

OPETTAJA YHTEISÖLLISYYDEN TUKENA ORTODOKSISESSA SEMINAARISSA

Systeminen näkökulma

Anneli Pietarinen

Pedagoginen opinnäytetyö
Joulukuu 2010

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 ORTODOKSINEN SEMINAARI	7
2.1 Ortodoksisen seminaarin historia	7
2.2 Ortodoksisen seminaarin tehtävät	7
2.3 Opettajat Ortodoksisessa seminaarissa	9
3. YHTEISÖLLISYYS	10
3.1 Yhteisöllisyydestä käsitteenä	10
3.2 Yhteisöllisyys ortodoksisessa ajattelussa	10
3.3 Arvot ja yhteisöllisyys tieteen näkökulmasta	11
4. SYSTEEMITEORIA	12
4.1 Systemiteoriasta	12
4.2 Suomalainen sovellus – systeemiäly	12
5. SYSTEEMIÄLYKÄS YHTEISÖLLISYYS SEMINAARILLA	18
5.1 Opettajan rooli	18
5.2 Yhteisön rooli	18
6. LÄHTEET	23



Tekijä(t) PIETARINEN Anneli	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 25.11.2010
	Sivumäärä 24	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi OPETTAJA YHTEISÖLLISYYDEN TUKENA ORTODOKSISESSA SEMINAARISSA Systeeminen näkökulma		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) RAUTIO Tuija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksessa pohdittiin yhteisöllisyyden käsitettä ja mahdollisuuksia vahvistaa yhteisöllisyyttä ortodoksisessa seminaarissa. Ortodoksinen seminaari on lähes 100 teologian yliopisto-opiskelijan soveltavien harjoitusten suorittamispaikka. Keskeinen osa harjoituksista on liturgisia harjoituksia.</p> <p>Lähtökohtana oli systeemiteorioiden tarjoama viitekehys, jonka mukaan monimutkaisen organisaation on edullista toimia löyhien solujen avulla hajautetussa hallintomallissa. Yhteisöön on mahdollista vaikuttaa vain sisältä pain ja se edellyttää vahvaa yhteistä kulttuuria ja ammatillista identiteettiä.</p> <p>Suomalainen systeemiäly-käsite esiteltiin työkaluna yhteisön ohjaamiseen toivottuun suuntaan, kohti yhteisöllisyyttä. Systeemiälystä esiin nostettiin mikrokäyttäytyminen sekä systeemidiktatuurin ja haamukäyttäytymisen mallit. Tutkimuksen mukaan seminaarin opettajan on välttämätöntä tuntea systeemiälyn käsitteitä voidakseen välttää haamukäyttäytymistä, mikä seuraa väärästä systeemikäsitteistä.</p> <p>Tutkimuksen mukaan seminaarin kaltainen opiskelijayhteisö elää ennustamattomasti ja sen ohjaaminen vahvempaa yhteisöllisyyttä kohden edellyttää välillä harkittua viivettä. Seminaariyhteisössä muodostuvien opiskelijasolujen keskinäinen yhteydenpito on tärkeää ja opettajan on tarvittaessa tiivistettävä verkostoa, jotta informaatio kulkee riittävän hyvin.</p> <p>Ortodoksisen seminaarin vahvuutena systeemiteorioiden näkökulmasta pidettiin selkeää ja voimakasta yhteistä kulttuuria, mikä ilmenee liturgisessa ja hengellisessä elämässä. Ortodoksisen tradition asema kirkon elämässä tukee myös seminaarin yhteisöllisyyden ylläpitämistä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) yhteisöllisyys, systeemiäly, systeemiteoriat, käytännön soveltavat harjoitukset		
Muut tiedot		



Author(s) PIETARINEN Anneli	Type of publication Paper	Date 25.11.2010
	Pages 24	Language Finnish
	Confidential No () Until	Permission for web publication (X)
Title TEACHER AS A SPONSOR OF THE SENSE OF COMMUNITY AT THE ORTHODOX SEMINARY A Systemic View		
Tutor(s) RAUTIO Tuija		
Assigned by		
Abstract <p>This paper discusses the concept of community and considers various possibilities of a teacher at the Orthodox Seminary to promote sense of Community. Orthodox Seminary is an institution of almost 100 University level theology students, who fulfill the requirements of Practical Applied Studies belonging to their Master of Theology degree. An essential part of these studies is the liturgical practicum.</p> <p>A framework of Systems Theories is the point of departure: A complex organization should preferably be loosely coupled and have decentralized management. A complex system can be influenced mainly from within, and shared culture and shared professional ethos are required.</p> <p>A Finnish concept of Systems Intelligence was introduced as a tool for guiding the Seminary in the direction of sense of community. Out of Systems Intelligence research was brought up a concept of micro-behavior, as well as models of systems dictatorship and ghost behavior. This paper suggests that a teacher has to know the basic concepts of Systems Intelligence in order to avoid ghost behavior following from wrong concepts of systems.</p> <p>According to this Paper a Seminary community lives its everyday life in an unpredictable way and it can be guided toward stronger sense of community with proper slack and buffer. Students cells emerging in a Seminary community have to communicate with each other and the teacher has responsibility to take the whole network into more tight direction when information seems to pass too slowly.</p> <p>A From a Systems Theory point of view a strength of the Orthodox Seminary is clear and strong shared culture which is manifested in liturgical and spiritual life. Place of Orthodox Tradition in the life of Church also supports maintaining the sense of community at the Seminary.</p>		
Keywords Community, Sense of Community, Systems Intelligence, Systems Theories, Practical Applied Studies in Theology		
Miscellaneous		

1 JOHDANTO

Yhteisöllisyys on yksi ortodoksisen kulttuurin erityispiirre. Se nousee esiin niin jumalanpalveluselämässä, perhekeskeisyydessä kuin kuorotoiminnassakin. Yksilöä ja yksilöllisiä piirteitä korostava aikakausi onkin tehnyt yhteisöllisyydestä monille mielenkiintoisen vaihtoehdon. Yhteisöllisyydellä tarkoitan tässä tutkimuksessa yhteisen toiminnan luomaa yhteistä näkyä kirkon tehtävästä ja toimintakulttuurista. Ortodoksisen kirkon Kirkkojärjestyksen (2007) 135 §:n mukaan *Ortodoksisen seminaarin tehtävänä on perehdyttää seminaarin opiskelijoita kirkon hengelliseen ja yhteisölliseen elämään.*

Perehdyttäminen yhteisölliseen elämään tapahtuu johdattamalla opiskelijat jumalanpalveluselämään. Se on ortodoksisen kirkon keskeisintä yhteisöllistä toimintaa. Kirkossa lauletaan yhdessä, rukoillaan yhdessä, osallistutaan sakramentteihin yhdessä ja lähdetään yhdessä ristisaattoon kohti maailmaa. Ortodoksit mieluusti toteavatkin, että jokainen tekee syntiä yksin, mutta pelastua voi vain yhdessä muiden kanssa. Yhteisöllisyys luo ja vahvistaa yhteistä kulttuuria.

