtiö tai toiminimi, vaan se on jotain ihan muuta!” (F ope 2021.)

Teoriassa tuli ilmi (Ahonen 2004, 45), että usein rehtorit ovat taustaltaan entisiä opettajia ja harvalla rehtorilla on minkään muun kuin opetusalan pitempiaikaista työkokemusta. Teoriassa esitettiin (Deakins ym. 2005, 242), että oppilaitoksen johdolla on kriittinen rooli yrittäjyyskasvatuksen kehittämisessä ja erityisesti muutosagenttina toimimisessa. Haastateltavatkin kokivat, että yrittäjyyskasvatuksen opetukset ovat jotain pakkopullaa, mikä täytyy vain hoitaa. Eräs opettaja mainitsi, että yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjyyden asenne rehtoreilla on jotenkin hukassa, ei ymmärretä sitä, että yrittäjyyden samaa teoriapakettia ei voi opettaa jokaiselle, vaan siihen tarvitaan kunnolla aikaa, pohtimista ja osaamista. Näin voidaan räätälöidä ja tarjota jokaiselle erilaiselle yrittäjälle hänen tarvitsemaa opetuspakettia ja huomioida erityistarpeita sisältöön liittyen.

Vastaajan ajatusten mukaan, oppilaitoksen johto usein miettii, että kukahan tässä olisi vähiten kiireinen oppilaitoksessa ja kenellehän tämän yrittäjyyden voisi nakittaa, jotta tämä homma hoituisi. Sitten vain raksi ruutuun, että homma on hoidettu, kun se lisätään sinne

lukujärjestykseen. Ei yhtään mietitä sen sisältöä, missä toimialalla ja alueella toimitaan sekä kenelle sitä tarjotaan.

”Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyys ovat aika erilaista eri puolilla Suomea ja ne näyttävät hyvin erilaisina eri kunnissa. Pääkaupungissa se näyttää erilaisena verrattuna esimerkiksi pohjoisessa tai Kainuussa. Jossa yrittäjyys tarkoittaa eri asioita. Käsitys Helsingissä yrityksestä esimerkiksi, ”minä olen graafinen suunnittelija ja minulla on oma mainostoimisto”. Sitten jossain pohjoisessa, ”mä olen yrittäjä ja mulla on maasiirtokoneita”. ”Mä jyrään niillä tuolla pitkin maita ja mantuja niin kauan, kun maa jäätyy ja heti kun ne sulavat taas jatketaan”. Kun yrittäjyys loksahda siihen kuvioon, niin se on hyvin erilainen. Lähestymistapa opetukseen ja kouluttamiseen pitäisi olla silloin erilainen. Ei voi olla samalla sapluunalla, siihen pitäisi aidosti paneutua ja miettiä niitä asioita tarkasti, eikä niin, että kukaan on vähiten kiireinen tai kuka tämän pakkopullan hoitaa.” (F ope 2021.)

4.2 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselyn tutkimustulokset. Tulokset esitellään kuvin ja taulukoin sekä nostetaan näkyville määrät ja prosentit, kyselyteeman mukaan. Ensin aloitetaan oppilaitoksen työelämäyhteistyöstä ja yrittäjyyden opetuksesta. Sitten tuodaan esille johtaminen työelämänyhteistyön tukena ja oppilaitoksen strategisen tavoitteen yrittäjyysopetukselle. Jokaisen kyselyteeman jälkeen on tehty yhteenveto ja nostettu tärkeimpiä ilmiöitä esille.

4.2.1 Oppilaitoksen työelämäyhteistyö

Oppilaitoksen työelämäyhteistyön väitteitä on neljä (esimerkiksi ”Oppilaitokseni työelämäyhteistyö toteuttaa yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita”) ja ne perustuvat esimerkiksi Gibb (1993) teoriaan, kuten yrittäjyyskasvatuksessa tekemällä oppimista eli learning by doing-periaatetta. Gibb rinnastaa teoriassa tekemällä oppimisen pienyrityksen toimintakulttuuriin.

Väittämät:

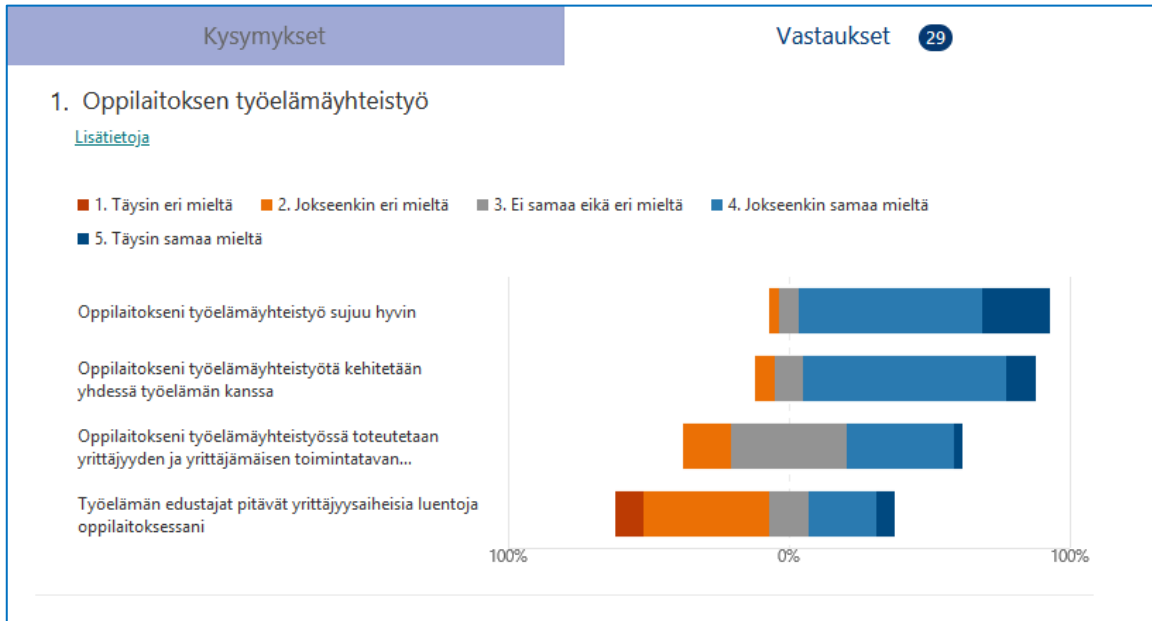
Oppilaitokseni työelämäyhteistyö sujuu hyvin

Oppilaitokseni työelämäyhteistyötä kehitetään yhdessä työelämän kanssa

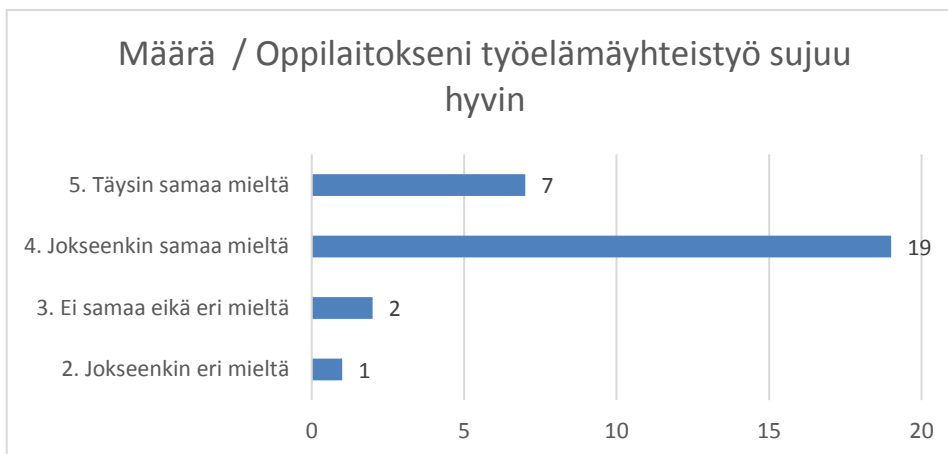
Oppilaitokseni työelämäyhteistyö toteuttaa yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita

Työelämän edustajat pitävät yrittäjyysaiheisia luentoja oppilaitoksessani

Taulukko 2. Oppilaitoksen työelämäyhteistyö

**Oppilaitokseni työelämäyhteistyö sujuu hyvin**

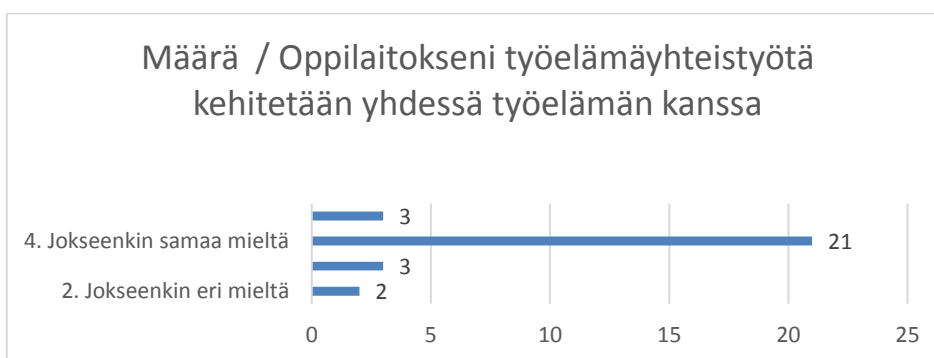
Kysyttäessä oppilaitoksen työelämäyhteistyöstä, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: Vastaajista 65 % oli sitä mieltä että työelämäyhteistyö sujuu usein hyvin. Tämän voi ajatella niin, että osittain on onnistettu luomaan hyviä työelämäyhteistyötä tukevia toimintoja, mutta vielä jatkossa on oppilaitoksen panostettava lisää näihin toimintoihin.



Kuva 2. Oppilaitokseni työelämäyhteistyö sujuu hyvin

Oppilaitokseni työelämäyhteistyötä kehitetään yhdessä työelämän kanssa

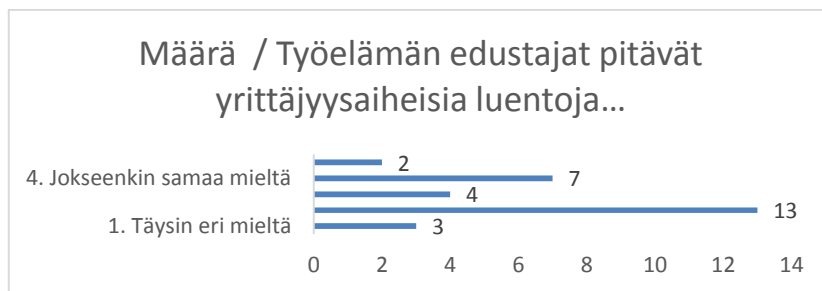
Kysyttäessä kuinka oppilaitoksen työelämäyhteistyötä kehitetään yhdessä työelämän kanssa, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: Vastaajista 75 % oli jokseenkin samaa mieltä, eli sitä jonkun verran kehitetään yhdessä työelämän kanssa. Tämän voisi selittää niin, että oppilaitoksessa on pyritty rakentamaan luottamuksellista yhteistyötä työelämän kumppaneiden kanssa, mutta vielä vahvempaa toimintakulttuuria siihen tarvitaan ja resurssia.



