

Tampereen ammattikorkeakoulu

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Martti Könttä – Kati Pulkkinen – Pertti Rytönen – Anne-Maarit Ålander

Kehittämishanke

Luovuus opettajan ammatissa

Työn ohjaaja Harri Kukkonen

Kuopio 12/2009

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Könttä Martti, Pulkkinen Kati, Rytönen Pertti, Ålander Anne-Maarit

Luovuus opettajan ammatissa

33 sivua

Joulukuu 2009

Työn ohjaaja Harri Kukkonen

---

## TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeessa tutustuttiin opettajan työnkuvaan luovuuden näkökulmasta. Luovuus tarjoaa mahdollisuuksia kaikenlaisessa kehittämisessä, myös opetusta kehitettäessä sekä oppimisprosessissa. Työn tarkoituksena oli kuvata, mitä luovuuteen sisältyy ja mitä ympäristöltä vaaditaan luovuuden toteutumiseksi. Työ on tehty yleisellä tasolla niin, että tuloksia voidaan soveltaa kaikkien opettajien työhön ja työyhteisöihin.

Työssä tuotiin esille luovuuden tarvitsemia edellytyksiä ja sen käytön esteitä. Tärkeäksi luovuuden edellytykseksi nostettiin luottamus ja rikastava työyhteisö. Nämä kaksi ominaisuutta tarvitaan jokaisessa yhteisössä, jossa luovuuden halutaan toteutuvan. Tämän vuoksi työssä pohdittiinkin luottamuksen ilmapiiriin ja täten myös luovuuden edistämismahdollisuuksia suomalaisen yhteisön tasolla.

Työn eniten kirjallisuuteen ja teorioihin nojaavassa osiossa luovuus jaoteltiin käsitteenä monelle eri tasolle subpersoonalliselta tasolta multipersoonalliselle tasolle. Luovuutta käsiteltiin yksilön ominaisuutena, sekä myös tuotteena ja prosessina.

Opettajan työssä tarvitaan yhä enemmän erilaisia taitoja, joissa kaivataan myös luovuutta. Työssä esiteltiin opettajan vastuuta sekä vapautta luovuuden käyttöön, sekä ympäristöltä tarvittavia resursseja luovuuden mahdollistamiseksi.

Lopuksi, opettajan tärkein työ on auttaa ja ohjata oppijoita oppimaan. Oppimisen ohjaamisessa tulisi myös tähdätä luovuuden mahdollistamiseen ja sen esille saamiseen. Työssä koottiin yhteen mahdollisuuksia, joilla opettaja pystyy tukemaan oppijoita käyttämään luovuutta opiskelunsa aikana.

---

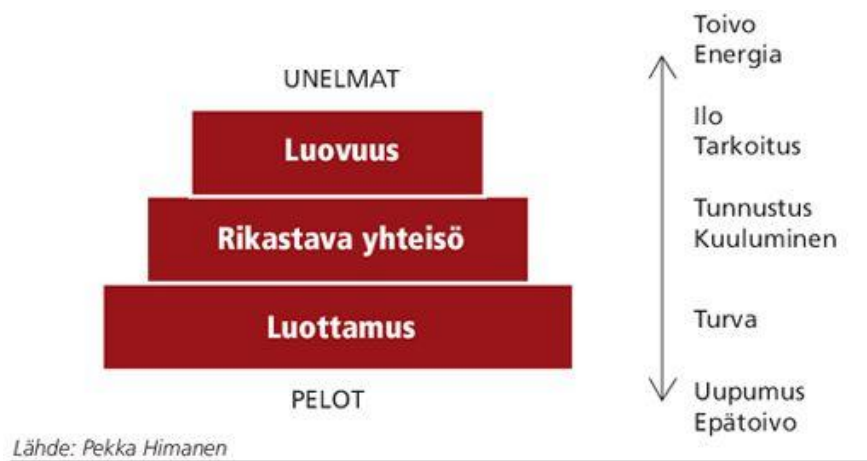
Avainsanat: luovuus, opetuksen kehittäminen, opettajuus

## Sisällysluettelo

|   |    |
|---|----|
| Sisällysluettelo .....  | 3  |
| 1 Johdanto .....  | 4  |
| 2 Miksi luovuus kuihtuu? .....  | 6  |
| 2.1 Työn hallinta tai merkitys hukassa .....  | 6  |
| 2.2 Epävarmuus tulevasta.....   | 7  |
| 2.3 Työnantajan ja työntekijän erilaiset arvomaailmat.....                                    | 7  |
| 2.4 Aika-, raha-, ja luottamuspula .....  | 8  |
| 2.5 Yhteenveto luovuuden karikoista.....  | 9  |
| 3 Luottamus luovuuden perustana.....  | 10 |
| 3.1 Miten me kaikki voisimme yhdessä luoda luottamuksen ilmapiiriä ja edistää luovuutta?..... | 11 |
| 4 Luovuus, mitä se on?.....   | 13 |
| 4.1 Luovuuden monet tasot .....   | 13 |
| 4.2 Millainen on luova persoona? .....  | 15 |
| 4.3 Sisäinen motivaatio .....   | 16 |
| 4.4 Hiljainen tieto.....  | 16 |
| 4.5 Luovuus prosessina .....  | 17 |
| 4.6 Luovuuden sosiaalinen ja älyllinen konteksti.....   | 18 |
| 4.7 Luova tuotos.....   | 20 |
| 4.8 Luovuuden elementit koottuna yhteen.....  | 21 |
| 5 Opettajan työn vastuu ja vapaus luovuuteen.....   | 22 |
| 5.1 Opettajan tarvitsemat taidot .....  | 22 |
| 5.2 Ympäristöltä vaadittavat resurssit .....  | 24 |
| 6 Johtopäätökset.....   | 28 |
| 7 Loppusanat .....  | 31 |
| 8 Lähteet.....  | 32 |

## 1 Johdanto

Kehittämishankkeemme alkukipinä syttyi eräänä opettajaopintojemme lähipäivänä, jolloin näimme professori Pekka Himasen luottamuspyramidin (Kuvio 1).



Kuvio 1. Luottamuspyramidi (Himänen 2007)

Peilasimme tätä kuviota luonnollisesti kukin omaan työyhteisöömme, ja pyramidissa luetellut asiat konkretisoituivat itse kullekin työryhmiemme ja opettajainhuoneidemme toiminnan kautta. Ymmärsimme luovuuden tarjoamat mahdollisuudet kaikenlaisessa kehittämisessä, myös opetusta kehitettäessä ja oppimisprosessissa. Halusimme perehtyä tarkemmin luovuuteen opettajan työssä.

Lapsien spontaanisuus ja luovuus verrattuna aikuisten toimintaan kummastutti. Missä vaiheessa kangistumme kaavoihin ja vanhoihin ajattelumalleihin, vai katoaako luovuus itsestään varttumisen myötä? Aloitimmekin kysymällä: "Miksi luovuus kuihtuu?" Etsiessämme syitä luovuuden poissaoloon, päädyimme luottamuspyramidin pohjalle. Luvussa 3 esittelemme luottamuksen luomista tai ylläpitämistä sekä koulu- että työelämässä.

Mutta mitä luovuudella oikeastaan tarkoitetaan? Meistä jokaisella oli oma ennakkokäsitys luovuudesta. Luoviksi ihmisiksi sanotaan yleensä taiteilijoita, tieteilijöitä sekä talousguruja, jotka keksivät eli luovat jotain ennennäkemätöntä,

hienoa ja uniikkia. Tämä on kuitenkin vain pieni osa luovuuden käsitteestä, ja luvussa 4 käsittelemmekin peruskysymystä, mitä oikeastaan luovuus on.

Viidennessä luvussa esittelimme nykypäivän opettajalta vaadittavia ominaisuuksia sekä etsimme edellytyksiä luovuuden virittämiseksi nimenomaan opettajan työssä.

Johtopäätöksissä nostimme esille myös opettajan tärkeyden oppijoiden luovuuden tukijana. Esitimme opettajan tarvitsemia ominaisuuksia oppijoiden luovuuden esille saattajana sekä olemassa olevan luovuuden kannustajana.

## 2 Miksi luovuus kuihtuu?

Nykyisessä globaalissa maailmassa ei enää riitä, että tuotos on hyvä. On pystyttävä erottumaan joukosta. On siis kyettävä koko ajan keksimään jotain uutta, oltava luova. Kuitenkin vain 5-15 prosenttia työyhteisön henkisistä voimavaroista ja 1-3 prosenttia luovuudesta on tuloksekkaassa käytössä. (Voutilainen, Rajamäki, Vartiainen & Palanne 1987).

