

Educa

Opetusalan valtakunnallinen koulutustapahtuma

Messukeskus Helsinki
27.–28.1.2017

Suomi 100 vuotta
– Oppimista ja
sivistystä.

Educa 2017
-messuilla koet opetus- ja
kasvatusalan uusimmat tuulet.
Monipuolinen ohjelma sopii
myös VESO-koulutuspäiväksi!

Veloitukseton rekisteröinti
sekä lisää ohjelmasta:
educamessut.fi

Kohti
seuraavaa
vuosisataa.

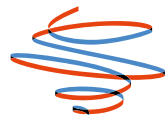
Rekisteröidy kävijäksi veloitusetta ja lue lisää: educamessut.fi
Avoinna pe 27.1. klo 10–18 ja la 28.1. klo 10–17

#educa2017

Opiskelu ja koulutus satavuotisessa Suomessa.

Lataa Messukeskuksen mobiiliappi iOS- tai
Android-laitteelle ja tutustu messuihin!

opettaja



Messukeskus



KAAOS ON MAHDOLLISUUS RAKENTAA UUSI JÄRJESTYS

Kouluissa ja oppilaitoksissa tapahtuu paljon uutta tänä lukuvuonna. Opetussuunnitelmauudistus on prosessi, joka on alkanut jo kauan ennen tätä syysyä ja joka jatkuu toivottavasti, itseuudistuksen näkökulmasta, ikuisesti. Ajatuksen siitä, että suuret prosessit suoritetaan loppuun ja ne tulevat samalla valmiiksi, voi melkein sanoa olevan "old school".

Miltä koulusi toiminta nyt näyttää? Mitä sieltä kuuluu? Mistä asioista puhutaan? Käydäänkö koulussanne keskustelua ehkäpä koulun ja opettajan rooleista ja merkityksestä, oppilaan osallistumisesta, työmäärästä, uusista tai vanhoista käytännöistä? Onnittelet! On pääasia, että kommunikointia tapahtuu, vaikka koko yhteisön silmissä päivittäiset keskustelut ja eriävät mielipiteet, vaihtelevista motivaation tasoista puhumattakaan näyttäisivät sekoittavan koko totutun järjestyksen. Jos keskustelua ei ole herännyt ja arki näyttää jo nyt rullaavan, sinun on rehtorina kriittisesti tarkasteltava tilannetta ja ehkä jopa käynnistettävä kaaos. "Ymmärtääksemme kokonaisuutta meidän on osallistuttava siihen" (Varela & Johnson, 1976).

Tulevaisuutta ennakoitaessa on nostettu esiin tarve uudenlaiseen toimintalogiikkaan: Yhteisöjen jatkuvaan sisäiseen uudistumiseen, itseohjautuvuuteen ja kykyyn reflektoida oman toiminnan seurauksia itseä laajemmasta näkökulmasta. Joustavuudesta on tullut keskeinen kilpailuetu, joten organisaatioiden hierarkioita on purettu ja yhteisöllistä osaamista korostettu. On ymmärretty, että yhteisöllinen tieto ja osaaminen ylittää yksilöllisen tietotaidon rajat. Ilmiöitä on viime vuosina tutkittu mm. itseorganisoitumisen ja itseuudistumisen käsitteiden näkökulmasta ja ne viittaavat kollektiiviseen toimintaan, älykkyyteen ja kehittymiseen, keskiössään yhteisö yksilön sijaan. (Stähle & Kuosa, 2009)

Nobelisti Ilya Prigogine (1917–2003) osoitti, että suurin osa maailmassa ilmenevistä systeemeistä pystyy organisoitumaan itsestään silloin, kun ne kykenevät olemaan kaukana tasapainotilasta (*far from equilibrium*). Pelkästään tasapainoinen systeemi hajoaa, eikä kykene muodostamaan uusia rakenteita. Kaaos ei kuitenkaan tarkoita sitä, että johtajuudesta luovutaan ja tilanteen annetaan hällävälillä -asenteen turvin velloa hallitsemattomana. Rehtorilla on tärkeä