Ortodoksisen seminaarin kasvatustehtävän kannalta on luontevaa sisällyttää yhteisöllisyyttä tukevia toimintoja opettajan työn avuksi. Opettajakaan ei toimi yksin vaan osana yhteisöä. Hänellä on kuitenkin keskeinen rooli tuon yhteisön kehittämisessä ja vahvistamisessa.

Organisaation toiminnan tutkimisessa on viime vuosina alettu yhä enemmän turvautua fysiikasta periytyviin systeemiteorioihin. Niiden on todettu soveltuvan hyvin tilanteisiin, joissa tutkitaan tai pyritään muuttamaan ihmisjoukon käyttäytymistä. Ortodoksinen seminaari on lähes 100 hengen yhteisö ja sellaisena varsin monimutkainen ohjattava. Vaikka seminaarin väki onkin opiskelijoita, ovat toimivat he työntekijöiden tavoin suorittaessaan soveltavia harjoituksia. Seminaaria voikin verrata normaalikouluihin tai lääkäreiden koulutukseen osallistuviin sairaaloihin.

Systeemiteorioista juontuva kotimainen sovellus on Teknillisessä korkeakoulussa Espoossa kehitetty systeemiälyn käsite, joka korostaa ihmisen luontaista kykyä toimia

yhteisöissä. Yksittäisten toimijoiden ei ole aina tarpeen ymmärtää systeemin toimintaa. Yhteisön johdossa olevien opettajien sen sijaan tulee ymmärtää muutoksen kuten oppimisen mekanismeja.

Tässä tutkimuksessa käsittelen opettajan mahdollisuuksia tukea yhteisöä ja yhteisöllisyyttä systeemiteorian tarjoamin keinoin. Katson itse olevani osa tuota yhteisöä ja systeemiä, jota katson systeemiälykkästä näkökulmasta tutkia ja ohjata.

2 ORTODOKSISEN SEMINAARIN TEHTÄVÄ

2.1 Ortodoksisen seminaarin historia

Ortodoksisen seminaarin edeltäjä Suomen kreikkalaiskatolinen pappisseminaari perustettiin Sortavalaan vuonna 1923 kouluttamaan ensin pappeja, myöhemmin myös kanttoreita ja uskonnonopettajia Suomen ortodoksiselle kirkolle. Toisen maailmasodan takia seminaari siirrettiin ensin Helsingin seudulle ja sittemmin Kuopioon, missä se muodollisesti lakkautettiin vuonna 1988. Toisen kansankirkon teologikoulutuksen alkaessa Joensuun yliopistossa 1988 valtio sitoutui perustamaan osaksi koulutusta Ortodoksisen seminaarin, Valtio oli maksanut myös pappisseminaarin käyttökulut sen perustamisesta asti (Iltola 1994, 97).

Joensuussa seminaari toimi ensi väliaikaisissa tiloissa, mutta sai sitten oman rakennuksen, jossa on asuntola, opetustiloja, soittoluokkia ja ruokala. Seminaarin kirkko, joka on pyhitetty apostoli ja evankelista Johannes Teologin muistolle, valmistui 1996.

2.2 Ortodoksisen seminaarin tehtävät

Ortodoksisen seminaarin tehtävä teologikoulutuksessa on määritelty (Suomen ortodoksisen kirkon) Kirkkojärjestyksessä (Säädöskokoelma 174/2007). Seminaarin tehtävänä on järjestää Joensuun yliopiston opetukseen kuuluvia soveltavia harjoituksia, mikä on lähinnä merkinnyt liturgisten eli jumalanpalvelusharjoitusten järjestämistä. Liturgiset harjoitukset tapahtuvat yhdeksässä viikoittaisessa jumalanpalveluksessa, joihin opiskelijat osallistuvat sekä eri tehtävissä että läsnäolijoina. Papiksi ja kanttoriksi aikovilta yliopisto on aikaisemmin vaatinut 500-600 tunnin jumalanpalvelusharjoittelun, mutta nyt uusimuotoisessa tutkinnossa vaatimus on pudotettu 200 tuntiin.

Liturgisten harjoitusten rinnalla on seminaarin tehtäväksi Kirkkojärjestyksen 135 §:ssä määritelty opiskelijoiden hengellinen ohjaus. Käytännössä se tapahtuu opettajien ja opiskelijoiden välisissä kahdenkeskisissä keskusteluissa, pienryhmissä, papin harjoittamassa sielunhoidossa ja jumalanpalvelusten yhteydessä opetuspuheissa.

Vanha Pappisseminaari oli vuodesta 1918 Suomen valtion omistama. Samoin oli vuonna 1988 perustettu Ortodoksinen seminaari, joka siirtyi Suomen ortodoksisen kirkon omistukseen Vuoden 2007 alusta. Samalla valtio lupautui maksamaan seminaarin

käyttökulut avustuksena Suomen ortodoksiselle kirkolle. (Laki 2006, 119 §)

Seminaarin rooli yliopiston tukiyksikkönä ei täysin vastaa sitä, mitä ortodoksisen kirkon kirkolliskokoukset ovat menneinä vuosina päättäneet. Professori Jukka Korpelan johtama työryhmä selvitti seminaarin ja yliopiston välistä suhdetta ortodoksisen kirkollishallituksen toimeksiannosta vuonna 2004. Työryhmä huomasi, että koulutus on järjestetty eri tavoin kuin mitä ortodoksinen kirkon kirkolliskokouksessa oli päätetty mm. seminaarin osalta. (Korpela 2004)

Kun yliopisto-opetus Suomessa on tunnustuksetonta on ortodoksisen kirkon taholta juuri seminaaria pidetty takeena koulutuksen ortodoksisen identiteetin säilymisestä. Seminaarin taholta on viime vuosina pyritty aktiivisesti saamaan kirkon tointen pätevyysvaatimuksiin myös seminaarissa suoritettava, kirkon itsensä määrittelemä osio. Seminaarin pyrkimys perustuu siihen, että omilla opinnoilla voitaisiin opiskelijoilta edellyttää osallistumista kirkon työn kannalta keskeiseen toimintaan. Nyt kaikki, mistä ei saa yliopiston opintopisteitä, on opiskelijoille vapaaehtoista. Huomiota on kiinnitetty myös siihen, että luterilainen kirkko edellyttää yliopistotutkinnon lisäksi varsin laajat pastoraaliopinnot, jotka suoritetaan kirkon omissa laitoksissa.

