

Yrittäjyyskasvatus: analyyseja, synteesejä ja sovelluksia

Matti Koiranen & Pekka Ruohotie

Erittäin monissa yrittäjyyskasvatuksen ohjelmissa lähdetään liikkeelle siitä, mitä toimintoja pk-omistajayrittäjän on syytä osata, jotta hän voi toimia yrittäjänä. Näkökulma on helposti kapea painottuen tietoihin ja taitoihin, ja opittavien asioiden määrä on suuri ja sirpaleinen. Yrittämisen kokonaisvaltainen luonne unohtuu. Nopeasti vanhenevien tietojen sijasta oleellisimpia ovat metataidot - ja taito oppia niistä.

Olemme kouluttajina usein törmänneet tilanteeseen, että oppilaitokset tai yksittäiset aktiiviset opettajat haluavat luoda systematiikkaa yrittäjyyskasvatusohjelmilleen, mutta heillä on vaikeuksia tunnistaa ja jäsentää niitä sisältöjä ja menetelmiä, joita ohjelmiin olisi tarpeen sisällyttää. Analysoiva jäsentäminen ei yksin riitä. Erittelevän ajattelun jatkeeksi tarvitaan myös kokoavaa ajattelua, eli analyysistä on jatkettava synteisiin. Jälkimmäinen eli synteesi on tarpeen siksi, että sekä opittavan aineksen että oppimismenetelmien ratkaisuisissa peruslähtökohtana on syytä olla holistinen ihmis-, yrittäjyys- ja yrittäjäkäsitys.

Puheenvuoromme tarkoituksena on aktivoida opettajia pohdiskelemaan yrittäjyyskasvatuksen eri ulottuvuuksia sekä sisällön että käytettävien oppimismenetelmien kannalta. Pyrimme vastamaan tähän haasteeseen siten, että esittelemme lähemmin

- persoonallisuuden ja lahjakkuuden taksonomiaa (kappale 1)
- perusosaamisvaatimuksia yleisten työelämävaatimusten kannalta (kappale 2)

- tekemällä oppimisen erilaisia moodeja (kappale 3)
- kokemuksellisen oppimisen kehää (kappale 4)
- miellekarttaa, jolla tunnistetaan pk-omistajayrittäjän työssä tarvittavia osaamisvaatimuksia (kappale 5).

Kukin em. luvuista on itsessään analyysi ja synteesi. Oma tehtävämme on tuoda edellä mainittujen teemojen yhteyteen soveltavaa reflektointia, jolla yrittäjyys ja oppiminen saadaan käymään vuoropuhelua keskenään sekä käsiteteoreettisella että sovellustasolla.

Artikkelimme on luotu siten, että lähtökohdiksi on otettu eri tieteenalojen kirjallisuudesta muutamia hyödyllisiä jäsennyksiä ja näiden antia on reflektoitu yrittäjyyteen oppimisen näkökulmasta. Kussakin tapauksessa jäsentely on tavallaan ajattelun kehikko eli ”luuranko”, ja soveltava reflektointi siihen liitettynä on ”lihaa ja verta”. Tekstimme on perusluonteeltaan toisinaan divergoivaa (erittelevää ja hajautuvaa) ja toisinaan konvergoivaa (koostavaa).

Käsillä olevassa puheenvuorossa esitellään muutamia käsiteteoreettisia jäsennyksiä, sovelletaan niitä yrittäjyyskasvatukseen ja luodaan virikkeitä oppilaitoksille ja aktiivisille opettajille yrittäjyyskasvatuksen sisällölliseen ja pedagogiseen kehittämiseen. Miellämme yrittäjyyskasvatuksen kodin ja eri tason oppilaitosten yhteiseksi haasteeksi, jossa yrittäjyyteen oppiminen on ajallinen jatkumo lapsuudesta aina eläkevuosiin saakka. Näkemyksemme oppivasta ihmisestä rakentuu sille ajattelulle, että ihminen (myös yrittäjä) on ilmiäytökseltään perityn ja opitun yhteisvaikutusta. Loppumattomalta tuntuva keskustelu siitä, tapahtuuko henkinen kasvu ja valikoituminen yrittäjäksi (vain) syntymällä vai (vain) oppimalla voidaan huoletta jättää keskustelun ulkopuolelle. Tämän asian suhteen edustamme kantaa, että kyse ei ole joko...tai- vaan sekä...että-tyyppisestä ihmis- ja oppimiskäsityksestä.

