

Outi Kallioinen, KT
kehittämiskojohtaja
Laurea-ammattikorkeakoulu
etunimi.sukunimi@laurea.fi

AMMATTIKORKEAKOULUN UUDISTUVAN OPETTAJUUDEN LUONNE

Opiskelijakeskeinen oppimisen ja T&K-toiminnan integraatio ammattikorkeakoulujen kolmea tehtävää toteuttaessa tuo omat haasteensa opettajuuden määrittelyyn. Perinteinen opettajan rooli samoin kuin työtehtävät saavat uusia muotoja, kun muunnetaan toimintaa yhä opiskelijakeskeisemmäksi, yhteisölliseksi T&K-toiminnaksi työelämäkumppaneiden kanssa. Juuri kun on opittu pohtimaan opettajuutta fasilitaattorin ja oppimisen ohjaajan näkökulmista, ryhdytään luomaan uudenlaista lähestymistapaa, jossa opiskelijat ovat nuorempia kollegoita ja työelämäedustajat ovat yhtäläisiä oppijoita ja osaamisen luoja yhteisissä prosesseissa. Osaamisen tuottamisen tavoitteet muotoillaan yhdessä työelämäkumppaneiden kanssa, jolloin on mahdollista sitouttaa heidät entistä paremmin yhteisölliseen uuden tiedon ja osaamisen tuottamiseen. Näin opiskelijat eivät ole ainoita oppijoita vaan opettajat ja työelämäkumppanit oppivat aivan yhtä lailla uutta.

Näissä uusissa tilanteissa on luontevaa kartuttaa uutta osaamista ja rakentaa uusia toimintatapoja aiemman osaamisen päälle kumuloituvasti, mutta siinä olennaiseksi muodostuu opettajayhteisön kyky tarkastella entisiä toimintatapoja rakentavan kriittisesti. Kantavat ja kestävät ratkaisut uusissa haasteissa syntyvät parhaiten syvässä luottamuksessa ja yhteistyössä, jossa jokaisen osaaminen tuo oman merkityksensä yhteisön uuden osaamisen rakentamisessa. Hiljattain työelämästä ammattikorkeakouluun siirtyneillä ns. uusilla opettajilla saattaa olla opettajuuteen tuotavanaan merkittäviä innovaatioita, joihin tulisi suhtautua uteliaasti ja ennakkoluulottomasti. Vastavuoroisesti uusien toimijoiden perehdyttäminen ja esimerkiksi erilaisien mentorointi-ohjelmien organisoiminen toimivat varsin käyttökelpoisina kanavina osaamisen siirrolle.

Uudistuva opettajuus edistyy vertaisvalmennuksessa

Learning by Developing –toimintamalli (LbD) on haastanut laurealaista uudistuvaa opettajuutta koko 2000-luvun. Parhaillaan on menossa toinen PD Uudistuva opettajuus –ohjelma yhteistyössä Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen yksikön kanssa. LbD –toimintamallin laajemmassa implementoinnissa osoittautui varsin käyttökelpoiseksi ensimmäisessä PD Uudistuva opettajuus –ohjelmassa mukana olleiden 25 opettajan toiminta vertaisvalmentajina lyhytkestoisemmissa LbD-koulutuksissa, joihin osallistui yli 100 Laurean opettajaa. Vertaisten kokemukset uusia toimintatapoja pilotoitaessa vaikuttivat olevan huomattavasti merkityksellisempiä kuin ns. johdon puheenvuorot. Bergen & Engelenin (2003) mukaan vertaisvalmennus on prosessi, joka perustuu luottamukseen. Siinä kaksi tai useampi kollega tekee yhteistyötä:

- reflektoidakseen omaa käytäntöä
- yrittääkseen hankkia, laajentaa tai jalostaa (uusia) taitoja
- vaihtaakseen ideoita, opettaakseen toisiaan
- toteuttaakseen toimintatutkimusta omassa opetuksessaan
- ratkaistakseen työssä kohdattuja ongelmia
- kehittääkseen omaa ammatillisuuttaan
- kehittääkseen yhteistä kieltä ja viitekehystä uusille ideoille uusien tietojen ja taitojen analysoimisessa

(Bergen & Engelen 2003)

Vertaisvalmennus toimii parhaiten silloin, kun sille luodaan jonkin kehittämisprosessin tai koulutuksen yhteyteen selkeä rakenne, joka mahdollistaa toimijoiden kohtaamisen ja tavoitteellisen uuden osaamisen luomisen organisaation tavoitteiden suunnassa. Vertaisvalmennus edistää myös yhteisöllisen opettajuuden kehittämistä.

Uudistuva opettaja pitää itsensä ajan tasalla

Professori Ruohotie on esittänyt mielenkiintoisen vertailun ammatillisesti ajastaan jäljessä olevan ja ajan tasalla olevan asiantuntijan osalta. Tämä vertailu omalla ta-

valla edistää uudistuvan opettajuuden määrittämistä ammattikorkeakouluissa ja toimii hyvänä peilinä sekä itsereflektiossa että yhteisöllisessä reflektiossa.

