

Laaja-alaisten opintojaksojen

PIENI KÄSIKIRJA

Eli miten opetan laaja-alaisuutta lukiossa



versio 0.1

A”

Aalto University

Laaja-alaisten opintojaksojen pieni käsikirja

*Oli kauheaa, kun piti sanoa ”minä en tiedä”.
Hän oli väsynyt siihen, ettei ymmärtänyt
mitään.*

Muumipappa ja meri

Laaja-alaisten opintojaksojen pieni käsikirja

Versio 0.1

Risto Sarvas
Märt Vesinurm

Taitto: Märt Vesinurm

Informaatioverkostot

Informaatioverkostojen opintojen tarkoituksena on kouluttaa diplomi-insinöörejä, jotka ymmärtävät laaja-alaisesti tietoyhteiskuntaa ja toimivat sillanrakentajina eri alojen asiantuntijoiden välillä.

informaatioverkostot.fi

Käsikirja perustuu Futuricen Lean Service Creation (LSC) -menetelmään.

Huhtikuu 2020, Espoo

A! Aalto-yliopisto

Johdanto

Kun pohditaan tulevaisuuden ratkaisuja ja osaamistarpeita, lähtökohtina ovat inhimillisyys, vastuullisuus ja ekologiseen kestävyyskriisiin vastaaminen. Lukion uusi opetussuunnitelma LOPS2021 pyrkii vastaamaan juuri näiden teemojen ympärille rakentuviin haasteisiin.

Uusi lukion opetussuunnitelma mahdollistaa lukioväelle yhteistyön aivan uudella tavalla. Voimme rakentaa oppiainerajat ylittäviä opintojaksoja, opettaa ja ohjata yhdessä. Voimme tutkia maailman monimutkaisia ongelmia käyttämällä omaa osaamistamme kaikkien yhteiseksi hyväksi. Voimme auttaa lukiolaista löytämään opintoihinsa merkityksellisyyttä, kun hänellä on mahdollisuus lähestyä tutkittavia kysymyksiä omista lähtökohdistaan ja kiinnostuksistaan.

LOPS 2021 haluaa kirkastaa oppimisen iloksi ja mahdollisuudeksi, jossa jokainen voi saavuttaa oman potentiaalinsa. Opintojaksoissa tehtävä yhteistyö korkeakoulujen ja työelämän kanssa sitoo lukiolaisen opinnot hänen tulevaisuutensa pohdintoihin, ja keskustelu omasta tulevaisuudesta ja unelmista on osa jokapäiväistä arkea.

Turvallisella yhteisöllä on suuri merkitys nuoren itsetunnon ja maailmankuvan muodostumisessa. Yhteisö voi vahvistaa lukiolaisen luottamusta omiin kykyihinsä. Laaja-alaisen osaamisen myötä nuori saa riittävät edellytykset hallita omaa elämäänsä ja ymmärtää maailmaa, jossa hän kasvaa. Lukion aikuiset ja opiskelijatoverit antavat nuorelle mahdollisuuksia muodostaa käsitystä omasta osaamisestaan ja kehittymistarpeistaan. Kun nuoren laaja-alainen osaaminen kehittyy, hänen kykynsä yhteisöllisyyteen ja vastuulliseen tekemiseen vahvistuu. Tulevaisuuden osaajia kasvattamalla ja tukemalla rakennamme yhdessä aina vain parempaa maailmaa.

Riina Ståhlberg
Pedagoginen asiantuntija
Helsingin kaupunki

Alkusanat: Laaja-alaisella osaamisella rohkaistaan oppimaan yhdessä

Opetushallitus vahvisti uudet lukion opetussuunnitelman perusteet marraskuussa 2019. Lukioissa työstitetään parhaillaan paikallisia opetussuunnitelmia, ja ensimmäiset opiskelijat aloittavat uusien opsiin mukaiset opinnot elokuussa 2021.

LOPS2021:n suurin sisällöllinen muutos koskee laaja-alaista osaamista. Se muodostaa jatkossa kaikkien oppiaineiden yhteiset tavoitteet. Ajatus laaja-alaisen osaamisen taustalla on, että tämän maailmanajan muutoksissa ei pärjätä vain lisäämällä oppiaine- eikä edes tieteenalakohtaista viisautta.

LOPS2021:ssä laaja-alaista osaamista kuvataan opiskelijan elämänhallintaan liittyvänä kolmena asiakokonaisuutena ja kolmena vastuulliseen vaikuttamiseen liittyvänä kokonaisuutena. Laaja-alaista osaamista omaksumalla opiskelijat kutsutaan lukioissaan tavoittelemaan hyvää otetta elämästään ja vaikuttamaan vastuullisesti lähiympäristössään, oman maan yhteisöissä ja maailmanlaajuisestikin.

