

Opettajana kehittyminen

Syksy 2014

HAMK AOKK

Opettaja Keijo Hakala

Yhteisöllisyys köydenpunojan pedagogiikassa

Jarmo Aho

Ryhmä PM14B

21.10.2015

Sisällys

Johdanto	3
Tiedon kumuloituminen köydenpunojan pedagogiikassa	4
Tiedon avoimen jakamisen edellytykset	4
Yhteisöllinen johtajuus organisaatiossa ja opetuksessa	5
Opettajan valta-aseman muuttuminen uuden johtajuusajattelun myötä.....	5
Edellytyksiä köydenpunojan pedagogiikan onnistumiselle	6
Kasvaminen opettajuuteen	7
Johtopäätöksiä	8
Lähdeviitteet.....	9

Johdanto

Yleisellä tasolla vertailtaessa yhteisöllisissä toimintamalleissa on niiden sovellusalueista riippumatta tunnistettavissa keskeisenä yhteisenä piirteenä avoin ja proaktiivinen tiedon jakamisen periaate ja ilmapiiri. Tietoa kerätään ja prosessoidaan yhdessä ja siitä syntetisoidaan uusia oivalluksia yhteisöllisesti, yhteisen ja kumuloituneen tietovarannon puitteissa. Yhteisöllinen toimintamalli on tullut vallitsevaksi paradigmaksi niin yritysjohtamisen, osaamisen kehittämisen kuin koulutuksenkin toteuttamisessa. (Kärkkäinen 2005.)

Köydenpunojan pedagogiikan perusajatus on puhtaimmillaan yhteisöllistä oppimista, mutta sen voidaan nähdä olevan määrättyissä piirteissä paljon enemmän kuin pelkää toiminnallista yhteisöllisyyttä. Köydenpunojan pedagogiikkaa voidaan kuvailla toisaalta uuden tiedon syntetisoinniksi aikaisemman tiedon pohjalta vahvan keskinäisen vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden kautta ja toisaalta käsittää se eksponentiaalisesti voimistuvana opiskelijoiden tiedollisen ja taidollisen osaamisen vahvistamisena ja oppimisen kumuloitumisena. Erityisesti jälkimmäinen näkökulma puuttuu usein erillisenä ja eksplisiittisenä tavoitteena yhteisölliseen oppimiseen liittyvistä keskusteluista.

Vaikka köydenpunojan pedagogiikka voidaan ymmärtää moniulotteisemmaksi opetuksen viitekehikseksi kuin ehkä hieman rajatumpi yhteisöllinen oppiminen, on jälkimmäisestä saaduista kokemuksista varmasti hyötyä köydenpunojan pedagogiikan käytännön toteuttamisessa. Erityisesti prosessinäkökulmasta tarkasteltuna köydenpunojan pedagogiikan toteuttamisessa voidaan tunnistaa merkittäviä yhteneväisyyksiä sekä asiantuntijaorganisaation yhteisöllisen johtamisen että organisaation strategisen johtamisen haasteiden ja erityiskysymysten kanssa.

Tämä johdanto antanee perustelun valitsemalleni epäsuoralle lähestymistavalle tarkastellessani omaa kasvamistani ammatilliseksi opettajaksi. Kuvaan tässä kirjoituksessa ajatusteni, asenteitteni ja omaksumieni uusien käsitteiden sekavaa yhdistymisprosessia, joka on johtanut oman identiteettini muovautumiseen tulevana opettajana. Pohdin tässä kirjoituksessa mm. joitain valittuja johtamisen piirteitä ja haasteita yritysmaailmasta ja peilaan niistä saatuja kokemuksia köydenpunojan pedagogiikkaan ja lopulta siihen, miten pystyn itse yhdistämään aikaisemmin hankkimaani kokemusta ja osaamista uuteen rooliini tulevana opettajana. Tarkastelen kuitenkin aluksi lyhyesti joitakin yhteneväisyyksiä ja eroja klassisen yhteisöllisen oppimisen ja köydenpunojan pedagogiikan välillä ja johdatan ajatukset niiden avulla varsinaisiin ydinkysymyksiin ja omaan kehittymiseeni.

