

Oppimisanalytiikkaa johtamaan 1

Johtamistuumailuja - Podcast-sarja oppilaitosjohtamisesta

Puhujat

Santtu Hartikainen ja Ari Hyyryläinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Santtu: Kuuntelet Johtamistuumailuja, ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Tämän Johtamistuumailuja-jakson tarjoaa APOA – Oppimisanalytiikka – avain parempaan oppimiseen AMKeissa -hanke, jota rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö. Tervetuloa. (Blues-tunnusmusiikkia)

Ari: Se on tuo johtaminen semmoinen asia, sitä voi tuumailla eri tavalla aika monenlaisista näkökulmista vähän kuin kiertäisi omenaa ja yrittää ymmärtää sitä eri puolilta. Se oli hirveän hyvin sanottu, kun otit yhteyttä ja haastoitkin semmoiseen yhteiseen keskusteluun. Toit meikäläisen päähän semmoisen asian, mitä en ollut tullut ajatelleeksi, että se voisi liittyä johtamiseen. Tässä on loistava mahdollisuus tuumailla ja ihmetellä, mitä se semmoinen oppimisanalytiikka ja johtaminen on, miten ne liittyvät toisiinsa. Kerro nyt hyvä ihminen, että mikä tämä oppimisanalytiikka oikein on tai kerro edes se, että mistä siinä voisi olla kysymys.

Santtu: Mä en tiedä pitäisikö minun aloittaa siitä, että ensinnäkin mä tulin tähän nyt tosiaankin oppimisanalytiikka-housut jalassa...

Ari: No hyvä, että jotkut housut (naurua).

Santtu: (naurua) Toimin täällä Jämskissä APOA-projektin paikallisena projektipäällikkönä, ja APOAhan tulee sanoista Oppimisanalytiikka avain parempaan oppimiseen amkeissa, ja 11 korkeakoulun kanssa ollaan jo pari vuotta kehitetty oppimisanalytiikkaa. Villinä visiona ja suurena tavoitteena on tehdä oppimisanalytiikan käyttöön liittyvät suositukset koko ammattikorkeakoulukentälle. Ja siinä me ollaan törmätty erilaisiin haasteisiin ja ihmetyksiin, jotka ainakin minun päässä jollakin tavalla liittyvät tähän johtamiseen. Sen takia me ollaan täällä.

Ari: Jos sun pitäisi jotenkin sitä oppimisanalytiikkaa avata vähän, että mitä se on? Kerro siitä.

Santtu: No klassinen määritelmä oppimisanalytiikalle on se, että kerätään ja analysoidaan ja raportoidaan erilaista dataa, joka voi kertyä sekä digitaalisista ympäristöistä tai sitten toimijoiden itsensä tuottamana, ja käytetään sitä jollakin tavalla oppimisen ja oppimisympäristöjen tukemiseen ja optimointiin, kehittämiseen ja parantamiseen. Yksinkertaisuudessaan kysymys siitä.

Ari: Joo, ja nyt kun näin sanot sen määritelmän tai tuon näkökulman, niin nythän tästä tietysti kaikki voi tulkita, että oppimisanalytiikka liittyy oppilaitosten toimintaan. Silloin me ollaan tekemisissä sen koulumaisen elämän kanssa, jota oppilaitoksissa harrastetaan. Yleensä siellä taidetaan olla aika pitkälle tekemisissä sen kanssa, että pyritään saamaan aikaan oppimista. Perinteisestihän siinä on ajateltu sillä tavalla, että se oppiminen tapahtuu siellä opiskelijan maailmassa. Joskus sitä tulee vaan mietittyä, että ehkä siinä koko työyhteisössäkään voisi oppia jotakin. Jos tuosta vielä vähän tuota oppimisanalytiikka avaisi niin, onko kysymys siis sellaisesta toimintatavasta ja ajattelusta, joka liittyy vain korkeakoulumaailmaan?

