

KOULUTUS 2020 – MEGATRENDIT JA HEIKOT SIGNAALIT

Aila Wallin 2006

Viimeisten vuosikymmenien historia on osoittanut, että 15 vuotta on liian pitkä aika ennustaa tulevaisuutta. Nyt näkyvissä olevat suuntaviivat saattavat aivan hyvin olla menneisyyttä jo muutaman vuoden kuluttua. Mutta koska ihminen on tulevaisuusorientoitunut, voi ja pitää suunnitelmia kuitenkin tehdä – myös koulutuksessa - niiden viitteiden ja signaalien pohjalta, joita tämän päivän maailma tarjoaa.

Globalisaatio, tuo tämän päivän ihmisen mantra, näyttäytyy ja vaikuttaa ihmisen arkipäivään valtavassa ja jatkuvassa teknologian kehityksessä mutta myös sosiaalisissa järjestelmissä ja rakenteissa. Se on synnyttänyt voimakkaan tarpeen yhdenmukaisuuteen ja antanut tietyille, usein länsimaisille arvoille, kasvualustan, jopa kyseenalaisella tavalla ja volyymilla. Monet vannovat globalisaation nimiin ja näkevät sen tuovan lähestulkoon pelkästään oikeudenmukaisia ja positiivisia ratkaisuja sekä loputtomia mahdollisuuksia ihmiskunnan käyttöön (mm. Somavia 2006). Jotkut uskovat omalla tavallaan lopultakin toteutuvan jopa marxilaisen utopian yhtenäisestä ihmiskunnasta ja maailmankansalaisuudesta.

Toisaalta tulevaisuuden tutkijoiden keskuudessa käydään keskustelua myös ennalta arvaamattomista käännteistä ja vastavoimista, joita globalisaation negatiiviset vaikutukset saattavat tuoda tullessaan. Piirteitä mm. etnisyyden uudesta kukoistuksesta ja uskonnollisesta liikehdinnästä on jo nyt nähtävissä. Saksalainen sosiologi Beck (2002), joka puhuu globalisaatiosta individualisaationa, näkee sen kapitalismina ilman luokkia, systeeminä, joka väistämättä jakaa ihmiset voittajiin ja häviäjiin. Beck puhuu mm. 'keskipäivän pimeydestä', jossa paha pukeutuu hyvän, vapauden ja tasa-arvon kaapuun. Globaali pääoma syrjäyttää entistä enemmän ihmisiä työelämästä ja työttömyys tulee olennaiseksi osaksi ihmisen työhistoriaa ja urakehitystä. Sosiaalinen epätasa-arvo ja köyhyys on väistämätön, xenofobia, levottomuudet ja väkivalta lisääntyvät. Jopa demokratian takaaminen on vaikeaa. Syntyy moderni barbarismi, jossa kansallisuuteen,

sukupuoleen, vammaisuuteen, seksuaalisuuteen ym. liittyvät konfliktit ja diskriminaatio on pysyvä ilmiö.

Tulevaisuus näyttää siis olevan täynnä sekä uhkia että mahdollisuuksia. Tulevaisuus on älyllisesti avoimempi kuin koskaan. Yhteiskuntaa määrittävät käsitteet informaatio, oppiminen, verkostot, globalisaatio. Yritysten keskeisiksi kilpailutekijöiksi muodostuvat nopeus ja muutos- ja reagointikyky. Koulutus, liikkuvuus ja kilpailu työmarkkinoilla rakentavat uuden sosiaalisen statuksen ja merkittävyyden. Materia ei ole keskiössä, vaan myös henkilökohtainen kehittyminen ja asioiden liikkeellä pitäminen. (Beck 2002; Toivonen 2004,105)