Kuva 3. Oppilaitokseni työelämäyhteistyötä kehitetään yhdessä työelämän kanssa

Työelämän edustajat pitävät yrittäjyysaiheisia luentoja oppilaitoksessani

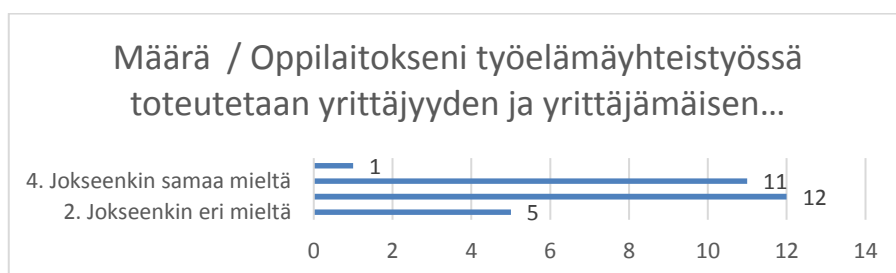
Kysyttäessä kuinka työelämän edustajat pitävät yrittäjyysaiheisia luentoja oppilaitoksessani, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: Vastaajista 45 % oli jokseenkin eri mieltä, eli heidän mukaansa niitä työelämän edustajan luentoja ei pidetä juuri ollenkaan oppilaitoksissa. Tämä voisi tarkoittaa sitä, että yritys yhteistyötä ei ole mahdollistettu oppilaitoksessa riittävästi ja sen, että ei yrittäjien kanssa ei ole verkostoiduttu tarpeeksi hyvin.



Kuva 4. Työelämän edustajat pitävät yrittäjyysaiheisia luentoja oppilaitoksessani

Oppilaitokseni työelämäyhteistyö toteuttaa yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita

Kysyttäessä oppilaitokseni työelämäyhteistyössä toteutetaan yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: Vastaajista osa (38 %) jokseenkin samaa mieltä ja osa (42 %) eivät osanneet sanoa mitään, eli näyttäisi siltä, että oppilaitoksissa ei tiedostettu juurikaan tai ei toteutettu työelämäyhteistyön kautta yrittäjyyden oppimistavoitteita.



Kuva 5. Oppilaitokseni työelämäyhteistyössä toteutetaan yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita

4.2.2 Yrittäjyys opetuksessa

Yrittäjyys opetuksessa liittyviä väitteitä on kymmenen (esimerkiksi ”Minun oppilaitoksessani yrittäjyysopetus on hyödyllistä”) ja ne perustuvat Järven (2013) tutkimuksiin yrittäjyyden tiedon arviointi liittyy lähtökohtaisesti yrityksen perustamiseen, toisin sanoen laskelmien ja liiketoimintasuunnitelman tekemiseen. Tätä tietoa on helppo arvioida, koska se on näkyvää teoriassa. Opetussuunnitelmien perusteissa yrittäjyyden ominaisuudet, taidot ja asenne taas ovat ikään kuin piilotettuina, jolloin ongelmaksi sekä haasteeksi muodostuu, miten arvioida näitä asenteita ja taitoja. Gibb (2002) taas peräänkuuluttaa kuitenkin vielä affektiivisten näkökulmien tietoista huomioimista oppimisessa. Kyrön ym. (2008) tutkimusten

mukaan kognitiivisen (tieto), affektiivisen (tunne) ja konatiivisen (tahto) konstruktion suhdetta voisi yksinkertaisesti luonnehtia niin, että minkä koemme arvokkaaksi, siitä olemme myös kiinnostuneita ja näin hankimme siihen liittyviä taitoja ja tietoja. (Kyrö ym. 2008, 274.)

Väittämät:

Opettamani tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta

Yritystoiminnan suunnittelu- ja Yrityksessä toimiminen – tutkinnonosia opettavilla opettajilla on yrittäjäkokemus

Oppilaitoksessani yrittäjyysopintojen tai muiden ammatillisten tutkinnon osien aikana perustetaan pop up -yrityksiä

Minun oppilaitoksessani yrittäjyysopetus on hyödyllistä

Yrittäjyysopetus vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista ja työelämän tarpeita

Yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia

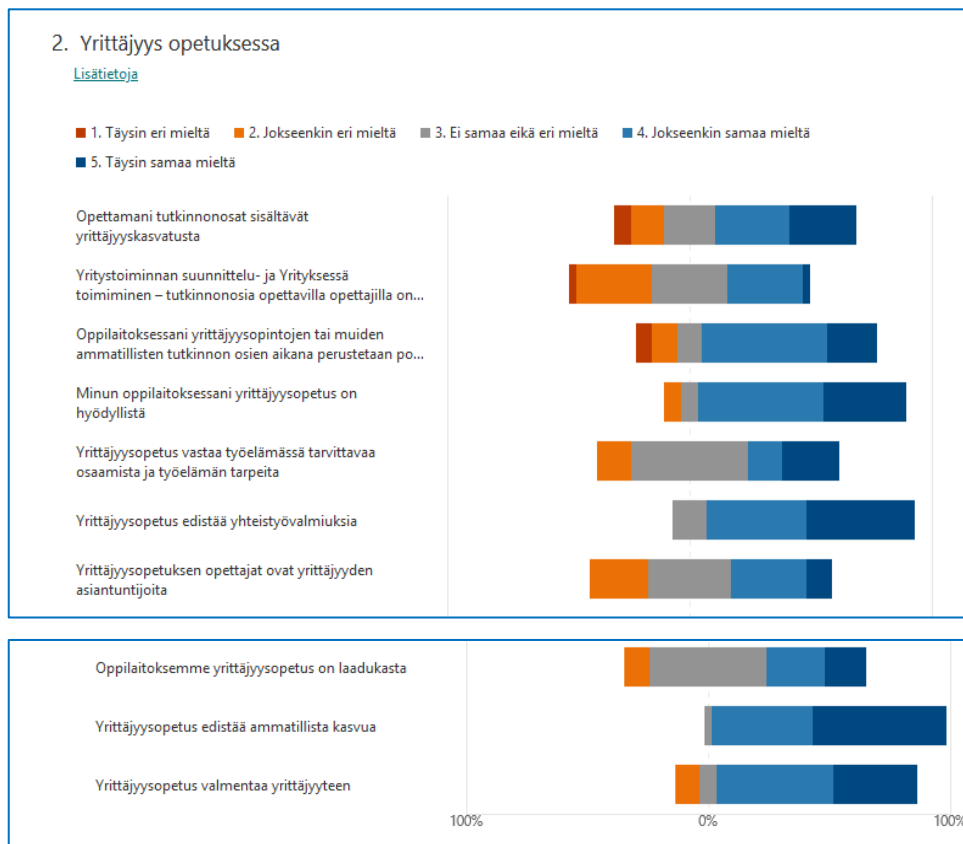
Yrittäjyysopetuksen opettajat ovat yrittäjyyden asiantuntijoita

Oppilaitokseni yrittäjyysopetus on laadukasta

Yrittäjyysopetus edistää ammatillista kasvua

Yrittäjyysopetus valmentaa yrittäjyyteen

Taulukko 3. Yrittäjyys opetuksessa



Opettamani tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta

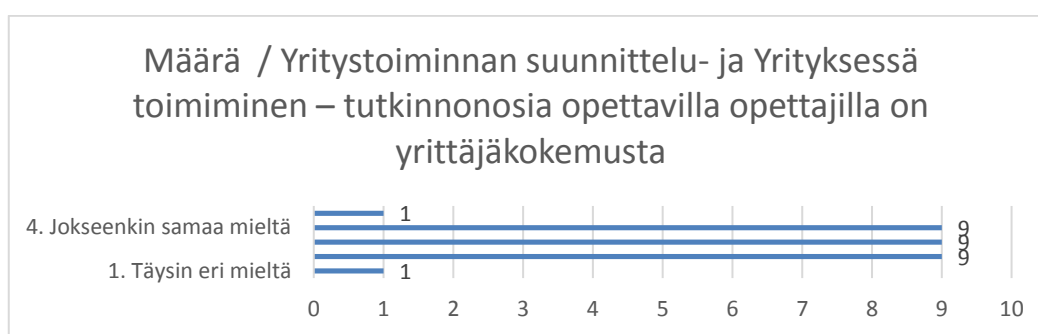
Kysyttäessä kuinka opettamani tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta, jakaantuivat vastaukset seuraavasti: Vastaajasta 59 % oli osa jokseenkin samaa mieltä ja osa täysin samaa mieltä, että opettamat tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta. Kyselyyn vastasi 62 % ammatillista opettajaa, jotka ovat opiskelleet yrittäjyyskasvatusta, yritystoimintaa tai yrittäjyyttä. 38 %:lla opettajista oli yrittäjyystaustaa ja yrittäjyyskokemusta. Tämä voisi tarkoittaa sitä, että he ovat luonnollisesti siirtäneet yrittäjyyden oppimaansa omaan opetukseen.



Kuva 6. Opettamani tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta

Yritystoiminnan suunnittelu- ja Yrityksessä toimiminen – tutkinnonosia opettavilla opettajilla on yrittäjäkokemusta

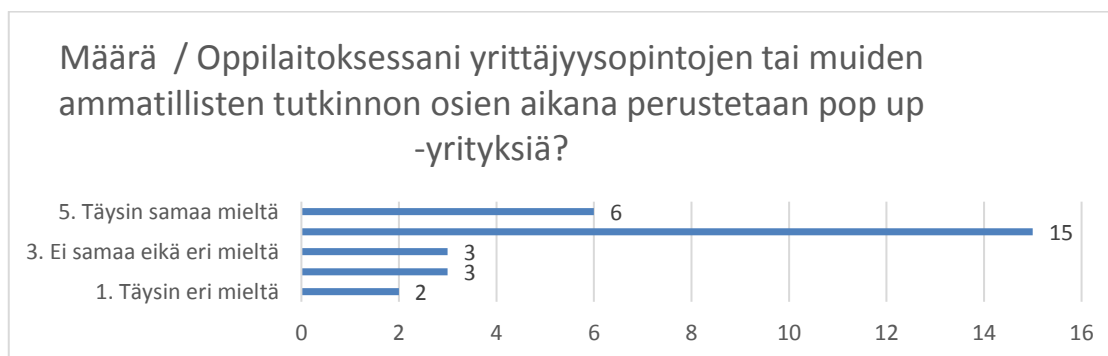
Kysyttäessä onko Yritystoiminnan suunnittelu- ja Yrityksessä toimiminen -tutkinnonosia opettavilla opettajilla yrittäjäkokemusta, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista 93 % jakautui kolmeen osaan, osa oli jokseenkin samaa mieltä, että heillä on yrittäjäkokemusta, joku jokseenkin eri mieltä, että heillä ei ole yrittäjäkokemusta ja osa ei osannut sanoa mitään. Tämä selittää sen, että yrittäjäkokemusta ei ole nostettu esille oppilaitoksessa riittävän selkeästi ja ehkä myös sen, että sitä yrittäjäkokemusta ei monella opettajalla ole.



