

JUHANI KIRJONEN

# TYÖN, AIKUISKOULUTUKSEN JA TUTKIMUKSEN YHTEYDET

## Yhdysvaltalaisia asiantuntijoita haastateltavana

Professori Juhani Kirjonen on haastatellut Yhdysvaltain matkansa yhteydessä marraskuussa 1989 kahdeksaa aikuiskoulutuksen tutkijaa ja teoreetikkoa. Haastattelut liittyvät työtieteellisen täydennyskoulutusohjelman kehittämiseen, jonka ensimmäisestä vaiheesta kerrotaan haastatteluosuuksien jälkeen. Aikuiskasvatus-lehti julkaisee professori Kirjosen haastattelut kahdessa osassa. Numerossa 1/90 ilmestyvät professorien Jack Mezirow, Donald Schön ja Lee Boman haastattelut ja numerossa 2/90 professorien David Kolb, Lynn Davie, Don Brundage ja Mihaly Csikszentmihalyi sekä tohtori Elizabeth Burgen haastattelut.

Matkani tarkoituksena oli tutustua muutamiin aikuiskoulutuksen teorian kehittelystä tunnettuihin laitoksiin ja henkilöihin USAn itä- ja keskiosissa sekä Kanadassa. Aikaa oli käytettävissä noin kaksi viikkoa.

Sen vuoksi kontaktit rajattiin viiteen kohteeseen, joissa tapasin kuitenkin useampia ihmisiä.

Käyn seuraavassa vierailukohteeni läpi hieman poikkeuksellisesti siinä mielessä, etten esittelen asianomaisia laitoksia juuri lainkaan. Sen sijaan esittelen tapaamani henkilöt ja referoin heidän kanssaan käymäni keskustelut. Keskustelujen taustamateriaalina on lyhyt kuvaus ensimmäisestä työtieteellisestä koulutusohjelmasta, jota koskeva kirjallinen esitys oli käytettävissä suullisen selostuksen lisäksi.

Kaikilta tapaamiltani henkilöiltä pyrin saamaan

- 1) yleisiä kommentteja tämän tapaisesta jatkokoulutuksesta (käytin ilmaisua post-academic),
- 2) kommentteja tieteidenvälisestä otteesta ohjelmaa suunniteltaessa,
- 3) mielipiteitä tutkijoiden ja työelämän asiantuntijoiden välisen kommunikaatioilmaston piirteistä tai häiriöistä,
- 4) käsityksiä aikuisopetuksen luonteesta silloin, kun on kyse pitkän työkokemuksen omaavista osallistujista,
- 5) tietoja erilaisista etäopiskelua helpottavista teknisistä ratkaisuista ja sovellutuksista sekä
- 6) tuloksia mahdollisista koulutuksen seurantatutkimuksista.

Professori Mezirow johtaa Columbia Universityn Teachers Collegen Adult and Continuing Education -osastossa tohtorikoulutusohjelmaa, jonka nimi on Adult Education Guided Independent Study (AEGIS). Koulutusohjelma päätty kasvatustieteiden tohtorin tutkintoon.

Ohjelman muita vakituisia opettajia ovat professori Stephen Brookfield ja apulaisprofessori Victoria Marsick. Heidän lisäksi on viisi tuntiopettajaa (adjuncts), jotka ovat saman koulutuksen aikaisemmin läpäisseitä tohtoreita, yksi emeritus-professori, koordinaattori sekä hallinnollinen assistentti.

## Mezirowin ajatuksia

○ Professori Mezirow on kehittänyt aikuisen oppimista koskevaa teoriaa mm. Habermasin tiedon intressejä koskevan kehityksen pohjalta. Tiedon intressien kolmen tason: teknisen, käytännöllisen ja emansipatorisen katsotaan kytkeytyvän ihmisen sosiaalisen olemisen eri näkökulmiin: työhön, vuorovaikutukseen ja valtaan. Mezirow tulkitsee, että perustavanlaatuiset erot tiedollisissa intresseissä edellyttävät oleellisia eroja myös niissä tavoissa, joilla tietoa etsitään ja löydetään, siis opitaan.

