



JUHA VARILA

Oppiminen tavaksi – tulokunto tutuksi

Kajanto, Anneli ja Tuomisto, Jukka (toim.) 1994. Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura ja Kansanvalistusseura. Kustantanut Kirjasto-palvelu OY.

Elinikäinen oppiminen -teos jakaantuu viiteen pääluokkaan. Niissä paneudutaan elinikäiseen oppimiseen, sen psykologisiin perusteisiin, elämäntapaan sekä organisaatioiden oppimisprosessiin. Kymmenen kirjoittajaa ovat pääsääntöisesti aiheensa tieteellisiä asiantuntijoita.

En löytänyt kirjasta mainintaa, millaiselle kohderyhmälle se on tarkoitettu. Niinpä voin vapaasti lukukokemukseeni pohjautuen määrittää soveliaan kohderyhmän: kasvatustieteiden opiskelijat ja opettajat. Edelliselle perustietoutta kehittämään, jälkimmäisille viestittämään aikuiskasvatustieteen ajankohtaisia tuloksia ja näkymiä.

Pidin kovasti kirjan alkupuolen artikkeleista. *Jukka Tuomisto* käsitteli kahdessa artikkelissaan elinikäisen oppimisen käsitettä ja historiaa. Elinikäinen oppimisen muodot (tavat) jaetaan formaaliin, ei-formaaliin, informaaliin ja satunnaisoppimiseen. Tuomiston käsitelmäritelmää ei tässä voida toistaa – lähtökohdat käsitteiden aiempaa täsmällisemmälle käytölle ovat olemassa.

Valmistuvan kasvatustieteilijän kannattaa todella tarkasti pohtia, miten informaali ja satunnaisoppiminen ajetaan organisaation sekä

yksilön hyödyksi. Työmarkkinakilpailussa henkilöstötoimeen perehtynyt taloustieteilijä omaa kehittäjän työtehtävistä kamppaillessa kilpailuedun – kokemuksen ja selkäytimessä vaikuttavan liiketaloustieteellisen ajattelutavan. Kasvatustieteilijän on kyettävä löytämään kilpailuetunsa ihmistieteisiin tukeutuen; informaalin oppimisen ja satunnaisoppimisen lainalaisuudet tuottavat tämän edun. Polku vain on pitkä tallattavaksi ja edellyttää osittaista luopumista peruskoulutuksessa niin helposti luhihin ja ytimiin iskeytyvästä ”koulutus on tärkeää ja itseisarvo” -mantrasta. Keisarin on aika löytää vaatteensa.

Tuollaisiin pohdintoihin ajauduin Tuomiston käsiteanalyysien virittämänä. Elinikäisen oppimisen historiaa Tuomisto jäsentää monipuolisesti, ehkä turhankin laveasti. Teksti on selkeää ja kypsää; vivahteikkaan ja pitkän uran tuottama kokeneisuus paistaa lävitse.

Tuomisto toteaa (s. 26), että formaalinen ja ei-formaalinen oppiminen muodostavat laadullisesti keskeisen kokonaisuuden. Tietorakenteet, orientoitumistavat ja havaintojen säätelyn välineet opitaan koulutuksessa tai muulla tavoin organisoiduissa opinnoissa. Kenties näin, mikäli puhutaan soveltamisesta tai hienosäädöstä. Sitä vastoin mainittujen tekijöiden laadullinen perusta opittaneen satunnaisoppimisen (sosialisaation valtavirta) kautta. Perimälläkin lienee asiaan vaikutuksensa. Aikuisen habitus syntyy sosiologisten ja psykologisten elämäntekijöiden funktiona – koulutus on habituksen ilmentymä; tuskin sen muotoaja.

