

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION / SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.

This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Hyppönen, Eini

Title: Kehitys ja kasvaminen kuuluvat elämään ja työhön – oppimisteoriat ovat avuksi myös käytännössä

Version: final draft

Please cite the original version:

Hyppönen, E. (2022). Kehitys ja kasvaminen kuuluvat elämään ja työhön – oppimisteoriat ovat avuksi myös käytännössä. Pulssi-portaali 9.5.2022. <https://karelia.fi/2022/05/kehitys-ja-kasvaminen-kuuluvat-elamaan-ja-tyohon-oppimisteoriat-ovat-avuksi-myos-kaytannossa>

HUOM! TÄMÄ ON RINNAKKAISTALLENNE

Rinnakkaistallennettu versio voi erota alkuperäisestä julkaistusta sivunumeroiltaan ja ilmeeltään.

Tekijä(t): Hyppönen, Eini

Otsikko: Kehitys ja kasvaminen kuuluvat elämään ja työhön – oppimisteoriat ovat avuksi myös käytännössä

Versio: final draft

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Hyppönen, E. (2022). Kehitys ja kasvaminen kuuluvat elämään ja työhön – oppimisteoriat ovat avuksi myös käytännössä. Pulssi-portaali 9.5.2022. <https://karelia.fi/2022/05/kehitys-ja-kasvaminen-kuuluvat-elamaan-ja-tyohon-oppimisteoriat-ovat-avuksi-myos-kaytannossa>

Kehitys ja kasvaminen kuuluvat elämään ja työhön – oppimisteoriat ovat avuksi myös käytännössä

Viimeisen vuoden aikana olen työskennellyt paitsi Karelian päivä- ja monimuotoryhmien opiskelijoiden kanssa myös hanketyössä kokemustoimijoiden, hoitotyön henkilökunnan sekä esimiesten kanssa. Lisäksi työhön on kuulunut jatkuvan oppimisen opintojen suunnittelua. Työ on opettamista, ohjaamista ja kehittämistä keskenään hyvin erilaisissa kohderyhmissä.

Kasvatustieteen opintojen erilaiset opetusteoriat saivat minut pohtimaan, mitkä teoriat käytännössä näyttäytyvät erilaisissa työtehtävissäni. Työtäni yhdistävää teoriaa miettiessäni muistin John Deweyn ja koulumaailman kuvauksen pienoisyhteiskuntana.

Monet ei-kasvatustieteilijätkin tuntevat yhdysvaltalaisen kasvatustieteen filosofi John Deweyn (1859–1952). Hän uudisti radikaalisti koulutusta, ja Deweyn kuolematon, yli sata vuotta vanha ajatus ”learning by doing” elää edelleen koulutusajattelussa. Deweyn henki on vahva erityisesti korkea-asteen koulutuksessa: esimerkiksi opintojaksoja tai -kokonaisuuksia muokataan opiskelijoilta kerätyn palautteen perusteella, ja ammattikorkeakouluopinnoissa olennainen käytännön työelämän harjoittelu konkretisoi tekemällä oppimista. Oppimista vielä reflektoidaan yhdessä oman ryhmän opiskelijoiden sekä tutoropettajan tai teoriaopintojen opettajan kanssa.

Tässä artikkelissa avaan kehittymisen ja oppimisen teoreettista taustaa sekä sitä, kuinka teoriat ilmenivät käytännössä ikäystävälliseen työelämään keskittyneen valmennushankkeen työpajoissa. Lähdekirjallisuutena käytän Aubrey & Rileyn (2019), Driscolin (2005) ja Sugarmanin (2001) opetusteoreettisia ja -psykologisia teoksia.

Kehittyminen on matka, joka tuo avoimuutta, hyvää – ja odottamatonta

Kehittyminen ja oppiminen eivät kuulu vain elämän varhaiseen vaiheeseen: ne koskettavat meitä jokaista ikääntymisestä huolimatta. Jatkuva ja elinikäistä oppimista tarvitaan tämän päivän maailmassa. Esimerkiksi hoitotyön maailmaa kuvaa työntekijöiden ikääntyminen, henkilökunnan veto- ja pitovoimaongelmat sekä muuttuva työelämä. Kehittämishaasteita riittää: opetus, ohjaaminen ja oppiminen ovat polkuja kehittämiseen ja paremman työelämän saavuttamiseen.