○ Ensimmäinen näistä alueista, työ, viittaa laajasti keinoihin, joilla ihminen pyrkii hallitsemaan ja muuttamaan ympäristöään. Se viittaa myös empiiristen tosiasioiden tuntemukseen ja niihin yhteydessä olevien teknisten säännönmukaisuuksien määrittelyyn. Väillinen toiminta sisältää aina havaittavissa olevien tapahtumien ennakointia ja toimintastrategioita, joiden oikeellisuutta voidaan yksiselitteisesti testata (empiiris-analyttiset tieteet).

○ Vuorovaikutus viittaa kommunikatiivisiin toimintoihin. Niitä hallitsevat yhteisöllisesti yksilölliset normit, jotka vähintään kaksi mukana olevaa osapuolta tulkitsee samoin. Tieteelliset intressit suuntautuvat merkitysten ymmärtämiseen ja niiden ehtojen selventämiseen, jotka ovat välttämättömiä kyseisen ilmiön tulkitsemiseksi. Habermas viittaa tässä yhteydessä erityisesti historiallis-hermeneuttisten tieteiden tapaan lähestyä tutkimuskohdettaan.

○ Emansipatorinen alue viittaa itseymmärrykseen, itsereflektiiviseen tietoon, joka sisältää kiinnostuksen mm. omaan historiaan, kehitykseen, omiin rooleihin ja odotuksiin. Kriittisillä sosiaalitieteillä on tavoitteena erottaa toisistaan todella oleelliset invarianssit ideologisesti kivettyneistä riippuvuussuhteista. Tällöin on mahdollista pyrkiä myös muuttamaan viimeksimainittuja.

Väärän tietoisuuden tuottamat pinttyvät saattavat usein syntyä siitä, että ajattelumme on sitoutunut tavalla tai toisella valtaan historiallisessa mielessä. Ihminen kasvaa valtasuhteiden kentässä ja omaksuu hallitsevat käsitykset rotuun, sukupuoleen, ikään, uskoon, ammattiin, politiikkaan, koulutukseen, omistamiseen, teknologiaan ja moneen muuhun seikkaan kytkeytyvästä vallasta ja sen puuttumisesta.

○ Mezirow katsoo, että aikuisen oppimisen ominta tyyppiä on tieto, joka koskee emansipatorista aluetta. Se on tärkein, vaikka sitä aivan ilmeisesti harrastetaan vähiten. Kriittinen ja emansipatorinen lähestyminen on hänen mielestään käsitteellisesti lähellä ns. perspektiivitransformaatiota (suomeksi ehkä "näkökannan muutos"). Tällä tarkoitetaan prosessia, jossa ihminen tulee kriittisesti tietoiseksi, kuinka ja miksi psykologiset asetukset ovat alkaneet rajoittaa tapaa nähdä itseä sekä omaa suhdetta muihin. Samalla kyetään myös aloittamaan näiden asetusten rakenteen uudelleen jäsentäminen ja ymmärtäminen, joka avaa myös mahdollisuuksia toimia (viittaus: Freiren "coscientization").

○ Hän esittää, että näkökannan muutoksessa tapahtuu ns. kriittisen reflektion prosessi usealla eri tasolla ja erilaisin portain. Prosessi suuntautuu yhtä hyvin tapaamme havaita kuin myös siihen, miten ajatteleme ja toimimme. Sen ytimenä on kuitenkin ns. teoreettisen reflektiivisuuden vaatimus, joka viittaa tietoisuuden muuttumisen tärkeyteen.

○ Esimerkkinä siitä, miten vahvoja kulttuuriset tekijät ovat ilmiötä koskevien merkitys-

perspektiivien muotoutumiselle, Mezirow viittaa Brunerin tutkimuksiin lasten kyvystä nähdä maailmaa toisen ihmisen silmin (Piaget: "decentration").

Näissä tutkimuksissa todettiin muun muassa, että kielen käyttö oli yhteydessä lapsen kykyyn irrottautua itsekeskeisyydestä. Alempien luokkien lapset eivät kyenneet tähän siinä määrin kuin keskiluokkaisten vanhempien lapset. Nämä käyttivät kieltä useammin eri näkökulmista tapahtuvaan erittelyn ja yhdistelyn välineenä pyrkiessään ongelman ratkaisuun kuin toiset. Tämä on tulkittavissa niin, että kieltä käytetään ilman, että sillä on välitöntä yhteyttä omiin havaintoihin, toimintaan tai että sillä olisi muuten kytkentöjä puhujan kokemusmaailmaan.

Brunerin johtopäätös olikin, että aikuisilla tällaiset luokkaerot vain suurenevät.