Kuva 7. Yritystoiminnan suunnittelu- ja Yrityksessä toimiminen – tutkinnonosia opettavilla opettajilla on yrittäjäkokemusta

Oppilaitoksessani yrittäjäysojintojen tai muiden ammatillisten tutkinnon osien aikana perustetaan pop up -yrityksiä

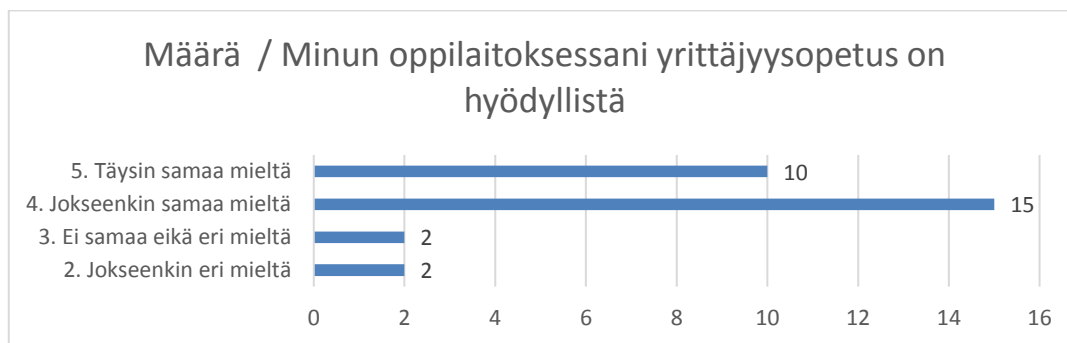
Kysyttäessä perustetaanko pop up -yrityksiä oppilaitokseni yrittäjäysojintojen tai muiden ammatillisten tutkinnon osien aikana, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista 52 % olivat sitä mieltä jokseenkin, että perustetaan. Tämän voisi ajatella niin, että ei ole ehkä ajateltu asiaa, että pop up-yrityksiä voisi perustaa eri tutkinnon osissa opetusten aikana ja näin saada käytännön kokemusta yrittämisestä.



Kuva 8. Oppilaitoksessani yrittäjäysojintojen tai muiden ammatillisten tutkinnon osien aikana perustetaan pop up -yrityksiä

Minun oppilaitoksessani yrittäjyysopetus on hyödyllistä

Kysyttäessä onko oppilaitoksessani yrittäjyysopetus hyödyllistä, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista 52 % olivat sitä mieltä jokseenkin, että on hyödyllistä. Tämän voisi ajatella niin, että kun oppilaitoksessa hoidetaan rutiineilla opetusasioita, niin ei ehkä niin laajasti ole osattu ajatella, kuinka hyödyllistä yrittäjyysopetus voisi olla jokaisessa tutkinnon osassa.



Kuva 9. Minun oppilaitoksessani yrittäjyysopetus on hyödyllistä

Yrittäjyysopetus vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista ja työelämän tarpeita

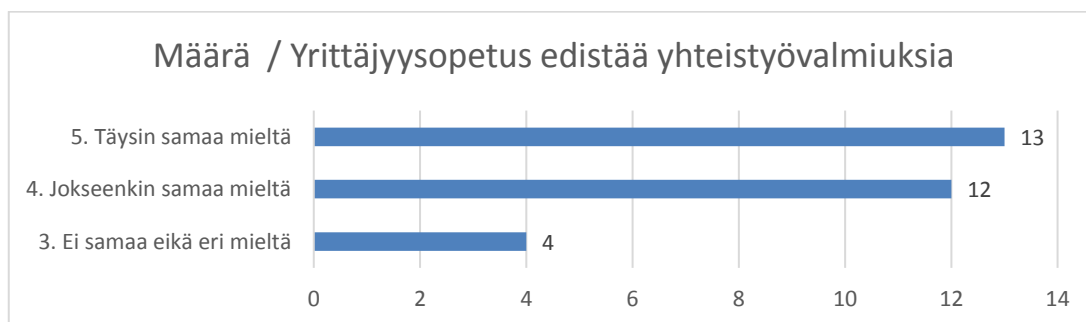
Kysyttäessä miten yrittäjyysopetus vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista ja työelämän tarpeita, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista 48 % eivät osanneet sanoa mitään, vastaako yrittäjyysopetus työelämän tarpeita ja osaamista. Se voisi tarkoittaa sitä, että ei tiedetä mitä yrittäjyysopetus pitää sisällään tai mitä siihen kuuluu. Toisaalta voi olla myös, että työelämäosaamista tai työkokemusta ei ole osattu ajatella niin, että yrittäjyysopetuksen sisällöt liittyvät kaikkeen työelämään, kuten esimerkiksi erilaiset projektit ja ammattinäytöt.



Kuva 10. Yrittäjyysopetus vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista ja työelämän tarpeita

Yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia

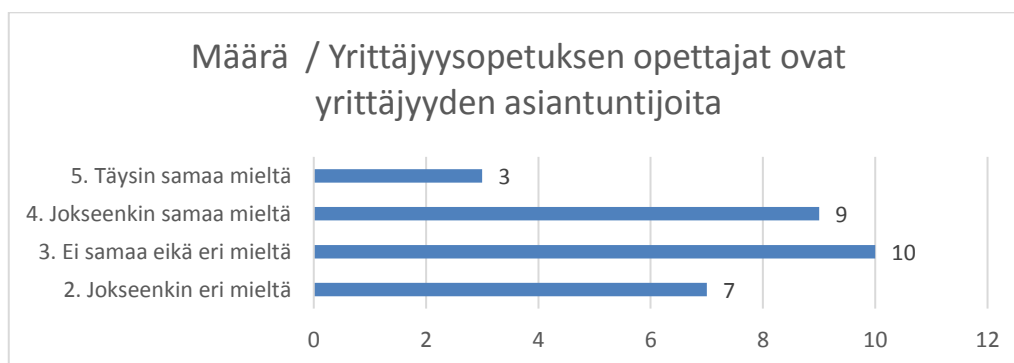
Kysyttäessä kuinka yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa oli sitä mieltä (45 %), että yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia, mutta osa (41 %) oli taas sitä mieltä jokseenkin, että edistää. Tämän voisi selittää sillä, että ei ehkä ole osattu ajatella asiaa yhteistyövalmiuksien edistämisen kautta ja kuinka yrittäjyysopetus vahvistaa samoja asioita joita työelämässä tarvitaan.



Kuva 11. Yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia

Yrittäjyysopetuksen opettajat ovat yrittäjyyden asiantuntijoita

Kysyttäessä ovatko opettajat yrittäjyysopetuksen ja yrittäjyyden asiantuntijoita, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (35 %) ei osannut sanoa mitään, eli ovatko yrittäjyysopetuksen opettajat yrittäjyyden asiantuntijoita ja osa (31 %) oli taas sitä mieltä jokseenkin, että ovat asiantuntijoita. Tämä voi tarkoittaa sitä, että oppilaitoksessa ei tiedetä, kenellä on yrittäjyyskokemusta ja yrittäjyyskoulutusta. Sitä ei ole nostettu esille tai ei ehkä ymmärretä mitä se yrittäjyysosaaminen pitää sisällään, mitä siihen kuuluu.



Kuva 12. Yrittäjyysopetuksen opettajat ovat yrittäjyyden asiantuntijoita

Oppilaitokseni yrittäjyysopetus on laadukasta

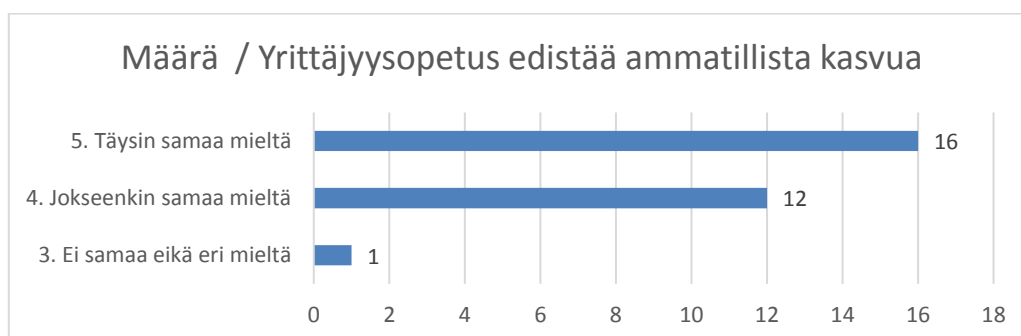
Kysyttäessä onko oppilaitokseni yrittäjyysopetus laadukasta, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (48 %) ei osannut sanoa, onko yrittäjyysopetus oppilaitoksissa laadukasta vai ei ja osa vastaajista (24 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että heillä on oppilaitoksessa laadukasta yrittäjyysopetusta. Tämän voisi ajatella niin, että oppilaitoksessa ei tunnista tai ei tiedetä riittävän hyvin yrittäjyysopetuksen laadun mittareita. Osalla vastaajista näytti osittain olevan ajatusta, että laadun kriteerit täyttyvät opetuksessa.



Kuva 13. Oppilaitoksemme yrittäjyysopetus on laadukasta

Yrittäjyysopetus edistää ammatillista kasvua

Kysyttäessä edistääkö yrittäjyysopetus ammatillista kasvua, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (55 %) oli täysin samaa mieltä, että yrittäjyysopetus edistää ammatillista kasvua ja osa (41 %) vastaajista oli taas sitä mieltä jokseenkin, että edistää ammatillista kasvua. Tämän voisi selittää niin, että yrittäjyysopetukseen liittyviä taitoja, ominaisuuksia ja käyttäytymistä ei ole niin syvällisesti osattu miettiä, mitä ne tarkoittavat työelämässä ja ammatillisessa kehityksessä.

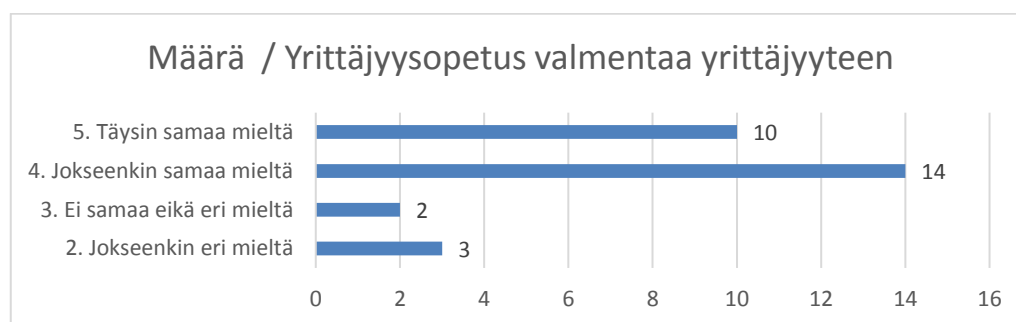


Kuva 14. Yrittäjyysopetus edistää ammatillisista kasvua

Teoriassa todettiin Koironen ym. (2001, 104) mukaan, että affektiivinen on tunteiden ja temperamentin alue, joka kiinnittyy asenteisiin ja arvoihin sekä ilmenee näin tunneperäisenä, mutta myös usein tiedostamattomana reagoitina tiettyyn ajatukseen tai kohteeseen. Teorian mukaan kummatkin ovat hyvin tärkeitä eri oppimistilanteissa ja oppimisprosesseissa. (Kyrö ym. 2008, 274.)

Yrittäjyysopetus valmentaa yrittäjyyteen

Kysyttäessä valmentako yrittäjyysopetus yrittäjyyteen, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (35 %) oli täysin samaa mieltä, että yrittäjyysopetus valmentaa yrittäjyyteen ja osa (48 %) taas oli sitä mieltä jokseenkin, että valmentaa. Tämä voisi ajatella niin, että yrittäjyysopetuksen sisältöä ei ole osattu miettiä kokonaisvaltaisesti ja kuinka se valmentaa ymmärtämään yrittäjyyttä ja luo mahdollisuuksia yrittäjyyteen.



Kuva 15. Yrittäjyysopetus valmentaa yrittäjyyteen

Teoriassa tuli ilmi, että Ruohotien (2000) mukaan yrittäjyyskasvatuksen avainprosessit liittyvät konatiiviseen konstruktion, eli toisin sanoen motivaatio- ja tahtoprosesseihin, olivatpa ne sitten osa jokapäiväistä elämää tai formaalia oppimista. Teoriassa myös esitettiin (Kyrö ym. 2008, 274) mukaan, että nämä kuuluvat niihin tekijöihin, joita yrittäjyystutkimus on nostanut esiin keskeisinä tekijöinä yrittäjämäisessä oppimisessa ja käyttäytymisessä. Eli siinä miten mahdollisuuksien havaitsemisen, luomisen ja hyödyntämisen valmiuksia voidaan opettaa ja myös oppia.

