

Hämeen ammattikorkeakoulun InnOpe-valmennuksen vaikuttavuus



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, Liiketoiminnan kehittämisen koulutusohjelma

Kevät, 2017
Anniina Huttunen

Liiketoiminnan kehittäminen
Visamäki

Tekijä	Anniina Huttunen	Vuosi 2017
Työn nimi	Hämeen ammattikorkeakoulun InnOpe-valmennuksen vaikuttavuus	
Työn ohjaaja	Helena Turunen	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli Hämeen ammattikorkeakoulun järjestämän InnOpe-valmennuksen välittömän vaikuttavuuden arviointi osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Arvioitavat valmennukset järjestettiin keväällä ja syksyllä 2014. Ne olivat Opetushallituksen rahoittamia, yrittäjyyden ja liiketoiminnan parissa toimiville kouluttajille tai opettajille suunnattuja täydennyskoulutuksia. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Hämeen ammattikorkeakoulun työelämän lähipalvelut ja yhteyshenkilönä työelämäpalvelupäällikkö Sari Hanka.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu ammatillisesta täydennyskoulutuksesta, efektuaatiosta yrittäjyyden opetuksessa sekä vaikuttavuuden arvioinnista ja sen problematiikasta. Vaikuttavuuden tarkastelussa hyödynnettiin Kirkpatrickin (1959) vaikuttavuuden tasomallia. Tutkimus oli kvalitatiivinen sisällönanalyysi valmennuksen opetuksen materiaaleista sekä osallistujien ennako- ja reflektiotehtävistä. Tutkittavissa koulutuksissa osallistujia oli yhteensä 35 henkilöä, joista molempiin tehtäviin oli vastannut 17 osallistujaa.

Tutkimuksen tulosten mukaan osallistujat saivat uusia työkaluja opetuksensa ja he käyttivät niitä onnistuneesti omassa työympäristössään. Voidaan sanoa, että valmennuksen välitön vaikuttavuus saavutettiin. Tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää toimeksiantajan lisäksi myös muut täydennyskoulutusten vaikuttavuutta tutkivat tahot sekä efektuaalisen teorian hyödyntämistä harkitsevat oppilaitokset.

Avainsanat yrittäjyys, yrittäjyyskasvatus, täydennyskoulutus, efektuaatio, vaikuttavuus

Sivut 70 sivua, joista liitteitä 6 sivua

Business development
Visamäki

Author	Anniina Huttunen	Year 2017
Subject	Effectiveness of InnOpe training by Häme University of Applied Sciences	
Supervisor	Helena Turunen	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to evaluate immediate effectiveness of the InnOpe training organized by Häme University of Applied Sciences. The effectiveness was studied from the participants' subjective point of view. Evaluated trainings were held in spring and autumn 2014 and were funded by Finnish National Board of Education. Trainings were targeted especially for entrepreneurship and business teachers or educators. Target organization was Häme University of Applied Sciences and their Business Services. Contact person was Sari Hanka, Head of Business Services.

Theoretical framework consists of vocational further education, effectuation theory on entrepreneurship teaching and evaluation of effectiveness and its problematics. Effectiveness was evaluated with Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation model (1959). The study was qualitative content analysis of training materials and participants' preliminary and reflection assignments. There were 35 participants in trainings altogether and 17 of them returned both assignments.

According to the results of the study, the participants were given new tools for teaching and they successfully applied new teaching methods in their work environment. Overall the immediate effectiveness of the training was achieved. The results can be used not only by the target organization, but also by other researchers. For example, those who are evaluating effectiveness of further education, as well as institutions that consider using effectuation on their entrepreneurship education.

Keywords entrepreneurship, entrepreneurship education, further education, effectuation, effectiveness

Pages 70 pages including appendices 6 page

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	3
1.3	Avainkäsitteet.....	5
1.4	Aikaisemmat tutkimukset	6
2	AMMATILLINEN TÄYDENNYSKOULUTUS KOHDEORGANISAATIOSSA	8
2.1	Osaamisen kehittäminen täydennyskoulutuksella	8
2.2	Sosiaalinen media oppimisympäristönä	10
2.3	Kohdeorganisaatio täydennyskoulutusten tarjoajana.....	11
2.3.1	Yksiköiden toiminta ja strategia	11
2.3.2	Laatujärjestelmä	12
2.3.3	InnOpe-valmennus	13
3	EFFEKTUAATIO YRITTÄJYYDEN OPETTAMISESSA	16
3.1	Yrittäjyyden määritelmä.....	17
3.2	Yrittäjyyskasvatuksen määritelmä	17
3.3	Kokeilemisen logiikka – efektuaatio	18
3.4	Effektuaatio InnOpe-valmennuksessa	22
4	KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI	24
4.1	Arviointi kehittämisen työkaluna	24
4.2	Vaikuttavuus tuloksellisuuden osana.....	26
4.2.1	Koulutuksen vaikuttavuus	27
4.2.2	Koulutuksen opetusmetodin vaikuttavuus	29
4.2.3	Koulutuksen vaikuttavuuden arviointimalli	30
4.3	Vaikuttavuuden arvioinnin haasteita	31
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	32
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	33
5.2	Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttö	34
5.3	Sisällönanalyysi.....	35
5.4	Tutkimuksen kulku	37
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	38
6.1	Osallistujien taustatiedot	38
6.2	Osallistujien tavoitteet ja kehitystoiveet	39
6.3	Opetuksen mallin vieminen opetukseen	41
6.4	Opetusmenetelmien vastaanotto ja tulokset	43
6.5	Osallistujien ajatukset tavoitteisiin pääsystä ja tulevasta	44
7	TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	46
8	POHDINTA.....	49
8.1	Jatkotutkimukset.....	50

8.2 Luotettavuuden arviointi	51
8.3 Lopuksi.....	53
LÄHTEET.....	55

LIITTEET

Liite 1	INNOPE-ESITE, KEVÄT 2014
Liite 2	INNOPE-ESITE, SYKSY 2014
Liite 3	INNOPE-KOULUTUKSEN TOIMINTATORSTAI, SYKSY 2014
Liite 4	OPH-KOULUTUKSEN PALAUTELOMAKE

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) järjestämän InnOpe-valmennuksen välittömän vaikuttavuuden arviointi osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkasteltiin keväällä ja syksyllä 2014 järjestettyjä valmennuksia, jotka olivat Opetushallituksen rahoittamia, yrittäjyyden ja liiketoiminnan parissa toimiville kouluttajille tai opettajille suunnattuja täydennyskoulutuksia. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a.)

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Euroopan komissio pitää yrittäjyyttä avaintekijänä talouden kasvuun, innovaatioihin, työllisyyden kohentamiseen sekä sosiaaliseen yhteneväisyyteen Euroopan unionissa (European commission 2017). Hyvinvoinnin kasvu on yrittäjyyden lisäksi riippuvainen myös korkeasta osaamisesta ja ammatitaidosta. Suomessa koulutukseen ja tutkimukseen panostaminen on osa tämänhetkisen hallituksen pitkäjänteistä kasvupolitiikkaa. Tuottavuutta ja tuloksellisuutta pyritään edistämään rahoitusta ohjaamalla, laadun palkitsemisella sekä koulutustarjonnan kohdentamisella niin, että se vastaisi tarpeeseen paremmin. Opetuksen laadun kehittämisen haasteena on resursien väheneminen samalla kun koulutuksen tuottamaan osaamiseen kohdistuvat yhä kovemmat vaatimukset. (Valtiovarainministeriö 2017.)

Yksi hallituksen tärkeimpiä kärkihankkeita on kilpailukyvyyn vahvistaminen. Kaikkia kärkihankkeita tarkastellessa selviää, että niihin liittyvillä toimenpiteillä on yksi yhteinen nimittäjä – yrittämisen edellytysten parantaminen. Hallituksen yrittäjyyspaketin avulla on tarkoitus poistaa yrittämisen esteitä, parantaa toimintaedellytyksiä sekä pyrkiä vahvistamaan erityisesti mikro- ja pienyrittäjyyttä. Valtaosa tämän kärkihankkeen toimenpiteistä on jo valmistelussa tai otettu käyttöön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Osaamiseen ja koulutukseen liittyen hallituksen tarkoituksena on uudistaa tulevaisuudessa pedagogiikkaa ja oppimisympäristöjä sekä digitalisoida opetusta. Ensimmäisen kärkihankkeen ”Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin” yhtenä toimenpiteenä on uudistaa peruskoulua 2020-luvulle. Tavoitteena on muun muassa parantaa oppimistuloksia, vastata osaamistarpeisiin ja tehdä oppimisesta innostavaa läpi elämän. Opettajia kannustetaan paikallisiin ratkaisuihin, luovuuteen ja kokeiluihin muun muassa uudistamalla opettajille tarkoitettua perus- ja täydennyskoulutusta. Toiveena ja tavoitteena on, että Suomi on tulevaisuudessa kansainvälisesti kiinnostava, moderni ja innostava, uuden pedagogiikan ja digitaalisen oppimisen kärkimaa. (Valtioneuvoston kanslia 2016, 31–32.)

Suomessa varsinkin nuorten asenteet ovat muuttuneet viime vuosina yrittäjyysmyönteisempään suuntaan. Kansainvälisen, vuosittain 60–70

maassa toteutetun GEM-yrittäjyystutkimuksen (Global Entrepreneurship Monitor) tuloksista käy ilmi, että 13,4 % suomalaisista 18–24 -vuotiaista nuorista harkitsee yrityksen perustamista seuraavan kolmen vuoden aikana. Vuonna 2007 nuorten osuus oli vain seitsemän prosenttia. (Valtion nuorisoneuvosto 2015.) GEMin tutkimuksen tuloksia tukee opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen vuosina 2014–2015 toteutettu opiskelijabarometri, johon vastasi syksyllä 2014 läsnäolevista korkeakoulujen perustutkinto-opiskelijoista 5969 opiskelijaa 23 eri ammattikorkeakoulusta ja 14 eri yliopistosta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että korkeakouluopiskelijoista viidennes (21 %) aikoo yrittäjäksi joko todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti valmistumisensa jälkeen. (Villa 2016, 9, 67–75.) Nuorten asennemuutoksen lisäksi Suomen yrittäjien vuonna 2015 toteuttaman yksinyrittäjäohjelman (2011–2015) mukaan pelkästään yksinyrittäjien lukumäärä on lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana noin 40 000 yrittäjällä (Yrittäjät 2015).

Opetusministeriön (2009, 12) mukaan pitkäjänteisellä ja johdonmukaisella yrittäjyyskasvatuksen vahvistamisella sekä tähän liittyvällä opettajien koulutuksella on asenteiden muutokseen merkittävä vaikutus. Opetushallitus rahoittaa, seuraa ja kehittää opetustoimen henkilöstölle suunnattua täydennyskoulutusta, jonka kohderyhminä ovat kaikki opetustoimen henkilöt varhaiskasvatuksesta aikuiskoulutukseen. Koulutuksia järjestetään koulutusjärjestelmän toimivuuden ja opetuksen laadun parantamiseksi sekä koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanon tukemiseksi. Täydennyskoulutusten aiheuttamien muutosten tulisi näkyä lopulta entistä paremmissa oppimistuloksissa. (Opetushallitus 2016.) Täydennyskoulutusta tarvitaan positiivisen muutosprosessin tueksi sekä hyvien käytäntöjen juurruttamiseksi, siksi yksi koulutushankkeiden tärkeimmistä asioista on täydennyskoulutusten vaikuttavuus (Haavisto 2013, 40).

Opetushallitus (2014, 1, 6) on todennut, että henkilöstökoulutusten vaikutukset näkyvät paitsi parantuneina oppimistuloksina ja osaamisen kehittymisenä myös yhteisön hyvinvointina. Laadukas ja vaikuttava koulutus edellyttävät kehittämistä, vaikuttavuuden tutkimusta sekä hyvien toimintamallien levittämistä. Samalla sen tulee suoda mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen. Oppimisen laatua ja oppimistuloksia voidaan parantaa pedagogisia käytäntöjä kehittämällä. Kehittämistyössä on huomioitava tiedot, taidot, asenteet, kokemukset ja yhteistyö.

Voidaan sanoa, että opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittäminen auttaa nostamaan Suomea maailman osaavimmaksi kansaksi – tapahtuu se sitten hallituksen tavoitteiden mukaisesti vuodeksi 2020 tai ei (Rauhala & Tenhunen 2013, 178). Sen lisäksi täydennyskoulutusten vaikuttavuuden arvioinnilla on merkittävä osuus Suomen hallituksen tavoitteisiin pääsemisessä. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Hämeen ammattikorkeakoulun järjestämää, Opetushallituksen rahoittamaa täydennyskoulutusta. Osallistujat olivat yrittäjyyden ja liiketoiminnan parissa toimivia opettajia tai kouluttajia. Tutkimuksessa perehdyttiin sekä valmennuksen materiaaleihin

että osallistujien tehtäviin subjektiivisten kokemusten tutkimiseksi. Vaikutavuuden arviointi on osa koulutuksen kehittämistä ja laadun parantamista parempien oppimistulosten saamiseksi. Täten tutkimus sopi hyvin HAMK:n strategiaan ja laadunhallintamenetelmiin, jossa laadunhallintaa toteutetaan kehittämisen kehä -periaatteen mukaisesti (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017a).

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Hämeen ammattikorkeakoulun työelämän lähipalvelut ja yhteyshenkilönä työelämäpalvelupäällikkö Sari Hanka. Vakituinen työsuhteeni loppui marraskuussa 2015, joten opinnäytetyötä aloittaessani minulla ei ollut saatavilla toimeksiantajaa omalta työpaikaltani. Otin pian tämän jälkeen yhteyttä Hämeen ammattikorkeakouluun opinnäytetyön tiimoilta ja sain nopeasti sekä HAMKissa yliopettajana (YAMK) ja älykkäiden palveluiden tutkimuspäällikkönä toimivalta Mikko Mäntynevalta että työelämäpalveluiden päälliköltä Sari Hangalta vaihtoehtoja opinnäytetyön aiheiksi. Päädyimme lopulta Hangan kanssa vuoden 2016 alussa valitsemaan opinnäytetyön aiheeksi InnOpe-valmennuksen vaikuttavuuden arvioinnin sekä toimeksiantajan tarpeiden että omien mielenkiinnon kohteiden vuoksi. Tutkimuksen tarkoituksena oli ensin toteuttaa koulutukseen osallistujille teemahaastattelut, mutta vähäisen osallistujamäärän ja siihen liittyvän tutkimuksen luotettavuuden vuoksi päädyimme olemassa olevan aineiston analysointiin välittömän vaikuttavuuden tutkimiseksi.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää InnOpe-valmennuksen välitön vaikuttavuus osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Raivolan, Valtosen ja Vuorensyrjän (2000, 12) mukaan vaikuttavuuden arvioinnissa on yksinkertaistettuna kyse muutoksesta ja syy-seuraussuhteesta. Vaikuttavassa koulutuksessa tulokset on saavutettu tietynlaisen toiminnan avulla ja koulutus on onnistunut saavuttamaan sille asetetut tavoitteet ja tehtävät. Tarkasteltavan koulutuksen tavoitteena oli löytää osallistujien kanssa uusi yrittäjyyden ja liiketoiminnan opettamisen ja uudistamisen käytännön malli sekä viedä työkalut ja materiaalit käytännön tasolla osallistujien omaan opetukseen soveltaen (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a).

Opinnäytetyössä arvioidaan koulutuksen tavoitteiden täyttymisen lisäksi osallistujien tavoitteiden täyttymistä. Kaikki analyysiin tarvittava materiaali löytyi koulutuksen omalta suljetulta Facebook-sivulta, johon tutkija pääsi liittymään saadessaan tutkimusluvan toimeksiantajan kautta. Analysointia tavoitteiden täyttymisestä sekä tutkimuskysymysten selvittämiseksi tehtiin kvalitatiivisella sisällönanalyysillä InnOpe-valmennuksen alussa tehdyistä ennakkotehtävistä sekä valmennuksen jälkeen tehdyistä kehittämisraporteista eli reflektiotehtävistä. Tämän lisäksi sivulta löytyvä

opetuksen materiaali oli isossa osassa tutkimuksen analyysin onnistumisessa. Olisi ollut mahdotonta suorittaa luotettavaa analyysia ilman huolellista opetusmetodiin ja -materiaaleihin perehtymistä.

Valmennuksen opetuksen malli perustui asiantuntijayrittäjyyden voimaannapanoprosessiin (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a). Opetusmenetelmillä on suuri rooli toiminnan muuttumisessa ja oppimisen laadun parantamisessa esimerkiksi Friskin (2005, 30) ja Sahlbergin (1997, 460–461) mukaan. Siksi tutkimuksessa tarkasteltiin myös opetusmenetelmän vaikutusta tavoitteiden saavuttamiseen liittyen ja valmennuksen vaikuttavuuden lisäämiseen nähden.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu ammatillisesta täydennyskoulutuksesta ja sen tuloksellisuudesta, valmennuksessa käytetystä opetusmetodista ja koulutuksen materiaalista sekä täydennyskoulutusten vaikuttavuuden arvioinnista haasteineen. Tutkimuskysymysten luomisen apuna tarkasteltiin teorian lisäksi aikaisempia tutkimuksia sekä erilaisia vaikuttavuuden teorioita, kuten tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltyä Kirkpatrickin vuonna 1959 kehittämää vaikuttavuuden tasomallia.

Tutkimuksessa pyrittiin saamaan tietoa valmennuksen aiheuttamasta muutoksesta, jolloin tutkimuksen eri osatekijät voitiin jakaa jo ennakkoon teoriaan ja ennakkohavainnointiin perustuen tavoitteiden toteutumiseen, työkalujen ja materiaalien viemiseen käytännön opetukseen sekä kokemuksiin opetusmetodista. Tutkimuksessa osallistujien kokemukset opetusmetodista ja työkaluista arvioitiin suhteessa koulutuksen ja osallistujien tavoitteisiin. Alaongelmiin saatujen vastausten perusteella voitiin vastata pääongelmiin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 128).

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Millainen välitön vaikuttavuus InnOpe-valmennukseen osallistumisella on ollut osallistujan opetuksessa?
 - a) Miten opetuksen mallia, työkaluja ja materiaaleja on sovellettu opetuksessa valmennuksen jälkeen?
 - b) Miten osallistujat ovat kokeneet näiden työkalujen käyttämisen?
 - c) Miten henkilökohtaiset tavoitteet ja koulutuksen tavoitteet ovat täyttyneet?

- 2) Millainen merkitys valmennuksessa käytetyllä opetusmetodilla on ollut valmennuksen välittömään vaikuttavuuteen?
 - a) Miten opetuksen malli auttoi tavoitteiden saavuttamisessa?
 - b) Millainen merkitys opetusmenetelmällä on ollut osallistujan oppimiseen (tiedot, taidot, asenteet)?

Koulutusta arvioidessa voidaan yleensä tutkia tuloksellisuutta kokonaisuutena vaikuttavuuden, tehokkuuden ja taloudellisuuden kautta (Opetushal-

litus 1998, 20). Tässä tutkimuksessa käsiteltiin tuloksellisuuden osatekijöistä vain vaikuttavuutta osallistujien näkökulmasta, joten tehokkuuden ja taloudellisuuden näkökulmat rajattiin kokonaan pois.

Tehokkuuden analysointi olisi vaatinut näkökulman laajentamista tai toisen näkökulman, siksi sitä ei mitattu tässä tutkimuksessa ollenkaan. Tutkimuksessa keskityttiin koulutukseen osallistuneiden koulutuksiin liittyvien kokemusten, ajattelun ja toiminnan muutokseen sekä oppimistavoitteiden saavuttamisen tarkasteluun. Taloudellisuuden näkökulmasta voidaan todeta, että valmennus oli opetushallinnon rahoittama ja maksuton opetus-toimen henkilöstökoulutus, joten se oli osallistujille käytännössä ilmainen matka- ja majoituskustannuksia lukuun ottamatta molemmissa toteutuksissa. Koulutukseen osallistuneille koitui kustannuksia ainoastaan heidän osallistuessaan valmennukseen kuuluvaan Hämeenlinnassa toteutettuun kolmen päivän innovaatioleiritykseen. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a.)

1.3 Avainkäsitteet

Tämän tutkimuksen avainkäsitteet ovat yrittäjyys, yrittäjyyskasvatus, täydennyskoulutus, efektuaatio ja vaikuttavuus. Alla olevat määritelmät on avattu tähän kappaleeseen yksinkertaistetusti opinnäytetyön lukua helpottamaan. Avainkäsitteet on avattu tarkemmin tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä.

Yrittäjyys

Opetusministeriön (2009, 11) mukaan yrittäjyys on henkilön kykyä muuttaa ideat toimivaksi toiminnaksi. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan henkilöä, joka toimii yritteliäästi, mutta on työsuhteessa yritykseen tai muihin organisaatioon (Kansikas 2007, 59–62). Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan henkilöä, joka omistaa itse yrityksensä ja kantaa siitä myös taloudellisen vastuun (Kyrö & Ripatti 2006, 176). Yrittäjyydestä lisää luvussa 3.1.

Yrittäjyyskasvatus

Opetusministeriö (2009, 11) määrittelee yrittäjyyskasvatuksen Opetushallituksen laaja-alaiseksi työksi, jonka tarkoituksena on vahvistaa yrittäjyyttä. Yrittäjyyskasvatus perustuu elinikäiseen oppimiseen ja verkostomaiseen toimintatapaan. Yrittäjyyskasvatuksesta lisää luvussa 3.2.

Täydennyskoulutus

Opetushallituksen (2017b) sanastossa ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan lyhytkestoista, yleensä työnantajan rahoittamaa koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään ammattitaitoa. Lisää täydennyskoulutuksesta luvussa 2.

Effektuaatio

InnOpe-valmennuksen opetuksen malli on perustunut asiantuntijayrittäjyyden voimaannapanoprosessiin eli efektuaatioon, jossa korostuvat oppijan

tietojen, taitojen ja asenteiden lisäksi toiminnallisuus ja tekeminen, käytännön verkostoituminen sekä liiketoiminnan yhdessä luominen (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a). Effektuatio (effectuation) on Saras Sarasvathyn viitekehys, jolla pyritään ratkomaan yrittäjyyden ongelmia uudella tavalla (Salmela 2015, 60). Effektuatiota ja sen käyttöä yrittäjyyden opetuksessa käsitellään luvussa 3.

Vaikuttavuus

Opetushallituksen (1998, 19–21) mukaan vaikuttavuus on osa tuloksellisuutta tehokkuuden ja taloudellisuuden lisäksi. Vaikuttavaa koulutus on silloin, kun se tuottaa valmiuksia, joilla kehittää yhteiskuntaa, kulttuuria ja työelämää sekä auttaa yksilöä henkisessä kasvussa. Raivola ym. (2000, 12) tehdyssä määritelmässä valmennuksen vaikuttavuuden arvioinnissa on kyse syy-seuraussuhteesta eli siitä, että tulokset on saavutettu tietynlaisen toiminnan avulla. Koulutus on saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja tehneet käytännön tasolla. Vaikuttavuutta voi tutkia sekä pitkällä että lyhyellä aikajänteellä (Valtonen 1997, 41–43). Vaikuttavuuden arviointiin liittyy haasteita, joita avataan muun määrittelyn lisäksi tarkemmin luvussa 4.

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Täydennyskoulutusten vaikuttavuuden arvioinnista löytyy monipuolisesti kirjallisuutta sekä tutkimuksia. Laaja-alaisen katsauksen perusteella koulutusten vaikuttavuuden arviointia on tutkittu aiemmin Suomessa monissa opinnäytetöissä ja pro gradu -tutkielmissa. Tuloksellisuutta on tutkittu vaikuttavuuden lisäksi myös tehokkuuden ja taloudellisuuden osalta ja joko osallistujan, kouluttajan tai yhteiskunnan näkökulmasta – tai niiden kaikkien. Tutkimuksia tarkastellessa, lähes kaikissa näissä tutkimuksissa on käytetty kvalitatiivista tai sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusta yhdessä monitasoisen vaikuttavuuden arvioinnin onnistumiseksi. Aineistonkeruumenetelminä on yleisimmin hyödynnetty joko haastattelu tai kyselyä. Haastateltavina ja kyselyyn osallistujina ovat olleet niin koulutuksiin osallistujat, koulutusten opettajat ja kouluttajat tai osallistujien organisaation muut henkilöt kuten esimiehet.

Pro gradu -tutkielman ammatillisen täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta työkäytänteisiin on toteuttanut muun muassa Ahlgren vuonna 2011. Ahlgrenin tutkimuksessa haastateltiin niin osallistujia kuin heidän esimiehiään vaikuttavuuden selvittämiseksi. Hyytiäinen ja Vainionpää (2001) ovat puolestaan tehneet pro gradu -tutkielman täydennyskoulutuksen tuloksellisuudesta, jossa tuloksellisuutta arvioitiin tehokkuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta osallistujien arvioimana. Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja toteutettiin kyselyiden lisäksi myös haastattelut.

Eri tutkimusten tarkastelun perusteella Opetushallituksen (1998) koulutuksen tuloksellisuuden arviointimallia on käytetty paljon vaikuttavuustut-

kimuksessa. Muun muassa Korkeakoski (1999) on hyödyntänyt arviointimallia opettajien täydennyskoulutuksen tuloksellisuuden tutkimuksessa, jossa selvitettiin Opetushallituksen rahoittaman koulutuksen tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta. Pääpaino tutkimuksessa oli vaikuttavuuden arvioinnissa. Tuloksellisuuden selvittämiseksi tietoa hankittiin koulutuksen järjestäjiltä ja koulutettavilta heti koulutuksen jälkeen sekä sitten, kun he olivat soveltaneet saamiaan oppeja työpaikoillaan vähintään puoli vuotta.

Valmennuksessa käytetyn opetusmetodin eli asiantuntijayrittäjyyden voimaannaprosessin teorian kohdalla hyödynnettiin Tuomelan ja Lepolan Effectual business clinic -supporting entrepreneurial growth -artikkelia (2013) liittyen 2012–2013 vuosien Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Opi yrittäjäksi varhain -projektiin. Voimaannaprosessiin hyödynnetty efektuaatio-teoria perustuu Saras Sarasvathyn vuonna 2001 ensimmäisen kerran esittämään efektuaatio-malliin, josta löytyy kirjallisuutta sekä artikkeleita enimmäkseen englanniksi. Effektuaatioon liittyviä artikkeleita on kerätty esimerkiksi efektuaation ympärille perustetulle Society for effectual action-sivustolle (2016).

Effektuaation käyttämisestä opetuksessa on muun muassa kirjoittanut Mäkimurto-Koivumaa ja Puhakka (2013). Heidän Effectuation and causation in entrepreneurship education -artikkelinsa mukaan efektuaatiota voitaisiin hyödyntää enemmän yrittäjyyden opetuksessa yhdessä kausaalisen opetusmallin kanssa. Mäkimurto-Koivumaa (2012) on tehnyt myös väitöskirjan efektuaatiosta sulautetussa ja tutkivassa yrittäjyyskasvatuksessa ja -koulutuksessa. Väitöskirjassa kehitettiin insinööriskoulutuksen näkökulmasta yrittäjämäistä toimintaa ja ajattelua tukeva yrittäjyyskasvatuksen ja -koulutuksen viitekehys. Tutkimuksessa käsiteltiin yrittäjyyden opettamisen ja oppimisen haasteita sekä etsittiin tapoja lisätä vaikuttavuutta koulutukseen.

Tämän opinnäytetyön viitekehyksen muodostamisessa on hyödynnetty Opetushallituksen tuloksellisuuden arviointimallin (1998) lisäksi Opetushallituksen julkaisuja muun muassa opetustoimen henkilöstökoulutuksiin (2014, 2016) sekä opetussuunnitelmiin (2017) liittyen. Vaikuttavuuden ja sen problematiikan tutkimiseen on hyödynnetty esimerkiksi Raivolan (1992, 1993, 1997) eri teoksiin julkaisemaa materiaalia.

Kirjallisuuden ja tutkimusten lisäksi teorian viitekehystä luodessa selvisi, että Suomessa Sarasvathyn efektuaatio-teoriaa on hyödynnetty opetuksessa Hämeen ammattikorkeakoulun lisäksi ainakin Satakunnan ammattikorkeakoulussa (SAMK). SAMKissa teoriaa on käytetty muun muassa yrittäjyyden opetussuunnitelman uudistamisen apuna. (Pajala 2015, 21.)