Eero Ropo ja Matja-Liisa Rauste-von Wright kehittävät elinikäisen oppimisen didaktiikkaa tahollaan. Ropo käsittelee opetussuunnitelman ja elinikäisen oppimisen välisiä yhteyksiä. Elinikäinen oppiminen voidaan nähdä (1) sopeutumisreaktioiden sarjana, (2) yksilöllä olevina oppimisen taitoina (taito hahmottaa ja ratkaista ongelmia, kyky käyttää osaamistaan luonnollisissa tilanteissa, toiminnallisuus ja kyky tavoitteelliseen toimintaan sekä halu muuttua ja kehittyä) tai (3) persoonallisuuden piirteinä.

Elinikäisen oppimisen ymmärtäminen sopeutumisreaktioiden sarjana tai persoonallisuuden piirteinä viittaavat päämäärään, kriteeriin, joka voi toteutua hyvin tai huonosti. Oppimisen taidot luovat prosessinäkökuilman, jotka tukevat niin sopeutumista kuin persoonallisuuden piirteiden toteutumistakin.

Näin Ropo epäilemättä osuu oikeaan korostessaan oppimisen taitojen kehittämisen strategista tärkeyttä. Miten niitä kehitetään, millaisia opetussuunnitelmaan liittyviä tekijöitä painotetaan - Ropo jäsentää asiaa nasevasti. Viimeinkin kuvataan konkreettisesti, mitä tiedostaminen ja reflektointi merkitsevät. Esimerkki saneerausta toteuttavan pankinjohtajan suorittamasta reflektoinnista on hyvä ja käyttökelpoinen. Kriittiseen reflektioon liittyvän sanamagian sijasta asia puhuu puolestaan.

Rauste-von Wright kuvaa opetussuunnitelmien ja oppimiskäsitysten muuttumista. Artikkelin on sisällöllisesti ansiokas ja lauseet luettavia sekä ymmärrettäviä. Hieman laveampi ja kuvailtavampi ote olisi kuitenkin saattanut edesauttaa sellaista lukijaa, jonka aiemmat perustiedot eivät ole vankkoja.

Näyttää siltä, että yksipuolisesti ja dogmaattisesti sovelletun, lähinnä (uusmarxilaisen) kognitiivisen oppimiskäsityksen, -näkömyksen tahi didaktiikan (millä nimellä asiaa sitten kutsutaankaan) rinnalle on noussut vaihtoehtoisia näkökulmia. Perinteinen kognitiivinen didaktiikka oli 1980-luvun alkupuolella suuri edistysaskel. Rauste-von Wrightin (s. 128 ja 129) siihen kohdistama kritiikki ilmaisee, että vuosikymmen on todellakin vaihtunut. Uudet ajat, uudet aatteet - konstruktivismiksi sitä nyt kutsutaan.

Didaktiikan aallot menevät ja tulevat. Kukin aalto ilmaisee itsensä aiempaa kehittyneemmäksi. Tuomiston historiallisen artikkelin huolellinen lukeminen tuo aaltojen kulkuun tietyn suhteellisuuden.

Didaktiikasta sananen vielä. Motoriset suoritukset opitaan eri tavoin kuin älylliset operaatiot, tunnekokemukset syntyvät, vakiintuvat ja jäsenyvät sanallisiksi ilmauksiksi tietynlaisen oppimisprosessin kautta. Suuntautumistaipumusten ja asenteiden, tahdon ja motivaation vaatima "didaktiikka" on erilaisista kuin tiedollisen aineksen oppimisen didaktiikka.

Ehkä todellinen didaktinen huipputaituruus on kasvatuksellisessa tuokiassa elämistä sekä monen eri didaktiikan kerrosteista ja liittämistä soveltamista. Aivan samoin oppimiskäsitysten kanssa.

Työmarkkinoiden näkökulmasta kysymys on tärkeä. Konsultoidessa asiakkaan - organisaatio tai yksilö - ongelmat ovat harvoin pelkästään taitotietoon liittyviä. Hyvän asiakaspalvelun ehto on psykologis-sosiologinen perustieto ja kyky käyttää tietoaan.