Santtu: No oppimisanalytiikka tietysti ilmiönä on läsnä myös perusopetuksessa ja oikeastaan kaikkialla, missä oppimisesta voidaan puhua. Myös työssä, oppimisessa ja työelämässä - HR-

analytiikka on tällöinen nouseva trendi myös osaamisen kehittämisessä ihan kaiken tyyppisissä organisaatioissa. Meidän fokus on ollut nimenomaan tässä ammattikorkeakoulumaailmassa, joka ehkä karvan verran eroaa kuitenkin tällöisestä perinteisestä yliopisto-opiskelun muodosta sen vahvan työelämäyhteyden kautta. Ja sitten oikeastaan toinen näkökulma, joka tässä varmaan hyvä nostaa esiin, niin meidän näkökulmana on myöskin ollut koko ajan tällöinen oppimisanalytiikan meso- ja mikrotaso ja mikrotaso. Eli oikeastaan sen yksittäisen opintojakson taso ja sitten toisaalta sen yksittäisen oppijan, opiskelijan ja opettajan näkökulma. Ja ministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, joka tätä meidänkin projektia rahoittaa, niin samaan aikaan he rahoittivat myös toista isoa kokonaisuutta, jossa sitten on ikään kuin kurkisteltu sitä hallinnon ja oppilaitostason tarvetta.

Ari: Mikä on ollut sinulle tässä projektissa sellainen tai mitkä on olleet sellaisia omia oivalluksia?

Santtu: Nyt pistitkin pahan kysymyksen. Ehkä yksi semmoinen näkökulma, joka voisi tuoda siihen syyhyn, miksi tuppauduin tänne sun kanssa keskustelemaan, on oikeastaan semmoinen havainto, että vaikka me ollaan operoitu tällä ikään kuin opintojakson ja yksittäisen opiskelijan tasolla, niin kun me ollaan pilotoitu tässä hankkeessa ihan käytännössä näitä ratkaisuja, niin ollaankin yhtäkkiä ruvettu törmäämään semmoisia ilmiöihin ja asioihin, jotka selkeästi koskettelee koko organisaation rakenteita ja eri toimijoita siellä organisaatiossa.

Ari: Mistä se on kertonut sinulle, kun näin on tapahtunut?

Santtu: Ehkä mä voisin tähän nostaa vaikka semmoisen käytännön casen, minkä kautta voisi hahmotella sitä. Yhdessä partnerioppilaitoksessa päädyttiin kokeilemaan oppimisolustaan liittyvää lisäpalvelua, jolla haluttiin tuoda analyttisempi ja syvempi näky opiskelijalle omaan oppimiseensa. Päätettiin käyttää oppimisympäristöihin kertynyttä dataa. Siinä kävikin niin, että alustalle alkoi muodostua hyvin vanhoja, 10 vuotta vanhoja tarinoita, koko opiskeluhistorian ajalta tietoa ja dataa. Lähellä valmistumista olevat opiskelijat saivatkin näkymän, jossa kaikki heidän kurssinsa näyttivät olevan kesken. Se viaton kokeilu paljastikin sen, että toimiakseen se olisi vaatinut kaikkien opintohallintotason rakenteiden ja koko organisaation erilaisen tavan käyttää ja hyödyntää sitä. Tämä oli keskeinen oivallus siitä, että vaikka operoidaan tiettyä kohtaa opintojakson tasolla, kokonaisuudessa onkin joku vähän systeemisempi kerros. Silloin tuli ajatus jutella tästä teemasta tästä näkökulmasta. Kun käytin sanaa systeemisyyttä, kuulostaako tämä sellaiselta systeemiseltä ilmiöltä, johon sinä olet törmännyt tuolla johtamisen puolella?

Ari: Minusta tuo on tyypillinen esimerkki tilanteesta, jossa organisaatiossa usein ollaan. Kun jotain toimintatapaa lähdetään muuttamaan ja tarkastelemaan, ei se toimintatapa ole umpiossa, vaan se lähtee haastamaan muita toimintatapoja. Kuvasit tuon casen kautta sitä tilannetta, kun tuodaan tällöinen uusi, tässä tapauksessa tekninen elementti toimintoihin, siitä alkaa näyttäytyä muita asioita. Se on jännä ilmiö. Se kertoo siitä, että organisaatioissa on systeemejä - ei systemaattisuuksia, vaan systeemejä - sellaisia, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. Joku tuommoinen konkreettinen asia vaikuttaakin sinne niin sanotulle ylätasolle. Ja jos ajatellaan ihmisen työn kannalta, niin ei ole montaa sellaista organisaatiota, jossa yksittäiset toimijat eläisivät umpiossa. Oikeastihan se tapahtuu niin, että minun tekemiseni vaikuttaa toiseen, kun teen sitä duuniani siellä. Ja sen toisen kautta se alkaa heijastua laajemmin siellä yhteisössä, ja se alkaa näyttäytyä myös ihan rakenteissa, vaikkapa työnjaon näkökulmasta. Tää on yksi esimerkki, että jos työnjako on jonkun ihmisen kohdalla pyllyllään, niin se näkyy heti erilaisina systeemeinä: pahoinvoinnin lisääntymisenä, väsymisenä ja se heijastuu siellä porukoissa eri tavalla. Tämä teidän case, mistä kerroit, on hyvin tyypillinen esimerkki tällöisestä systeemisestä asiasta. Jos sitä lähdetäisiin tekemään, niin kuin nyt tuossa casessa vähän kuulin, että lähditte tekemään ilman, että katsoitte sitä kokonaisuutena, niin se yks-kaks