2 AMMATILLINEN TÄYDENNYSKOULUTUS KOHDEORGANISAATIOSSA

Hämeen ammattikorkeakoulun järjestämä InnOpe-valmennus oli Opetushallituksen rahoittama opettajille ja kouluttajille tarkoitettu täydennyskoulutus. Tässä luvussa käydään läpi täydennyskoulutuksen määritelmä sekä täydennyskoulutuksen tärkeys opettajan työlle ja yhteiskunnalle sekä kohdeorganisaatio täydennyskoulutusten tarjoajana. Tarkasteltavassa koulutuksessa hyödynnettiin Facebookia opetuslustoana, siksi luvussa käsitellään myös sosiaalisen median ja Facebookin käyttöä.

2.1 Osaamisen kehittäminen täydennyskoulutuksella

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan yleensä lyhytkestoista, kurssikoulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään ammattitaitoa. Koulutus on usein työnantajan rahoittamaa. (Opetushallitus 2017b.) Monet hallituksen kehittämishankkeet pakottavat hankkimaan uutta osaamista. Siksi onkin kaikkien etujen mukaista huolehtia opetustoimen henkilöstön osaamisesta jatkuvasti. (Korkeakoski 1999, 16–17.)

Täydennyskoulutus on osa koko koulun toiminnan tehostamista, jolloin niin opetussuunnitelman kehittäminen, kasvavat tuloksellisuuden vaatimukset, johtamisen kehittäminen ja resurssien turvaaminen hyötyvät henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittymisestä (Hämäläinen 1991, 12). Täydennyskoulutusta antavat tahot, osallistujat sekä investoidut varat tukevat uskoa, että täydennyskoulutuksista saadaan hyötyä samalla paitsi osallistujalle, myös koko työyhteisölle (Nurmi, Kontiainen & Tissari 1996, 7). Sivistysvaliokunnan lausunnossa (2/1996) todetaan, että täydennyskoulutuksen tulee antaa välineitä opettajantyön tutkimiseen, arviointiin ja kehittämiseen. Opettajan täytyy saatujen oppien avulla olla valmis kohtaamaan muutoksia sekä kyetä muuttumaan perinteisestä tiedon jakajasta oppimisen tukijaksi. Kasvatustehtävä onnistuu vain työtapoja kehittämällä. (Sivistysvaliokunta 1996.)

Täydennyskoulutuksella tuetaan parhaimmillaan myös opettajien uranikaista kasvua. Samalla opettajat voivat esimerkiksi hakea täydennyskoulutukselta apua jokapäiväisiin haasteisiin ja saada uusia ideoita opetukseen. (Korkeakoski 1999, 27.) Täydennyskoulutuksella haetaan yleensä pätevyyttä ja kelpoisuutta peruskoulutusta laajemmalle alueelle. Tavallisimmin koulutettavat määrittelevät kuitenkin itse, milloin tarvetta täydennyskoulutukseen on ja hakeutuvat koulutukseen vasta silloin oma-aloitteisesti. (Hämäläinen 1993, 13–15.) Korkeakoski (1999, 14) huomauttaa, että tarve täydennyskoulutukseen syntyy usein vasta, kun ulkoapäin tulevat vaatimukset sitä edellyttävät eli pakon edessä.

Hämäläisen (1993, 71, 73) mielestä koulutuksen tavoitteet, sisältö, toteuttamistavat ja tulokset tulisi olla eri intressiryhmien kannalta toivottuja, jotta koulutus olisi vaikuttavaa. Hän toteaa myös, että laatuun vaikutta-

vista prosesseista keskeisimpiä ovat esimerkiksi koulutustarpeiden selvittäminen, koulutuksen suunnittelu sekä koulutuksen ulkoiset puitteet (Hämäläinen 1993, 25–26). Nurmen ja Kontiaisen (2000, 45–56) mielestä laadun parantamisella on koulutuksen kehittämisessä ratkaiseva merkitys. Aikuiskoulutuksessa on muistettava, että laatu on yksilöllisyyttä. Siksi laadun takaamiseksi on löydettävä osallistujan vahvuusalueet ja kehitettävä niitä.

Aikuiskoulutuksessa voidaan todeta ajoittain vääräksi se, että järjestelyiltään korkeatasoisempi koulutus olisi oppimistulosten suhteen laadukkaampi kuin puutteellisemmin järjestetty koulutus. Yleisesti voi todeta, että oppimisen laatu riippuu siitä, kuinka hyvin koulutus osuu oppijan aikaisempaan osaamiseen. Aina ei ole silti tarpeen lähteä liikkeelle koulutettavan tasolta ja kokemustaustasta, vaikka koulutuspalvelujen yksilöllistäminen voi auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. (Nurmi & Kontiainen 2000, 35.) Lehtisen (1991, 66–67) mielestä koulutuksen laatua voidaan parantaa esimerkiksi osallistamalla opiskelijat aktiiviseen tiedonhankintaan sekä kehittämällä heidän loogista ajatteluaan. Täydennyskoulutusten laadun parantamiseksi tarvitaan korkeatasoisia kouluttajia sekä muuta ammattitaitoista henkilökuntaa.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuudella haetaan koulutuksen oman opetuksen kehittämistä ja opetuksen sekä oppimisedellytysten laadun parantamista. Laatuun vaikuttavat opetussuunnitelmasta lähtien oppilaiden asettamat tavoitteet. Täydennyskoulutuksessa korostuvat oppimaan oppiminen, kommunikaatiovalmiudet ja elämänikäinen oppiminen. Kun opetuksessa otetaan huomioon koulutettavien erilaisuus ja heidän tavoitteensa, laatukokemukseen voidaan vaikuttaa opetusjärjestelyjen kautta. (Korkeakoski 1999, 26–27.) Vaikuttavuudeltaan tehokkaimpana täydennyskoulutuksena voidaankin pitää täydennyskoulutusta, jonka sisältöön koulutettavat ovat itse vaikuttaneet (Laes 1996, 106).

Elinkeinoelämän keskusliiton koordinoimassa Oivallus-hankkeessa (Oppivien verkostojen osaamistarpeet tulevaisuuden Suomessa) tutkittiin 2008–2011 vuosina millaista osaamista elinkeinoelämässä tarvitaan tulevaisuudessa ja miten niitä kehitetään. Yksi lopputulema tutkimuksessa oli, että opettajien täydennyskoulutusta on erittäin tärkeää kehittää, sillä muuttuva toimintaympäristö ja uudet oppimisen haasteet asettavat uusia osaamisvaatimuksia opettajille ja tarvetta opettajuuden uudelleen määrittelyyn. Opettajan tulee yhä enemmän toimia ohjaajana ja valmentajana eikä opittavan tiedon välittäjänä, jotta opettajan rooli muuttuisi asiantuntijasta oppimisen mahdollistajaksi sekä oppimisympäristön luomisen asiantuntijaksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 28–29.)

Kaiken kaikkiaan koulutusten vaikutusten toivotaan näkyvän sekä yksilön että yhteiskuntarakenteiden muutoksessa. Nurmen ja Kontiaisen mielestä esimerkiksi verkosto-, tiimi- ja yhteisöperusteisella koulutuksella on mahdollisuuksia vaikuttaa muutokseen. (Nurmi & Kontiainen 2000, 47.)

2.2 Sosiaalinen media oppimisympäristönä

Vuoden 2015 hallitusohjelman osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeeseen kuuluu vahvasti käsite ”digiloikka”. Tavoitteeksi on asetettu, että ohjelmakaudella oppimisympäristöjä on modernisoitu, digitaalisia materiaaleja on käytössä peruskoulussa ja pedagogiikkaa on uudistettu oppimistapojen laajentamiseksi. (Valtioneuvoston kanslia 2016, 32.)

Ammattikorkeakoulujen pedagogiikassa puhutaan yhä enemmän oppimisympäristöistä pedagogisten ratkaisujen rinnalla (Kotila 2012, 29). Osaaminen ja sen kehittäminen tarvitsevat uusien toimintaympäristöjen ja -tapojen hallintaa, verkostoitumista sekä nopeaa tiedon liikkumista (Pirilä & Konkka 2013, 12). Savander-Ranteen ja Lindforsin (2013, 19) mielestä oppimisympäristöjen kehittämisessä on löydettävä menetelmiä, joilla varmistetaan osaamisen ja asiantuntijuuden kehittyminen, hyvä ongelmanratkaisukyky ja opitun siirtovaikutus.

Sosiaalinen media antaa oppimiseen ja opetukseen monia mahdollisuuksia. Sen avulla voidaan verkostoitua, julkaista, jakaa ja säilyttää sisältöä sekä toimia vuorovaikutuksessa täysin eri tavalla kuin perinteisessä luokahuoneessa. Sosiaalinen media on parhaimmillaan vuorovaikutteisena, yhteisöllisenä ja osallistavana. Sen lisäksi sosiaalista mediaa voidaan hyödyntää ohjauksessa, tukemisessa ja ajankohtaistiedotteissa. Digitaalisen oppimisympäristön käyttäminen vaatii laitteita ja toimivia tietoliikenneyhteyksiä, mutta vähentää toisaalta matkustamisen tarvetta. (Rongas & Honkonen 2016.) Virtuaalisten välineiden avulla voidaan mahdollistaa myös resurssien järkevä käyttö (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 21).

Opetukseen valitun virtuaalisen oppimisympäristön tulisi olla selkeä ja yksinkertainen käyttää. Myönteisen verkko-oppimisen kulttuuri edellyttää aina kannustavaa ja innostavaa ilmapiiriä. Virtuaalisten ympäristöjen lisääminen voi tehostaa verkostoitumista niin, että osallistujat viestivät myös jatkossa keskenään muiden viestimien avulla. Samalla jokaisen tiedot ja taidot voidaan tuoda sosiaalisen median kautta helpommin jaettaviksi. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 21, 39–40.) Verkkoon laaditut tehtävät voivat olla kaikkien näkyvillä ja niitä voidaan tarvittaessa muokata. Samalla aineistojen julkisuus antaa mahdollisuuden tehdä tehtävistä monipuolisempia. Sosiaalinen media tukee erinomaisesti oppijalähtöistä oppimista ja tekee oppimisen ja opettamisen näkyväksi. Toisaalta on mietittävä sen mielekkyyttä opetusalueena. (Rongas & Honkonen 2016.)

Turvalliset oppimisympäristöt ovat osa oppilaitoksen normaalia tietoturvaa ja laadukasta toimintaa. Haasteina sosiaalisen median ympäristöissä ovat opetuksen hallinnassa pitäminen ja osallistujien tietojen luottamuksellisuuden säilyttäminen. Ryhmän tietoja tai materiaaleja ei esimerkiksi saa päästä julkisuuteen. Järjestelmät muuttuvat usein, joten käyttäjien tulee aktiivisesti seurata ovatko asetukset turvallisia ja ajan tasalla. Osallistujien näkökulmasta henkilötiedot ja esimerkiksi reflekoivat aineistot voivat

olla sellaisia aineistoja, joita ei haluta julkisesti näkyville. On huomioitava myös, että erilaiset kolmannet osapuolet hyödyntävät esimerkiksi Facebookissa sinne talletettuja tietoja markkinointitarkoituksiin. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 53, 106.)

2.3 Kohdeorganisaatio täydennyskoulutusten tarjoajana

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Kanta-Hämeessä ja Etelä-Pirkanmaalla toimiva Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMKin kampukset löytyvät Evolta, Forssasta, Hämeenlinnasta, Lepaalta, Mustialalta, Riihimäeltä ja Valkeakoskelta (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017f). HAMK on ollut vuoden 2015 alusta lakimuutoksen vuoksi osakeyhtiö (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017b).

2.3.1 Yksiköiden toiminta ja strategia

Hämeen ammattikorkeakoulun toiminta on järjestetty koulutusta ja tutkimusta yhdistäviin yksiköihin, jotta opiskelijat saisivat helpommin yhteyksiä työelämään ja tarjontaa olisi yli koulutusrajojen. Näin myös palvelut ja osaaminen ovat helpommin yhteistyökumppaneiden saatavilla. Yksiköissä tuetaan yrittäjyyteen, kekseliäisyyteen ja kehityshakuisuuteen sekä esimerkiksi ylläpidetään kansainvälistä toimintaa. Tällä tavoin HAMK lisää yritysten ja yhteisöjen kanssa alueen elinvoimaa ja houkuttelevuutta. HAMKilla on viisi yksikköä: biotalouden, hyvinvointiosaamisen, teknologiaosaamisen, yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen sekä ammatillisen opettajakorkeakoulun yksiköt. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017g.) Sen lisäksi HAMKilla on neljä työelämälähtöistä opetusta tukevaa tutkimusyksikköä: ammatillisen osaamisen, älykkäiden palveluiden, biotalouden ja ohutlevykeskuksen tutkimusyksiköt (Hämeen ammattikorkeakoulu 2016b).

HAMKin tarkoituksena on parantaa Suomen kilpailukykyä sekä syventää osaamista globaalilla sekä kansallisella yhteistyöllä koulutuksessa ja tutkimuksessa. Visiona on tarjota innostavin ja työelämälähtöisin korkeakoulutus vuoteen 2020 mennessä. Vision saavuttaakseen HAMK toteuttaa strategiaansa, jossa pyritään korkeakoulun toiminnan uudistamiseen niin, että HAMK toiminta-alueineen menestyisi ulkoisen toimintaympäristön muutoksista riippumatta. Haasteisiin, kuten työelämän odotuksiin ja julkisen rahoituksen kaventumiseen, vastataan panostamalla esimerkiksi korkeaan laatuun ja löytämällä uusia toiminta-alueita. Koulutukseen kuuluu yrittäjyyttä edistävä ”Tartu toimeen” -periaate ja koko toiminnan keskiössä on opiskelija, työelämä ja tutkimus. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2016b.)

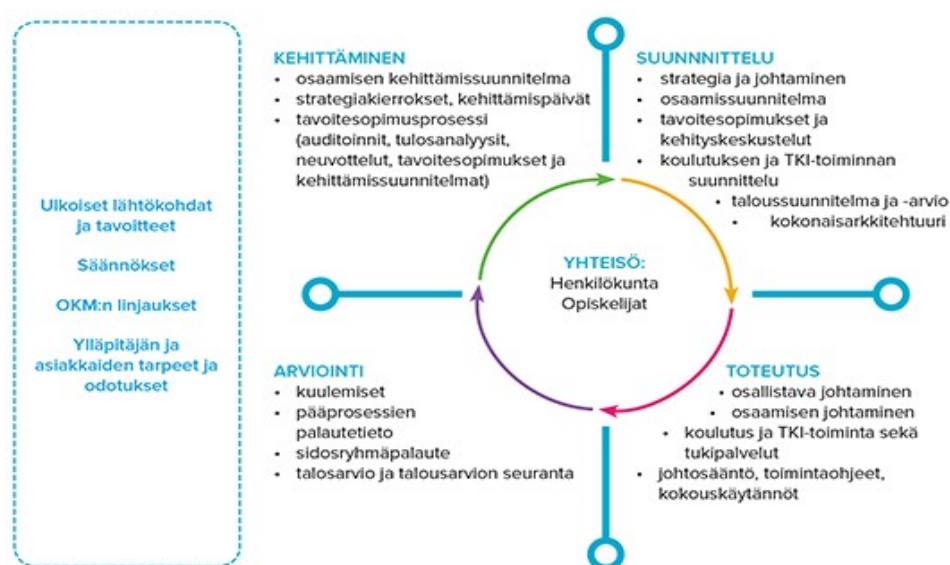
Hämeen ammattikorkeakoulu tarjoaa ammatillista täydennyskoulutusta organisaatioille ja yksityishenkilöille (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017d). Täydennyskoulutukset räätälöidään yksityisille ja yhteisöille asiakastarpeiden mukaisesti. Koulutukset tuotetaan ammattitaidolla koros-

taen koulutuksen laatua, monialaista sisältöosaamista ja uusia oppimismenetelmiä. Tällä hetkellä voi ilmoittautua muun muassa seuraaviin koulutuksiin: lähiesimiestyön ammattitutkinto, sosiaalinen media ja sisällönmarkkinointi sekä konsernitilinpäätös. Tutkintoja voi suorittaa niin kontaktiopetuksena kuin verkossa. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017e.)

Työelämän lähipalveluiden tarkoituksena on tarjota yrityksille ja yhteisöille asiantuntija- ja koulutuspalveluita sekä luoda verkostoja toimintamallien ja hankkeiden rakentamiseksi eri alojen yritysten välille (Hämeen ammattikorkeakoulu 2016a). Työelämän lähipalvelut on ensimmäinen kontaktipinta asiakkaalle, jolla ei ole vielä HAMK-yhteyshenkilöä. Se myös kokoaa tarvittavat palvelut varmistuen, että asiakas saa tarvitsevansa palveluratkaisun. Palvelukonseptin ytimen muodostavat asiakaslähtöisesti tuotetut palvelut: kaupalliset tuotteistetut asiantuntija- ja koulutuspalvelut, kehittämishankkeet, kehittämisen työkalut, opiskelijaprojektien toimintamallit sekä monialaiset palveluratkaisut. (Kariniemi & Laakso 2015, 32.)

2.3.2 Laatujärjestelmä

Hämeen ammattikorkeakoulu on osa FUAS-liittoumaa, johon kuuluvat myös Lahden ammattikorkeakoulu ja Laurea-ammattikorkeakoulu. HAMK toteuttaa liittouman kesken sovittuja laadunhallinnan menettelyitä. FUAS-liittoumassa on opiskelijoita yhteensä 21 000 eli 15 % Suomen ammattikorkeakouluopiskelijoista. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017c.) HAMKin laatujärjestelmän tavoitteena on tukea strategian toteutumista, ja sitä myötä täyttää yhteiskunnan vaatimukset ja sen asettamat tehtävät. Järjestelmällä yhtenäistetään toimintaa ja varmistetaan vaikuttavuuden, eettisyyden ja kestäväen kehityksen periaatteiden toteutuminen. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2016c.) Laatujärjestelmä avattuna kuvassa 1.



Kuva 1. HAMK laatujärjestelmän keskeiset menettelyt ja dokumentit (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017a).

HAMK käyttää laadunhallinnassaan vakiintuneita menettelytapoja, joilla jatkuvan kehittämisen kehän perusmallia voidaan toteuttaa. Laadunhallinta toimii yhteisesti noudatettavien toimintatapojen mukaisesti. Toteuttaminen rakentuu tavoitteiden, suunnittelun ja toimintaohjeiden pohjalle, jossa tieto- ja johtamisjärjestelmät tukevat systemaattista ja laadukasta työtä. Kaikessa toiminnassa on huomioitu niin yhteiskunnan, asiakkaiden sekä muiden hyödyn saajien asettamat ulkoiset lähtökohdat ja tavoitteet kuin oman toiminnan arvioinnista saatava kehittämiseen käytettävä tieto. Kaikki toiminta sisältää vaiheet, joissa suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja kehitetään. Kehittämisen kehän avulla tartutaan mahdollisuuksiin, arvioidaan toimintaa sekä ratkaistaan haasteita ja korjataan virheet heti havaittaessa strategian mukaisesti. Yksinkertaisimmillaan kehittämisen kehä ohjaa HAMKissa arjen työskentelyä. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017a.)

Hämeen ammattikorkeakoulussa toiminnan suunnittelu perustuu sekä olemassa olevaan tutkimus- ja kokemusperäiseen tietoon että toimintaympäristöstä saatavaan tietoon strategian lisäksi. Arviointitietoa liittyen laatuun, vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen kerätään järjestelmällisesti ja pitkäjänteisesti. Uusia ideoita toiminnan uudistamiseksi ja parantamiseksi pyritään saamaan arviointitiedon analysoimisella. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2017a.)

Laadunvarmistusta tehdään korkeakouluihin myös ulkoisella auditoinnilla, jossa selvitetään, miten laatujärjestelmä vastaa strategisen johtamisen ja toiminnanohjauksen tarpeisiin. Arvioitavana ovat myös perustehtävien laadunhallinnan kattavuus ja vaikuttavuus. Toiminnan ja laatujärjestelmien auditointiin tai muuhun laadun säännölliseen valvontaan on ammattikorkeakoulu- ja yliopistolakien mukaisesti osallistuttava säännöllisesti. (Kansallisen koulutuksen arviointikeskus 2017.)

Hämeen ammattikorkeakoulu sai viimeisimmässä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) tekemässä auditoinnissa laatuleiman, joka on voimassa kuusi vuotta 26.8.2016 alkaen. Tämä tarkoittaa sitä, että Hämeen ammattikorkeakoulun laatujärjestelmä täyttää korkeakoulujen laadunhallinnan kansalliset kriteerit ja vastaa eurooppalaisia korkeakoulujen laadunhallinnan periaatteita ja suosituksia. (Campbell, Karjalainen, Lorber, Milta, Tanskanen, Mustonen & Aurén 2016, 3–4.)

2.3.3 InnOpe-valmennus

Hämeen ammattikorkeakoulu tarjosi keväällä ja syksyllä vuonna 2014 yrittäjyyden ja liiketoiminnan parissa toimiville opettajille tai kouluttajille suunnatun InnOpe-valmennuksen. Opetushallituksen rahoittaman täydennyskoulutuksen tavoitteena oli luoda yhdessä yrittäjyyden ja liiketoiminnan opettamisen käytännön malli. Lisää koulutuksesta liitteissä 1 ja 2. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a.)

InnOpe-Valmennuksen tarkoituksena oli yhteisen idean ja tavoitteen luominen, edullisen riskin ottaminen sekä pohdittavan yhteisen liiketoimintamallin kehittäminen. Opittavina tietoina, taitoina ja työkaluina olivat muun muassa itsensä ja muiden tunteminen, erilaisten kehittämistyökalujen käyttö ja suunnittelu, verkostojen rakentaminen, voimaannaprosessit sekä vuorovaikutteinen liiketoimintasuunnitteluprosessi. Valmennukseen osallistujille tarjottiin innovatiivisia ja kokeellisia yrittäjyyden opettamiseen ja oppimiseen liittyviä menetelmiä ja työkaluja. Tavoitteena oli, että osallistajat voivat hyödyntää ja soveltaa näitä myöhemmin omassa opetuksessaan. Kantavina teemoina olivat yrittäjyys, yrittäjämäinen toiminta ja liiketoiminnan uudistaminen. Toivottuna lopputuloksena valmennuksen jälkeen oli innostavatiivinen opettaja (kuva 2). (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a.)



Kuva 2. Innostavatiivinen opettaja (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014b).

Kevään 2014 koulutus alkoi jo marraskuun puolella vuonna 2013 ja kesti helmikuuhun 2014. Syksyn koulutus puolestaan kesti vuoden 2014 elokuusta joulukuuhun. Alla olevassa taulukossa ensimmäiseksi merkitty päivämäärä eli ylempi päivämäärä on tehtävänantopäivä. Toinen alla oleva päivämäärä on palautuspäivämäärä. Poikkeuksena kevään koulutukseen syksyllä OPH-lomakkeet pyydettiin täyttämään vasta reflektiot tehtävien jälkeen. Kaikki koulutusten aikataulut olivat saatavilla Facebook-sivulle laitetuissa materiaaleissa (taulukko 1).

Taulukko 1. InnOpe-valmennuksen aikataulut

	Kevään koulutus	Syksyn koulutus
Ennakkotehtävät	6.11.2013 31.1.2014	8.8.2014 22.9.2014
Leiritys	4.-6.2.2014	23.-25.9.2014
OPH-lomake	13.2.2014 21.2.2014	13.1.2015 20.1.2015
Reflektiot tehtävä	7.3.2014 25.4.2014	21.10.2014 17.12.2014

InnOpe-valmennuksessa käytettiin suljettua Facebook-ryhmää koulutusmateriaalin jakamiseen, yhteiseen keskusteluun ja verkostoitumiseen sekä

ennakko- ja reflektiotehtäviin vastaamiseen. Molemmissa koulutuksissa oli yhteensä 35 osallistujaa, kun valmennuksen vetäjiä eikä pilottiryhmään kuuluneita lasketa (Hanka 2016). Valmennuksiin kuului myös Innovaatioleiritys Hämeenlinnassa, jossa sisältönä olivat luennot, työpajat ja valmennusohjelma. Valmennuksissa vetäjänä toimi yrittäjyyden lehtori Vesa Tuomela sekä erikseen koottu opettajatiimi. Leirillä käsiteltiin jokaisen osallistujan tausta yrittäjänä sekä nykyiset verkostot, yrittäjyyden löytäminen itsestä ja yhteisöstä sekä yrittäjäidentiteetin kehittyminen. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a.)

Ennakkotehtävillä tarkoitetaan ennen InnOpe-leiriä palautettuja vastauksia, joissa keväällä 2014 osallistujat kertoivat itsestään ja verkostostaan, määrittelivät tavoitteet koulutukselle sekä kertoivat missä haluavat kehittyä. Sen lisäksi pyydettiin etsimään ongelma, joka aiheutti ajan ja rahan menetystä sekä kuvata se myös Facebook-ryhmään. Tehtävässä toivottiin myös tutustumista yrittäjyyden teorioihin, joita käytiin myöhemmin läpi leirityksen aikana. Kyseessä olleet teoriat olivat: effectual cycle, NABC-model ja business model canvas. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014b.)

Syksyllä 2014 ennakkotehtävät olivat lähes samanlaiset kuin keväällä. Poikkeavaa syksyn ennakkotehtävässä oli, että siinä annettiin tehtäväksi yrittäjyyden teorioihin tutustumisen sijaan määrittellä muutamalla lauseella käsitteet ”yrittäjyys” ja ”innovaatio” sekä julkaisemaan käsitelmääritelmät Facebook-ryhmässä kommentointia varten. Sen lisäksi suositeltiin tutustumaan samoihin yrittäjyyden teorioihin kuin keväällä. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014d.)



Kuva 3. Leirityksen ohjelma, kevään InnOpe-valmennus (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014b).

Leirityksellä oli oma teemallinen ohjelma jokaiselle päivälle, jonka kautta yrittäjyyden voimaannutusprosessin opetus eteni (kuva 3). Ensimmäisenä päivänä teemana oli ”Yrittäjyys on rakettitiedettä”. Osallistujat kävivät läpi yrittäjyyden käsitteiden määrittelyä ja yrittäjyyden teorioita, roolituksen käyttämistä sekä opettelivat uusia työkaluja (MSVisio, ongelmahierarkia, kalanruotokaavio). Uusia työkaluja hyödynnettiin toiminnallisessa tehtävässä, johon kuului raketin rakentaminen ryhmissä. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014b.)

Toisena päivänä teemana oli ”Yrittäjyys jauhattaa”, jossa pääasiallisesti keskityttiin jauhimen prosessiin ja sen työkalujen esittelyyn. Tähän kuuluivat työkaluina muun muassa ideoiden tuottaminen hiljaisessa aivoriihessä, 8SWOT-analyysi sekä idean tuotteistaminen: palveluprosessi ja palvelukuvaus. Lisäksi käsiteltiin ennakkoon Facebookiin kirjattuja ongelmia muun muassa näiden suunnitteluun liittyvien työkalujen avulla. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014b.)

Kolmantena ja viimeisenä päivänä teemana oli ”Yrittäjyys on rahan tekoa”. Päivän aikana käytiin läpi myyntipuheen jäsentely NABC-mallilla. Sen jälkeen tutustuttiin business model canvas -mallinnustyökaluun. Tämän lisäksi käytiin läpi talouden rautalankamalli sekä yrittäjämäinen taloussuunnittelu. Viimeisenä opitun arvioinnissa mietittiin, miten opittuja asioita hyödynnetään jatkossa työssä ja opinnoissa. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014b.)

Valmennuksen jälkeen osallistujilta pyydettiin OPH-koulutuksen laadullinen arviointi koulutuksen vaikuttavuudesta palautelomakkeella (liite 4). Molemmille valmennuksille järjestettiin myös yksi yhteinen InnOpe toimintatorstai 27.11.2014, jossa osallistujat pääsivät halutessaan verkostoitumaan keskenään (liite 3). (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a.) Palautetta opetusmenetelmän käyttöönotosta osallistujilta saatiin OPH-lomakkeen lisäksi valmennuksen jälkeen tehtyjen reflektiotehtävien kautta, joissa pyydettiin soveltamaan valmennuksessa opittua menetelmää omassa työssä ja kertomaan kokemukset Facebook-ryhmässä. Näissä reflektiotehtävissä oli nähtävissä osallistujien valmennuksen hyödyntäminen sekä opetuksen että osallistujien tavoitteiden saavuttaminen. Osallistujien ennakkotai reflektiotehtäviä ei ole aiemmin tutkittu. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014e; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014f.)