4.2.3 Johtaminen työelämäyhteistyön tukena

Johtaminen työelämäyhteistyön tukena liittyviä väitteitä on neljä, (esimerkiksi, ”Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet”) ja ne perustuvat Opetushallituksen

(2011) tutkimuksiin ja siinä tutkimuksissa on tunnustettu, että strategiassa tulisi korostaa työelämälähtöisyyttä vahvistamaan oppimista ja tehostamaan työelämän sekä opiskelijoiden erilaista kumppanuutta. Yrittäjäyys nähdään usein innovoinnin ja alueellisen kehittymisen sekä myös yrittäjäyden edistämisen näkökulmasta. Teoriassa tuli ilmi, että Juutin (2018, 14–15) mukaan organisaatioiden johtaminen on myös paikkaan ja aikaan sidottu ilmiö. Se esiintyy aina hyvin erilaisena eri työympäristössä ja hänen mielestään johtamista tulisi tarkastella, erityisesti käytännöllisestä näkökulmasta käsin, sellaisena kuin se esiintyy todellisuuden arjessa ja juuri henkilöiden kokemana sekä tuntemana työyhteisössä.

Väittämät:

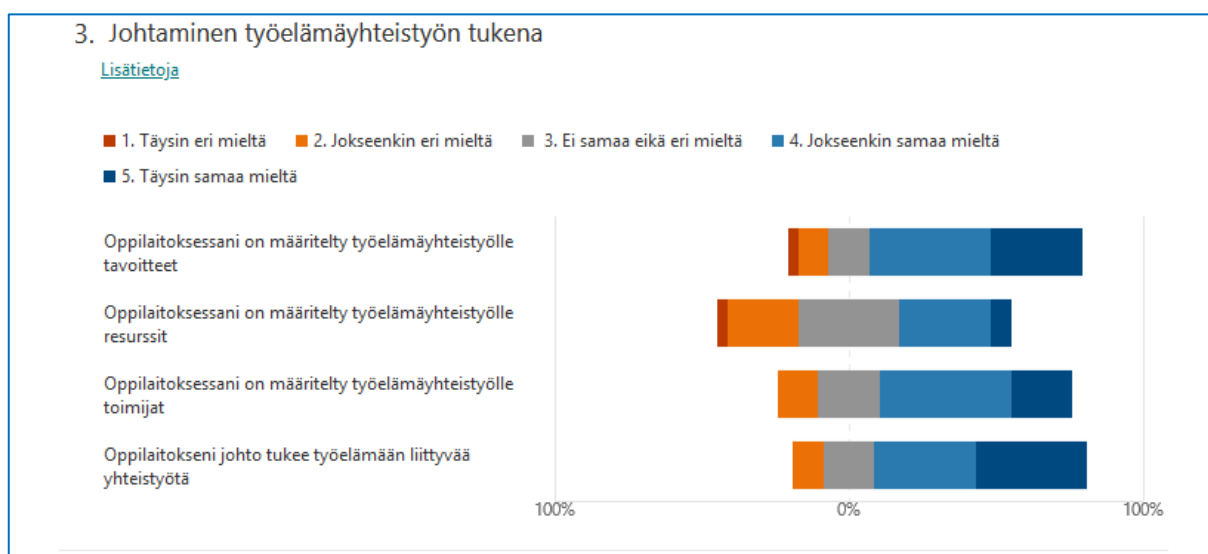
Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet

Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle resurssit

Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle toimijat

Oppilaitokseni johto tukee työelämään liittyvää yhteistyötä

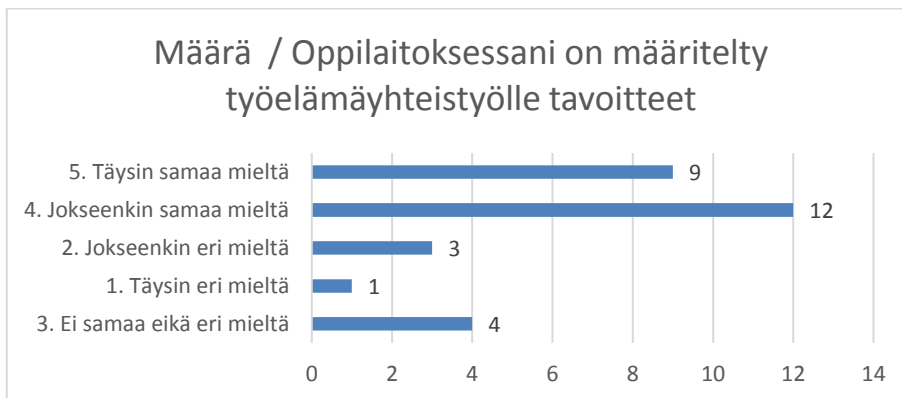
Taulukko 4. Johtaminen työelämäyhteistyön tukena



Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet

Kysyttäessä vastaajilta, onko oppilaitoksessa määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajat näyttivät vihreää väriä oppilaitoksille, että tavoitteita työelämälle on kyllä määritelty. Vastaajista osa siitä (31 %) oli täysin samaa mieltä, että työelämäyhteistyölle on määritelty tavoitteet ja osa (42 %) vastaajista oli sitä mieltä

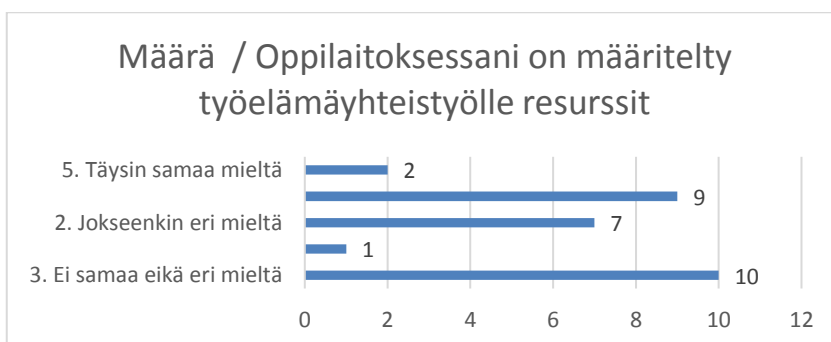
jokseenkin, että on määritelty. Tästä voi päätellä, että oppilaitoksiin on suhteellisen hyvin määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet.



Kuva 16. Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle tavoitteet

Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle resurssit

Kysyttäessä vastaajilta, onko oppilaitoksessasi määritelty työelämäyhteistyölle resurssit, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (35 %) eivät osanneet sanoa ollenkaan, onko oppilaitoksessa määritelty ollenkaan työelämäyhteistyölle resurssia ja osa (31 %) vastaajista oli sitä mieltä jokseenkin, että on resursoitu. Tämän voi selittää niin, että oppilaitoksessa henkilökunta ei tiedä, mitä resurssia mihinkin on määritelty. Sitä ei ole juurikaan nostettu esille.

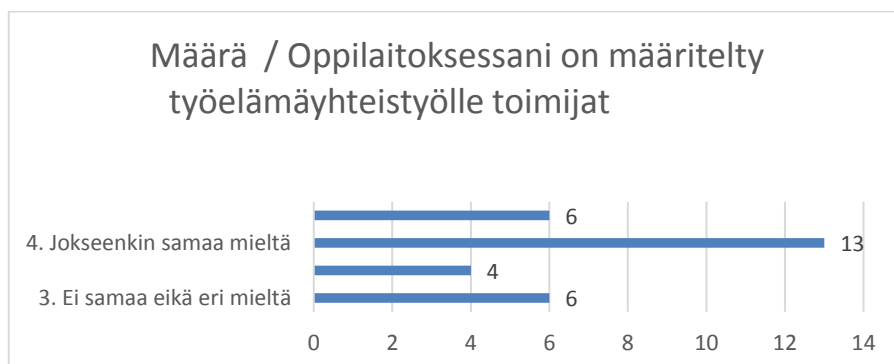


Kuva 17. Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle resurssit

Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle toimijat

Kysyttäessä vastaajilta, onko heidän oppilaitoksessansa määritelty työelämälle toimijat, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (21 %) ei osannut sanoa mitään, onko heidän oppilaitoksessansa määritelty työelämäyhteistyölle toimijat ja osa (44 %) vastaajista oli sitä mieltä jokseenkin, että on määritelty. Tämän voi päätellä niin, että oppilaitoksessa ei

tiedetä ollenkaan, onko toimijoita määritelty työelämäyhteistyölle ja jotkut tunnistivat joitain toimijoita. Tämä kertoo ehkä heikosta asian viestinnästä.



Kuva 18. Oppilaitoksessani on määritelty työelämäyhteistyölle toimijat

Oppilaitokseni johto tukee työelämään liittyvää yhteistyötä

Kysyttäessä tukeeko johto oppilaitoksessa työelämään liittyvää yhteistyötä, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (38 %) oli täysin samaa mieltä, että oppilaitoksen johto tukee työelämään liittyvää yhteistyötä. Osa (35 %) taas oli sitä mieltä jokseenkin, että johto tukee. Tämän voisi ajatella niin, että johdon tulisi olla vieläkin aktiivisempi yhteistyössä työelämän kanssa.



Kuva 19. Oppilaitokseni johto tukee työelämään liittyvää yhteistyötä

4.2.4 Oppilaitoksen strategian tavoite yrittäjyysopetukselle

Oppilaitoksen johdon kuvaaman strategian tavoite yrittäjyysopetuksessa liittyviä väitteitä on neljä. Esimerkiksi ”Oppilaitokseni johdon strategiasta välittyy yrittäjyyden opetuksen arvostus” perustuvat esimerkiksi Deakins ym. (2005, 242) tutkimuksiin ja heidän mukaansa yrittäjyyskasvatuksen toimintaperiaatteet tavoittelevat verkostoyhteistyötä kehittämään yri-

tysmaailman, koulutusorganisaatioiden sekä paikallisten yhteisöjen kesken. Organisaatioiden johtajina rehtorilla on erityisen kriittinen rooli muutosagenttina ja yrittäjyyskasvatuksen jatkuvassa kehittämisessä. Schein (1987) tutkimusten mukaan arvot ovat tärkeitä asioita, joita pidetään organisaatiossa oleellisena eli arvostetaan. Arvot viestivät, mitä pidetään yrityksessä oikeana ja mitä vääränä. Arvot edustavat myös yrityksen tyyliä ja mitä tavoitellaan sekä mitä on vältettävä.