○ Eräisiin toisiin tutkijoihin viitaten Mezirow katsoo, että monet tekijät rajoittavat sitä, mitä ihminen pitää oikeana tietona: ne voivat olla hermostollisia, persoonallisuuteen liittyviä, kulttuurisia, kielellisiä jne. Kaiken lisäksi tarjolla olevan tieteellisen tutkimuksen käyttämät säännöt ja kategoriat sekä hyväksytyt tulokset rajoittavat sitä, mitä voidaan tai saada tietää ja jopa sitä, mikä on tietämisen arvoista. Skientismin ja teknismin ideologiat ovat lapsuudesta lähtien iskostaneet meihin käsityksen todellisuudesta ilman, että meille on jäänyt mahdollisuutta muodostaa omaa tietoaamme siitä.

○ Mezirow esittää, että tällainen tilanne on aikuisen oppimisen kannalta haitallinen ja sen vuoksi se on pyrittävä murtamaan. Tulisi auttaa opiskelijaa näkemään asioita ulkopuolisin, kriittisin silmin.

Heitä tulisi myös tukea pyrkimyksissä löytää yhteisesti vastauksia kysymyksiin. Siinä ns. dialoginen keskustelu on keino, jossa pyritään vahvistamaan itsereflektioita. Lopullisena tavoitteena on kehittää kykenevyyttä itseohjaukseen (self-direction) opiskelussa. Sosiaalinen praxis luo tälle kehitykselle dynaamisen taustatukensa, koska se auttaa opiskelijaa näkemään mm. ympäristössä olevat rajoittavat tekijät ja kehittämään keinoja niiden poistamiseen.

## Tohtorikoulutus

Tohtoriohjelma on suunnattu korkeakoulututkinnon suorittaneille, jotka työskentelevät yhteiskunnan eri alueilla (yliopistoissa ja korkeakouluissa, teollisuudessa ja liike-elämässä, terveydenhuollossa, kouluissa, kunnallisissa toimissa tai organisaatioissa, ammattiliitoissa, kirjastoissa ja museoissa, puo-

lustuslaitoksessa, valtionhallinnossa, ammatillisen koulutuksen ja työvoimahallinnon eri tehtävissä, konsulttiyrityksissä, kansainvälisiä asioita käsittelevissä organisaatioissa, muissa oppilaitoksissa ja opetusvälineiden suunnittelussa ja valmistuksessa).

Valittavilla tulee olla vähintään viiden vuoden työkokemus takanaan sekä erinomaisin arvosanoin suoritettu perustutkinto.

Koulutuksessa on nyt noin 30 oppilasta. He kokoontuvat kerran kuukaudessa viikonloppuseminaareihin. Työskentely tapahtuu kuuden henkilön ryhmissä niin, että kunakin kokoontumiskertana on kolme istuntoa (perjantai-iltana, lauantaina aamupäivällä ja ilta-päivällä). Niissä käsitellään kunkin osallistujan työpapereita. Työskentely jakautuu kolmen vuoden ajalle ja sisältää kuukausittaisen kokoontumisten lisäksi kaksi kolmiviikkoista kesäseminaaria.

Monet ohjelman toteuttamisen ideoista ovat peräisin State University of New Yorkin eri yksiköiden kehittämistä aikuiskoulutusohjelmista. (Yksi sen suurimmista yksiköistä on ns. Empire State Collage, jolla ei ole lainkaan omaa kampusta eikä omia rakennuksia.)

Ohjelmassa korostetaan kunkin osallistujan omaa panosta, tiukkaa työskentelyrytmiä ja itseohjautuvuuden periaatetta. Jotta voi siirtyä kolmannen vuoden opiskeluun väitöskirjan viimeistelyä varten, on saatava kahdelta edelliseltä vuodelta ohjaajien puoltavat lausunnot siitä, että työskentely on sujunut suunnitelmien mukaisesti ja ollut laadullisesti korkeatasoista.

Opiskelu on verrattain kallista. Lukukausi-maksu on 3 700 dollaria, mikä tekee yhteensä 22 200 dollaria eli noin 100 000 Smk. Lukuun on laskettu päälle kaikki matka- ja oleskelukulut. Useimmissa osavaltioissa lukukausi maksut ovat kuitenkin nykyään verotuksessa vähennyskelpoisia.