Kirkkojärjestys on ristiriitainen sen suhteen, ketkä ovat seminaarin opiskelijoita. Tällä hetkellä ne, jotka on hyväksytty Joensuun yliopistoon ortodoksisen teologian opiskelijoiksi, katsotaan seminaarilaisiksi. Vain osa opiskelijoista voi käytännössä asua seminaarilla, mutta kaikki pääaineopiskelijat voivat siellä ruokailla ja liturgisia harjoituksia voi suorittaa jokainen opiskelija. Selkeää määritelmää "seminaarilaisesta" ei siksi voi antaa.

Ortodoksisen teologian pääaineopiskelijoita on nykyään noin 150. He jakaantuvat neljään suuntautumisvaihtoehtoon: teologin, kirkkomuusikon, uskonnonopettajan sekä kulttuurin ja yhteiskuntatyön. Käytännössä seminaarin lukukausien avajaisissa ja päätäjaisissä on runsaat 50 opiskelijaa, vaikka teologian opiskelijoita seminaarilla asuu 22 ja muita opiskelijoita viisi (15.11.2010).

Seminaarilaisen määrittelyn vaikeus ja yliopisto-opintojen luonne eivät ole omiaan edistämään yhteisöllisyyttä seminaarissa. Silti seminaariin liitetään, ikään kuin itsestään selvänä, oletus yhteisöllisyydestä.

2.3 Opettajat Ortodoksisessa seminaarissa

Pappisseminaarissa oli vuoteen 1988 saakka kolme varsinaista opettajaa ja tuntiopettajia. Aika ajoin järjestettäviä kanttorikursseja varten palkattiin musiikin opetukseen useita tuntiopettajia. Pappisseminaarin lakkautuksen yhteydessä rehtorin ja emännän vakanssit muutettiin uuden Ortodoksisen seminaarin papin ja emännän vakansseiksi. Kahden muun opettajan ja vahtimestarin vakanssit siirrettiin Joensuun yliopistoon. (Raunistola 1994, 56)

Ortodoksisessa seminaarissa oli aluksi yksi opettaja, joka oli seminaarin pappi. Kirkolliskokouksen vuonna 1998 asettama teologikoulutuksen seurantatyöryhmä esitti opettajamäärän lisäämistä kolmeen. Vuonna 2003 saatiin toisen opettajan vakanssi, joka täytettiin vakinaisesti syksyllä 2004.

Teologisten aineiden opettajan tulee olla pappi ja hänellä on oltava seurakuntakokemusta. Hän on vastuussa seminaarin yleistoiminnasta. Toinen opettaja vastaa seminaarin kirkkomusiikista ja osaltaan myös jumalanpalvelusten kaavojen opettamisesta, teologien äänenhuollosta, työnohjauksesta yksilö- ja ryhmätasolla ja päivittäisten jumalanpalvelusvastaavien itsearviointien pitämisestä.

3. YHTEISÖLLISYYS

3.1 Yhteisöllisyydestä käsitteenä

Sosiaalinen pääoma eli yhteisöllisyys on aineeton hyödyke, jota yksittäinen ihminen ei voi omistaa. Ihmisryhmä, yhteisö, kansa tai kansoja leimaava yhtenäiskulttuuri voi toimia sosiaalisen pääoman alustana. Ihminen kehittyy persoonaksi ihmissuhteissaan.

Erilaisissa kulttuureissa muodostuu erilaisia persoonallisuuksia. Hyypän (2005) mukaan ydinkulttuuri tarjoaa mielen malleja, jotka yhdistävät kulttuurin ja inhimillisen toiminnan. Mielen mallit perustuvat vuorovaikutteisiin tunnekokemuksiin ja tunnejaksoihin. Mallit voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: toisista riippuvuuteen ja itsellisyyteen. Itäisissä kulttuureissa mielen mallit kuvastavat kollektivismia ja länsimaista yhteisöllisyyden näkökulmaa kuvataan yksilökeskeiseksi. Tunteet liitävät meidät toisiin ihmisiin, mutta ihmisyyhteisön tapakulttuuri muovaa meitä persooniksi, jotka elävät kauan terveinä - edellyttäen, että ripaus sosiaalista pääomaa kuuluu ydinkulttuuriin.

Hyypä (2005) esittää, että vastavuoroisuus on myös yhteisöllisyyden ydinkäsite. Halaaminen on parasta vastavuoroisuutta. Ruumiillinen kosketus lisää luottamusta ja keskinäistä yhteenkuuluvuutta. Ihmisillä ei ole sosiaalista pääomaa, vaan sitä on ihmisten muodostamalla yhteisöllä. Me-henki vaikuttaa väestössä ja ihmisryhmissä siten, etteivät yksittäiset ihmiset sitä tiedosta. Kuoro kuvaa erinomaisesti Me-hengen sosiaalisen pääoman luonnetta. Laulujuhlat kokoavat ventovieraat ja tutut myönteisessä ilmapiirissä yhdistäen ihmiset löyhäksi verkostoksi sitoen näkymättömät elämänlangat yhteisöllisyyden kudokseksi.

3.2 Yhteisöllisyys ortodoksisessa ajattelussa

Ortodoksisessa teologiassa yhteisöllisyys perustuu ajatukseen, että jokainen kirkon jäsen on Kristukseen kastettu ja on siten osa kirkkoa, Kristuksen ruumista, jossa Kristus itse on pää. Tämä Uudesta testamentista (1Kor. 12:27) nouseva metafora kirkkoruumiista korostaa yhteen kuulumista, vaikka jokaisella osalla, jäsenellä, on oma tehtävänsä.

Yhteen kuuluminen ei perustu niinkään muodollisiin siteisiin vaan enemmänkin hengellisiin seikkoihin. Kirkon jäsenet sitoutuvat samoihin arvoihin ja yhteen uskoon.

Sana *ortodoksinen* on alkujaan ollut uskon luonnetta, ei kirkkoa määrittävä sana. Kirkolla oli ortodoksinen usko. Sana ortodoksinen merkitsee oikein uskovaa ja oikein ylistävää. Yhden uskon tunnustaminen tapahtuu siis ensisijaisesti yhteisesti veisaamalla ja rukoilemalla. Rationaalista uskon sisällön hyväksymistä ei ole katsottu niin konkavisvaltaiseksi kuin uskon laulamista rukousten kautta.

3.3 Arvot ja yhteisöllisyys tieteen näkökulmasta

Arvot on tieteenfilosofian keskeinen kysymyksen kohde, sillä kaiken inhimillisen toiminnan taustalla vaikuttavat arvot ja ihmisen tahto toimia. Ahlmanin (1967) mukaan arvot on inhimillisen elämän näkymätön realiteetti. Arvoja voidaan kutsua myös moraaliksi tai omaksitunnoksi. Eetoksella (kreikan *ethos*) tarkoitetaan yksilön arvo-pohjaa, hänen omaksumiaan käsityksiä hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä, tavoiteltavasta ja vältettävästä. Kulttuuri eetos eli henki muodostuu arvoista, jotka ovat sekä yksilöllisiä että yliyksilöllisiä. Eetos on yhteis- ja yleishenkeä.