Korpelainen ja Lampikoski (134, 1997) listasivat luovuustekniikoiden esteitä ryhmätyöskentelyssä. Luovuuden karikoita olivat yksilötasolla kokemuksen puute, abstraktin ajattelun esteet, metodien heikko tuntemus sekä menetelmien orjallinen soveltaminen tai piittaamattomuus metodisäännöistä. Ryhmän työskentelyssä luovuutta rajoittivat persoonalliset jännitykset, keskinäiset viestinnän esteet, avainhenkilöiden ylikuormitus sekä ideoinnin ja toimeenpanon välisen yhteyden puute. Ulkopuolisina tekijöinä listatiin tulosten arvioinnin vaikeus, ajan puute sekä johdon tuen puute.

Seuraavana esitämme omia pohdintojamme syistä, miksi meissä kaikissa asuva luovuus ei näe päivänvaloa tai sitä ei uskalleta käyttää hyödyksi.

### 2.1 Työn hallinta tai merkitys hukassa

Nykypäivänä työn sisältö tai menetelmät muuttuvat nopeasti, usein vaativammiksi tai monimutkaisemmiksi, tai jopa täysin toisenlaisiksi. Kun työnkuva muuttuu liian paljon tai liian usein, ihminen ei koskaan ehdi kokea hallitsevansa työtään. Näennäisesti työ saattaa helpottua, kun fyysinen suoritus vähenee ja tekniikkaa tulee tilalle. Työn tuottavuuskin lisääntyy, mutta sen palkitsevuus vähenee. Onnistumisen kokemuksia ei enää tule, ja työstä etäännyttään.

*"Sitoutumisen suhteen on olemassa vain kaksi vaihtoehtoa: sitä joko on tai sitten ei.*

*Mitään välimuotoa ei ole."*

*(Pat Riley, NBA:n parhaimpia koripallovalmentajia)*

Vaikka usein sanotaan ihmisen tekevän mitä vain, kun maksetaan, niin se ei ole totta; ainakaan suomalaisen kohdalla. Työllä on oltava merkitys. Jos sitä ei ole, ihmiset alkavat etäännyä ja tehdä eroa työn ja vapaa-ajan välille. Työpaikka ei enää ole "oma" ja työpaikan ongelmat muuttuvat työnantajan ongelmiksi.

## 2.2 Epävarmuus tulevasta

Pätkätyöt ja määräaikaiset työsuhteet tuovat ainakin kahdenlaisia ongelmia. "Mitä sitä hirveitä yrittämään, kun ei tiedä onko näitä töitä enää kovin pitkään." Tämä lausahdus sisältää tavoitteellisuuden ja jatkuvuuden puutteen. Useimpia ei kiinnosta tehdä uudistuksia ja kehittämistä, jos jatkoa ei ole näkyvissä. Toinen ääripää on yliyrittäminen. Työn loppumisen pelossa työstä tulee tiukkaa suorittamista; on tehtävä paljon ja mahdollisesti vielä enemmän kuin muut pysyäkseen työtehtävässään. Toisaalta on varottava kokeilemasta uutta, ettei vaan tekisi virheitä kokeilussaan, taikka polkaise siinä vahingossa jonkun varpaille. Epäonnistumisten pelossa kaikenlainen ideointi ja kokeileminen lopetetaan; ihmiset siis lakkaavat olemasta luovia.

## 2.3 Työnantajan ja työntekijän erilaiset arvomaailmat

Pitkään menestyneillä, vanhoilla yrityksillä on arvot, joita ne toteuttavat toiminnassaan. Arvot ovat siis "päivän sana". Usein palkataan konsultti keksimään yritykselle arvot, joiden olemassaoloa sitten todistellaan puheissa ja raporteissa. Arvot ovat kuitenkin itse toiminnassa – jos ovat. Valitettavan usein ne ovat pelkkää sanahelinää. Ongelmia syntyy, jos yrityksen toteutuvat arvot ovat ristiriidassa yksilön arvojen kanssa. Ihminen peilaa tekemisiään omaan arvomaailmaansa. Jos yrityksen arvot ovat esimerkiksi

pelkästään voitontavoittelussa, arvojen ristiriita syntyy helposti.

Nykyisin on muotia kertoa kaiken tuottavan lisäarvoa yritykselle. Kaikki liittyy joko käyntivarmuuden parantamiseen tai tuottavuuden lisääntymiseen – vaikka korjaisimme rikkinäisiä ikkunan karmeja. Myyntimiehet myyvät Business-to-Business - kumppanuutta, asiakkaan arvojen huomioimista. Johtajat kuulevat mielellään mahdollisuuksista asiakasmäärän lisäämiseksi. Pää liikkuu pilvissä, eikä ruohonjuuritason asioille riitä aikaa tai ajatuksia.

## 2.4 Aika-, raha-, ja luottamuspula

*”Luovuus on ainoa resurssi, joka ei ole niukka”.*

*(Risto Harisalo 1979, Unto Miettisen väitöskirjasta)*

Harisalon toteamus on ajankohtainen nyt 30 vuoden kuluttuakin. Kaiken pitäisi toimia tehokkaammin ja laadukkaammin yhä vähemmällä rahalla ja resursseilla. Kiire ja stressi ajavat suoriutumaan vain pakollisista töistä ja kellään ei ole aikaa luovuuteen.

Organisaation ylätasolla tehtyjen muutosten vauhti tekee alemmilla tasoilla työskentelevien ihmisten elämästä ennakoimatonta. Uusia yritysjohton strategioita ja ismejä keksitään koko ajan. Useimmilla on hyvä tarkoitus, mutta niiden sisäistämiseen ei anneta riittävästi aikaa. Kehityskeskustelut ja toimenkuvien päivittäminen jäävät kiireessä tekemättä. Suunnitelmien toimeenpanot ontuvat ajanpuutteesta. Myös huolellinen tiedottaminen saattaa unohtua muutoshuumassa. Osa uutisista kuullaan jopa työpaikan ulkopuolelta.

*”Työpaikan kahvihuoneessa keskustelu on soljunut johonkin työpaikan ongelmaan. Kun koossa on tuttu joukko, alkavat hiljaisimmatkin tehdä ehdotuksiaan, täysin uusilta suunnilta. Hetken kuluttua huoneeseen marssii esimies. Keskustelu muuttuu jokapäiväiseksi. Ensimmäisenä hiljenevät ne, jotka äsken esittivät lennokkaimmat ajatukset ja ratkaisuehdotukset. Esimies laittaa hommalle lopullisen pisteen*



*kehottamalla taukoa viettäviä jaarittelun asemesta töihin. Sitten mennään ja tehdään työt niin kuin ennenkin.”*

*(Pertti Rytönen)*

Lomautusten ja irtisanomisten uhka on koko ajan läsnä. Idea kvartaalitaloudessa on lyhyesti: ”Tulos tai ulos!” Kun voittoa halutaan jokaiselta kvartaalilta, se täytyy tehdä väkisin, joskus seuraavan kvartaalin kustannuksella. Pesusientä voi puristaa aikansa, mutta jossain vaiheessa vesi loppuu. Tulostavuu, kilpailu ja arvostelu kuihduttavat useimpien luovuuden.

*”Luovuutta ei voi käskeä, sitä voi vain houkutella.”*

*(Anita Mikkonen Hallinto-lehdessä 2/2006)*

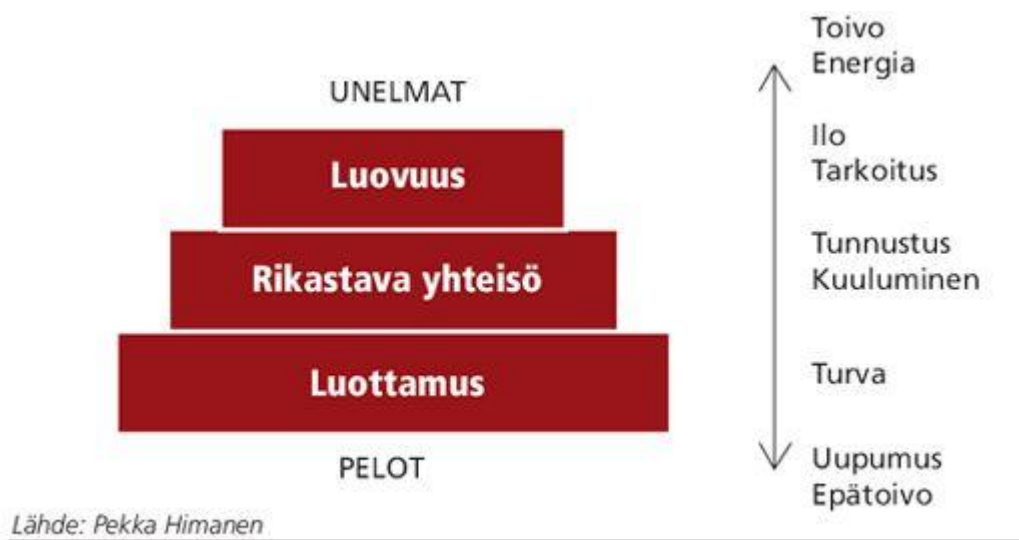
Iltaakymmeneltä sähköposteja lähettelevä esimies vaikuttaa tehokkaalta. Kysymys on kuitenkin näennäistehokkuudesta. Tällainen esimies ei luota alaisiinsa ja näin toimien itse asiassa jarruttaa toisten työtä ja luovuutta.