Opinnäytetyössä käsitellyt InnOpe-valmennuksen oppimateriaalit löytyivät Facebook-ryhmästä. Ryhmässä jaettiin materiaalia teorioista ja käsitteistä liittyen yrittäjyyteen ja innovaatioon sekä käytettävissä oleviin työkaluihin. Teorian lisäksi saatavilla oli myös linkkejä ja lähteitä aiheeseen liittyen. Osa leirityksen aikana tehdyistä harjoitteista kuvattiin ja jaettiin kaikkien ryhmän osallistujien kesken nähtäviksi ja kommentoitaviksi.

3 EFFEKTUAATIO YRITTÄJYYDEN OPETTAMISESSA

Tässä luvussa käsitellään yrittäjyyden, yrittäjyyskasvatuksen sekä effektuaation määritelmät sekä nivotaan effektuaatio yrittäjyyden opettamiseen sekä tarkasteltavaan InnOpe-valmennuksen opetusmetodiin.

3.1 Yrittäjyyden määritelmä

Opetusministeriön (2009, 11) määritelmän mukaan yrittäjyys on henkilön kykyä muuttaa ideat toimivaksi toiminnaksi. Yrittäjyys on luovuutta, innovaatio- ja riskinotto-kykyä, joiden avulla yrittäjällä on kyky suunnitella ja johtaa yritystoimintaa asettamiensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Nämä piirteet ovat tärkeitä yritystoiminnassa, mutta ne samalla kasvattavat myös työntekijän tietoisuutta työstään ja auttavat tarttumaan mahdollisuuksiin myös vapaa-ajalla.

On olemassa sekä sisäistä että ulkoista yrittäjyyttä. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan henkilöä, joka toimii yritteliäästi, mutta on työsuhteessa yritykseen tai muuhun organisaatioon. Hän on usein tuloshakuinen ja aikaansaava. (Kansikas 2007, 59–62.) Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan henkilöä, joka omistaa itse yrityksensä ja kantaa siitä myös taloudellisen vastuun. Ulkoiseen yrittäjyyteen liitetään yrittäjyyden tietojen opettaminen sekä eri resurssien käyttö ja luominen. (Kyrö & Ripatti 2006, 176.)

Näiden määritelmien lisäksi on olemassa erilaisia tulkintoja esimerkiksi lakien mukaan. Työttömyysturvan mukaan henkilö on yrittäjä, jos tekee ansiotyötä olematta työ- tai virkasuhteessa. Tällöin muodollisella asemalla tai omistuksella työnantajayrityksessä ei ole merkitystä. Sen lisäksi yrittäjyyden prosenttiosuudet omistussuhteessa ovat työttömyysturvalaissa ja yrittäjän eläkelaeissa erisuuruiset. Siitä syystä henkilön voidaan katsoa olevan joissakin tilanteissa yrittäjä työttömyysturvalain mukaisesti, vaikka hän ei olisikaan yrittäjän eläkelain (YEL-) tai maatalousyrittäjän eläkelain (MYEL-) piiriin velvollinen. (YTK 2014.)

3.2 Yrittäjyyskasvatuksen määritelmä

Yrittäjyyskasvatus on käsitteenä poikkitieteellinen ja sitä on ainakin Opetusministeriön (2004, 4) arvion mukaan tutkittu toistaiseksi suhteellisen vähän. Tutkimuksen vähäisyys on yllättävää siihen nähden, että yrittäjyyskasvatuksella on vaikutusta siihen, miten opiskelijat perustavat uusia yrityksiä, saavat työpaikan ja ottavat aktiivisen roolin yhteiskunnassa (European Commission 2012, 82–84).

Opetusministeriön määritelmän mukaan yrittäjyyskasvatus perustuu elinikäiseen oppimiseen ja verkostomaiseen toimintaan. Sillä tarkoitetaan pääasiassa opetushallinnon tekemää työtä myönteisten asenteiden lisäämiseksi, yrittäjyyteen liittyvien tietojen, taitojen ja osaamisen kehittämiseksi, uuden yrittäjyyteen kannustamiseksi sekä yrittäjämäisen toiminnan vahvistamiseksi niin vapaa-ajalla kuin työpaikoilla. Opetushallinnon lisäksi yrittäjyyskasvatusta tekevät myös useat työelämätahot ja järjestöt. Opetusministeriön yrittäjyyskasvatuksen ja -koulutuksen tavoitteet liittyvät myönteisen yrittäjyyskulttuurin ja asenneilmapiirin kehittämiseen. Sen

lisäksi tavoitellaan uuden yritystoiminnan käynnistämisen sekä innovaatio-toiminnan edistämistä, olemassa olevien yritysten kehittämistä ja sukupolvenvaihdojen tukemista. (Opetusministeriö 2009, 7–11.)

Yrittäjyyskasvatuksen asiantuntijaverkoston määritelmän mukaan yrittäjyyskasvatuksella pyritään kehittämään ja täydentämään yrittäjämäisiä toimintatapoja ja taitoja. Antamalla oppilaille mahdollisuuksia löytää omia vahvuuksia, uskallusta tehdä uusia asioita ja kehittämällä osaamista kannustetaan samalla yrittäjyyteen (YES 2017). Kyrö ja Ripatti (2006, 23) selventävät, että yrittäjyyskasvatusta vaatii ympäristön, jossa voidaan toimia yrittäjämäisesti sekä yrittäjämäistä käyttäytymistä kannustetaan.

Yrittäjyyskasvatusta osana yleissivistävien koulujen opintosuunnitelmaa on suhteellisen uusi käsite, sillä se otettiin opintosuunnitelmiin vasta 1990-luvun puolivälissä (Ristimäki 2004, 11). Tästä on tultu pitkälle, sillä perusopetuksen uudessa 1.8.2016 käyttöön otetussa opetussuunnitelmassa oppiaineiden opetuksessa korostetaan eri näkökulmista rakentuvaa laaja-alaista osaamista. Perusopetuksen seitsemää laaja-alaista osaamistavoitetta on toteutettava kaikissa oppiaineissa ja kaikilla vuosiluokilla. Yksi näistä perusopetuksen tavoitteista on työelämätaidot ja yrittäjyys. (Opetushallitus 2017a.) Kunkin opetustoimen henkilön ja kehittäjän on mietittävä, mitä yrittäjyyskasvatusta merkitsee esimerkiksi hänen opetuksessaan, sillä se on elinkeinoelämän eduksi ja elinvoimaisen kunnan edellytys. Yrittäjyyskasvatusta tulisi olla mukana kaikessa opetuksessa. (YES 2017.)

Suomessa yrittäjyysopintojen tavoitteena on kehittää yrittäjämäistä asennetta ja lisätä tietämystä yritystoiminnasta sekä yrittäjyyteen liittyvistä vaatimuksista opintoja ja urakehitystä tukien. Yrittäjyysopetuksen lisääntyessä tarvitaan entistä enemmän yrittäjyyden ymmärtäjiä ja osaajia. Tämä asettaa lisävaatimuksia myös opetusmenetelmien ja pedagogiikan kehittämiseksi. Opintojen toteutuksessa tulisi pohtia realistisesti opetuksen tavoitteita sekä rakentaa sitä kautta opetuksen sisältöä ja erilaisia menetelmiä. (Kyrö & Ripatti 2006, 38–40.) Koulutusjärjestelmällä on suuri merkitys uuden yrittäjyyden syntymisessä. Koulutuksen arvostaminen on seurausta yritystoiminnan monimuotoistumisesta, kansainvälistymisestä sekä korkeakoulutettujen paremmasta asenteesta ja tiedoista yrittäjyyttä kohtaan. Tulevaisuuden Suomessa yrittäjyyttä uskotaan syntyvän entistä enemmän sekä ammatillisen että korkeakoulutuksen pohjalta. (Opetusministeriö 2009, 13.)

3.3 Kokeilemisen logiikka – efektuaatio

Saras Sarasvathyn vuonna 2011 luoma efektuaatio-teoria on kokonaisvaltainen viitekehys, jonka avulla yrittämisen haasteita tarkastellaan täysin uudella tavalla. ”Effectuation” termi kääntyy parhaiten ”effektuaatioksi” tai ”innovatiiviseksi yrittäjäkäyttäytymiseksi”. (Salmela 2015, 60.)

Effektuaatiologiikan viisi käytännöllistä periaatetta ovat seuraavat:

1. Bird-in-hand

Ensimmäisen periaatteen mukaisesti toiminnan on päämäärälähtöisyyden sijasta oltava keino- ja resurssilähtöistä. Uutta tulisi luoda jo olemassa olevilla yrittäjän ja yrittäjään sitoutuneiden kumppaneiden keinoilla ja resursseilla. Toisin sanoen yrittäjyys voidaan aloittaa niillä resursseilla, mitä on olemassa. Hahmottaakseen omat niin sanotut keinonsa, voi konkreettisesti miettiä sitä, kuka yrittäjä on, mitä hän osaa ja keitä hän tuntee. Näiden välineiden yhdistämisen avulla voidaan tarkastella olemassa olevia mahdollisuuksia. Tarkoitus on kannustaa toimimaan eikä keskittyä tekemään pitkän tähtäimen suunnitelmia tai odottelemaan täydellisiä olosuhteita. Lopulta tavoiteltavat ja haluttavat päämäärät selkeytyvät tekemisen seurauksena ja ne ovat mielikuvituksen, yrittäjän toiveiden sekä hänen luomansa verkoston yhteissumma.

2. Affordable-loss

Tulevaisuutta on vaikea ennustaa uutta luodessa. Tämän takia tulisi keskittyä siihen, mitä kukin taho voi maksimissaan hävitä. Yrittäjyydessä voidaan ottaa nimen mukaisesti "affordable loss" eli riski, johon on varaa tai niin sanottu "siedettävissä oleva riski". Mallissa voidaan unohtaa perinteiset markkina-analyysit ja optimaalisten strategioiden valinta päämäärän tavoittelemiseksi. Tarkoitus on pyrkiä ajattelemaan sitä, mitä on vara hävitä – ei sitä, mitä voitaisiin ansaita tai saada. Unohdetaan siis kokonaan laskelmat siitä, miten paljon tuleva projekti vie rahaa, aikaa ja energiaa. Päätetään sen sijaan, mistä ollaan valmiita luopumaan. Sallimalla arviot kohtuuhintaisista menetyksistä, voidaan lopettaa ennustaminen ja keskittyä mahdollisuuksiin, jotka tuottavat enemmän vaihtoehtoja tulevaisuutta varten.

3. Crazy-guilt

Periaatteen mukaisesti tulisi neuvotella kenen tahansa kanssa, joka on halukas sitoutumaan ideaan ja yrityksen kehittämiseen. Tärkeintä on keskittyä luomaan kumppanuuksia ja verkostoja, ei voittaa kilpailijoita. Kilpailua ei tule pelätä, koska markkinoita ei ole vielä olemassa. On ajateltava, ettei voi koskaan tietää, mitä syntyy, kun verkostoituu asiakkaiden, asiantuntijoiden ja muiden yrittäjien kanssa. Yhteistyöverkostojen ja kumppanuuksien avulla voidaan saada inspiraatiota niin omaan liiketoimintamalliin kuin saada todennusta oman liiketoimintamallin toimivuuteen ja vähentää epäilyksiä yrityksen perustamisen suhteen.

4. Lemonade

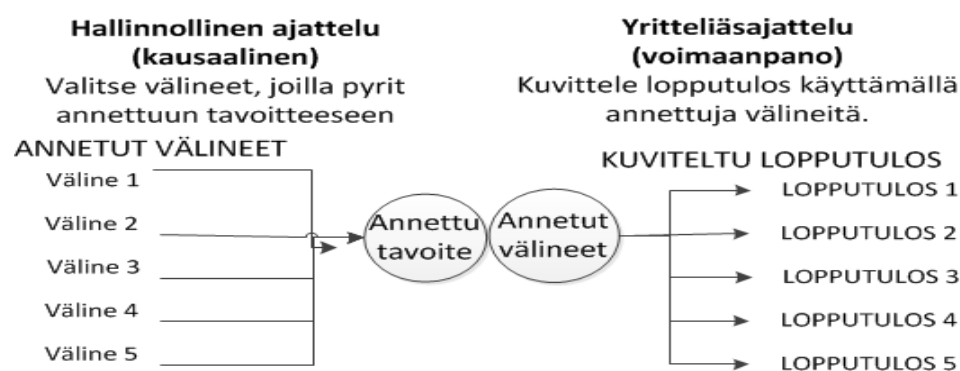
Neljännän "lemonade" periaatteen mukaan tulisi antaa tilaa odottamattomalle, koska yllätysten avulla voidaan luoda uutta sekä muuttaa odottamattomat sattumat kannattavaksi. Asiantuntijayrittäjät osaavat työskennellä yllättävien tilanteiden kanssa ja ottaa niistä kaiken hyödyllisen irti. Päämäärät eivät saa olla kiveen hakattuja ja suunnitelma voi syntyä suuren etukäteissuunnittelun sijasta inkrementaalisesti eli vähittäin kasvavasti.

5. Pilot-in-the-plane

Neljä aiempaa periaatetta edustavat erilaisia tapoja, miten voidaan olla vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ympäristöä muokatakseen. Effektuaation logiikka kannustaa hankkeen pilottia keskittymään niihin ympäristön näkökulmiin, jotka ovat ainakin jossain määrin omassa hallinnassa. On todettu, että kun ihminen kokee, ettei hänellä ole keinoja tavoitella haluamaansa päämäärää, hän ei myöskään tee mitään tavoitellakseen haluamaansa. Effektuaalista viitekehystä toteuttamalla yrittäjä keskittyy löytämään asioita, joita hän hallitsee. Kun yrittäjä kokee hallitsevansa asiat, on helpompi keskittyä työskentelemään. Tämä siitäkkin huolimatta, vaikka ei tietäisikään kuinka hyvä lopputulos tulee olemaan.

(Salmela 2015, 62–63; Society for effectual action 2016c, 2016d, 2016e, 2016f, 2016g.)

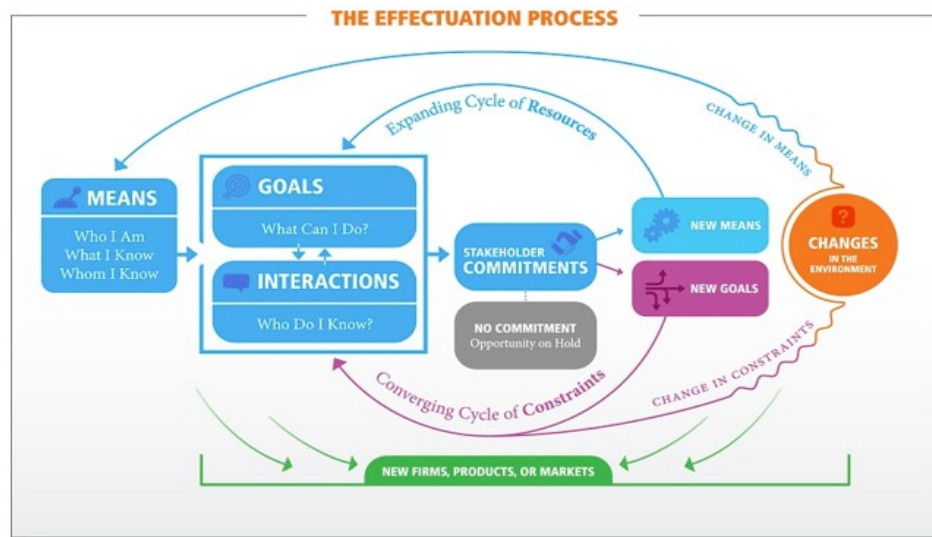
Effektuaalisen ajattelun vastakohtana pidetty kausaalinen ajattelu eli syy-seuraussuhde soveltuu tilanteisiin, jossa on selkeä päämäärä. Silloin luodaan ensin tavoite ja päämäärään pääsemiseksi etsitään parhaat olemassa olevat keinot tai luodaan sellaiset. (Saravathy 2008, 16.)



Kuva 4. Kausaalisen ja efektuaalisen ajattelun erot (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014c, 18).

Kausaalisen ja efektuaalisen ajattelun erot voi nähdä kuvasta 4. Kokeilemiseen perustuva logiikka eli voimaanpano alkaa annetuista välineistä, jolloin lopputulosvaihtoehdot on useampia kuin yksi. Voimaanpanossa aloitetaan siis lähtökohtaisesti omista resursseista "bird in hand" mallin mukaisesti ja annetaan "lemonade" -periaatteen lailla tilaa myös eteen tuleville yllätyksille. Ei ole olemassa valmista markkinaa, jolle pyritään, vaan tärkeintä on keskittyä luomaan kumppanuuksia ja verkostoja "crazy guilt" -periaatteella. Omien annettujen välineiden eli resurssien tarkastelun jälkeen voidaan siirtyä seuraavaan vaiheeseen eli "affordable loss" -periaatteen, ja kokeilla siedettävissä olevan riskin avulla ideaa potentiaalisilla asiakkailla. Yrittäjä keskittyy löytämään asioita, joita hän hallitsee ja voi olla itse "pilot in the plane" hyödyntämällä efektuaalista logiikkaa ja sen periaatteita kokonaisuudessaan. Effektuaalisessa logiikassa tekeminen ja kokeileminen ovat suunnittelua tärkeämpiä asioita. Epäonnistumiset ovat olennainen osa ja oppiminen niistä on ratkaisevaa. (Salmela 2015, 60–64.)

Effektuaalinen logiikka soveltuu erityisesti uuden luomiseen, sillä silloin ei tiedetä mitä keinoja tarvitaan päämäärän saavuttamiseksi (Salmela 2015, 60–64). Yrittäjä pyrkii luomaan uusia markkinoita tekemisen kautta ja näin kyse on mahdollisuuksien luomisesta eikä löytämisestä. Effektuaatioprosessissa toimijat luovat tulevaisuutta toiminnallaan, jolloin epävarmuutta ja tulevaisuutta voi hallita. Valitaan mieluummin ennakoimattomat tulokset kuin ennalta valitut tavoitteet. (Sarasvathy 2008, 36–38.)



Kuva 5. Effektuaation prosessi (The Society for effectual action 2016a).

Effektuaatioprosessissa (kuva 5) lopputuloksena voi olla uusi yritys, uudet tuotteet tai uudet markkinat (new firms, products or markets). Tämän mahdollistamiseksi koko prosessi on aloitettu omista keinoista (means) eli lähtökohdista. Keinojen eli oman osaamisen (goals) ja verkoston (interactions) avulla päästään effektuaatioprosessin kautta päämääriin. Prosessin aikana missä tahansa vaiheessa, sattumat, uusi informaatio tai verkoston laajentuminen voivat muuttaa toimintaympäristöä (changes in the environment). Saadaan siis joko uusia resursseja mahdollisuuksien laajentamiseen tai uusia rajoitteita (new means/new goals), joiden vuoksi voidaan joutua lähtemään jälleen uuteen suuntaan. Prosessin etenemiseksi hyödynnetään kaikkia effektuaatiologiikan periaatteita. (The Society for effectual action 2016b.)

Mäkimurto-Koivumaan ja Puhakan (2013, 12–13) tutkimuksen perusteella effektuaatioon perustuvaa yrittäjyyskasvatusta voidaan rakentaa kokeilevilla oppimismenetelmillä, kuten koko oppimisprosessia tukevilla ongelmalähtöisellä tai tutkivalla oppimisella. Nämä oppimismenetelmät mahdollistavat perinteisten opetusmenetelmien rakentamisen kausaaliseen pohjaan, hyödyntäen samalla effektuaatiota. Varmistaakseen kokonaisvaltaisen effektuaatioperustaisen oppimisen, opetussuunnitelman tulisi sisällyttää effektuaalisia menetelmiä opetukseen heti koulutuksen alussa. Effektuaatiossa opettajien rooli on toimia kannustajina ja ohjaajina oppimisprosessin läpi. Päävastuu oppimiseen on opiskelijoilla itsellään. Sen lisäksi

opiskelijoiden tulisi opiskella heterogeenisissä tiimeissä, jotta he voivat rakentaa sosiaalisia verkostoja ja luoda yhteyksiä eri organisaatioiden kanssa.

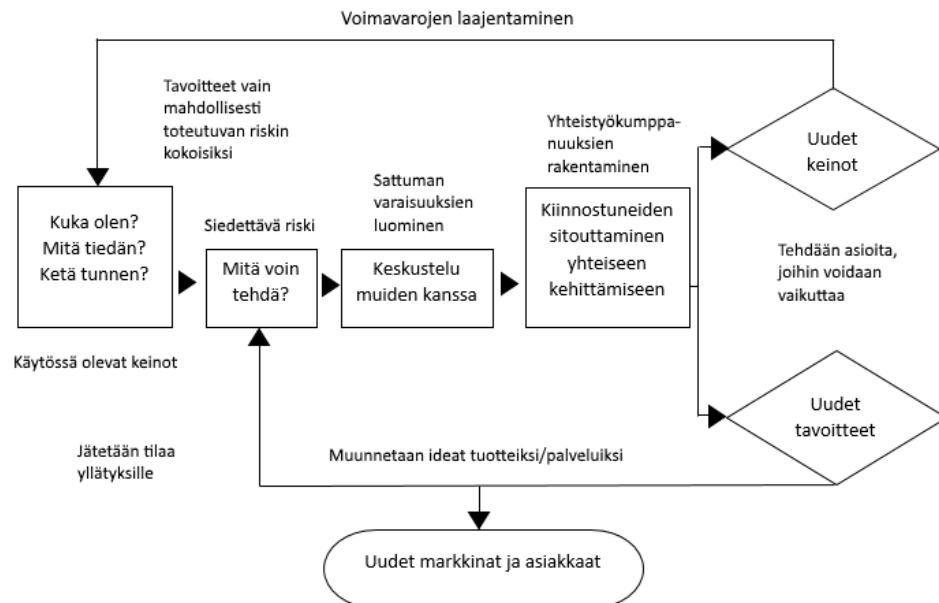
Mäkimurto-Koivumaa ja Puhakka (2013, 13) toteavat tutkimuksessaan myös, että efektuaatiolähtöinen yrittäjyyden opettamisen viitekehys johtaa muutosprosessiin. Koulutusohjelmien tulisi opettaa oppilaita työskentelemään kohti yrittäjyyttä, jotta yrittäjyyskasvatus voisi johtaa yrittäjien määrän kasvuun. Effektuaalista viitekehystä tulisi kehittää sekä efektuaatiota tulisi lisätä myös muihin kuin liiketalouden koulutusohjelmiin.

3.4 Effektuaatio InnOpe-valmennuksessa

Hämeen ammattikorkeakoulun InnOpe-valmennuksessa opetuksen malli perustui asiantuntijayrittäjyyden voimaannutusprosessiin eli aiemmin esitellyyn efektuaation viitekehukseen. Mallissa korostuvat oppijan tiedot, taidot ja asenteet, toiminnallisuus ja tekeminen, käytännön verkostoituminen ja liiketoiminnan yhdessä luominen (Hämeen ammattikorkeakoulu 2013; Hämeen ammattikorkeakoulu 2014a). InnOpe-valmennuksen lisäksi Sarasvathyn efektuaatio-mallia on käytetty HAMKissa teoreettisena viitekehystenä muun muassa Amazing business Train (ABT) opetusmetodissa (Hanka 2015) sekä Varhain-projektissa syntyneessä yrittäjyysklinikkaohjelmassa (EURA 2007). Mallin avulla pyritään opettamaan välttämättömimmät taidot kasvaakseen yrittäjäksi, opettaakseen yrittäjyyttä ja työskennelläkseen yrittäjämäisesti (EURA 2007).

HAMKiin sovelletussa mallissa efektuaatio-teoriaa on muokattu opetukseen soveltuvaksi ja mietitty, kuinka opettaa ja kehittää yrittäjyyttä ja yrittäjyystaitoja varsinaisessa opetuksessa ja sen ulkopuolella. Ensisijaisesti prosessissa on tarkoituksena saada ideat heti käytäntöön. Mallissa on huomioitu, että yrittäjyyden opettamisen on oltava sen erityispiirteidensä ansiosta osallistuttavampaa kuin perinteinen opetus. Opettajat ja oppilaat työskentelevät yhdessä kehittääkseen liiketoimintaidean ja oppivat uusia taitoja ja asenteita yrittäjyyden kautta. (Tuomela & Lepola 2013, 18–19.)

Yrittäjyyden oppimisen teoriassa oppilaan kokemukset, tieto, taito ja asenteet käytetään löytämiseen, luomiseen, jakamiseen ja liiketoimintamahdollisuuksien ja -mallien kehittämiseen. Tarkoituksena on opastaa oppilas selittämään, kokeilemaan, analysoimaan, arvioimaan, pohtimaan ja lopulta luomaan oma liiketoimintamallinsa sekä ajattelemaan yrittäjämäisesti. Kumpikin on tärkeää, sillä yrityksen perustamalla opiskelija voi luoda itselleen ammatin. Yrittäjämäinen ajattelu on hyödyllistä ja arvokasta. Voimaannutusprosessin kaikki arvot ja pääperiaatteet ovat opiskelijakeskeisiä. Mitään ideoita ei arvostella, vaan kaikissa on jotain hyvää. Tarkoituksena on arvioida ja kehittää idea yhdessä. (Tuomela & Lepola 2013, 18–19.)



Kuva 6. Voimaannon prosessi HAMKin kuvaamana (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014c, 14, muokattu).

Hämeen ammattikorkeakoulussa efektuaation prosessia (ks. kuva 5) on hyödynnetty voimaannon prosessin kuvaamisessa (kuva 6). Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään yrittäjän keinot eli identiteetti, osaaminen, verkosto sekä heidän osaamisensa. Sen jälkeen mietitään, mitä voidaan tehdä tai tavoitella. Sitten palataan omassa verkostossa oleviin ihmisiin, joiden kanssa keskustellaan vuorovaikutteisesti. Keskusteluissa sitoutetaan ihmisiä toimintaan ja kehittämiseen, jonka ansiosta syntyy uusia keinoja ja uusia tavoitteita sekä yhteistyökumppanuuksia. Tässä vaiheessa oletettavasti verkosto on kasvanut ja sykli voidaan aloittaa uudestaan. Jokaisella kierroksella saadaan muokattua ideaa ja yritystä.

Koulutuksen materiaaleista selvisi, että InnOpe-valmennuksessa tätä voimaannon prosessia hyödynnettiin koko sen ajan. Prosessi näkyi jo osallistujien tekemissä ennakkotehtävissä, jossa osallistujat pääsivät miettimään omia olemassa olevia keinojaan ja resurssejaan. Näiden tehtävien jälkeen päästiin verkostoitumaan muiden kanssa, jotta uusia keinoja, tavoitteita ja kumppaneita syntyisi.

Kuten myös aiemmin teoriassa on todettu, sosiaalisen median käyttäminen kannustaa omalta osaltaan verkostoitumiseen, ja Facebookin käyttäminen opetuslustana soveltuu erityisten piirteidensä ansiosta opetusmenetelmään. Osallistujat pääsivät kasvattamaan verkostoaan sekä ovat tavoitteisiin päästessään myös luoneet uusia keinoja, sillä InnOpe-valmennuksen tavoitteena oli luoda yhdessä uusi yrittäjyyden ja liiketoiminnan opettamisen käytännön malli. Verkoston kasvattamista haluttiin valmennuksessa tukea myös yhteisen toimintatorstain järjestämisellä.

4 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi antaa avaimet koulutuksen kehittämiseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää InnOpe-valmennuksen välitön vaikuttavuus. Tässä luvussa käydään läpi niin vaikuttavuuden kuin arvioinnin määritelmiä sekä tarkastellaan koulutuksen vaikuttavuuden arviointia sekä sen problematiikkaa lyhyen ja pitkän aikavälin arvioinneissa.

