

Miten varmistaa rajat ylittävän oppimisen edellytykset?

Lähikehityksen vyöhykkeellä tapahtuva uudistuva oppiminen haastaa nykyisen tietämyksemme ja osaamisen rajoja. Miten haastamme itseämme ja valmennettavia sopivasti? Liian suuret haasteet lamaannuttavat. Haaste voi olla lamaannuttava kahdella tavoin. Oppimisen tavoite voi yksinkertaisesti olla liian kaukainen. Monitahoinen uudistuvan oppimisen haaste voi myös kasvaa liian suureksi. Monitahoisella tarkoitan tässä uudistumista, joka edellyttää samanaikaista kehittymistä usealla eri osa-alueella.

Usean osa-alueen uudistaminen voi esimerkiksi tarkoittaa toisen haastamista motorisella, havaitsemisen, nopean päätöksenteon ja teknisen tason yhdistelmää. Autolla ajon oppiminen on tästä hyvä esimerkki. Ajo valmentajan tehtävä on pilkkoa oppiminen oppilaalle sopiviin kokonaisuuksiin, siten että oppimisesta syntyy nousujohteinen myönteinen kierre. Oppilas, joka kokee onnistuneensa edellisessä, tarttuu helpommin / innokkaammin seuraavaan vaiheeseen.

Tässä kannattaa pysähtyä peilaamaan miten panostamme organisaatiossa jo tiedossa olevan tietämyksen tunnistamiseen ja siirtämiseen kaikille sitä tarvitseville. Hyviä piilossa olevia käytäntöjä löytyy lähes jokaisesta organisaatiosta. Tähän kysymykseen kytkeytyy myös se, miten perehdytämme uudet asiantuntijat tehtäviinsä.

Uudistava kehittäminen on organisaatiolle astetta vaativampi kysymys. Uudistavassa kehittämisessä meillä ei välttämättä ole mentoria, jolla olisi valmiina ”se oikea tieto tai malli”. Kuitenkin tässäkin tilanteessa pätee tuo sama periaate kuin ajo-opetuksessa, vaiheistettu eteneminen. Miten sitten rakentaa tuo vaiheistettu polku kohti uudistuvaa kehittämistä. Yleensä meillä on tiedossa suunta tai tavoite, mutta emme tiedä miten toimien sen voisi saavuttaa.

Teollisuudessa tämä suunta / tavoite voidaan ilmasta selkein numeroin; läpimenoaika – 50%, 0-virhettä, 0-tapaturmaa tai toimitusvarmuus prosentti. Tavoite ei kuitenkaan ota kantaa siihen miten pääsemme tavoitteeseen. Aika määreisissä tavoitteissa on viestinnällinen sudenkuoppa siten, että toinen voi kuulla sen pidennettynä työpäivänä tai nopeampana juoksemisena. Tehokkuus määreisissä tavoitteissa voimme suunnata ajattelua tehokkaampiin koneisiin tai automatisointiin. Johtamisviestinnän näkökulmasta haasteena on välittää älykkäämmin tekemisen haaste toiselle.

Älykkäämmin tekemisen haaste on kaksijakoinen. En halua sinun tulkitsevan sanomaani nykyisen toiminnan arvosteluna hölmönä tai älyttömänä. Luottamuspohjan ollessa kunnossa tästä voin vielä selvittää selityksin, mutta mikäli luottamus on rakoillut, sanomani voidaan varsin helposti tulkita persoonan menevänä arvosteluna. Älykkään tekemisen viestin toinen haaste on luoda älykkäälle kehittämiselle edellytykset. Viesti voi sinänsä tarttua hyvään maaperään, mutta jos kehittämisen prosessit ovat aikojen saatossa muovautuneet nopeammin juoksemista tukeviksi lopputulos on lähes varma. Koeteltu arki voittaa hyvät aikomukset ja ylevät periaatteet.

Uudistavan kehittämisen perustan vahvistaminen kohdistaa huomionni niihin käytäntöihin millä teemme jatkuvaa kehittämistä. Monet jatkuvan parantamisen prosessit organisaatioissa on rakennettu hallinnollisteknisestä lähestymiskulmasta. Tämä näkökulma ei välttämättä huomioi kovinkaan hyvin uudistuvaa oppimista.

Peter Kanerva

Lean Transformation Training
Lean Psychologist – Leadership, Engagement



JTO LEAN LEARNING CENTER

+358 50 408 8070

peter.kanerva@lean-jto.fi

www.lean-jto.fi

www.twi-institute-skandinavia.fi/

Olemme osa TWI Institute verkostoa.



Aloite käytäntö on huonoimmillaan itseään nilkkaan sahaava toimintamalli. Joitakin haasteita mainitakseni:

- Aloitteiden käsittelyn viiveet ovat usein pitkiä. Kannustavinta ihmiselle olisi saada välitön palaute
- Kirjallisen ilmaisun haaste. Moni arjen taitaja pystyy näyttämään oivalluksensa käytännössä, mutta dokumentointi voi tuottaa haasteita
- Yksilökeskeisyys. Parhaimmillaan ajatus jalostuu, kun sitä voidaan pallotella turvallisessa porukassa. Mahdollinen rahapalkkio kannustaa piilossa kehittämiseen.
- Kehitysidean muodon muutos hallinnolliseksi tehtäväksi. Arjen oivallusten siirtyessä neuvotteluhuoneen pöydälle työryhmän yhdeksi päätöskohdaksi vesittää toimivankin ajatuksen hohtoa

Ensimmäisen askeleen kohti uudistuvaa kehittämistä tulisikin olla pysähtyminen kehittämisen tukiprosessien äärelle. Perus kysymys prosessien tarkastelussa voisi olla esim. miten voimme virtaviivaistaa tavoitteellista uudistuvaa oppimista.