## 2.5 Yhteenveto luovuuden karikoista

Osa luovuuden karikoista katoaisi, kun jokainen meistä miettisi omaa osuuttaan yhteisössä, omia velvollisuuksiaan sekä oikeuksiaan. Esimerkiksi työkaverin huomioon ottaminen vie jo pitkälle. Lisäksi, mielestämme suurin osa karikoista väistettäisiin luottamuksen lisäämisellä, sekä johdon ja alaisten välillä, että myös koko työyhteisön sisällä.

### 3 Luottamus luovuuden perustana

Pekka Himasen esittämässä pyramidissa (Kuvio 3) luottamus ja rikastava yhteisö ovat perustana luovuudelle. Oikean reunan sanat kuvaavat yksilön kokemia tunteita aloittaen perusturvallisuudesta, jonka luo luottamus. Ilo, tarkoitus, toivo ja energia lisääntyvät pyramidin huipulle noustessa ja luovuuden kautta saavutetaan unelmia. Jos pelot nakertavat perusturvallisuutta, vallalle pääsevät uupumus ja epätoivo, ja seurauksena kokonaisvaltainen sekasortoinen tila.



Kuvio 3. Pekka Himasen luottamuspyramidi (Himänen 2007)

Luottamus on työyhteisön kallein asia, se on kaiken perusta. Globaalissa kilpailussa pelkkä osaaminen ei tee erikoiseksi. Ratkaisevaa on se, miten eri henkilöiden osaaminen saadaan turvallisesti rikastavaan vuorovaikutukseen keskenään. Yksilön kannalta tämä tarkoittaa turvallista toimintakulttuuria.

Rikastavaa työyhteisöä luonnehtii se, että siinä ihmiset haluavat innostaa toisiaan olemaan parhaimmillaan. Jokaisella kohtaamisella on emotionaalinen seurauksensa. Yksilön kannalta tämä tarkoittaa toisia ihmisiä arvostavaa toimintakulttuuria.

Vasta kun ympärillä on kulttuurinen tila, johon voi luottaa ja joka voimistaa jatkuvasti luovuutta ajavaa emotionaalista energiaa, voimme päästä korkeimpiin luovuuden saavutuksiin. Tällaisessa toimintakulttuurissa johtajan tehtävä on johtaa ja innostaa vision kautta.

*”Luovuus on hauras naru - jos vedät liian kovaa, se katkeaa.”*

*(Pertti Rytönen)*

### 3.1 Miten me kaikki voisimme yhdessä luoda luottamuksen ilmapiiriä ja edistää luovuutta?

Suomalainen elämä on kokenut melkoisen murroksen. Vielä 60-luvulla sisämaassa elettiin autuaan tietämättöminä suuren maailman meiningeistä. Erilaista ulkonäköä vierastettiin. Ulkomaalaisen saapuminen kaupunkiin oli lehtijutun arvoinen asia. Poikien pitkää tukkaa ja Beatlesia paheksuttiin. Tapahtuipa niinkin, että eräästä koulusta erotettiin poika, joka ei suostunut leikkaamaan tukkaansa lyhyeksi. Pojasta tuli sittemmin varsin ansioitunut muusikko. Lättähattuihin yhdistettiin kaikki mahdollinen paha, vaikka kyseessä oli varsin harmiton tapa litistää ”Stetson”-hattu niin matalaksi kuin mahdollista; idea taisi olla peräisin jostain sarjakuvasta. Kunniallisia kansalaisia näistäkin aikanaan pahennusta herättäneistä nuorukaisista on tullut.

Vuosien varrella olemme saaneet tottua uusiin erilaisuuksiin. Kun aihetta on ensin vähän aikaa kauhisteltu, muuttuu se kuitenkin tavanomaiseksi. Useat asiat, jotka meitä suomalaisia häiritsevät, ovat meille vain epätavallisia. Meidän on muistettava, että suomalaisen kulttuurin mielipide alle promillen osuudella maailman väestöstä ei paljoa paina, kun mietitään, mikä maailmassa on hyväksyttävää tai mikä on oikein. Kaikkien kanssa ei tarvitse olla samaa mieltä, mutta ihmisten erilaisuutta tulisi ymmärtää. Myös toisen ihmisen arvoja pitää kunnioittaa. Vaikka itse ei olisikaan uskovainen, miehen katsotaan hyviin tapoihin kuuluen ottaa hattu pois päästä kirkossa.

Mutta mikä sitten on siedettävän ja sellaisen erilaisuuden raja, jota ei tarvitse sietää? Onko se huonoa käytöstä, jos mies pitää hattua päässään vaikka palaverissa? Monelle nuorelle se saattaa olla tärkeä osa identiteettiä. Irokeesikampaukset ja lävistykset saattavat olla jossain piirissä kovakin juttu, mutta esimerkiksi hautaustoimiston kesätyöpaikkaa haettaessa tällaisiin koristuksiin sonnustautunut hakija on pakko hylätä; Joku asiakas saattaisi pahoittaa mielensä.

Erilaisuutta sietävä ympäristö antaa tilaa kaikille jäsenilleen. Kun tällaisessa joukossa saadaan käynnistymään aito dialogi, alkaa tapahtua. Miksi? Siksi, koska ihmiset ovat erilaisia. Kolikolla on aina kääntöpuolensa. Lahjakas taiteilija on harvoin hyvä rahan käsittelijä. Innokas ideoija ei ole hyvä projektinvetäjä. Vallankumousjohtaja on huono hallitsija ja hyvä hallitsija ei tee vallankumousta. Jos meillä on työpari, josta toinen on aamuvirkku ja toinen illanvirkku, meillä on ryhmä, joka kykenee suorittamaan tehtävää koko päivän. Jos meillä on parina taiteilija ja kauppias, meillä on ryhmä joka tekee ja myy taidetta. Usein kaksi on enemmän kuin yksi plus yksi. Hyvä ryhmä kykenee tarkastelemaan asiaa kaikilta suunnilta, kun kaikki pystyvät kääntämään paremman puolensa esiin.

*”Kohottakaamme malja kaikille sopeutumattomille, kapinallisille,  
pyöreille palikoille neliskanttisissa rei’issä.  
Heille, jotka näkevät asiat toisin.  
He eivät pidä kahlitsevista säännöistä.”*

*”Voit siteerata heitä, olla heidän kanssaan eri mieltä, ylistää tai herjata heitä.  
Ainoa, mitä et voi tehdä, on olla ottamatta heitä huomioon.  
Koska he muuttavat asioita, he puskevat ihmisrotua eteenpäin, ja vaikka jotkut  
voivatkin pitää heitä pöyhöinä, me tunnistamme nerokkuuden.  
Sillä ne, jotka luulevat, että he voivat muuttaa maailmaa,  
ovat juuri niitä, jotka niin tekevät.”*

*(Ajatusten aamiainen 21.11.2008, Positiivarit)*

## 4 Luovuus, mitä se on?

Luottamus on siis yksi avain luovuuteen. Mitä luovuus sitten on? Luovuus oli käsitteenä meille hieman hatara ja ennakkokäsityksemme tarvitsivat selvästi tarkennuksia.

Kysymykseen "Mitä sinulle tulee ensimmäisenä mieleen sanasta luovuus?"

Tiehallinnon piirissä 1993 suoritetussa haastattelussa (Miettinen 1993) vastattiin mm. seuraavasti:

- taide, taiteilijat
- luova taito, jokaisella oleva luomiskyky
- mielikuvitus
- itsensä toteuttaminen
- itsensä kehittäminen
- idean syntyminen ja sen käyttökelpoiseksi kehittäminen

Nämä vastaukset toimivat myös avainsanoina tässä raporttimme luovuutta tutkivassa osiossa. Aloitamme tarkastelemalla luovuutta yksilön ominaisuutena ja päädyimme lopulta luovaan tuotteeseen. Olemme jaotelleet luovuuden alaotsikoihin hyödyntäen ryhmämme jäsenen Anne-Maarit Ålanderin pro gradu-työtä (2007) sekä Kari Uusikylän (1999, 2002) esitystapaa luovuudesta. Kaikissa näissä esitetyissä olomuodoissa luovuus edistää sekä yksilöiden että yhteisöjen näkökulmasta elämänlaatua ja hyvinvointia.