Kareliassa kehittymisen ja työelämän haasteisiin vastataan erilaisten hankkeiden ja avoimen ammattikorkeakoulun opintojen avulla.



Kuvaaja Karelia-amk palvelusta Flickr

Emme ole samanlaisia kuin vuosia sitten, sillä muutumme ja kehitymme jatkuvasti. Kaikki meissä tapahtuva muutos ei kuitenkaan ole kehittymistä. Kehittymistä kuvaa se, että kehittyminen tuo meille arvoa ja lähtökohtaisesti hyvää. Kehittyessään yksilön tulisi muun muassa pystyä täyttämään kohtuullisesti tarpeensa, olla loukkaamatta muita, täyttää asianmukaiset velvollisuudet sekä käyttäytyä iänmukaisesti tavalla, joka ei aiheuta fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista harmia itselle tai muille.

Rogers käsittelee kehitystä persoonan laajentumisena oppimisen ja riskinoton kautta. Vaihtoehtoina on menestyminen tai epäonnistuminen – molemmista oppii. Ford ja Lerner puolestaan vertaavat kehitystä merimatkaan, jossa kartoista ja ohjeista huolimatta voi tapahtua odottamatonta. Määritelmille on yhteistä, että yksilö oppii ja hyötyy kokemuksista. Aikuisikä ei siis ole merkityksetön ajanjakso kehittämisessä.

Kehittyminen on liikkumista kohti jonkinlaista ihannetilaa. Kaplanin lisäksi suuntaamista ideaalitilaan on käsitelty muun muassa Ryff, joka näkee kehittymisen matkana kohti onnistunutta ikääntymistä. Useat teoreetikot kuvaavat

kehittymisen suuntautuvan kohti täydellisen toimivaa yksilöä. Tällainen persoona on avoin kokemuksille, vastustaa vastakkainasettelua ja ääripääajattelua, kuuntelee itseään ja muita sekä omaa toimivan tunne-elämän. Kehittymisen lopputuloksena elämää kuvaa tasaisuus, tyydyttävyyys ja hyväksyntä.

Aikuisen oppiminen ja kehittyminen eroaa nuoresta

Numeerinen ikä ei kerro paljoakaan aikuisen yksilön kehitymisestä: se vain tuo meille universaalisti tiettyjä oikeutuksia. Kehittymisen prosessiin kuuluvat lisäksi historialliset ja kulttuuriset näkökulmat sekä sopusointu ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Kaiken kaikkiaan aikuisen kehityksen ulottuvuudet ovat fyysisiä, kognitiivisia, sosiaalisia ja persoonallisia.



Kuvaaja Andrea Piacquadio palvelusta Pexels

Oppiminen kasvattaa yksilön potentiaalia ja kokemuksia, avaa näkökulmia ympäröivään maailmaan ja yhteiskuntaan sekä lisää tiedollista ja taidollista kyvykkyyttä. Aikuisen oppimisessa on erityisiä piirteitä, sillä aikuiset ovat itseohjautuvampia ja kehitykseltään valmiimpia nuoriin nähden. Knowles on kirjannut aikuisoppijasta kuusi huomioitavaa oletusta: itsekäsitys, kokemuksen

rooli, oppimisvalmius, oppimisorientaatio, sisäinen motivaatio ja tiedon tarve. Itsekäsitys on aikuisoppijalla jo muotoutunut.

Opetuksessa on huomioitava aikuisten kokemus, osaaminen ja taito. Motivaatio opittavasta asiasta pitää oppimista yllä. Aikaisemman tiedon huomioiminen auttaa kytkemään uutta tietoa entiseen ja vahvistamaan osaamista.

Oppimista voi ohjata monella tavalla – keskustelulla on suuri rooli

Oppijoita voidaan ohjata haluttuun suuntaan opetusmenetelmien ja -metodien avulla, joko teorioiden mukaisesti tai malleja soveltaen. Oppimisympäristöllä sekä opetuksen ja ohjauksen järjestelyillä voidaan ohjata oppimista ja ajattelua oikeaan suuntaan. Koululuokka ei ole aina paras paikka oppimiselle; Kareliassa onkin viime aikoina rakennettu uudenlaisia ajanmukaisia oppimisympäristöjä.