rooli johtaa muutosta, toisin sanoen ohjata kaaosta ja säädellä painetta. Alussa tarvitaan tietyt raamit, joiden sisällä yhteisö voi toimia turvallisesti, luovasti ja uutta luoden, myös rajojaan hakemalla. Ajan myötä ohjauksen tarve kuitenkin vähenee ja vastuun ottaminen sekä rakentava uudistaminen lisääntyvät, kun yhteisö luottaa oman päätöksentekokykyyn ja osaamiseen. Myös erilaisten tunnetilojen hyödyntäminen ja toiminta oikeaan aikaan, oikeassa paikassa alkavat toimia kuin itsestään yhteisön tavoitteiden hyväksi.

Kouluyhteisön itseuudistumista ja askeleita itseorganisoitumisen tiellä voi tukea jatkuvan kommunikoinnin ja eteenpäin vievän palautteen voimalla. Yhteisön jäsenten välinen viestintä on systeemin elinehto. Jos viestintää ei ole tarpeeksi tai se on vääränlaista ja tehotonta, systeemi rampautuu tai sitä ei edes ole olemassa. On vain joukko ihmisiä, joilla ei ole jaettavaa tahtotilaa. Passiivinen kuuluminen itseuudistuvaan systeemiin on mahdotonta, koska siihen liitytään ja kuulutaan nimenomaan aktiivisen vuoro vaikutuksen kautta.

Kukaan ei tee muutosta yksin. Uudet käytännöt vaativat koko yhteisön sitoutumista ja ainakin utelaisuuden siementä uutta kohtaan. Uuden opetus suunnitelman myötä uutta on esimerkiksi ilmiölähtöisyyden tuominen osaksi oppimista ja opetusta. Ilmiöoppimisesta puhutaan kouluissa myös laaja-alaisten kokonaisuuksien tai teemaopintojen nimellä. Olennaista on oppimisen hahmottaminen kokonaisvaltaisena prosessina, johon kuuluu oppiainerajat ylittävän sisällöllisen tiedon omaksuminen, joustavien ajattelutapojen sekä tulevaisuuden taitojen oppiminen ja näiden myötä kokonaisvaltaisemman maailmankuvan rakentaminen.

Tavoite voi kuulostaa lennokkaalta, mutta oikeastaan se pyrkii vain simuloimaan ihmismieltä, joka ei rakennu oppiaineisiin rajautuvista lokeroista. Lisäksi kohtamme maailmassa yhä enemmän hyvin monimutkaisia ja alati muuttuvia ongelmia, joita ei ratkaista yhden tieteenalan saati yksittäisten toimijoiden toimesta. Uudenlainen tapa tehdä asioita ei vaadi kouluyhteisöltä vain toiminnan muutosta, vaan myös ajattelun tulisi hiljalleen muuttua. Ajattelun muutos on vaativampi ja pitkäkestoisempi prosessi kuin toiminnan mekaaninen muuttaminen, eikä sitä voi täysin oppia vain kirjoista tai oppaista. Olennaista on kannustaa koko kouluyhteisöä kokeilemaan ja yrittämään yhdessä. Nekin ovat hyödyllisiä taitoja. Vaikka ensimmäiset kokeilut tuntuisivat kaaottisilta eivätkä olisi suurenmenestys, mikä oikeastaan on pahinta, mitä epäonnistuminen voisi tuoda tullessaan? Moka on lahja -asennetta kaivataan kipeästi myös suomalaisen kouluun ja oppimiskäsitykseen.

Uudistuminen aiheuttaa väistämättä mentaalista kipua. Oppiminen on muuttamista ja uudistumista, ja uudet tavoitteet vaativat arvostusten ja työtapojen jatkuvaa punnitsemista, uudelleenarviointia ja vanhasta luopumista. Muutosjohtamista vuosikymmeniä opettanut ja tutkinut Ronald Heifetz toteaa kollegoineen (Heifetz & Linsky, 2002; Heifetz, Grashow & Linsky, 2009), että muutosta enemmän ihmiset pelkäävätkin menetyksiä. Tämä koskee oikeastaan kaikkia elämän osa-alueita. Koska menetyksen pelko saa valtaosan organisaatioista pysyttelemään jo osamillaan alueilla, muodostuu usein itsetyytyväisyyden (*complacency*) tila. Tällöin estyy uudistuminen sellaisissa asioissa, jotka olisivat parempia oppimiselle sekä yhteisön menestymiselle.