### 4.1 Luovuuden monet tasot

Koskennurmi-Sivonen ja Seitamaa-Hakkarainen (2005) tuovat esiin Bodenin jaottelun, jossa luovuutta tarkastellaan kahdella tasolla: psykologisella ja historiallisella. Yksilön keksimä ratkaisu johonkin ongelmaan on psykologista luovuutta. Ratkaisu on yksilölle itselleen uusi ja luova, vaikka sen olisivat keksineet muutkin omilla tahoillaan.

Historiallinen luovuus puolestaan on jotain olennaisesti uutta koko ihmiskunnan historiassa. Eri henkilöt saattavat tehdä historiallisesti luovia keksintöjä yhtä aikaa, toisistaan tietämättä. Näissä tilanteissa keksinnölle on ollut ns. tilaus, jonka

ihmiskunnan kehitys on tuonut tullessaan. Aika puolestaan näyttää, onko kyseessä todella uusi ja ainutlaatuinen, historiallisesti luova keksintö.

Yksilön luovuus voidaan jakaa kahteen eri "painoluokkaan". Henkilökohtainen luovuus on Jussi Kosken (2001) mukaan arki-innovatiivisia tekoja, keksintöjä tai luovaa harrastamista, jotka parantavat yksilön elämänlaatua. Henkilökohtaisen luovuuden vaikutukset ovat useimmiten myönteisiä ja merkittäviä myös yhteisöjen tasolla. Tässä mielessä jokainen yksilö on luova. Toinen luovuuden taso, "raskaansarjan" luovuus, tai Luovuus isolla alkukirjaimella, liittyy aina asiantuntijuuteen ja edellyttää erikoisosaamisen kehittämistä. Luovuutta syntyy vasta pitkän perehtymisen jälkeen. Raskaansarjan Luovuus jättää pysyviä jälkiä esimerkiksi jollekin kulttuurin alalle. (Koski 2001, 17–18, 30)

Uusikylä (2002, 44–45) on jakanut luovuuden neljään tasoon: subpersoonallinen taso, yksilötaso, ekstrapersoonallinen taso ja multipersoonallinen taso. Subpersoonallisella tasolla ovat neurobiologiset tekijät, joiden varaan luovuus rakentuu. Esimerkiksi geenit, hermosysteemin rakenne ja sen toiminta vaikuttavat suoraan ihmisen ajatteluun sekä suorituskyykyyn. Subpersoonallisen tason luovuus on esimerkiksi perintötekijöitä, jotka mahdollistavat synnynnäisen lahjakkuuden käsitöiden tekemiseen. Yksilötasolla luovuus on erilaisia älyllisiä kykyjä, jotka toimivat tietyllä erityisalueella. Näiden yksittäisten kognitiivisten elementtien lisäksi luovuuden kannalta merkityksellistä on persoonallisuuden, motivaation ja ajattelutyylin yhteisvaikutus. Yksilötason luovuus on käsitöiden tekemiseen liittyviä älyllisiä kykyjä, kykyä tulkita käsityön ohjeita tai hallita erilaisten työkalujen käyttöä. Ekstrapersoonallisella tasolla luovuuteen kuuluvat luovan persoonan ulkopuoliset tekijät. Tietyllä historian hetkellä yksilöllä on luomistyössään käytettävissä vain tietty määrä tietyn alueen tietoa. Ekstrapersoonalliseen tasoon kuuluvat käsityöt ja niiden tekemiseen liittyvät perinteet. Luovuuden neljännellä, multipersoonallisella tasolla luovan henkilön toimintaan vaikuttaa yksilön toimiala, johon hän on yhteydessä lukemalla tekstejä, kirjoittamalla artikkeleita, keskustelemalla kollegojen kanssa, jne. (Uusikylä 2002, 45). Multipersoonallinen taso on esimerkiksi oppilaiden ja opettajan vuorovaikutusta tai alan kirjallisuutta.

Yksilön luovuus voi painottua tietyille tai yksittäisillä elämän osa-alueille.

Kansanomaisesti esitettynä puhutaan lahjakkuusalueista, joita ovat mm. loogis-matemaattinen, kielellinen ja avaruudellinen hahmotuskyky. Ihminen voi olla lahjakas eli luova esimerkiksi matemaattisesti, mutta luovuutta ei välttämättä ilmene toisilla elämän alueilla. Uusikylä (2002, 44) esittää seitsemän tällaista osa-aluetta, mutta Kosken (2001, 163) mukaan luovuuden lajeja voidaan erottaa enemmänkin.

## 4.2 Millainen on luova persoona?

Millainen on luova ihminen? Luovan ihmisen ominaisuuksia ovat Kosken (2001, 169–170) mukaan reflektointi, heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen sekä kyky kääntää epäonnistumiset uusiksi mahdollisuuksiksi. Luovat ihmiset refleктоivat tietoisesti arkisia tapahtumia. Reflektointitapa voi olla millainen tahansa; omaa toimintaa voi reflektoida esimerkiksi kielellisesti tai piirtämällä.

Uusikylä (2002, 45–46) listaa luovuuden esiin pääsyä helpottavia ominaisuuksia. Luova persoona on energinen ja intuitiivinen ja hän sietää epävarmuutta. Persoonallisuus on joustava, mikä näkyy esimerkiksi sukupuolelle epätyypillisenä käyttäytymisenä. Luovan persoonan näennäinen laiskuus ongelman hautomisvaiheessa vaihtuu usein tiiviiksi työtahdiksi ratkaisun löydyttyä. Hän osaa antautua mielikuvituksen vietäväksi. Koska luovuuden olemukseen kuuluu epäonnistumisen riski, vaaditaan yksilöltä rohkeutta ja riippumattomuutta. Aina ei ole helppoa olla omaperäinen ja toteuttaa itseään, sillä mahdollisesta epäonnistumisesta seuraa usein väheksyntää. Luovuus edellyttää katseen suuntaamista outoihin suuntiin; sinne, minne muut eivät uskalla tai ymmärrä katsoa.

### 4.3 Sisäinen motivaatio

Luova ihminen haluaa ennen kaikkea vastauksen kiehtovaan ongelmaan.

Pitkäjänteinen, luova työ on jokseenkin mahdotonta ilman sisäistä motivaatiota.

Melkein kaikki luovat ihmiset työskentelevät sisäisen halun, eikä vain ulkoisten palkkioiden tai pakon vuoksi (Uusikylä & Piirto 1999, 74). Uusikylä (1999, 75–77) esittääkin Amabilen kokoaman luettelon, joka korostaa sisäisen motivaation merkitystä luovuudessa. Luovan persoonan sisäistä motivaatiota lisää produktien arviointi.

Käynnissä olevan työn havainnointi ja valvonta puolestaan luovat monelle pelkoa ja stressiä, jotka laskevat luovaa suorituskyykyä. Sisäinen motivaatio näyttää kärsivän myös silloin, kun palkkio sidotaan suorituksen tasoon. Yksilön persoonallisuudesta riippuen kilpailu voi tuottaa väärintyyppistä yrittämistä ja tappion pelkoa, mikä vaikuttaa luovuuteen tuhoisasti. Vapaus ja oikeus tehdä omia valintoja ovat luovuuden kannalta olennaisen tärkeää. Yleensä tiukat aikarajoitukset laskevat luovuuden tasoa, mutta myös sellaisia yksilöitä löytyy, jotka alkavat toimia vasta, kun aikaraja lähestyy.

### 4.4 Hiljainen tieto

Luovuuteen liittyy myös taito ja hiljainen tieto. Karppinen (1999, 21 ja 27) puhuu hiljaisesta tiedosta, joka on läsnä ihmisessä kokonaisvaltaisesti. Yksilöön liittyvä hiljainen tieto on käsien, ihon ja aivojen syvien kuorikerrosten tietoa omasta ruumiista, omasta elämisestä ja olemassaolosta. Sen avulla voi tuntea villan huopumisen tai saven muotoutumisen. Lapsilla on paljon intuitiivista, piilevää tietoa. Lapsen luova todellisuus koostuu mielikuvista ja saduista, joita leikeissä ja toiminnoissa tulee ilmi intuition kautta. Niihin hän yhdistää vähitellen oppimaansa tietoa ja taitoa. Toiminta tuo esiin hiljaista tietoa, muokkaa sitä ja yhdistää uuteen. Vähitellen hiljainen tieto muuttuu elämisen, kokemisen ja oppimisen myötä. Havainnointia harjoittamalla, erilaisuuksia etsimällä, kokemalla, näkemällä ja tekemällä harjoitetaan hiljaisen tiedon käyttöönottoa.



Yhteisöllinen hiljainen tieto siirtyy oppijalle jäljittelyn, samaistumisen ja tekemisen kautta sekä perinteiden ja arvojen välittämisen avulla (Karppinen 1999, 27).