paljastaa, että tämä juttu ei toimi tai se näyttäytyykin hassuna. Eli se pitäisikin lähteä katsomaan tämmöisenä systeemisena eli kokonaisvaltaisempaa asiaa yhteisössä ja organisaatiossa.

Santtu: Kyllä, ja tuosta voisi oikeastaan todeta, että kun tässä esimerkkicasessa lähdettiin sieltä yksittäisestä opintojaksossa, niin sitten koettiin myös se hetki, että kun organisaatiossa lähtee sieltä toisesta päästä ja tehtiinkin sitten organisaatiotason päätös, jossa samalla tavalla otettiin tämmöistä killettä käyttöön, ja havaittiin ikään kuin täsmälleen sama ilmiö, mutta vaan sitten siellä toisessa ikään kuin kerroksessa tai toisessa näkökulmassa.

Ari: Niin ja silloin jos se lähdetään noin päin, sieltä ikään kuin, sitaateissa, ylhäältä käsin liikkeelle, niin silloinhan tullaan just siihen, että ne käytännön prosessit, toiminnot tai työnjaot eivät tuekaan sitä muutosta, jolloin tulee heti jännite tai jopa törmäys. Silloin ollaan tekemisissä mitä suurimmassa määrin sen asian johtamisen kanssa. Ja esimerkiksi tästä ihan niin kuin tämmöinen metaforistinen ajatus musta on, että karmeinta, mitä voi puhua nykypäivän organisaatiossa, on se, että me jalkautetaan joku asia täällä meidän organisaatiossa tai joku uusi toimintamalli, me jalkautetaan täällä. Se on tämän jalkauttamis-sanon paradoksaalisuus tai jopa kirosanamaisuus. Kun se ei tapahdu niin, että me vaan palikkamaisesti jalkautetaan se johonkin. Täytyy tapahtua muutoksia jokaisella toiminnan tasolla toimijuuden tasolla, jotta se muutos, tai "toimintamalli" saadaan toimimaan. Semmoista ei voi tapahtua enää, koska organisaatiot on systeemejä.

(Blues-musiikkia)

Santtu: Mä mainitsinkin tuossa alussa, että meidän tavoitteena tässä hankkeessa on tehdä suositukset oppimisanalytiikan hyödyntämiselle. Kauniina ajatuksena oli tehdä suositukset siitä näkökulmasta, missä me ollaan peuhattu, eli siellä opintojakson tasolla. Ainakin ensimmäinen, mitä tästä mukaani otan, on se, että meidän on tämä näkökulma pidettävä suositusten ajattelussa ja laatisemisessa mukana. Onkohan tämä ilmiö luonteeltaan semmoinen, että kun me otetaan tätä haltuun, niin ainakin nyt tovi pitää kestää tietyllä tavalla tämmöistä tämän systeemisyyden mukanaan tuomaa, voisiko sanoa tuskaa ja haastetta kyllä.

Ari: Mulle tulee mieleen sellainen ajatus tuosta teidän suosituspuheesta, tietämättä nyt tarkemmin teidän projektin tämmöisiä direktiivejä tai muuta, että miksi te teette suosituksia, mutta mietin vaan sellaista, että aika usein usein nykypäivänä organisaatioissa pikkasen, voisinko sanoa, no rohkenen sanoa näin, että unohdetaan sellainen vaihe, jossa pysähdyttäisiin pohtimaan vaikkapa niitä periaatteita, joiden varassa me joku muutos lähdetään rakentamaan. Ja nyt vaikka tässä teidän casessa, mihin viittasit, niin kysyisin niin päin, että voisiko ne suositukset olla tavallaan tämmöisen oppimisanalytiikan periaatteet, jotka tulisi linjata, jotka linjattaisiin. Sen jälkeen niiden periaatteiden varassa lähdettäisiin toimimaan siellä oppilaitoksessa X ja oppilaitoksessa Y, jolloin lähtökohta ei olisi se, että on suosituksia - tehkää näin, niin tulee hyvä juttu. Eli periaatteilla ohjattaisiin käymään syvempi keskustelu siitä asiasta, mitä ollaan tekemässä.