Väittämät:

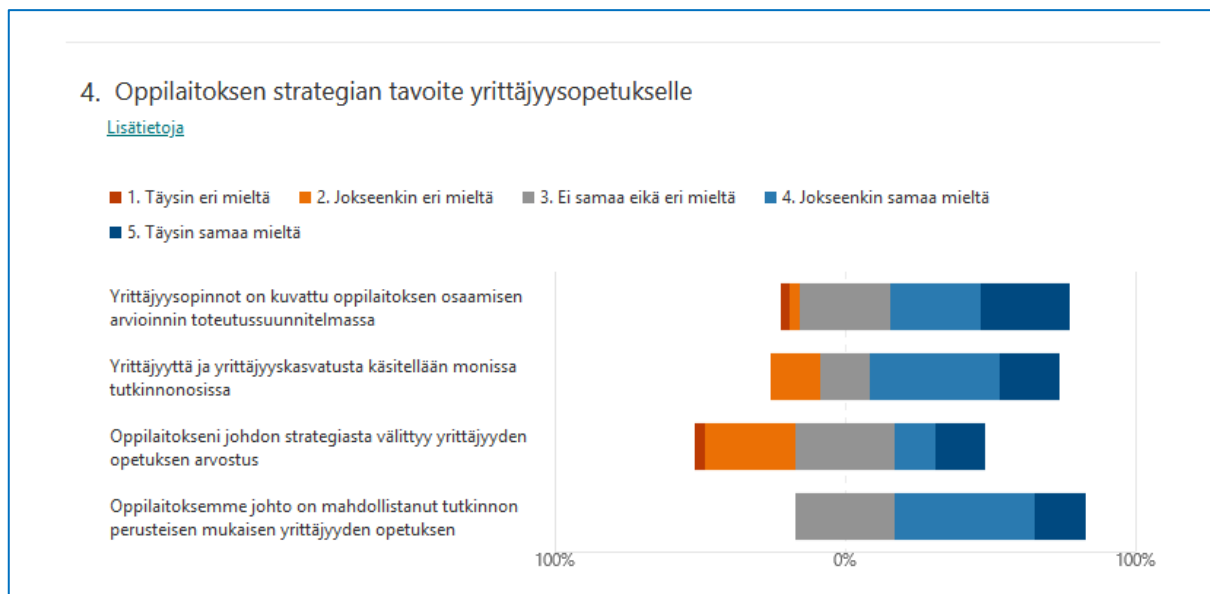
Yrittäjyysopinnot on kuvattu oppilaitokseni osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmassa

Yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta käsitellään monissa tutkinnonosissa

Oppilaitokseni johdon strategiasta välittyy yrittäjyyden opetuksen arvostus

Oppilaitokseni johto on mahdollistanut tutkinnon perusteisen mukaisen yrittäjyyden opetuksen

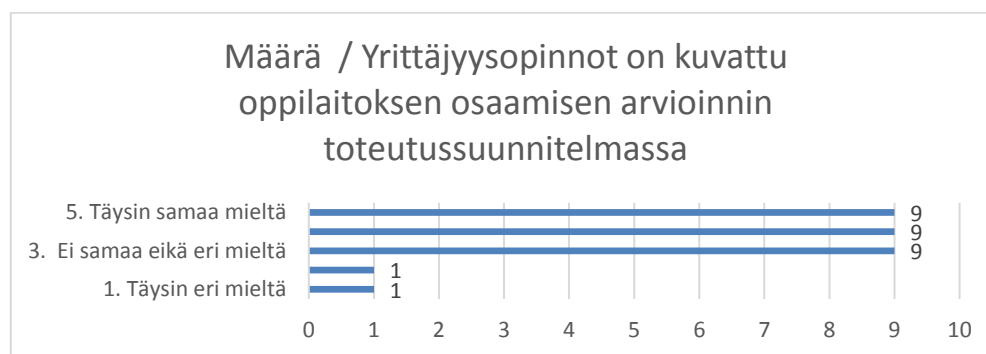
Taulukko 5. Oppilaitoksen strategian tavoite yrittäjyysopetukselle



Yrittäjyysopinnot on kuvattu oppilaitokseni osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmassa

Kysyttäessä vastaajilta onko heidän oppilaitoksessansa kuvattu yrittäjyysopinnot osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmassa, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista 93 % jakaantui selkeästi kolmeen osaan, osa vastaajista ei osannut sanoa, onko se kuvattu osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmaan oppilaitoksessa, osa taas oli täysin sitä mieltä, että se on kuvattu ja osa oli sitä mieltä jokseenkin, että on kuvattu toteutussuunnitelmaan. Tämän voisi

selittää niin, että oppilaitoksessa on suhteellisen vähän nostettu näkyväksi henkilökunnalle yrittäjyysopintojen osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmaa. Tähän tarvitaan lisää panostusta.



Kuva 20. yrittäjyysopinnot on kuvattu oppilaitoksen osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmassa

Yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta käsitellään monissa tutkinnonosissa

Kysyttäessä vastaajilta käsitelläänkö yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta monissa tutkinnonosissa, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista lähes puolet (45 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että yrittäjyyskasvatusta käsitellään monissa tutkinnonosissa. Tästä voisi päätellä niin, että yrittäjyyskasvatusta kyllä käsitellään eri tutkinnonosissa omana kokonaisuutena, mutta sitä ei ole ehkä osattu ajatella niin, että se on yrittäjyyskasvatusta.



Kuva 21. Yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta käsitellään monissa tutkinnonosissa

Oppilaitokseni johdon strategiasta välittyy yrittäjyyden opetuksen arvostus

Kysyttäessä vastaajilta välittyykö oppilaitoksen johdon strategiasta yrittäjyyden arvostus, vastaukset jakaantuivat seuraavasti.: Vastaajista osa (35 %) ei osannut sanoa, välittyykö oppilaitoksen johdon strategiasta yrittäjyyden opetuksen arvostus. Osa vastaajista (31 %) oli sitä mieltä jokseenkin, että se ei välity ja 17 % vastaajista oli sitä mieltä, että arvostus välittyy. Tämä selittää sitä, että usea henkilö oppilaitoksessa kokee, että yrittäjyyden arvostusta

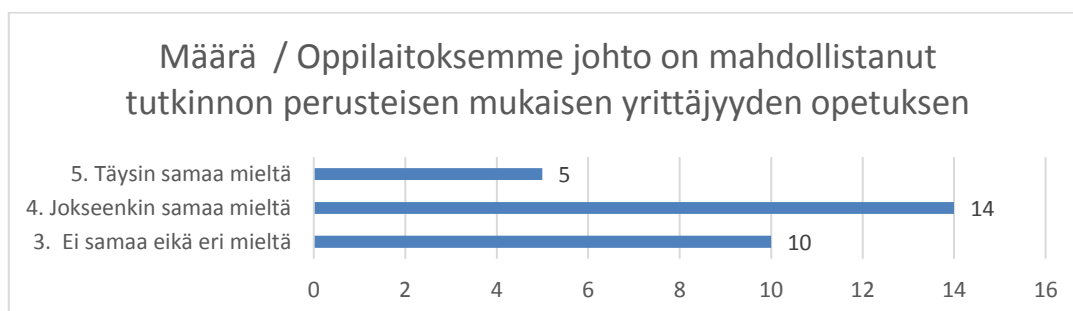
ei nosteta esille juuri ollenkaan johdon strategiaan eikä sitä tuoda riittävän selkeästi henkilökunnan tietoisuuteen. Tämä taas voi tarkoittaa sitä, että oppilaitoksen johdossa ei ole yrittäjyyden osaamista ja kokemusta riittävästi. Siitä mitä se pitää sisällään eli sellaista, minkä todellisuus vaatii. Tämän johdosta arvostuskin on vähäistä.



Kuva 22. Oppilaitokseni johdon strategiasta välittyvä yrittäjyyden opetuksen arvostus

Oppilaitokseni johto on mahdollistanut tutkinnon perusteen mukaisen yrittäjyyden opetuksen

Kysyttäessä vastaajilta, onko oppilaitoksen johto mahdollistanut tutkinnon perusteen mukaisen yrittäjyyden opetuksen, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Vastaajista osa (35 %) ei osannut sanoa mitään, onko johto tai ei ole mahdollistanut tutkinnon perusteen mukaisen yrittäjyyden opetuksen ja osa (48 %) taas oli sitä mieltä jokseenkin, että johto on mahdollistanut sen. 17 % oli täysin samaa mieltä, että oppilaitoksen johto on mahdollistanut tutkinnon perusteen mukaisen opetuksen yrittäjyydestä. Tämä voi tarkoittaa, että yrittäjyysopetusta ei tuoda riittävän selkeästi oppilaitoksessa esille. Sitä ei arvosteta johdon toimesta tai ei osata ajatella, että yrittäjyys kuuluu työelämätaitoihin. Se on tärkeä osa ammattiin valmistumisessa ja työelämän osaamisessa sekä sen kautta yhteiskunnan rakentamisessa.



Kuva 23. Oppilaitoksemme johto on mahdollistanut tutkinnon perusteisen mukaisen yrittäjyyden opetuksen

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä diplomityössä on tutkittu yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä toimintaa pedagogisen johtamisen näkökulmasta. On tutkittu uudemman kirjallisuuskatsauksen pohjalta sisältyviä asioita, ja sitä missä määrin ne ovat tunnistettavissa. Tavoite oli tuottaa tutkimusraportti, joka osaltaan vie eteenpäin yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittämistä pedagogisen johtamisen kautta. Diplomityön tarkoitus on nostaa esille toisen asteen ammatillisiin oppilaitoksiin soveltuvia työkaluja, ideoita ja ehdotuksia yrittäjämäisistä toiminnoista ja niiden tunnetuksi tekemiseksi. Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen ja laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksella ja teemahaastattelulla. Kohderyhmänä olivat toisen asteen ammatillisten oppilaitosten asiantuntijat. Tutkimustulokset analysointiin ja sitä verrattiin teoreettiseen viitekehykseen, joka liittyi yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan luonteeseen, kun lähestytään Gibb (1993) käsitteiden kautta. Tutkimuksessa korostui pedagogisen johtamisen osaaminen. Kun tutkimuksen vastauksia peilataan Gibbin (1993) yrittäjämäisiin taitoihin, on niissä löydettävissä yhtymäkohtia ainakin hyvään neuvottelukykyyhin, ongelmanratkaisukykyyn, päätöksentekokykyyn ja luovuuteen. Omaehtoinen yrittäjyys on yrittäjyyskasvatuksen keskeisin menestykseen vaikuttava tekijä. Esihenkilöllä tai opettajalla, joilla nämä yrittäjyystaidot ovat heikommat tai puuttuvat kokonaan, kohtaavat useimmin ongelmia ja epäonnistuvat johtamistyössään. Ongelmat johtuvat usein siitä, että johtaja ei tiedosta tai ei ymmärrä omia mahdollisuuksia miten toimia yrittäjämäisesti tai ei luota itseensä. Kun esihenkilö tai opettaja ei osaa hallita haasteellisia ja yllättäviä tilanteita, hänen suorituskykynsä ei ole paras mahdollinen.

Yrittäjämäisiä taitoja voi kehittää. Tulevaisuuden pedagogiselta johtajalta vaaditaan yrittäjämäisiä taitoja, ominaisuuksia ja hyvää käyttäytymistä arkiseen johtamistyöhön. Esihenkilön tai opettajan taitava asiakaspalvelu- ja myyntiosaaminen tarkoittaa, että hän pystyy mukauttamaan käytöstään asiakkaan ja tilanteen mukaan, jolloin asiakas/opiskelija kokee esihenkilön tai opettajan luotettavana. Se johtuu siitä, että esihenkilö tai opettaja osaa hallita ja säädellä hienosti omia tunteitaan ja yrittäjämäisiä taitoja erilaisissa johtamistyössä tai opetuksessa. Kun esihenkilö tai opettaja on empaattinen, hän pystyy luomaan työssään elämyksellisiä tilanteita ja hyvän tunnelman. Tämä on puolestaan keskeinen oppilaitoksen menestykseen vaikuttava tekijä.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että pedagogista johtamista voi kehittää. Tutkimuksen tuloksissa korostui, että yrittäjyyskoulutus saattaa muodostaa tulevaisuudessa ammatillisella toisella asteella johtamiskoulutuksen tärkeimmän sisällön. Yrittäjyyskasvatuksen ehkä tärkeimmän tavoitteen tulisi olla yrittäjämäisen toimintakulttuurin luominen ja rakentaminen sekä yleisen yrittäjyystietouden avaaminen näkyväksi. Näiden vahvistusten kautta voidaan luoda uusia työpaikkoja ja yrityksiä yhteiskuntaan.