Tiedon kumuloituminen köydenpunojan pedagogiikassa

Köydenpunojan pedagogiikassa keskeisessä asemassa on avoin tiedon jakamisen ilmapiiri samalla tavoin kuin yhteisöllisessä oppimisessakin. Tietoa kerätään ja prosessoidaan yhdessä ja siitä syntetisoidaan uusia oivalluksia ja oppimiskokemuksia yhteisöllisesti. Yhteneväisyys on ilmeinen myös oppimisen toteutumisen edellytyksissä. Tiedon avoimen ja epäitsekään jakamisen tekee mahdolliseksi ainoastaan ihmisten välinen vahva luottamus ja hyvä vuorovaikutus.

Köydenpunojan pedagogiikka tuo yhteisölliseen oppimiseen kuitenkin oleellisena muutoksena rakentamisen aikaisemmin kumuloituneen tiedon pohjalle. Tämä ei tarkoita välttämättä ainoastaan oppilaan oman jo aikaisemmin hankitun tiedon pohjaa vaan laajaa yhteisöllisesti hankittua kollektiivista tietoa, jonka kokoamiseen opiskelijat eivät välttämättä itse ole olleet osallisina. Käytännössä tämä voi tarkoittaa tilannetta, jossa uusi opiskelijaryhmä aloittaa opiskelunsa sen tietopohjan perustalta, jonka edellinen opiskelijaryhmä on aiemmin tuottanut, ehkä vastaavalla opintojaksolla edellisen lukuvuoden aikana. Missä määrin tällainen erillisten opiskelijaryhmien rajojen yli tapahtuvan kumuloituvan tiedon rakentaminen on mahdollista, riippuu tietysti suuressa määrin opiskeltavasta aiheesta ja sen käsittelytavasta. Köydenpunojan pedagogiikka on kuitenkin yleisesti sovellettavissa samoin periaattein laajoihin opintokokonaisuuksiin, jolloin köydenpunojan pedagogiikkaan kiinteästi liittyvät opintopiirit toimivat koko opintokokonaisuuden toteuttamisen ajan toisiaan tukevinä ja täydentävinä tiiminä.

Tiedon avoimen jakamisen edellytykset

Yhteisöllisessä toiminnassa tiedon jakamisen perustana on siis ennen kaikkea keskinäisen luottamuksen saavuttaminen. Keskeinen kysymys on, miksi tiimin jäsen haluaisi tuoda oman osaamisensa epäitsekäästi toisten hyödyksi sen sijaan, että käyttäisi hankkimaansa tietopääomaansa omien päämääriensä tukemiseksi ja vahvistaakseen omaa kilpailukykyään markkinoilla.

Mahdollisia motiiveja voidaan hakea esimerkiksi humanistisesta psykologiasta, mm. yksilön perustarpeista jotka luovat perustan yksilön valmiudelle, rohkeudelle ja avoimuudelle ilmaista epäitsekästä pyrkimystä yhteisöllisten tavoitteiden saavuttamisessa (Maslow 1970, 35 - 58). Myös Carl Rogersin (Griffin 1990, 168 - 174) kolme edellytystä vahvan epäitsekään vuorovaikutuksen syntymiselle voidaan nähdä aihiona toimivan köydenpunojatiimin syntymiselle. Näitä elementtejä ovat opiskelijan hyvä itsetuntemus, aidon ja positiivinen keskinäisen kannustuksen aktiivinen ilmaiseminen tiimissä sekä jokaisen tiimin jäsenen henkilökohtaisesti kokema arvostus oman panoksen tuottamisesta.