Laaja-alaisuutta avataan kaikkien oppiaineiden opetussuunnitelmateksteissä em. kuuden osa-alueen osalta ja asianomaisten tieteen- ja tiedonalojen pohjalta. Tarkoitus on, että eri oppiaineiden tietoja ja näkökulmia myös hyödynnetään aiempaa enemmän opintojaksoissa, joita muodostetaan oppiaineita yhdistämällä.

Yhteistyö on avain laaja-alaiseen osaamiseen. Tiedetään, että parhaat ratkaisut löydetään tai vähintäänkin testataan eri toimijoiden yhteistyössä. Jokaisen osaamiselle on tilausta ja jokainen voi kehittyä osaajana, kun ryhmät ja tehtävät ja työtavat vaihtuvat. Mutta miten lukiossa huolehditaan, että ketään ei jätetä rakentamaan laaja-alaisuuttaan yksin? Entä miten varmistuu laaja-alaisen osaamisen edellyttämä tila ja aika luovuudelle, ja ilolle?

Kriittisin vaihe uuden LOPSIN osalta käynnistyy, kun laaja-alainen osaaminen siirretään lukioissa asiakirjoista opintojaksoiksi, oppitunneille ja erilaisiin oppimisprojekteihin. Tapahtuuko tavoiteltu muutos kohti parempaa elämänhallintaa ja vastuullisempaa vaikuttamista? Huomaavatko opiskelijat ja kertovatko he, että heillä alkaa oikeasti olla käytössään tosielämässä hyödyllistä tietoa, taitoa ja tahtoa toimia? Miten tästä muutoksesta saadaan tietoa? Miten laaja-alaista osaamista voidaan tunnistaa ja arvioida lukiossa, lukion sidosryhmien kanssa tehdyssä yhteistyössä, myös kansainvälisesti – entä lukiolaisen omassa elämässä, kesätöissä, jatko-opintoja suunnitellessa, urapolkua uurrettaessa? Laaja-alainen osaaminen haastaa lukioita oppivina yhteisöinä.

Paula Mattila
Opetusneuvos
OPH

Roolileikki alkaa: tehtävänanto

Teidät on nimitetty Helsingin kaupungin huippukärkieliittityöryhmään edustamaan omaa lukiotanne. Tehtävänne on pohtia, miten lukionne voisi edistää Hiilineutraali Helsinki 2035 -toimenpideohjelman tavoitteita pyöräilyn, kävelyn sekä joukkoliikenteen lisäämisestä omassa lukiossanne.

Teillä on tämä keväinen keskiviikko 22.4. aikaa työstää tätä sellaiseen vaiheeseen, että teillä on selkeä käsitys siitä mitä ryhmänne tavoittelee ja miksi. Lisäksi teillä on oltava käsitys siitä mikä on tämän tavoitteen ensisijainen kohderyhmä. Varmasti jonkinlainen ratkaisun aihio pitää myös olla valmiina sekä ehdotus seuraavista askeleista eteenpäin. Ai niin, myös teidän pitää ryhmänä ns. hitsaantua yhteen. Onnistuuko?

Päivän aikana etätyöskentelyn ja karanteenien erakoittama Aalto-yliopiston professori Risto antaa teille askelmerkit ja rytmit. Periaatteessa hänellä on tämmöisestä tekemisestä valtavasti kokemusta, mutta viime viikkojen eristäytyminen voi heijastua hänen ajattelussaan, joten vastuu siirtyy kuulijalle.

Seuraavalla sivulla on hiukan taustamateriaalia Helsingin kaupungin puolelta. Olisi varmaan ihan hyvä ainakin silmäillä se läpi.

Tämä käsikirja ei tuhoudu itsekseen, joten tässä ei olla *Mission Impossible* edessä, mutta luottamus teihin on vankka. Koko kaupunki seuraa vierestä. Onnea matkaan.

Koodinimi HNH

Helsingin Kaupungin Häiveoperaatioiden Strateginen Johto

Taustamateriaali, lue tämä!

Hiilineutraali Helsinki 2035

Helsinki on sitoutunut kantamaan vastuunsa ilmastonmuutoksen hillinnässä. Helsingin kaupunkistrategiassa 2017-2021 tavoitteeksi on asetettu hiilineutraali Helsinki vuoteen 2035 mennessä. Tähän päästään vähentämällä kasvihuone- kaasupäästöjä Helsingissä 80 prosenttia. Helsingin kasvihuonekaasupäästöjen merkittävimpiä lähteitä ovat rakennusten lämmitys, sähkönkäyttö ja liikenne. Ilmas- totavoitteet koskevat kaupunkiorganisaation lisäksi kaupunkilaisia ja Helsingissä toimivia organisaatioita.

Toimenpideohjelma: Kestäviä liikenneratkaisuja

Liikenteestä aiheutuu viidesosa Helsingin päästöistä. Helsingin kunnianhimoinen tavoite on vähentää liikenteen päästöjä 69% vuoden 2005 tasosta vuoteen 2035 mennessä. Suomen valtakunnallinen tavoite on 50%. Tavoitteen saavuttamiseksi on keskeistä vähentää autolla kuljettuja kilometrejä ja valita vähäpäästöisiä kulkuvälineitä. Hiilineutraaliksi pääseminen edellyttää myös ajoneuvoteknologian kehitystä edelleen.