Ohjelmassa ei pyritä opettamaan, mitä aikuiskoulutus on (kaikilla osallistujilla on siitä yleensä riittävästi tietoa ja pitkä kokemus). Sen sijaan asiaa lähetystään enemmänkin filosofiselta kannalta. Samalla pyritään kehittämään osallistujien kykyä arvioida kriittisesti ja reflektiivisesti itseään alan työntekijöinä sekä niitä lähtöoletuksia (assumptions), joita heille suhteessa omaan työhönsä on.

Yhtenä keskeisimmistä ideoista koulutuksessa on pyrkiä kehittämään osallistujien itseohjautuvaa ajattelua (self-directed) ratio-

naalisen tasaveroisen osallistumiseen perustuvan dialogin avulla. Sen tavoitteena on, että opiskelija pystyy tulemaan aikaisempaa paremmin tietoiseksi yhteiskunnallisesta olemisestaan ja siihen liittyvistä tilannetekijöistä: niille on voitava antaa merkitys (symbolic model). Tällä pyritään perspektiivitransformaatioon, jossa yhtenä osana on em. tilanteen luova tulkinta, eräänlainen validisuusteksti: mihin omat uskomukset ja asettamukset perustuvat? Tämä prosessi sisältää siis paljon käytetyn (itse)reflektion (JM: "Kolb käyttää termiä, mutta ei anna analysoida sitä; Schön yrittää").

Reflektiota on kolmea tasoa: ongelmien sisällön, ratkaisukeinojen ja premissien arviointi ja analysointi. On harvinaista, että premissit asetaan kyseenalaisiksi, mutta se on välttämätöntä joskus, että ihmiset tietäisivät, mikä on mahdollista. Koulutuksen tulisi siis auttaa ihmisiä tietämään, mitä he haluavat sekä avattava heille väyliä ja keinoja arvioida omia uskomuksiaan.

Työskentely etenee niin, että ensimmäisen vuoden kesällä on ns. proseminaari (aikuiskoulutus), jatko-seminaari (tutkimussuunnittelu) sekä työistuntoja (life histories). Tämän jälkeen syksyn ja kevään kokoontumiset jakautuvat karkeasti kuuteen teemataan:

1) kuinka aikuinen oppii, 2) aikuiskoulutuksen teoria ja käytäntö, 3) oppiminen työpaikalla (workshops), 4) laadulliset tutkimusmenetelmät, 5) väitöskirjan suunnitteluseminaari, 6) korkeakoulutasoinen aikuiskoulutus (workshops).

Toisen vuoden kesällä käsitellään empiirisen tutkimuksen menetelmiä ja mm. laadul-

lista käsittelyä jatketaan, pidetään väitöskirjan suunnittelun jatko-seminaari sekä suoritetaan yhteenveto siihen asti läpikäytyistä aikuiskoulutuksen asioista ("kuulustelu").

Syksyn ja kevään ohjelma jakautuu kuudelle alueelle:

1) sosiaalifilosofia ja koulutus, 2) aikuiskoulutuksen jatko-seminaari, 3) väitöskirjatutkimuksen ohjaustilaisuudet, 4) aikuiskoulutuksen perusteiden workshop, 4) jatko-seminaari (tutkimus aikuiskoulutuksessa), 6) loppukuulustelu (workshop) siitä, mitä on opittu.

Tämän jälkeen kukin osallistuja pyrkii yksilöllisin aikatauluin viimeistelemään ja esittämään tarkastettavaksi väitöskirjansa.

Istuntojen työtavat saattavat jossain määrin vaihdella vetäjästä riippuen, mutta eivät paljon. Tärkein paino pannaan osallistujien kirjallisesti valmistelemalle materiaalille, joka lähetetään etukäteen ryhmän jäsenille ja ohjaajille. Kaikki valmistelevat joka kerraksi jotain. Suulliset puheenvuorot ovat lyhyitä, enintään 20 minuutin mittaisia ja niiden pohjalta käydään keskusteluja. Sen lisäksi on ohjauskeskusteluja (dialogeja). Väliaikoina osallistujat voivat olla yhteydessä opettajiin puhelimitse, kirjeitse tai tietokoneen avulla, vaikkakaan tätä tekniikkaa ei toistaiseksi sovelleta kovin paljon.

