

OPPIMINEN JA KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Hannu Soini
Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja
opettajankoulutuksen yksikkö
2002

Luennon teemat

- Oppimista koskevien käsitysten muuttuminen
- Koulutuskulttuurin uudistaminen käytännössä

1. OPPIMISTA KOSKEVIEN KÄSITYSTEN MUUTTUMINEN

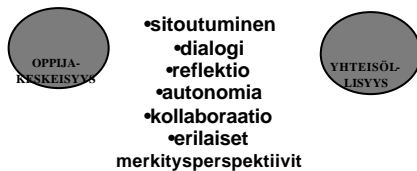


Oppijakeskeisyyden seurauksia

- Oppijan oman kokemuksen merkitys korostuu
- Oppimisprosessin yksilölliset erot korostuvat
- Oppimisen ohjaamisen psykologiset ja pedagogiset vaatimukset kasvavat

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Oppiminen sosiaalisena käytäntönä



Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Mielekkään oppimistilanteen tunnuspiirteet

Emotionaalinen sitoutuminen

- korostaa oppijan henkilökohtaista innostuneisuutta ja vastuuta oppimisesta
- Sitoutuminen toimintana: ilmenee tekemisellä, ei niinkään sanomisena
- Sitoutuminen suhteena: kyseessä on sopimus, myös organisaation tulee sitoutua ja ilmaista sitoutuminen tekoina, ei sanoina

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Reflektointi

- Toiminnan ja sen tuloksen tarkastelua ja siitä saatavaa palautetta (tärkein reflektion muoto)
- Vaatii aikaa ja edellyttää pysähtymistä
- Omien käsitysten tutkimista ja kyseenlaistamista (turvallisuus)
- Jatkuva reflektointi on neuroottista

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Erilaisten perspektiivien merkitys

- Korostaa erilaisten näkökulmien ja roolien merkitystä
- Tuo esiin tiedon relatiivisuuden:
 - Asioita voidaan tarkastella monesta näkökulmasta
 - kehittyä vähitellen (vrt Korkeakouluopiskelijoiden tiedonkäsityksen muuttuminen)

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Autonomia

- Ilmenee ns. itseohjautuvuutena (tavoitteellisuus, joustavuus, ajankäytön hallinta, kyky pyytää apua)
- Ei tarkoita eristäytymistä ja yksin työskentelemistä, vaan "kypsää riippuvuutta"
- Oman kokemuksen ja käsitysten arvostamista ja rohkeutta julkistaa ne

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Dialogi

- Tuo tietoisien tarkastelun kohteeksi yhteisössä tai ryhmässä olevat erilaiset oletukset, käsitykset ja tulkinnat todellisuudesta.
- Edistää kriittistä ajattelua ja korkeatasoista oppimista
- dialogin tavoite: oman käsityksen muuttuminen

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Kollaboraatio

a) Yhteistyö ekspertin kanssa

(Mestari - oppipoika -asetelma, apprenticeship-learning)

- arviointi ja palaute toiminnasta muodostuu monipuoliseksi ja kattavaksi
- tukee ja auttaa oppijaa kriittisissä kohdissa (konsultaatio)
- Mallin tarjoaminen

b) Yhteistyö vertaisten kanssa:

- Lisää oppimistilanteen turvallisuutta
- Auttaa näkemään asioita erilaisista näkökulmista
- Lisää rohkeutta kommunikaatioon osoittamalla, että muilla on samanlaisia ongelmia

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

3. KOULUTUSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

- KOULUTUSKULTTUURIN UUDISTAMISEN EDELLYTYKSET
 - Uudistamisen tarve on todellinen
 - Resurssien varmistaminen
 - Muutoshalukkuus on aitoa

Koulutuskulttuurin uudistamisen vaiheet

■ LÄHTÖTILANTEEN ANALYYSI

- nykyisen toimintatavan vahvuudet ja heikkoudet tunnistetaan yhdessä
- miten ongelmat ovat yhteydessä organisaation perustehtävään
- Yhteinen kieli ja ymmärrys ongelmien ratkaisemisen tarpeellisuudesta
- ongelmien priorisointi

Uuden toimintatavan suunnittelu

Motto: toimintatapojen muutos johtaa ajattelutapojen muutokseen

- Suunnittelun vaativuus ja siihen tarvittava aika yleensä aliarvioidaan
- Priorisointi ja suunnittelun kohdentaminen

Uuden toimintatavan soveltaminen käytäntöön

- Käytännön kokeilu tuottaa materiaalia työtavan lopulliseen muotoiluun
- Asteettaisuus: jännite entisen ja uuden välillä edellyttää kompromisseja
- muutoksen ennustamattomuus edellyttää epävarmuuden sietämistä

Toiminnan arviointi

■ Arvioinnin merkitys

- arviointi alkaa arvioinnin tuloksesta
- dialogi on ainoa arviointimenetelmä, joka on aina ajan tasalla
- muutoksen arviointi: vaikutukset organisaation muihin osiin
- arvioinnin arviointi