Tutkija Matti Vesa Volanen (2004) pohtii että emme yleensä koe omaa havainto- tai toimintaprosessiamme eettisestä näkökulmasta, vaan havaitsemme pelkästään tuloksen. Antiikin Kreikassa ihmisen elämässä *tekeminen* oli erottamattomasti yhteydessä estetiikkaan (kauneuteen), etiikkaan (hyvään) ja epistiikkaan (totuuteen ja tiedon syntyy). Nykyaikana on tilalle tullut tuottaminen, jolloin yhteys estetiikkaan, etiikkaan ja epistiikkaan on katkennut.

4. SYSTEEMIÄLY

4.1 Systeemiteoriasta

Systeemiteorian taustalla on luonnontieteellisen ajattelun suuri muutos 1900-luvulla. Merkittävä varhaisten systeemiajattelijoiden huomio oli, että systeemissä ylemmälle tasolle siirryttäessä tavataan monimutkaisuutta, jota ei alemmilla tasoilla esiinny. Systeemillä tarkoitetaan ehyttä kokonaisuutta, jonka keskeiset ominaisuudet nousevat sen osien keskinäisistä suhteista. *Systeemiajattelu* puolestaan tarkoittaa ilmiöiden ymmärtämistä laajemmassa kokonaisuudessa. Kokonaisuudella on ominaisuuksia, joita sen osilla ei ole. Jos kokonainen malli pilkotaan osiin, menetetään kokonaisuuden ominaisuudet. Systeemin dynamiikka on sellainen, että sitä ei voi ohjata ulkoa päin, mutta siihen voidaan vaikuttaa sisältä käsin. (Stähle 2004, 3. Osinga 2007, 70)

Systeemejä ei voida tutkia analyysin kautta, koska analyysi edellyttäisi että osien välillä ei ole kanssakäymistä tai se on hyvin heikkoa. Siinä, missä analyysi perustuu osien irrottamiseen kokonaisuudesta niiden ymmärtämiseksi, systeemiajattelu perustuu osan viemiseen laajemman kokonaisuuden kontekstiin. (Osinga 2007, 71)

Systeemiteorian piirissä viitataan usein asioiden epälineaarisuuteen. Lineaariset tapahtumat ovat yleensä ennalta oletettuja, ilmeisiä ja tuttuja. Epälineaariset tapahtumat ovat odottamattomia, uusia, näkymättömiä eivätkä ainakaan aluksi ymmärrettäviä.

4.2 Suomalainen sovellus - systeemiäly

Professorit Raimo P. Härmäläinen ja Esa Saarinen Teknillisen korkeakoulun Systeemi-analyysin laboratoriosta ovat kehittäneet *systeemiällyn* käsitteen. Systeemiälytutkimuksen he sanovat olevan “systeemien hahmottamista systeemien sisältä käsin”. He esittävät ihmisenä olemisen olevan systeemistä alusta loppuun ja tahtovat jokaisen tulevan tietoiseksi systeemien toiminnasta, koska muutoin heijastelemme huomaamattamme systeemejä, joita emme ole itse valinneet. (Härmäläinen 2006, 3-4)

Härmäläinen ja Saarinen (Härmäläinen 2006, 4-5) mainitsevat systeemiällyn taustaksi kahdeksan eri asiaa:

- (1) Toimintatutkimus, joka hahmottaa inhimillistä toimintaa sisältä käsin ja

samalla kun se tapahtuu.

- (2) Onnellisuustutkimus ja positiivinen psykologia, joka tutkii inhimillisen ku-
koistuksen reunaehtoja ja toteutumistapoja psykologiatieteen lähtökohdista,
mukaan lukien ihmisuskaisen humanistisen ihmiskäsityksen perustalle raken-
tuvat lähestymistavat.
- (3) Positiivinen organisaatiotutkimus, joka fokusoi positiivisen poikkeaman
mahdollisuuteen yhteistoiminnassa ja organisaatioissa, mukaan lukien oppivan
organisaation tutkimuksen perusoivallukset.
- (4) Systeemiajattelu, joka haluaa hahmottaa ja mallintaa systeemiä rakentei-
ta.
- (5) Sokraattisen filosofian perinne, joka tähdentää elettyä elämää ja sen ri-
kastamista filosofian perusteena.
- (6) Kaoottisten ja kompleksisten ympäristöjen soveltava tutkimus.
- (7) Gardnerilainen moninaisälykkyysnäkemys ja siihen liittyvä tutkimuspe-
rinne
- (8) Luovuustutkimus.

”Systeemiäly vastaan systeemidiktatuuri - 50 kiteytystä” artikkelissa Esa Saarinen, Raimo P. Hämäläinen ja Ville-Valtteri Handolin (Saarinen 2004) määrittelevät systeemiäly käsitteen älykkääksi toiminnaksi, joka hahmottaa vuorovaikutuksellisia takaisinkytkentöjä sisältäviä kokonaisuuksia. Systeemiälykäs ihminen huomioi luovasti ja tarkoituksenmukaisesti ympäristönsä, itsensä sekä vuorovaikutuskokonaisuuden, minkä nämä muodostavat. Systeemiällyn taustaoletuksena on ihmisessä piilevien voimavarojen löytyminen rakenteiden kätköistä, sillä pieni muutos inhimillisessä ulottuvuudessa voi laukaista valtavan muutoksen kokonaissysteemissä.

Systeemiäly tuo organisaatioon tuottavuutta, inhimillisyyttä, kokonaisuuden näkökulmaa, kykyä hahmottaa asioita toisten kannalta ja kehityksen kvanttihyppyjä.