4.1 Arviointi kehittämisen työkaluna

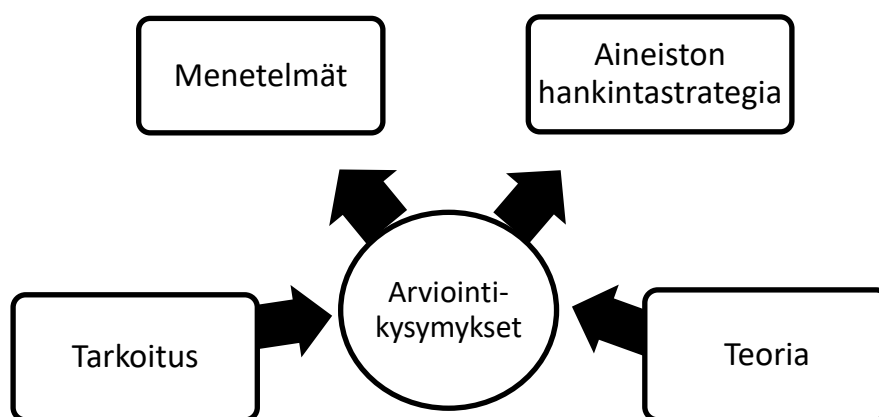
Arviointia voidaan määritellä monin tavoin. Määritelmään vaikuttavat se, missä vaiheessa sitä tehdään, miten sitä tehdään, millaisia kysymyksiä siinä painotetaan ja millaiset roolit arvioijalle ja kohteelle annetaan. (Virtanen 2007, 86.) Arviointi on olennainen osa opetuksen kehittämistä. Luotettavan ja laadukkaan arvioinnin avulla varmistetaan, että tehdään oikeita asioita tehokkaasti. (Takala 1997, 88, 90.)

Sanakirjojen määritelmissä arviointi tai evaluointi viittaa jonkin asian arvoon tai ansioon, esimerkiksi ohjelman, innovaation, intervention, projektin tai palvelun arvoon. Korkealaatuinen arviointi vaatii harkittua tutkimusasetelmaa ja havaintoaineiston keräämistä, analyysiä ja tulkintaa. Tutkimuksella ja arvioinnilla onkin paljon yhteistä, mutta vain arviointi pitää sisällään ajatuksen arvon määrittämisestä. (Robson 2001, 24–25.)

Arviointi voidaan jakaa ajallisesti etukäteisarviointiin, jatkuvaan arviointiin ja jälkikäteisarviointiin. Arvioinnin motiiveina on sekä summatiivinen että formatiivinen arviointi: summatiivisessa arvioidaan sitä, miten toiminta on onnistunut, kun taas formatiivisessa arvioinnissa tavoitteena on löytää parantamiskohteita ja tehdä kehitysehdotuksia. (Virtanen 2007, 93.) Arvioinnin on oltava täysin riippumatonta tai toimialan sisäistä. Koulutuksen kehittämiseksi arviointia olisi tehtävä koulutuksen suunnitteluvaiheesta koulutuksen tulosten ja vaikutusten tarkasteluun asti. Olennaista on tietää ennen arviointia, mihin tuloksia käytetään, jotta arvioinnista olisi mahdollisimman paljon hyötyä. (Frisk 2005, 7.)

Virtanen (2007, 25) erottelee arvioinnista kolme roolia: arvioinnin tekijän, tilaajan ja arvioinnin kohteen roolit. Arvioinnin tekijä toteuttaa arvioinnin, jossa tuodaan esille havaintoja, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia arvioitavan kohteen vahvuuksista ja parantamisalueista. Arvioijan vastuulla on, että arviointi on korkealaatuista ja hyvän tutkimustavan mukaista. On arvioinnin tilaajasta kiinni, tehdäänkö arviointia itsearviointina vai ulkoisena arviointina. Tilaaja vastaa arvioinnin toimeksiannosta, resursseista ja aikataulun määrittämisestä. Yleensä arvioinnin tilaaja ja tekijä tekevät kirjallisen sopimuksen määritelläkseen arviointitehtävän. Arvioinnin kohde voi olla esimerkiksi organisaatio, ohjelma tai hanke.

Arviointiasetelman viitekehysten avulla nähdään tarkemmin arviointiprosessin kulku (kuva 7). Arviointikysymykset ovat keskeinen osa arviointisuunnitelman rakentamisprosessia ja määrittelevät sen, mitä menetelmiä käytetään tiedon hankintaan. Joskus kysymykset syntyvät ennen arvioinnin käynnistämistä, toisinaan ne vasta prosessin aikana – joskus kysymyksiä joudutaan hylkäämään, kun niihin ei saada vastauksia. Arviointikysymyksiä on helpompi kohdentaa, kun tarkastelee teoriaa palvelun taustalla olevien ajatusten avulla. Vastauksia kysymyksiin saadaan harkitulla aineiston hankintastrategialla. Aineiston keräämiseen voidaan käyttää havainnointia, keskustelua eli haastattelua tai jo valmiina olevia asiakirjoja. Strategiassa on otettava huomioon myös käytettävissä olevat resurssit ja aika. (Robson 2001, 121–124, 126.)



Kuva 7. Arviointiasetelman viitekehys (Robson 2001, 123).

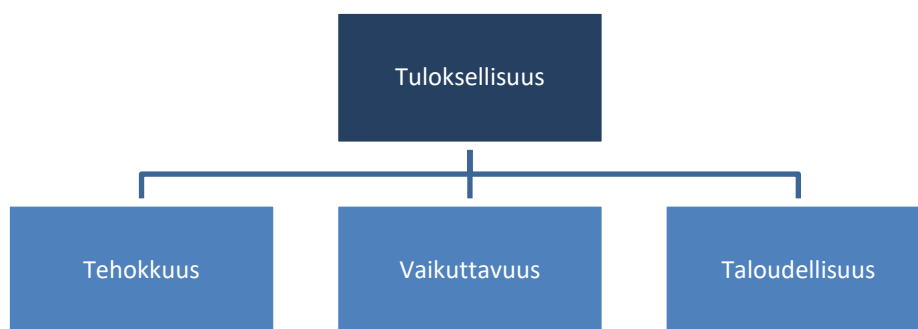
Virtanen (2007, 22–24) esittelee Brownin ja Wildavskyn (1984) kehittämät viisi arviointiin liittyvää tarkempaa kysymystä, joihin arviointityössä haetaan vastauksia. Ensimmäiseksi selvitetään, milloin arviointi tehdään: ennen arvioitavaa toimintaa, sen aikana vai sen jälkeen. Toisena selvitetään, missä arviointi tehdään ja miten se kannattaa kohdistaa. Tällä ratkaistaan, millaista aineistoa kerätään ja kenen mielipiteitä tarvitaan. Kolmanneksi mietitään, kenelle arviointi tehdään. On tärkeää tietää, hyödyntävätkö muutkin kuin ennalta ajatellut tahot tuloksia. Neljäntenä ratkaistaan, mitä ollaan arvioimassa. Käytettävät käsitteet palautuvat siihen, millaisia tuloksia odotetaan, missä vaiheessa hanketta arviointi tehdään ja mikä on arvioinnin motiivi. Arvioinnin tarkan kohteen voi käsittää useilla eri tavoilla, riippuen arviointikysymyksen päättämisen ajankohdasta. Viidennessä eli viimeisessä kysymyksessä mietitään, mitä erilaisia motiiveja arviointiin liittyy. Motiiveihin vaikuttaa se, mistä näkökulmasta arviointia ja arvioitavaa kohdetta tarkastellaan. (Virtanen 2007, 22–24.)

Koulutuksen hyötyjä ei voida arvioida ilman asetettuja tavoitteita. Arvioinnilla annetaan arvioinnin tilaajalle tieto koulutuksen onnistumisesta, ot-

taen huomioon koulutuksen lähtökohdat. On tarpeellista tarkastella koulutustapahtuman ulkopuolelle suuntautuvia tilanteita, joissa koulutuksen vaikutuksen tulisi näkyä ja josta voi tehdä päätelmiä tehokkuudesta, tarkoituksen mukaisuudesta tai kannattavuudesta. (Ruohotie 1995, 198.) Arvioinnin uskottavuuden kannalta raportin lukijan täytyy pystyä hahmottamaan arviointiongelman, tutkimusaineiston, tutkimusaineistosta tehtyjen havaintojen, havainnoista vedettyjen johtopäätösten ja kehittämissuosituksien yhteys. Arviointiin liittyvien kehittämissuosituksen muotoilussa on otettava huomioon, että ne ovat selkeitä, realistisia ja tarkkaan kohdennettuja. (Virtanen 2007, 169–171.)

4.2 Vaikuttavuus tuloksellisuuden osana

Opetushallituksen (1998, 19–20) mukaan tuloksellisuuden arviointi on kokonaisvaltaista päämäärien saavuttamisen ja resurssien käytön onnistumisen arviointia. Tuloksellisuuden arviointiin huomioidaan toiminnan tehokkuus, vaikuttavuus ja taloudellisuus (kuva 8). Tuloksellisuutta voidaan arvioida kokonaisuutena silloin, kun aineistoa kaikkien näkökulmien arviointiin on tarpeeksi.



Kuva 8. Tuloksellisuuden osatekijät (Opetushallitus 1998, 20, muokattu).

Nurmen ja Kontiaisen (2000, 31) mukaan tuloksellisuudella tarkoitetaan joko 1) eksplisiivistä tai implisiittistä etenemistä määritettyihin tavoitteisiin, 2) asetettujen tavoitteiden määrää, joka saavutetaan aikataulutuksen puitteissa tai 3) saavutettujen tavoitteiden määrää suhteutettuna osaamiseen, joka olisi saavutettu ilman laitettuja panoksia, esimerkiksi koulutusta. Vahervan (1983, 26–27) mukaan koulutuksen tuloksellisuuden kannalta oleellista on koulutettavan oma aktiivisuus. Koulutettavan on itse hallittava toimia koulutukselle asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Samalla koulutuksen täytyy herättää koulutettavassa koulutuksen tavoitteita vastaavia motiiveja, jotta saadaan pysyviä tuloksia.

Opetushallitus (1998, 21) määrittelee koulutuksen taloudelliseksi, kun resurssit ovat optimaaliset tavoitteisiin pääsyn kannalta ja niissä on otettu huomioon koulutuspalveluiden määrä, palvelutuotannon rakenne sekä organisointi. Opetushallinnon, koulutusjärjestelmän ja opetusjärjestelyjen

täytyy olla toimivia ja opetuksen laadukasta, jotta koulutus voisi puolestaan olla tehokasta. (Opetushallitus 1998, 20). Virtanen (2007, 17) tuo esille sen, että tuottavuus ja taloudellisuus kuvaavat sitä, miten toiminnan tuloksiin päästään ja että ne tähtäävät molemmat tehokkaaseen käyttöön. Hänen mukaansa toiminnan taloudellisuus edellyttää tuottavuuden lisäksi myös kustannustehokkuutta.

4.2.1 Koulutuksen vaikuttavuus

Opetushallituksen (1998, 21) mukaan koulutuksen on edistettävä yhteiskuntaa, kulttuuria, työelämää ja osallistujan henkistä kasvua sekä laadullisesti että määrällisesti ollakseen vaikuttavaa. Yksinkertaisesti vaikuttavuus kuvaa sitä, että tehdään oikeita asioita. Virtasen (2007, 89) mielestä vaikuttavuus kuvaa sitä, mitä toiminnalla saavutetaan. Siksi vaikuttavuutta tulisi arvioida tavoitteiden saavuttamisasteen perusteella. Samalla Virtanen määrittelee effectiveness-termin kokonaisvaikuttavuudeksi, jonka avulla arvioidaan missä määrin toiminnan tavoitteet on saavutettu ja vaikutukset vastaavat kyseiselle toiminnalle asetettuja tavoitteita. Korkeakoski (1999, 16) muistuttaa, että vaikuttavuuden tarkastelu riippuu siitä, kenen kannalta tilannetta tarkastellaan. Suomessa koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa on käytetty melko yleisesti tuloksellisuuden käsitettä (Heinonen 1998, 110).

Käsitteet, kuten vaikuttavuus, tehokkuus, taloudellisuus, laatu, tuloksellisuus ja kannattavuus, saavat erilaisia merkityksiä vaikuttavuuden tarkastelussa riippuen tarkasteltavasta tieteen- ja hallinnonalasta. Käsitteiden määritysten avulla voidaan nähdä, tavoitellaanko taloudellista hyötyä vai esimerkiksi yksilöllisen kehityksen saavuttamista. Sen lisäksi voidaan päätellä, mikä näiden käsitteitä käyttävän organisaation toiminnan tarkoitus on. Toiminnan tuloksista tehdään arviointeja ja johtopäätöksiä erittäin vaihtelevin tavoin eri organisaatioissa. (Raivola ym. 2000, 11–12.) Dahler-Larsen (2005, 7) pitää vaikuttavuutta terminä, joka kuvaa kolmea eri asiaa: tulosta, vaikutusta sekä vaikuttamisen prosessia. Myös Heinosen (1998, 110) mukaan vaikuttavuus -käsitteeseen liittyvät moneen lähikäsitteeseen, joista hän mainitsee tuloksellisuuden, laadun, tehokkuuden ja taloudellisuuden.

Koulutuksen vaikuttavuudessa on kyse siitä, että koulutukselle asetetut tavoitteet saavutetaan välittömästi tai myöhemmin, ja että nämä koetaan saavutuksina koulutukseen kytkeytyvien eri tahojen kannalta. Tutkijan täytyy tietää, mitä nämä tahot ovat ja kenen odotuksia tarkastellaan. (Vaherva 1983, 31.) Korkeakoski kuitenkin huomauttaa, että koulutuksen tavoitteet ovat vain osa kokonaisvaikuttavuutta, sillä merkittävämpää on se, että koulutus pystyy synnyttämään uusia, mukautuvia ja uusiutuvia oppimisprosesseja. Vaikuttavuutta pitäisi tarkastella myös uusien tavoitteiden tai tarpeiden syntyminen näkökulmasta. (Korkeakoski 1999, 30.) Koulutus on sitä vaikuttavampaa, mitä enemmän sillä on epäsuoraa vaikutusta eli

miten hyvin koulutukseen osallistumattomat ovat saaneet osansa koulutuksen opeista (Nurmi & Kontiainen 2000, 32).

Valtosen (1997, 42–43) vaikuttavuusmäärittelyn mukaan koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tutkia neljällä eri tasolla: mikro-, meso-, makro- ja metatasolla. Mikrotasosta ja yksilösaavutuksista siirrytään oppilaitosten sekä organisaatioiden mesotasolle. Makrotasolla päädytään tarkastelemaan vaikuttavuutta yhteiskunnan näkökulmasta, kuten yksilön sijoittumista työelämään tai koulutuksen vaikuttavuuden suhdetta työhön. Metatasolla voidaan vaikuttavuutta tutkia myös uusien tavoitteiden ja kysymysten syntymisen näkökulmasta. Vaikuttavuuden syntymistä on sitä vaikeampaa tutkia, mitä pidempää ajanjaksoa tarkastellaan ja mitä lähemmäksi metatasoa siirrytään. Vaikuttavuutta tulisikin tutkia kaikilla eri tasoilla.

Vaikuttavuustutkimuksen on paljastettava, minkälaisia oppimistuloksia koulutusprosessi tuottaa, millä prosessiin kuuluvilla tekijöillä eroja oppimisessa voidaan selittää sekä missä määrin opetettu siirtyy opiskelutilanteiden ulkopuoliseksi hyödyksi hänelle itselleen, yhteisöilleen sekä koko yhteiskunnalle. (Raivola 1997, 55.) Vaikuttavuudessa on syytä erottaa välittömät oppimisvaikutukset eli tuotokset ja niillä aikaansaavat oppilaitoksen ulkopuoliset vaikutukset eli tulokset. (Raivola ym. 2000, 12–13.) Koulutuksen tulosten käyttö- ja vaihtoarvo edellyttävät loogista ja kausaalista yhteyttä panosten ja tuotosten välille. Näitä säätämällä saadaan lopulta haluttuja tuotoksia. Oppilaitos tarvitsee erinäköisiä resursseja eli panoksia, kuten opettajat ja oppimateriaalin, jotta vaikuttavuus voidaan saavuttaa. (Raivola 1997, 31.)

Vaikuttavuus ilmenee toimintakulttuurin muutoksena sekä muutosta tukevien olosuhteiden kehittymisenä, siksi vaikuttavuus vaatii jatkuvaa arviointia, laadun tarkkailua sekä onnistumisten jakamista. (Räkköläinen, Frisk, Hätönen & Kotimäki 2013, 67, 69–70.) Kun arvioidaan koulutusta työelämän kannalta, on selvitettävä, vastaako koulutus työelämän tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Paitsi että koulutuksen tulisi täyttää tarpeet, sen olisi annettava valmiudet työn kehittämiseen sekä auttaa ennakoimaan muutoksia, sopeutua niihin sekä johtaa niitä. (Valtonen 1997, 16, 30). Vaikuttavuuteen vaikuttavat monet tekijät johtamisesta ja työilmapiiristä toimintakulttuuriin. Myös erinäiset säädökset ja muut yhteiskunnalliset tekijät voivat olla merkittävässä osassa vaikuttavuuden arvioinnissa. Vaikuttavuutta on kuitenkin mahdollista parantaa kehittämällä koko koulutusta sen suunnittelusta arviointiin asti. (Tenhula, Autti & Helin-Salmivaara 2008, 285.)

Koulutuksen vaikuttavuutta voi tutkia sekä pitkällä että lyhyellä aikajännteellä. Lyhyen aikavälin tuotokset ilmenevät koulutuksen aikana tai sen jälkeen. Suurin osa vaikutuksesta ilmenee vasta pitkän ajan, jopa vuosien kulluttua. Kun tutkitaan pitkällä aikavälillä, muut asiat vaikuttavat osaamiseen ja on vaikea erottaa, mikä on itse koulutuksen tulosta. Vaikuttavuutta voidaan tutkia yksilön subjektiivisten kokemusten kautta, joka on koettua vai-

kuttavuutta tai erilaisten tutkimustietojen esimerkiksi tilastojen tai rekisterien kautta. On otettava huomioon, että ihmiset eivät usein kykene arvioimaan omia kokemuksiaan objektiivisesti. Mielenpitojen kirjaamisen uskotaan tuottavan positiivisen tuloksen koulutuksen vaikutuksista. (Valtonen 1997, 41–43.) Friskin mielestä (2005, 70) jo 1–3 kuukauden jälkeen koulutuksesta voidaan alkaa arvioida työhön siirrettyjä oppeja.

4.2.2 Koulutuksen opetusmetodin vaikuttavuus

Sahlberg (1997, 449–450) määrittelee opetusmenetelmän käsitteenä seuraavasti: ”teoreettisiin periaatteisiin perustuvat käytännölliset keinot, joiden avulla opettaja pyrkii oppilaittensa kanssa kohti opetustoiminnalle ja opiskelulle asetettuja tavoitteita”. Opetusmenetelmästä voidaankin käyttää monia erilaisia nimityksiä: opetusmuoto, opetustapa, opetusmetodi ja työtapana. Koulutuksen laadun parantamisessa toistuu usein vaatimus opetusmenetelmien monipuolistamisesta.

Koulutuksessa käytettävien tehtävien avulla saadaan selville, mitä koulutuksessa on opittu. Tätä kautta voidaan saada tietoa koulutuksen toteutukseen ja kehittämiseen. Oppimisen edistämiseksi laadittu tehtävä toimii usein myös arviointina. Tehtävät voidaan käyttää ennen koulutusta, sen alussa, aikana, lopussa sekä sen jälkeen. Arvioinnin lisäksi, sillä on mahdollista edistää opittujen asioiden käyttöä työssä ja ratkoa aitoja ongelmia todellisessa tilanteessa. (Frisk 2005, 75.)

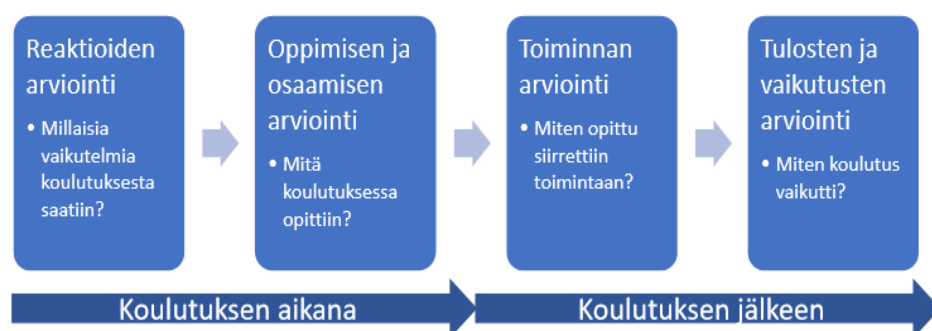
Joensuun, Varamäen, Viljamaan, Heikkilän ja Katajavirran toteuttamassa tutkimuksessa tarkasteltiin, mitkä tekijät vaikuttivat yrittäjyysaikomuksiin ja millainen vaikutus yrittäjyyspedagogiikalla on aikomusten kehittymiseen. Tutkimukseen vastasi ammattikorkeakoulusta yhteensä 3754 opiskelijaa kymmenestä eri ammattikorkeakoulusta seitsemältä eri koulutusalaalta. Kolmesta eri toisen asteen oppilaitoksista vastaajia oli 2393. (Joensuu ym. 2014, 13, 27–28.) Tutkimuksessa havaittiin, että yrittäjyyspedagogiikka vaikuttaa suoraan muutokseen pystyvyysuskomuksessa. Se taas vaikuttaa muutokseen aikomuksissa. Tietyillä pedagogisilla menetelmillä voidaan siis vaikuttaa pystyvyysuskomuksessa ja välillisesti aikomuksissa. Tutkimuksen mukaan muutokset asenteissa vaikuttavat suoraan molempiin, joka tarkoittaa sitä, että koulutuksella voidaan vaikuttaa asenteisiin. Opiskelijat täytyy laittaa pedagogisiin tilanteisiin, jossa päästään kehittämään taitoja ja kompetensseja yrittäjyyteen liittyvissä tehtävissä. (Joensuu ym. 2014, 136.)

Sahlberg toteaa, että erilaisia opetusmenetelmiä käyttämällä voidaan tehostaa opetusta ja parantaa oppimisen laatua sekä tulosten laaja-alaisuutta. Positiiviset tulokset vaativat kuitenkin sen, että koulutusten opettajat ovat opetusmenetelmien suvereenia ja hallitsijoita. Yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmät voivat saada aikaan dramaattisia muutoksia oppimistuloksissa verrattuna opettajajohtoisin esittäviin opetukseen tai suoraan vaikuttamiseen. (Sahlberg 1997, 460–461.) Koulutuksen sisällöllä

ja opetusmenetelmillä voidaan vaikuttaa opittujen asioiden soveltamiseen. Soveltamista edistää myös, jos valmennuksessa on käyty läpi samantilaisia tilanteita kuin työssä tai käytetty ongelmaperusteista oppimista, jotka lähtevät todellisista tapauksista. (Frisk 2005, 30.)

4.2.3 Koulutuksen vaikuttavuuden arviointimalli

Henkilöstökoulutuksen ja koulutusohjelmien kehittävää arviointia varten on kehitetty useita viitekehyksiä, joista Friskin (2005, 8) mukaan tunnetuimpia lienevät Kirkpatrick (1998), Holton (1996), Hamblin (1974) ja Brinkerhoff (1991). Opinnäytetyössä hyödynnetään Kirkpatrickin vaikuttavuuden mallia (kuva 9).



Kuva 9. Koulutuksen arvioinnin tasot (Frisk 2005, 8, muokattu).

Kirkpatrickin 1959 kehittämässä mallissa on neljä arvioinnin tasoa: reaktiot, oppiminen, toiminta ja lopulliset tulokset. Arviointimallia voidaan käyttää koulutusten suunnitteluun sekä tuloksellisuuden ja vaikutusten arvioimiseksi. Malli on kehitetty tuottamaan arviointitietoa koulutuksesta ja sen onnistumisesta järjestäjälle sekä tietoa vaikuttavuudesta monitasoisesti. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 21.)

Kirkpatrickin mallin ensimmäisellä tasolla, reaktioiden arvioinnilla, on tarkoitus saada tietoa osallistujien koulutusta koskevista vaikutelmista ja mielipiteistä. Koulutuksen kehittämiseen tarvitaan kuitenkin yksityiskohtaisempaa tietoa kuin se, olivatko osallistujat tyytyväisiä vai eivät. Tyytyväisyyteen voidaan vaikuttaa kysymällä ennen koulutusta osallistujien tarpeita ja odotuksia. Pitkäkestoisissa koulutuksissa on hyvä tehdä reaktioiden arviointia jo koulutuksen aikana, jotta arviointitietoja voidaan hyödyntää menneillä olevassa koulutuksessa. Lyhyissä koulutuksissa arviointi kerätään usein koulutuksen lopussa. (Frisk 2005, 11, 15–18.) Hankitulla palautteella on mahdollista kehittää koulutuksen sisältöä sekä miettiä voisiko oppimisen mielekkyyttä parantaa. Ensimmäinen taso antaa pohjan seuraavien tasojen vaikutusten muodostumiselle, mutta ei kerro vielä vastaajien oppimisesta. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 27–31.)

Toisella tasolla oppimisen arvioinnilla saadaan tietoa opetuksen koulutusta ja kehittämistä varten. Oppimisen arviointia tehdään koulutuksen aikana, jolloin arviointia kerätään yleensä ennen koulutusta lähtötason selvittämiseksi, koulutuksen aikana oppimisen ohjaamiseksi sekä koulutuksen lopussa, jotta nähdään mitä opiskelija on oppinut ja onko tavoitteisiin päästy. (Frisk 2015, 22–23.) Palautteella saadaan selville osallistujien oppimia taitoja, tietoja ja asenteita. Luotettavinta oppimisen arviointi on lyhyissä koulutuksissa. Arviointi ei tuota tietoa opittujen asioiden käytännössä käyttämisestä, mutta sillä saadaan vastauksia opiskelijan kokemuksesta omasta oppimisestaan. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 42–51.)

Kolmannella tasolla toiminnan arvioinnilla selvitetään, onko koulutus muuttanut toimintaa ja työsuoritusta työpaikalla sekä miten toiminta on mahdollisesti muuttunut eli miten oppeja on hyödynnetty koulutuksen jälkeen. Koulutuksen aikana voidaan edistää ja arvioida toiminnan muuttamista opetusmenetelmien ja etätehtävien avulla. Toiminnan muuttumisella voidaan perustella koulutuksen kustannukset ja arviointitietoa voidaan myöhemmin käyttää koulutuksen kehittämiseen. (Frisk 2005, 27–28.) Arvioinnilla pyritään selvittämään, miten opittuja asioita on viety käytäntöön ja miten yksilön toiminta on muuttunut koulutuksen ansiosta. Vaikutavuutta voidaan selvittää esimerkiksi osallistujan uusien työtehtävien avulla ja arvioida yksilön kykyä suoriutua tehtävistä opittujen asioiden avulla. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 52–62.)

Viimeisellä tasolla eli tulosten ja vaikutusten arvioinnilla selvitetään koulutuksen kokonaisvaikutuksia. Tällä tarkoitetaan jo aiemmin selvitettyä tuloksellisuuden käsitettä, johon kuuluvat vaikuttavuus, tehokkuus ja taloudellisuus. (Frisk 2005, 40). Neljäs taso kuvaa nimenomaan koulutukseen osallistuneiden organisaatioissa tapahtuneita muutoksia. Näitä muutoksia arvioitaessa tulee huomioida koulutuksen siirtovaikutukset ja organisaation myönteisyys niihin. Siirtovaikutuksiin vaikuttaa osallistuneiden motivaatio viedä tietoa työpaikalle ja soveltaa opittua työssään. Arvioinnin ajankohdassa on otettava huomioon, että organisaatioissa vaikutukset näkyvät myöhemmin kuin yksilötasolla. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 63–70.) Koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin tulisi ryhtyä 6–25 kuukautta koulutuksen päätyksen jälkeen (Frisk 2005, 34).