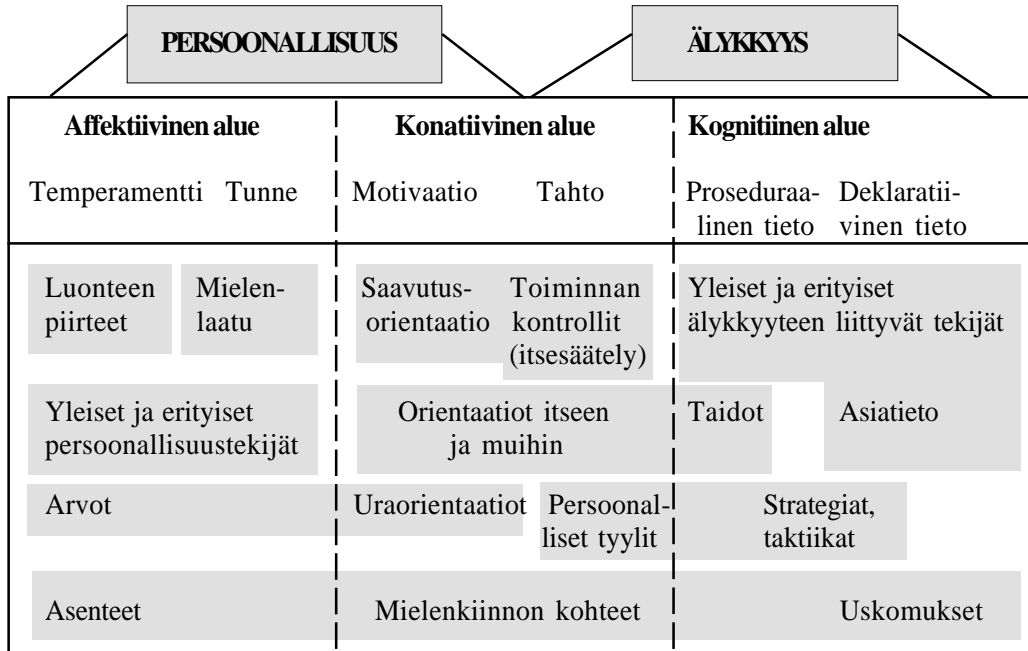
Yrittäjyyskäsitteemme kuuluvat erilaiset yrittäjyyden ilmenemismuodot: ulkoinen yrittäjyys (oman liiketoiminnan käynnistäminen ja toteuttaminen), sisäinen yhteisöllinen yrittäjyys (työyhteisön kollektiivinen, yrittäjämäinen ajattelu, toiminta- ja suhtautumistapa työn tekoon) sekä omaehtoinen yrittäjyys (yksilön tasolla ilmenevä yrittäjämäinen ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa työn tekoon). Kuten huomataan, yrittäjyyttä ei tällä käsitelmäarittelyllä ole mietetty uraksi eikä ammatiksi, vaan käsitystä hallitsevat ihmisen tai ihmisjoukon ajattelun, toiminnan tai työhön suhtautumisen tavat.

Yrittäjyyteen oppimisessa pidämme hyödyllisenä sekä käsiteteoreettisen aineksen että havaintoihin perustuvan kokemuksellisen aineksen mukaan liittämistä. Pidämme tärkeänä, että yrittäjyyteen opitaan sekä yrittäjämäisen pedagogiikan (miten) että yrittäjyyden kannalta hyödyllisten oppisisältöjen (mitä) avulla. Alusta asti on hyvä uhrata paljon huomiota myös yrittäjyydelle suopeiden arvojen ja asenteiden (miksi) kehittämiseen, koska nämä luovat suotuisan motivaation perustan yrittämiselle sekä yrittäjyyteen kasvamiselle. Kasvatuksellinen ideaali olisi se, että yrittäjyydestä tulisi ihmiselle luonteva osa elämää.

1. Persoonallisuuden ja lahjakkuuden taksonomia

Yksi parhaita taksonomioita, joihin olemme törmänneet ihmisen persoonallisuuden ja älyllisen lahjakkuuden jäsentäjänä, on Snow, Corno & Jacksonin (1996, 247) esittämä käsitteellinen kuvaus, kts. liite 1. Se avaa silmät näkemään yrittäjyyskasvatuksen ulottuvuudet huomattavasti laajempina kuin pelkästään kognitiivisten valmiuksien kehittämistarpeina. Väheksymättä kognitiivisten osa-alueiden (esimerkiksi tiedot ja taidot) merkitystä on yrittäjyyden kannalta ainakin yhtä tärkeätä, että myös konatiivinen ja affektiivinen persoonallisuuden osa-alue kehittyy yrittäjyyden kannalta oikeaan suuntaan.

Affektiivisesta kentästä tunnistamme esimerkiksi yrittäjyyden arvot ja asenteet. Ideaalina voidaan pitää, että yrittäjyyskasvatusta saanut ihminen pitää yrittäjyyttä ja yrittämistä arvossa. Tunnetasolla tärkeätä on myös yrittämistä kohtaan mahdollisesti tunnettujen pelon tunteiden voittaminen, siis rohkeuden ja uskalluksen esiin nostaminen. Yrittämistä ajatellen tällä oppimistuloksella on yhteys esimerkiksi riskinotto- ja kokeilunhaluun.



Yksilöllisiä konstruktioeroja kuvaava taksonomia (Snow, Corno & Jackson 1996, 247)

Konatiivisesta kentästä nousevat kiinnostavasti esiin motivationaaliset tekijät. Näillä on tunnetusti vaikutusta siihen, mihin suuntautuneena ja millä vireydellä ihminen toimii. Konaatio suuntaa ihmisen uraorientaatiota (esimerkiksi palkkatyön ja omistajayrittämisen välillä). Se heijastuu saavutusorientaatioon (esimerkiksi kasvua tavoitteleva vs. kasvua tavoittelematon yrittäjä). Se ilmenee orientaationa itseä ja muita kohtaan (esimerkiksi yksinyrittäjä vs. tiimiyrittäjä). Kiinnostuksen kohteet heijastuvat usein mm. toimialan valintaan (esimerkiksi kauppias vs. teollisuusyrittäjä). Konaatio-ulottuvuuteen kuuluvat myös toiminnan kontrollipremissit (esimerkiksi ns. locus of control, joka luo ihmiselle tulkinnan siitä, onko hän haluamaansa todellisuutta luodessaan muiden armoilla vai oman onnensa seppä, toiminnan itsesääteilymekanismit, ennakoitavuus jne.). Kuriositeettina todettakoon, että latinankielinen kantasana ”conare” tarkoittaa ”yrittää”.