Oikeaa uudistumista ja oppimista suosivaa ajattelua voi tukea monella huomiolla sekä tekemisen tavalla.

- Lisätään viestintää kaikilla mahdollisilla tavoilla.
- Virheitä tekeviä tai uusia tekemisen tapoja kokeilevia yksilöitä tai tiimejä ei eristetä vaan toiminta tulkitaan merkeiksi uusien käytänteiden tarpeesta.
- Kun jokin menee pieleen, tapahtuma käsitellään ja hyväksytään tapahtuneeksi, ja jälkipuintia pidetään hyvänä oppimisen mahdollisuutena.
- Uuteen haasteeseen muotoillaan yhdessä vaihtoehtoisia ratkaisutapoja.
- Epätietoisuutta tai paineen nousua ja ahdistusta käytetään uudistumisen mahdollisuutena eikä sitä vaienneta ja pidetä lyhytaikaisena "sääilmionä".
- Kun lausutaan enemmän kysymyksiä kuin käskyjä ja toteamuksia, kasvaa kyky nähdä uudistumisen mahdollisuudet.
- Eri tilanteissa on usein hyödyllistä laajentaa konsultointia totutusta työ- tai oppimisryhmästä laajemmalle.

LÄHTEET

- Lonka, K. (2015). *Oivaltava oppiminen*. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.
- Stähle, P. & Wilenius, M. (2006). *Luova tietopääoma*. Edita. Helsinki.
- Stähle, P. & Kuosa, T. (2009). Systeemien itseuudistuminen – uutta ymmärrystä kollektiivien kehittämiseen. *Aikuiskasvatus 2/2009*, vol. 29, siv. 104-115. ISSN 0358-6197
- Heifetz, R.A. & Linsky, M. (2002). *Leadership on the Line. Staying Alive through the Dangers of Leading*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Heifetz, R., Grashow, A. & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership. Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Boston: Harvard Business Review Press.

Johtaminen olisi vaivaton ja kaikin puolin turvallinen prosessi, mikäli organisaatioissa kohdattaisiin vain tilanteita, joihin jo osataan vastata. Työnteko olisi myös helpompaa ja stressittömämpää jos jumiutuisimme tukevasti mukavuusalueellemme, muuttuvan maailman ja seuraavien sukupolvien tulevaisuuden rakentamisen esteeksi.

Rehtori, älä siis edes pyri säilyttämään tasapainoa, se ei ole hyvästä. Älä mene mutkalle välttääksesi väitteilyä tai sekasortoa. Anna kaaoksen tulla ja hymyile kun huomaat sen saapuneen. Opetussuunnitelmauudistuksen pitääkin tuoda epäjärjestystä. Kaaos on mahdollisuus rakentaa uusi järjestys.

**Niina Halonen,
Heidi Lammassaari,
Terhi Nissinen & Niclas Sandström**

TIETEESSÄ TAPAHTUU

Oppimisen ja tiedonrakentelun tutkimisen ohessa olemme muodostaneet tutkimusohjelman, joka on osa Helsingin yliopiston kasvatuspsykologian tutkimusryhmää. Tutkimusohjelmamme nimi, *Becomers*, viittaa siihen, että tutkimme systeemien uudistumisen mahdollisuuksia ja pyrimme itsekin jatkuvaan uudistumiseen. Tutkimme johtamista erilaisissa työympäristöissä

ja tuomme laajempaankin keskusteluun johtamisen kehittämiseen liittyvää tietoa, jota tulemme viestimään aktiivisesti kentälle. Tutkimusryhmän aiheista ja ajankohtaisista uutisistamme löytää jo nyt lisätietoa: www.wiredminds.fi. Tieteellistä työtämme ohjaavat kasvatuspsykologian professori Kirsti Lonka Helsingin yliopistosta sekä tietojohdamisen professori Pirjo Stähle Aalto-yliopistosta.