### *Osoitetiedot:*

*Teachers Collage, Columbia University  
New York 10027  
puh. (212) 678-3760 (vaihte)*

# Miten saada pitkään työelämässä olleet ajattelemaan työtään uudella tavalla?

## Donald Schönin ajattelusta

o Ammatillisen tiedon uudelleenarviointi (professional knowledge):

Muutoshaasteet ovat niin kovia, ettei entinen perustieteiden varaan rakentuva ammatillinen osaaminen enää riitä. Tällä tarkoitetaan siis tekniseen rationaliteettiin perustuvaa ajattelua: diagnoosi-hoito-laboratorio-klinikka -tyyppistä toimintojen eriyttämistä, joka on lääketieteestä siirtynyt paljolti muidenkin alojen sovellutuksiin. Ketju on hyvin selvä: perustiede — tekniikat — taidot — asenteet (vrt. esimerkiksi Schein). Tämä on ensimmäinen Schönin kritiikin kohde.

o Kysymys tiedon luonteesta:

Rigor or relevance? Schön katsoo, että usein ongelmat, jotka ovat teknisesti ratkaistavissa, eivät ole kovin tärkeitä sosiaalisesti tai inhimillisesti. Tämä koskee mitä keskeisimmän ihmistä koskevan tieteellisen tutkimuksen kysymyksenasettelua sekä suhdetta käytettäviin metodeihin.

o Schön tarjoaa käyttöön reflektion käsitettä ja esittää, että aikaisemmin vallitsevan paradigman "knowing-in-action" tilalle tulee ottaa uusi: "reflection-in-action". Tällä hän viittaa siihen, että toiminnassa tarvitaan tietynlaista kollektiivista improvisaatiota (a'la jazz), etenemistä omakohtaisen ajattelun ja harkinnan kautta uudelle tasolle, joka muistuttaa annetun tehtävän uudenlaista ratkaisua: yritysoivallus-yllätys-reflektio.

o Oman toiminnan käytäntöjen reflektointi on kuitenkin aivan toinen asia kuin niiden toteuttaminen. Reflektoinnilla tulee pyrkiä omien kaavamaisten ja kiteytyneiden käytäntöjen paljastamiseen, siihen, että "yliopitut" rutiinit (viittaus: tacit knowledge) otetaan ikäänkuin uudelleen pohdittaviksi ja uudel-

leen muotoiltaviksi, vaikka se monissa tapauksissa osoittautuu yllättävän kovaksi tehtäväksi. Mutta juuri tästä reflektoinnista on todennäköisesti hyötyä myös koulutuksen uudelleen arvioinnille.

o Professionaalisen tiedon kääntäminen nurin on tavallaan ennenkuulumaton, sillä tällainen ammattitaitohan lepää juuri vakiintuneiden käytäntöjen ja muuttumattoman tietoperustan varassa. Epävarmuuden lisääminen koetaan uhkaksi, jopa heikkouden osoitukseksi. Schön markkinoi siis ammatillisen taidon (professional artistry) nostamista koulutuksessa esiin: mitä malleja, kehikoita, asettamuksia ja strategioita ammatissa tosiasiallisesti käytetään riippumatta siitä, mitä oppisisältöjä ja tietoja peruskoulutuksessa tarjotaan.

o Uudenlainen ajattelu vaikuttaisi Schönin mukaan myös käytettäviin opetusmuotoihin. Jouduttaisiin ilmeisesti harkitsemaan vanhojen mallien käyttöönottoa: eräänlaiset oppisopimukset, ohjatut kenttäharjoittelut, tapausesimerkit opetuksessa, yksilöopetus tms.

## Keskustelua suomalaisesta jatkokoulutushankkeesta

Schön lähti liikkeelle siitä, että aloittamamme jatkokoulutushanke osuu merkittäväälle alueelle ja sen kehittämisen on haasteellinen tehtävä monesta syystä.

Yksi kysymys on se, miten pitkään työelämässä olleet ihmiset on mahdollista saada ajattelemaan työtään uudella tavalla. Tämä hän edellyttää ihmisiltä sen hyväksymistä, että monet tehtävät voidaan suorittaa usealla tavalla ja eri tavalla, kuin mihin on totuttu.

Kysyttyäni hänen ensivaikutelmaansa koulutusohjelmastamme, jota olin selosta-

nut, hän alkoi pohtia mahdollisuutta sen rajaamiseen. Yhtenä mahdollisuutena hän piti jatkossa sitä, että rajoitettaisiin vain eräänlaiseen design-tematiikkaan eli suunnitteluongelmiin.

