



KORKEAKOULU ASiantuntijaorganisaationa - Näkökohtia koulutuksen kehittämiseen

*Hannu Soini
Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja
opettajankoulutuksen yksikkö
2006*



Luennon teemat

- *Taustaa - Korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen*
- *Koulutuksen kehittäminen asiantuntijaorganisaatiossa*
- *Koulutuskulttuurin uudistaminen – käytännöllisiä näkökohtia*



1. TAUSTAA - Korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen

- Suomen korkeakoulujärjestelmä **uudistetaan** vuoteen 2012 mennessä
- Korkeakoulutus ja tutkimus keskitetään nykyistä **suurempiin kokonaisuuksiin** luomalla kansainvälisessä kilpailussa pärjääviä osaamiskeskuksia
- Tavoitteena korkeakoulujen **kilpailukyvyn ja kannattavuuden** kehittäminen sekä houkuttelevuuden parantaminen osana eurooppalaista korkeakoulu- ja tutkimusalueetta
- Rakenteellinen kehittäminen tähtää laadukkaampien yksiköiden luomiseen, jotka tarjoavat opettajille ja tutkijoille paremmat mahdollisuudet keskittyä tutkimus- ja opetustyöhön
(OPM:n muistio 2006)



Korkeakoulujen kannattavuuden ja kilpailukyvyn kehittäminen

- v. 2007-11 opetusministeriön hallinnonalalta vähennetään n. 1300 virkaa
- Virkavähennykset kohdistuvat valtaosin yliopistoihin
- OPM ei sanele, korkeakoulut päättävät itse toimenpiteistä
- Vähennyksistä huolimatta korkeakoulujen tuottavuutta tulee edelleen parantaa
- Yliopistojen tuottavuus on kaikilla indikaattoreilla mitaten noussut eniten viimeisen 10 v:n aikana julkisella sektorilla



Organisaatioiden kehittämisen yleiset tavoitteet

- Tuottavuuden parantaminen
- Työtyytyväisyyden edistäminen
- PERUSONGELMA: EI KOVIN SELKEÄTÄ YHTEYTTÄ TOISIINSA



Sekä työtyytyväisyyttä että tuottavuutta edistäviä tekijöitä:

- Työn monipuolisuus ja kokonaisvaltaisuus
- Onnistumisen kokemukset ja ammatillinen autonomia
- Palaute todellisista tuloksista
- Koulutus ja oppiminen




Kriittinen organisaatiotutkimus

- Kiistää globalisaatioon ja kilpailukykyyn perustuvan argumentoinnin kehittämistyössä
- Kehittämistoiminnalla luodaan ns. asiantuntijuusdiskurssia, joka korvaa perinteisen vallankäytön muodot
- Ulkoinen kontrolli korvataan sisäisellä, "sitoutuminen, tunnejohtaminen, yhteinen visio" palvelevat lopulta vain organisaation tavoitteita
- Jatkuva kehittäminen luo kyynisyyttä ja uupumusta



2. Koulutuksen kehittäminen asiantuntijaorganisaatioissa

- 2.1. Muutos oppimiskäsityksissä
- Oppimiskäsitys on kulttuurihistoriallisesti määräytyvä
- Yksilön kokemushistoriasta määräytyvä
 - Oppijan epistemologiset uskomukset oppimisesta
 - Perry, Marton, Schommer jne



J.W. Snellman, (1837, Sielutieteen oppikirja)

*"On tunnettu asia ja tunnustettu puute, että opetus julkisissa oppilaitoksissa liian paljon pyrkii yksin omaan muistitietoon laiminlyöden sitä vastaavan ajatuksen ja käsityksen kehittämisen...mutta silloin on unohdettu kaiken opetuksen olennainen puoli, nimittäin tulevan kansalaisen kasvattaminen **ajattelussa ja toiminnassa itsenäisyyteen**, jota ilman soveliainkin tieto pysyy soveltamattomana - maahan kätkettynä leiviskänä." ...*

Uuden oppimiskäsityksen seuraamukset koulutukseen

Opettajakeskeisyys



Oppijakeskeisyys

Oppiminen yksilön sisäisenä prosessina



Oppiminen sosiaalisena käytäntönä



Oppijakeskeisyyden seurauksia

- Oppimisen ohjaamisen pedagogiset ja psykologiset vaatimukset kasvavat
 - Konstruktivistinen oppiminen on koulutuksen tavoite, ei lähtökohta
 - Oppimisprosessin yksilölliset erot korostuvat
 - Oppijan omat oppimiskokemukset ohjaavat oppimista oletettua enemmän
-



Yhteisöllisyyden seuraamuksia

- oppimista ja tietoa ei voida palauttaa yksilön ominaisuudeksi
- Opettajien ja koulutusorganisaatioiden toimintatapoja tulee uudistaa uutta oppimiskäsitystä vastaaviksi
 - Keskittynyt korostuneesti vain opiskelijoiden toimintatapoihin
 - Oppimisen yhteisöllisyys ei tarkoita takertumista ryhmätyöhön tai ylipäänsä vain yhteen opetustapaan

Korkeakouluopiskelijoiden käsitys hyvän oppimistilanteen tunnuspiirteistä



**OPPIJA-
KESKEISYYS**

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

**YHTEISÖLLI-
SYYS**

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö



Emotionaalinen sitoutuminen

- Emotionaaliset tekijät olivat opiskelijoiden mielestä tärkein hyvän oppimistilanteen tunnuspiirre
- Sitoutuminen on suhde, ei yksilön ominaisuus-
- ES korostaa koulutusorganisaation vastuuta emotionaalisesti turvallisen oppimistilanteen luomisessa

