

TYÖELÄMÄ-PBL – ONGELMAPERUSTAINEN TYÖSSÄ OPPIMINEN

URPO JALAVA ja ARI VIKMAN (2003) **Työ ja oppiminen yrityksissä. Ongelmista ratkaisuihin.** WSOY.

Maaliskuussa 2003 minulla oli tilaisuus osallistua Tampere-talolla järjestettyyn työelämäseminaariin, jonka aiheena oli ongelmaperustainen oppiminen (Problem-Based Learning, PBL) työpaikoilla. Tilaisuudessa esiintyivät mm. Nokian Renkaat Oy:n ja Sulzer Pumps Finland Oy:n edustajat, jotka kertoivat PBL:n soveltamisesta ja jopa vakiinnuttamisesta työorganisaatioissaan. Heidän sanomansa herätti välittömästi kysymyksen siitä, millainen on työpaikan PBL-sovellus, tuottaako PBL todella lisäarvoa yritykselle verrattuna perinteiseen ongelmanratkaisuun? Kysymykset saavat vastauksen Jalavan ja Vikmanin kirjassa, jos ei aivan tyhjentävästi, niin ainakin sen verran, että PBL:n työelämäsovellus saa selkeän hahmon.

Lyhyen johdannon jälkeen kirja lähtee suoraan ongelmanperustaisen oppimisen soveltamisesta yrityksessä (Sulzer Pumps Finland OY). Siinä PBL on käsitetty menetelmäksi, jolla pyritään selkeisiin toiminnallisiin ja tuotannollisiin tavoitteisiin. Tavoitteena on parantaa tiimien itseohjautuvuutta, tiimien jäsenten kykyä havaita ja tunnistaa ongelmia sekä tiimien kykyä ratkaista ongelmia omassa tiimissä ja tiimien rajapinnoilla. PBL-toiminta alkaa PBL-oppimissuunnitelmasta, johon ryhmät ovat listanneet ratkaisuaan odottavia ongelmia ja niihin

liitettyjä oppimistehtäviä. PBL-syklin ensimmäinen kierros kestää 3 kuukautta... – hetkinen kolme kuukautta! Meidät, jotka opetamme, on koulutettu ajatukseen, että PBL-sykli kestää vain pari – kolme päivää, korkeintaan viikon kahdessa PBL-ryhmäistunnossa. Istunto eli tutoriaali kestää puolestaan 2 – 4 tuntia, tavallisimmin vain puolitoista tuntia eli kahden oppitunnin verran. Onko siis kyse enää PBL:stä lainkaan?

Kirjan seuraava luku vastaa kysymykseen PBL-ympyrän avulla. Sen ensimmäinen vaihe on ongelmien määrittely ja oppimistavoitteen asetanta. Siinä määritellään ongelman käsitteitä, keskustellaan vapaasti ja sovitaan oppimistavoite. Mutta mihin jäi ideointi ja ideoiden ryhmittely, yleensähan niitä pidetään syklin välttämättöminä vaiheina? Ja löytyväthän ne, mutta vasta mallia selittävästä tekstistä keskustelumetodien suosituksena. Esimerkiksi aivoirihti on käyttökelpoinen keskustelumenetelmä. Ympyrän toinen vaihe kuvaa tuttuja ongelma-alueita, joissa kirjataan osaongelmat, ja pitäisikö ne käsitellä erikseen. Kolmantena vaiheena tulee ongelma-alueiden työstö, jota seuraa välityö.

Välityön eli neljännen vaiheen aikana pohditaan, miten ratkaisussa voidaan edetä ja sovitaan, miten työt jaetaan. Tässä kohtaa seitsemän askelen tai syklimalliin fiksoitunut lukija kääntää mielessään ongelma-alueiden työstön oppimistavoitteiden tuottamiseksi ja välityöt itsenäisen oppimisen ja tiedonhankinnan vaiheeksi. Vai-

heita vain tuntuu olevan liian vähän. Ympyrän viides vaihe on ratkaisusuunnitelmat, jotka tuotetaan ja sovitaan välitöiden tuottaman tiedon pohjalta ja kirjataan ylös. Kyse on selkeästi integroinnin ja synteessin tekemisestä, jota seuraa kuudentena vaiheena ratkaisuvaihtoehtojen toteutus. Siihen työorganisaatioissa ylletään tietenkin helpommin kuin oppilaitoksissa. Seitsemäntenä vaiheena on arviointi, jossa seurataan miten ratkaisussa edistyi ja miten ryhmä onnistui toiminnassaan. Onnistuneen ongelmanratkaisun lisäksi tuloksena on uutta tietoa, jota sovelletaan uudessa ongelmassa.