Deweyn näkökulmasta katsottuna kehittyneessä oppimisessa opettajat ovat fasilitaattoreita, jotka auttavat oppijaa kehittymään kyvyissään ja ongelmanratkaisuprosesseissa. Opettaja ohjaa ja rohkaisee sekä herättää yksilön mielenkiintoa, motivaatiota ja uteliaisuutta, jotta niitä voidaan kehittää älykkäästi.

Ohjaamisessa on hyvä huomioida tiedon välittäminen sopivalla tavalla ja sopivina annoksina. Freire varoittaa valmiin tiedon antamisesta, ja Rogers korostaa vapauden merkitystä luontaisen älykkyyden esiin saamisessa. Dewey, Vygotsky, Montessori, Fröbel ja Piaget uskovat opettajan hyvin havainnollistettuun ohjaukseen sekä osallistavaan ja ryhmässä toteutettavaan yhteisölliseen oppimiseen. Nämä kaikki ajatukset toteutuvat ammattikorkeakouluopetuksessa ja hanketyön työpajoissa.

Oppilaan vastuun korostaminen on käsityksistä suosituin

Oppimiskäsitykset yksinkertaistavat kuvaa oppimisesta, mutta niistä voi olla apua erojen hahmottamisessa. Opetukseen ja kehittämistyöhön osallistuu eri-ikäisiä henkilöitä, joilla on kokemusta eri vuosikymmeniltä. Joillekin vain behavioristisesti toteutettu opetus on opetusta. Muun muassa Karelian opiskelijoilta saatujen palautteiden perusteella opettajan epäaktiivinen rooli on aiheuttanut pettymystä. Oppimiskäsityksistä juuri behavioristisessa käsityksessä opettajan rooli korostuu: opettaja antaa valmista tietoa.

Kognitiivisessa käsityksessä puolestaan oppijan rooli on aktiivinen. Oppija rakentaa sekä järjestää tietoa harjoitusten avulla; opettajan rooli on ohjausta.

Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä oppijalla on harjoitteluun ja toimintaan tietoa soveltava rooli. Oppijalla on vastuu oppimisestaan ja oppimisensa syvällisestä ymmärtämisestä.

Nykyään oppimiskäsityksistä korostuu juurikin konstruktivistinen tapa. Kuitenkin kaikilla oppimiskäsityksillä on paikkansa sopivassa tilanteessa.



Kuvaaja lilartsy palvelusta Unsplash

Itseohjautuvuus työelämässä vaatii sääntöjä ja muutosta

Viime aikoina itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen ovat olleet esillä työelämän tutkimuksissa ja kehittämishankkeissa. Työelämässä pinnalla on itseohjautuva työntekijä. Itseohjautuvuus syntyy sisäisestä motivaatiosta, jonka toteutumiseen on oltava riittävästi vapautta, valinnan mahdollisuuksia, hallinnan tunnetta, kyvykkyyttä sekä kokemus omasta tärkeydestä ja yhteenkuuluvuudesta.

Valmentavassa johtamisessa itseohjautuvuuden kerrotaan merkitsevän muun muassa päätösvallan hajauttamista esimiehiltä henkilökunnalle. Työntekijät

saavat enemmän valtaa ja vastuuta johtaa ja suunnitella omaa työtään, päättää sitä koskevista asioista sekä kehittää sitä paremmaksi.



Kuvaaja RODNAEProductions palvelusta Pexels

Itseohjautuvuus ei synny automaattisesti: se tarvitsee muutoksia johtamisessa, kulttuurissa ja rakenteissa. Ennen kaikkea itseohjautuvuus tarvitsee selkeät pelisäännöt toimintaa ohjaamaan. Itseohjautuvuutta rakennetaan hierarkioita purkamalla ja muuttamalla esimiehen työ valmentajan roolia mukailevammaksi. Esimiehen tehtävänä on jakaa vastuuta, huolehtia tiedonkulusta, vastata työntekijöiden hyvinvoinnista, jaksamisesta ja kehittymisestä, ratkaista ristiriitoja sekä mahdollistaa laadukkaan työn tekeminen.