Kasvatustyötä on tarpeen tehdä myös kognitiivisen kentän eri konstruktioissa. Yrittäjyydelle pohjaa luovat tiedolliset ja taidolliset valmiudet (ne tekijät, mitä usein kutsumme osaamiseksi ja ammattitaidoksi). Kognitiivisessa kentässä ovat

myös uskomukset. Kasvatuksellinen haaste on esimerkiksi yrittäjyyteen liitettyjen värien uskomusten poiskitkeminen. Tällaisia myyttejä eli harhaluuloja ovat mm. seuraavat: a) Kaikista ei ole yrittäjiksi, b) Yrittäjä on aina työnsä vanki, c) On tehtäviä tai toimialoja, joihin yrittäjyys ei sovi ja d) Yrittäjyys on syntymässä saatu ”geeni-virhe”; ellei sitä ihmisellä ole, ei kasvatuksella asiaa voida auttaa, e) Yrittäjyys ei sovi kouluun, koska se korostaa liikaa kaupallisuutta. Miten sitkeässä nämä harhaluulot elävätkään yhteiskunnassamme, ja miten usein niitä puheillaan ylläpitävät yhä monet oppilaiden vanhemmista ja opettajistammekin.

Tiedoissa ja taidoissa on joltakin osin kyse myös metatason osaamisesta. Tällaista osaamista ovat esimerkiksi oppimaan oppimisen taito tai ns. metateoreettiset tiedot (esimerkkinä vaikkapa ontologinen tietämys). Metatason osaamista ei pidä käsitteellisesti sekoittaa monialaiseen osaamiseen, vaikka onkin niin, että metatasoinen osaaminen on sovellettavissa monille eri elämän aloille. Yksittäisten taitojen ja tietojen osalta voidaan puhua vielä erilaisista osaamisen tasoista (esimerkiksi tunnistaminen, palauttaminen, rutiini ja automaatio). Yrittäjyyskasvatuksessa teh-

dään usein se virhe, että omistajayrittäjänä toimimisen muuttuvaa detaljitietoa tuodaan liian aikaisin ja väärässä muodossa yleissivistävään kouluun. Ala-asteen tunteja ei todellakaan ole tarpeen käyttää yrityksen perustamisen opettamiseen tai liiketoimintasuunnitelman laatimiseen, vaikka ne tiedot ja taidot kenties myöhemmällä iällä ovatkin tarpeen, jos ihminen tahtoo perustaa oman yrityksen. Jos ne luontevasti liittyvät johonkin oppilasprojektiin, ei niitä asioita tarvitse arkaillakaan, mutta ne ehtii kyllä yleensä oppia myöhemmälläkin iällä. Kuten seuraava kappale osoittaa, monet yleisemmät, työelämää palvelevat perusosaamisen taidot ovat samalla kasvatusyrittäjän työssä toimimiseen.

2. Perusosaaminen ja yleiset työelämän valmiudet

Yrittäjyyskasvatuksen kannalta keskeisiä oppimistuloksia voidaan johtaa myös siitä kirjallisuudesta, joka käsittelee muuttuvan toimintaympäristön edellyttämiä kompetensseja. Tähän keskusteluun ovat viime aikoina tuoneet arvokkaan lisän Lord ja Smith (1999) sekä Lord ja Maher, mutta aivan erityisesti Evers, Rush ja Berdrow (1998). Näiden kirjoittajien ajatuksista rakentuu mielenkiintoinen kaavio yleisistä työelämävalmiuksista ja samalla jäsenitys erillisiksi taidoiksi tai kyvyiksi, joita muuttuvan työelämän johtamisessa tarvitaan. Tämä kuvio on liitteessä 2. Luokitusta on aiemmin tarkemmin selostettu Ruohotien kirjassa ”Oppiminen ja ammatillinen kasvu” (2000), joka käsittelee tarkemmin osaamisen ja muutoksen johtamista. Seuraavassa tätä luokitusta pohditsellaan yrittäjyyden kannalta.

Yleisten työelämävalmiuksien pääkategorioita on Eversin ym. mukaan (Evers, 1998,40-41, jota referoinut ja muokannut Ruohotie, 2000,40-42) neljä: elämänhallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten hallinta. Niiden alle on jäsennetty kuhunkin 4-5 taitoa tai kykyä. Terminologisesti hieman epämääräinen ja epäonnistunut ilmaus koonnoskuviossa on ”henkilökohtaiset vahvuudet”, joka voi tarkoittaa muutakin kuin vain taitoa tai kykyä. Ihmisen vah-

vuushan voi olla nimenomaan affektisen tai kognitiivisen puolen voimaa. Tästä pienestä käsitteellisestä löysyydestä huolimatta Eversin taksonomia on mielestämme hyödyllinen yrittäjyyden kyky- ja taitotekijöiden jäsenitys, etenkin jos lukija jaksaa paneutua liitteen 2 ao. kohdan tarkempaan määrittelyyn.

Yrittämisen perustaa luovat ne henkilökohtaiset valmiudet, jotka kumpuavat hyvästä ammatillisesta osaamisesta. Koska tämän hetken osaaminen ei välttämättä kannata kovin pitkälle huomispäivän vaatimuksissa, on oppimisen taito hyödyllinen metataito myös ammatillisen osaamisen vaalimisen kannalta. Yrittäjänä toimiminen on monelta osin aikataulusidonnaista ja ajan käyttöön liittyy monia ristipaineita. Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä on alinomaan tarpeen. Elämäntaitoihin kuuluvat myös kyky nähdä ja ratkoa ongelmia sekä näiden edellyttämä analyttisyys. Kyky analysoivasti eritellä ei vielä yksin riitä esimerkiksi päätöksenteossa, vaan siinä on tarpeen myös kyky ajatella kokoavasti (synteesiteon kyky).