Esimerkkinä voisi olla vaikkapa uuden atk-järjestelmän käyttöönotto. Se tulisi ymmärtää suunnittelutehtävänä laajemmin, kuin mitä joidenkin teknisten laskutoimitusten tai muistitoimintojen suorittamiseen tarvitaan; se tulisi nähdä monipuolisena ihmisten palvelijana. Tämä edellyttäisi suunnittelijalta perusteellista toimien ja tehtävien tuntemusta kulloinkin kyseessä olevassa organisaatiossa. Yksi osa-alue voisi olla se, miten ihmiset käyttävät informaatiota eri toimissa. Mitä informaatiota kulloinkin tarvitaan? Miten sitä välitetään henkilöltä toiselle tai järjestelmän osalohkolta toiselle? Ja mikä merkitys eri välitysprosesseilla on koko järjestelmän toiminnan kannalta?

Hän esitti, että koulutuksessa otettaisiin joitakin suunnittelutehtäviä käsiteltäviksi ja pyrittäisiin ratkaisemaan ne kollektiivisesti. Kyseessä olisi siis eräänlainen simulaatiomenetelmä, jossa samalla pyrittäisiin arvioimaan, millaista osaamista eri osatehtävien ratkaiseminen vaatii.

Seuraavassa vaiheessa koulutettavat veisivät hankkeen omille työpaikoilleen, joista se ehkä olisikin peräisin, ja pyrkisivät käynnistämään vastaavanlaisen prosessin siellä. Koulutusjakson päätyttyä tulisi voida koota kaikki kokemukset yhteen ja tehdä johtopäätökset.

Esitin, että koulutuksen kestäessä eri jaksojen välissä tulisi opettajien ja muiden ryhmän jäsenten voida antaa apua hankkeiden toteuttamiseksi. Tällöin syntyisi eräänlainen interaktiivinen prosessi. Hänestä kollektiivi-

nen oppiminen kuuluu oleellisena osana tällaiseen lähestymistapaan.

Keskustelimme vaikeuksista, joita koulutukseen tuleva henkilö voi kohdata. Schönin mielestä tämä on otettava huomioon ohjelmasuunnittelussa siten, että osallistujille neuvotaan sopivia strategioita, jotka auttavat heitä saamaan alkuun ja ylläpitämään muutosprosessia. Strategioiden tulisi tukea kunkin omaa oppimista, herättää uteliaisuutta ja kiinnostusta muissa sekä tarjota aineksia keskusteluun. Tämän tapainen tilanne luo usein myös opiskelua tukevan ilmapiirin, koska työtoverit eivät jää enää "ulkopuolelle".

Puhuimme myös tilanteesta, jossa koulutukseen osallistuvien toiveet ja odotukset eivät vastaa toteutuvaa ohjelmaa. Schön vertasi tätä hyvin tavanomaiseen ja samankaltaiseen tilanteeseen koulussa: opettajan, opiskelijan ja oppiaineksen väliset yhteydet ovat samassa kentässä ympäristön, organisaation ja muiden henkilöiden asettamien odotusten kanssa. Tämä tosiasia tulisi ottaa huomioon jo koulutuksen alkuvaiheessa, jolloin opettajan rooli ja tehtävät määräytyvät. Tutkijan ja konsultin tehtävänä on auttaa opiskelijaa näkemään ja hallitsemaan tilanne kokonaisuutena, eikä vain jonkin yksittäisen kysymyksen teknisen ratkaisun näkökulmasta. Hahmottamista saattaa auttaa se, että tarkastellaan, miten oppiminen yleensä tapahtuu ja miten organisaatio sitä mahdollisesti edesauttaa tai ehkäisee.

Keskustelun lopuksi päädyimme yhteisesti johtopäätökseen, että tällaisen koulutusohjelman tulisi oikeastaan aina alkaa kouluttajien kouluttamisesta. Schönin mielestä mukaan tulisi saada ihmisiä, jotka lähtevät siihen omasta halustaan ja jotka ovat asiasta innostuneita.