Muutos vaatii esimieheltä paljon: se edellyttää ajattelutavan muuttamista ja poisoppimista vanhasta. Uuteen malliin siirrytään pienin askelin, kokeilujen kautta.

Työpajoissa opeteltiin valmentavaa johdattamista itseohjautuvuuteen

Keväällä 2021 käynnistyi [EAFS-hankkeen](#) *Ikäystävällinen työelämä* -osan ensimmäinen vaihe, jossa työelämää kehitettiin lähijohtamisen näkökulmasta. Syksyllä 2021 kehittämistyö laajeni työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen kohti ikäystävällistä työelämää. Valmentavan johtamisen työpajat keskittyivät *Ikäystävällinen työnantaja* -teemaan ja suuntautuivat

kotihoidon lähiesimiehille. Valmennus rakennettiin siten, että esimiehet pääsivät osallistumaan aktiivisesti passiivisen kuuntelun sijaan.

Vygotskyn mukaan paikallisen kulttuurin ja sosiaalisen tilanteen ymmärtäminen auttaa tekemään oppimisesta merkittävämpää. Kotihoidon esimiesten esimiehet esittivät toiveen johdattaa yksiköiden kehittämistä itseohjautuvuuden suuntaan. Deweyn teorian mukaisesti työpajoissa suuntauduttiin osallistujien mielenkiinnon kohteisiin: näin opetettavalla asialla on merkitystä oppijoille.

Valmentavan johtamisen työpajoissa esimiehet pohtivat etukäteen jaettuun materiaaliin pohjautuen ja annettujen tehtävien perusteella itseohjautuvuutta ja yhteisöohjautuvuutta sekä valmentavan johtamisen tilaa ja sen mahdollisuuksia kotihoidossa. He tarkastelivat pohdinnoissaan yksikköjensä nykytilaa: miten he hankkivat tietoa yksikköjensä tilasta ja kuulumisista, mitkä tekijät estävät ja edistävät itseohjautuvuutta, millaista vahvistusta he kaipaavat ja millaisiin muutoksiin he ja yksikön työntekijät ovat valmiita. Näiden kartoitusten perusteella esimiehet lähtivät tekemään kokeilusuunnitelmia ja nopeita pieniä kokeiluja omissa yksiköissään. Kokeiluista he raportoivat hankkeen verkkoalustalle ja toisilleen esimiespalavereissa.

Syksyllä 2021 kuultiin esimiesten kokemuksia kokeiluista ja jatkettiin heidän kanssaan sparrauksella. Sparrauksessa havaittiin sen tärkeä merkitys tukitoimena ja motivaation ylläpitäjänä.

Aktiivinen osallistaminen luo hyvät puitteet oppimiselle

Työpajan aluksi esimiehille esiteltiin hankkeen työntekijät ja hankekokonaisuus taustoineen sekä Työterveyslaitoksen (TTL) rooli tutkimustiedon kerääjänä. Ikäystävällisen työelämän alueeseen kuuluu ikääntyneiden työntekijöiden osaaminen ja voimavarat, työurien jatkaminen, työn yksilöllinen muotoilu ja moninaisuuden johtaminen. Osaamisen kehittämisessä halutaan edistää elinikäistä oppimista.

Lähtökohtana valmennuksissa oli kaikkien osallistujien aktiivinen osallistaminen. Deweyn filosofian mukaan hyvä oppimisen tilanne on osallistava ja tasa-arvoinen malli, jossa oppija on keskeisessä roolissa, ja oppiminen on aktiivinen kokemus, ei passiivista opetuksen seuraamista. Oppiminen pitää keskittää käytännön kokemuksiin ja sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin.

Sosiaalisella vuorovaikutuksella on tärkeä rooli ryhmätyöskentelyssä

Työpajoihin osallistui 22 esimiestä. Aluksi jokainen osallistuja kertoi, kuka on ja missä työskentelee. Tehtävänantoon kuului lisäksi kertoa mikä tekee oman työn sujuessa ja energiaa antaessa tilanteesta voimauttavan.