Mielestämme oleellista hiljaisen tiedon ja taidon kehittymisessä on tekeminen, havainnointi, kokonaisvaltainen toiminta ja kokeminen.

#### 4.5 Luovuus prosessina

Uusikylä (1999, 63–68; 2002, 48) tuo esiin Wallasin jaottelun luovan prosessin neljästä vaiheesta. Nämä vaiheet ovat ongelman löytäminen, hautomisvaihe, oivallus ja ratkaisun oikeellisuuden hyväksyminen tai hylkääminen.

Olennaista luovan prosessin alkuun saattamiseksi on ongelmien löytäminen. Luovassa prosessissa yksilön on itse löydettävä ongelma sekä menetelmät sen ratkaisemiseksi. Tehtävän löytymistä seuraava hautomisvaihe saattaa kestää hyvinkin pitkään, sillä luovaa prosessia ei voi tietoisesti nopeuttaa. Ratkaisun löytyttyä se alistetaan kriittiseen arviointiin. Luova prosessi on epämääräinen ja työskentelyn tavoitekaan ei aina ole selkeä. Sen kesto vaihtelee riippuen yksilön persoonallisuudesta, mutta siihen vaikuttavat myös mm. prosessin laatu ja asetetut tavoitteet. (Uusikylä 2002, 48)

Uusikylän (2002, 47–48) mukaan olennaista prosessin onnistumisen kannalta on yksilön halu ja kyky suunnata energiaansa tiettyyn kohteeseen. Energian investointi pitkäksi aikaa samaan asiaan vaatii kestävyyttä. Luovan yksilön voimakas ego on sekä luovuuden edellytys että suoja romahdusta vastaan.

*”Jos idea ei kuulosta aluksi järjettömältä, toivoakaan ei ole.”*

*(Albert Einstein)*

Luovaan prosessiin liittyy myös epäonnistumiset ja ongelmanratkaisu. Eija Vähälä (2003) esittää Sappin luovan ongelmanratkaisun mallin, jossa luova epäonnistuminen tapahtuu prosessin sisällä. Luovaan ongelmanratkaisuun kuuluu oleellisena luova frustraatio, turhautuneisuuden ja pysähtyneisyyden tila. Siinä aikaisemmat kokemukset tai luovuus eivät tunnu auttavan eteenpäin. Pysähtyneisyyden tila on edellytys uudelle kasvulle. Tässä kohdassa syntyvät ratkaisevat päätökset ja valitaan työskentelytapa. Valinnat määräävät, tuleeko ongelma ratkaistuksi luovasti vai ei. Jos yksilö valitsee tutun ja turvallisen ratkaisun, prosessi ei tuota uutta kasvua. Luovassa prosessissa uusi oivallus syntyy äkillisesti. Vaihe sisältää voimakkaan visualisoinnin ja ratkaisun kokonaisuus hahmottuu. Yksilö tuntee mielihyvää ja varmuutta. Hän tulee tietoiseksi ja vakuuttuneeksi luovasta ja oppivasta kyvystään. (Vähälä 2003, 43–44)

Parhaimmillaan luova prosessi ja ongelmien ratkaiseminen johtaa tilaan, jota Mihaly Csikszentmihalyi (1990) nimittää flow -tilaksi. Se on tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa ja kokemus itsessään tuottaa niin suurta iloa, ettei mikään muu tunnu merkitsevän mitään. Flow -tilaan voi päästä, kun yksilön taidot ja tehtävän haasteellisuus ovat keskenään tasapainossa. Syvä eheyden ja tyytyväisyyden tunne valtaa ihmisen, ajantaju tai tietoisuus itsestä häviää toiminnan aikana. Flow'ssa on olennaista tietoinen ja tavoitteinen energian suuntaaminen johonkin tehtävään. Sisäinen kokemus on optimaalisessa tilassa, jolloin tietoisuudessa vallitsee järjestys. Päämäärään pyrkiminen tuo tietoisuuteen järjestystä. Haasteiden myötä taidoissa kasvaminen ja yhä uusiin tavoitteisiin kurkottaminen saa aikaan ihmisen kasvun yhä poikkeuksellisemmaksi yksilöksi. (Csikszentmihalyi 1990, 22)

#### 4.6 Luovuuden sosiaalinen ja älyllinen konteksti

Luova ajatus on sosiaalisen vuorovaikutuksen ja luovan yksilön yhteistuotos. Luovan persoonan on oltava selvillä muiden ajatuksista, jotta voisi ajatella omintakeisesti. (Koskennurmi-Sivonen & Seitamaa-Hakkarainen 2005)

Sosiaalinen ympäristö vaikuttavat luovuuden kehitykseen. Luovuus kehittyy prosessina, johon vaikuttavat elämänkaaren eri vaiheissa erilaiset tekijät. Luovuuden kehitykseen vaikuttavat lapsuudessa perhe, nuoruudessa roolimallit ja aikuistumisen myötä ajan hengen vaikutus yksilöön kasvaa. Lahjakkuuden kehittymisen kannalta yksilö voi saada liian paljon tai liian vähän huomiota, rakkautta, epäonnistumisia, onnistumisia tai harjoittelua. Jos kaikki nämä tekijät kuitenkin yhdistyvät ihanteellisesti, yksilöstä saattaa muovautua luova nero. Toiset löytävät luovat kykynsä vasta aikuisiässä.

Ratkaisevaa lahjakkuuden syntymisessä on, että yksilö nauttii siitä, mitä hän tekee. Suurimmaksi ongelmaksi luovuuden kannalta Uusikylä (2002, 52) nimeääkin suorituskorostuneisuuden. Jatkuva oman erinomaisuuden osoittaminen ja erehtymättömyys vaikuttaa oppilaiden käsitykseen omista kyvyistään. Monelle on tärkeämpää näyttää hyvältä kuin oppia uutta, mikä vaikuttaa helppojen tehtävien valitsemiseen. Suoritusuuntautumisen vastakohta on aito oppimisorientaatio; oppija ymmärtää tehtäväkseen edetä yhä pidemmälle. Siitä seuraa edistymistä etevyydessä ja valmius yrittää rohkeasti uusia ratkaisuja ja ottamaan järkeviä riskejä, kuten luovat ihmiset tekevät. Onnistumisen elämykset vahvistavat uskoa itseän ja auttavat luovuuden toteuttamisessa.

Kosken (2001, 27, 73) mukaan yhteisö voi edistää luovuutta tarjoamalla koulutusta edustamansa kulttuurin alan opiskelemiseksi, kannustamalla ja tarjoamalla resursseja osaamisen kehittämiseksi. Yksilöllinen luovuus edellyttääkin yleensä alan arvostettujen toimijoiden työn tuntemista. Yhteisö voi edistää luovuutta myös ohjaamalla itsensä motivointiin, sisäiseen ja omaehtoiseen itsensä palkitsemiseen.

Luovuuden sosiaaliseen puoleen liittyy myös tekijä, jota Koskennurmi-Sivonen ja Seitamaa-Hakkarainen (2005) nimittävät kognitioiksi. Siinä on kyse yksilön tiedonkäsittelykyvystä. Tiedonkäsittelykyvyn rajoituksia voidaan kiertää nojautumalla hajautettuihin kognitioihin. Fysikaalisesti hajautetussa kognitiossa käytetään ajattelun ja kommunikoinnin apuvälineinä mentaalisia ja fyysisiä artefakteja. Mentaalisia artefakteja ovat esimerkiksi käsitteet, mallit ja teoriat. Käsitelyssä on luontaista käyttää

suunnittelun apuna fyysisiä artefakteja, joita ovat luonnokset, prototyypit ja kokeilut. Sosiaalisesti hajautunut kognitio tarkoittaa kognitiivisen kuormituksen jakamista usean yksilön kesken. Tietoon, suunnitelmiin ja tavoitteisiin liittyvät kognitiiviset resurssit on jaettu ryhmän jäsenten kesken. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa pyritäänkin saavuttamaan yksilön mahdollisuudet ylittävä ymmärrys. (Koskennurmi-Sivonen & Seitamaa-Hakkarainen 2005)

