

OPPIMINEN, KOULUTUS JA ORGANISAATION KEHITTÄMINEN

TIEVIE-KOULUTTAJAKOULUTUS, 2003
Hannu Soini
Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja
opettajakoulutuksen yksikkö

Luennon teemat

- Muuttuva oppimiskäsitys ja koulutuksen haasteet
- Asiantuntijuus korkeakouluopetuksen tavoitteena
- Koulutuskulttuurin uudistaminen käytännössä

1. OPPIMISTA KOSKEVIEN KÄSITYSTEN MUUTTUMINEN

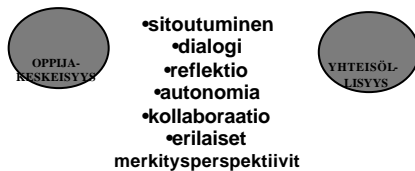


Oppijakeskeisyyden seurauksia

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

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajakoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Oppiminen sosiaalisena käytäntönä



Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajakoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Mielekkään oppimistilanteen tunnuspiirteet

Emotionaalinen sitoutuminen

- korostaa oppijan henkilökohtaista vastuuta oppimisesta
- Sitoutuminen toimintana:
- Sitoutuminen suhteena:

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajakoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

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

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Erialaisten perspektiivien mahdollisuus

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

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.
- dialogin tavoite: oman käsityksen muuttuminen

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

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

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2002

Oppiminen ja ”hyvä” opetus

- ei voi perustua yksittäiseen opetusmenetelmään (esim. ryhmätöihin)
- 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