Toimenpide:

Edistämme pyöräilyä ja kävelyä sekä joukkoliikenteen käyttöä helsinkiläisten vuonna 2017 Helsingin alueella tekemistä matkoista suurin osa tehtiin kävellen (35%). Seuraavaksi eniten matkoja tehtiin julkisella liikenteellä (34%). Henkilöauton kulkutapaosuus oli 22% ja pyöräilyn yhdeksän prosenttia (9%).

Osuus toimenpideohjelman kokonaispäästövähennyspotentialista: 2%. Kustannustehokkuus kaupungin näkökulmasta: Korkea, mikäli nykyisellä panostuksella päästään laskennalliseen päästövähennykseen.

Muu hyöty: Ilmanlaatu, melu, kaupunkilaisten fyysinen kunto, kaupunkitilan vapautuminen
Muu haaste: Olosuhteiden vaikutus kulkumuoto-osuuteen, Muun ajoneuvoliikenteen osalta tarkoittaa nykyisessä kaupunkirakenteessa usein kaupunkitilan rajoittamista.

Askel 1: Tavoitteen pureskelu

HNH on antanut ryhmällemme tehtävän. Tehtävän tarkoitus on saada aikaan haluanne vaikutus (*impakti*) kohderyhmässänne. Mikä on siis ryhmänne tavoite? Hyvin muotoiltu tavoite ei ota kantaa siihen, miten saatte vaikutuksen aikaan. Siitä ei myöskään paljastu vielä, mitä teidän pitäisi tehdä. Tavoite kuvaa ainoastaan, mikälaista muutosta tavoittelette ja milloin muutoksen pitäisi tapahtua.

Teidän on tärkeä avata yhdessä tavoitteenne: Mitä tavoitellaan ja miksi? Analysoi-kaa tavoitetta tässä projektissa hyödynnettävän työkalun avulla. Työkalussa esitetty kysymyspatteristo ohjaa teitä työskentelemään saamanne tehtävän parissa. Ryhmässänne syntyy yhteinen ymmärrys siitä, mitä te yhteisesti alatte tavoitella, kun jokainen tuo oman pohdintansa esiin.

Tehtävänanto varmasti herättää kysymyksiä, joihin ette ryhmässänne osaa vastata. Kyse voi olla tarkennuksista, linjauksista tai päätöksistä, joita ette voi itse tehdä. Kirjoittakaa huolellisesti muistiin nämä huomiot tutustuessanne tehtäväänne. Voitte esittää huomionne ja kysymyksenne tehtävänantajalle.

Työkalussa (lakana #1) on kysymyksiä, joihin teidän pitää löytää vastaus tämän projektin aikana. Kysymykset ovat tehtävän kannalta olennaisia, sillä ne auttavat ryhmäänne ymmärtämään oman toimintaympäristönne reumat. Lisäksi niiden avulla voitte hahmottaa paremmin, miten oma toimintaympäristönne on osa suurempaa kokonaisuutta. Tämä on itsenäisen ja autonomisen työskentelyn elinehto.

Metaoppi:

Tavoitteiden pohtiminen on jatkuvaa dialogia ryhmän jäsenten kesken. Se vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä kuunnella toisia. Pohdinnan avulla ryhmässä alkaa muodostua omia termejä, käsitteitä ja ymmärrystä. Näiden asioiden kehittyminen taas on laaja-alaisen tekemisen ydintä. Ryhmä toimii ja ajattelee ryhmänä eikä joukkona yksilöitä, joilla jokaisella on oma erilainen käsityksensä siitä, mitä ollaan tekemässä ja miksi.

Tavoitteiden avaaminen on jatkuvaa dialogia myös tavoitteen antajan (tässä HNH) ja tavoitteiden toteuttajien välillä (tässä teidän ryhmänne). Joskus puhutaan tehtävän tai tavoitteen omistajasta, jolla on lopullinen vastuu. Tässä tapauksessa tavoitteen omistaja on Helsingin kaupunki, mutta jos tämä olisi oikea toimeksianto niin ryhmälle pitäisi olla selvää ihan henkilötasolla kenelle se vastaisi tekemisestään, eli kuka ihka oikea elävä henkilö olisi omistajan roolissa (roolipelissä se on koodinimi HNH). Ryhmä on se, jolle omistaja on delegoinut tavoitteen toteutuksen.

Omistajan ja ryhmän välillä on oltava jatkuva dialogi, jotta ryhmä ymmärtää mitä tavoitellaan ja miksi. Ei riitä että omistaja kerran kertoo tavoitteen, koska tavoite elää, tarkentuu ja muuttuu sitä mukaa kun sen eteen tehdään töitä.