Päätutkimuskysymys:

Miten toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa kehitetään yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä toimintaa pedagogisen johtamisen kautta?

Tutkimuksessa tuli esille, että olisi tärkeää saada oppilaitoksen yrittäjyyskoulutuksessa selkeää tietoa, että opiskelija ymmärtää mitä mahdollisuuksia on ryhtyä yrittäjäksi ja minkälaisia vaihtoehtoja siinä on. Ymmärrettäisiin yhteiskuntaa, sitä toimintaympäristöä missä toimitaan ja siihen liittyvää viitekehystä, missä ollaan juuri tänä päivänä. Yrittäjyyden mahdollisuutta ei kannata jättää käyttämättä oppilaitoksissa. Ihan normaalilla yrittäjämäisellä toiminnalla oppilaitoksissa saadaan vietyä asioita eteenpäin. Kunhan tiedetään, miten yrittäjyydessä tulee toimia ja mitä kaikkea siihen liittyy. Teorian mukaan (Järvi 2013, 82) rehtorin ja oppilaitoksen tehtävänä on varmistaa ymmärrys yrittäjyyskasvatuksesta sekä luoda mahdollisuudet toteuttaa sitä myös organisaatiossa. Jokaisessa oppilaitoksessa pitäisi antaa kaikille mahdollisuus opettaa ja oppia niitä asioita.

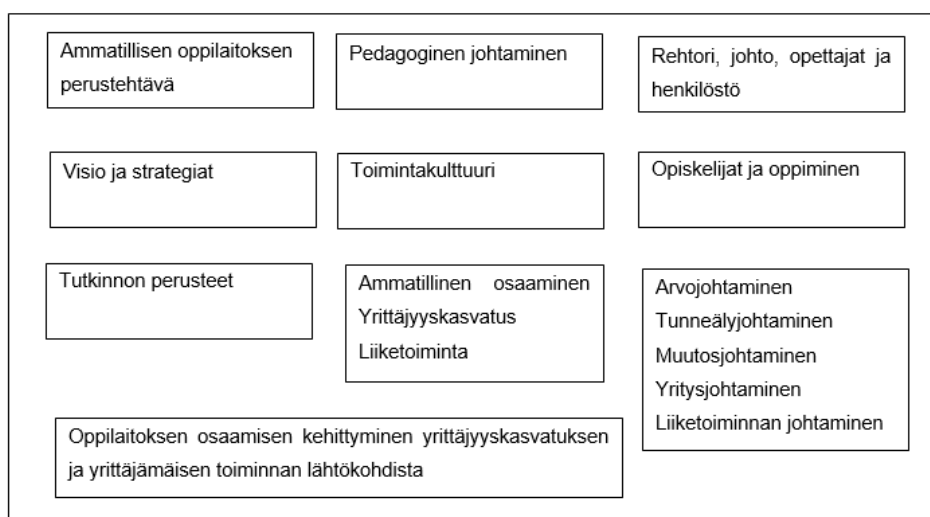
Millaista pedagogista johtamista oppilaitokset tarvitsevat?

Empiirisistä tutkimustuloksista tuli esille erityisesti arviot pedagogisesta johtamisesta. Eräs asiantuntija painotti, että pedagoginen johto määrittää sen, minkälainen on organisaation tapa ymmärtää ja nähdä, miten opitaan ja mikä on hyvää oppimista. Silloin kun hyvä arvo-pohja on kunnossa työkuulttuurissa, niin siellä sisällä löytyy aina seuraavaksi turvallisuus ja luottamus sekä henkilökunnan motivaatio. Tutkimuksesta nousi esille asiantuntijoilta, että oppilaitoksen johdolla on kyllä usein kauniit visiot ja hienoja korulauseita, mutta käytännön toteutuksesta monilla johtajilla ei ole mitään ymmärrystä. Tutkimuksesta selvisi, että yritetään määrätä opettajat yrittäjyystoimintaan mukaan, mutta silti ei haluta, että opettajat tekevät vapaa-ajalla yritystoimintaa. Jokainen organisaatio tarvitsee ammatillisia johtajia, jotka ovat vireitä, aloitteellisia ja luovia sekä kykenevät käsittelemään epävarmuutta ja ristiriitoja

sekä osaavat korjata virheitä. Näitä taitoja voidaan kehittää yrittäjyyskasvatuskoulutuksessa, jonka sisältö voidaan suunnitella kunkin kontekstin ja tarpeen mukaan. (Binks ym. 2006.)

Asiantuntijoiden ajatuksissa painotettiin, että pedagogisen johtajan tehtävä on luoda edellytykset yhteiselle toiminnalle. Tiedon jakaminen, kuunteleminen, avun pyytäminen, kiittäminen ja myös kehuminen, jos onnistutaan yhdessä tai erikseen. Kuten on todettu, tutkimuksessa käytetty tieteellinen kirjallisuus ja empiirinen tutkimusaineisto tukevat väitettä toimia yrittäjämäisesti. Tutkimuksessa tuli ilmi, että johtamisen pitäisi tukea tiimityöskentelyä ja auttaa siinä kaikin tavoin. Työvälineet ja laitteet sekä toimintaympäristö tulee olla kunnossa, että sitä perustyötä voi myös hyvin hoitaa. Pedagogisessa johtamisessa pyritään hyvinvointiin ja toimivaan oppilaitoksen työkuulttuuriin.

Empiirisistä tutkimustuloksista nousi esille, että asiantuntijaorganisaation peruskuvio tulisi kaikkien ymmärtää, mitä se on ja mitä se tarkoittaa. Asiantuntijoilla pitää olla vapaus toimia omassa työssään tavoitteiden mukaan. Luottamus puolin ja toisin eli kummatkin tekevät oman roolin mukaan omat työt mitkä kuuluvat siihen. Erityisesti tutkimuksessa korostui Yhteisten tutkintojen osien (YTO) opettajien osaamisen täydentäminen siltä osin, että heitä toivottiin enemmän ammatilliseen puoleen mukaan tekemään yhteistyötä. YTO-opettajat miettivät myös, miten niitä teoriaopintoja voisi oppia työelämässä ja miten työpaikalla voisi hankkia sitä osaamista.



Kuva 24. Laaja pedagoginen johtaminen yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan lähtökohdista (mukaillen Alava ym. 2012, 32.)

Tästä voidaan havainnollistaa oheisen kuvan mukaan oppilaitoksen yrittäjyyden opettamisen ja kasvattamisen alue, johon kuuluu laaja pedagoginen johtaminen, jossa on mukana suuri joukko kasvattajia ja oppilaitoksen toimintakulttuuri. Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena on yksilön yrittäjämäinen toiminta ja sen edistäminen tulevaisuuden työtehtävistä riippumatta. Opetukseen kuuluu kuvan mukaisesti osia sekä ulkoisesta että sisäisestä yrittäjyydestä. Lisäksi siihen on aina sisällyttävä yrittäjämäiseen toimintaan liittyvää kasvatustoimintaa. Se lähtee ammatillisen oppilaitoksen perustehtävästä, jossa on visio ja strategiat suunniteltu yhdessä johdon ja henkilöstön kanssa. Mutta myös yhteiskumppaneiden kanssa, jossa tärkeimpänä ovat opiskelijat eli asiakkaat. Tutkinnon perusteet ovat oppilaitoksen lakikirja, jonka mukaan toimitaan. Laaja pedagoginen johtaminen koostuu yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan lähtökohdista. Tähän kaikkeen kuuluu pedagogisen johtamisen todellinen aito osaaminen.

Millaista osaamista tarvitaan tulevaisuuden yrittäjyyskasvatuksessa?

Yrittäjyyskasvatuksen merkitys myös tulevaisuudessa koettiin tutkimuksessa tärkeänä. Yrittäjyys ja yrittäminen ovat oleellisia asioita. Tulevaisuudessa yhä useampi tulee työllistymään yrittäjänä. Kehittämiskohteina nähtiin eri opetusalan ja yrittäjyyden järjestöjen, toimijoiden sekä yrittäjyysverkostojen lisäkouluttamisella, mutta myös oppilaitoksen johdon ja opettajien nähtiin tarvitsevan täydennyskoulutusta. Näin nykyisen yrittäjyyden sisällön asenne- ja arvokasvatusta vahvistetaan, minkä kautta myös yrittäjyyden todellinen arvostus kasvaisi kaikilla yhteiskuntatasoilla puheita pidemmälle. Jack ym. (1999) ovat sitä mieltä, että yrittäjyyden ”taide” ei taivu helposti opetettavaksi, vaan taidetaito tulee kokemuksen myötä. Tekemällä oppiminen eli opiskelijoiden työskentely pienyrityksissä on mahdollisesti yksi hyvä oppimiskeino. Yrittäjien kanssa työskentelevät opiskelijat kohtaavat useimpien yrittäjien kokemat ennakoimattomien tilanteiden riskit ja epäselvyydet sekä näin oppivat heiltä monia ongelmaratkaisutaitoja. Asiantuntijoiden ajatuksissa tuli usein esille se, että yrittäjyyskasvatus tulisi mennä läpi koko koulupolun. Ammatilliset oppilaitokset valmentavat ja kouluttavat osaavia henkilöitä työelämään ja jatkokoulutuksen kauttakkin on myös tarkoitus pärjätä työelämässä ja yhteiskunnassa yrittäjämäisesti.

Miten yrittäjyyskasvatus toteutuu oppilaitoksissa?

Tutkimuksessa ilmeni, että yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksissa on vielä hyvin erillinen asia. Yrittäjyyskasvatuksen opetuksessa on havaittavissa selvää siirtymistä siitä, mitä yrittäjyyskasvatus on, enemmän learning for -teemaan eli mitä varten opiskellaan. Tässä teemassa

painotetaan yksilön kehittymistä, jota edesautetaan muun muassa kehittämällä erilaisia opetusmenetelmiä. (Gibb 2002.) Useat asiantuntijat pyrkivät opetuksessaan rakentamaan mahdollisimman käytännönläheisiä yrityksiä, joilla olisi toimintaedellytyksiä. Eräs asiantuntija kertoi, että heidän oppilaitoksessaan ei näy mitenkään yrittäjämäinen toiminta. Hänen mukaansa se on enemmän sitä perustoimintaa, jota on tehty aina. Hänen mukaansa se yrittäjämäinen toiminta ei ole kovin muodissa ja se varmaan johtuu siitä, että sitä ei ole sisäistetty, eikä ymmärretty mitä se voisi olla. Parhaimmillaan yrittäjämäinen toiminta oppilaitoksessa on kokonaisuuksien ymmärtämistä ja huomioon ottamista. Helakorven (2001) mukaan oppilaitosten keskeisin tavoite on kouluttaa työelämään ammattitaitoisia ja yhteistyöhön kykeneviä osaajia.

Millaiset asenteet rehtoreilla on yrittäjyyskasvatukseen ja sen käytännön toteutukseen?