Systeemiälyllä on viisi ulottuvuutta: systeemiajattelu, positiivinen psykologia, symbolisen merkitysavaruuden tunne-, tulkinta- ja uskomuspainotteinen näkökulma, henkilökohtaisen vastuun näkökulma sekä läpimurtoajattelu. (Saarinen 2004, 1-2)

Systeemiälyllä tähdätään suuriin vaikutuksiin pienillä muutoksilla sekä pelon ja inhimillisen latistavuuden murtaminen vapauden, innostuksen ja arvonnannon hyväksi. Li-

säksi tähdätään organisatorisiin tuottavuusvaikutuksiin ja inhimillisiin tunne- ja vuorovaikutusvaikutuksiin. (Saarinen 2004, 2)

Systeemiäly edellyttää muutosta mentaalimalleissa, henkilökohtaisen vastuun radikaalia uudelleenarviointia, halukkuutta avautua tunnevoimaisesti toisiin ihmisiin nähden, halukkuutta avautua moniin ristikkäisiin näkökulmiin samanaikaisesti ja kyvykkyyttä systeemiajatteluun ja tajua vuorovaikutuskokonaisuuksien logiikalle. Systeemiälykkäässä ihmiskuvassa nähdään kätkeytyjä voimavaroja, anteliaisuutta, arvonantoa, innostusta, joka odottaa vapautumistaan. Ihmisten välisellä keskinäisellä innostavuudella ei ole ylärajaa, sillä ihmiset tarvitsevat yhteyttä toisiinsa ja omaa elämäänsä suuremopiin merkityksiin innostuakseen toden teolla. Vallitsevat organisatoriset vuorovaikutuskäytännöt synnyttävät pelkoa, ahdistusta ja latistuksen rakenteita, jotka kahlehtivat ihmisten yhteisöluovuutta. Systeemiällyn tuottavuusfilosofian mukaan tuottavuus syntyy ihmisistä ja inhimillisestä vuorovaikutuksesta käsin, sillä elämme innovaatio- ja tulevaisuuspainotteisessa taloudessa, joka palkitsee kekseliäisyyden ja uudet ratkaisut. (Saarinen 2004, 2-3)

Systeemiällyn kivijalkoina ovat ihmisen tunneolemus, symboliherkkyys, halu elää merkitsevästi ja kokonaisuuden vipuvoima. Systeemiäly tunnistaa sekä näkyvän systeemin että haamusysteemin, joista jälkimmäinen ohjaa organisaation kohtaloa yhtä paljon tai enemmän kuin näkyvä systeemi. Haamusysteemi kehittää systeemiä viinoutumia, jotka leikkaavat organisaation tuottavuutta ja siinä toimivien ihmisten onnellisuutta. Haamusysteemistä kehittyy systeimidiktatuuri, jolloin koneistolliset tekijät musertavat alleen inhimilliset muuttujat ja innovaatiokyky katoaa. Innostus alkaa hiipua. Haamusysteemiä ajaa pelko henkilökohtainen etu, puhumattomuus, teeskentely, kaksinaamaisuus, osatotuudet, kätkeytyt suunnitelmat, pelin politiikka ja kilpailuvietti. Vastavoimana haamusysteemille on inhimillisen rikastavuussysteemin tunnusmerkit: innostus, rohkeus, reiluus, halu ymmärtää toisia, kokonaisuuden etu, asioiden avoin käsittely, ihmisten tunnetason avoimuus toisilleen ja halu onnistua yhdessä ja saada aikaan suurta. (Saarinen 2004, 4)

Systeemiällyn moraalisenä eetoksena on ymmärtää, että inhimillisyys on hyvä asia ja että ihmiset tarvitsevat toisiaan kukoistaakseen ja tullakseen hyväksytyiksi sekä halu yhteyteen johonkin suurempaan.

Systeemiällyn vastavoimana on systeemidiktatuuri, joka synnyttää haamusysteemin, joka vuorostaan saa aikaan pakkokoneiston kahlehtimaan ihmisten luovuutta, tuottavuutta ja vapautta. Systeemidiktatuurin käyttövoimana on pelko, joka kaventaa ajattelun mittakaavaa, leikkaa tuottavuutta ja innovaatiokykyä ja arjen onnellisuutta. Pelolla aiheutetaan rooliutumista, eristäytymistä ja salaliittoja. Pelko kielletään omalta kohdalta ja se saa ihmiset epäilemään toistensa taka-ajatuksia. Peruspelkoja haamusysteemissä ovat, että en ole ammatillisesti uskottava, olen menettänyt otteeni, olen menettänyt asemiani, en suorita tarpeeksi, olen pehmentynyt, olen osaamaton, en ole tarpeeksi älykäs enkä tarpeeksi sanavalmis, paljastun tietämättömäksi, minut sivuutetaan, parhaat vuoteni ovat takanani, minua ei arvosteta, minua vastaan on liittouduttu, minulle naureskellaan ja minua pidetään lapsellisena. (Saarinen 2004, 6-7)

Pelkoon liittyy myös loukkaavuuden uhka, jolloin kyky loukata toista on olemassa, ellei sitä ole erikseen purettu. Uhka ilmenee pienissä viesteissä, joita lähettäjä ei usein huomaa. Systeemiälykäs ihminen haluaa purkaa uhkaoletukset ympäristöstään, jolloin syntyy vapauttavuutta ja kannustavuutta. Systeemiälykästä mikrokäytöstä on hyväksyvyys, epätuomitsevuus, lämmin asiallisuus, kiinnostus ja hyväntahtoisuus, huumori, kuunteleminen, kiitos, vilpittömyys, kannustavuus ja ystävällisyys. Hyveitä systeemiälykkyydessä on optimismi, rikas, moniulotteinen hahmotuskyky, kärsivällisyys, kauaskatseisuus, viisaus, rohkeus, tilannetaju, avoimuus, myötäelävyys ja innostavuus. (Saarinen 2004, 7-8)

“Ruusun ostamattomuus” on perusilmiö, joka paljastaa haamusysteemissä piilevän systematiikan. Ruusun ostamattomuus on se, ettet palaveriin tullessasi tervehdi ketään innostavasti, et kiinnostu harjoittelijasta, joka tulee sattumalta samaan hissiin, kollegan pitämä puhe ei saa kannustavaa myötäelämistä ja puolisoiden 5-7 sekunnin silmiin katsominen töitten jälkeen kotona jää joka päivä pois. Latteuden logiikka ei palkitse kekseliäisyyttä eikä rohkeutta. Aina voidaan kipittää samassa uomassa hiukan rievakammin, kun henkilöstön kokonaismäärää on vähennetty. (Saarinen 2004, 8)

Systeemiäly tarvitsee mielikuvitusta hahmottaakseen sen, mitä ei synny, mutta voi syntyä. Tarvitaan systeemistä tajua nykysysteemin takia, jotta systeemi voidaan muuttaa, interventio, josta käynnistyy lumivyöry. Kukoistussyöttöä tarvitaan, jotta systeemidiktatuuriin saadaan avatuksi ihmisen mentävä aukko. Organisaatiokulttuurin tasolla tarvitaan mikrokäyttäytymistä eli artefaktia, jolloin annetaan arvonantoa toisen mie-

lipiteille. Organisaatio on syvää silloin kuin kulttuuri hallitsee ihmistä ja hänestä on tullut systeemidiktatuurin uhri ja hänet vedetään uomaan, jonka puitteet systeemidiktatuuri sanelee. Laaja organisaatiokulttuuri tunkeutuu erikseen jokaiseen palaveriin ja käytäväkeskusteluun ja estää vapaan vuorovaikutuksen. Pysyvän organisaatiokulttuurin jäsenet pitävät tiukasti kiinni vallitsevasta organisaatiokulttuurista, koska se tekee elämästä ennustettavan- ihmisistä on tullut systeemikulttuurin uhreja, toteuttajia ja kannattajia. Et uskalla olla esimiehen kanssa erimieltä, et kerro ahdistuksestasi tai kokemastasi nöyryytyksestä ja kiistät pelon. Pelko on lukinnut organisaation tavanomaisuuteen, joka ruokkii itsekkyyttä, oppimiselle ei löydy sijaa. Haamusysteemissä ei havaita pelkoa, koska siitä ei keskustella. Ihmiset eivät näe toistensa sisäiseen maailmaan, koska ulkoisesti teeskennellään pelotonta. (Saarinen 2004, 9-10. Hämäläinen 2007, 11)