Ammatillisesti ajastaan jäljessä oleva asiantuntija (Ruohotie 2003):

- ei tunne oman alansa uusinta tietoa, kehityssuuntia ja viimeisimpiä saavutuksia
- työsuoritus ei ole enää kilpailukykyinen
- ei tunne uusimpia työhönsä liittyviä välineitä
- ei pysty seuraamaan oman alansa uusinta kirjallisuutta
- ei kykene soveltamaan omia ideoitaan asiantuntemusalueellaan
- ei pysty hyödyntämään kollegojen ohjeita ja neuvoja
- arvostus ja luotettavuus heikentynyt kollegojen silmissä
- häntä kuunnellaan yhä harvemmin tärkeissä päätöksissä
- osallistuu yhä harvemmin päätöksentekoon työssään.

Ammatillisesti ajan tasalla oleva / uudistuva asiantuntija (Ruohotie 2003):

- tuntee/hallitsee oman alansa ja sitä lähellä olevien alojen uusimman tiedon, sovellutukset ja saavutukset
- tuo esille uusia ehdotuksia ongelmien ratkaisuksi
- etsii sovellutuksia uusimmalle tiedolle
- ottaa vastaan haasteellisia ja riskialttiita tehtäviä
- kykenee jatkuvasti parantamaan suoritustaan ja tulostaan
- asiantuntemusta arvostetaan kollegojen ja eksperttien keskuudessa
- pitää yllä henkilökohtaisia kontakteja oman alansa asiantuntijoihin
- osoittaa kriittisyyttä ongelmien ratkaisuisissa, tuotekehittelyssä, jne.
- osaa käyttää tehokkaasti hyödyksi suoritusarviointia ja työstä saatua palautetta.

Uudistuva opettajuus on johtajuutta

Viime aikoina olen pohtinut myös sitä, että kun opiskelijoita kohdellaan nuorempina kollegoina, alkaa ammattikorkeakoulun uudistuvaan opettajuuteen tulla mukaan myös johtajuuden elementti entistä enemmän. Erityisesti itseäni kiinnostaa pohtia KT Vesa Nissisen (2001) tutkimuksen syväjohtamisen sovellettavuutta uudistuvaan opettajuuteen siten, että opettajuus nähtäisiin eräänlaisena jaettuna johtajuutena suhteessa näihin nuorempiin kollegoihin. Syväjohtamisen kulmakivet ovat käsitykseni mukaan varsin hyvin sovellettavissa siihen toimintaan, jossa ammattikorkeakoulun opettaja tai opettajatiimi toimii yhdessä opiskelijoiden kanssa yhteisissä osaamisen tuottamisen ja oppimisen prosesseissa.

Kaikki lähtee liikkeelle **luottamuksen rakentamisesta**, jolloin opiskelijoille, kollegoille ja työelämäkumppaneille annetaan aikaa ja kohdataan heitä yksilöllisessä vuorovaikutuksessa. Jos opettaja ei ole mitenkään kiinnostunut osallistujista, on vaikea kuvitella aidon luottamuksen syntyvän. Opiskelijan on helppo luottaa opettajaan, jos hän kykenee kunnioittamaan opettajaa tämän käytöksen, vuorovaikutuksen tai kohtaamisen perusteella. Luonnollisesti luottamus liittyy rehellisyyteen, oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen toiminnan taustalla vaikuttavina arvoina, jotka näkyvät hyvin ilmeisinä yhteisissä tilanteissa ja ratkaisuissa. Pedagogisia ratkaisuja tulisi kyetä luomaan siten, että opettajan ja opiskelijoiden olisi mahdollista kohdata toisiaan. Entisessä tiedon siirtämisen maailmassa tähän ei ehkä niinkään ollut tarvetta, mutta on melko mahdotonta puhua nuoremmista kollegoista, jos heitä ei lainkaan ehdi kohdata eikä ohjata.

Uudistuva opettaja osaa **motivoida opiskelijoita inspiroivasti**. Verkostomaisessa työskentelyssä opettaja edistää toimijoita uusien sisältöjen, uusien piirteiden ja uusien haasteiden havaitsemisessa. Yhteiset tavoitteet ja yhteiset kokemukset kasvattavat yhteisöllisyyttä sekä mahdollistavat osaamistavoitteiden ja toiminnan tavoitteiden asettamisen korkealle. Toimijoiden sitoutuminen kasvaa, kun he saavat olla suunnittelemassa yhteisiä osaamistavoitteita oppimisprosesseilleen. Luonnollisesti myös opettajan oma toiminnallinen esimerkki on omiaan innostamaan opiskelijoita. Opiskelijoita kannattaa kannustaa jatkuvasti positiivisesti sekä ottaa käyttöön innovatiivisia kannustimia. Opettajalla on myös merkittävä rooli luoda luottamusta tulevaisuuteen sekä suhtautua siihen toiveikkaasti. Tässä on oppimisilmapiirillä aivan olennainen merkitys.