TIETO KUMPUAA KÄYTÄNNÖSTÄ

Työelämä-PBL on siis ajallisesti venytetty ongelmanratkaisu-prosessi, jossa yksi syklin vaihe voi viedä koko istunnon ajan. Päähuomio on ongelmanratkaisussa, sillä työssä ei kannata ratkoa ongelmia, joista ei ole tuotannollista hyötyä lyhyellä tai pitkällä tähtäimellä. Niinpä perustavaa laatua oleva ero verrattuna akateemiseen PBL-prosessiin on suhde tietoon, ei niinkään oppimiseen tai ongelmanratkaisuun sinänsä. Kirjassa PBL-prosessissa tarvittava tieto kaivetaan esiin käytännöstä ja kokemuksista. Työntekijöillä, ryhmillä ja organisaatioilla on jo hallussaan valtaosa ongelmanratkaisuun tarvittavasta tiedosta. Se pitää vain saada esiin, ryhmitellä uudelleen ja tuottaa aikaisempaa toimivimmat ratkaisumallit. Työpaikan konkre-

tia ja yksilöiden kokemus ovat tiedon ja oppimisen pääasialliset lähteet työelämä-PBL:ssä. – Lukija sen sijaan aprikoi mielestään, missä on se raja-alue, jossa kokemuksessa olevan tiedon keskinäinen jakaminen ei enää riitä, vaan tarvitaan uutta organisaation ulkopuolista tietoa, jolloin työssä oppimiselta vaaditaan vieläkin enemmän, esimerkiksi puurtamista kirjojen ja teorian kanssa.

MITÄ OPPIVA YRITYS TARVITSEE KEHITTYÄKSEEN

Työelämä-PBL perustuu kirjan mukaan teorian ja käytännön yhdistämiseen, joten kyse ei ole siitä, etteikö PBL-menetelmän avulla siihen kyettäisi. Kyse on enemmän siitä, mitä oppiva yritys tarvitsee kehittyäkseen.

PBL-toiminta voidaanakin hyödyntää myös strategiaprojektina ideoiden maailman ja käytännön kohtauspaikkana. Kyse on ryhmien osaamisesta ja siten myös yksilöiden ja koko organisaation osaamisesta. PBL-prosessin vetämistä varten tarvitaan PBL-valmentaja, joka ei tunne ainoastaan työtä ja työprosesseja, vaan osaa ohjata oppimista ja ongelmanratkaisua huomioiden ryhmän ja sen jäsenten kehittymiskyvyn ja oppimisen. Valmentaja on PBL-ryhmän tuki ja ohjaaja, joka osaa väistyä taka-alalle ryhmän itseohjautuvuuden ja toimintakykyisyyden lisääntyessä. PBL-valmennusportaan luominen yrityksiin on itsessään mitattava tehtävä, sillä tarvittavia oppimisen ja ryhmän ohjaamisen taitoja ei tuotannollisessa

työssä juuri ole. Kirja antaa tähänkin asiaan mallin. Valmentajien koulutusta ei pidä ylimitoitaa, alkuun he tarvitsevat perehdytyksen ja seuraavassa vaiheessa heillä pitää olla oma PBL-tiimi, jonka ohjaamisen kokemuksiä refleктоimalla he kehittivät yhä paremmiksi PBL-valmentajiksi.

Jalavan ja Vikmanin kirja on esimerkki siitä, miten työelämä pedagogisoituu jälleen. Savupiipputeollisuuden jälkeen työprosessit kehittyvät niin nopeasti, että työtä varten ei opita vain koulutuksessa. Oppiminen jatkuu työpaikoilla ja sitä varten on löydettävä keinot, joista ongelmaperustainen pedagogiikka PBL on yksi, ja varsin käyttökelpoinen keino.

Esa Poikela