4.3 Vaikuttavuuden arvioinnin haasteita

Vaikuttavuuden arviointi on haastavaa. Erityisen hankalaa siitä tekee se, että on vaikea arvioida, onko muutoksen taustalla ollut tarkastelun kohteena oleva koulutukseen liittyvä toiminta vai joku muu tekijä. (Raivola ym. 2000, 11–12.) Arvioinnin välineillä on suhteellisen helppo mitata mitä ihmiset tietävät ja osaavat. Vaikeampaa on tutkia miten ja mistä he ovat tietonsa ja taitonsa hankkineet. Esimerkiksi täydennyskoulutuksen sulautessa elinikäiseen oppimiseen, käy entistä vaikeammaksi erotella muodollisen koulutuksen osuus inhimillisistä voimavaroista. (Raivola 1997, 34.)

Raivola ym. (2000, 12) selvittää, että koulutuksen tavoitteisiin ja niiden asettamiseen liittyy ongelmia. Opetus voi esimerkiksi tuottaa oppimistuloksia, vaikka koulutuksen tavoitteet eivät toteutuisikaan. Virtanen (2007, 109–110) nostaa puolestaan haasteiksi myös arvioijan kykenemättömyyden hahmottaa eri ilmiöiden kausaalisia suhteita. Arvioinnin tekijä saattaa etsiä vaikutuksia vääristä paikoista tai väärään aikaan. Tämän ongelman voi estää varautumalla perehtymään hyvin toiminnan teoreettisiin ilmiöihin. Haasteena on myös tahattomien vaikutusten huomaamattomuus. Ne voivat olla lopulta merkittäviä kokonaisarvioinnin näkökulmasta.

Vaikuttavuus syntyy monien muiden samanaikaisten tai prosessiin liittyvien rinnakkaisten tekijöiden yhteistuloksena. Tulosten ja tavoitteiden välisen suhteen arviointi on sitä epämääräisempää, mitä yleisemmällä tasolla tuloksia tarkastellaan. Koulutus sinänsä voi olla laadukasta, mutta jos asiakkaiden tarpeet ja tarjonta eivät kohtaa, vaikuttavuus jää vähäiseksi. On huomioitava, että vaikuttavuuteen kuuluvat myös odottamattomat vaikutukset. (Korkeakoski 1999, 36.)

Oppiminen on jokaisen tehtävä itsenäisesti, vaikka kyseessä olisikin sosiaalinen konteksti. Näitä yksilöllisiä ominaisuuksia voidaan kontrolloida vain rajallisesti niin, että se on eettistä. (Raivola 1997, 34.) Oppimisen onnistumisen perimmäisenä kriteerinä on kyky soveltaa opittuja tietoja ja taitoja käytännössä esiin tulevien ongelmien ratkaisuun. Koulutuksessa on siis siirryttävä kokemuksen lisääntyessä sääntöjen ohjaamasta tiedosta (know that) kokemuksen ohjaamaan taitotietoon (know how). Taitotieto syntyy vain harjoittelemalla. (Raivola 1992, 172.)

Valtosen (1997, 41–42) mukaan suuri osa koulutuksen vaikutuksista tulee ilmi vasta jopa kymmenien vuosien jälkeen. Ongelmia tuottavat myös esimerkiksi yhteiskunnan ja työelämän kannalta vaikuttavuuden kriteereinä käytetyt uusien työpaikkojen syntyminen, kilpailukyvyyn lisääntyminen, ammattitaitoisen työvoiman saatavuus, uuden osaamisen ja innovaatioiden tuottaminen, yrittäjyys tai vaikka työttömyyden keston lyhentäminen ja vähentäminen. Nämä toteutuvat vasta viiveellä ja ovat laadullisia ja prosessimaisia toimintoja, joten täten ne ovat erittäin vaikeasti mitattavissa. (Manninen 1996, 39–40.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuskysymysten selvittämiseksi InnOpe-valmennuksen alussa tehdyt ennakkotehtävät sekä valmennuksen jälkeen tehdyt reflektiotehtävät analysoitiin kvalitatiivisen sisällönanalyysin keinoin. Tässä luvussa käsitellään sitä, miten valittuun tutkimusmenetelmään päädyttiin ja miten tutkimusprosessi eteni.

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmän valinnassa on tärkeää miettiä, minkälaisella menetelmällä saadaan parhaiten vastaus tutkimuskysymyksiin eli millaisella aineistolla, mistä tai keneltä tietoa etsitään. Tärkeintä on pyrkiä johdonmukaisuuteen, vaikka alkuperäisiä suunnitelmia joutuisikin tutkimuksen edessä muuttamaan. Tiedon hankinnan keinot ja vaiheet, valintojen perustelut, aineiston kuvaamisen tekniikat sekä aineiston analyysin tekniikat ovat tutkimustyössä olennaisessa osassa. Aineiston hankinta ja analysointimenetelmät on perusteltava hyvin. Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa määrälliseen eli kvantitatiiviseen ja laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. (Hirsjärvi ym. 2005, 173, 242.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella selvitetään prosentteihin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Suurta ja edustavaa otosta pyritään tutkimaan usein standardoitujen tutkimuslomakkeiden avulla. Asioita kuvataan numeerisesti ja tuloksia havainnoidaan taulukoin ja kuvioin, jotta nähtäisiin asioiden väliset riippuvuudet tai muutokset ilmiöissä. Tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko, kuinka usein. (Heikkilä 2004, 16–17.) Kvantitatiivinen tutkimus jakautuu selkeämpiin osioihin kuin kvalitatiivinen (Mäkelä 1998, 45–46).

Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään tutkimuskohteen käyttäytymistä tilastollisten yleistyksien sijaan. Pieni määrä tapauksia analysoidaan tarkasti ja tutkittavat valitaan huolellisesti. Aineisto on tekstimuotoista eikä yhtä strukturoitua kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2004, 16–17.) Haastattelua, kyselyä, havainnointia tai aineistoihin perustuvaa tietoa voidaan käyttää aineistonkeruumenetelmänä joko yksin tai eri tavoin yhdisteltynä. Tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten, millainen. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 67, 71.)

Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten aineistojen teorioiden ja menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Tutkimuksen voi trianguloida neljän eri triangulaation avulla: aineisto-, tutkija-, teoria- tai menetelmä-triangulaatiolla. Nimensä mukaisesti tutkimuksessa joko yhdistellään useita aineistoja keskenään, samaa ilmiötä tutkii useampi tutkija, tutkimusta tulkitaan erilaisilla teorioilla tai tutkimusta tutkitaan useilla eri aineistonhankinta ja tutkimusmenetelmillä. Triangulaation käyttäminen voi vaatia enemmän resursseja ajan käytön suhteen, koska laadullisissa tutkimuksissa aineistot ovat usein laajoja. (Eskola & Suoranta 1998, 69–71.)

Tässä opinnäytetyössä päädyttiin huolellisen harkinnan perusteella kvalitatiiviseen tutkimukseen, sillä tutkimuksessa pyrittiin analysoimaan pieni määrä tapauksia tarkasti eikä tilastollisiin yleistyksiin pyritty. Aineiston keruussa käytettiin jo valmiita, olemassa olevia aineistoja. Kvalitatiivisen tutkimuksen valitsemista tukivat myös opinnäytetyöt ja muut tutkimukset, joissa koulutusten vaikuttavuutta tutkittiin laadullisen tutkimuksen menetelmin joko kyselyin tai haastatteluin. Sen lisäksi päätöstä vahvisti Laurilan

(2014, 46) suorittama opinnäytetyö, jossa vastaava vaikuttavuuden tutkimus oli toteutettu pelkästään kvantitatiivisella tutkimuksella kyselylomakkeen avulla. Tutkija pohti opinnäytetyön jälkeen, että tutkimuksen vaikuttavuutta olisi voitu tutkia vielä syvällisemmin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla ja sen käyttäminen kvantitatiivisen tutkimuksen sijaan olisi todennäköisesti tuonut uusia näkökulmia ja syvempää ymmärrystä ilmiöstä.

5.2 Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttö

Hirsjärvi ym. (2005, 155) mukaan laadullinen tutkimus pyrkii kokonaisvaltaiseen tiedon hankintaan. Aineiston koonti tapahtuu todellisissa tilanteissa ja tutkimuksen tekijä suosii ihmistä tiedonkeruun välineenä, sillä tutkimuksessa luotetaan keskusteluihin mitattavien tietojen sijaan. Tyypillisiä laadullisen tutkimuksen piirteitä ovat muun muassa aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, hypoteesittomuus, tutkimuksen tyylilaji ja tulosten esitystapa sekä tutkijan asema ja kertomuksellisuus. (Eskola & Suoranta 1998, 15.)

Tavoitteena on kuvata todellista elämää, ymmärtää paremmin yksilön käyttäytymistä, tutkimuksen kohdetta ja kokemuksia sekä lisätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi ym. 2005, 130). Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on tutkittavasta asiasta kokemusta. Tiedon antajien valinta pitää olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 86–87.) Tämän lisäksi tutkijan täytyy olla perehtynyt aineistoon syvällisesti ja esittää tutkimuksen prosessi kokonaisuudessaan. Analyysin pohjalta tutkija valitsee merkittävät, esitettävät asiat ja päätyy lopulta pohdiskeluun. (Hirsjärvi ym. 2005, 266.) Tutkimuksen analyysissä täytyy ottaa huomioon osallistujien omaa raportointia käyttäessä, että aineisto voi heijastaa tutkittavan miellyttämishalua tai tarvetta korostaa omia saavutuksia. Siksi se ei välttämättä kerro täyttä totuutta toiminnan muuttumisesta. (Robson 2001, 98.)

Kvalitatiivisen aineiston riittävyydelle ei ole olemassa samanlaisia mittalukuja kuin kvantitatiivisen aineistolle. Puhutaan usein aineiston kyllääntymisestä: aineiston keruun voi lopettaa, kun uudet aineistot eivät tuo enää uusia piirteitä. On helpompi määritellä aineiston riittävyys, kun aineistoa kerätään ensin vähän. Sen jälkeen voi vasta sitten päättää, minkä verran lisäaineistoa on tarpeeksi. Analyysin kattavuus takaa sen, että tutkija ei perusta tulkintojaan satunnaisiin poimintoihin. Toisaalta, kun aineistoa on liikaa, siitä muodostuu vaikeasti hallittava. Siksi onkin ennen aineiston hankkimista mietittävä, miten aineisto saadaan tutkijan kannalta helpoiten analysoitavaan muotoon. (Mäkelä 1998, 52–53.)

Opinnäytetyön tutkimusosuudessa käytettiin sisällönanalyysia materiaalin ja osallistujien tuottamien kertomuksien eli reflektio- ja ennakkotehtävien

analysointiin. Tutkimuksessa keskityttiin valikoidun joukon eli tässä tutkimuksessa valmennukseen osallistujien kokemuksiin, lähtökohtiin ja mielipiteisiin koulutukseen ja koulutuksessa käytettyihin materiaaleihin ja opetusmenetelmään sekä tavoitteisiin pääsemiseen liittyen. Tässä opinnäytetyössä esitetään koko tutkimuksen prosessi eri vaiheineen tutkimuksen kulun selventämiseksi. Tutkimuksessa pyrittiin mahdollisimman objektiiviseen näkökulmaan ja puolueettomuuteen. Koska analysoitiin osallistujien omaa raportointia, otettiin huomioon, ettei tulkinta ole yksiselitteinen. Tavoitteena oli saada materiaalista selville yksilön subjektiiviset kokemukset. Aineiston analyysissä otettiin myös huomioon se, että tehtävät tuotiin julkisesti esille Facebookiin ja näkyivät siten kaikille osallistujille opettajien lisäksi. Tämä on saattanut vaikuttaa siihen, miten aineisto on aikanaan esitetty ja muodostettu.

5.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysissä aineistolta kysytään tutkimusongelman mukaisia kysymyksiä, ja sen perusteella nostetaan aineistosta esiin olennainen sisältö. Aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysissä pyritään käsitteellistämään tai narratiivisesti yleistämään aineistosta löydettyt kuvaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 102–103.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa erilaisiin analysointimalleihin: aineistolähtöiseen (induktiivinen), teoriasidonnaiseen (deduktiivinen) ja teorialähtöiseen malliin. Aineistolähtöisessä analyysissä aineiston pohjalta muodostetaan teoria. Teoriasidonnainen analyysi kytkeytyy puolestaan todellisuuteen. Teorialähtöisessä analyysissä on myös teoreettisia kytkeviä, mutta siinä yhdistyvät niin kokemusperäinen tieto kuin teoriakin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 98–100.)

On huomioitava, että kaikki valmiit aineistot eivät sovellu sellaisenaan tutkimukseen vaan niitä on muokattava tai rajattava tutkimusintressien mukaisesti sopivaan muotoon (Hirsjärvi ym. 2005, 175). Tarkoituksena on luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä eli kerätä aineisto tiiviiseen ja yhtenäiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110).

Ensimmäinen tehtävä aineiston keruun jälkeen on saada käsitys sen yleisilmeestä ja tuottaa alustava tulkinta. Kiusauksena tulkinnessa on nähdä ilmiö ongelmattomana ja nähdä ensimmäinen tulkinta oikeana. Mitä pienempi aineisto, sitä helpommin aineistosta nousee tutkijan tulkinta haittaavia ja hajottavia erityispiirteitä. Vaikka tutkija oppii aineiston nopeammin, pieni aineisto pakottaa tulkinnan tai tutkimusasetelman muuttamiseen tai täsmentämiseen. (Heiskala 1998, 246–247.)

Robsonin mukaan arvioinnissa voi luoda aineistosta teemoja, joiden kautta selvittää, mitä aineisto kertoo arviointikysymysten näkökulmasta. Teemat voivat syntyä monista lähteistä. Voi olla hyödyllistä korostaa aineistolähtöistä sekä teoriaan perustuvaa teemojen määrittelyä. Yleensä teemat luodaan teorialähtöisesti. Aineiston määrästä riippuen teemoittelua voidaan tehdä esimerkiksi tilastonkäsittelyohjelma SPSS:ää käyttäen. Kannattaa pohtia käyttäkö aikaa uuden ohjelman opetteluun vai työstääkö materiaali käsin. (Robson 2001, 177.) Aineiston voi purkaa käsittely- ja tulkintasäännöt muodostamalla ja sen jälkeen eksplikoimalla tutkintasääntöjä. Aineiston tulkinnasta kannattaa pitää muistikirjaa, sillä se auttaa tutkimusprosessin jäsentämisessä. Muistiinpanojen avulla tutkija voi helposti palata tulkintamahdollisuuksiin, joita ei ole vielä käyttänyt tutkimuksessaan. (Heiskala 1998, 247–278.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen arvioinnissa on otettava huomioon aineistotyyppiä riippumatta aineiston merkittävyys ja yhteiskunnallinen paikka, analyysin kattavuus sekä sen arvioitavuus ja toistettavuus. Tutkijan on selvitettävä, miksi hänen aineistonsa on analysoimisen arvoinen ja eriteltävä aineiston tuottamistilanne. Analyysin arvioitavuus tarkoittaa sitä, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä ja että hänelle annetaan edellytykset hyväksyä tulkinta tai olla eri mieltä. Toistettavuudessa toinen tutkija pääsee samoihin tuloksiin soveltamalla luokittelu- ja tulkintasääntöjä. (Mäkelä 1998, 47–48, 53.)

Olemassa olevan materiaalin haasteena on, että se on voitu kerätä muuta asiaa kuin arviointia varten. Arviointia on kuitenkin mahdollista muuttaa tarvittaessa niin, että keskeisiin kysymyksiin voidaan vastata saatavilla olevalla informaatiolla. Päätelmien teolla yksilöpohjaisesta aineistosta voidaan saada enemmän irti kuin pelkästään yksittäisen arvioinnin näkökulma. (Robson 2001, 152.)

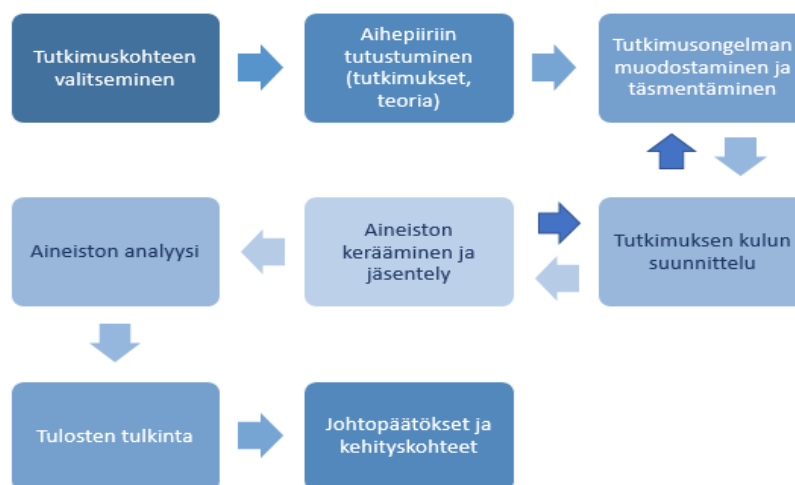
Tässä tutkimuksessa materiaalin määrä oli tutkijalle tiedossa jo ennen analyysin aloittamista, koska sitä oli tarkasteltu aiemmin teemahaastatteluja varten. Tutkija siis tiesi, että materiaalia oli olemassa välittömän vaikuttavuuden analyysia varten vähintään tarpeeksi, jotta siitä voitaisiin tehdä päätelmiä. Tutkimuksessa pyrittiin huolellisessa analyysilla takaamaan, että tulkinnat ovat oikeita. Tässä opinnäytetyön kokonaisuudessa pyritään tuomaan esille tulkintaan johtavat päättelyt sekä koko prosessi, jotta lukija pystyy seuraamaan päättelyä ja tutkimus on myös tarpeen mukaan tai luotettavuuden varmistamisen vuoksi toistettavissa.

Aineistosta nostettiin esille tutkimukselle olennainen tieto ja poistettiin kaikki tutkimukseen liittymätön. Samalla aineisto rajattiin tutkimusintressien mukaiseen muotoon. Heti aineiston keruun jälkeen tuotettiin alustava tulkinta. Tarkoituksena oli luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä sisällönanalyysin keinoin. Hajanaisesta aineistosta pyrittiin luomaan yhtenäinen, luettava kokonaisuus. Analyysi käynnistettiin lukemalla ensin aineistoa läpi useaan kertaan sellaisenaan ilman jäsentämistä, jotta

siitä saataisiin kokonaisvaltainen näkemys. Aineistosta oli nopeasti havaittavissa, että tietyt teemat nousivat selkeästi ja ne olivat lähestulkoon samat kuin mitä oli päätelty tutkimuksen osatekijöiksi ennen aineiston analyysiä.

5.4 Tutkimuksen kulku

Tutkimus alkoi, kun yhteistyöstä sovittiin työelämäpalvelupäällikkö Hangan kanssa ja tutkimuskohde valittiin ensimmäisessä Skype-palaverissa 27.1.2016. Aihepiiriin teoriaan ja eri tutkimuksiin tutustuminen aloitettiin saman tien.



Kuva 10. Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi eteni kuvan 10 mukaisesti. Tutkimusongelma ja -kysymykset alkoivat muodostua ja täsmentyä, kun aiheeseen oli tarkemmin perehdytty ja Hangan kanssa oli pidetty jo seuraava Skype-palaveri 23.3.2016. Valmennuksen Facebook-ryhmään tutkija hyväksyttiin 9.3.2016, jolloin tutkimuksen materiaalia, ennako- ja reflektiotehtäviä, tarkasteltiin ensimmäistä kertaa. Poikkeus suunniteltuun ja hyväksytyyn tutkimusprosessiin tuli, kun aiemmin suunniteltu teemahaastattelu ei toteutunutkaan kesän 2016 aikana vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Tässä kohdassa jouduttiin palaamaan muutama askel taaksepäin ja täsmentämään tutkimusongelmaa uudestaan. Samalla muutettiin osa jo muodostetusta teoriasta sekä laadittiin uusi suunnitelma opinnäytetyö toteuttamiselle ja lopulta hyväksyttiin suunnitelma sekä opinnäytetyön ohjaajalla että toimeksiantajalla. Tutkimuksen vaihdosta pidettiin palaveri 21.11. ja Hangalta saatiin hyväksyntä tutkimuksen jatkamiseen uudella suunnitelmalla 30.1.2017.

Teorian muodostamista jatkettiin uudella suunnitelmalla, jonka jälkeen kerättiin tutkimukseen tarvittava aineisto InnOpe-valmennuksen Facebook-sivulta Word-tekstinkäsittelyohjelmaan jatkoa eli käsittelyä, jäsentelyä ja

analyysia varten. Aineiston analyysin avulla siirryttiin lopulta tulkitsemaan teemoiteltua, jäsenettyä aineistoa ja tekemään siitä johtopäätöksiä. Jatkotutkimusten ja kehityskohteiden määrittelyssä käytettiin hyväksi sekä teoreettista että empiiristä osuutta.

Kun aineisto oli kerätty yhteen helpommin käsiteltävään paikkaan, laskettiin ennakotehtävien sekä reflektiotehtävien määrät, jotta nähtiin täsmäävätkö ne ja kuinka monta tapausta tutkimuksessa on käytettävissä. Ennakotehtäviä ryhmässä oli yhteensä 21 kappaletta, reflektiotehtäviä puolestaan 18 kappaletta. Kolmelta ennakotehtävän tehneeltä osallistujalta puuttuivat reflektiotehtävät. Yhdeltä osallistujalta puuttui kokonaan ennakotehtävä, mutta hän oli tehnyt reflektiotehtävän. Tutkimuksessa analysoitiin ainoastaan 17 osallistujan kokemukset, joista oli saatavilla sekä ennako- että reflektiotehtävät. Tällöin sekä asetettujen tavoitteiden että koulutusten jälkeisten kokemusten määrä oli tasapainossa analyysia varten.

Jäsentelyssä jaettiin ensin ennakotehtävät ja reflektiotehtävät erikseen. Saman henkilön ennako- ja reflektiotehtävät merkittiin niin, että tarvittaessa pystyttiin yhdistämään tehtävät toisiinsa. Aineistoa luettiin läpi useampaan kertaan teemojen tunnistamiseksi. Sitten värikoodattiin esiin nousseet teemat tekstistä ja etsittiin vielä värikoodatuista kertomuksista yhteneväiset asiat eri numeroin, jotta löydettäisiin helposti tiedot etsitystä asiasta. Tästä esimerkkinä ”Työkalujen vieminen opetukseen” osuus koodattiin keltaisella eli kaikki aineistosta löydetyt maininnat työkaluista kyseisellä värillä. Sen jälkeen numeroitiin työkalut eri numeroilla, joista esimerkiksi jauhin oli numero yksi. Tämän prosessin jälkeen oli helpompi hahmottaa, mitä työkalua oli käytetty eniten, ja mitä ei ollut mainittu ollenkaan. Tutkimuksessa hyödynnettiin sekä kevään että syksyn 2014 valmennusten materiaalit samassa analyysissa, joten niitä ei ole eritelty tutkimuksen tuloksiin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville InnOpe-valmennuksen välitön vaikuttavuus osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Vaikuttavuuden arviointiin vaikuttavat niin koulutuksen kuin osallistujien tavoitteiden täytyminen. Pääosassa tutkimuksen tuloksia tarkastellessa olivat siis osallistujien kertomukset omista kokemuksistaan. Tulokset on jaettu taustatietojen selvitykseen, tavoitteisiin ja kehitystoiveisiin, työkalujen viemiseen omaan opetukseen, opetusmenetelmien vastaanottoon ja tuloksiin, osallistujien ajatuksiin tulevasta sekä kokemuksiin tavoitteisiin pääsystä.

6.1 Osallistujien taustatiedot

Ensimmäiseksi tutkimuksessa selvitettiin tutkittavien taustatiedot. Molempien valmennuksien osallistujien yhteismäärä oli 35 henkilöä (Hanka

2016). InnOpe-valmennuksen Facebook-ryhmän jäsenten määrä oli tutkijan ryhmään liittyessä (9.3.2016) yhteensä 41 henkilöä, joista osa oli koulutukseen osallistujia opettajia. Valmennuksen 35 osallistujasta tarkasteluun hyväksytyjä tapauksia, joissa oli saatavilla sekä ennako- että reflektioitehtävät, oli 17 kappaletta eli 49 prosenttia kokonaismäärästä.

Kaikki koulutuksiin osallistujat eivät ole enää välttämättä Facebookissa tai InnOpe-valmennuksen ryhmässä. Facebookin materiaalin määrään voi vaikuttaa osallistujien poistuminen Facebookista. Sivuston materiaalia tutkittaessa havaittiin, että pelkästään ryhmästä poistuneiden henkilöiden keskustelut ja muut aineistot olivat säilyneet sivustolla poistumisesta huolimatta. Facebookin ohjeistuksessa ei kerrota täsmälleen, mitkä tiedot säilyvät Facebookin tilin poistamisen jälkeen ja mitkä jäävät näkyviin (Facebook 2017). On myös mahdollista, että osa osallistujista on myöhemmin poistanut omat tehtävänsä ryhmän sivuilta. Tätä ei valitettavasti pääse todentamaan Facebookin kautta.

Koulutukseen osallistuneet toimivat Hämeen alueella kouluttajina tai opettajina, ja heidän opetukseensa kuului jo yrittäjyyden opetusta tai joiden vastuulle oli tulossa yrittäjyyden opetusta tulevaisuudessa ja siihen oli haluttu jo ennakoida osallistumalla täydennyskoulutukseen joko omasta tai työnantajan halusta. Kertomuksista kävi ilmi, että osallistujista kuusi henkilöä toimi opettamisen ja kouluttamisen ohella yrittäjänä ja kaksi henkilöä oli aiemmin toiminut yrittäjänä. Jonkinlaista kokemusta yrittäjyydestä oli siis jopa 47 prosentilla osallistujista.

Osallistujissa oli mukana monipuolisesti muun muassa niin lehtoreita, muita opettajia kuin kouluttajiaakin. Monella osallistujalla oli useita oppiaineita opetettavanaan. Muutama opettaja oli mukana yrittäjyyskasvatuksen kehittämistiimissä. Analysoitavista osallistujista 13 henkilöä (76 %) oli naisia ja neljä (24 %) miehiä.

Materiaaleista kävi ilmi, että suurimman osan syy osallistua opetukseen oli lähtöisin omasta toiveesta, mutta esimerkiksi yksi osallistujista kertoi, että häntä oli työpaikalta kehoitettu osallistumaan koulutukseen tulevan opetussuunnitelman muutoksen vuoksi. Eräs osallistujista myös kertoi, että syynä täydennyskoulutukseen oli oman alan opetuksen väheneminen ja sitä myötä siirtyminen yritys- ja työelämätiedon opettamiseen, jolle oli enemmän kysyntää hänen toimialueellaan.

6.2 Osallistujien tavoitteet ja kehitystoiveet

Osallistujien tavoitteet koulutukselle ja ajatukset omista kehityskohteista pyydettiin enakkotehtävien yhteydessä ennen InnOpe-leirityksen alkamista niin kevään kuin syksyn kurssilla. Kaikki analyysiin mukaan otetut 17 osallistujaa olivat vastanneet tavoitekysymykseen enakkotehtävässä.

Osallistujien koulutukseen kohdistuneet tavoitteet vaihtelivat erittäin konkreettisista tavoitteista lennokkaimpiin tavoitteisiin. Suurin osa osallistujista halusi uusia ideoita, ajatuksia ja näkemyksiä opettamiseen uusien työkalujen ja näkemysten lisäksi. Tavoitteena oli hyödyntää oppeja omissa tulevilla koulutuksissa, sekä suunnittelussa että toteutuksessa. Osallistajat odottivat myös oppivansa toisten kokemuksista. Eräs osallistuja halusi kyseenalaistaa koulutuksen kautta aiemmin oppimaansa sekä päivittää tietojään. Toiveena osallistujilla oli myös vahvistaa luovuuteen ja yritteliäisyyteen kannustavaa, yrittäjähenkistä oppimiskulttuuria sekä positiivista yrittäjyysilmapiiriä. Yrittäjyyden ilosanomaa haluttiin viedä eteenpäin. Yksi osallistujista kertoi tavoitteistaan seuraavasti:

...löytää oman sisäisen yrittäjän, sellaisen yksilön, joka on valmis pohtimaan asioita yhdessä, perustelemaan ja etsimään eri vaihtoehtoisia ratkaisuja ja joka olisi myös itseohjautuva.