Kommunikointia tarvitaan yrittämisen eri funktioissa (esimerkiksi myynti-, osto- ja rahoituseuuvottelut) välinetoimintona, ja niinpä kommunikointitaidot ovat tärkeä yrittäjän valmius. Kyse on kirjallisesta ja suullisesta viestintätaidosta, kuuntelutaidosta ja erilaisista vuorovaikutuksen taidoista.

Yrittämiseen kuuluu olennaisena ihmisten ja tehtävien johtaminen. On osattava suunnitella ja organisoida, on kyettävä hallitsemaan konflikteja, on osattava ohjailta muita ihmisiä, on kyettävä tekemään päätöksiä ja on osattava koordinoita. Tähän peruslistaan voitaisiin liittää kyky luoda ja varmistaa resursseja, taito valvoa suorituksia sekä kyky hakeutua hyödyllisiin verkostosuhteisiin. Myös kyky ymmärtää yhteisöllistä toimintaa ja talouden realiteetteja ovat oivallista yleisvalmiutta sekä ulkoisena että sisäisenä yrittäjänä toimimiselle.

Yrittäjyys ja innovatiivisuus kulkevat käsi kädessä. Juuri Eversin ym. mainitsemista hahmottamis- ja visiointikyvyistä on kyse, kun puhutaan

Liite 2: Erialaisten taitojen yhdistyminen perusosaamiseksi (Evers, Rush & Berdrow 1998, 40-41)

Elämänhallinta: Kehittää jatkuvasti käytäntöjä ja sisäistää rutiineja, jotka auttavat hallitsemaan epävarmuutta muuttuvassa työelämässä.

- *Oppiminen:* kyky ammentaa tietoa arkipäivän kokemuksista ja pitää osaaminen ajan tasalla omalla ammattialalla.
- *Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä:* taito hallita useita tehtäviä samanaikaisesti; kyky asettaa asiat tärkeysjärjestykseen ja käyttää aikaa niin, että sovitut aikarajat pitävät.
- *Henkilökohtaiset vahvuudet:* taito hallita erilaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka auttavat yksilöä selviytymään päivittäisissä työtilanteissa, esimerkiksi taito ylläpitää korkeaa energiatasoa, taito motivoida itseään optimaaliseen suoritukseen, taito toimia stressitilanteissa, taito säilyttää positiivinen asenne, kyky työskennellä itsenäisesti ja kyky hyödyntää rakentavaa kritiikkiä ja palautetta.
- *Ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys:* kyky identifioida, priorisoida ja ratkaista ongelmia yksin tai ryhmässä; kyky tehdä oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsenellä ongelmia sekä kehittää ideoita ja vastata ongelmiin.

Kommunikointitaito: Taito toimia tehokkaasti eri henkilöiden ja ryhmien kanssa niin, että pystyy keräämään, integroimaan ja jakamaan tietoa sen eri muodoissa.

- *Vuorovaikutustaito:* kyky työskennellä toisten ihmisten kanssa (esimiehet, alaiset, työtoverit), ymmärtää heidän tarpeitaan ja olla heille sympaattinen.
- *Kuuntelutaito:* taito kuunnella keskittyneesti toisten puhetta ja reagoida tehokkaasti heidän ajatuksiinsa keskustelun aikana.
- *Suullinen viestintätaito:* kyky välittää verbaa- lisesti tietoa joko yhdelle henkilölle tai ryhmälle.
- *Kirjallinen viestintätaito:* kyky välittää kirjallista informaatiota sekä virallisesti (esimerkiksi raporttien tai liikekirjeenvaihdon muodossa) tai epävirallisesti (kuten muistion/muistiinpanojen muodossa).

Ihmisten ja tehtävien johtaminen: Saada tehtävät suoritetuiksi suunnittelemalla, organisoimalla, koordinoimalla ja kontrolloimalla sekä resurssija että ihmisiä.

- *Koordinointikyky:* kyky saada ihmiset työskentelemään yhteistyössä ja luoda hyvä ryhmähenki.
- *Päätöksentekotaito:* kyky tehdä päätöksiä perusteellisen arvioinnin pohjalta (arviointi käsittää sekä lyhyt- että pitkäkestoisten vaikutusten arvioinnin) tiedostaen sekä poliittiset että eettiset kytkennät, ja kyky tunnistaa sellaiset henkilöt, jotka voivat vaikuttaa tehtyihin päätöksiin.
- *Johtamistaito:* kyky ohjata toisia ja delegoida työtehtäviä niin, että työntekijät motivoituvat tekemään parhaansa.
- *Taito hallita konflikteja:* kyky tunnistaa konfliktin lähteet joko itsen ja muiden välillä tai työtovereiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja taito löytää keinoja harmonian palauttamiseksi.
- *Suunnittelu- ja organisoitintaito:* kyky määrittellä tehtäviä, joita tavoitteisiin pääsemisen edellyttää, esimerkiksi jakamalla osa tehtävistä toisille, tarkkailemalla suunnitelman etenemistä tai korjaamalla suunnitelmaa.

Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen: Kyky hahmottaa asioita ja viritää aloitteellisuutta sekä johtaa luutuneiden käytäntöjen muuttamista.

- *Hahmottamiskyky:* kyky yhdistää relevanttia informaatiota eri lähteistä, integroida informaatiota yleistettävään muotoon ja soveltaa informaatiota uusiin ja laajempiin konteksteihin.
- *Luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys:* kyky sopeutua uusiin tilanteisiin. Siihen liittyy tarvittaessa aloitekyky ja kyky tuottaa uusia ratkaisuja ongelmiin. Lisäksi siihen liittyy kyky määrittellä roolit uudelleen ja taito reagoida organisaation menestymisen kannalta välttämättömiin muutosvaatimuksiin.
- *Riskinottokyky:* kyky/halu ottaa työtä kos-

- kevia harkittuja riskejä etsimällä ensin vaihtoehtoja ja erilaisia toimintatapoja ja saman aikaisesti tiedostaa mahdolliset negatiiviset seuraamukset ja tarkkailla etenemistä asetettuihin tavoitteisiin.
- *Visiointikyky*: kyky hahmottaa organisaation/yhtiön tulevaisuutta ja erilaisia innovatiivisia suuntaviivoja organisaation tulevaisuudelle.

