

OPPIMINEN, KOULUTUS JA ORGANISAATION KEHITTÄMINEN



TIEVIE-KOULUTTAJAKOULUTUS, 2003

Hannu Soini

*Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja
opettajankoulutuksen yksikkö*



Luennon teemat

- *Muuttuva oppimiskäsitys ja koulutuksen haasteet*
- *Asiantuntijuus korkeakouluopetuksen tavoitteena*
- *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 vastuuta oppimisesta
- Sitoutuminen toimintana:
- Sitoutuminen suhteena:



Reflektointi

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



Erilaisten perspektiivien mahdollisuus

- Korostaa erilaisten näkökulmien ja roolien merkitystä oppimisessa
- Tuo esiin tiedon relatiivisuuden



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.
- dialogin tavoite: oman käsityksen muuttuminen



Kollaboraatio

a) **Yhteistyö ekspertin kanssa**

(Mestari- oppipoika -asetelma, apprenticeship-learning)

- palaute toiminnasta monipuolista
- tukee oppijaa kriittisissä kohdissa (konsultaatio)
- Mallin tarjoaminen

b) **Yhteistyö vertaisten kanssa:**

- Lisää oppimistilanteen turvallisuutta
- Tuottaa erilaisia näkökulmia
- Lisää rohkeutta kommunikaatioon



Oppiminen ja ”hyvä” opetus

- ei voi perustua yksittäiseen opetusmenetelmään (esim. ryhmätyöhön)
- edellyttää usein koko koulutuskulttuurin uudelleenarvioimista
- oppimisen analyysi ei riitä, myös opetuksen ja opettajan rooli tulee arvioida uudelleen



2. ASIANTUNTIJUUS KOULUTUKSEN TAVOITTEENA

■ ASIANTUNTIJUUS JA TIETO

- Eksplisiittinen tieto
- Narratiivinen tieto
- Hiljainen tieto



Asiantuntijuuden ulottuvuudet

■ Vertikaalinen asiantuntijuus

- Osaaminen varmistetaan hierarkkisena asemana
- korostaa asiantuntijuuden ulkoisia piirteitä
- asiantuntijuus ilmenee urakehityksenä, oppiarvoina, korkeana palkkana



Asiantuntijuuden ulottuvuudet

- **Horisontaalinen asiantuntijuus**
 - asiantuntijuus yksittäisen työntekijän osaamisen laajentumisena
 - autonomia ja toimintamahdollisuudet lisääntyvät
 - yhteistoimintataidot korostuu
 - johtaa hierarkkisten rakenteiden purkamiseen



Asiantuntijuuden kehittyminen

- Osaaminen ei palaudu tietämiseen
- Osaaminen merkitsee vähittäistä liittymistä asiantuntijayhteisön jäseneksi
 - rituaalit, kieli
 - dialogi, yhteistyö
 - noviisin rooli on yhteisön kehittymiselle myös tärkeä



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

- Kokeilu tuottaa materiaalia työtavan lopulliseen muotoiluun
- Asteettaisuus
- Muutoksen ennustamattomuus



Toiminnan arviointi

■ Arvioinnin merkitys

- arviointi alkaa arvioinnin tuloksesta
- dialogi arviointimenetelmänä
- muutoksen arviointi: vaikutukset organisaation muihin osiin