Näiden elementtien avulla on mahdollista rakentaa sellainen ilmapiiri, jossa jokainen voi tuntea olevansa vapaa ilmaisemaan itseään, luomaan uutta ja jakamaan sitä oma-aloitteisesti toisten kanssa. Jokainen voi luottaa yhteisön lojaalisuuteen toisia kohtaan ja rehelliseen arvostukseen itse antamaansa työpanokseen opintojen aikana. On kuitenkin huomioitava, että kuten kaikessa inhimillisen toiminnan piirteissä, nämäkin elementit ainoastaan mahdollistavat köydenpunojan pedagogiikan toteutumisen, mutta eivät suinkaan takaa sen toteutumista. Opettajan tehtäväksi ja vastuulle jää siis edelleen ryhmän dynamiikan rakentaminen, sen käynnistäminen, ohjaaminen sekä motivaation syöttäminen ja sen ylläpitäminen. (Kopakkala 2005, 88 - 95.)

Yhteisöllinen johtajuus organisaatiossa ja opetuksessa

Tärkeäksi ymmärrettyjen muutosten aikaansaaminen yrityksissä on ollut yritysten strategisen johtamisen tutkimusten kohteena 2000-luvulla (vrt. Collins 2001, Kaplan ja Norton 2002). Tehokkaat johtajat joutuvat vastakkain samankaltaisen motivaation rakentamisen problematiikan kanssa kuin köydenpunojan pedagogiikan soveltajat ja käyttöönottajat. Yritysjohdossa näitä tavoiteltavia muutoksia pyritään saamaan aikaiseksi mm. esittämällä mielikuvia paremmasta tulevaisuudesta esimerkiksi yrityksen menestymisen muodossa. Yritysjohdo pyrkii luomaan vision, joka vastaa yksilöiden ja työyhteisön odotuksia heidän tarpeittensa täyttymisestä. Liikeryitysten menestystekijöitä tutkittaessa yhteisöllisellä johtamisella on havaittu olevan avainrooli uusien toimintatapojen ja asenteiden toteutumisessa. (Kaplan ja Norton 2002, 365 - 369.)

Siinä missä liikeryityksen muutosten takana on sen taloudellisen menestymisen tavoittelu ja motivointielementteinä yksilöiden ja työyhteisön tarpeet, jotka liittyvät helposti ymmärrettäviin Maslowin tarvehierarkian määrittelemiin fyysisten tarpeiden, turvallisuuden tunteen, sosiaalisten tarpeiden ja arvostuksen tarpeiden täyttämiseen, on köydenpunojan pedagogiikan visioissa usein kyse abstraktimmasta ja vaikeammin konkretisoitavista elementeistä. Menestyksellinen johtajuus ja motivaation kehittäminen muutosten aikaansaamiseksi on köydenpunojan pedagogiikassa kuitenkin yhtäläisessä määrin kulttuurillinen tekijä kuin yrityksen muutosjohtamisessa.

Opettajan valta-aseman muuttuminen uuden johtajuusajattelun myötä

Koulussa opettajan ja oppilaiden pedagoginen suhde on perinteisesti vahvasti tayloristinen. Hierarkinen ja muodollinen suhde opiskelijoiden ja opettajan välillä on monessa suhteessa olemassa edelleen: opettaja on se joka tietää, oppilas on se jonka tulisi oppia. Tämän vuoksi pedagoginen suhde

on aina jossain määrin myös valtasuhde, josta opettaja voi huomaamattaan pitää kiinni myös sellaisissa tilanteissa ja olosuhteissa, joissa uutta johtajuutta tulisi soveltaa. (Lahelma ja Gordon 2003, 12 – 41.)

Köydenpunojan pedagogiikka ei missään mielessä kuitenkaan tarkoita perusasioiden opetuksen sivuuttamista tai niiden esittämistavan uudelleen formulointia, sillä ilman hyvää tiedollista perustaa ei ole mahdollista rakentaa edistyvästi uutta tietoa. Opiskelulle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen näkökannalta on kiistämättä hyödyllistä tutustua riittävässä määrin käsiteltävän aiheen teoreettisiin taustoihin ja viitekehyksiin sekä paneutua niiden mahdollisiin vaikutuksiin reaalielämässä. Tämä voidaan toteuttaa perinteisesti koostamalla aihepiiristä kirjallinen tuotos – essee – tai antaa opiskelijan esittää tutkimuksensa tuloksena luokkahuoneessa luento tai harjoitus, tai opettaa opiskelijoita perinteisessä luokkatilassa.