”mahdollisuuksien näkemisestä” (opportunity seeing, opportunity recognition) yrittäjämäisenä käytöksenä. Tämä on tavallaan esivaihe yrittäjämäisen käyttäytymisen seuraavalle vaiheelle: ”tilaisuuteen tarttumiselle” (opportunity seizing). Luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys ovat osaksi kykyä, osaksi osa muuta persoonallisuutta. Sama koskee riskinottoalttiutta; se on yhtäältä riskinottokykyä mutta myös riskinottohalua. Riskinotto- ja kasvuhaluukkuuksien korrelaatio on todennettu monin eri yrittäjyystutkimuksin.

3. Filosofinen näkemys tekemiseen

Yrittäminen on ajattelun ja tekemisen yhteispeiliä; yrittäjä on näkijä ja tekijä. Hollantilainen tutkija Herman Dooyeweerd (1894-1977), jota filosofi Delvecchio on kutsunut ”syvällisimmäksi, innovatiivisimmaksi ja tarkkasilmäisimmäksi filosofiksi sitten Immanuel Kantin päivien, on listannut joukon aspekteja, jotka liittyvät tekemiseen (a set of modal aspects in which we function). Dooyeweerdin lista rakentuu seuraavasti:

- **numeerinen aspekti**: tekeminen lukujen avulla
- **spatiaalinen aspekti**: avaruudellinen tekeminen (tilassa toimiminen, tilan hyväksikäyttö)
- **kinemaattinen aspekti**: tekeminen liikkein
- **fysikaalinen aspekti**: tekeminen energian avulla
- **bioottinen aspekti**: tekeminen biologisin elintoiminnoin
- **sensitiivinen aspekti**: tekeminen tuntein ja palautetta saaden
- **analyttinen aspekti**: tekeminen eritellen
- **luova aspekti**: tekeminen uutta kehittämällä,

- parantamalla tai ”luovasti jäljitellen”
- **kielellinen aspekti**: tekeminen viestintää apuna käyttäen
- **sosiaalinen aspekti**: tekeminen vuorovaikutustilanteissa
- **taloudellinen aspekti**: tekeminen siten, että resursseja ei tarpeettomasti tuhhlata (ekonomisuus)
- **esteettinen aspekti**: tekeminen niin, että syntyy harmoniaa ja kauneusarvoja
- **juridinen aspekti**: tekeminen niin, kuin lain mukaan kuuluukin tehdä (oikeudet ja vastuut)
- **eettinen aspekti**: tekeminen niin, kuin lähimmäisenrakkaus ja moraalinen omatunto ohjaavat
- **pistinen (eli sitoutuneisuuden) aspekti**: tekeminen asiaansa uskoen, vision ohjaamana ja sitoutuneesti. (Basden,2000,51).

Vaikka aspektien alkuperäinen esittäjä antaakin ymmärtää, että em. 15 aspektin lista olisi luokiteltu, se ei ole mielestämme luokittelu siinä tiukassa merkityksessä, että aspektit olisivat toisinaan poissulkevia ryhmiä. Basden (2000,51) väittää voimakkaasti, että **jokainen** Dooyeweerdin esittämä aspekti on ihmiselle välttämätön ja siksi hyödyllinen tekemisen näkökulma. Jos niin todella on, sen implikaatioita oppimisen kannalta on syytä tarkoin pohtia. Joka tapauksessa on hyvä nähdä, että sen parempaa oppimisympäristöä, jossa erilaiset tekemisen muodot olisivat yhtä näkyvästi esillä, on vaikeata ajatella, kuin on toimiminen pienessä tai perheomisteisessa yrityksessä. Oppilaitosten kannattaneen (soveltuvien osin) omissa työmenetelmissään ja pedagogisissa ratkaisuisaan kiinnittää tähän erilaisten tekemisen moodien avulla tapahtuvaan oppimiseen lisääntyvää huomiota (monimuotoinen tekemällä oppimisen malli).

Listaus on alun perin filosofin tekemä. Se edustaa toiminnan eli tekemisen filosofiaa. Se jäsentää filosofisella tasolla tekemistä. Siitä on mahdollista kehittää kasvatustilanteita ja tekemällä oppimisen pedagogiikkaa yrittäjyyskasvatuksen tueksi. Monet edellä todetut tekemällä oppimisen periaatteet ovatkin toteutuneet vuosien mittaan hyvin koulun arkikäytänteissä, vaikka

niitä ei olisi nimenomaan ajateltukaan yrittäjyyspedagogisina oivalluksina.