Työskentelyyn kuului kaksi erillistä pienryhmätyöskentelyä 3–4:n henkilön ryhmissä. Ryhmistä ei haluttu liian suuria, jotta kaikki ennättäisivät ottaa puheenvuoroja ja tulla kuulluiksi.

Ensimmäisen pienryhmän aiheena oli keskustella seuraavista pohdinnoista: Miten itseohjautuvuus toteutuu omassa tiimissä tällä hetkellä? Miten valmentavan johtamisen elementtejä on hyödynnetty tiimissä tällä hetkellä? Näihin pohdintoihin heillä oli mahdollisuus valmistautua ennakkomateriaalin pohjalta.

Toinen pienryhmä pohti, millaiset tekijät auttavat ja haittaavat perustehtävän toteutumista työntekijän näkökulmasta – siis mikä toimii ja auttaa onnistumaan perustehtävässä sekä tukee perustehtävän tekemistä, mikä ei toimi vaan estää ja haittaa. Kokemuksiaan jakaessaan esimiehet huomasivat, etteivät ole asioiden kanssa yksin. He saivat toisiltaan vinkkejä ja rohkaisuja, jakoivat hyvää ja tuskaa sekä olivat toisilleen vertaistukena.



Kuvaaja Dylan Gillis palvelusta Unsplash

Koulutustilanteet ovat tärkeitä vertaiskeskustelulle

Deweyn mukaan yksilöllinen oppiminen perustuu mielenkiinnon kohteisiin, ja koulu on paikka, jossa haasteet sekä vaikeuden kohdataan ja ratkaistaan. Työpaikalla esimiehellä ei sen sijaan läheskään aina ole keskusteluun kumppania. Tästä syystä yhteiset koulutustilaisuudet ovat tärkeitä; saman ammattikunnan edustajat jakavat yhteiset kiinnostuksenkohteet työssä ja kokevat samanlaisia asioita.

Myös Vygotsky korostaa sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä oppimisessa. Kommunikointi vertaisten kanssa ja vuorovaikutteisuus oppimisprosessissa ovat keinoja viedä oppimista seuraavalle tasolle.

Molemmissa ryhmätöissä pienryhmät kokosivat ajatuksiaan Flingaan ja esittivät koosteen keskusteluistaan muille. Hanketyöntekijät nostivat esimiesten kertomuksien ydinkohdat esille, ja kierroksen päätteeksi käytiin lyhyt refleктоiva keskustelu. Pienryhmätyöskentelyssä toteutui Deweyn painottama oppijakeskeisyys, reflektointi ja sosiaalinen oppiminen. Käydyn puheen toistaminen auttaa Vygotskyn mukaan sisäistämään asian paremmin.

Sekä Dewey että Vygotsky pitävät oleellisena, että oppiminen keskitetään käytännön kokemuksiin ja sosiaalisiin vuorovaikutuksiin. Ryhmätyöt ovat sopivia edesauttamaan tätä.

Ratkaisuja työelämän ohjautuvuuden haasteisiin kuunnellen ja keskustellen

Luentomainen, aihepesifi tiedonanto on Vygotskyn mukaan hyvä pitää vähäisenä. Työpajan lyhyt luentomainen osuus toteutettiin hanketyöntekijöiden keskustelunomaisella luennolla. Tilanteesta haluttiin näin saada elävämpi ja mielenkiintoisempi seurattava. Vygotsky esittää, että keskustellen opettajan puheen toistaminen tuo aiheeseen järkevyyttä ja sisäistäminen on helpompaa; hän korostaakin kielen ja puheen merkitystä oppimisessa.

Tässä kohdassa koulutusta luotiin katsaus muuttuvaan työelämään laajemmin. Keskusteluluennon päätteeksi esimiehet haastettiin yhteiseen keskusteluun ja ajatusten vaihtoon. Mitä muutokset tarkoittavat hoitotyössä ja esimiestyössä? Kuinka johtaminen on muuttunut ajan saatossa hierarkkisesta työstä demokraattisen ja delegeivan kautta valmentavaan ja vaikuttavaan esimiestyöhön?