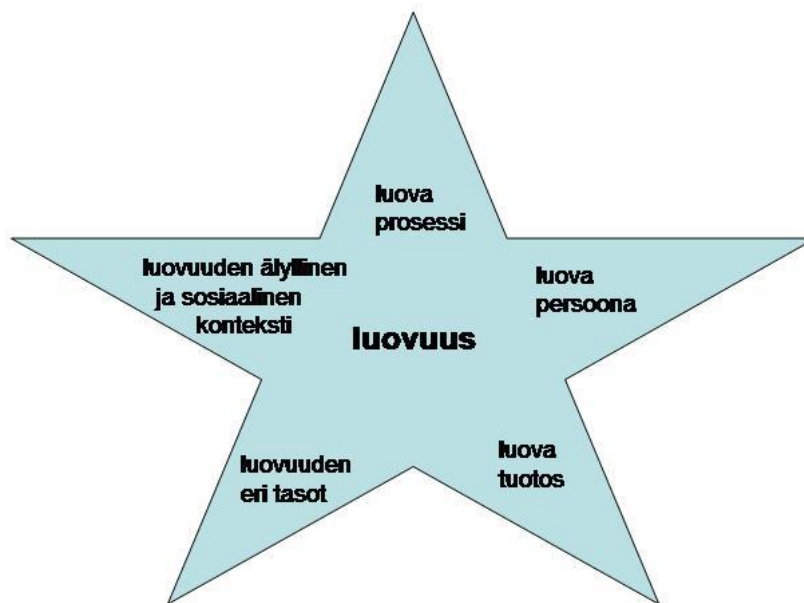
#### 4.7 Luova tuotos

Uusikylän (1999, 68) mukaan näkyviä ja kosketeltavia tuotoksia synnyttävän luovuuden tutkiminen on paljon helpompaa kuin sosiaalisen luovuuden tutkiminen. Tuotoksia arvioiden alan asiantuntijat voivat sanoa osoittaako tuotos korkeatasoista luovuutta. Luovia tuotoksia tulisi tarkastella taustalla olevien arvojen valossa. Poliittiset, taloudelliset ja yhteiskunnalliset arvot vaikuttavat tulkintaan siitä, onko tuotos luova.

Anttila (1992, 62) tuo esiin käsityön oppimisprosessin viitekehyksessä aineellisen ja aineettoman tuotoksen. Niitä syntyy käsityön tuloksena ja ne ovat toisaalta palkkion luonteisia saavutuksia, toisaalta työstä saatua sisäistä tyydytystä. Tuotosten määrä ja laatu ovat yhteydessä toisiinsa niin, että tuotosten määrän kasvaessa myös laatu yleensä paranee. Tuotosten tekeminen kasvattaa tekijän ymmärrystä, sillä tehdessään oppii yrittämisen ja erehtymisen kautta. Aineellisen tuotoksen valmistumisen myötä syntyy myös aineetonta tuotosta, kun tekijän tieto ja taito, ymmärrys käsityöstä ja tekemisestä on lisääntynyt. Aineeton tuotos myös lisää ja muokkaa yksilön hiljaista tietoa.

#### 4.8 Luovuuden elementit koottuna yhteen

Aiemmin esitellyt teemat luovuuden eri osista on yhteen vedetty käsittekartaksi kuviossa 2. Luovuuden elementeiksi muovautuivat luovuuden monet tasot, luova persoona, luova prosessi, luovuuden älyllinen ja sosiaalinen konteksti ja luova tuotos.



Kuvio 2. Luovuuden elementit

Luovuus voidaan jakaa mm. psykologiseen ja historialliseen tason luovuuteen, sekä subpersoonallisen tason, yksilötason, ekstrapersonallisen ja multipersoonallisen tason luovuuteen. Luovan persoonan ominaisuuksia ovat intuitiivisuus, joustavuus, rohkeus, reflektointi, omien heikkouksien tunnistaminen, kyky kääntää epäonnistumiset uusiksi mahdollisuuksiksi sekä sisäinen motivaatio. Luova prosessi etenee vaiheittain ja siihen kuuluu luova ongelmanratkaisu, taito ja hiljainen tieto sekä flow. Luovuuden älyllinen ja sosiaalinen konteksti sisältää sosiaalisen vuorovaikutuksen, sekä fyysisesti ja sosiaalisesti hajautuneen kognition. Tässä yhteydessä tarkastellaan myös luovan ympäristön ominaisuuksia sekä luovan yhteisön tukea. Luovaa tuotosta arvioidaan yhteydessä arvoihin, kvaliteettiin ja kvantiteettiin. Siihen kuuluvat sekä aineellinen että aineeton tuotos.

## 5 Opettajan työn vastuu ja vapaus luovuuteen

Tämän hetken luovuusajattelun lainatuimmat tutkijat Edward de Bono sekä Mihaly Csikszentmihalyi kirjoittavat luovuudesta nimenomaan yksilön ominaisuutena. Luovat ajatukset eli ideat syntyvät useilta eri yksilöiltä, ja ryhmä tai yhteistyö toisten kanssa sitten kehittää ideat eteenpäin. Tutkija Juha Hakala sen sijaan pitää luovuutta lukuisten suotuisten tekijöiden summana. Hänen tulkintansa mukaan luovuus on systeemin, ei yksilön aikaansaannos: "Luovia yksilöitä ei yksinkertaisesti ole, ellei luovaa ihmistä ympäröivä yhteisö tai aika niitä sellaiseksi tunnista. Sitä paitsi luovuus perustuu sangen paljon lainaamiseen, jäljittelyyn ja olemassa olevien ideoiden jalostamiseen." (Hakala 2002, 17).

Pystymmekö siis opettaja-yksilöinä luovuuteen? Pohdimme seuraavassa nyky maailman opettajan tarvitsemia tietoja, taitoja ja ominaisuuksia. Suuntaamme ajatukset luovuuteen opettajan työn voimavarana; luovuuden antamiin mahdollisuuksiin ja sen käytön esteisiin.

### 5.1 Opettajan tarvitsemat taidot

Opettajan työn vaatimukset ja työnkuva ovat muuttuneet ratkaisevasti verrattuna menneeseen aikaan. Opettaminen on muuttunut oppimisen ohjaamiseksi.

#### Johtajuus

Opettaja ei enää ole niin suuri auktoriteetti. Nykyään oppilailla on mahdollisuus arvostella saamaansa opetusta ja heillä on myös mahdollisuus vaikuttaa opetuksen kulkuun. Opettajalla on kuitenkin oltava johtajan asema oppilaiden kanssa työskennellessä, koska opettajan ajatellaan silti kantavan vastuun oppimistilanteista. Opettajan tehtävänä on määritellä rajat, joiden sisällä toimitaan, sekä olla itse

esikuvana oppilailleen. Lisäksi koululle ja siten opettajalle on kasattu enemmän ja enemmän vastuuta kasvatuksesta; koulu on joidenkin mielestä jopa päävastuussa lasten kasvattamisesta.

### Ihmissuhdetaidot

Muutokset asettavat opettajalle suuria sosiaalisten taitojen vaatimuksia. Opettaja tarvitsee yhä enemmän ihmissuhdetaitoja (Opetushallituksen tiedote 7/2004). Tunneäly kuuluu nykyaikaisen opettajan tärkeimpiin ominaisuuksiin. Oppilaita on osattava kuunnella. Tilanteisiin on reagoitava nopeasti ja löydettävä ongelmiin molempia osapuolia tyydyttäviä ratkaisuja. Kurilla ja pelolla ei enää opeteta, vaan opetus perustuu molemminpuoliseen vuorovaikutukseen.

### Hyvä itsetunto

Opettajan ammatissa on aina alttiina ulkopuoliselle arvostelulle, ja ammatissa menestyminen ja jaksaminen vaativat kunnossa olevan itsetunnon. Pystyäkseen toimimaan opettajana on työhön antauduttava täysipainoisesti ja peliin on pistettävä koko oma persoona; työ-minää ja siviili-minää on opetustyössä vaikea erottaa toisistaan. Opettajan ammatti on monelle elämäntapa.

### Itsenäisen työn vapaus

Opettajan työ sallii uusien asioiden kokeilun ja näin ollen luovuuden. Liike-elämän puolella ollaan usein kellon kanssa niin kilpasilla, että uusia asioita, joiden vaikutuksista ei olla aivan varmoja, ei ehditä kokeilemaan. Käytännön elämässä joskus odotetaan, että koulussa olisi opittu jotakin uutta ja mullistavaa, joka voitaisiin sitten siirtää käyttöön työelämän puolella.

On sanottu, että voidakseen olla luova ei saa pelätä kritiikkiä, epäonnistumista ja naurunalaiseksi joutumista vaan on asetettava riskille alttiiksi asioissa, jotka ovat tärkeitä (Korpelainen & Lampikoski 1997, 85). On kuitenkin muistettava, ettei ota kaikkia mahdollisia ongelmia harteilleen kannettavaksi, koska siinä palaa äkkiä loppuun ja liiat murheet vie luovuuden mennessään. Kaikenlaiseen luovuuteen liittyy aina sosiaalinen riski, voi joutua kokemaan jopa hylätyksi tulemisen tunteita työyhteisössä (Koski 2001, 82). Pelko voi johtaa siihen, että ei uskalleta yrittää mitään uutta, vaan piiloudutaan johonkin rooliin.