Oppimisprosesseissa opiskelijoita tulee aina **haastaa ja virittää älyllisesti**, mikä tarkoittaa erityisen korostunutta innovatiivisuuden ja luovuuden tukemista ja siihen rohkaisemista – uusia ratkaisumahdollisuuksia, uusia näkökulmia, vanhan kyseenalaistamista. Oppiminen on yhteisöllinen prosessi, jossa keskeistä on yhteinen ideointi, yhteinen ongelmanratkaisu, yhteinen virheistä oppiminen. Erityisesti yksilötoimijoita tulee rohkaista yhteisöllisyyteen ja omaan osaamisen haastamiseen erilaisissa ryhmäprosesseissa, joissa keskeistä on oppia sallimaan erimielisyyttä ja oppia antamaan sekä saamaan palautetta kaikilta toimijoilta. Olisi erittäin hyvä jo

opiskeluaikana oppia tulemaan toimeen hyvin erilaisten ihmisten kanssa, sillä siitä taidosta on työelämässä paljon hyötyä.

Se, mikä uudistuvassa opettajuudessa varmaan kohtaa suuria haasteita, on **opiskelijoiden yksilöllinen kohtaaminen** – varsinkin silloin, kun opiskelijaryhmien koko on suuri eikä aikaa tahdo parhaalla tahdollakaan löytyä riittävästi. On kuitenkin olennaista, että opettajilla olisi myönteinen ihmiskäsitys sekä aito kiinnostus toimijoista yksilöinä. Tällöin on mahdollista havaita opiskelijoiden yksilöllisiä kehittymistarpeita sekä säätää toimintaa yksilöllisiä eroja huomioiden. Hyvä kuuntelemisen taito on arvossaan samoin kuin vuorovaikutuksen yksilöllisyys.

Syväjohtamisen tuloksellisuudesta voidaan Nissistä (2001) soveltaen muotoilla uudistuvan opettajuuden valtit: **Tehokkuus, tyytyväisyys ja sisäinen yrittäjäyys**. Tehokkuus merkitsee asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja ylittämistä, sujuvaa ja rakentavaa yhteistyötä sekä poikkeuksellista laatua tekemisessä ja asenteissa. Tehokkuuteen liittyy vahva kehittämis- ja kehittämisyrittäjäyys, jossa menestyksen ilmapiiri näkyy selkeästi myös ulospäin. Tyytyväisyys puolestaan on laaja-alaista, kohdistuu opettajuuteen sekä ammattikorkeakoulun tehokkuuteen ja menestykseen. Tyytyväisyyteen liittyy myös toimijoiden vahva kokemus siitä, että he ovat itse tehneet niitä asioita, jotka tuottivat menestystä. Uudistuva opettajuus osaltaan mahdollistaa menestyksen. Uudistuvassa opettajuudessa sisäinen yrittäjäyys merkitsee yhteistä vahvaa yrittämisenhalua. Uudistuvat opettajat ovat sitoutuneita työskenntelyyn, oppimisyhteisöön ja tavoitteisiin, mikä johtaa oman työpanoksen lisäämiseen. Tästä syntyy oppimisen flow. Sisäinen yrittäjäyys kannustaa yhä parempiin saavutuksiin eli menestyksestä otetaan uutta virtaa. Tämä kaikki näkyy omana työttytyväisyytenä sekä parempana työssäjaksamisena.

Lopuksi

Varmaan mitään viisasten kiveä tai pikaratkaisua uudistuvaan opettajuuteen ei ole löydettävissä. Opettajuus on syvällisesti kulttuurinen ilmiö. Ammattikorkeakoulun johdon on kuitenkin omasta näkökulmastaan huolehdittava opettajayhteisön voimavaroista ja luotava rakenteita, jotka edistävät uudistuvaa, yhteisöllistä opettajuutta. Vahva, yhteen hiileen puhaltava organisaatio kykenee ottamaan muutosten

tuomat haasteet vastaan ja edistämään uudistuvaa opettajuutta, jonka valtteina ovat tehokkuus, tyytyväisyys sekä sisäinen yrittäjäisyys.

Lähteet

Bergen, T. & Engelen, A. 2003. Looking for the Quality of Coaching Dialogues. Paper presented at the annual meeting of the American Education Research Association. Chicago.

Nissinen, V. 2001. Military leadership : critical constructivist approach to conceptualizing, modelling and measuring military leadership in the Finnish Defence Forces. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki : Finnish National Defence College.

Ruohotie, P. 2003. Esitys PD-uudistuvan opettajuuden kehittämisseminaarissa. Laurea-ammattikorkeakoulu.