

Heini Wink

JTO:N OPPIMISFILOSOFIA

Työelämän muutoksissa työssä käyville ihmisille asetetaan jatkuvan kehittymisen ja uuden oppimisen vaatimuksia. Alasta riippuen tiedot voivat vanheta jopa muutamassa vuodessa. Aikaisemmin opituilla työskentely- tai ajattelutavoilla ei välttämättä tänä päivänä enää pärjää, vaan omaa ammattitaitoaan on jatkuvasti uudistettava, jotta selviää ajan haasteista.

Myös organisaatioiden odotetaan toimivan oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti, jotta organisaatio menestyisi nyt ja tulevaisuudessa. Organisaatioissa tarvitaan oppimiskykyisiä ja -haluisia työntekijöitä, joilla on monenlaista osaamista ja kyky tuottaa uutta tietoa yhdessä muiden kanssa.

Uuden oppimisessa tai vanhan poisoppimisessa keskeiseksi muodostuu sekä henkilön oma kyky että halu kehittyä ja uudistua ammatillisesti. Oppiminen tuleekin nähdä jatkuvana prosessina, ei kertaluonteisena yksittäisenä tapahtumana. Jatkuva kuvaa voimakasta ja kestävästä tarvetta tai halua oppimiseen ja oppimisen arvostamista. Ammatillisessa kasvussa jatkuva oppimisprosessi voi tarkoittaa esimerkiksi kouluttautumista, jotta pystyy tekemään nykyistä työtä entistä paremmin tai taitojen kehittämistä, jotta pystyy varautumaan työn muuttuviin vaatimuksiin. Se voi myös tarkoittaa uudelleen kouluttautumista kokonaan eri ammattiin tai työtehtäviin joko nykyisessä organisaatiossa tai sen ulkopuolella. Jatkuva oppiminen on tunnusomaista monimuotoiselle uralle, joka voidaan määritellä osaamisen kasvuksi.

Oppiminen ammatin käytännössä (informaalinen oppiminen) on myös tärkeämpää kuin formaalissa (muodollisessa) oppimisympäristössä. Tällöin keskeistä on, että opitaan ihmisten kanssa, reflektoidessa (pohdittaessa) ja opetettaessa toisia (esim. mestari-kisälli, työpaikkaohjaus, mentorointi, työnopastus jne.).

Oppimiseen liittyvä transfer-käsite on muuttunut. Sitä ei enää ymmärretä tiedonsiirtona, vaan uuden oppimisena, käytäntöön soveltamisena. Transfer sisältää valmiuden uuden oppimiseen tulevaisuudessa. Se tuotetaan uusissa ympäristöissä ja uusissa tilanteissa, koska maailma on kompleksisempi ja osaaminen ammattialaspesifimpää. Myös tietämys on kompleksisempää, mikä vaatii syvempää ymmärrystä asioista. Kun ennen ratkottiin ongelmia, nyt ratkotaan moniongelmia. Yhden menetelmän ratkaisut eivät enää toimi.

Uuden oppimiseen tarvitaan metataitoja (tiedon luovaa käyttöä, soveltamista). Erityisesti asiantuntijatyössä nämä taidot korostuvat. Esimerkiksi tiimityöskentelyssä tarvitaan suunnittelua, uudelleen rakentamista ja pohtimista, jotta tiimidynamiikka toimisi. On osattava hyödyntää eri osaamista optimaalisesti ja siirryttävä yksilöllisyydestä kollektiivisuuteen, jotta tapahtuisi kollektiivista oppimista, jaettava asiantuntijuutta, kollektiivista motivaatiota sekä kollektiivista tietoisuutta. Yksin oppimalla ja omaa tietoa panttaamalla ei synnytetä uutta luovaa tietoa yhteiseen käyttöön.

Yhdessä oppimisessa on keskeistä vuorovaikutus toisten kanssa. Tällöin me tuotamme sekä oppimisen että yhteisen sosiaalisen todellisuutemme sen puheen ja kielen avulla, jota kulloinkin eri tilanteissa käytämme. Näin rakentamamme todellisuus on siten aina kontekstiin sidottua ja yhdessä tuotettua, usein erilaisten puheiden ja tarinoiden maailmaa. Uudet sanat ja uudet tarinat mahdollistavat omien ja yhteisten kokemusten uudelleentulkinnan. Kun yhdessä tuotamme

todellisuus rakennetaan tasavertaisen ja avoimen dialogin avulla, organisaation oppimisessa siirrytään uudistuneelle ja kehittyneemmälle tasolle.

JTO:n oppimisfilosofia

Edellä kuvatut oppimisen haasteet ovat olleet keskeisiä JTO:n oppimisfilosofiaan (-käsitykseen) vaikuttavia tekijöitä. Oppimisfilosofialla tarkoitamme sitä näkemystä, mikä meillä on aikuisen oppimisesta ja JTO:n tavasta toimia oppimisen edistäjänä. Näkemys perustuu valitsemiimme teorioihin, joilla selitetään oppimista. Oppimisenäkemyksen takana ovat erilaiset ihmiskäsitykset ja käsitykset tiedon luonteesta. Jokaisella opettajalla/kouluttajalla ja oppijalla on myös oma oppimiskäsityksensä – joko tiedostettuna tai tiedostamattomana. Tämä käsitys vaikuttaa siihen tapaan, miten hän joko opettaa tai oppii.

Konstruktivismi, sosiaalinen konstruktionismi, pragmatismi

Oppimiskäsityksemme muodostuu kolmesta keskeisestä toimintaamme ohjaavasta näkökulmasta (paradigmasta), joiden avulla haluamme vaikuttaa asiakkaidemme oppimistuloksiin. Nämä ovat konstruktivismi, sosiaalinen konstruktionismi ja pragmatismi. Konstruktivistinen oppimisteoria korostaa, että oppija muokkaa tietoa aktiivisesti ja omaehtoisesti. Lisäksi ajatusmallin mukaan oppijan aikaisemmat kokemukset vaikuttavat oppimisprosessiin. Sosiaalisen konstruktionismin teoria tarkastelee sosiaalisen todellisuuden ja merkitysten rakentumista. Siinä painotetaan, että todellisuus on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakennettu jaettu merkitysjärjestelmä, eikä "aidon todellisuuden" heijastuma. Pragmatismiin filosofisen suuntauksen mukaan tiedolle syntyy merkitys, kun sitä sovelletaan käytännössä. Pragmatistisen oppimiskäsityksen mukaan tietoa ja taitoa ei voida erottaa toisistaan. Kaikki oppiminen ja opettaminen tapahtuu käytäntöjen ja niihin liittyvien taitojen muovaamassa kontekstissa.

Kiteytettynä tarkoitamme oppimisfilosofiallamme: **KÄYTÄNNÖNLÄHEISTÄ YHDESSÄ OPPIMISTA.**

Miten oppimisfilosofiamme sitten näkyy tavassamme toimia? JTO:n perustehtävän mukaisesti olemme mukana oppimisen ja muuttumisen mahdollistajina, tukijoina ja kumppaneina. Oppimista edistävät oppimisympäristöt ja monipuoliset oppimismenettelmämme tukevat yksilöitä ja työyhteisöjä muuttuvan työelämän ammatillisissa haasteissa. Tapamme toimia perustuu tasavertaiseen avoimeen dialogiin. Tähän pyrimme sekä talon sisäisissä että asiakasprosesseissamme.