## 5.2 Ympäristöltä vaadittavat resurssit

### Järkevät ryhmäkoot

Terve ja avoin ilmapiiri luo tyytyväisyyttä. Oppilaan on myös viihdyttävä koulussa oppiakseen uutta. Ongelmana nykyään on useissa oppilaitoksissa taloudellisesta puristuksesta johtuen liian suuriksi paisuvat ryhmät, ja se luonnollisesti heikentää vuorovaikutusmahdollisuuksia. Pienemmissä ryhmissä vuorovaikutukselle on yleensä aikaa. Niissä on mahdollisuus varsinaiseen lähiopetukseen ja opettaja pääsee usein nauttimaan työnsä tuloksista oppilaiden menestyksen ja tyytyväisyyden kautta.

### Turvallinen ja aito työyhteisö

Koulu-yhteisö ei aina ole niin fiksu, kuin se antaa ymmärtää. Usein näissäkin työyhteisöissä on selkeä nokkimisjärjestys, ja se johtaa joskus siihen, että arvoltaan pienemmän ajatuksia torpedoidaan tehokkaasti. Niinkin voi käydä, että jonkun esittämä käyttökelpoinen idea tyssätään heti alkuunsa ja muutaman viikon päästä joku muu esittää idean omanaan vieden siitä kunnian itselleen. Varmaankin idean alkuperäisen esittäjän luovuus työyhteisön hyväksi kukkii sen jälkeen vähenevissä



määrin. Toisen ajatusten kopioiminen ei ole luovuutta, koska siinä ei synny mitään uutta (Vakkuri 1994, 84).

Ihannetilanne olisi, että jokainen yhteisön jäsen voisi heittää turvallisesti jotakin hyvää yhteiseen pataan ja ajan kanssa kaikki saisivat nauttia padan antimista tasapuolisesti. Arkkitehti Alvar Aallon johtamistyyliä keuhuttiin hyvin luovuutta kannustavaksi. Aalto otti huomioon ja arvosti työntekijöidensä ajatuksia, eikä pyrkinyt olemaan se joka sanoi aina sen viimeisen sanan. Aalto ymmärsi, että itsevaltaiset organisaatiot eivät ole yleensä luovia. ( Koski 2001, 190)

Jotta opettaja voisi olla luova, niin työyhteisön on oltava suotuisa ja turvallinen. Esimerkiksi johtajien ja esimiesten on luotava luottamuksen ilmapiiriä ja ylläpidettävä luottamusta, jotta työntekijöiden luovuus voisi tulla esiin (Koski 2001, 190). Myös opettaja motivoituu, jos saa esimieheltään kannustusta ja rehellistä sekä rakentavaa palautetta työstään. Aarnikoivu (2008, 148–153) painottaa esimiehen palautteen ohjaavan konkreettisesti työn tekemistä, hän sitouttaa, kannustaa ja motivoi henkilöstöä sekä antaa mahdollisuuden kehittyä ja oppia. Tärkeää on myös, että esimies on kiinnostunut alaisensa tekemisistä. Huono esimiestyö heijastuu useinkin suoraan opetukseen.

Pysyvyyttä tulevaisuuteen

Pätkätöiden luoman epävarmuuden poistamiseksi olisi hyvä, jos koulut palkatessaan uuden opettajan tekisivät hänen kanssaan pitkän aikavälin kehityssuunnitelman. Samalla osapuolet sitoutuisivat toinen toisiinsa, ja luovuus saisi tilaa, jolloin opetuksen taso luultavasti parantuisi.

Ammatillisen opetuksen puolella on vielä tällä hetkellä joidenkin opettajien kohdalla ongelmana opettajan kelpoisuusvaatimusten jatkuva kiristyminen. Vanhat opistotason tutkinnot eivät enää riitä. Koulumaailmassa ei lasketa juurikaan merkitystä vaikka

henkilöllä olisi todella mittava käytännön työelämän kokemus takanaan, jos todistus puuttuu. Silti puhutaan jatkuvasti ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämisestä. Kokonaisuutta tarkastellen näissä ihmisissä olisi suuri voimavara ja paljon käytännön elämästä hankittua luovuutta käytettäväksi ammatillisessa koulutuksessa. Pelkkä tutkintohan ei takaa sitä, että osaa asian käytännössä. Työelämässä katsotaan enemmän osaamiseen.

Ehkä tässä olisi jonkinasteisen tarkastelun paikka: kuinka saataisiin järkevillä satsauksilla näiden henkilöiden kelpoisuus asiat kohdalleen? Voisikohan tähän, vanhan tutkinnon päivitystä ajatellen, tuoda jonkinlaista apua nyt kovasti tapetilla oleva aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen.

Aikaresurssit kohdalleen

Kaikenlaiset projektit ovat hyvin yleisiä ja yleensä niihin joutuu useinkin osallistumaan vaikka ei aina tahtoisikaan. Projekteissa on paljon hyvääkin ja niiden seurauksena on aikaansaatu monia parannuksia sekä luotu uutta helpottamaan päivittäistä opetustyötä. Joskus voi kuitenkin olla niin, että on projektia projektin päällä. Projektin tehtävien tullessa vielä normaalin opetustyön lisäksi, se saattaa työllistää olosuhteisiin nähden liikaa, ja hyväksi tarkoitettu asia voi kääntyä itseään vastaan. Usein kaikki ylimääräinen on pois itse opetustyöstä. Kiire ja luovuus eivät sovi yhteen. Jos projektien lopulliset tulokset jäävät vielä mitättömiksi, se ei nosta opettajan motivaatiota kovinkaan korkealle.

Ihannetilanteessa tulevat projektit voitaisiin valita yhdessä. Valituista projekteista voitaisiin saavuttaa yleistä hyötyä ja niiden määrä olisi rajallinen. Varmaan luovuuskin nostaisi päätään terhakammin. Nykyisiin pirstaleisiin projekteihin voi olla yhtenä tekijänä rahoitus, jota haetaan pieninä osina.

## Tavoitteellisuus

Opettajan työnkuva on muuttunut hyvin moninaiseksi, ja joskus voi tulla tilanteita, jossa itse opetustyö voi jäädä hetkellisesti toissijaiseksi. Opettajien keskuudessa kuulee usein ihmettelyä siitä, että mikä on kaiken opetustyön ulkopuolella olevan tekemisen merkitys ja mihin sillä pyritään. Luovuuden kannalta olisi hyväksi, jotta asioilla olisi selkeä pyrkimys johonkin.

## 6 Johtopäätökset

*”Opettajat avaavat oven, mutta jokaisen pitää astua itse sisään.”*

*(Kiinalainen sananlasku)*

Ammatillisessa koulutuksessa pyritään antamaan oppijoille valmiuksia tulevaan työelämään. Yksi tärkeimmistä valmiuksista on oikeantyyppiset asenteet, esimerkiksi positiivinen asenne elämää ja työtehtäviä kohtaan. Muita keskeisiä seikkoja ovat tarvittavat tiedot ja taidot sekä kyky käyttää niitä luovalla ja tilanteen vaatimalla tavalla (Opetusministeriön puheet 2009).

Luovuustutkija Csikszentmihalyin mukaan (Koski 2001)<sup>1</sup> ei ole varmaa, voiko luovuutta lisätä koulutuksella. Hänen mukaansa erityisesti kapeaan alaan erikoistuminen ei synnytä luovuutta. Pahimmillaan tällaisista kapeista putkista valmistuvat erikoisalojen specialistit puhuvat teknojargonia, jota toiset eri alalta tulevat specialistit eivät ymmärrä. De Bono esittää luovuuden ”näin asia voisi olla” – ajatteluksi, jota voisi nimetä myös design-ajatteluksi (Koski 2001)<sup>2</sup>. Tällaiseen design-ajatteluun voitaisiin päästä esimerkiksi hypoteesejä tekemällä. Voitaisiinko kouluissakin opettaa hypoteesien keksimistä? Tällä hetkellä opetus keskittyyneen tiedon keräämiseen ja sen analysointiin. Toinen ajatus oppijoiden luovuuden esilletuomisessa voisi olla oppiaineiden yhdisteleminen suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Aivan kokonaan uuden luominenkin on usein synteesi kaikesta aiemmin tiedetystä, oikealla tavalla yhdistettynä. Ensimmäisenä luovuuden tukemistoimena ehdotammekin opetuksen painopisteen muuttamista tiedon keruusta ajatteluun ja oppiainekeskeisyydestä siirtymistä suurempiin kokonaisuuksiin.

---

<sup>1</sup> Alkuperäiset lähteet: Csikszentmihalyi, Mihaly 1996. Creativity : Flow and the Psychology of Discovery and Invention. New York: Harper Perennial, <sup>2</sup> de Bono, Edward 1992. Serious creativity: Using the power of lateral thinking to create new ideas. New York: HarperCollins Publishers Ltd.