Lisäksi esimerkiksi Helsingin kaupungin hiilineutraalin strategian tavoitteet ovat kovin laajoja ja pitävät sisällään valtavasti olettamuksia, joita pitää pystyä avaamaan dialogin kautta. Tämä jatkuva dialogi vaatii erilaista johtamista. Tavoitteen omistajan on käytävä säännöllisesti keskustelua ryhmän kanssa ja ryhmän on osattava vaatia omalta osaltaan tarkennuksia ja vastauksia.

Johtajan (opettajan?) on ymmärrettävä, että hän ei ole ylin auktoriteetti eikä hän tiedä, miten tavoite saavutetaan. Lähtökohtana on pikemmin se, että omistaja antaa tehtävän ryhmälle, koska sen jäsenillä on parhaat edellytykset saavuttaa tavoite. Tällöin johtajan tehtävä on nähdä kokonaiskuva. Lisäksi hänen on osattava piirtää toimintaympäristön rajat yhdessä ryhmän kanssa.

Laaja-alainen LOPS:

Tässä ensimmäisessä askeleessa korostuu erityisesti yrittäjämainen asenne, sillä ryhmälänne ei kerrota, miten teidän tulisi toimia. Teidän on itse otettava vastuu siitä, miten annettu tavoite saavutetaan. Lisäksi ryhmälänne on vastuusta siitä, että opitte yhdessä ja yhteistyössä sekä erilaisissa ympäristöissä. Pääsette käyttämään osaamistanne omaksi ja ryhmän parhaaksi. Ryhmänne on myös esitettävä arvioita annetusta tehtävästä ja esitettävä mahdollisia kysymyksiä tehtävänantajalle.

Eettisyys ja arvolähtöinen tekeminen korostuvat, koska nyt luodaan peruskivi kaikelle tekemiselle ja lopputulokselle. Ryhmänä arvioitte toimintanne ja annetun tehtävän eettisyyttä ja vastuullisuutta: Mitkä ovat tavoitteen mahdolliset epäsuorat vaikutukset?

Tämä vaihe tukee yhteiskunnallisen osaamisen tavoitteita.

Tee näin:

- Ovathan kaikki jo lukeneet annetun tehtävän?
- Valitkaa kirjuri.
- Alkakaava yhdessä vastata työkalun kysymyksiin. Kirjatkaa ylös vastauksenne ja myös mahdolliset kysymykset, joihin kaipaatte vastauksia.
- Muistakaa: on tärkeämpää saada jokin vastaus (paras arvaus) kuin tyhjä laatikko.
- Menkää ylhäältä alaspäin, pitäkää kelloa silmällä.
- Keskittykää vain ja ainoastaan tässä oleviin työkaluihin. Jos keskustelu lähtee rönsyilemään, niin kirjatkaa se muistiin ja palatkaa näiden teemojen pariin.

Tavoitteet (lakana #1)

Mikä on meidän oma tavoitteemme?

Mistä tiedämme, että olemme onnistuneet 3kk päästä? Entä 6kk? Vuoden?

Mihin laajempaan strategiseen kokonaisuuteen tekemisemme liittyy?

Mikä on tekemisemme laajempi yhteiskunnallinen vaikutus?

Kuinka pitkälle tähtäämme eli milloin olemme valmiita?

Askel 2: Kohderyhmän tarkentaminen

Nyt kun tavoite on selvä, seuraavaksi selkeytetään kohderyhmä. On tärkeää huomata, että tavoitteen antaja (omistaja) ei ole sama kuin kohderyhmä, ja niitä ei saa sekoittaa keskenään. Esimerkiksi Helsingin kaupunki ei ole sama asia kuin helsinkiläiset. Lukio ei ole asia kuin lukion opiskelijat. Edellinen on organisaatio ja jälkimmäinen on kohderyhmä.

Eron tekeminen näiden kahden välille on tärkeää, koska niillä on erilaiset tavoitteet, tarpeet ja ongelmat. Lukiolla organisaationa on eri tavoitteet ja tarpeet kuin lukiolaisella. Sama ratkaisu tai idea voi palvella molempien tavoitteita, mutta eri toimijat on pidettävä erillään.

Lisäksi kohderyhmä on käytännössä aina kokoelma pienempiä ryhmiä, ja kullakin ryhmällä voi olla erilaiset tarpeet, toiveet ja ongelmat.

Seuraavaksi analysoidaan kohderyhmää. Työskentelyn on tarkoitus johtaa ymmärrykseen siitä, millä kriteereillä kohderyhmä pilkotaan alaryhmiin tai millainen jaotelu auttaa ryhmäänne saavuttamaan tavoitteenne. Ihmisiä voi jaotella sekä demografisten (esim. ikä, sukupuoli) että sosiaalisten (esimerkki) tekijöiden avulla. Kohderyhmää voi analysoida myös sen mukaan, mikä ihmisten ratkaisua kaipaava tarve on.

