

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

Opettajakeskeisyys



Oppijakeskeisyys

Oppiminen yksilön sisäisenä prosessina



Oppiminen sosiaalisena käytäntönä



Oppijakeskeisyyden seurauksia

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

Oppiminen sosiaalisena käytäntönä



OPPIJA-
KESKEISYYS

- sitoutuminen
 - dialogi
 - reflektio
 - autonomia
- kollaboraatio
 - erilaiset
merkitysperspektiivit

YHTEISÖL-
LISYYS



Mielekkään oppimistilanteen tunnuspiirteet

Emotionaalinen sitoutuminen

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



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



Erilaisten perspektiivien merkitys

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



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



Dialogi

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



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



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