4. Kokemuksellinen oppiminen: empirismiä ja konstruktivismia

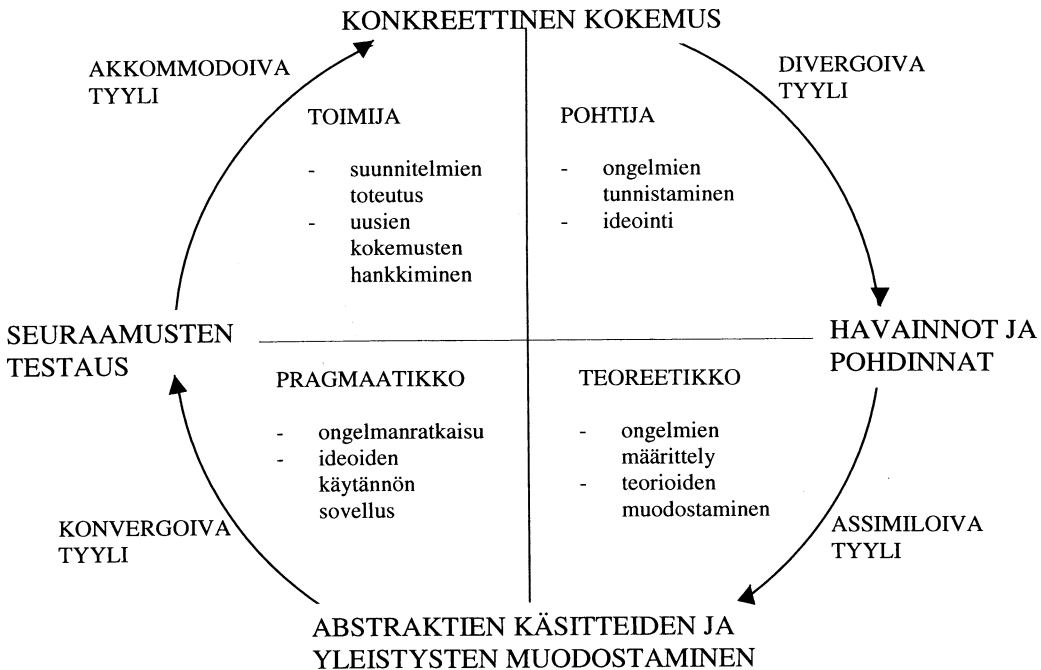
Yrittäjyyskasvatuksen kannalta on järkevää yhdistää sekä käsiteteoreettinen että havaintoihin ja konkreettisiin kokemuksiin perustuva oppiminen, vrt. liite 3. Kolbin (1984) tunnettu ja jo klassiseksi noussut kokemuksellisen oppimisen ympyrämalli yhdistää toisiinsa seuraavia asioita:

- käsitteellistämisen ja kokemuksen
- havainnot ja testauksen
- divergoivan ja konvergoivan tyylin
- assimiloivan ja akkomodoivan tyylin
- toimijan tavan oppia ja teoretikon tavan oppia
- pohtijan tavan oppia ja pragmaatikon tavan oppia.

Viime aikoina on eri nimillä korostettu voimak-

kaasti tekemällä oppimisen ”käytännönläheistä” pedagogiikkaa, ja, kuten edellä todettiin, luontevasti se yrittäjyyskasvatukseen sopiikin. Kuitenkin yrittäjyyskasvatukseen on syytä sisällyttää myös käsiteteoreettista oppimista. Hyvä auktoriteetti tälle sekä...että-ajattelulle on Immanuel Kant, joka viisaasti muistuttaa, että käsitteet ilman havaintoja ovat tyhjiä ja havainnot ilman käsitteitä ovat sokeita. Niinpä tekemällä oppimisenkaan ei tulisi koskaan perustua vain havaintoihin, vaan sekä käsitteisiin että havaintoihin. Käsitteet luovat näkökulmia ja ryhdin oppia tavoitehakisesti tekemällä.

On myös niin, että monet käytännöt vanhenevat paljon nopeammin kuin parhaimmat teoriat. Samalla vain käytäntöön liittyvä osaaminen vanhenee tällöin nopeasti. Hyvä teoreettinen yrittäjyysosaaminen lievittää (käytännön) tietojen ja taitojen vanhentumisen ongelmia ja luo samalla hyvän perustan oppia uusia käytäntöjä. On myös paljon sellaisia asioita, joita ei ole mikään pakko oppia todellisen kokemuksen katkeran koulun kautta, vaan joita voidaan oppia ja sisäistää pel-



Liite 3: Kokemusoppimisen eri vaiheet (Kolb, 1984)

kän ajattelun (tai esimerkiksi simuloinnin) tietä. Virtuaalistuva oppimisympäristö omine huikeine mahdollisuuksineen luo tässä suhteessa uusia pedagogisia ratkaisuja myös yrittäjyyskasvatukselle.

Kokemuksellista oppimista yrittäjyyden hyväksi tapahtuu paitsi tavoitehakuisesti, myös vapaista virikkeistä. Näidenkin osalta oppiminen lujittuu, jos vapaat arkielämän virikkeet ovat sijoitettavissa osaksi (käsitteellisesti) hallittua kokemusmaailmaa ja aiempaa sisäistä representaatiota. Yleisemmät teoreettiset mallinnukset antavat hyvän ajattelukehikon, ja niihin sijoittuvat tapauskohtaiset havainnot lujittavat oppimista edellyttäen, että teorian ja havaintojen välille ei jää suurta ristiriitaa. Jos jää, viriää aktiivisella ihmisellä terve uteliaisuus saada selville ja oppia, mistä ero teorian ja oman arkihavainnon välillä aiheutuu. Myös sen kaltainen ihmettely loppuun asti vietyä parantaa oppimisen tulosta.

Oppimisen sisäistä säätelevä painottava ja toiminnan pedagogiikkaan vahvasti nojautuva konstruktivismi on itse asiassa vanhin oppimisen muoto ja peräisin jo esihistorialliselta ajalta, kun ruoan hankkimiseen oli opittava ”tekemällä” metsästämis (nuolella ja jousella) taito. Hyödyllisiä tietoja ja taitoja on siis läpi historian opiskeltu ja opittu leikin ja työn avulla. Eri aikoina myös havaintoihin perustuva oppimiskäsitys (empirismi) on ollut oppimisen näkemystä vahvasti hallitseva paradigma (esimerkiksi Rousseau’n individualpedagogiikassa 1700-luvulla). Valveutunut yrittäjyyskasvattaja osaa yhdistää parhaat piirteet empirismistä ja konstruktivismista yrittäjyyskasvatuksen tueksi (Koironen & Peltonen, 1995, 43-45).