Kun kohderyhmä on jaettu alaryhmiin, näihin ryhmiin kuuluvien ihmisten asemaan on mahdollista asettua: Miltä maailma näyttää heidän näkökulmastaan? Millaisia pyrkimyksiä, tavoitteita tai haasteita ryhmään kuuluvilla henkilöillä on? Miten tämän alaryhmän ihminen itse sanottaisi tilanteensa? Mitä hän korostaisi ja pitäisi tärkeänä?

Metaoppi:

Kohderyhmien jaottelu on

- laaja-alaista strategista ajattelua: Millainen ryhmittely auttaa meitä saavuttamaan tavoitteemme?
- laaja-alaista ihmistuntemusta: Miten tämä henkilö näkee maailman?

Tässä askeleessa pitää ymmärtää ihmisten arkea eri konteksteissa. Lisäksi on pysyttävä kuvittelemaan, miten erilaisia maailmankuvia, käsityksiä, käytäntöjä ihmisillä voikaan olla. Siksi on tärkeää osata erottaa organisaation (tehtävänantajan) ja kohderyhmien tavoitteet toisistaan, koska muutoin kokonaisuus on liian kapea-alaista.

Laaja-alainen LOPS:

Tämän askeleen keskiössä on ihmistuntemus: teidän on asetettava toisen asemaan, tunteisiin ja tilanteeseen. Tarvitsette empatiaa ja tunnetaitoja. Tässä on kyse myös erilaisten kulttuurien ja monimuotoisuuden arvostuksesta, koska työskentely vaatii kykyä havainnoida erilaisuutta ihmisten arjessa, ajatuksissa ja tottumuksissa. On hyväksyttävä erilaisuus ja se, että oma näkemys on lähtökohtaisesti kapea ja subjektiivinen. Toisaalta oma maailmankuvaa voi myös avartaa, jotta voidaan tehdä asioita, joilla on merkitystä ja vaikuttavuutta. Hienosti sanottuna: vuorovaikutuksessa toisiinne rakennatte merkityksellisyyden kokemuksia. Uteliaisuus ja oma motivaatio oppia uutta korostuvat, kun yhdistelette asioita uudellaisilla tavoilla.

Tämä vaihe tukee ennen kaikkea vuorovaikutus- ja hyvinvointiosaamisen tavoitteita.

Tee näin:

- Valitkaa kirjuri.
- Keskustelkaa mikä on se ilmeinen iso kohderyhmä, jolle alatte suunnittelemaan työtänne.
- Kun teillä on karkea yhteinen käsitys isosta ryhmästä, jakakaa se kolmeen alaryhmään. Aloittakaa tekemällä ilmeisin ja luontevin jako.
- Kirjatkaa kustakin ryhmästä se tarve, johon ryhmän jäsen toivoisi ratkaisua.
- Antakaa myös kullekin ryhmälle nimi ja muutamalla lauseella kuvaus.
- Valitkaa yksi alaryhmä, jolle alatte seuraavassa askeleessa miettiä ratkaisua. Valitkaa sellainen ryhmä, josta onärkevin aloittaa tässä vaiheessa.

Kohderyhmä (lakana #2)

Ryhmä:

Tärkein? Kyllä / Ei

Ryhmä:

Tärkein? Kyllä / Ei

Ryhmä:

Tärkein? Kyllä / Ei

Kuvaus:

Kuvaus:

Kuvaus:

Oletettu tarve, jota ratkaistaan:

Oletettu tarve, jota ratkaistaan:

Oletettu tarve, jota ratkaistaan:

Yhteistä kaikille ryhmille:

Askel 3: Ratkaisun maistelu

Tässä vaiheessa ryhmäsi on analysoinut tavoitetta, sen mahdollisia yhteiskunnallisia vaikutuksia ja todennäköistä kohderyhmää. Näiden kolmen peruspilarin päälle voi alkaa hahmotella ratkaisua, joka todennäköisesti vie kohti ensimmäisessä askeleessa asetettua tavoitetta.

Tämän askeleen tärkein oppi on siinä, että ratkaisuja tulee ja menee. Niihin ei kannata jäädä kiinni. Jokin ratkaisun aihio kannattaa olla, koska muuten ryhmän on vaikea keskustella, toimia ja edetä. Ajatelkaa asiaa näin: Hahmottelemme ratkaisun, jotta ryhmänä oppisimme lisää tästä teemasta sekä ryhmämme ajattelusta. Silloin ratkaisu ei ole keskiössä vaan ratkaisu on työkalu ryhmän oppimisen edistämiseksi. Lisäksi ratkaisujen pohtiminen on kivaa ja luovaa!

Metaoppi:

Ideointi on usein luovaa ja vapaata, mutta ideoita pitää jossain vaiheessa jalostaa ratkaisuiksi. Ratkaisuihin puhuminen saattaa halvaannuttaa tekemistä, kun tunnolliset tekijät pyrkivät esittämään vakavasti otettavia ja älykkäitä ratkaisuja, joissa on huomioitu joka ikinen näkökulma. On tärkeää muistaa, että ideointi on hauskaa, halpaa, helppoa ja kokeilevaa, ja ideoita tarvitaan, jotta ryhmän ajattelu etenee. Mutta ideointi on hyvä pitää tiettyjen raamien sisällä. Nämä raamit muodostuvat annetusta tavoitteesta sekä kohderyhmän ymmärtämisestä (askeleet 1 ja 2). Siten ideoiden jalostaminen ratkaisuiksi ei ole niin vaivalloista, ja toisaalta kymmenien erilaisten ratkaisujen hahmottaminen ei olekaan niin haudanvakavaa.