Kun pelkoa ei havaita, niin syitä heikkenevään tulokseen etsitään alisuorittavasta yksilöstä ja kovat jätkät esiintyvät entistäkin kovempina. Kun pelkoon ei puututa niin käynnistyy pihtaamisen kostonkierre, joka synnyttää näennäistodellisuuden, jonka sisällä ihmisten usko toisiinsa hiipuu. Tarvitaan interventio, joka syrjäyttäisi pelon ja synnyttäisi mahdollisuususkon. Pienikin muutos tapakulttuurissa uuden johtajan aikana voi ilmentää uutta kulttuuria ja uudistaa henkeä. Intervention tasoja on erilaisia: arkisen käyttäytymisen interventio (joku tuo pullia kokoukseen), ajatteluinterventio (joku uskaltaa tehdä tyhmän kysymyksen) ja henkilöinterventiot (henkilöitä vaihdetaan). Systeemiälykäs johtaja toimii näkyvässä systeemissä, mutta lukee samalla haamusysteemiä ja johtaa ulos haamusysteemin peloista kohti inhimillistä vapautuneisuutta. Systeemiälykäs johtaja ei alistu systeemidiktatuurille, koska hän uskoo omaehtoiseen ja arvolähtöiseen elämään, jossa ihmisille on tilaa. Hän sytyttää sydämet ja mielet ja avaa tilaa ihmisten parhaille puolille. (Saarinen 2004, 12. Osinga 2007, 90)

Systeemiälykkäässä organisaatiossa ihmiset hahmottavat toimensa myös toisten kannalta, koska ihmiset ovat virittäytyneet toistensa kukoistussyötöille. Ihmiset ovat realisteja ja samalla luottavat toistensa hyvään tahtoon ja pelkoparametri painetaan tietoisesti minimiin. Vapautuneisuuden ilmapiiri ulottuu kaikkiin asioihin. Käsittelykyky ei rajoitu koneiston tunnistamiin, mitattaviin muuttujiin, vaan ulottuu uskomusten ja tunteiden maailmaan. Innovaatiokyky nousee ylös, koska inhimilliset muuttajat eivät leikkaa sitä alas. Kuitenkin systeemiälyä kuristaa rationaalinen vakuuttavuus, intensiivit itsekkyyteen, uomaelämän houkutukset, oman aseman erinomaisuuden ihanuus,

inhimillisiä muuttujia ei hahmoteta fundamentaalisiksi tuotantotekijöiksi eikä hahmoteta, että innovaatiokyvyn ja yhteisöluovuuden perusta on ihmisen henkisessä tunne-olemuksessa. (Saarinen 2004, 13)

Systeemiällyn sisältyy kuitenkin optimismi siihen, että ihmisissä on suuri joukko voimavaroja, joita he eivät käytä, mutta jota he haluaisivat käyttää ja jotka oikein käytettyinä tuottaisivat loistavaa tulosta. Ihmiset eivät käytä vahvuuksiaan, koska systeemi katsoo heidän vahvuutensa heikkouksiksi. Yksilö kärsii, koska luulee olevansa yksin ja alisuorittaa suhteessa voimavarojensa todelliseen laatuun. Tarvitaan vallankumous ihmisten hyväksi, jolla nämä yhteiset vapauden- ja merkityskaipuun voimat päästetään valloilleen. (Saarinen 2004, 14)

Systeemiällyn askeleet eteenpäin otetaan tiedostamalla pelkoparametrin oleminen organisaatiosi haamusysteemissä ja löytämällä organisaatiostasi kätkeyn systeemidiktatuurin. Systeemiällyn käsitteistö tuodaan osaksi oman organisaation elämää ja kulttuurin johtaminen, ihmisten johtaminen, arvojohtaminen ja innovaatiokyvyn johtaminen on avattava ja myös minun itseni on avauduttava. (Saarinen 2004, 14)

5. SYSTEEMIÄLYKÄS YHTEISÖLLISYYS SEMINAARILLA

5.1 Opettajan rooli

Systeemiälykäs opettaja tiedostaa roolinsa ja osaa toimia tarkoituksenmukaisesti. Hän havainnoi itseään ja huomaa mahdollisesti olevansa muutosta jarruttavien ajattelumallien vanki. Hän tiedostaa muutostarpeen ja jaksaa tehdä psyykkistä työtä muutoksen aikaansaamiseksi. Systeemiälykäs opettaja soveltaa näkökulman vaihtoa myös tavoissa, joilla hän ohjaa oppilaiden toimintaa. Jokaista ongelmaa vastaa jokin tavoite ja jokainen ongelma voidaan kääntää vastaavaksi tavoitteeksi. Huumorilla on paljon myönteisiä vaikutuksia: se parantaa elämisen laatua ja auttaa sietämään hankalia elämäntilanteita sekä edistää ihmisten kykyä ratkoa ongelmia. Systeemiälykäs opettaja pystyy huumorin avulla laukaisemaan tilanteita ja saamaan aikaan toivomiaan muutoksia.

Opettajan systeemiälykästä toimintaa rajoittavat mentaalimallit, kuten syyksi oppilaan aggressiiviseen käytökseen haetaan psyykkisistä ongelmista, vaikka ne saattavat olla ymmärtämisen puutteesta johtuvia. Nuoren käytös on hänen omasta näkökulmasta katsottuna mielekäästä, jolloin hänen ymmärtämisensä voisi johtaa hänet pois noidankehästä systeemiälykkään toiminnan avulla. Joskus ongelmien katsotaan johtuvan ulkoisista tekijöistä, mutta koska omat ajatukset ovat aina käsillä niin niitä voidaan muokata ulkoisista olosuhteista riippumatta. Kolmantena mentaalimallina on regressiointressi, jolloin pyritään pitäytymään vanhassa mallissa, tutussa ja turvallisessa. On helpompi uida uomassa kuin valtamereissä. (Sajaniemi 2004, 81-94)