Innovatiivisuutta ja innostamista opetukseen toivottiin myös. Opettajana toimiva osallistuja halusi oppien kautta saada omat oppilaansa ymmärtämään mistä tekijöistä hyvä tulos syntyy niin, että työ, pomo ja asiakaskunta kiittävät tekijäänsä. Vastauksissa toivottiin myös, että koulutuksen aikana kasvettaisiin idoliksi.

Tavoitteeni on koulutuksen aikana kasvaa nuorisoidoliksi, joka kykenee innostamaan jokaisen jannun yrittäjäksi. Jos kaikista ei sitten kuitenkaan tule yrittäjiä, niin toivottavasti elämässään pärjääviä.

Suurimmalla osalla osallistujista oli selkeät tavoitteet ja monet tavoitteista olivat hyvinkin koulutuksen tavoitteiden mukaisia. Oman osaamisen kehittäminen kokonaisuutena oli yleisin tavoite. Kaikki eivät osanneet kuitenkaan määritellä tavoitetaan kovin käsin kosketeltaviksi vaan lähtivät koulutukseen avoimin mielin.

Tavoitteeni koulutukselle on oikeanlaisen mielentilan löytäminen. Mikä tuo mielentila on, siitä minulla ei ole hajuakaan.

Verkostoituminen mainittiin erikseen tavoitteeksi neljässä ennakkotehtävässä. Tavoitteena oli verkostoitua muiden ammattilaisten kanssa sekä saada uusia verkostoja, joissa tehdä yhteistyötä.

Ennakkotehtäviin kuului kertoa myös omista kehittämishaluistaan tulevaisuudessa. Kehittämishalut on avattu tutkimukseen, koska ne liittyvät osallistujien tavoitteisiin sekä koulutuksen toivottuun vaikuttavuuteen. Kehittämistavoitteet ovat pidemmän aikavälin tähtäimen suunnitelmia koulutuksen oppien hyödyntämiseen sekä elinikäiseen oppimiseen liittyen.

Suurin osa osallistujista halusi kehittyä yksinkertaisesti oman osaamisensa ja ammattinsa parissa. Samalla osaamisen kehittämisen pohjaksi toivottiin

uusien välineitä ja pedagogisia menetelmiä teorian lisäksi. Tämän lisäksi kaikilla oli useampi kuin yksi asia, missä he halusivat kehittyä. Toiveena oli muun muassa oppia jatkossa parhaat ideat loputtomista ideoista, olla luovampi opettaja, tuoda omia kykyjä paremmin esille jatkossa sekä luoda uusia opetuspolkuja perinteisten opetustapojen tilalle. Opettamisen kehittämiseen liittyvässä toiveessa kerrottiin esimerkiksi seuraavaa:

Haluan kehittyä valmentamisessa/sparraamisessa, opettamisessa, ennen kaikkea saada aikaan innostava oppimisympäristö, joka saa ajatukset lentämään.

Kehittämisen toiveet liittyivät osittain suoranaisesti osallistujien tavoitteisiin, kun taas osa toiveista liittyi esimerkiksi ajanhallintaan. Kehittämistoiveissa mainittiin myös halu kehittyä koulutusten tuotteistamisessa ja verkko-ohjauksessa, tekniikan hyväksikäytössä, esiintymisessä sekä asioiden jäsentämisessä. Eräälle osallistujalle oli tärkeää kehittyä niin, että hän osaisi löytää jatkossa keskeisimmät asiat, mitkä toimisivat omassa opetuksessa. Valmennuksen toivottiin tuovan lisätaitoja muuhunkin kuin opetukseen.

Haluan kehittyä ongelmalähtöisten tilanteiden organisoimiseen, siten että ne voisivat mahdollisesti toimia katalyyttinä yrittämiseen.

Yrittäjyyskasvatuksen oppeja haluttiin käyttää myös muuhun kuin opetustyöhön. Kehittämishalun taustalla oli tahto saada taitoja, joiden avulla ohjata oppilaita oikeaan suuntaan tai kohdata nuoria ja heidän ongelmiaan luontevammin parempien ihmissuhdetaitojen avulla. Sen lisäksi toiveena oli tulevaisuudessa kokonaisvaltainen oppimisen hyödyntäminen.

Haluan lisätä tietoa yrittäjyyskasvatuksesta, jotta osaisin hyödyntää sitä käytännön työssäni ja miksei myös muussa elämässäni. Toivon, että oppisin paremmin toteuttamaan yrittäjyyskasvatuksen toimintamalleja, ei ainoastaan yrityskursseilla vaan myös kielenopetuksessa ja koulun kehittämässä.

Eräs osallistuja halusi myös sen tarkemmin määrittelemättä kehittyä kaikessa tekemässään sekä mainitsi kuinka iso osa yrittäjyyskasvatusta tulisi olemaan jatkossa hänen elämäänsä opetuksen parissa työskennellessään.

6.3 Opetuksen mallin vieminen opetukseen

Koulutuksen jälkeisessä reflektiotehtävässä pyydettiin soveltamaan jotain InnOpe-valmennuksessa oppimaa menetelmää, teoriaa tai harjoitusta omassa työssä ja jakamaan kokemuksensa Facebook-ryhmässä (Hämeen ammattikorkeakoulu 2014d). Myös tähän osioon analyysissä on käytetty 17 osallistujan kertomuksia, joista kaikki olivat palauttaneet tehtävän.

Suurin osa kertoi tarkasti mitä koulutuksessa käytettyä opetusmenetelmää tai työkalua oli käyttänyt. Erityisen monessa mainittiin jauhinta tai siihen liittyneet työkalut, kuten hiljainen aivoriihi tai niin sanottu ideoiden pyörittely. Alla olevassa kertomuksessa osallistuja oli soveltanut monipuolisesti leirityksen ”Yrittäjyys on rakettitiedettä” -teeman osia sekä käyttänyt muista leirityksellä käydyistä opeista muun muassa kuutta ajattelun hattua, NABC:ta sekä myyntipuheita.

Opiskelijat työskentelivät 3-4 hengen pienryhmissä, ja alkumotivoinnin jälkeen valitsivat ensin viisi avaruusmatkailun potentiaalista käyttäjäryhmää. Sitten jatkoimme ideointia käyttämällä pohjana Kuusi ajattelun hattua -metodia (5 min/väri), ja näin jokaiselle ryhmälle valikoitui yksi asiakasryhmä. Sitten keksittiin yksittäinen asiakas, nimettiin ja kuvitettiin hänet, ja annettiin hänelle ”elämä” tarinan muodossa. Tässä vaiheessa suunniteltiin myös jo matkalippu ja lennolle pääsyn hinta, joka oli perusteltava muille ryhmille. Sen jälkeen opiskelijat pääsivät askartelemaan avaruusraketin istuimen pienoismallia kaikenlaisesta haalimastani kierrätysmateriaalista. Lopuksi tutustutin opiskelijat NABC-malliin, jonka pohjalta heidän piti suunnitella kahden minuutin tehokas myyntipuhe, jossa kukin ryhmä esittelee lyhyesti oman avaruusmatkailufirmansa toimintaa sekä suunnittelemaansa istuinta valitulle asiakkaalle, joka on vakuutettava ostopäätöksen taakse.

Työkaluista niin sanottua ideoiden pyörittämistä kuvailtiin hyvänä tapana estää yhteen ajatukseen takertumista. Työkalusta kerrottiin myös, että sen avulla saatiin apua liikkeessä pysymiseen, ilman että tarvitsi jäädä ”hakaamaan päätä seinään”. Monet kertoivat päässeensä sen avulla hyvään lopputulokseen ja eräässä reflektiotehtävässä sen kerrottiin sopivan testaajan mielestä ”mihin asiaan ja tilanteeseen tahansa”.

Jauhinta käyttöä pidettiin hyvänä menetelmänä, monet kokivat sen käytön tuoneen paljon uutta opetukseen. Esimerkkinä kerrottiin seuraavaa:

Jauhinta olen käyttänyt myös hiukan pienemmässä mittakaavassa ja se näyttää varsin hyvältä tavalta, koska muiden ajatuksista tulee usein mieleen jotakin taas uutta. Niin ideoita ja ajatuksia tulee runsaasti.

Yksittäisistä työkaluista useimmin mainittiin hiljainen aivoriihi. Aivoriihen koettiin olevan hyvä työkalu opetukseen jo siitä syystä, että sen käytön avulla myös hiljaisimmat pääsivät ääneen eikä päällekkäin huutamista ilmennyt.

Toinen mielenkiintoinen kokeilu oli aivoriihen käytöstä, kun mietimme...yrittäjyksen perustamista. He olivat ensin saaneet

ryhmässä määritellä, millainen yritystoiminta heitä kiinnostaisi...Tästä lähdettiin ideoimaan luovasti mm. ammattitaitovaatimuksia, kilpailijoita, asiakkaita ja yritysideoita yleensä. Joidenkin asioiden pohtiminen oli opiskelijoista huomattavasti helpompaa kuin toisien. Summa summarum hyvä metodi.

Eräs osallistujista muisteli, että oli käyttänyt roolitusta jo aiemmin, mutta matkan varrella unohtanut työkalun ja huomannut sen toimivuuden ottaessaan sen uudelleen käyttöön valmistuksen jälkeen. Samalla hän oli oivaltanut, että yhdessä tekemisen avulla on mahdollista päästä pois koulutajakeskeisyydestä ja jokainen tällä tavoin luomaan oman oppimisprosessinsa ilman opettajan valmista sanelua. Myös toisessa reflektiotehtävässä osallistuja kertoi, kuinka oli päätynyt opiskelijoiden kanssa innovoimaan nimenomaan yhdessä huomioiden erilaiset käyttäjät, päätelaitteet ja ympäristöt. Opettaja oli itse kokenut roolituksen haastavana, mutta kokenut onnistumisen työkalun käytön aikana.

Nuoret omaksuivat kuitenkin erilaiset roolit luontevasti. Huomasin, että he myös "palauttivat" toisiaan rooleihin, mikäli ne meinasivat tekemisen aikana unohtua.

Osallistuja oli saanut sovellettua esimerkissään onnistuneesti 8SWOT-työkalua opetusryhmässään. Työkalu oli innostanut heitä miettimään asioita monipuolisesti oman osaamisen kannalta sekä luonut samalla konkretia suunnitelmiin.

Olen kokeillut jo useampaakin InnOpassa oppimaani menetelmää, mutta huolellisimmin olemme kalunneet läpi 8SWOT-laatikkoa. Pienen alkukankeuden jälkeen opiskelijat ymmärsivät, mistä siinä on kyse, ja laatikoiden täyttämisen vaikeus innosti heitä miettimään esimerkiksi omia vahvuuksiaan ja taitojaan tarkemmin. Suunnitelmiin tuli siis konkretia. Lisäksi kävimme ruudukon avulla läpi osittain huonosti menneen kahvituksen, jonka järjestimme. Swotin avulla saimme selville, että jatkossa kannattaa välttää esimerkiksi sitä, että keittiössä pyörii 10 ihmistä, kun töitä on yhdelle tai kahdelle.

6.4 Opetusmenetelmien vastaanotto ja tulokset

Reflektiotehtävissä kerrotut kokemukset olivat kaikki positiivisia. Opiskelijat olivat saaneet apua opetuksen suunnitteluun uusista menetelmistä sekä lähteneet innostuneesti ja innokkaasti mukaan kokeilemaan niitä niin leirityksen kuin reflektiotehtävien teon aikana.

Osallistujan kertoman mukaan tekemisen meaningillä oli saavutettu uutta ideointia ja luovuutta:

Opiskelijat ovat todella tykänneet tästä monen oppitunnin kokonaisuudesta, jossa on tekemisen meininkiä. Kaikki ovat lähteneet innokkaasti mukaan - ideointi ja luovuuden käyttö on ollut vallan huimaa.

Harjoitukset lähtivät valmennuksen jälkeen niin sanotusti ”rullaamaan” ja opiskelijat ottivat uudet työvälineet hyvin vastaan. Tuloksena ryhmässä saatiin opettajan kertoman mukaan ”parikin oikein käyttökelpoista ideaa”.

Kertomuksissa kerrottiin esimerkiksi työtiimin saaneen positiivisempaa asennetta käyttämällä koulutuksen keinoja ongelmien ratkaisuun. Niin ideat kuin tehot tekemisessä olivat lisääntyneet. Eräs osallistuja koki uusien toimintatapojen tuoneen onnistumista opintojen suorittamiseen eikä yksikään ryhmän opiskelijoista ollut uusia toimintatapoja ensimmäistä kertaa käyttäessään jättänyt opetusryhmää uusintaan. Tulokset olivat näyttäneet hänelle rohkaisevilta, sillä sen lisäksi havaittavissa oli ollut opiskelijoiden ryhmähengen parannus sekä uudenlainen keskustelukulttuuri.

Valmennuksen jälkeen koettiin, että opetusmetodilla saatiin motivoitua myös huonommin opetuksessa menestyviä opiskelijoita. Sen myötä he pääsivät kokemaan myös onnistumisen iloa käyttäessään tarjottuja työkaluja. Tämän lisäksi opiskelijoiden tekemisen koettiin muuttuneen aiemmasta tekemisestä positiivisella tavalla entiseen nähden.

Opiskelijani toimivat tiimeissä ja asioista keskustellaan.

Opiskelijat etsivät ja oivaltavat itse. Tämä aiheuttaa hämmennystä, tuskaa, innostusta ja mahtavia oppimiskokemuksia!

Opiskelijat suhtautuivat tehtävään kuten kirjalliseen tehtävään, jotenkin enemmän tosissaan, eikä tunnilla ollut normaalia huutokerhoa. Tykkäsin!

Niin osallistujat kuin sitä myötä opetuksen muuttuessa oppilaat kokivat saaneensa uusia asioita työhönsä. Erään osallistujan sanoin hän oli saanut koulutuksesta ”paljon uutta intoa, rohkeutta ja välineitä ideointiin.” Ilman InnOpe-valmennusta erään osallistujan mielestä hänen pitämästään kursista olisi tullut ”opettajajohtoisempi, teoreettisempi ja taatusti kiihkeämpi!”.

6.5 Osallistujien ajatukset tavoitteisiin pääsystä ja tulevasta

Osallistujat kertoivat reflektiotehtävissä käyttävänsä opittuja työkaluja myöhemminkin opetuksessaan. Niin reflektiotehtävää varten käytettyjä työkaluja, sekä myös sellaisia työkaluja, joita eivät olleet vielä kerenneet reflektiotehtävän palautukseen mennessä käyttää. Tehtävissä mainittiin

erikseen jatkokäyttöä ajatellen työkaluista jauhin, kuuden ajattelun hattu sekä raketin rakentaminen.

Työkalut koettiin niin hyväksi, että yksi osallistujista aikoi hyödyntää sankaritarinan syntyyn liittyvää työkalua muun muassa oman opiskelupolun rakentamisen perustana. Erityisesti hän piti työkalusta, koska koki työkalun olevan sovellettavissa moneen asiaan.

Erään osallistujan mielestä koulutuksessa parasta oli yhdessä tekeminen ja se, kuinka porukassa ratkaisuihin ja ideoihin tuli määrää ja laatua. Kiitosta saivat myös tehtävälustukset ja järjestelyt. Valmennus oli ollut hänen mielestään ”ainutlaatuinen ja pelkästään positiivinen monella tapaa”, sillä hän oli kokenut paljon onnistumisen elämyksiä sekä salkkuunsa uusia työkaluja opetukseen. Tämän lisäksi reflektiotehtävissä kerrottiin, kuinka sisäistä yrittäjyyttä aiottiin käyttää muuhunkin kuin yritysideoiden kehittämiseen.

...itse aion jatkossa käyttää jauhimen eri osia erilaisissa kursseissa. Yrittäjämäinen asenne ja toiminta eivät rajoitu uusien yritysideoiden kehittämiseen, vaan toimivat erilaisissa opiskelun ja työelämän tilanteissa!

Kaikki eivät maininneet reflektiotehtävässään yhtä tiettyä koulutukseen tai opetukseen vietyä työkalua, vaan kertoivat sen sijaan kokonaisvaltaisia tuloksia täydennyskoulutuksen vaikuttavuudesta heidän omaan opetukseensa sekä sitä myötä opiskelijoihinsa.

Sain uskallusta antaa tilaa opiskelijoille löytää tietoa itse ja keskustella vapaasti keskenään. Samalla opiskelijat ovat oppineet ottamaan vastuuta omasta osaamisestaan. Näin itseleni on jäänyt aikaa keskittyä auttamaan hitaammin oppivia tai poissaolojen vuoksi jälkeen jääneitä. Tämä on myös nopeuttanut tehtävien keskimääräisiä läpimenoaikoja ja oppimistulokset ovat olleet aivan huimia.

Kertomuksissa pohdittiin myös, voisiko InnOpe ajattelua integroida proaktiivisena ja etenkin positiivisena asenteena, sillä kannustimet tulisi olla uuden luomisessa.

Reflektiotehtävässä ei kysytty suoranaisesti tavoitteisiin pääsemisestä, mutta osa vastauksista oli johdettavissa suoraan alun ennakkotehtävissä asetettuihin tavoitteisiin. Osa kuitenkin kertoi tavoitteisiin pääsystä suoraan. Opetuksessa koettiin niin pieniä kuin suuria muutoksia samalla kun tavoitteet täyttyivät.

Yksi tavoitteeni koulutukselle oli saada ideoita toteuttaa yrittäjyyskasvatuksen keinoja...Hyödynsin koulutuksesta saa-

miani ideoita esim. myyntipuheen laatimisesta...Lopputulok-
sena syntyi paperiversioita, sähköisiä mainoksia ja videoita,
todella hienoja juttuja. Opiskelijat olivat selvästi motivoitu-
neita tehtävästä ja myös sellaiset, jotka eivät välttämättä me-
nesty niin hyvin...pääsivät nyt esittämään muita taitojaan ja
kokivat onnistumisen iloa...Tällä toisella kurssilla laitan opis-
kelijat vielä esittelemään mainoksensa ja arvioimaan tois-
tensa töitä. Edellisen ryhmän kanssa aika ei siihen riittänyt.
Tässä otetaan käyttöön vielä ne yläviitokset.

Tutkimuksessa mainittiin erikseen, että tärkein oppi ja kertaus oli eräälle
osallistujalle ollut se, että ”yhdessä ja yhteistyöllä pääsee eteenpäin”. Osal-
listuja oli kertomansa mukaan pystynyt valmennuksen jälkeen tekemään
itsensä tarpeettomaksi opetustyössään ja muuttunut tiedon jakajasta val-
mentajaksi.

7 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tuloksellisuuden kokonaisuuden tarkasteleminen ja tutkiminen vaativat
niin resursseja kuin huolellista, pitkän tähtäimen suunnittelua. Pelkästään
tuloksellisuuden osakokonaisuuden, vaikuttavuuden arviointi on haasteel-
lista. Koulutukseen liittyvän vaikuttavuuden arvioinnin tuloksia onkin aina
tulkittava kriittisesti, sillä vaikuttavuuden ilmeneminen voi viedä useampia
vuosia eikä muutoksen syytä voi välttämättä suoraan liittää koulutukseen.
Tiedot, taidot ja asennemuutokset ovat voineet matkan varrella tulla muu-
alta kuin tutkittavasta koulutuksesta. On myös mahdollista, että vaikutta-
vuus näkyy heti koulutuksen jälkeen esimerkiksi seuraavat puoli vuotta,
mutta vaikutukset eivät olekaan pysyviä. Haaste onkin saada tutkittavilta
tietoa, jonka perusteella voidaan päätellä koulutuksen sekä osallistujien
tavoitteiden täyttyneen. Vaikuttavuuden arviointiin tulisi varautua jo heti
koulutusta suunnitellessa, jotta resursseja olisi varattu tarpeeksi ja jotta
mahdollisia haastateltavia olisi jo ennalta informoitu mahdollista tutki-
mista varten.

Vaikuttavuuden tutkimuksen ja arvioinnin haasteista huolimatta, vaikutta-
vuuden arvioinnilla voidaan saada huolellisella ja luotettavalla analyysillä
tuloksia, joita käyttää tutkittavan toiminnan kehittämässä. Täydennys-
koulutusten vaikuttavuutta voidaan parantaa kehittämällä koulutusta ko-
konaisuudessaan sen suunnittelusta lähtien. Vaikuttavuuteen voivat vai-
kuttaa kaikki työilmapiiristä toimintakulttuuriin sekä monet yhteiskunnal-
liset tekijät, kuten säädökset ja strategiat. Vaikuttavuuden arviointi on kes-
keinen osa ammatillista täydennyskoulutusta ja sen tulee olla osa koulu-
tuksen toteutusta sekä tavoitteisiin pääsyn tarkkailua. Käytännössä täy-
dennyskoulutuksen onnistuminen nähdään siinä, miten osallistujat ovat
saaneet uusia välineitä omaan työhönsä ja ottaneet niitä käyttöön.

Hämeen ammattikorkeakoulun InnOpe-valmennuksen vaikuttavuuden ar-
vioinnissa on otettava huomioon, että tässä opinnäytetyössä tutkittiin

koulutuksen välitöntä vaikuttavuutta. Koulutuksen tavoitteena oli luoda yhdessä osallistujien kanssa uusi yrittäjyyden ja liiketoiminnan opettamisen käytännön malli. Samalla tavoitteena oli se, että osallistujat onnistuisivat viemään työkalut ja materiaalit omaan opetukseensa soveltaen. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten opetuksen mallia, työkaluja ja materiaaleja sovellettiin opetuksessa valmennuksen jälkeen sekä millainen merkitys valmennuksessa käytetyllä opetusmetodilla oli valmennuksen välittömään vaikuttavuuteen.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että valmennuksen jälkeen opetuksen mallia, työkaluja ja materiaaleja oli sovellettu opetuksessa monipuolisesti ja innostuneesti. Osallistujien ennakkotehtävissä kerrotuissa tavoitteissa toivottiin, että opetus toisi uusia ideoita, ajatuksia ja näkemyksiä opettamiseen uusien työkalujen lisäksi. Osallistujien omat tavoitteet olivat hyvin samankaltaisia koulutuksen tavoitteiden kanssa. Oppeja haluttiin päästä hyödyntämään omissa tulevaisissa koulutuksissa, sekä suunnittelussa että toteutuksessa. Osallistujat odottivat oppivansa myös toistensa kokemuksista. Toiveena oli vahvistaa luovuuteen ja yritteliäisyyteen kannustavaa, yrittäjähenkistä oppimiskulttuuria sekä positiivista yrittäjyysilmapiiriä. Verkostoitumisen lisäksi toivottiin innovatiivisuutta sekä innostamista.

Reflektioitehtävistä saatavat osallistujien kokemukset olivat erittäin positiivisia. Koulutuksen avulla osallistujat olivat voineet kehittää omaa osaamistaan ja he olivat saaneet apua opetuksen suunnitteluun. Kertomusten mukaan he olivat kokeilleet työkaluja niin leirityksen kuin reflektioitehtävien teon aikana. Tekemisen meaningillä oli saavutettu uutta opetuksessa. Eräessä tehtävässä todettiin jopa, että ”ideointi ja luovuuden käyttö on ollut vallan huimaa”. Toisessa kertomuksessa koko työtiimin oli koettu saaneen positiivisempaa asennetta käyttämällä koulutuksen keinoja ongelmien ratkaisuun. Niin ideat kuin tehot tekemisessä olivat lisääntyneet. Toimintatapojen onnistumisesta kertoo myös se, että erään osallistujan testatessa opetuksen mallia ensimmäistä kertaa kukaan ei ollut jättänyt opetusryhmää uusintaan. Havaittavissa oli ollut myös opiskelijoiden ryhmähengen parannus sekä uudenlainen keskustelukulttuuri.

Merkittävää oli myös, että opetusmetodeilla saatiin motivoitua myös huonommin opetuksessa menestyviä oppilaita. Opiskelijoiden koettiin suhtautuneen työkalujen käyttöönoton jälkeen ”enemmän tosissaan” ja samalla heidän koettiin oivaltavan enemmän itse. Koulutuksesta saatiin ”paljon uutta intoa, rohkeutta ja välineitä ideointiin.” Kerrottiin myös, että ilman InnOpe-valmennusta kurssista olisi tullut ”opettajajohtoisempi, teoreettisempi ja taatusti kuivempi!”. Osallistujat kertoivat käyttävänsä opittuja työkaluja myöhemminkin opetuksessaan. Kiitosta saivat paitsi tehtäväalustukset myös järjestelyt. Valmennusta kuvailtiin ainutlaatuiseksi ja sen avulla oli koettu onnistumisen elämyksiä sekä saatu salkkuun uusia työkaluja. Eräs opettaja koki oppilaiden ottaneen uusien työkalujen hyödyntämisen jälkeen enemmän vastuuta osaamisestaan. Kaikki reflektioitehtävän

palauttaneet olivat löytäneet osia tai kokonaisuuksia, joita hyödyntää työelämässä ja joiden avulla saada aikaan tuloksia omassa opettamisessa.

Tutkimuksessa on otettava huomioon, että reflektiotehtävät kuuluivat koulutukseen, eivätkä olleet omasta halusta toteutettua kokeilua koulutuksen jälkeen. Täten voi olla vaikea todentaa, minkä ajan päästä tai missä yhteydessä opittuja työkaluja olisi lopulta otettu käyttöön. Toisaalta koulutuksen opetukseen kuuluva tehtävä varmisti, että työkaluja testattiin vielä omassa opetuksessa. Näin ne ovat voineet jäädä todennäköisesti paremmin muistiin sekä käyttöön. Jakamalla kokemukset yhteisesti oman valmennusyhteisön kesken annettiin samalla vielä erilaisia keinoja kokeilla työkaluja soveltaen. Työkaluja jaettiin myös oman työyhteisön kesken ja eräessä kertomuksessa todettiin, että koko työtiimiin oli saatu uutta positiivista virtaa.

Pelkästään positiiviset kertomukset voivat selittyä myös osittain sillä, että mahdolliset kehittämistoiveet on voitu antaa heti ainakin kevään koulutuksen jälkeen OPH-koulutuksen palautuslomakkeella (liite 4) ennen reflektiotehtävien palauttamista. On myös huomioitava, että koulutuksessa hyödynnettiin opetuslustana pääsääntöisesti sosiaalisen median kanavaa Facebookia niin opetuksen materiaalien kuin osallistujien tekemien tehtävien sekä aikataulujen jakamiseen. Reflektiotehtävät ovat olleet kaikille kurssiin osallistuneille avoimia Facebook-ryhmässä. Tehtävien avoimuus on voinut vaikuttaa kertomusten luonteeseen, sillä ne eivät ole olleet anonyymeja vaan niitä ovat päässeet tarkastelemaan kaikki ryhmän jäsenet.

Toisaalta opetusmetodin ideana on ollut oppia toisten tekemisestä avoimesti, ja tätä oli toivottu ennakkotehtävissäkin. Toimimalla sosiaalisessa mediassa valmennus on tarjonnut mahdollisuuden myös verkostoitua muiden osallistujien kanssa. Yksi osallistujista oli kertonut reflektiotehtävässään, että oli kirjautunut koulutuksen takia mukaan Facebookiin, vaikka oli muuten halunnut pysytellä pois sieltä. On mahdollista, että joku halukas osallistuja on saattanut jättää valmennukseen osallistumatta siksi, ettei pidä Facebookia turvallisenä ympäristönä eikä halua jakaa tietojaan sosiaalisen median kautta. Sosiaalisen median käytöstä ja sen turvallisuusriskeistä ollaan yhä enemmän tietoisia ja oman kokemukseni mukaan, monet ovat päättäneet tietoisesti jäädä sosiaalisen median ulkopuolelle.

Tutkimuksesta voidaan kaiken kaikkiaan todeta, että koulutuksen tavoitteet täyttyivät ja välitön vaikuttavuus toteutui. Uusi opetusmalli oli luotu yhdessä, ja sitä oli hyödynnetty. Osallistujat olivat saaneet käsiinsä uusia työkaluja, joita he olivat vieneet käytännön tasolla omaan opetukseen soveltaen. Kun peilataan osallistujien kokemuksia opetusmetodista ja työkaluista koulutuksen ja osallistujien tavoitteisiin, voidaan sanoa, että kokemuksista kävi ilmi valmennuksen oppien kokonaisvaltainen hyödyntäminen. Osallistujat kertoivat opetuksessa tehtyjen muutosten avulla saavuttamistaan tuloksista. Monet osallistujista olivat hyödyntäneet useampaa työkalua lyhyen ajan sisään ja kokeneet työkalut opetuksessa hyödyllisiksi

sekä innostaviksi. Kevään ja syksyn koulutusten väliltä tuloksista ei löytynyt eroa. Myöskään osallistujien taustalla ei ollut vaikutusta kokemuksiin ja tuloksia verratessa.