Itseohjautuvuutta ja yhteisöohjautuvuutta käsiteltiin lyhyellä tiedonannolla ja esimerkkejä antaen. Käsitelimme mitä itseohjautuvuus on ja miten se eroaa perinteisestä tavasta tehdä työtä; itseohjautuvuuden teoriaa ja psykologisia perustarpeita; itseohjautuvuuden tasoja; itseohjautuvaa yksilöä ja yhteisöohjautuvuutta. Mitä valmentava johtaminen ja työn muotoilu antaa itseohjautuvuudelle ja miten työn muotoilua voi kokeilla pienillä kokeiluilla?

Sopivat haasteet kasvattavat motivaatiota ja edistävät oppimista

Vygotskyn *scaffoldingin* mukaan oppijoille on hyvä antaa seuraavan tason haasteita. Itseohjautuvuusvalmennuksen myötä lähiesimiehet pääsivät ratkomaan ongelmia ja kehittämiskohteita, jotka ovat perinteisesti kuuluneet ylemmälle johdolle. Sopivan kokoiset haasteet sytyttävät sisäistä motivaatiota ja edistävät oppimista ja ongelmanratkaisutaitoja.

Valmennuskerran lopuksi esimiehet tekivät kokeilusuunnitelman aikatauluineen. Lisäksi heillä oli ”kotiläksynä” kerätä tietoa omasta työyhteisöstä havainnoimalla, käymällä keskusteluja, palaveeraamalla, tarkistamalla kyselyjen tulokset ja tilastot sekä pyytämällä työntekijöitä vastaamaan hankkeessa tehtyyn sähköiseen kyselyyn oman työn kehittämisen halusta ja koulutus- ja osaamistarpeista.

Oppimisen eri menetelmät toisiaan tukemassa

Erilaisia kasvatustieteellisiä teorioita voi soveltaa aikuiskasvatukseen sopiviksi, vaikka ne olisi alun perin kehitelty lasten oppimista ja kehitystä varten. Koska numeerinen ikä ei kerro totuutta, aikuiskasvatuksen huomio kannattaa mieluummin kiinnittää sosiaaliseen, psykologiseen, toiminnalliseen ja biologiseen ikään. Koulutuksessa ikääntyminen huomioitiin kokemuksen ja näkemyksen kannalta. Kehittymisen näkökulmasta esiin nousivat vuorovaikutuksellisuus, monisuuntaisuus ja asioihin vaikuttaminen.

Esimiesten valmennukset sisälsivät elementtejä kolmesta oppimisen pääkoulukunnasta: behaviorismista, konstruktivismista ja humanismista. Jokainen näistä pitää sisällään erilaisia näkökulmia oppimiseen. Nämä suuntaukset eivät sulje pois toisiaan, vaan tukevat toisiansa opetuksessa:

- Behaviorismi suuntasi valmennuksen kontrollointia: esimiesten kokeiluita kontrolloitiin verkkokyselyillä ja palaverilla.

- Humanistisia piirteitä olivat yksilöllisyys, mielenkiintojen huomioiminen ja oppijakeskeisyys. Koulutus toteutettiin paikallisesti sopivaksi olosuhteet ja toiveet huomioiden.
- Konstruktionismin piirteitä valmennus tarjoi osallistujien aktiivisuutta korostamalla, sosiaalista vuorovaikutusta sisältävillä tehtävillä ja sillä, ettei oppia tarjottu valmiina pakettina, vaan esimiehet pääsivät soveltamaan taustatietoa oman yksikkönsä tilanteeseen ja suunnittelemaan kehittämiskohteet ja -polut oman työyksikkönsä tarpeiden mukaisesti.

Tekemällä oppii -periaate soveltuu mainiosti hankekoulutukseen

Valmennustyöpajoista saatu palaute oli hyvää niin esimiehiltä, johdolta kuin TTL:n suunnalta. Valmennus sisälsi kokemusten jakamista sekä erilaisuuden kuulemista. Valmennuksessa toteutui myös neljä ominaisuutta, joita opettajat tarvitsevat Deweyn filosofian toteuttamiseen:

- 1) Tunne oppijat. Koulutuksessa esittäytyttiin puolin ja toisin ja kerrottiin omia ajatuksia valmennukseen liittyen.
- 2) Kulttuurin tuntemus. Terveysalan kenttä on hanketyöntekijöille tuttu, oman työkokemuksen ja verkostojen kautta.
- 3) Opettajan tulee nähdä linkit asioiden välillä: teoria, käytäntö, kokemus, ongelmanratkaisu. Hanketyöntekijöillä on pitkä työkokemus terveysalalta sekä kokemusta esimiestyöstä ja työn kehittämisestä.
- 4) Opettajan tulee koordinoita, arvostaa erilaisia tapoja ja yksilöitä. Hanketyöntekijät suhtautuivat esimiehiin yhdenvertaisina oppijakumppaneina.