5. Pk-omistajayrittäminen yrittäjyyskasvatusta suuntaavana miellekarttana

Tämä osa on artikkelissamme soveltavin osa, joka painottuu voimakkaasti yrittäjyyden tietojen ja taitojen ns. kognitiiviseen osa-alueeseen ja opettettavaan ainekseen. Affektisten ja konatiivisten valmiuksien kehittämisessä on vähintään yhtä tärkeitä, se miten oppiminen tapahtuu.

Affektisten ja konatiivisten valmiuksien korostus ei tarkoita sitä, etteikö myös kognitiivinen osa-alue olisi tärkeä.

Erittäin monissa yrittäjyyskasvatuksen ohjelmissa lähdetäänkin käytännön hankkeiden suunnittelussa liikkeelle siitä, mitä toimintoja pk-omistajayrittäjän on syytä osata, jotta hän voi toimia yrittäjänä. Näkökulma on helposti yrittäjyyttä ajatellen kapea (painottuu tietoihin ja taitoihin), ja opittavien asioiden määrä on silti suuri ja sirpaleinen. Helposti unohtuu myös yrittämisen kokonaisvaltainen luonne: yrittäjä holistisena toimijana (monialainen vastuullinen toimija vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa).

Koska tähän miellekarttaan nojaava ajattelun malli on hyvin yleinen, kannattaa siihen hetkeksi paneutua. Durham Business Schoolin Allan Gibb (1993) on tämänkaltaisen oppimissisällön kehittelyssä ja sitä tukevien oppimismenetelmien kehittämisessä arvostettu asiantuntija. Hän haluaa yrittäjyyskasvatuksen nostavan esiin seuraavia yksilön piirteitä: pioneerihenki, seikkailunhalu, uskallus, eteenpäin suuntautuneisuus, progressiivisuus ja ambitio.

Durhamilaiset valmentavat tietynlaiseen yrittäjyyskäyttäytymiseen, johon liitettäviä piirteitä ovat: itsenäisyys ja oma-aloitteisuus, tavoitehakuisuus, epävarmuuden ja riskialttiin toimintaympäristön sieto, luova ongelmien ja ristiriitojen ratkaisu, halu tilaisuuksien etsimiseen, sitoutuminen, asioiden loppuunsaattaminen sekä kyky vaikuttaa.

Ne tehtäväkentät, joita durhamilaisten mielestä pk-yrittäjän on syytä osata, ovat: asiakastarpeiden selvittäminen; toimintaympäristön muutosten ennakointi; kyky löytää ideoita, arvioida niitä ja kehittää ne tuotteiksi; kyky markkinoida, myydä ja vastata kilpailuun; kyky varmistaa materiaalien saatavuus; kyky pestata ja tarvittaessa erottaa työvoimaa; kyky motivoida henkilöstöä ja organisoida työtä, aikatauluja ja työnkuluja; kyky arvioida rahoituksen tarvetta ja käydä rahoitusneuvotteluja; kyky määrittää yksikkökustannukset ja hinnoitella; kyky järjestää hallinnolliset tehtävät ja tuntea riittävästi lakien ja mui-

den normien sisältöä. Kyseessä on, kuten huomataan, selvästi funktionaalinen skeema pk-omistajayrittäjän kompetenssiin kohdistuvista vaatimuksista, mutta näkökulma on hyvin kognitiivisesti sävyttynyt, jos mittapuuna pidetään laajempaa yrittäjyyskasvatusta, jossa myös affektiiviset ja konatiiviset ulottuvuudet ovat esillä.

Lueteltuihin tehtäviin tarvitaan yrittämisessä myös tietynlaista, juuri pk-yrittämiseen yleisesti yhdistettyä yrittämisen henkeä. Sitä tarvitaan eri tilanteissa, eri liiketoimissa ja eri elinkaarivaiheissa eri tavoin, mutta esimerkiksi seuraavia asioita on opittu liittämään pk-yritysmäiseen tapaan toimia: itseluottamus, päätöksenteon pitkälle menevä itsenäisyys, omavastuinen kontrolli, joustavuus, neuvokkuus, resurssien monikäyttö, jähkailemattomuus, vapaamuotoisuus, sidonnaisuus ympäristön kanssa, mahdollisuus oppia sekä onnistumisista että virheistä. Pedagogisissa ratkaisuisissa on syytä pohtia tapoja, joilla näitä, pk-yrityksille tunnusomaisia, piirteitä saadaan mukaan sekä sisältöihin että ennen kaikkea oppimismenetelmiin. (Gibb, 1993,11-34).

Niissä maamme oppilaitoksissa, missä on rohkeasti siirrytty perinteisestä arvosanojen ja opintoviikkoarvostelujen sävyttämästä ”behavioristisesta palkkatyöstä” itsesääntöiseen studiotyypiseen työhön, joka on kuitenkin teoreettisesti hallittua ja tuloksiltaan mitattua, on koettu melkoinen arvojen, asenteiden ja käytäntöjen uudelleenarviointi. Jos ja kun yrittäjyyskasvatuksen ideaalina on saada aikaan yrittäjämäisemmin ajatteleva, toimiva ja työhönsä suhtautuva ihminen, olisi oltava suurempaa rohkeutta kyseenalaistaa monia nykyisen koulun oppimiskäytänteitä. Tehtäviin liittyviä tietojen ja taitojen miellekarttaa emme silti ottaisi kasvatuksen lähtökohdaksi vielä peruskoulun yrittäjyyskasvatukseen, mutta lähempiin asteisiin siinä on virikkeitä.