Niin Tuomela ja Lepola (2013, 18–19), Kyrö ja Ripatti (2006, 23) kuin Mäkimurto-Koivumaa ja Puhakka (2013, 12–13) ovat todenneet, että yrittäjyyskasvatus vaatii ympäristön, jossa toimitaan yrittäjämäisesti. Tällaiseen ympäristöön kuuluvat yrittäjyyteen kannustaminen ja yhdessä työskentely oppilaita osallistuttamalla, jotta voidaan oppia uusia taitoja ja asenteita sekä innostaa yrittäjyyteen. Tämän tutkimuksen perusteella Hämeen ammattikorkeakoulun InnOpe-valmennuksella ja yrittäjyyden voimaannuttamisprosessin mallin avulla on voitu luoda tällainen ympäristö yrittäjyyden opetusta varten. Niin teoriaan kuin tuloksiin peilaten voidaan sanoa, että opetuksen malli on auttanut tavoitteiden ja sitä kautta välittömän vaikuttavuuden saavuttamisessa. Opetuksen kokonaisuus on antanut valmennukseen osallistujalle hyvät lähtökohdat sekä uusien toimintamallien oppimiseen että niiden hyödyntämiseen omassa opetuksessa. Suurin osa koulutukseen tulleista on osallistunut koulutukseen omasta tahdostaan, joten voidaan vähintään todeta, että ainakin näillä osallistujilla asenne koulutukseen on ollut lähtökohtaisesti hyvä verrattuna niihin, joilta osaamista on vaadittu jonkun muun toimesta. Tuloksista päätellen koulutuksella on ollut osallistujien oppimiseen (tiedot, taidot, asenteet) positiivinen vaikutus.

Tämän tutkimuksen vaikuttavuuden arvioinnissa hyödynnettiin Kirkpatrickin neljän tason mallia. Kuten tutkimuksesta kävi ilmi, valmennuksen välitöntä vaikuttavuutta on voitu arvioida Kirkpatrickin kolmen ensimmäisen tason kautta. Ensimmäisen tason tyytyväisyyteen on vaikuttettu kysymällä ennen leiritystä osallistujien tarpeet ja odotukset ennakkotehtävillä. Toisella tasolla oppimisen arvioinnilla on saatu tietoa opetuksen koulutusta ja kehittämistä varten. Täten koulutuksen lopussa pyydetyllä OPH-arviointilomakkeella on voitu arvioida, mitä opiskelija on oppinut ja onko tavoitteisiin päästy. Tällä palautteella on saatu selville koulutuksen käyneiden henkilöiden oppimia taitoja, tietoja ja asenteita. Kolmannella tasolla toiminnan arvioinnilla on selvitetty, onko koulutus muuttanut toimintaa ja työsuoritusta työpaikalla sekä miten toiminta on mahdollisesti muuttunut eli miten oppeja on hyödynnetty koulutuksen jälkeen. Tämän tutkimuksen välittömän vaikuttavuuden arvioinnilla on selvitetty oppien hyödyntämisen taso reflektiotehtävän avulla. Arvioinnilla on pyritty saamaan vastauksia opettajien asioiden soveltamisesta käytäntöön omalle työpaikalle. Neljännen tason eli tuloksellisuuden kokonaisuuden arviointia ei tutkimuksessa toteutettu, sillä siinä olisi pitänyt tarkastella muun muassa organisaatiossa tapahtuneita muutoksia. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 52–62.)

8 POHDINTA

Pohdintaosuudessa esitetään lopuksi koko tutkimusprosessin aikana tulleet ajatukset mahdollisista jatkotutkimuksista myöhempää hyödyntämistä varten sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta.

8.1 Jatkotutkimukset

Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma muuttui kesken opinnäytetyön teon. Alun perin suunnitellut osallistujien teemahaastattelut olisivat voineet antaa toteutuessaan syvällisemmän kuvan valmennuksesta sekä sen vaikuttavuudesta. Tutkimuksessa olisi voitu päästä tutkimaan osallistujien kokemuksia jopa parin vuoden päähän valmennuksen loppumisen jälkeen. Haastattelujen kautta olisi voitu saada tietoa siitä, ovatko opit vielä käytössä ja miten niitä on hyödynnetty reflektiotehtävien jälkeen. Haasteeksi muodostui valitettavasti osallistujien innostaminen haastatteluun. Syitä vähäiseen haastateltavien määrään voi olla useita, mutta jatkossa viimeistään täydennyskoulutusten palautelomakkeessa voitaisiin jo valmiiksi kysyä osallistujien halua osallistua vaikuttavuuden tutkimiseen. Tällöin vaikuttavuuden tutkimisen alkaessa tutkijalla olisi käytössään jo lista tutkimukseen halukkaista osallistujista sekä ajan tasalla olevat yhteystiedot. Myös kouluttajien kautta kulkeva tiedottaminen vaikuttavuustutkimuksesta voisi sitouttaa osallistumaan tutkimukseen, sillä ulkopuolisen tutkijan pyyntö haastatteluun voi mielestäni vaikuttaa myös osallistumishalukkuuteen.

Opinnäytetyön tutkimus rajattiin välittömän vaikuttavuuden tutkimiseen osallistujien subjektiivisten kokemusten kautta. InnOpe-valmennuksesta olisi voitu tutkia myös tuloksellisuutta kokonaisuudessaan tehokkuuden ja taloudellisuuden näkökulman kera sekä tehdä tutkimusta osallistujien lisäksi myös heidän työpaikoillaan haastatellen esimerkiksi esimiehiä. Tällöin olisi saatu tietoa opitun siirtovaikutuksesta sekä tuloksista tuotoksien sijaan useasta näkökulmasta. Jatkossa täydennyskoulutusten vaikuttavuutta ja InnOpe-valmennusta voitaisiin tutkia esitetyn mukaisesti. Aiempien tutkimusten että teorian puolesta voidaan myös todeta, että kvalitatiivisen sekä kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistäminen vaikuttavuuden tutkimuksessa voisi antaa kokonaisvaltaisemman kuvan valmennuksen vaikuttavuudesta.

Yrittäjyydestä povataan pelastusta Suomen kilpailukyvyille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016). Samalla uudessa opetussuunnitelmassa yrittäjyyskasvatusta toivotaan toteutettavan kaikissa oppiaineissa, kaikilla vuosiluokilla (Opetushallitus 2017a). Lisäksi nuorten yrittäjyysasenteet ovat muuttuneet yhä positiivisemmiksi (Valtion nuorisoneuvosto 2015; Villa 2016, 9, 67–75). Yrittäjyysasenteiden muuttuminen ja nuorten halukkuus ryhtyä yrittäjiksi ovat Opetushallituksen mukaan olleet yrittäjyyskasvatuksen laadun vaikutusta (Opetusministeriö 2009, 12). Siksi myös opetusmenetelmien, -sisällön, -menetelmien ja pedagogiikan kehittämiseksi voi nousta nopeasti lisävaatimuksia (Kyrö & Ripatti 2006, 38–40). Kaikki nämä ovat syitä innovoida uusia tapoja opettaa yrittäjyyttä sekä lisätä yrittäjyyskasvatusta muihin koulutusohjelmiin ja oppiaineisiin. HAMKissa voitaisiin esimerkiksi tutkia, olisiko mahdollista hyödyntää asiantuntijayrittäjyyden voimaannuttamisprosessia muissakin kuin yrittäjyyden ja liiketalouden opinnoissa. Vaikuttavuuden tutkimuksissa opetusmetodin merkitystä vaikutta-

vuuden lisäämiseksi ei ole juurikaan tutkittu, joten myös uudenlaisten opetusmenetelmien ja teorioiden käytön merkitystä tavoitteisiin pääsemiseksi voisi tutkia jatkossa.

Tulevaisuudessa niin täydennyskoulutuksissa kuin varmasti muussakin opetuksessa hyödynnetään yhä enemmän sosiaalista mediaa. Digitaalisuuden hyödyntäminen antaa mahdollisuuksia laajentaa erilaisten opetusmenetelmien käyttöä ja sopii hyvin efektuaalisuutta hyödyntävään opetusmetodiin varsinkin, kun sitä tarkastellaan verkostoitumisen näkökulmasta (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 21). HAMKissa sosiaalisen median hyödyntäminen vaihtelee ja Facebook-ryhmien lisäksi käytetään muitakin sosiaalisen median välineitä (Hanka 2017). Erilaisten sosiaalisten medioiden käyttöä opetuksessa voitaisiin tutkia jatkossa, jotta esimerkiksi verkostoitumista voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa enemmän niin opetuksessa kuin opetuksen ulkopuolella. Sen lisäksi tutkimuksessa voitaisiin tarkastella sosiaalisen median käytön hyötyjä sekä mahdollisia haittoja opetus-alustana. Vaikka ammattikorkeakoulut voivat toimia erilaisissa liittoutuksissa, joissa käytetään esimerkiksi yhdessä sovittuja laadunhallinnan menettelyjä, olisi mielenkiintoista päästä tutkimaan eri ammattikorkeakoulujen yrittäjyyskasvatuksen opetusmetodeja. Sitä kautta voisi mahdollisesti yhteistyön ja benchmarkingin avulla kehittää täydennyskoulutusten vaikeuttavuutta.

8.2 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti kuvaavat molemmat tutkimuksen luotettavuutta eri näkökulmista. Hirsjärvi ym. (2005, 216–217) mukaan reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksista saatavien tulosten toistettavuutta ja validiteetilla tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoituskin mitata. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin, jossa sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen yhteneväisyyttä ja ulkoisella validiteetilla tehtyjen tulkintojen sekä aineiston välisen suhteen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta 2005, 213.) Kun tutkimus on ulkoisesti validi, se tarkoittaa sitä, että tutkimus on yleistettävissä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 186). Eskolan & Suorannan (2005, 213) mielestä silloin, kun aineisto ei sisällä ristiriitaisuuksia, tulkinta on reliaabeli. Hirsjärvi ym. (2005, 216–217) on sitä mieltä, ettei reliaabeliuden ja validiuden käsitteitä tulisi käyttää kvalitatiivisessa tutkimuksessa, mutta kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä on arvioitava jollakin keinolla.

Kvalitatiivinen tutkimus on luotettavampi, kun tutkija on tutkimuksessa käsitellyt toteutuksen tarkasti kaikkien vaiheiden osalta (Hirsjärvi ym., 2005, 216–217). Tutkimuksessa tutkijan täytyy pohtia jatkuvasti tekemiään ratkaisuja. On mietittävä, onko aineisto ollut riittävän laaja ja analyysi tarpeeksi kattava. Tutkijan on jatkuvasti otettava kantaa tekemänsä työn luotettavuuteen. (Eskola & Suoranta 1998, 210–212, 218.)

Arviointia tehdessä on otettava huomioon työn eettiset kysymykset ja selvittävä, syntyykö ongelmia jonkin tiedon käyttämisessä arvioinnissa (Robson 2001, 152). Yksityisyyttä on kunnioitettava tutkimuksessa ja siitä syystä muistettava ottaa huomioon luottamuksellisuus sekä nimettömyys. Kun tutkimus on julkinen, tulee varmistaa, että kaikki yksilöiden tunnistettavuuteen liittyvä materiaali poistetaan aineistosta. Kun aineisto on muutettu nimettömään muotoon, voidaan koodaamalla yhdistää ja tunnistaa tietyn henkilön vastaukset. (Robson 2001, 54–58.)

Sen lisäksi arvioinnissa on mietittävä, mikä informaatio on uskottavaa ja tarpeellista arvioinnin tilaajalle. Toiset arvostavat faktoja ja tilastoja, kun taas toiset enemmän lainauksia ja seikkaperäisiä yksityiskohtia. On mahdollista esittää arvioinnin tulokset useammalla tavalla. Kvantitatiivinen tutkimus ilmaistaan usein numeroin ja kvalitatiivinen melkein aina sanallisesti. Tärkeintä on kuitenkin, että arvioijaa pidetään uskottavana, esitystapa on perusteltu ja tuotetaan uskottavaa tietoa, joka vastaa parhaiten arviointikysymyksiin. (Robson 2001, 29, 170.)

Opinnäytetyössä pyrittiin avaamaan toteutus tarkasti ja selkeästi. Tulkin-toja pyrittiin tarkkailemaan sekä ymmärtämään se, miten mikäkin toiminta vaikutti opinnäytetyön luotettavuuteen. Aiemmin tehdyssä opinnäytetyö-suunnitelmassa esille nostetut asiat loivat kokonaisuuden, jonka pohjalta pystyttiin tekemään laadukas ja luotettava tutkimus. Tutkimuksen kvalitatiivisuuden vuoksi tutkimusten tuloksissa keskityttiin sanalliseen esitystapaan ja jätettiin numeraalinen esitystapa vähemmälle. Tutkimuksen tulosten esityksessä hyödynnettiin suoria lainauksia osallistujien materiaaleista tekstin elävöittämiseksi ja luotettavuuden lisäämiseksi. Aineiston keruussa on otettu huomioon, että Hirsjärven ja Hurmen (2001, 169) mukaan erityisesti kvalitatiiviselle aineistolle on yleistä, että aineiston keruu ja analysointi ovat päällekkäistä ja lomittaista toimintaa. Tämä tarkoittaa sitä, että analysointiprosessi alkoi jo tietoa kerätessä ja aineiston teemoittelu toimi analyysin alkuvaiheena.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin huolellisesti tehtyyn tutkimussuunnitelmaan nojaten. Vaikka tutkimus ei toteutunut alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, tämä tuotiin tutkimusprosessin esittämisessä esille avoimesti. Aineistonkeruumenetelmää ja tutkimuksen näkökulmaa vaihdettiin suunnitelman muuttuessa samalla luotettavuuden vuoksi. Tutkimusprosessin, aineiston keräämisen ja aineiston analysoimisen vaiheet kuvattiin askel askeleelta, jotta lukijan olisi helppo ymmärtää, mistä tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat muodostuneet.

Ennen tutkimuksen tekemistä käytiin läpi laajasti aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja kirjallisuutta teoreettisen viitekehyksen monipuolistamiseksi. Aiempia vaikuttavuuteen liittyviä tutkimuksia sekä kirjallisuutta esitellään erikseen luvussa 1.4. Valmennuksessa käytettyjen materiaalien ja varsinkin työkalujen käyttämisen sisäistäminen oli tärkeää, jotta osallis-

tujien reflektiotehtävien tulkinta oli oikea. Ilman laaja-alaista opetusmalliin ja työkaluihin paneutumista ei olisi pystytty toteuttamaan luotettavaa analyysia, sillä tulkinta tehtävistä olisi voinut olla täysin väärä. Huolellisella teoriaosuuteen perehtymisellä tutkimuksen aineiston analyysiin saatiin lisättyä paitsi luotettavuutta, myös pohdintaan ja johtopäätöksiin syvällisyyttä. Opinnäytetyöhön pyrittiin valitsemaan mahdollisimman kattavasti ja kriittisesti lähteitä sekä etsimään aina ensisijaiset lähteet.

Tutkimukseen saatiin tutkimuslupa toimeksiantajan kautta ja valmennukseen osallistujille on kerrottu tutkimuksen tekemisestä Facebookin kautta haastateltavia etsittäessä sekä myöhemmin kontaktoitaessa henkilökohtaisesti. Robsoniin (2001, 54–58) viitaten, julkisessa tutkimuksessa tulee varmistaa, että kaikki yksilöiden tunnistettavuuteen liittyvä materiaali poistetaan aineistosta. Tässä tutkimuksessa tuloksiin avatuista lainauksista on poistettu kaikki osallistujiin liittyvä luottamuksellinen tieto, jottei voida päätellä, kuka osallistujista on antanut vastauksen. Monissa reflektiotehtävissä kuvailtiin muun muassa oppiaineita tai omaa työtehtävää, joten lainaukset otettiin kohdista, joissa sellaisia asioita ei ilmennyt tai sellaisiin asioihin viittaavat kohdat poistettiin tekstistä.

Tutkimus toteutettiin suunnitelman mukaisesti tarkastelemalla aineistoa tutkimuskysymysten avulla. Aineisto ei sisällä ristiriitaisuuksia ja on toteutettavissa uudelleen, niinpä aineistoa voidaan siis kuvata sekä Suorannan (2005, 213) mukaan validiksi, että Hirsjärven ja Hurmen (2001, 186) mukaan reliaabeliksi. Aineiston laajuuteen on vaikutettu ottamalla tarkastelun alle kaksi InnOpe-valmennusta yhden sijaan. Näin aineistosta on saatu riittävän laaja ja analyysista kattava, jotta asetettuihin tutkimuskysymyksiin on saatu vastauksia. (Eskola & Suoranta 1998, 210–212, 218.) Tutkimuksen toteutuksessa on pyritty objektiivisuuteen ja tutkijan uskottavuuteen tutkimuksen huolellisella rajaamisella, tutkimusprosessin ja aineiston keräämisen avaamisella sekä monipuolisella ja kriittisellä pohdinnalla.

8.3 Lopuksi

Tavoitteena hallituksella on tehdä Suomesta modernin ja innostavan oppimisen kärkimaa (Valtioneuvoston kanslia 2016, 31–32). Hallituksen tavoitteet sekä toimenpiteet tuntuvat mielestäni ristiriitaisilta, sillä on toislaiseksi epäselvää, miten koulutuksista leikkaaminen auttaa osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä. Tulevaisuudessa jää nähtäväksi vaikuttaako leikkaaminen esimerkiksi täydennyskoulutusten määrään ja saatuun vuuteen tai miten nämä toimenpiteet vaikuttavat nyt positiivisessa kehityksessä oleviin nuorten yrittäjyysasenteisiin ja yrittäjyyskasvatukseen laatuun. Kuten opinnäytetyöstä käy ilmi, opetustoimen valmennusten arviointi ja täydennyskoulutusten kehittäminen vaikuttavat monessa määrin paitsi oppimiseen ja oppimistuloksiin, myös sitä myötä koko yhteiskuntaan. Siksi täydennyskoulutusten vaikuttavuutta on erityisen tärkeää tutkia, arvioida ja kehittää.

Tutkimus oli monilta osin ajankohtainen jo esimerkiksi hallituksen yrittäjyyteen liittyvien tavoitteiden sekä nuorten yrittäjyysasenteiden muuttamisen vuoksi. Tutkimuksen tulosten avulla saatiin todennettua HAMKin täydennyskoulutuksen, InnOpe-valmennuksen välitön vaikuttavuus. Sen lisäksi jatkossa tämän tutkimuksen avulla voi kehittää opetuksen välitöntä vaikuttavuutta sekä hyödyntää jatkokehitysideoita ja pohdintaa Hämeen ammattikorkeakoulun koulutuksia kehittäessä ja arvioidessa.

Tutkimuksen tekeminen antoi myös tutkijalle paljon. Tämän opinnäytetyön kokonaisuus soveltui jo lähtökohtaisesti omiin oppimistavoitteisiini koulutuksen ja työelämän saralla. Olen aina ollut kiinnostunut yrittäjyydestä ja alkanut nyt myös punnitsemaan vaihtoehtoa jatkaa opettajan pedagogisiin opintoihin myöhemmin YAMK-opintojen jälkeen. Opinnäytetyön kautta pääsin perehtymään minulle ennestään tuntemattomiin efektuaatio-teoriaan sekä vaikuttavuuden arviointiin. Opinnäytetyön aikana tutkijan taitoni kehittyivät ja opin paljon aihealueesta tutkimusta tehdessä. Tutkimuksen tekemisessä oli omat haasteensa varsinkin, kun suunnitelmaa jouduttiin kesken muuttamaan. Onneksi toimeksiantajan sekä ohjaajan avulla tutkimusta päästiin nopeasti jatkamaan. Haasteista huolimatta sain kuitenkin muutettua tutkimusta niin, että tutkimus saatiin toteutettua loppuun alkuperäisen aikataulutuksen mukaisesti onnistuneesti.

LÄHTEET

- Ahlgren, N. (2011). Ammatillisen täydennyskoulutuksen vaikuttavuus työikäntäiteisiin. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Haettu 16.4.2017 osoitteesta <https://pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82475/gradu04984.pdf?sequence=1>
- Campbell, C., Karjalainen, A., Lorber, L., Milta, M., Tanskanen, M., Mustonen, K. & Aurén, H. (2016). Audit of Häme university of Applied sciences 2016. Finnish Education Evaluation Centre publications 28:2016. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Haettu 14.4.2017 osoitteesta file:///C:/Users/annii/Downloads/KARVI_2816.pdf
- Dahler-Larsen, P. (2005). Vaikuttavuuden arviointi. FinSoc arviointiraportteja 3/2005. Stakes. Haettu 21.3.2016 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77071/vaikuttavuuden_arv.pdf?sequence=1
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2011). Oivallus loppuraportti. Haettu 13.4.2017 osoitteesta https://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus_loppuraportti.pdf
- Eskola, J. & Suoranta J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- EURA (2007). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. Haettu 11.2.2017 osoitteesta <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S12111>
- European comission (2012). Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education. Haettu 15.4.2017 osoitteesta file:///C:/Users/annii/Downloads/effects_impact_high_edu_final_report_en_7428.pdf
- European comission (2017). Entrepreneurship and Small and medium-sized enterprises (SMEs). Haettu 2.4.2017 osoitteesta <http://ec.europa.eu/growth/smes/>
- Facebook. (2017). Deactivating or deleting your account. Haettu 16.4.2017 osoitteesta <https://www.facebook.com/help/125338004213029>
- Frisk, T. (2005). *Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä*. 2.painos. Hyvinkää: Suomen Printman.

Haavisto, K. (2013). Hyvät käytännöt toimintakulttuuriin. Teoksessa Opetushallitus (toim.) Laadukkaasta hankkeesta vaikuttavuuteen. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen koordinoitihanke 2011–2013 -Osaamista kehittämässä herkällä korvalla, ennakoivalla otteella ja punnitulla arvopohjalla! Raportit ja selvitykset 2014:5, 4. Haettu 14.4.2017 osoitteesta http://www.oph.fi/download/157496_opetustoimen_henkilostokoulutuksen_koordinoitihanke_2011_2013.pdf

Hanka, S. (2016). Skype-palaveri opinnäytetyöstä 27.1.2016.

Hanka, S. (2017). Sähköposti tekijälle 28.4.2017.

Heikkilä, T. (2004). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heinonen, S. (1998). Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin sidosryhmäpohjaista tarkastelua. Teoksessa Manninen, J. (toim.) *Aikuiskoulutus modernin murroksessa: näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 158. Helsinki: Hakapaino.

Heiskala, R. (1998). Tulkinnan koeteltavuus ja aikakauslehtien analyysi. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy, 242–263.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005). *Tutki ja kirjoita*. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Hyytiäinen, H. & Vainionpää, J. (2001). Täydennyskoulutuksen tuloksellisuudesta: ”Koululiikuntaa kaikille” soveltavan liikunnanopetuksen kehittämishankkeen tehokkuus ja vaikuttavuus osallistujien arvioitavana. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustiede. Jyväskylän yliopisto. Haettu 16.4.2017 osoitteesta [file:///C:/Users/annii/Downloads/hehyty%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/annii/Downloads/hehyty%20(7).pdf)

Hämeen ammattikorkeakoulu (2013). InnOpe-valmennus. Haettu 14.4.2017 osoitteesta [file:///G:/OPINNÄYTETYÖ%20\(uusi\)/OPINNÄYTETYÖ/InnOpen%20uusi%20esite.pdf](file:///G:/OPINNÄYTETYÖ%20(uusi)/OPINNÄYTETYÖ/InnOpen%20uusi%20esite.pdf)

Hämeen ammattikorkeakoulu (2014a). InnOpe-valmennus. Haettu 11.2.2017 osoitteesta file:///C:/Users/annii/Downloads/InnOpen%20uusi%20esite_2014.pdf

Hämeen ammattikorkeakoulu (2014b). InnOpe 2014 – innostavatiivinen opettaja. Tarkempi leiriohjelma ja orientaatio, kevät. Powerpoint-esitys. InnOpe-valmennuksen materiaali. Ei saatavilla julkisesti.

Hämeen ammattikorkeakoulu (2014c). InnOpe 2014 – käsitteitä, teoriaa ja malleja. Yrittäjyyden ja innovaatioiden teorioita ja käsitteitä. Powerpoint-esitys. InnOpe-valmennuksen materiaali. Ei saatavilla julkisesti.

Hämeen ammattikorkeakoulu (2014d). InnOpe 2014 – syyskuu, innostavatiivinen opettaja. Tarkempi leiriohjelma ja orientaatio. Powerpoint-esitys. InnOpe-valmennuksen materiaali. Ei saatavilla julkisesti.

Hämeen ammattikorkeakoulu (2014e). InnOpe syys-joulukuu 2014: reflektiotehtävä. Powerpoint-esitys. InnOpe-valmennuksen materiaali. Ei saatavilla julkisesti.

Hämeen ammattikorkeakoulu (2014f). InnOpe 2014 – innostavatiivinen opettaja: reflektiotehtävä. Powerpoint-esitys. InnOpe-valmennuksen materiaali. Ei saatavilla julkisesti.

Hämeen ammattikorkeakoulu (2016a). Työelämän lähipalvelut on kontaktipiste organisaatioille. Haettu 21.3.2016 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tyoelamalle/tyoelaman-lahipalvelut/Sivut/default.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2016b). HAMK STRATEGIA 2020 - Ammatillisesti profiloitunut korkeakoulu – Tekojen kautta. Haettu 29.4.2016 osoitteesta <https://slate.adobe.com/cp/mf2bD/>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2016c). Laatupolitiikka. Haettu 29.4.2016 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/laatujarjestelma/hamkin-laatujarjestelman-kuvaus/Sivut/laatujarjestelman-tavoite-ja-rakenne.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017a). Laatujärjestelmä kehittämisen sisällillä. Haettu 7.2.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/laatujarjestelma/hamkin-laatujarjestelman-kuvaus/Sivut/laatujarjestelman-keskeiset-menettelyt.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017b). HAMK Oy. Haettu 7.2.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/Sivut/HAMK-oy.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017c). Kumppanuudet. Haettu 7.2.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/kumppanuudet/Sivut/default.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017d). Täydennyskoulutus. Haettu 11.2.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tyoelamalle/taydennys-ja-jatkokoulutus/Sivut/default.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017e). Yrittäjyys, liiketoiminta ja esimiestyö. Haettu 11.2.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tyoelamalle/taydennys-ja-jatkokoulutus/yrittajyys-liiketoiminta-ja-esimiestyo/Sivut/default.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017f). Kampukset ja kartat. Haettu 12.4.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/kampukset-ja-kartat/Sivut/default.aspx>

Hämeen ammattikorkeakoulu (2017g). Yksiköt. Haettu 12.4.2017 osoitteesta <http://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/yksikot/Sivut/default.aspx>

Hämäläinen, K. (1991). Täydennyskoulutuksesta koulun kehittämiseen. Teoksessa: Gröhn, T. & Sava, I. (toim.) *Kouluyhteisön kehittäminen menetelmällisiä ja praktisia pohdintoja*. Helsingin yliopisto: Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 3:1991, 11–14.

Hämäläinen, K. (1993). *Yliopistollisen täydennyskoulutuksen arviointi*. Helsingin yliopisto: Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 8:1993.