5.2 Yhteisön rooli

Systeemit voivat olla yksinkertaisia tai monimutkaisia ja niissä voi olla löysiä ja tiukkoja sidoksia alasysteemien tai prosessien välillä. Ensin mainituissa on viive tai puskuri: kun jotakin tapahtuu, reagoi systeemi viiveellä tai vasta kun puskuri täyttyy. Löysässä systeemissä on pelivaraa. Tiukassa systeemissä sitä ei ole ja kaikkien määrien on oltava tarkkoja eikä resursseja jaeta osien kesken. Tiukka systeemi pääsee lopputulokseen vain yhdellä, ennalta opitulla tavalla. Lineaarinen ja tiukka systeemi edellyttää keskitettyä johtoa. (Osinga 2007, 113)

Monimutkainen ja löysiin sidoksiin perustuva systeemi kykenee reagoimaan eri tapahtumiin heti paikallisesti ja siten estämään mahdollisen vahingon laajenemisen. Tällainen monimutkainen ja löysiin sidoksiin perustuva systeemi kuitenkin tarvitsee tuekseen epämuodollisia prosesseja, yhteisen kulttuurin, yhteisen ammatillisen eetoksen sekä riittävästi viivettä ja puskuria. Systeemiajattelun kannalta hyvä systeemi on sellainen, joka sisältää valikoiman erilaisia sidoksia ja samalla keskinäisiä riippuvuusketjuja joka suuntaan. (Osinga 2007, 113-114). Ihmisyhteisössä se merkitsee avoimuutta ja suhteiden vaalimista.

Systeemi ja siis myös organisaatio voi olla:

- a. Tiivis ja lineaarinen
- b. Löyhä ja lineaarinen
- c. Tiivis ja monimutkainen
- d. Löyhä ja monimutkainen

a. Armeija on tyypillinen tiivis lineaarinen organisaatio, joka edellyttää hallinnon keskittämistä. Toiminnot ovat yksiviivaisia ja niitä voidaan harjoitella.

b. Löyhä lineaarinen organisaatio voi olla keskitetysti tai hajautetusti hallinnoitu, koska lineaarisuus tukee ensimmäistä ja löyhyys toista hallinnon vaihtoehtoa.

c. Suurimmat riskit liittyvät tiiviiseen monimutkaiseen organisaatioon. Monimutkaisuus edellyttäisi hajautettua hallintoa, mutta tiiviys taas edellyttäisi keskitettyä hallintoa. Tällainen yhdistelmä tuottaa johdolle epäjohdonmukaisia vaatimuksia

d. Löyhässä ja monimutkaisessa organisaatiossa oletetaan, että ongelmakohdassa olevat voivat tulkita tilannetta ja toimia vapaasti estääkseen ongelman seurauksia leviämistä. Organisaation löyhyys antaa heille aikaa harkita jatkotoimia. Asioiden koordinoinnissa ja synkronoinnissa ei käytetä varsinaisia määräyksiä vaan ne syntyvät epämuodollisista prosesseista, yhteisestä kulttuurista, ammatillisesta eetoksesta, vakaista interaktiivisista malleista, viiveistä ja puskureista. Hajautettu hallinto takaa riittävän kontrollin ja palautumispotentiaalin epäonnistumisen varalle.

On huomattava, että löyhässäkin organisaatiossa on oltava erilaisia sidoksia. Monimuotoisuus on elinvoimaisuuden edellytys. Siksi tarvitaan myös vahvoja sidoksia vaikka kokonaisuuden on oltava joustava. Muuttuvassa ympäristössä toimivan organisaation paras muoto onkin soluista koostuva verkosto, jonka osat toimivat varsin itsenäisesti jakaen kuitenkin tietoa keskenään. Näin koko organisaatio on oppiva, sillä on yhteiset arvot, johdon ja työntekijöiden välinen rohkaiseva yhteydenpito, joka sallii kokeilut, virheet, vastakkaisuudet ja epävarmuuden. (Osinga 2007, 113-115)

Ortodoksisessa seminaarissa voi ajatella opettajan ja opiskelijoiden välisten sidosten olevan luonteeltaan löyhiä, samoin opiskelijoiden keskeisten. Onhan kyseessä ikäänkuin työpaikka, jossa ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa, mutta eivät ole itse voineet valita työtovereitaan. Opettajien keskeisten ja opettajien ja heidän esimiehensä välisen sidoksen taas on oltava ainakin keskivahva, jotta informaatio kulkee riittävän hyvin. Löyhien sidosten takia tieto ei aina kulje riittävän hyvin, mikä on ajoittain koettu ongelmalliseksi. Opettajien on teologisessa koulussa aina otettava erityistä vastuuta opiskelijoista ja heidän hyvinvoinnistaan, mutta silti tulee pyrkiä säilyttämään riittävä ammatillinen välimatka. Opiskelijoiden kanssa ei aleta ”kaveerata” vaikka heidän ongelmiaan kuunnellaan herkällä korvalla.

Viiveet ja puskurit näkyvät Ortodoksisessa seminaarissa ainakin pulmatilanteiden reaktioajassa. Mieluusti pyritään ottamaan aikalisä ja annetaan asiain hieman jäähtyä. Siihen on vara, koska jokapäiväinen toiminta ei vaarannu, vaikka ristiriitoja olisi ilmassakin. Voimakas yhteinen kulttuuri, mikä ilmenee jumalanpalveluselämässä, auttaa yhteisen ponnistuksen jatkumista poikkeusoloissakin. Tuo keskeinen toimintamuoto jatkuu, vaikka opettajat olisivat jonkin aikaa poissa pelistä. Paikalla on aina kokeneita opiskelijoita, jotka kykenevät huolehtimaan päivittäisistä jumalanpalveluksista ilman opettajiakin.

Ortodoksisen seminaarin liki 100 opiskelijaa muodostavat kymmeniä erilaisia soluja ainakin ystävyysuhteiden, yhteisten opintokokonaisuuksien, suuntautumisvaihtoehdon, kielen ja iän perusteella. Nämä solut ovat yhteydessä toisiinsa seminaarilla aterioiden, jumalanpalvelusten ja opetustapahtumien aikana, mutta myös vapaa-ajalla. Niissä on monien alojen asiantuntemusta, elämäkokemusta ja myös eri kulttuureja. Kaikilla on kuitenkin yhteisenä ortodoksinen kirkollinen kulttuuri tai traditio. Juuri

yhteinen kulttuuri pitää solut yhdessä ja seminaarin erityistehtävä onkin tuon kulttuurin välittäminen. (Sanan *traditio* taustalla on latinan verbi *traducare*, välittää, siirtää).

Tietty epämuodollisuus on myös mahdollista, koska kaikki tietävät paikkansa. Tarvittaessa opettajat voivat palauttaa koko systeemin hyvinkin järjestyneeseen tilaan. Näin tarvitsee ani harvoin tehdä, koska päivittäiset jumalanpalvelukset kertaavat aina uudelleen paitsi kunkin roolin yhteisössä (laulaja, lukija, alttariapulainen, pappi, kanttori, rukoilija), niin ne myöskin vahvistavat yhteisen kirkollisen kulttuurin ja yhteiset arvot.