Edellä käsiteltyjen artikkeleiden perusteella pidän kirjaa antoisana lukukokemuksena. Muut artikkelit olivat kiinnostavia, mutta eivät samalla tapaa ajattelemaan virittäviä. Joku kommentti myös niistä puoltaa paikkaansa.

Peter Jarvis käsittelee elinikäistä oppimista kokemuksen näkökulmasta. Hän esittelee oppimisen typologiassaan yhdeksän erilaista tapaa reagoida kokemukseen. Typologia on teoreettisesti hämmäntävä mutta lienee käytännössä toimiva. Jarvis myös luokittelee ihmiset perinteistä kiinnipitäjiin, sopeutujiin sekä tiedostaviin oppijoihin. Kiinnostavaa olisi ollut näkemys siitä, miten tällaisiksi opitaan - miten oppimisprosessia kuvataan ja millaiset tekijät siinä ovat muita keskeisempiä. Valitettavasti juuri tämä kuvaus jäi pinnalliseksi.

Leena Abteenmäki-Pelkonen pohtii itseohjautuvuuden merkitystä elinikäisessä oppimisessä. Artikkelin on rakenteellisesti taitavasti tehty - kaunis ja tyylikäs. Oleelliset koulukunnat



käydään lävitse. Tunnetut gurut Knowles ja Mezirow asetetaan vastakkain. Tässä heijastuu laajemminkin suomalaisen aikuiskasvatustieteen keskeinen ongelma. Itseohjautuvuus on ilmiönä psykologinen. Silti sitä lähestytään kasvatustieteilijöiden kautta. Knowles ja Mezirow ovat lähinnä kasvatustieteilijöitä. Tällöin terävin perustieteen kärki jää vuosikymmenten päähän – milloin me kasvatustieteilijät uskaltaudumme perustieteiden terävimmän kärjen tuntumaan.

Kirjan muut artikkelit käsittelevät nuoriso-työtä (*Juba Nieminen*), sosiaalista oppimista (*Mirja Tolkki-Nikkonen*), muistia ja oppimiskykyä (*Antti Hervonen*), pienyrittäjien oppimisstrategioita (*Iiro Jabmukainen*) sekä teollisuuden koulutusstrategioita (*Arto Juhela*).

Juhelan artikkelissa toistetaan jo aiemmin kuvattu ”koulutus on tärkeää ja itseisarvoista”-mantra. Juhela nimittäin toteaa ”Yrityksen henkilöstökoulutusstrategiahan muodostaa keskeisen osan niitä keinoja, joilla henkilöstöstrategioita toteutetaan” (s. 226).

Olen toiminut henkilöstöstrategioiden kouluttajana ja konsulttina, tutkinut niitä ja toimitanut aiheesta kirjan. Kokemukseni mukaan henkilöstökoulutuksen merkitys henkilöstöstrategian toteuttamisessa on vähäinen. Henkilöstöstrategian kulmakiviksi mainitaan usein valinta-, palkitsemis-, arviointi-, kehittämis- ja johtamisjärjestelmät. Näiden kulmakivien on vedettävä samaan suuntaan – hyvään työsuoritukseen. Tehtävä ei ole aivan helppo. Henkilöstökoulutus on yksi henkilöstön kehittämisjärjestelmän osa. Niinpä henkilöstöstrategia määrittää henkilöstökoulutuksen tavan ja sisällön.

Sitä vastoin muilta osin Juhelan artikkeli puoltaa paikkaansa. Henkilöstökoulutusstrategioiden tunnuspiirteet (taulukko s. 232 ja 233) kiteyttää mahdollisia koulutukseen liittyviä vaihtoehtoja näppärästi ja näin edesauttaa hallitun, vaihtoehtoista tietoisien koulutusotteen kehittymistä.

Oppia siis ikä kaikki. Tämä teos on onnistunut, tuore ja paikkaansa puoltava.