Joensuu, S., Varamäki, E., Viljamaa, A., Heikkilä, T. & Katajavirta, M. (2014). Yrittäjyysaikomukset, yrittäjyysaikomusten muutos ja näihin vaikuttavat tekijät koulutuksen aikana. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Haettu 7.2.2017 osoitteesta <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/74669/A16.pdf?sequence=1>

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus (2017). Laatu järjestelmien auditoinnit 2012-2018. Haettu 14.4.2017 osoitteesta <https://karvi.fi/korkeakoulutus/laatujaarjestelmien-auditoinnit/>

Kansikas, J. (2007). *Kasva yrittäjyyteen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Kariniemi, M. & Laakso, A. (2015). Hämeen ammattikorkeakoulun TKI- ja palvelutoiminnan vaikuttavuus, laatu ja kehittäminen. Haettu 5.2.2017 osoitteesta http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/102780/HAMK_palvelutoiminnan_vai_kuttavuus_2015_ekirja.pdf?sequence=1

Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick J. (2006). *Evaluating Training Programs. The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Korkeakoski, E. (1999). Opettajien täydennyskoulutuksen tuloksellisuus: Opetushallituksen rahoittama, pitkäkestoinen koulutus. Haettu 11.2.2017 osoitteesta http://www.oph.fi/download/49192_opettajien_taydennyskoulutuksen_tuloksellisuus.pdf

Kotila, H. (2012). Oppimiskäsitykset ja oppiminen ammattikorkeakoulujen toimintaympäristöissä. Teoksessa Kotila, H. & Mäki, K. (toim.) *Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2*. Helsinki: Edita Prima Oy, 26–34.

Kyrö, P. & Ripatti, A. (2006). *Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia*. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu.

Laes, T. (1996). Varhaiskasvattajien täydennyskoulutus elinikäistä oppimista etsimässä. Teoksessa: Laes, T. (toim.) *Kuvia yliopistollisesta opettajankoulutuksesta*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja B:53. Rauman opettajankoulutuslaitos.

Laurila, S-M. (2014). Johtamisen erikoisammattitutkinnon vaikuttavuus tutkinnon suorittaneiden esimiestyöhön: Hämeen ammattikorkeakoulun järjestämän johtamisen erikoisammattitutkinnon vaikuttavuuden arviointia tutkinnon suorittaneiden kokemana. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 25.4.2017 osoitteesta http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/81826/Laurila_Sanna-Maria.pdf.pdf?sequence=1

Lehtinen, J. (1991). *Kehityksen monet kasvot*. Helsinki: Kehitysyhteistyön Palvelukeskuksen julkaisusarja 7.

Pajala, A. (2015). Yrittäjyysopintojen uudistaminen toiminnallisen yrittäjyyden periaatteita soveltaen. Teoksessa Lundell, T., Ruoho, J., Martikala, P., Pajala, A. & Nurmi, C. (toim). *Opiskele – toimi – yritä*. Satakunnan ammattikorkeakoulun uudet yrittäjyysopinnot. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Muut julkaisut 4/2015, 20–22. Haettu 2.4.2017 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96935/2015_D_4_SAMK_Opiskele_toimi_yrita.pdf?sequence=1

Manninen, J. (1996). *Kadonneen aarten metsästäjät. Akateemisille työnhakijoille tarkoitettujen yksilöllisten täydennyskoulutusohjelmien vaikuttavuus*. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä 26. Helsinki: Hakapaino.

Mäkelä, K. (1998). Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy, 42–61.

Mäkimurto-Koivumaa, S. (2012). Effectuation in embedded and enquiry-based entrepreneurship education: essays for renewing engineering education at Kemi-Tornio University of Applied Sciences. University of Oulu graduate school; university of Oulu, Oulu business school, department of management and international business. Haettu 2.4.2017 osoitteesta <http://iultika.oulu.fi/files/isbn9789514298806.pdf>

Mäkimurto-Koivumaa, S. & Puhakka, V. (2013). Effectuation and Causation in Entrepreneurship Education. *International Journal of Entrepreneurial Venturing* 5(1). Haettu 2.4.2017 osoitteesta [file:///C:/Users/anni/Downloads/04%20MAKIMURTO-KOIVUMAA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/anni/Downloads/04%20MAKIMURTO-KOIVUMAA%20(1).pdf)

Mäkitalo, E. & Wallinheimo, K. (2012). *Virtuaaliset ympäristöt: innostava oppiminen, tehokas koulutus*. Helsinki: Talentum media Oy.

Nurmi, K. & Kontiainen, S. (2000). Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Keskustelua vaikuttavuuskäsitteistön merkityksistä ja soveltamisesta koulutuksen kehittämiseen. Teoksessa Raivola, R. (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen akatemian julkaisuja 1/2000. Helsinki: Edita, 29–49. Haettu 29.1.2017 osoitteesta <http://www.aka.fi/globalassets/awanh/documents/tiedostot/julkaisut/vaikuttavuutta-koulutukseen.pdf>

Nurmi, K., Kontiainen, S. & Tissari, V. (1996). *Asiantuntijoiden käsitys Suomen aikuiskoulutuksesta*. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos.

Opetushallitus (1998). Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Arviointi 7/98. Helsinki: Yliopistopaino. Haettu 6.2.2017 osoitteesta https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/OPH_0198.pdf

Rauhala, P. & Tenhunen, M-L. (2013). Maailman osaavimmaksi kansaksi korkeakouluopintojen tehokkuutta parantamalla. Teoksessa Mahlamäki-Kultanen, S., Hämäläinen, T., Pohjonen, P. & Nyyslä, K. (toim.) MAAILMAN OSAAVIN KANSA 2020 – Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Raportit ja selvitykset 2013:8, 178–192. Haettu 17.4.2017 osoitteesta http://www.oph.fi/download/151447_maailman_osaavin_kansa_2020.pdf

Opetushallitus (2014). Opetustoimen henkilöstökoulutus 2015. Hakutiedote 58/2014. Haettu 6.5.2016 osoitteesta http://oph.fi/download/163361_Hakutiedote_2015.pdf

Opetushallitus (2016). Opetustoimen henkilöstökoulutus. Haettu 6.5.2016 osoitteesta http://www.oph.fi/rahoitus/valtiovastuukset/opetustoimen_henkilostokoulutus

Opetushallitus (2017a). Uudet opetussuunnitelmat pähkinänkuoressa. Haettu 8.2.2017 osoitteesta http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/opetussuunnitelma_ja_tuntijako/uudet_opetussuunnitelmat_pahkinankuoressa

Opetushallitus (2017b). Koulutusnetti. Sanasto. Haettu 12.2.2017 osoitteesta <http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/Staattiset/sanasto.html#T>

Opetusministeriö (2004). Yrittäjyyskasvatuksen linjaukset ja toimenpideohjelma. Opetusministeriön julkaisuja 2004:18. Haettu 6.5.2016 osoitteesta http://80.248.162.139/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_169_opm18.pdf?lang=en

Opetusministeriö (2009). Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Haettu 11.2.2017 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78869/opm07.pdf?sequence=1>

Pirilä, K. & Konkka, J. (2013). Innovaatiotoiminta. Teoksessa Vehkaperä, U., Pirilä, K. & Roivas, M. (toim.) *Innostu ja innovoi. Käsikirja innovaatioprojekteihin*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja: Oiva oppimateriaalit 2013, 11–21.

Raivola, R. (1992). Koulutuksen vaikuttavuuden problematiikasta. Lehtisalo, L. (toim.) *Vaikuttaako koulutus*. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 129–179.

Raivola, R. (1993). Opettajan roolin muuttamisestako avain koulutuksen vaikuttavuuden lisäämiseen. Teoksessa Miettinen, R. (toim.) *Koulutuksen vaikuttavuus*. Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun teemajulkaisu, 14–18.

Raivola, R. (1997). Koulun ja koulutuksen yhteiskunnallinen relevanssi. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R. (toim.) *Onnistuuko oppiminen – oppimistuloksien ja opetuksen laadun arviointiperusteita peruskoulussa ja lukiossa*. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino, 19–38.

Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. (2000). Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, R. (toim.) *Vaikuttavuutta koulutukseen*. Suomen akatemian julkaisuja. Helsinki: Edita, 11–28.

Ristimäki, K. (2004). *Yrittäjyyskasvatus*. Hamina: Kotkan Kirjapaino.

Robson, C. (2001). *Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille*. Helsinki: Tammi.

Rongas, A. & Honkonen, K. (2016). Sosiaalisen median oppimisympäristö. EDU.fi. Haettu 12.2.2017 osoitteesta <http://www.edu.fi/materiaaleja-ja-tyotapoja/tvt-opetuksessa/mika-ihmeen-sosiaalinen-media/sosiaalisen-median-oppimisymparisto>

Ruohotie, P. (1995). *Ammatillinen kasvu työelämässä*. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos, Hämeenlinnan toimipaikka.

Räkköläinen, M., Frisk, M., Hätönen, H. & Kotimäki, E. (2013). *Laadukkaasta hankkeesta vaikuttavuuteen*. Opetushallitus. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen koordinointihanke 2011–2013 -Osaamista kehittämässä herkällä korvalla, ennakoivalla otteella ja punnitulla arvopohjalla! Raportit ja selvitykset 2014:5. Helsinki: Opetushallitus.

Sahlberg, P. (1997). Opetusmenetelmät ja hyvin menestyvä koulu. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R. (toim.) *Onnistuuko oppiminen – oppimistuloksien ja opetuksen laadun arviointiperusteita peruskoulussa ja lukiossa*. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino, 449–465.

Salmela, E. (2015). Yhteisöllinen, nopea ja kokeileva kehittäminen. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Tutkimusraportit. Haettu 16.12.2016 osoitteesta <https://core.ac.uk/download/pdf/39968157.pdf>

Sarasvathy, S. (2008). *Effectuation. Elements of entrepreneurial expertise. New horizons in entrepreneurship*. Cheltenham UK: Edward Elgar.

Savander-Ranne, C. & Lindfors, J. (2013). Oppimisympäristö ja oppiminen. Teoksessa Savander-Ranne, C., Lindfors, J., Lankinen, P. & Lintula, L. (toim.) *Kehittyvät oppimisympäristöt*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Taito-työelämäkirjat 5:2013. Helsinki: Unigrafia.

Sivistysvaliokunta (1996). Lausunto 2/1996 vp. Haettu 14.4.2017 osoitteesta https://www.edus-kunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/sivl_2+1996.pdf#search=2%2F1996%20opettajanty%C3%B6

Takala, S. (1997). Vieraan kielen kehittymisen arviointiperusteita. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R. (toim.) *Onnistuuko oppiminen – oppimistuloksien ja opetuksen laadun arviointiperusteita peruskoulussa ja lukiossa*. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino, 87–114.

Tenhula, T., Autti, T. & Helin-Salmivaara, A. (2008). Vaikuttavuutta lääkärin ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Koulutuksen ABC-kirjoitussarja. Duodecim. Haettu 10.4.2017 osoitteesta <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97025.pdf>

The society for effectual action (2016a). Effectuation 101. Haettu 11.2.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=207

The society for effectual action (2016b). Effectual cycle. Haettu 27.4.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=4055&principle=effectual-cycle

The society for effectual action (2016c). Bird in hand principle. Haettu 14.4.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=4055&principle=bird-in-hand

The society for effectual action (2016d). Lemonade principle. Haettu 14.4.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=4055&principle=lemonade

The society for effectual action (2016e). Crazy quilts principle. Haettu 14.4.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=4055&principle=crazy-quilts

The society for effectual action (2016f). Affordable loss principle Haettu 14.4.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=4055&principle=affordable-loss

The society for effectual action (2016g). Pilot in the plane principle. Haettu 14.4.2017 osoitteesta http://www.effectuation.org/?page_id=4055&principle=pilot-in-the-plane

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6 painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vantaa: Hansaprint Oy.

Tuomela, V. & Lepola, A. (2013). *Effectual business clinic -supporting entrepreneurial growth*. Varhain – Project “Adopt Entrepreneurship Early” 2012 – 2013. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016). Hallituksen yrittäjyyspaketti ja työllisyyspaketti tukevat kasvua. Haettu 12.4.2016 osoitteesta http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hallituksen-yrittajyyspaketti-ja-tyollisyyspaketti-tukevat-kasvua

Vaherva, T. (1983). *Koulutuksen vaikuttavuus: Käsiteanalyttista tarkastelua ja viitekehysten hahmottelua*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Valtiovarainministeriö (2017). Tuottavuuden ja tuloksellisuuden edistäminen kansallisella tasolla. Haettu 11.2.2017 osoitteesta <http://vm.fi/tuottavuuden-ja-tuloksellisuuden-edistaminen-kansallisella-tasolla>

Valtioneuvoston kanslia (2016). Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019. Hallituksen julkaisusarja 2/2016. Haettu 2.4.2017 osoitteesta <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi+2015%E2%80%932019%2C+p%C3%A4ivitys+2016/305dcb6c-c9f8-4aca-bbbb-1018cd7a1fd8>

Valtion nuorisoneuvosto (2015). Nuorten yrittäjyysluokitus. Haettu 5.4.2017 osoitteesta <https://indikaattorit.tietoanuorista.fi/tyollisyys-ja-yrittajyys/nuorten-yrittajyysluokitus>

Valtonen, P. (1997). Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen tila Suomessa. Teoksessa Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. (toim.) *Koulutus, yhteiskunta, menestys*. Helsinki: Edita, 9–53.

Villa, T. (2016). Opiskelijabarometri 2014: Katsaus korkeakouluopiskelijoiden opintoihin, arkeen ja hyvinvointiin. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö OTUS, 55/2016. Haettu 14.4.2017 osoitteesta <https://drive.google.com/file/d/0B9L1fvjudy3GNzB6OGF1dE5GcHc/view>

Virtanen, P. (2007). *Arviointi: Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen*. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

YES (2017). Mitä yrittäjyyskasvatus on? Haettu 11.2.2017 osoitteesta <http://www.yesverkosto.fi/yes/mita-yrittajyyskasvatus-on/>

Yrittäjät (2015). Yksinyrittäjäohjelma 2011–2015. Haettu 14.2.2017 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/yrittajat/a/suomen-yrittajat/tavoiteohjelmat/yksinyrittajaohjelma-2011-2015-317764>

YTK (2014). Yrittäjän määrittely työttömyysturvan kannalta. Haettu 14.2.2017 osoitteesta <https://ytk.fi/ansioturvan-abc/yrittajaasiat-tyottomyysturvassa/yrittajan-maarittely-tyottomyysturvan-kannalta>



InnOpe-valmennus (5 op)

Yrittäjyyden ja liiketoiminnan parissa toimiva opettaja tai kouluttaja – haluatko lähteä kokeelliselle oppimisen matkalle? Haluatko olla mukana luomassa innovatiivista yrittäjyyden opettamisen mallia? Tule kehittämään yrittäjyyden, yrittäjämäisen toiminnan ja liiketoiminnan uudistamisen taitojasi oppimisessa ja opettamisessa.

InnOpe-valmennus tarjoaa vuorovaikutteista, käytännönläheistä tekemistä ja oppimista aitojen tilanteiden parissa. Oppimisen matkan aikana kokeillaan käytännön toimintamalleja ja menetelmiä sekä konkreettisia yrittäjyyden opettamisen työkaluja, joita voit välittömästi soveltaa omaan työhösi.

Kohderyhmä

InnOpe-valmennus on suunnattu opettajilla ja kouluttajilla, jotka haluavat saada innovatiivisia ja kokeellisia näkökulmia yrittäjyyden ja liiketoiminnan kouluttamiseen.

Aikataulu

- Oppimisen matka alkaa joulukuussa 2013
- Tutustutaan verkossa olevaan aiheeseen liittyvään oppimismateriaaliin.

- Innovaatioleiritys 4.-6.2.2014 Hämeenlinnassa
- Leirityksessä mukana ovat osallistujien lisäksi toteutuksen valmentajat, yrittäjiä sekä HAMKon yrittäjyysopiskelijoita kokeellisena pilottiryhmänä.
- Leirityksen sisältönä ovat luennot, työpajat ja valmennusohjelma.
- Kehittämiprojektien tekeminen alkaa
- Oppimisen matka päättyy toukokuussa 2014

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumiset 31.12.2013 mennessä osoitteessa:
www.hamk.fi/tyadennyskoulutus/yrlri

Lisätietoja

Työelämäpalvelukoordinaattori Eveliina Toivonen
(03) 646 4361, eveliina.toivonen@hamk.fi

Työelämäpalvelupäällikkö Sari Hanka
050 372 3544, sari.hanka@hamk.fi

Hinta

Koulutus on Opetushallituksen rahoittamaa maksutonta opetustoimen henkilöstökoulutusta. Innovaatioleirityksen tarjoilut ovat osallistujille maksuttomia. Matka- ja majoituskuluista osallistujat vastaavat itse. Koulutukseen ilmoittautuminen on sitova.



Tavoitteet

- Luodaan yhdessä uusi yrittäjyyden ja liiketoiminnan uusimisen opettamisen käytännön malli ja sen kokeilu opettamistyökaluineen aidoissa tilanteissa.
- Opettamisen malli perustuu asiantuntijayrittäjyyden voimaannaprosessiin (effectuation), jossa korostuu oppijan tiedot, taidot ja asenteet, toiminnallisuus ja tekeminen, käytännön verkostoituminen ja liiketoiminnan yhdessä luominen.
- Kantavina teemoina ovat yrittäjyys, yrittäjämäinen toiminta ja liiketoiminnan uudistaminen.
- Konkreettisin tuloksina matkan aikana syntyy moduulirakenteinen yrittäjyyden ja liiketoiminnan uudistamisen malli työkaluineen ja materiaaleineen, joita opettaja voi työssään soveltaa.

Sisältö

- Oppimisen matka alkaa joulukuussa 2013
 - Sähköisen alustan ja Facebook-ryhmän käyttö
 - Tutustuminen mobiilisti verkossa olevaan aiheeseen liittyvään laajaan oppimismateriaaliin (videot, pedagogisten menetelmien esittelyt, artikkelit)
 - Oppimistehtävien tekeminen sekä omien tavoitteiden ja kehittämiskohteiden määrittely
- Innovaatioleiritys 4.-6.2.2013
 - Kokeellinen intensiivileiri: luennot, työpajat ja verkostoitusohjelma
 - Teemoina: mitä teet? kuka olet? mitä tiedät? ketä tunnet? Vapauta ja valjasta yrittäjyys itsensä ja yhteisössä. Yrittäjäidentiteetin kehittyminen. Yhteisen idean ja tavoitteen luominen ja edullisen riskin ottaminen, miten yhteinen liiketoimintamalli kehitetään ja miten otetaan edullinen riski. Miten kiinnostavana muut kokevat idean ja miten idealle yhdessä luodaan kysyntä?
 - Opittavia tietoja, taitoja ja työkaluja: itsensä ja muiden tunteminen erilaisten kehittämistyökalujen käyttöä ja suunnittelua, verkostojen rakentamista, tiedon hankintaa, analysointia, johtopäätösten tekoa ja tiedon esittämistä, myymistä ja ostamista, asioiden ja itsensä johtamista, ongelman ratkaisutaitoja, voimaannaprosesseja, vuorovaikutteinen liiketoimintasuunnitteluprosessi, tuotteistamisprosessi
- Oppimisen matka päättyy projektioihin toukokuussa 2014
 - Opittujen menetelmien ja kokemusten yhteisöllinen arviointi ja kehittämissideoiden tuottaminen.

Innovaatioleirityksen vastuullisena vetäjänä toimii yrittäjyyden lehtori Vesa Tuomela. Hänen lisäksi kouluttajina ja ohjaajina toimivat mm. rahoituksen ja laskentatoimen lehtori Ari Sarviharju, myynnin ja markkinoinnin päätoiminen tuntiopettaja Annikka Lepola sekä markkinointikoordinaattori Teemu Korpi



InnOpe-valmennus (5 op)

Yrittäjyyden ja liiketoiminnan parissa toimiva opettaja tai kouluttaja – haluatko lähteä kokeelliselle oppimisen matkalle? Haluatko olla mukana luomassa innovatiivista yrittäjyyden opettamisen mallia? Tule kehittämään yrittäjyyden, yrittäjämäisen toiminnan ja liiketoiminnan uudistamisen taitojasi oppimisessa ja opettamisessa.

InnOpe-valmennus tarjoaa vuorovaikutteista, käytännönläheistä tekemistä ja oppimista aitojen tilanteiden parissa. Oppimisen matkan aikana kokeillaan käytännön toimintamalleja ja menetelmiä sekä konkreettisia yrittäjyyden opettamisen työkaluja, joita voit välittömästi soveltaa omaan työhösi.

Valmennuksessa on kolme keskeistä teemaa:

- Yrittäjyys on rakettitiedettä
- Yrittäjyys jauhattaa
- Yrittäjyys on rahantekoa

Kohderyhmä

InnOpe-valmennus on suunnattu opettajilla ja kouluttajille, jotka haluavat saada innovatiivisia ja kokeellisia näkökulmia yrittäjyyden ja liiketoiminnan kouluttamiseen.

Aikataulu

- Oppimisen matka alkaa elokuussa 2014
- Tutustutaan verkossa olevaan aiheeseen liittyvään oppimismateriaaliin.

- Innovaatioleiritys 23.-25.9.2014 Hämeenlinnassa
 - Leirityksessä mukana ovat osallistujien lisäksi toteutuksen valmentajat, yrittäjiä sekä HAMKon yrittäjyysopiskelijoita kokeellisena pilottiryhmänä.
 - Leirityksen sisältönä ovat luennot, työpajat ja valmennusohjelma.
 - Kehittämiprojektien tekeminen alkaa
- Oppimisen matka päättyy joulukuussa 2014

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumiset 1.8.2014 mennessä osoitteessa:
www.hamk.fi/taydennyskoulutus/yrli

Lisätietoja

Työelämäpalvelukoordinaattori Eveliina Toivonen
 (03) 646 436 1, eveliina.toivonen@hamk.fi

Työelämäpalvelupäällikkö Sari Hanka
 050 372 3544, sari.hanka@hamk.fi

Hinta

Koulutus on Opetushallituksen rahoittamaa maksutonta opetustoimen henkilöstökoulutusta. Innovaatioleirityksen tarjoilut ovat osallistujille maksuttomia. Matka- ja majoituskuluista osallistujat vastaavat itse. Koulutukseen ilmoittautuminen on sitova.

Liite 2/2



Tavoitteet

- Luodaan yhdessä uusi yrittäjyyden ja liiketoiminnan uusimisen opettamisen käytännön malli ja sen kokeilu opettamistyökaluineen aidoissa tilanteissa.
- Opettamisen malli perustuu asiantuntijayrittäjyyden voimaannaprosessiin (effectuation), jossa korostuu oppijan tiedot, taidot ja asenteet, toiminnallisuus ja tekeminen, käytännön verkostoituminen ja liiketoiminnan yhdessä luominen.
- Kantavina teemoina ovat yrittäjyys, yrittäjämäinen toiminta ja liiketoiminnan uudistaminen.
- Konkreettisina tuloksina matkan aikana syntyy moduulirakenteinen yrittäjyyden ja liiketoiminnan uudistamisen malli työkaluineen ja materiaaleineen, joita opettaja voi työssään soveltaa.

Sisältö

- Oppimisen matka alkaa elokuussa 2014
 - Sähköisen alustan ja Facebook-ryhmän käyttö
 - Tutustuminen mobiilisti verkossa olevaan aiheeseen liittyvään laajaan oppimismateriaaliin (videot, pedagogisten menetelmien esittelyt, artikkelit)
 - Oppimistehtävien tekeminen sekä omien tavoitteiden ja kehittämiskohteiden määrittely
- Innovaatioleiritys 23.-25.9.2014
 - Kokeellinen intensiivileiri: luennot, työpajat ja verkostoitusohjelma
 - Teemoina: mitä teet? kuka olet? mitä tiedät? ketä tunnet? Vapautta ja valjasta yrittäjyys itsensä ja yhteisössä. Yrittäjäidentiteetin kehittyminen. Yhteisen idean ja tavoitteen luominen ja edullisen riskin ottaminen, miten yhteinen liiketoimintamalli kehitetään ja miten otetaan edullinen riski. Miten kiinnostavana muut kokevat idean ja miten idealle yhdessä luodaan kysyntä?
 - Opittavia tietoja, taitoja ja työkaluja: itsensä ja muiden tunteminen erilaisten kehittämistyökalujen käyttöä ja suunnittelua, verkostojen rakentamista, tiedon hankintaa, analysointia, johtopäätösten tekoa ja tiedon esittämistä, myymistä ja ostamista, asioiden ja itsensä johtamista, ongelman ratkaisutaitoja, voimaannaprosesseja, vuorovaikutteinen liiketoimintasuunnitteluprosessi, tuotteistamisprosessi
- Oppimisen matka päättyy projektitöihin joulukuussa 2014
 - Opittujen menetelmien ja kokemusten yhteisöllinen arviointi ja kehittämisideoiden tuottaminen.

Innovaatioleirityksen vastuullisena vetäjänä toimii yrittäjyyden lehtori Vesa Tuomela. Hänen kanssaan mukana toteutuksessa on erikseen koottu opettajatiimi.

Järjestämme lisäksi molemmille InnOpe-valmennuksen toteutuksiin osallistuneille henkilöille yhteisen verkostoitumispäivän 27.11.2014 Hämeenlinnassa Tilaisuuteen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta hyödyllistä!

INNOPE-TOIMINTATORSTAI, SYKSY 2014



InnOpen TOIMINTATORSTAI 27.11.2014

Järjestämme InnOpe-valmennuksen aiempiin toteutuksiin osallistuneille henkilöille yhteisen verkostoitumispäivän 27.11.2014 Hämeenlinnassa. Tilaisuuteen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta hyödyllistä!

Osallistujien toiveiden mukaisesti kokoonnumme koko porukalla sekä uuden kolmannen toteutuksen osallistujien kesken yhteiseen toiminnalliseen ja aktiiviseen verkostoitumispäivään. Ohjelmassa on aitoja yrityscasejä sekä monenlaista tekemistä.

Päivä alkaa 8.30, tarkempi aikataulu toimitetaan osallistujille lähempänä. Paikkana Hämeen ammattikorkeakoulun Visamäen yksikkö.

Ohjelmatarunke torstai 27.11.2014

- Myyntityöpaja: henkilökohtaisen ratkaisumyyntityön harjoitukset
- Kuuden ajattelun hatun työpaja
 - Eri näkökulmat kehittämiseen
 - Haasteen ratkaisu
- Tulevaisuuden ennakoitutyöpaja
 - Kehityksen ajurit
 - Heikot signaalit
 - Trendit ja megatrendit

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumiset 17.11.2014 mennessä osoitteessa: www.hamk.fi/taydennyskoulutus/yrli

Lisätietoja

Työelämäpalvelukoordinaattori Eveliina Toivonen
(03) 646 4361, eveliina.toivonen@hamk.fi

Työelämäpalvelupäällikkö Sari Hanka
050 372 3544, sari.hanka@hamk.fi

Hinta

Koulutus on Opetushallituksen rahoittamaa maksutonta opetustoimen henkilöstökoulutusta. Innovaatioleirityksen tarjoilut ovat osallistujille maksuttomia. Matka- ja majoituskuluista osallistujat vastaavat itse. Koulutukseen ilmoittautuminen on sitova.

www.hamk.fi/taydennyskoulutus

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPH-KOULUTUKSEN PALAUTELOMAKE



OPH-koulutuksen laadullinen arviointi InnOpe-valmennus

Arvioi miten koulutus on onnistunut. Valitse sopivin vaihtoehto.

(1=ei lainkaan tyytyväinen, 2=jokseenkin tyytyväinen, 3=kantani on neutraali, 4=tyytyväinen, 5=erittäin tyytyväinen)

Vastaukset raportoidaan Opetushallitukselle.

1. Osallistujan tiedot

Sukunimi Etunimi

2. Koulutushankkeen laadullinen palaute *

	1	2	3	4	5
Koulutuksen saavutettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutushankkeen sisällöt vastasivat tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovatiivinen ja monipuolinen sisältö ja toteutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto ja viestintätekniiikan hyödyntäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Suositteisitko tätä koulutusta muille? *

Kyllä Ei Eos

4. Koulutuksen vaikuttavuus *

	1	2	3	4	5
Työyhteisön kehittämistä tukevien toimintamallien edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaistamisen, työssäoppimisen ja muiden joustavien ja yhteisöllisten oppimismahdollisuuksien lisääminen työuran eri vaiheissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen omassa työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimus- ja arviointitiedon sekä kehittämishankkeiden tulosten soveltaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvien toimintamallien kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudistusten toimeenpanossa tarvittavan osaamisen lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansallisen, alueellisen ja työelämäyhteistyön edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kommentoi vapaasti ja kerro mitä sinulle jäi käteen tästä koulutuksesta?

6. Mikäli toisen InnOpe-toteutuksen jälkeen järjestettäisiin syksyllä 2014 kaikkien osallistujien yhteinen teemapäivä, niin olisitko kiinnostunut osallistumaan?

Kyllä
 En
 Eos