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö



Reflektiivisyys

- Mahdollisuus pysähtyä ja tarkastella omaa toimintatapaa ja omia käsityksiään
- reflektio perustuu toiminnan ja työskentelyn strukturointiin ja rytmittämiseen
- toiminnan tulos on tärkein reflektion muoto
- Ongelmanratkaisun kannalta erityisen olennainen

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö



Mahdollisuus tarkastella asioita eri perspektiiveistä

- Mahdollisuus toimia oppimistilanteessa eri rooleissa
 - ei vain kuuntelijan, vaan esim. opettajan, konsultin, havainnoijan jne. rooleissa
- Mahdollisuus pohtia ja ajatella asioita eri näkökulmista
 - Luennot koettiin usein palvelevan tätä tarkoitusta hyvin

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö



Autonomia

- Autonomia on sekä oppimisprosessin tunnuspiirre että oppimisen tavoite
- Autonomia oppimisessa
 - omien oppimistavoitteiden asettaminen
 - työskentelytapojen tietoinen kehittäminen
 - ajankäytön hallinta
 - oppimisympäristön rakentaminen
 - tietoinen, selektiivinen avun pyytäminen



Dialogi

- Tarjoaa mahdollisuuden esittää omia käsityksiä ja kuulla toisten mielipiteitä
- Tuo tietoisien tarkastelun kohteeksi yhteisössä tai ryhmässä olevat erilaiset olettamukset, käsitykset ja tulkinnat todellisuudesta.
- Dialogin oppimispsykologinen tavoite:
 - Oman käsityksen muuttaminen

Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Hannu Soini 2001



Kollaboratiivinen oppiminen

a) Yhteistyö ekspertin kanssa:

(Mestari-oppipoika -asetelma, apprenticeship-learning)

- *mallin tarjoaminen*
- *tuen antaminen tarvittaessa*

b) Yhteistyö vertaisten kanssa:

- **ongelmien jakaminen**



2.2. Asiantuntijuuskäsityksen muuttuminen

- Asiantuntijuus ja tieto
- Asiantuntijuuden ulottuvuudet
- Asiantuntijoiden koulutuksen avaintekijät



2.2. Asiantuntijuuskäsityksen muuttuminen

Asiantuntijuus ja tieto:

- Eksplisiittinen tieto
 - tietorakenteina esitettävää
- Narratiivinen tieto
 - kokemukseen ja teoreettiseen tietoon perustuvaa
 - palvelevat osaamista ja taitavaa suoritusta
 - ("Scriptit" –taitavan suorituksen perustana)
- Hiljainen tieto
 - Teknisenä taitavuutena
 - Persoonallisuuden piirteenä
- Asiantuntija ei ainoastaan tiedä asioita vaan ennen kaikkea osaa ratkaista ongelmia



Asiantuntijuuden ulottuvuudet

- Vertikaalinen asiantuntijuus
 - ylläpitää usein perustehtävän kannalta epätarkoituksenmukaisia toimintatapoja
- Horisontaalinen asiantuntijuus
 - korostaa henkilökohtaisen osaamisen laajentamista



Asiantuntijuuden kompleksisuus

- Asiantuntijuus on teoreettisen tiedon ja kokemuksen luovaa yhdistämistä
- Edellyttää sekä autonomian että yhteistyön edellytysten parantamista
- Osaamisen johtaminen: uuden tiedon luomisen organisatoristen edellytysten parantamista



Ongelmia:

- byrokraattiset organisaatiot pyrkivät parantamaan tehokkuutta tiukentamalla kontrollia ja asettamalla määrällisiä tulostavoitteita
- näennäiskehittäminen
 - "Kehitetään" jonotusta
 - tuotetaan asiantuntijuuden indikaattoreita



3. Koulutuskulttuurin uudistaminen - Käytännöllisiä näkökohtia

Edellytyksistä:

- Uudistamisen tarve on todellinen
- Resurssien varmistaminen
- Muutoshalukkuus on aitoa



Koulutuskulttuurin uudistamisen vaiheet

Lähtötilanteen analysointi:

- 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

- Koulutussuunnittelun merkitystä ja sen vaatimaa aikaa yleensä aliarvioidaan
- Tavoitteen määrittely:
 - nykyisen toimintatavan parantaminen vai
 - laadullisesti erilainen toimintakulttuuri
- Toimintatapojen muutos johtaa ajattelutapojen muutokseen (Engeström)



Uuden toimintatavan soveltaminen

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




Toiminnan arviointi

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



Ohjaus korkeakoulutuksen tulevaisuuden haasteena

- Ohjaus on korkeakoulutuksen tärkein työtapana tulevaisuudessa
- Edellyttää opettajien ohjaustaitojen koulutusta ja ohjaukseen resursoimista
 - Kysymys- vastaus- leikki/ ohjaus
 - "Neuvominen ilman lupaa on helpoin tapa epäonnistua ohjauksessa"



Korkeakouluneuvoston suositukset korkeakoulujen ohjauksen kehittämiseen

1. Vastuu ohjauksesta sekä opiskelijalla että ohjaajalla
2. Ohjausta tulee suunnata ja porrastaa opintojen eri vaiheisiin
3. Ohjauksen vuorovaikutteisuus ja laatu tulee varmistaa
4. Ohjauskoulutus ja resursointi tulee turvata
5. Korkeakouluilla tulee olla ohjauksen järjestämiseen kokonaisstrategia