6. Synteesi

Yrittäjyys, ymmärrettynä avarammin kuin vain omistajayrittäjyydeksi, voidaan mieltää hyvän oppimisen filosofiaksi. Monet niistä asioista, jotka on totuttu liittämään hyveinä yrittäjyyteen, ovat

samalla hyvän oppimisen kulmakiviä. Sellaisia ovat esimerkiksi: aloitetyky, myönteinen työasenne, työhalu, määrätietoisuus, menestymishalu, vastuun kantaminen, tavoitteellisuus, itsenäisyys, luovuus, kekseliäisyys, aktiivisuus, sitkeys, kokeilun halu jne. (vrt. Koironen & Peltonen, 1995, 23-27). Huomaamme, että yrittäjyyden ideaalit sopivat kasvatuksen ideaaleiksi ajatellen kasvatuksista sekä prosessi- että tuloskriteereillä.

Yrittäjyyskasvatuksen tueksi on olemassa hyviä jäsenyyksiä ja muita teoreettisia esityksiä, joista tässä on ollut mahdollista esitellä vain muutamia. Yhteistä niille on ollut, että kuvauksista on mahdollisuus löytää sekä laajempia kokonaisuuksia (synteesejä) että osakokonaisuuksia. Niiden tausta on monitieteinen: kasvatustieteet, filosofia, kauppatieteet. Monia muitakin tieteenaloja olisi voitu nostaa tähän keskusteluun ja reflektoinnissa olisi voinut jatkaa huomattavasti syvemmälle. Suppeassa artikkelissa tuo kaikki ei ole mahdollista, mutta toivomme rakentavan keskustelun jatkuvan tämän julkaisun palstoilla. Asia on mielestämme sen arvoinen.

Mikä olisi naseva tiivistys artikkelimme perusteemoista? Ihminen on yrittäjänä aktiivinen toimija, jolle yrittäjyys on ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa työntekoon. Yrittäjän persoonallisuus on synnynnäisen ja opitun yhteisvaikutusta, joten yrittäjyyskasvatuksella on tärkeä merkitys siinä valikoitumisen ja henkisen kasvun prosessissa, jossa oppiminen yrittäjyyteen tapahtuu. Yrittäjyyskasvatuksessa sekä sisällöt että menetelmät voivat yhdessä ja erikseen tukea yrittäjyyteen oppimista. Kognitiivisten valmiuksien ohella myös konatiiviset ja affektiset valmiudet ansaitsevat yrittäjyyskasvatuksessa huomiota osakseen, jopa paljon runsaammin, kuin nykyään yleensä tapahtuu.

Monet niistä yleisistä työelämän johtamisvalmiuksista, jotka edustavat muuttuvan työympäristön edellyttämiä kompetensseja, ovat samalla hyvä pohja yrittäjän työssä tarvittaville kompetensseille. Pienessä yrityksessä yrittäminen ja johtaminen sekä yrittäjyys ja johtajuus kietoutuvat vahvasti samaan aktiiviseen toimijaan: yrittäjään. Ehkäpä tärkein ero sanojen välillä on se, että

'management' on tehtävä tai asema, 'leadership' on tietynlainen edelläkävijän tai suunnannäyttäjän rooli (leader vs. follower) ja 'entrepreneurship' on holistinen, vastuullinen ja innovatiivinen ajattelu-, toiminta- ja suhtautumista pa työn tekoon.

Yrittäjyyteen kasvamisessa tekemällä oppimisen ja kokemuksellisen oppimisen pedagogiikka tarjoavat luontevat lähtökohdat. Yrittäjämäinen koulu tai yritys oppimisympäristönä mahdollistavat monipuoliset oppimisvirikkeet näiden kasvatustavoitteiden saavuttamiseksi. Kokemuksellinen oppiminen yhdistää empirismin ja konstruktivismin oppimiskäsitykset siten, että arkielämän kokemukset ja käsitteellinen ajattelu tukevat toisiaan, mikä tarjoaa hyvät lähtökohdat ns. reflektiiviseen oppimiseen.

Lähteet

- BASDEN, A. (2000). "On the Multi-Aspectual Nature of Information Systems". Teoksessa Heimonen, J M ja Ruohonen M (toim.): *Pertti Järvinen 60 vuotta. Työtä tieteen hyväksi*. Tampereen yliopiston Tietojenkäsittelytieteiden laitoksen julkaisuja A-2000-6, ss. 49-59
- EVERS, F. T., Rush, J. C. & Berdrow J (1998). *The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability*. San Francisco. Jossey-Bass Publishers
- GIBB, A. (1993): "The Enterprise Culture and Education". *International Small Business Journal* 11:3, pp. 11-34.
- KOIRANEN, M. & Peltonen, M. (1995). *Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta*. Tampere. Konetuumat Oy
- KOLB, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs. N.J: Prentice-Hall
- LORD, R. G. & Maher, K. J. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*. New York. Routledge
- LORD, R. G. & Smith W G (1999). "Leadership and the Changing Nature of Performance" in Ilgen, D R & Pulakos E D (eds.) *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation and Development*. San Francisco. Jossey-Bass Publishers
- RUOHOTIE, P. (2000). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Porvoo: Wsoy.
- SNOW, R. E., Corno, L. & Jackson, D. (1994). "Individual Differences in Affective and Conative Functions" in Berliner, D C & Calfee R C (eds.) *Handbook of Educational Psychology*. New York. Simon & Schuster Macmillan, pp. 243-310.

Artikkeli saapui toimitukseen 19.3.2001. Julkaisupäätös tehtiin 25.4.