On kuitenkin huomioitava, että oppiminen ja valmentautuminen uuden tiedon luovaan ja kumuloituvaan tuottamiseen eivät tapahdu ainoastaan kuuntelemalla tai tekemällä harjoitustehtäviä siten, että opiskelija kokoaa ohjatusti tietoa opettajan määrittelemistä lähteistä. Syväoppiminen tulee sen sijaan mahdolliseksi edellä mainittujen oppimisen peruselementtien toteutuessa ja erilaisten oppimistapahtumien välisenä aikana. Juuri tähän köydenpunojan pedagogiikka erityisesti pyrkii. Formaalit ja klassiset tehtävät ja opetus ovat sinällään sopivia ja yksinkertaisia työkaluja oppimisprosessin käynnistämiseksi ja sen ylläpitämiseksi, mutta köydenpunojan pedagogiikan mahdollistama syväoppiminen itsessään tapahtuu mietiskellen, uusia tietolähteitä määritellen ja asioita yhdistellen uudella luovalla tavalla osana opintopiiriä. Tällaisessa toimintatilanteessa opettajan – ts. johtajan – on luotettava täysin ohjauksessaan oleviin yksilöihin ja opintopiireihin.

Syväoppimisen prosessia tarkastelemalla on siis helppo tunnistaa köydenpunojan pedagogiikassa juuri niitä ydinelementtejä, joilla voidaan varmistaa opintojen kokonaistavoitteiden perimmäinen toteutuminen sekä vahvistaa opiskelijoiden motivoitumista opetettavaan aiheeseen ja lisätä aiheen merkittävyyttä, ajankohtaisuutta ja kiinnostavuutta (Chambers 1992, 141 - 153). Opettajan roolin ja valta-aseman muuttuminen tayloristisesta johtajasta uudeksi muutosjohtajaksi on myös niin ilmeinen ja vahva, että sen vaatimien johtajaominaisuuksien kehittämiseen tulee varmasti kiinnittää erityistä huomiota.

Edellytyksiä köydenpunojan pedagogiikan onnistumiselle

Edellä on jo todettu, että köydenpunojan pedagogiikan menestyminen opetusmenetelmänä vaatii ohjaavalta opettajalta strategisen johtamisen otetta sekä yhteisöllisten menetelmien omaksumista

opiskelijoiden ohjaamisessa. Opettajan rooli on selkeästi valmentava eikä välttämättä pohjaudu hänen substanssiosaamiseensa tai auktoriteettiin. Tämä vaatii opettajalta uusia kompetensseja ja motivaatiota itsensä ja asenteittensa muovaamiseksi.

Oppilaitoksilta tällainen muutos vaatii vastaavasti uusia malleja opintojen toteutukseen ja luultavimmin myös nykyistä laaja-alaisempaa yhteistyötä opettajien välillä. Opettajien työn painopiste muuttuu tuntikeskeisestä suunnittelusta ja toteutuksesta kokonaisvaltaisemmaksi oppimisen johtamiseksi, jolloin on myös vaarana opettajakunnan ylikuormittuminen, erityisesti jos johtamiseen yleisesti liittyvän epävarmuuden kokemus on opettajille vierasta tai aiheuttavaa merkittävää epämuokavuuden tunnetta.