### *Osoitetiedot:*

*Department of Urban Studies and Planning*

*MIT, Cambridge, MA 02139, Massachusetts*

*puh. (617) 253-2025*

## Opettamisen asemasta on tärkeää luoda oppimisympäristö

Monet akateemisista tutkijoista ovat sen harhaluulon vallassa, että vain tutkimustuloksissa on jotain todella oleellista tietoa. Ongelma syntyy ammattihenkilöitä koulutettaessa siitä, että tieto tutkimuksista ja tutkimustuloksista ei ole sovellettavissa, koska se on liian karkeaa ja yleistä ja se ei kata niitä kysymyksiä, joita käytännön ihmiset joutuvat työssään jatkuvasti ratkomaan. Nämä ihmiset eivät myöskään yksinkertaisesti usko tällaiseen tietoon. Aikuisopiskelijoiden oppisisällöt tulisivat liittää heidän kokemuksiinsa käytännön ongelmiin.

Mm. tällaisia näkemyksiä toi esille professori Lee Bolmanin haastattelussa, jonka professori Juhani Kirjonen teki Yhdysvaltain matkallaan marraskuussa. Bolman työskentelee Harvardin yliopistossa Massachusettsissa.

Professori Lee Bolman on vetänyt koulutusohjelmia, jotka sivuavat henkilöstön kehittämistä, mm. teemana "management and organizational skills". Kolme kysymystä on tärkeitä ratkaista ennen ohjelman aloittamista: 1. Mitä opetetaan, 2. Miten opetetaan ja 3. Millainen on osallistujien liikkuminen (siirtymät) ohjelman ja työpaikan välillä? Ne eivät ole mitenkään uusia tai ihmeellisiä kysymyksiä, mutta aiheuttavat jatkuvasti keskustelua. Niihin liittyy myös paljon harhaluuloja.

Otetaan esimerkki. Bolman korosti, ettei pidä ryhtyä opettamaan ammattihenkilöille tutkimusta tai tutkimustuloksia. Monet akateemisista tutkijoista ovat sen harhaluulon vallassa, että vain tutkimustuloksissa on jotain todella oleellista tietoa. Ongelma syntyy siitä, että tällainen tieto ei ole sovellettavissa, koska a) se on liian karkeaa ja yleistä ja b) se ei kata niitä kysymyksiä, joita käytännön ihmiset joutuvat työssään jatkuvasti ratkomaan. Nämä ihmiset eivät myöskään yksinkertaisesti usko tällaiseen tietoon. Asia on toisin varsinaisilla korkeakouluopiskelijoilla: he eivät tiedä asioista, heillä ei ole kokemusta ja he uskovat ja ovat siten vastaanottavampia.

Aikuisopiskelijoiden oppisisällöt tulisi tavalla tai toisella liittää heidän kokemuksiinsa käytännön ongelmiin. Niitä on todella paljon ja he ovat niistä kiinnostuneita. Sen vuoksi ohjelman tulisi koskettaa tällaisia alueita ja edetä laajentamalla ja syventämällä tietoa (breadth, depth and applications). Bolman esitti, että tieto tai oikeastaan osaaminen on yhtaikaa kolme asiaa:

1) se on "wisdom" eli tietämyksen ja kokemuksen jonkinlainen yhdistelmä, 2) se on "artistry" eli kykenevyyttä ja kapasitettia tehdä jotain, jota osaa ja 3) se on "passion" eli intoa tai halua suoriutua.

Koulutuksella voidaan ilmeisesti vaikuttaa kahteen ensiksi mainittuun jossain määrin, mutta kolmanteen ehkä vähän tai ei lainkaan.

### Mitä voi oppia?

Itse asiassa on melko vähän asioita, joita voidaan opettaa. Tärkeintä on ehkä luoda oppimisympäristö, jossa osallistuja voi itse oppia opettajalta, opiskelutovereiltaan sekä eri lähteistä. Sen vuoksi tulisi opettaa, miten oppii oppimaan; miten käyttää lähteitä, mi-

ten tehdä analyseja, miten lukea tekstejä, miten tulkita lukemaansa jne. Toisaalta tulisi opettaa käsitejärjestelmiä, käsitteellisiä viitekehyksiä ja tapoja, miten niitä käyttää. Kolmas tyyppi on pyrkiä kehittämään analogioita siitä, miten ideat ja todellisuus voisivat olla suhteessa toisiinsa, ts. ideoiden suhteuttaminen todellisuuteen ja osallistujien omiin kokemuksiin. Bolman pyrkii käyttämään apuna tapauskuvauksia ja kokemuksia — omien tai muiden, myös osallistujien.