Laaja-alainen LOPS:

Ratkaisut harvoin ovat monimutkaisen ja kompleksin kikkailun tuloksia. Toimiva ratkaisu voi hyvin olla yksinkertainen. Mutta kompleksisuuden ja yksinkertaisuuden hahmottamisessa pitää osata yhdistää ja ymmärtää asioita ja tieteitä eri tavoin ja eri kulmista. On oltava utelias ja on pystyttävä yhdistelemään asioita uudella tavalla. On tärkeää tuoda erilaisia tieteitä, teknologioita, arvoja, kulttuureja ja ajattelutapoja yhteen.

Ryhmäläiset pohtivat yksilön, yhteiskunnan ja ekosysteemien kannalta kestäviä tulevaisuuden ratkaisuja. Lisäksi ratkaisun hakeminen on pohjimmiltaan luovaa ryhmätyötä, jossa toisten kuunteleminen, arvostaminen, ja tunteiden huomiointi on keskeistä. Ideoinnissa ja ryhmässä korostuvat myös omien tunteiden, kykyjen, vahvuuksien ja identiteetin rakentaminen osana ryhmää.

Tässä vaiheessa korostuu monitieteinen ja luova osaaminen.

Tee näin:

- Jokainen on kirjuri, mutta valitkaa myös “ylikirjuri”. Ylikirjuri ei kuitenkaan saa yhtään enempää palkkaa, sori :(
- Ylikirjuri tuo kahdelta edelliseltä askeleelta tähän työkaluun ryhmänne tavoitteen, laajemman yhteiskunnallisen vaikutuksen ja valitsemanne (ala)kohderyhmän.
- Jokainen itsekseen hahmottelee kourallisen karkeita ajatuksia ja aihioita mahdollisesta ratkaisusta.
- Käykää kaikkien ajatukset läpi yhdessä. Ylikirjuri kirjaa niitä yhteen paikkaan.
- Katsokaa ja keskustelkaa.
- Pakottakaa itsenne kitetyttämään yksi ratkaisu, joka vaikuttaa lupaavimmalta.
- Ylikirjuri kirjoittaa valitun ratkaisun puhtaaksi. Varmistakaa, että kaikki ovat ymmärtäneet ratkaisun samalla tavalla. Tärkeää on pitää yllä mainitut kolme peruspilaria koko ajan esillä, koska ratkaisun on tavalla tai toisella nojattava niihin.

Ratkaisu (lakana #3)

Tavoite

Kirjoita tähän tavoite, johon päädyitte lakanassa #1

Impakti

Kirjoita tähän yhteiskunnallinen vaikutus, johon päädyitte lakanassa #1

Tarpeet

Kirjoita tähän tärkeimmän kohderyhmänne tarpeet, johon päädyitte lakanassa #2

Ratkaisut, jotka täyttävät tavoitteet ja tarpeet sekä luovat impaktin



Askel 4: Seuraava askel on seuraava askel

Nyt ryhmälläsi on hahmotelma ratkaisusta. Se on todennäköisesti karkea ja liian abstrakti, mikä on oikein hyvä. Tässä vaiheessa ratkaisuun pitääkin suhtautua terveellä epäluulolla. Toisaalta se on ryhmän paras arvaus, jonka kanssa edetään. Seuraava askeleenne onkin suunnitella seuraava askel testaamalla ajattelunne ja tulostenne heikot kohdat.

Tässä askeleessa teidän pitää nähdä metsää puilta ja listata koko projektinne kannalta suurimmat kysymysmerkit. Olette edenneet melko kovaa vauhtia ja matkan aikana on syntynyt olettamuksia, joiden varaan nojaatte. Lisäksi on tullut esiin selkeitä kysymyksiä, joihin pitäisi saada vastaus. Kun tämä olettamusten ja kysymysmerkkien kokoelma on lajiteltu, tiedätte itse parhaiten, mitä olisi järkevintä tehdä seuraavaksi.

Metaoppi:

Ryhmällänne on paras tieto siitä, mitä ryhmän kannattaa tehdä seuraavaksi. Tämä liittyy keskeisesti ajatukseen siitä, että epävarmuuden edessä meillä ei ole ennalta määrättyjä selkeitä polkuja ja suunnitelmia, joita olisi orjallisesti noudatettava. Suunnitelmia pitää olla, ja usein ennalta tallatut polut ovat käteviä, mutta kuitenkin ryhmä päättää itse, mitä tehdä seuraavaksi, koska ryhmällä on todennäköisesti paras ymmärrys tilanteesta. Jotta tämänkaltainen tekeminen ei olisi päätöntä päämäärätöntä, tavoitteen on oltava riittävän selkeä ryhmällemme (askel 1). Te tiedätte mitä tavoittelette ja saatte itse päättää, mikä askel on milloinkin järkevä.