Seuraavana lajittelimme opettajan ominaisuuksia, joiden avulla voimme tukea oppijoita oman luovuutensa käyttämisessä, eri nimikkeiden alle.

### Optimistinen realisti

Kosken (2001, 192) mukaan luovien ryhmien johtajat ovat optimisteja. He huokuvat sekä välittävät uskoa tulevaisuuteen ja ryhmän mahdollisuuksiin voittaa esteet. Opettajan tulisikin esittää oppijoiden tulevaisuus valoisana, mutta kuitenkin realistisena. Liian kauniiksi maalatut puheet kolahtavat jossakin vaiheessa korkojen kanssa bumerangina takaisin, kun oppilaat ovat siirtyneet koulun jälkeen työelämän palvelukseen.

### Osaava ohjaaja

Oppijan luovuuden syttymiseksi ja kehittymiseksi opetus ei voi olla pelkästään yksipuolista tiedon kaatamista oppilaiden suuntaan, vaan oppijankin on saatava omatoimisesti osallistua tiedon hankintaan. Opetustilanteissa esiintyviä ongelmia ratkaistaan yhteistyönä opettajien ja oppilaiden kesken. Opettajan tehtävänä on ohjata oppilaitaan ongelmanratkaisussa oikeaan suuntaan ja katsoa, että tilanne pysyy aisoissa ja asiassa. Näissä tilanteissa molemmat osapuolet pääsevät käyttämään luovuuttaan ja tämä tuo usein ongelman ratketessa molemmiin puoleista onnistumisen iloa. Ammatillisessa opetuksessa ohjaajan on kuitenkin huomioitava, että kaikkiin asioihin ei voi suhtautua luovasti. Tällaisia seikkoja ovat mm. työturvallisuuteen liittyvät seikat.

### Motivoitunut innostaja

Oppilaat ovat mestareita aistimaan tilanteita. Jos opettaja ei itse ole innostunut

opettamastaan, se tarttuu varmasti oppilaisiin ja he ajattelevat, että turhahan tässä on mitään yrittää, kun opettajaakaan ei kiinnosta. Tämä tila ei anna luovuudelle sijaa, vaan kaikki polkee paikoillaan ja pikkuhiljaa aika ajaa ohi. Samalla työstä tulee pakkoliikettä, eikä siitä saa enää mitään tyydytystä vaikuttaen negatiivisesti työssä jaksamiseen. Vaikka arvostelijoita useinkin riittää, kun sattuu pieniä epäonnistumisia, niin kuitenkin se herättää näissä samoissa arvostelijoissa kunnioitusta ja ennen kaikkea kateutta, kun joku uskaltaa yrittää jotakin. Opettamiseenkin pätee vanha totuus: "Jos ei mitään yritä, niin ei mitään saakaan."

On sanottu, että ihminen ei sitoudu siihen, mihin hän ei voi itse vaikuttaa. Sitoutuminen puolestaan luo motivaatiota. Opetustilanteessa, jossa oppilaat voivat itse vaikuttaa asioihin, sitoutuminen annettuihin tehtäviin on yleensä parempaa kuin pelkässä luennoivassa frontaaliopetuksessa. Tällaiset oppimistilanteet synnyttävät oppilaissa motivaatiota opiskeltavaa asiaa kohtaan. Kun motivaatio saadaan rakentumaan oppilaasta itsestään, se on yleensä kestävämpää (Aarnikoivu 2008, 153). Opettajalta tällaiset opetustilanteet vaativat joskus "suurta sielua", koska joskus voi käydä niinkin, että ongelmaa ratkaistaessa oppilas on opettajaansa nokkelampi. Tällaisessa tilanteessa usein törmätään intuitioon eli oivallukseen, välähdyksenomaiseen asiayhteyksien tajuamiseen, jota asianomainen ei itsekään aina voi selittää (Vakkuri 1994, 47). Luovuudelle otollinen ilmapiiri ja ympäristö mahdollistavat intuition toteutumisen helpommin. Oppilaalle tällainen kokemus antaa jälleen motivaatiota ja opettajalle mahdollisuuden oppia opettamastaan asiasta lisää sekä jopa uutta näkökulmaa asiaan.

Ajan kuluessa usein käy niin, että työelämään siirryttyään oppilas tulee ammatillisesti opettajansa tasolle tai jopa paremmaksi. Tästä tilanteesta opettaja voi kuitenkin iloita, koska on sanottu, että hyvä kasvattaja tekee itsensä tarpeettomaksi.

## 7 Loppusanat

Lopuksi haluamme esittää slovakialaisen koulun opettajainhuoneen seinältä löytyneen listan (Opetusministeriön puheet 2009). Listassa tiivistyy mielestämme myös luovuuden tukemisen kannalta tärkeimmät seikat, ja mikä parasta, niihin ei vaadita taloudellisia satsauksia!

*Mikä tekee hyvän opettajan?*

- ✓ *Salli heidän erehtyä ja tehdä virheitä.*
- ✓ *Tue aina oppilasta.*
- ✓ *Salli oppilaiden esittää omia ajatuksia.*
- ✓ *Hyväksy poikkeukselliset ratkaisut ja rohkaise aina opiskelijaa.*
- ✓ *Kuuntele oppilaita.*
- ✓ *Hyväksy oppilaiden erilaisuus ja käytä monipuolisia lähestymistapoja opetuksessa.*
- ✓ *Muista huumorintaju.*

## 8 Lähteet

- Aarnikoivu, Henrietta 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro.
- Anttila, Pirkko 1992. Käsityön ja muotoilun teoreettiset perusteet. Porvoo: WSOY.
- Csikszentmihalyi, Mihaly 1990. Flow. Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas kustannus.
- Hakala, Juha T. 2002. Luova prosessi tieteessä. Helsinki: Gaudeamus.
- Himanen, Pekka 2007. Suomalainen unelma. Innovaatioraportti. Helsinki: Artprint.
- Saatavissa:  
[www.teknologiateollisuus.fi/file/1132/liite15064\\_suomalainen\\_unelma.pdf.html](http://www.teknologiateollisuus.fi/file/1132/liite15064_suomalainen_unelma.pdf.html)
- Karppinen, Seija 1999. Käsityö taitona, tunteena ja ajattelun heräämisena. Teoksessa (toim.) Humalajärvi, Maarit & Seilo, Marja-Leena: Käsityö koskettaa. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Korpelainen, Kari & Lampikoski, Kari 1997. Innovatiivisuus – muutosvoima. Juva: WSOY.
- Koskennurmi-Sivonen, Ritva & Seitamaa-Hakkarainen, Pirita 2005. Luovuus [on line] [viitattu 3.11.2009] <http://www.helsinki.fi/%7Erkosken/luovuus>
- Koski, Jussi 2001. Luova hierre. Näkökulmia yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden luovuuteen. Jyväskylä: Gummerus.
- Miettinen, Unto 1993. Organisaation luovuus ja mittaaminen. Väitöskirja. Oulun yliopisto, tuotantotalouden osasto, työtieteen yksikkö. Oulu.
- Opetusministeriön puheet 2009. Opetusministeri Henna Virkkusen puhe Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön, Luokanopettajaliitto ry:n, OAJ:n alajärjestö TOP:n sekä Matemaattisten Aineiden Opettajien Liitto MAOL ry:n yhteinen palkintojenjakotilaisuudesta [on line] [viitattu 3.11.2009] [http://www.minedu.fi/OPM/Puheet/2009/06/Teknologiateollisuuden\\_palkintojenjako.html](http://www.minedu.fi/OPM/Puheet/2009/06/Teknologiateollisuuden_palkintojenjako.html)
- Positiivarit. [www.positiivarit.fi](http://www.positiivarit.fi)
- Uusikylä, Kari & Piirto Jane 1999. Luovuus. Taito löytää, rohkeus toteuttaa. Opetus 2000. Jyväskylä: Atena.
- Uusikylä, Kari 2002. Voiko luovuutta opettaa? Teoksessa Kansanen, Pertti & Uusikylä, Kari (toim.). Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia



suuntia. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vakkuri, Kai 1994. Arkipäivän luovuusopas. Helsinki: BVS Kirja.

Voutilainen, Eero, Rajamäki, Pentti, Vartiainen, Onerva & Palanne, Olavi 1987. Kehittyvä työyhteisö. Porvoo: WSOY.

Vähälä, Eija 2003. Luovan käsityöprosessin yhteydet psyykkiseen hyvinvointiin. Taitemia 22. Kuopion Muotoiluakatemia.

Ålander, Anne-Maarit 2007. Luovuus käsityötäiteessa. Taiteen perusopetuksen koulukohtaisten opetussuunnitelmien luovuuskäsitys. Käsityötieteen pro gradu - tutkielma. Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Joensuun yliopisto.