## Uudet menetelmät luennoinnin sijasta

Yksi esimerkki koskee organisaatioanalogoita: Voidaan esittää, että organisaatio voi olla kuin kone, perhe, viidakko tai teatteri. On aivan eri asia, millaisen rakenteen kanssa ollaan toiminnassa. Voidaan edetä niin, että osallistujia pyydetään kuvaamaan itseään johtajina. Sitä varten on lyhyt kyselylomake. Kyselylomakkeesta saatujen pistemäärien avulla tehdään ao. karkeat luokitukset. Tuloksia verrataan pienryhmissä ja pohditaan, miksi ajattelen näin ja näin ja sinä niin ja niin. Tällaisen prosessin jälkeen esitetään kuulijoille tietty malli tai käsiteapparaatti, joka on tavoitteena. Se pystytään selittämään näin paremmin, koska kuulijat ovat suunnanneet huomionsa omiin käyttäytymismalleihinsa ja verranneet niitä toinen toisiinsa.

Toinen edelliseen verrattava tapa on käyttää roolipelejä apuna, siis panna osallistujat näyttelemään jotakuta toista kuviteltua henkilöä tietyssä, näille tutussa tilanteessa, koulutuksessa, neuvottelussa jne. Yleensä Bolman pyrkii järjestämään opetuksen toiminnalliseksi eri keinoin, jotka liittyvät sen ihmisen omana kokemusmaailmaan.

Se on toki vaikeampaa kuin luennointi. Mutta luennointi ei ole hyvä tapa opettaa. Bolman kertoi itse puhuvansa enintään 10-15 minuuttia kerrallaan. Luento on tehontonta: siinä yksi hikoilee ja 20 vetää lonkkaa. Hänen kokemuksensa mukaan kaikilla osallistujilla on aivan verraton halu ja kyky käydä

keskusteluja sekä keskenään että opettajien kanssa. Itse asiassa opetuksen vetäjä voi olla parhaimmillaan kuin orkesterinjohtaja, joka saa homman soimaan.

Monet Bolmanin kokemukset näyttäisivät viittaavan siihen, että tapauskuvaukset ja analogiat saavat myös eri koulutustaustoilta lähtöisin olevat ihmiset innostumaan uudelta ratkaisulta ja pohdinnoista, jotka aikaisemmin ovat olleet heille vieraita. Koulutus ei siis hänen käsityksensä mukaan voida antaa valmiita vastauksia joihinkin spesifeihin pulmiin, vaan malleja tai kehikoita ihmisille itselleen heidän pyrkiessään ratkaisuun ongelmaan.

Tältä kannalta katsoen siis case-teaching on ikäänkuin lopusta alkuun menevää tärkeitä asioita, johon liittyy paljon kysymysten esittämistä ja pohdintaa. Mutta silläkkin on myös rajansa. Ehkä suurin ongelma on, ettei sen avulla pystytä juurikaan opettamaan opettamista (lähinnä lapsille), mikä on yksi Bolmanin yksikön tehtävistä.

Professori Bolmanin yksikkö ei ole tehnyt muodollista tutkimusta siitä, miten sen koulutuksessa olleet ovat edenneet tai mitä koulutuksesta mahdollisesti on seurannut. Haastateltavani viittasi kuitenkin yhteen New York Cityn hallintoviranomaisten kanssa toteutettuun hallinnon koulutusohjelmaan. Siihen oli liitetty "productivity project" eli tulosten tarkastelu tuottavuuden näkökulmasta. Sen yhteydessä oli voitu kuitenkin osoittaa koulutuksella saavutettavan huomattavia taloudellisia tuloksia, siis säästöjä.

Keskustelimme myös koulutukseen tulevan henkilön tilanteesta omassa organisaatiossaan. Bolman esitti, että tällaisen henkilön tukena voisi olla eräänlainen sisäinen verkko eli ryhmä ihmisiä, joiden kanssa hänellä on mahdollisuus puhua ja vaihtaa kokemuksia esille tulleista asioista. Samoin organisaation sisällä tulisi tiedottaa runsaasti koulutuksesta erityisesti sellaisessa tapauksessa, että koulutukseen on liitetty enemmän tai vähemmän kaikkia koskevaa muutosta tai kehittämistä.

### Osoitetiedot:

*Graduate School of Education  
Harvard University  
6 Appian Way, Cambridge,  
Massachusetts 02138  
puh. (617) 495-3573*