Santtu: Ajatteletko, että tuollaisten periaatteiden kautta voisi tätä tuskaa jollakin tavalla lievittää?

Ari: En mä oo varma, lieveneekö tuska koskaan (naurua). Se haastaisi semmoiseen keskusteluun, joka olisi asiassa eteenpäin menevää, ettei tulisi sellaista, ettei asiaa nähtäisi pelkästään teknisenä asiana. Pitäisi käydä sisällöllisempi periaatekeskustelu ennen kuin voidaan ottaa käyttöön tuommoinen ajattelu. Sen keskustelu, mitä pitää ottaa huomioon, kun me lähdetään tämmöistä rakentamaan tai lanseeraamaan ja muutosta tekemään. Se tuska tulee vastaan jossain toisessa kohdassa, mutta se veisi keskustelun enemmän sille tontille, ettei se jäisi sen tontin ulkopuolelle.

Santtu: Kyllä, tämä on aika loistava evästys tälle meidän projektiryhmälle näiden suositusten laatimiseen, että periaatteiden kautta ja ikään kuin keskustelun avaukseksi ja keskustelukutsuksi ilman, että tuotte jotain "Teepäs näin!"

Ari: Joo, koska siis juuri näin, koska se valmiin ratkaisun tuottaminen tämän tyyppisessä asiassa voi olla jopa vähän kuin tuhoisa, että se unohtaa sen miten moninainen meidän oppilaitoskenttä on, miten erilaisessa vaiheessa tämän asian suhteen siellä todennäköisesti ollaan ja se unohtaa pahimmillaan myös sen, että meillä voi hyvin erilaisia tapoja hoitaa tämä juttu ihan oikeastikin. Silloin semmoinen periaatetason keskustelu voisi haastaa sellaista ja ehkä avata myöskin tämän asian eri tasoja. Mä ajattelen vaikka nyt, kun sä puhuit tossa äsken tuosta meso-tasosta, että jos tämmöiset periaatteet mietittäisiin vaikka näille eri tasoille: minkäläisten periaatteiden varassa siellä opintojaksotasolla tai opetussuunnitelmatasolla pitäisi toimia, ja minkäläisten periaatteiden varassa pitäisi vaikka johdossa toimia, kun asiaa viedään eteenpäin? Näin me saataisiin avattua nämä eri tasot, että mihin pitää kiinnittää huomiota, jos tämmöinen ja tämmöinen periaate tällä tasolla ikään kuin olisi "lanseerattu". Se veisi keskustelua eri tasoille, jolloin päästäisiin siihen kehittämisen ehkä ytimeen paremmin kiinni.

Santtu: Mä uskon, että tämä me napataan mukaan tästä keskustelusta, mutta miten susta Ari tuntuu, musta tuntuu, että tällä erää laitetaan tämä pakettiin, mutta ehkä me vielä jatketaan tätä keskustelua jossakin toisessa erässä.

Ari: Musta tuntuu, että tämän omenan kohdalla, mikä meillä nyt tässä pöydällä oli, niin me nyt puraistiin siitä joku osa, ja omenan toinen puoli jäi puhumatta. Se liittyy siihen, kun tällaista oppimisanalytiikkaa lähdetään johtamaan. Kun sen oppimisanalytiikan kehittämistyötä tai itse asiaa lähdetään johtamaan organisaatiossa. Nyt me puhuttiin vasta siihen liittyvistä alkupohdinnoista, mutta että omenasta toinen puoli pitäisi vielä syödä.

Santtu: Haukataanpa sitä jossakin vaiheessa.

Ari: Tehdään näin.

Santtu: Kiitos, Ari.

Ari: Kiitos, Santtu!

Santtu: (Blues-musiikkia taustalla) Kuuntelit Johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Kiitos, kun olit mukana.

Lisätietoja podcastista:

Pedajogi-blogi: <https://blogit.jamk.fi/pedajogi/>