Oman haasteensa opettajille muodostaa opiskelijoiden ammattitaidon kasvaminen ja ristiriita heidän oman ja opettajan näkemyksen välillä ammattitaidon tasosta. Tietty määrä epävarmuutta, virheitä ja vastakkaisuuttakin on kestettävä, jotta voidaan ottaa aiemmin mainittu aikalisä. Sen kuluessa opiskelija parhaassa tapauksessa itse havaitsee oman osaamisensa todellisen tason. Huonommassa tapauksessa opettaja joutuu sen lopulta palautteena opiskelijalle kertomaan.

Ortodoksisen seminaarin opettajalla on mahdollisuus kehittää seminaarin yhteisöllisyyttä. Tehtävä edellyttää systeemiälykästä toimintaa, mikä yleensä tapahtuu ihmisillä luonnostaan. Kuitenkin systeemiälytutkimuksen esiin nostama systeemidiktatuurin, haamukäyttäytymisen ja mikrokäyttäytymisen tunteminen edesauttaa systeemiälykästä toimintaa yhteisössä.

Edelleen yhteisöllisyyden vahvistamiselle on tärkeää tuntea perusteita systeemiteorioiden uusimmista löydöistä, jotka liittyvät organisaatioiden kestävyYTEEN. Riittävän löyhä ja hajautetusti johdettu malli on seminaarin kannalta hyvä ratkaisu. Se edellyttää opettajalta malttia, sillä tuloksia ei synny määräyksillä vaan rauhallisesta asioiden ohjailusta (viive ja puskurit), yhteisestä kulttuurista ja opiskelijoiden ammatillisen identiteetin vahvistamisesta. Tiiviitä siteitä tarvitaan toki opettajien kesken ja suhteissa opettajien esimieheen.

Yhteisöllisyyden kannalta ihanteellisen mallin soveltaminen perustuu paljolti yhteiseen kulttuuriin. Seminaarin roolin ajautuminen eri suuntaan kuin kirkko oli alkujaan

päättänyt on aiheuttanut vaikeuksia myös yhteisön rakentumiselle. Ongelmien tunnistaminen ja opettajien lisäkouluttautuminen ovat auttaneet tilanteen selkiyttämisessä.

Kirkollisessa instituutiossa yhteinen kulttuuri perustuu kirkon traditiolle ja siinä erityisesti hengellisen kilvoittelun ja jumalanpalveluselämän perustalle. Opettajan on itse oltava jatkuvasti kiinni näissä molemmissa voidakseen opastaa opiskelijoita. Yhteinen kilvoitus ja liturginen elämä vahvistavat yhteistä kulttuuria ja samalla yhteisöllisyyttä. Systemiteorioitten hengen mukaisesti seminaariyhteisöstäkin voi todeta, että sen erillisten osien summa on aina vähemmän kuin yhteisö yhdessä. Opettajakin on opettaja vasta yhteisön osana. Vuorovaikutusten merkitys korostuu ja seminaari yhteisönä elää joka päivä erilaisena, yksityiskohdissaan ennustamattomana, mutta kokonaisuutena hallittavana.

6. LÄHTEET

- Ahlman, E. 1967. Arvojen ja välineiden maailma: eettis-idealistinen maailman tarkastelukoe. WSOY: Porvoo.
- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. Akatiimi: Hamina.
- Hyyppä, M. 2005. Me-hengen mahti. PS-kustannus: Jyväskylä.
- Hämäläinen, R.P. ja Saarinen, E. (toim.). 2006. Systeemiäly 2006. Helsinki University of Technology Systems Analysis Laboratory: Research Reports B26, June 2006.
- Hämäläinen, R.P. ja Saarinen, E. (ed.). 2007. Systems Intelligence in Leadership and Everyday Life. Helsinki University of Technology Systems Analysis Laboratory. June 2007.
- Iltola, L. 1994. Pappisseminaarista Ortodoksiseksi seminaariksi. Teoksessa Viisauden rintaa vasten, 75 vuotta ortodoksista teologista koulutusta. Piironen P. (toim.) Joensuun yliopisto: Joensuu.
- Kirkkojärjestys 2006. Ortodoksisen kirkon kirkkojärjestys. 12.12.2006/174.
- Korpela, J. 2004. Ortodoksisen teologikoulutuksen tilaa selvittänyt työryhmä, pj. Prof. Jukka Korpela. Työryhmäraportti.
- Koslonen, K. ja Makkonen, H. 2004. Ortodoksinen teologikoulutus Joensuun yliopistossa 1988-1993. Teoksessa Viisauden rintaa vasten, 75 vuotta ortodoksista teologista koulutusta. Piironen P. (toim.) Joensuun yliopisto: Joensuu.
- Laki 2006. Laki ortodoksisesta kirkosta 985/2006.
- Raunistola, E. 1994. Suomen ortodoksinen pappisseminaari 1978-1988. Teoksessa Viisauden rintaa vasten, 75 vuotta ortodoksista teologista koulutusta. Piironen P. (toim.) Joensuun yliopisto: Joensuu.
- Saarinen, E., Hämäläinen, R.P., Handolin, V-V. 2004. Systeemiäly vastaan systeemi-diktatuuri- 50 kiteytystä. Teoksessa: Systeemiäly - Näkökulmia vuorovaikutukseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Raimo P. Hämäläinen ja Esa Saarinen (toim.) Helsinki University of Technology, Systems Analysis Laboratory: Research Reports B24, August 2004.
- Sajaniemi, N., Sinkkonen, H-M, Kontu, E. 2004. Valaistuksia systeemiälykkääseen opettamiseen. Teoksessa: Systeemiäly - Näkökulmia vuorovaikutukseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Raimo P. Hämäläinen ja Esa Saarinen (toim.) Helsinki University of Technology, Systems Analysis Laboratory: Research Reports B24, August 2004
- Stähle, P. 2004. Itseuudistumisen dynamiikka — systeemiajattelu kehitysprosessien ymmärtämisen perustana. Teoksessa Näkymätön näkyväksi: Avauksia kehitysprosessien näkymättömän dynamiikan tutkimukseen. Markku Sotarauta ja Kati-Jasmin Ko-

sonen (toim.) Tampere University Press: Tampere. <http://www.stahle.fi/>. Haettu 5.10.2010

Volanen, M. V. 2004. Tosi, hyvä ja kaunis taitamisen metodologiassa, teoksessa Multanen - Kotila (toim.), Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu, s. 231-241. Edita: Helsinki.

Osinga, F. 2007. Science, Strategy and War: The Strategic Theory of John Boyd (Strategy and History). Routledge: London and New York.