Köydenpunojan pedagogiikan syttyminen ja käynnistyminen ryhmässä vaatii myös aikaa. Vahvan keskinäisen luottamuksen rakentuminen, ryhmähengen muodostuminen ja ryhmän kehittymisen vahvaksi kumuloituvaa tietoa tuottavaksi luovaksi tiimiksi on haastavampaa kuin tavanomainen opiskelijaryhmien muodostamien suhteellisen löyhän projekti- ja työryhmän toiminnan käynnistäminen. (Kopakkala 2005, 75 – 87.) Erityisenä haasteena on juuri syväluottamuksen syntyminen ja henkilökohtaisella tasolla koettujen motivaatioelementtien yhdistyminen samansuuntaisiksi voimiksi ryhmän jäsenten välillä. Köydenpunojatiimin muodostumiselle ei riitä pelkän individualististen tavoitteiden yhdistäminen yhteisölliseen kontekstiin, vaan todellisten yksilölähtöisten epäitsekäiden tavoitteiden kutominen yhteisen uuden tiedon luomisen perustaksi. Opiskelijoiden näkökulmasta köydenpunojan pedagogiikka tarjoaa heille kuitenkin uusia ja kiinnostavia mahdollisuuksia oppia ja osoittaa osaamistaan. On sen vuoksi vaikea nähdä merkittäviä esteitä opiskelijoiden motivoitumiselle, mikäli muutoksen toteuttaminen oppimisen menetelmänä johdetaan päättäväisesti ja yhteisöllisesti. Opiskelijoita tulee motivoida johdonmukaisesti vahvojen vuorovaikutussuhteiden luomiseen opintopiiriin jäseniin ja toisiin opintopiireihin, jotta he pystyvät näkemään yhteiset tavoitteet omien tarpeidensa ja tavoitteittensa ohi. Opintopiireille tulee luoda myös riittävän vahva identiteetti ja voimakas lojaalisuus sekä luottamus omaa ryhmää kohtaan, jotta yhteisesti koetut oppimistavoitteet voidaan saavuttaa. Luottamuksen ilmapiirin avulla voidaan varmistaa kaikkien sitoutuminen jakamaan keskeneräistä ja alustavaakin tietoa toisilleen. (Kärkkäinen 2005.)

Kasvaminen opettajuuteen

Ammatillisten opettajaopintojeni alkaessa syksyllä 2014 olin vakuuttunut omasta ammatillisesta osaamisestani sekä motivaatiostani opetustehtäviin ja odotin ensisijaisesti saavani näiden opintojen tuloksena siihen tarvittavan muodollisen pätevyuden. Itselleni asettamani tavoite muodollisesta päteväytymisestä opetustyöhön on tietysti totta ja toteutumassa tämän vuoden loppuun mennessä eikä

ensiksi mainittu näkökulmakaan itsestäni ole osoittautunut vääräksi. Mutta opettajana kehittyminen on osoittautunut omalla kohdallani olleen paljon enemmän kuin pelkkää muodollisen pätevyyden ja virkakelpoisuuden saavuttamista. Osaamisperustainen opettajakoulutus ja erityisesti köydenpunojan pedagogiikka ovat kannustaneet minua liittämään määrätietoisesti aikaisemmin hankkimaani osaamista ja muodostamaani käsitemaailmaa uusiin konteksteihin sekä tarkastelemaan omia mahdollisuuksiani toteuttaa opetusta ja vaikuttaa oppilaitosten työyhteisöjen kehittämiseen uusilla tavoilla, aivan kuten Nikander (2015, 5 – 15) tuo ne esille osaamisperustaisen opetussuunnitelman sisältöä ja tavoitteita tarkastellessaan.

Pitkän oppimisprosessin tuloksia voi olla kuitenkin joskus vaikea tunnistaa ennen kuin viimeinenkin palapelin pala on oikealla paikallaan. Ajatusten myllerryksestä kuitenkin kiteytyy lopulta suuri valmis kuva, joka avaa uusia näkökulmia itsestä ja ympäristöstä. Siitä toimikoot esimerkkinä tämän kirjoituksen ajatukset ja assosiaatiot liike-elämän ja opettajuuden roolin yhteneväisyyksistä, joita olin kehitellyt ajatuksissani opintojeni aikana.