Kehittämistyössä ”learning by doing” on paikallaan, kun asioita tarvitsee edistää oppijakeskeisesti kokeilujen avulla. Deweyn teoria on helposti sovitettavissa tällaiseen hankekoulutukseen, jossa osallistujat ovat itse aktiivisessa roolissa ja jossa koulutukset ovat ketterästi muotoiltavissa osallistujien mukaisesti.

Havainnointi, kokeileminen ja reflektointi on oppimisen a ja o

Valmentava koulutus tuki Havighurstin teorian mukaisesti keski-ikä kehittämistehtävistä sosiaalista vastuuta ja tyydyttävän työuran luomista. Koulutuksessa ohjattiin kehittämistyötä Suomessa ja Euroopassa yleisesti

hyväksytyyn suuntaan. Tämä auttaa kehittymään vallitsevien arvojen ja normien mukaisesti.

Deweyn periaate oli aina kannustaa tekemään ja kokeilemaan. Tässä kokeilusuunnitelmassa ja sen toteutuksessa esimiehet pääsivät tekemään käytännössä teorian siirtämistä ja jalostamista työpaikkansa arkeen. Reflektoimalla kokeiluja omassa työyhteisössään he perustivat kokeilunsa tieteelliseen refleктоivaan lähestymistapaan. Deweyn mukaan opettajien tulee nähdä oppiminen kokemuksen kehänä, jossa opetus on suunniteltu, ja suoritus perustuu havainnointiin ja aiempien kokemusten sekä mielenkiinnon reflektion opettajan ja muiden oppijoiden kanssa. Valmennuksessa käytiin keskusteluja pienryhmissä ja yhteisesti kaikkien osallistujien kesken.

Elinikäinen oppiminen ja kehittyminen korostuu työelämän koulutuksessa

Keväällä 2022 hanketyö jatkui arvostavan mentorointimallin luomisella. Mentoroinnin voidaan ajatella kuuluvan Vygotskyn lähikehityksen vyöhykkeen ajatukseen, jossa oppiminen ja kehittyminen tapahtuu kokeneemman avulla ja tuella. Syksyllä siirrymme myös kehittämään yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista.

Dewey uskoi, että koulutus on kiinteä osa yhteiskuntaa, ja rohkaisi oppijoita tulemaan hyviksi ja aktiivisiksi kansalaisiksi. Hankekoulutuksessa oppijat pääsivät kehittämään omaa työtään yhteiseksi hyväksi ja saivat tietoa yhteiskunnan vallitsevasta tilanteesta, jotta he osaisivat suhteuttaa työn vaatimukset ja toiveet.

Oppimisen ja kehityksen erilaiset suuntaukset näkyvät niin lasten kuin aikuistenkin koulutuksessa. On hyvä tarkastella erilaisia näkökulmia ja tunnistaa omaa tyyliä ja lähtökohtia kouluttajana. Yhden teorian tai menetelmän käyttö ei ole hedelmällisintä oppimisen ja kehityksen kannalta.

Elinikäisen oppimisen elementit korostuvat ikääntyvien työntekijöiden koulutuksessa. Elinikäinen kehittyminen koskee kaikkia.

Kirjoittaja

Eini Hyppönen, lehtori, Karelia-ammattikorkeakoulu

Lähteet

- Aubrey, K. & Riley, A. 2019. Understanding & using educational theories. 2nd Edition.
Los Angeles: Sage.
- Driscoll, M. P. 2005. Psychology of learning for instruction. Boston: Allyn and Bacon.
- Sugarman, L. 2001. Life-span development: frameworks, accounts and strategies.
New York: Palgrave MacMillan.