Laaja-alainen LOPS:

Tässä askeleessa on kyse oppimisen säätelystä. Ryhmänä säätelette itse, mitä teidän on opittava seuraavaksi ja samalla päätätte, mikä ei mielestänne ole yhtä tärkeää. Jotta tämä toimii, ryhmänne pitää nähdä tekemänne työ kokonaisuutena sekä työtänne ympäröivä konteksti. Teidän on tunnistettava omat vahvuutenne ja kehittämiskohteenne sekä syvennettävä osaamistanne ryhmänne itsetuntemuksen pohjalta. Opite uutta vuorovaikutuksessa toisenne kanssa. Reflektoinnin avulla ymmärrätte oppimistanne ja voitte kehittää työskentelyänne niin, että asettamanne tavoite voi täyttyä.

Tämä askel edustaa itseohjautumista ja autonomiaa, jossa koko projekti tai työ tehdään niin että ryhmänne itse reflektoi ja päättää miten edetä. Se on oppimisen säätelyn lisäksi myös jatkuvaa oppimista, jossa oppimisen kohde on ryhmän työ sekä ryhmä itse.

Radikaaleimmillaan tämä itseohjaava tekeminen tarkoittaa, että niin kauan kuin ryhmänne optimoi omaa oppimistanne, niin ratkaisu syntyy sen sivutuotteena. Toisin sanoen: ryhmän keskipiste ei enää olekaan ratkaisu vaan tekemisen keskipiste on ryhmän kollektiivinen oppiminen.

Tämä vaihe tukee hyvinvointiosaamista.

Tee näin:

- Aloittakaa kukin itsekseen ja omassa hiljaisuudessa.
- Kukin kirjaa omasta mielestään 3-5 kpl kriittistä tai tärkeää “kysymysmerkkiä” joihin pitäisi saada selkeys jotta ryhmä voi edetä kohti tavoitettaan. “Kysymysmerkki” voi olla olettaus, kysymys, ongelma tai riski ihan mistä tahansa aiheesta. Kriittinen tarkoittaa tässä sitä, että jos tämä juttu on väärin tai tähän pitää saada vastaus niin koko homma romahtaa kasaan.
- Laita omat 3-5 “kysymysmerkkiäsi” järjestykseen kriittisimmästä alkaen.
- Valitkaa kirjuri. Sama palkka. Toki maine kirjurina kasvaa ja saa kolleegeoiltaan hyväksyntää sekä arvostusta.
- Käykää yhdessä läpi kunkin 3-5 kriittistä kysymysmerkkiä ja tehkää ryhmän oma kuuden kriittisimmän seikan lista.
- Valitkaa kriittisin kysymysmerkki.
- Pohtikaa yhdessä, miten voisitte saada valittuun kysymysmerkkiin vastauksen tai muutoin tuotua siihen selkeyttä. Mitä pitäisi tehdä huomisesta alkaen?
- Pohtikaa myös, mistä tiedätte että edellisen kohdan (kohta 7) toimenpide on onnistunut? Mitkä ovat kriteerinne tämän toimenpiteen onnistumiselle?
- Onneksi olkoon, suunnittelitte juuri seuraavat askeleenne ja asetitte niille jopa onnistumisen kriteerit.

Seuraavat askeleet (lakana #4)

Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?
Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?
Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?
Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?
Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?
Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?
Oletuksemme:	Miten testaamme?	Miten onnistumme?

5. Ryhmän reflektointi

Viimeinen askel keskittyy siihen, mikä on kaikkein tärkeintä: ryhmän toiminta ja sen jatkuva kehittäminen. Ryhmänne hyvinvointi, yhteispeli ja kyky oppia jatkuvasti uutta ovat koko projektin kannalta kriittisiä tekijöitä.

Ryhmän toiminnan jatkuva kehittäminen on helppoa, kuten tämän askeleen kysymyspatteristo työkalussa osoittaa. Toisaalta pitää muistaa, että ryhmädynamiikka ja -toiminta ovat moniulotteista sosiaalista toimintaa. Työkaluja on helppo käyttää ja niitä pitää käyttää, mutta on hyvä tiedostaa, että ryhmässä on aina mukana iso- ja sosiaalisen vuorovaikutuksen peruskiviä: identiteettejä, hierarkiaa, merkityksiä, henkilöhistorioita, motivaatioita ja arvoja.

Ja vielä lopuksi: ryhmän toiminnan arviointi on sidoksissa tavoitteisiin ja kulloiseenkin tilanteeseen.