Johtopäätöksiä

Tämä köydenpunonnan jakso on nyt siinä vaiheessa, että voin jo tarkastella menneinä kuukausina saavutettuja tuloksia. Tämä ensimmäinen vaihe on luonut nyt perustan tuleville opetustehtävilleni sekä opettajan ammatillisen osaamisen näkökulmasta että myös – muutaman kuukauden kuluttua – muodollisen pätevyyden näkökulmasta. Mutta menneiden 14 kuukauden vaikutukset ovat jättäneet pysyvän jäljen ajattelumalleihini. Aikaisemmin hankkimani kokemus ja osaaminen eivät olekaan omissa silmissäni enää sitä substanssiosaamista, jota voisin opettaa, vaan ennemminkin sitä substanssiosaamista jonka avulla *voin opettaa ja toimia työyhteisön jäsenenä*. Perinteisen opettaja-opilasasetelman aika on siis historiaa omalla kohdallani.

Esimerkkinä voidaan nostaa esille tämän kirjoituksen teemana ollut yhteisöllisen johtamisen ja prosessiosaamisen hyödyntäminen opetuksessa. Köydenpunojan pedagogiikkaa tarkasteltaessa sosiaalisena toimintana voidaan havaita, että sen edistämät toimintamallit ja periaatteet vastaavat juuri niitä inhimillisen vuorovaikutuksen perimmäisiä arvoja, joita tavoitellaan yritysmaailmassa – erityisesti siltä osin, kun puhutaan luottamuksen ja kannustavan ilmapiirin ylläpitämisestä ja yhteiseen tavoitteeseen pyrkimisestä itseään säästämättä. Samalla on näkyvissä myös opiskelijoiden – ei siis ainoastaan opettajan - roolin muuntuminen yhteisöllisestä oppijasta yhteisölliseksi johtajaksi, joka ottaa vastuuta itsensä, opintopiirinsä ja lopulta koko oppimisyhteisön kehittämistä uudelle osaamisen tasolle sekä tiedollisesti että taidollisesti.

Köydenpunojan pedagogiikkaan perehtyneet voivat myös toimia omassa työssään sekä työyhteisön kehittäjinä että yhteiskunnallisina vaikuttajina. Työyhteisöissä on 2000-luvulla yhteiskunnan murrosten ja jatkuvien muutosten asettamassa ulkoisessa paineessa jouduttu luopumaan Tayloristisesta johtamismallista, joten on varmasti myös tarpeellista haastaa koko opettajuuden rooli ja opettajan opetuksellisen johtamisen funktio koulutusjärjestelmämme kaikilla tasoilla. Tilalle voidaan tuoda, ja on suuressa määrin jo tuotukin, yhteisöllinen oppiminen, joka kuitenkin sen klassisissa ilmentymissä perustuu edelleen vahvasti opetuksen Tayloristiseen käsitteistöön ja roolijakoon sekä ylhäältä johdettuun oppimisprosessiin. Todellinen yhteisöllisyys ja uuden opiskelijan roolin määrittäminen vaatii kuitenkin jokaiselta toimijalta rohkeutta jakaa vastuuta ja valtaa sekä luottaa opiskelijoihin ja heidän tahtoonsa tuoda osaamisensa toisten, ja viime kädessä koko yhteiskunnan, hyödyksi. Tähän köydenpunojan pedagogiikka on meitä valmistanut. Matkamme on kuitenkin vasta alkanut!

Lähdeviitteet

- Chambers, E. 1992. Work-load and the quality of student learning, *Studies in Higher Education*, Volume 17, Number 2.
- Collins, J. 2001. Hyvästä paras. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Griffin, E. 1990. *A First Look at Communication Theory*. 1st edition. New York, NY: McGraw-Hill
- Kaplan, R., Norton, D. 2002. *Strategialähtöinen organisaatio*. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi – ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Kärkkäinen, M. 2005. *Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälteenä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Lahelma, E. & Gordon, T. 2003. Opetus ja oppiminen virallisessa koulussa. Teoksessa E. Lahelma & T. Gordon (toim.) *Koulun arkea tutkimassa. Yläasteen erot ja erilaisuudet*. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A 1.
- Maslow, A. 1970. *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper.
- Nikander, L. 2015. Osaaminen ratkaisee. Teoksessa M. Kuivalahti (toim.) *Köydenpunojan pedagogiikka*. Hämeenlinna: HAMK. Sähköinen julkaisu, www.hamk.fi/julkaisut. Viitattu 22.10.2015.