Yrittäjyyskasvatuksen käytännön toimet ovat myös sellaisia, että ilman rehtorin hyväksyntää, myötävaikutusta tai kannustusta niitä lienee yksittäisen tai useamman opettajan on todella vaikeaa, ellei mahdotonta, toteuttaa oppilaitoksessa. Muutamat asiantuntijat mainitsivat, että yrittäjyyskasvatusta on se, mikä hoidetaan aina viimeiseksi, jos on resurssia, aikaa ja kiinnostusta. Usea asiantuntija oli sitä mieltä, että oppilaitoksessa pitää olla joku asian oikeasti osaava, joka koordinoi sen yrittäjyyden asian ja ehkä jollain tavalla jotenkin johtaakin sitä ja pitää langat käsissä. Their (1994) mukaan pedagogisen johtamisen kautta vahvistetaan ja mahdollistetaan oppimisprosessin toteutuminen organisaatiossa. Asiantuntijoiden näkemyksistä korostui myös se, että johdon olisi tärkeää ymmärtää aidosti, mitä on opettajien työ konkreettisesti siellä arjen käytännössä. Ei puhuttaisi pelkkiä korulauseita, mitkä lentävät tuolla jossain pilvilinnoissa. Kaikkien asiantuntijoiden ajatuksissa tuli esille monesti se, että opetusalan toimijoissa, järjestöissä ja yrittäjyyden verkostoissa sekä ammatillisissa oppilaitoksissa etenkin johdon, mutta osittain myös opettajien pitäisi päivittää omaa osaamistaan tämän päivän tarpeisiin. Täytyisi peilata itse onko oma osaaminen sillä tasolla, kun sen kuuluisi olla, joko työelämäjaksolla, yritysprojektien tai täydennys- ja yrittäjyyskoulutusten kautta.

Empiirisistä tutkimustuloksista tuli esille myös, että opetusalan toimijat ja oppilaitokset tarvitsevat aitoa pedagogista johtamista. Asiantuntijuuden tunnustamista puolin ja toisin, kun toimitaan asiantuntijaorganisaation mallilla. Ammatillisten opettajien pitää ymmärtää sekä pedagogiikkaa, substanssia, että myös miten ihmismieli ja yhteiskunta toimivat. Asiantun-

tijat painottivat, että tarvitaan todella lisää yrittäjyyden ja yritystoiminnan syvällistä tunte-
musta. Se ei synny pelkästään kirjoja lukemalla ja nettiä käyttämällä, sillä se ei enää nyky-
päivänä riitä. Koska yrittäjyys ja yritystoiminta ovat todella iso osa yhteiskuntaa ja se yrit-
täjyys pitää sisällään ihan erilaista osaamisen rakentamista, joka tulee huomioida koulutuk-
sessa. Tutkimuksessa nousi myös esille rehtoreiden asenne, joka on todella liian usein yrit-
täjyydessä sitä, että tämä yrittäjyyskasvatus on välttämätön riesa heidän oppilaitoksessa ja
se pyritään hoitamaan jotenkin pois päiväjärjestyksestä.

Eräs asiantuntija nosti esiin palkkapolitiikan. Opettajien työlle pitää varata myös kunnolla
resursseja, jotta sitä voidaan hoitaa hyvin. Pitäisi maksaa kunnolla opettajille ja palkkpoli-
tiikan pitäisi mennä juuri niin päin, että se haettaisiin teoilla ja näiden elävien tilanteiden
hallinnan kombinaatiosta. Asiantuntija osaa ymmärtää teoriaa ja käytäntöä sekä osaa yhdis-
tää oleellisen tiedon käytännön työhön. Yrittäjyyskasvatus on hyvin monitahoinen aihe,
mikä mahdollistaa myös hyvin moninaiset jatkotutkimukset. Tätä tutkimusta voisi jatkaa ot-
tamalla mukaan selvitykseen koulutukseen osallistuvia opiskelijoita ja koulutuksen suunnit-
telijoita. Lisätutkimukseen voisi ottaa opetusmaailman toimijoita, järjestöjä ja yrittäjyysver-
kostoja sekä työelämän edustajia ja yrittäjiä. Yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toimin-
nan pedagogisen johtamisen ajattelun muutos oppilaitoksissa edellyttää uuden ajattelutavan
ja yrittäjämäisen käyttäytymisen oppimista.

Hyvän pedagogisen johtamisen tuloksena voidaan pitää oivaltavien ja syvällisten merkitys-
ten oppimiskokemusten synnyttämiä monenlaisia elämyksiä ja hyvää yrittäjämäistä käyttäy-
tymistä. Me kaikki henkilöt tarvitsemme elämässä pelisilmää eli tunneälytaitoja. Oleellista
on ymmärtää se, millainen ihmiskäsitys meillä jokaisella on, mihin me ihmisessä todellisuus-
dessa uskotaan. Vasta näiden taitojen kautta voimme työyhteisössä luoda mahdollisuudet
hyvinvoinnille, johon kuuluu turvallinen, luotettava ja motivoiva työkuulttuuri sekä osaava
johtamiskäyttäytyminen. Ongelmana on ollut, että niitä ei ole osattu ymmärtää niin syvälli-
sesti, mitä ne ovat ja sitä, että ne kaikki ominaisuudet ja taidot kuuluvat työelämätaitoihin ja
tietoihin.

Monilla on vain oppilaitosmaailman näkökulmia niin oman pitkän opiskelu-uran kuin myös
opettamistyön kautta. Yrityselämän monipuolinen kokemus näyttää puuttuvan useilta. Tä-
män kautta ehkä yrittäjyyskasvatuksen ymmärtäminen ja asenne sekä arvomaailma selittävät
tämän päivän yrittäjyyden opetusta ja yrittäjämäistä käyttäytymistä. Yrittäjyyskasvatusta ja

yrittäjämäistä toimintaa ei ole osattu ajatella tai ymmärtää, mitä ne käytännössä tarkoittaa yhteiskunnan rakentamisessa ja mitä taitoja, ominaisuuksia sekä tietoja siihen sisältyy työelämän kannalta. Oppilaitoksien tulisi ottaa yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäinen toiminta huomioon koulutusten ja opetuksien suunnittelussa ja toteuttamisessa, sekä lisäksi rakentaa oppilaitosta yrittäjämäiseksi oppimisympäristöksi, mutta myös mahdollistaa oppilaitosyhteistyötä paikallisten yrittäjien kanssa. Tutkinnon perusteen pohjautuvissa toteutussuunnitelmissa oppilaitosten tulisi ottaa yrittäjyyden toimintamalleja käyttöön opetuksessa. Käytettyjä opetussuunnitelmia tulisi yksinkertaistaa ja selkeyttää toimintaa.

Voisiko yrittäjyyden koulutusta kehittää tai laajentaa uuden yrittäjyyden johtamiskoulutuksen kautta, joka pitää sisällään yrittäjyyslähtöisesti ammatillisen opetuksen ja se tulisi pohjautua käytännönläheiseen yritystoimintaan?

LÄHTEET

Ahonen, J. 2001. Ammattina rehtori. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Alava, J., Halttunen, L. ja Risku, M. 2012. Muuttuva oppilaitosjohtaminen. Opetushallitus. Muistiot 2012:3. [viitattu 8.9.2020.] Saatavilla: koulutustoimikunnat.fi/download/141265_Muuttuva_oppilaitosjohtaminen.pdf

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. [verkkodokumentti]. [viitattu 8.8.2021] Saatavilla: <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>

Binks, M., Starkey, K. ja Mahon, C.L. 2006. Entrepreneurship education and the business school. *Technology Analysis & Strategic Management* 18, 1-18.

Chrispeels, J. ja Martin, K. 2001. Four School Leadership Teams Define Their Roles Within Organizational and Political Structures to Improve Student Learning. In *School Effectiveness and school Improvement. An International Journal of Research, Policy and Practice*. 13:3. pp. 327-365.

Dacin M., Goodstein J. ja Scott W. 2002. Institutional Theory and Institutional Change. Introduction to the Special Research Forum. *The Academy of Management Journal*. Vol. 45, No. 1 (Feb., 2002), pp. 45-56.

Deakins, D., Glancey, K., Menter, I. ja Wyper, J. 2005. Enterprise education: The role of the Head Teachers. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 241-263.

Engeström, Y. 1996. Development as breaking away and opening up: a challenge to Vygotsky and Piaget. *Swiss Journal of Psychology*, 55, 126-132.

Fernandez, S ja Rainey Hal, G. 2006. Managing Successful Organizational Change in the Public Sector. *Public Administration Review*, March/April, ss. 168-176.

Fuchs, K., Werner, A. ja Wallau F. 2008. Entrepreneurship education in Germany and Sweden: what role do different school systems play? *Journal of Small Business and Enterprise Development* 15, 365-381.

Garavan, T., Birdthistle, N., Ó Cinnéide, B. ja Collet, C. 2010. Entrepreneurship education in the Republic of Ireland: context, opportunities and challenges. Teoksessa (toim. Alain Fayolle) *Handbook of Research in Entrepreneurship Education, Volume 3: International Perspectives*, 225-247. Edward Elgar. Cheltenham, UK.

Gibb, A.A. 1993. The Enterprise Culture and Education. Understanding Enterprise Education and its Links with Small Business, Entrepreneurship and Wider Educational Goals. *International Small Business Journal* 11, 3, 11-34.

Gibb, A. 2002. In Pursuit of Anew 'Enterprise' and 'Entrepreneurship' Paradigm for Learning: Creative Destruction, New Values, New Ways of Doing. Things and New Combinations of Knowledge. *International Journal of Management Review*, 4,3,233-269.

Gibb, A. ja Price, A. 2007. A Compendium of Pedagogies for Teaching Entrepreneurship. *Entrepreneurship in Education*.

Gibb, A. 2011. Concepts into practice: meeting the challenge of development of entrepreneurship educators around an innovative paradigm: The case of the International Entrepreneurship Educators' Programme (IEEP). *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 17, 146-165.

Gibb, A. ja Price, A. 2014. A Compendium of Pedagogies for Teaching Entrepreneurship. 2nd Edition, 2014; first published in 2007. *Entrepreneurship in Education*.

Heikkilä. T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud.p. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hellström, M. 12.6.2006. Pedagoginen johtaminen -mitä se on? [verkkodokumentti]. [viitattu 17.1.2021] Saatavilla: <http://marttifi.wordpress.com/2006/06/12/pedagoginen-johtaminen-mita-se-on>

- Helakorpi, S. 1992. Ammattikasvatus. Porvoo: WSOY.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M. ja Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. WSOY.
- Jack, S.L. & Anderson, A.R. 1999. Entrepreneurship education within the enterprise culture. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 5, 110–125.
- Juuti, P. 2007. Ihmisten johtaminen koulutusorganisaatiossa. Teoksessa A. Pennanen (toim.), *Koulun johtamisen avaimia*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. 2008. Toivon johtaminen. JET-luentomateriaali 12.5.2008. Tampere.
- Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. 2018. Huono johtaminen. Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön. Espoo: Guadeamus.
- Järvi, T. 2013. Yrittäjyyden oppiminen ammatillisella toisella asteella. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto kasvatustieteiden tiedekunta.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–87.
- Koiranen, M. ja Ruohotie, P. 2001. Yrittäjyyskasvatus -analyyssejä, synteesejä ja sovelluksia. *Aikuiskasvatus* 2/2001, 102–111.
- Kolari, P. 2010. Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopistopainos.
- Kolb, D. 1984. *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall.

Kuratko, M. 2005. The emergence of entrepreneurship education: Development, trends and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 29, No. 5, 577–598.

Kyrö, P. 2004. Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.

Kyrö, P. 2006. Avauksia riskin oppimiseen ja opetukseen. Teoksessa P. Kyrö ja Ripatti A. (toim.) *Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia*. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006, Hämeenlinna. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu.

Kyro, P., Mylläri, J. ja Seikkula-Leino, J. Kognitiiviset, affektiiviset ja konatiiviset ulottuvuudet ja niihin liittyvät metavalmiudet yrittäjämäisessä oppimisessä. *Aalto-yliopisto. LTA* 3/08, p. 269–296.