Metaoppi:

Itsenäisessä luovassa työssä ryhmän oma dynamiikka on avain kaikkeen. Ryhmän pitää kehittää sitä systemaattisesti itse. Voi olla yllättävän vaikeaa ottaa ryhmänä vastuuta, ja usein tämän askeleen kaltaiset toimenpiteet loppuvatkin, kun kukaan ulkopuolinen ei pakota. Siksi kokemus osoittaa, että näitä reflektointeja pitää tehdä monta viikkoa (syödä pakkopullana), kunnes niiden hyöty alkaa näkyä ja ryhmä löytää oman tyylinsä toimia. Lisäksi tämä askel näyttää sen, että ryhmän oma reflektointi ja jatkuva oppiminen eivät ole työkalujen tasolla monimutkaisia. Tässäkin käytetyt kysymykset ovat yksinkertaisia, ja ne on todettu toimiviksi maailmalla jo vuosikymmeniä.

Laaja-alainen LOPS:

Tähän askeleeseen kiteytyy paljon laaja-alaisuuden periaatteita. Ryhmän sisäinen reflektointi vaatii rakentavia viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, tunne- ja empatiataitoja sekä yhteistyökykyä. Itseohjautuvien ryhmien maailmassa on hyväksytty jo pitkään, että ryhmässä joku ottaa fasilitaattorin roolin ja toimii ikään kuin kättilönä ryhmän reflektioille. Jo työskentelyn alkuvaiheessa tavoitteet avattiin mahdollisimman näkyviksi, ja tässä vaiheessa peilaatte sitä, kuinka ryhmänne toimi näiden tavoitteiden saavuttamiseksi – arvioitte sitä, miten onnistuitte.

Vuorovaikutus- ja hyvinvointiosaaminen korostuvat reflektoinnissa, koska oppimisen lisäksi kyse on yhtä lailla muista huolehtimisesta, jäsenten vahvuuksien tunnistamisesta ja käyttämisestä, jäsenten ryhmäidentiteetin rakentamisesta, psykologisen turvallisuuden luomisesta sekä hyvän ja merkityksellisen oppimisympäristön luomisesta.

Tämä menee meillä hyvin ja sitä kannattaa jatkaa

Tätä meidän pitäisi tehdä enemmän tai aloittaa



Tätä meidän pitäisi tehdä vähemmän tai lopettaa



Epilogi: Rakentamalla maailma muuttuu

Maailma muuttuu koko ajan nopeammin eikä huomista voi suunnitella mutta onneksi voit rakentaa sen! Jos haluat ratkoa jonkin ongelman ja muuttaa maailmaa niin ainoa tapa on tehdä se yhdessä. Yksin olet liian pieni.

Usein on helppo keskittyä ratkaisuihin, mutta onko löytämäsi ongelma ratkaisemisen arvoinen? Mitä ihmiset tarvitsevat? Mitä yhteiskunta tarvitsee? Mikä on mahdollista toteuttaa ja onko se kannattavaa liiketoimintaa, pystyykö haluamasi muutos rahoittamaan itsensä?

Yhteiskunta elää tällä hetkellä isojen muutosten keskellä. Jo ennen korona-kriisiä digitalisaatio ja globaali maailmankuva aiheuttivat paineita nähdä, tehdä ja ajatella laaja-alaisemmin kuin ennen. Nyt korona-kriisin käynnistämät taloudelliset ja sosiaaliset haasteet peräänkuuluttavat entistä vahvemmin joustavampaa, ihmiskeskempää ja laaja-alaisempaa tapaa tehdä asioita.

Tässä työkirjassa oleva tapa toimia on siten samaan aikaan sekä yhden pienen työpajan ohjekirja että esimerkki siitä miten yhteiskunnallista muutosta rakennetaan nyt ja tulevaisuudessa.

Opettelemalla toimimaan tuottavasti muiden kanssa ja laaja-alaisesti ymmärtämään maailmaa, ihmisiä, teknologiaa ja liiketoimintaa voit saada aikaan suuria sinulle tärkeitä asioita. Niin ja samalla pidät hauskaa.

Hanno Nevanlinna
Kulttuurijohtaja, perustaja
Futurice Oy

Hanno on rakentanut uutta koko ikänsä. Kansainvälisen 600 hengen teknologiayhtiön, palkittuja yrityskulttuureita, sosiaalisen median palveluita, innovaatiotyökaluja, johtamisjärjestelmiä, it-järjestelmiä, aurinkotuoleja jne. Laajasti ja yhdessä.

Missä tätä voi opiskella lisää?

Informaatioverkostojen opintojen tarkoituksena on kouluttaa diplomi-insinöörejä, jotka ymmärtävät laaja-alaisesti tietoyhteiskuntaa ja toimivat sillanrakentajina eri alojen asiantuntijoiden välillä.

Informaatioverkostot on DI-tutkinto, joka kasvattaa monille eri poluille ratkomaan maailman isoja ongelmia vahvalla poikkitieteellisyydellä ja käytännönläheisyydellä, toisin kuin perinteiset koulutusohjelmat.

informaatioverkostot.fi
informaatioverkostot@aalto.fi