Mwasalwiba, E.S. 2008. Entrepreneurship education at university: a review of its essence, objectives, teaching methods, evaluations and impact indicators. University of Jyväskylä School of Business and Economics N:o 38/2008. *Studies on Family Business and Entrepreneurship Education*. FBE 2008 Conference Proceedings, 173-196.

Mwasalwiba, E.S. 2010. Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact of indicators. *Education and Training*, 52(1), 20–47.

Opetushallitus. 2013. Rehtorien työnkuvan ja koulutuksen määrittämisestä sekä kelpoisuusvaatimusten uudistamista valmistelevan työryhmän raportti. *Raportit ja selvitykset 2013:16*.

Parrila, E. ja Fonsén, E. (toim.) 2016. *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus*. PS kustannus. Juva: Bookwell Oy.

Pihkala, T., Ruskovaara, E., Seikkula-Leino, J. ja Pihkala, J. Yrittäjyyskasvatus monikerroksisena ilmiönä – kohti yrittäjyyskasvatuksen ohjausjärjestelmää.

Pihkala, T., Ruskovaara, E., Seikkula-Leino, J. ja Pihkala, J. 2009. Entrepreneurship education as a multilayered phenomenon – a steering system for entrepreneurship education. Konferenssipaperi 8.13.9.2009. Benevento, Italy.

Raasumaa, V. 2010. Perusopetuksen rehtori opettajien osaamisen johtajana. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto kasvatustieteiden tiedekunta.

Raelin, J. A. 2000. Work-based learning: The new frontier of management development. Englewood Cliffs, Nj. Prentice Hall.

Revans, R. 1982. The origin and growth of action learning. London: Chartwell Bratt.

Ristimäki, K. 2004. Yrittäjäkasvatus. Järvenpää: Yrityssanoma.

Ruohotie, P. 2000. Conative Constructs in Learning, in P.R. Pintrich, ja P. Ruohotie, eds. Conative Constructs and Self-regulated Learning. Hämeenlinna, Finland. RCVE.

Ruskovaara, E., ja Pihkala, T. 2013. Teachers implementing entrepreneurship education: class-room practices. Education + Training,55(2), 204–216. doi:10.1108/00400911311304832

Schein, E.H. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin & Göös.

Senge, P.M. 1990. The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organisation. New York: Currency/Doubleday.

Sharma, S. ja Mahajan, V.1980 Early Warning Indicators of Business Failure. The Journal of Marketing, 44, 4, 80-89.

Snow, R.E., Corno, L. ja Jackson,D. 1996. Individual differences in affective and conative functions, in D.C. Berliner ja R.C. Calfee, eds. Handbook of Educational Psychology. New York: Simon ja Schuster Macmillan, 243–310.

Taipale, M. 2004. Työnjohtajasta tiiminvalmentajaksi. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. [verkkodokumentti]. [viitattu 21.6.2020] Saatavilla: <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6078-2>

Their, S. 1994. Pedagoginen johtaminen. Suom. M. Aarnitukia. Maarianhamina: Mermerus.

Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

YES-verkosto. 2021. Mitä yrittäjyyskasvatus on? [verkkodokumentti]. [viitattu 4.1.2021.]
Saatavilla: <https://yesverkosto.fi/yes/mita-yrittajyyskasvatus-on>

Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7

Yrittäjät. 2021. Yrittäjyyskasvatus ja kouluyhteistyö. [verkkodokumentti]. [viitattu 4.1.2021.] Saatavilla:
<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/osaaminen-ja-koulutus/yrittajyyskasvatus-ja-kouluyhteistyö-609552>

LIITE 1 KYSELYLOMAKE

Yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittäminen

LUT- yliopiston tutkimustyössäni tutkin yrittäjyyskasvatuksen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittämistä toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa pedagogisen johtamisen kautta. Tutkin diplomityössäni, miten toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa toteutetaan yrittäjyyskasvatusta ja yrittäjämäistä toimintaa. Tutkimuksen kautta voidaan ymmärtää paremmin, miten pedagogista johtamista voidaan kehittää yrittäjyyden keinoin.

1. Oppilaitoksen työelämäyhteistyö

| | 1. Täysin eri mieltä | 2. Jokseenkin eri mieltä | 3. Ei samaa eikä eri mieltä | 4. Jokseenkin samaa mieltä | 5. Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Oppilaitokseni työelämäyhteistyö sujuu hyvin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitokseni työelämäyhteistyötä kehitetään yhdessä työelämän kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitokseni työelämäyhteistyössä toteutetaan yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan oppimistavoitteita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työelämän edustajat pitävät yrittäjyysaiheisia luentoja oppilaitoksessani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Yrittäjyys opetuksessa

| | 1. Täysin eri mieltä | 2. Jokseenkin eri mieltä | 3. Ei samaa eikä eri mieltä | 4. Jokseenkin samaa mieltä | 5. Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Opettamani tutkinnonosat sisältävät yrittäjyyskasvatusta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yritystoiminnan suunnittelu- ja Yrityksessä toimiminen – tutkinnon osia opettavilla opettajilla on yrittäjäkokemusta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitoksessani yrittäjyysopintojen tai muiden ammatillisten tutkinnon osien aikana perustetaan pop up -yrityksiä? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minun oppilaitoksessani yrittäjyysopetus on hyödyllistä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | 1. Täysin eri mieltä | 2. Jokseenkin eri mieltä | 3. Ei samaa eikä eri mieltä | 4. Jokseenkin samaa mieltä | 5. Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Yrittäjyysopetus vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista ja työelämän tarpeita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrittäjyysopetus edistää yhteistyövalmiuksia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrittäjyysopetuksen opettajat ovat yrittäjyyden asiantuntijoita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitoksemme yrittäjyysopetus on laadukasta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrittäjyysopetus edistää ammatillista kasvua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrittäjyysopetus valmentaa yrittäjyyteen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3. Johtaminen työelämäyhteistyön tukena

| | 1. Täysin eri mieltä | 2. Jokseenkin eri mieltä | 3. Ei samaa eikä eri mieltä | 4. Jokseenkin samaa mieltä | 5. Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Oppilaitoksessani on määriteltä työelämäyhteistyölle tavoitteet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitoksessani on määriteltä työelämäyhteistyölle resurssit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitoksessani on määriteltä työelämäyhteistyölle toimijat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitokseni johto tukee työelämään liittyvää yhteistyötä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Oppilaitoksen strategian tavoite yrittäjyysopetukselle

| | 1. Täysin eri mieltä | 2. Jokseenkin eri mieltä | 3. Ei samaa eikä eri mieltä | 4. Jokseenkin samaa mieltä | 5. Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Yrittäjyysopinnot on kuvattu oppilaitoksen osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelmassa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | 1. Täysin eri mieltä | 2. Jokseenkin eri mieltä | 3. Ei samaa eikä eri mieltä | 4. Jokseenkin samaa mieltä | 5. Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta käsitellään monissa tutkinnonosissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitokseni johdon strategiasta välittyy yrittäjyyden opetuksen arvostus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppilaitoksemme johto on mahdollistanut tutkinnon perusteisen mukaisen yrittäjyyden opetuksen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Taustamuuttajat | | | | | |
| 5. Onko sinulla yrittäjätaustaa ja yrittäjäkokemusta? | | | | | |
| <input type="radio"/> Ei | | | | | |
| <input type="radio"/> Kyllä | | | | | |
| 6. Sukupuoli | | | | | |
| <input type="radio"/> Nainen | | | | | |
| <input type="radio"/> Mies | | | | | |
| <input type="radio"/> En halua vastata | | | | | |
| 7. Ikä | | | | | |
| <input type="radio"/> 20–35 | | | | | |
| <input type="radio"/> 36–45 | | | | | |
| <input type="radio"/> 46–55 | | | | | |
| <input type="radio"/> 56–65 | | | | | |
| 8. Työtehtävä | | | | | |
| <input type="radio"/> Yhteisten tutkinnonosien opettaja | | | | | |
| <input type="radio"/> Ammatillinen opettaja | | | | | |
| <input type="radio"/> Opinto-ohjaaja | | | | | |
| <input type="radio"/> Erityisopettaja | | | | | |
| <input type="radio"/> Rehtori | | | | | |
| <input type="radio"/> Koulutuspäällikkö | | | | | |
| <input type="radio"/> Koulutusjohtaja | | | | | |
| <input type="radio"/> Tiiminvetäjä | | | | | |
| <input type="radio"/> Hallintotyöntekijä | | | | | |

- Ammattiohjaaja
- Muu

9. Sijainti

- Uusimaa
- Keski-Suomi
- Itä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Pohjanmaa
- Lappi

10. Oletko opiskellut yrittäjyyskasvatusta, yritystoimintaa tai yrittäjyyttä

- Kyllä
- En

11. Haluatko kertoa jotain muuta aiheeseen liittyvää?

LIITE 2 SAATEKIRJE

Hei,

Opiskelen LUT-yliopistossa, tuotantotalouden diplomi-insinööri-opintoja. Olen suuntautunut opinnoissani yrittäjyyteen. Työskentelen Keudan ammatillisessa oppilaitoksessa liiketoiminnan opettajana. Diplomityössäni tutkin, kuinka yrittäjyyskasvatusta sekä yrittäjämäistä toimintaa opetetaan ja toteutetaan opettajien toimesta. Tarkoitukseni on työni avulla saada tietoa, miten pedagogista johtajuutta ja yrittäjyyteen liittyviä opintoja voitaisiin kehittää.

Kohderyhmänä ovat toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa työskentelevät henkilöt. Toivon, että Sinulla on aikaa alempana olevasta linkistä löytyvään noin kymmenen minuuttia aikaa vievään kyselyyn. Tiedot ja vastaukset ovat täysin luottamuksellisia ja anonyymejä. Kiitos mielenkiinnosta jo etukäteen ja halusta kehittää toisen asteen ammatillista koulutusta.

Tässä linkki kyselyyn:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DlOXnSePN0GiqVy03PJvLi-qyALjUn-BJqaSIY3wYXchUMUtTNUJHV0RaMDNORIU0T0s0R0VSSTg5Uy4u>

Toivon vastausta viikon sisällä.

Ystävällisin terveisin

Tuija Kotila

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä KEUDA

tuija.kotila@student.lut.fi

LIITE 3 HAASTETTELULOMAKE

YRITTÄJÄKASVATUKSEN JA YRITTÄJÄMÄISEN TOIMINNAN KEHITTÄMISEN ANALYYSI AMMATILLISILTA OPETTAJILTA

1. Mitä Sinun mielestäsi on pedagoginen johtaminen?
 2. Mitä Sinun mielestäsi on
 - yrittäjyyskasvatus?
 - yrittäjämäinen toiminta?
 3. Kerro omakohtainen kokemus yrittäjyyskasvatukseen liittyen.
 4. Miten Sinun oppilaitoksessasi näkyy yrittäjämäinen toiminta?
 5. Mitä mahdollisuuksia Sinä näet yrittäjyyskasvatuksessa?
 6. Onko jotain muuta, mitä haluaisit kertoa liittyen teemaan?
Voit halutessasi valita alla olevista valmiista kysymyksistä tai kertoa itsellesi tärkeästä yrittäjyyskasvatukseen tai yrittäjämäiseen toimintaan liittyvästä teemasta.
-
1. Millaista pedagogista johtamista oppilaitokset tarvitsevat?
 2. Millaista osaamista tarvitaan tulevaisuuden yrittäjyysopetuksessa?
 3. Miten yrittäjyyskasvatus toteutuu oppilaitoksessasi
 4. Millainen asenne mielestäsi oppilaitoksesi rehtor(e)illa on oppilaitoksesi yrittäjyyskasvatuksen toteutustapaan?