Globalisaatio vaikuttaa siis myös koulutuksen suuntaviivoihin, koulutusjärjestelmiin ja koulutuksen sisältöihin. Vaikuttaa siltä, että tarve sekä yksilöllisiin että yhteisöllisiin ratkaisuihin lisääntyy. Koulutus on kautta historian ollut sosiaalista tasa-arvoa lisäävä elementti. Tiede ja koulutus voivat edelleenkin olla yksi keino vähentää globalisaation riskejä, niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Innovaatiot käyttäytymistieteissä, poikkitieteellisyys ja kielen valta on käytettävä toivon ja optimismin välittäjänä. Teknologia on valjastettava myös koulutuksen käyttöön. Tältä pohjalta ainakin kaksi koulutuksen kannalta merkittävää megatrendiä on tältä pohjalta nähtävissä: monikulttuurisuus ja e-learning. (Apfelthaler & Hansen & Ong & Tapachai 2006; Beck 2002)

Työelämä, joka määrittää pitkälti myös koulutuksen tavoitteet, muuttuu entistä monikulttuurisemmaksi sekä paikallisella että kansainvälisellä tasolla. Maailma pienenee kun työvoima liikkuu kansallisten rajojen yli ja tietoverkot mahdollistavat yhteydenpidon reaaliajassa. Kulttuurienväliselle osaamiselle l. kompetenssille on siis entistä enemmän kiinnostusta myös työmarkkinoilla, politiikan ja muun yhteiskunnallisen toiminnan piirissä. Kansainvälistyminen luo luultavasti myös uusia, osin yhteneväisiä kommunikaatio- ja toimintamalleja, jotka eivät ole kansalliseen kulttuuriin sidoksissa. Monikulttuurisuus luo uusia haasteita suomalaisessa yhteiskunnassa ja organisaatioissa niin ulkomaille lähteville työntekijöille kuin tänne saapuville ekspateille ja

maahanmuuttajille Yritykset sekä kansainvälistyvät että käyttävät kansainvälisiä asiantuntijapalveluita. Lisäksi ne tarvitsevat entistä enemmän laaja-alaisia osaamis- ja tietointensiivisiä asiantuntijapalveluita, joiden on myös pystyttävä toimimaan eri kansallisuuksien ja kulttuurien välillä. Tämä edellyttää toimijoiltaan ja heidän välillään uutta sosiaalista osaamista, uusia lähestymistapoja ja taitoja. (Salo-Lee 2005, 123-127; Toivonen 2004).

Käytännössä ryhmät voivat olla monikulttuurisia esim. koulutus- tai valmennusohjelmissa, joihin osallistuu koulutettavia eri maista ja kansallisuuksista. Toinen esimerkki on vaikkapa suomalaisen alakoulun luokka, jossa on maahanmuuttajaperheiden tai lähetettyjen ulkomaalaisten perheiden lapsia. Molempia ryhmiä kohtaa koulutuksessa entistä useammin.

Koulutuksen on vastattava tähän haasteeseen, myös käytännön tasolla. Oppimistyylien erilaisuus, roolit, erot suhtautumisessa ohjeisiin ja niiden antajaan, ryhmien jäsenten välinen vuorovaikutus, painotukset jne. Koska opetussuunnitelmien on oltava suhteellisen yleisiä, edellyttää monikulttuurisuus opettajilta ja kouluttajilta lisääntyviä pedagogisia taitoja ja monipuolista koulutusta. tarvitaan koulutusrakenteiden ja valmennusstrategioiden tarkastelua kulttuurisesta näkökulmasta Ei vain oppimistyylien vaan kulttuurieroista ja niiden vaikutuksesta – monikulttuurikompetenssista. Monikulttuurikompetenssi on avainsana. Sen tietämyksen, mikä on oppimisesta, soveltaminen siihen, mitä tiedetään kulttuurisista eroavaisuuksista – ja yhtäläisyyksistä. Lisäksi tarvitaan kielitaitoa, korkeaa etiikkaa, suvaitsevaisuutta ja sopeutuvuutta. (Apfelthaler & Hansen & Ong & Tapachai 2006).

Eikä kyse ole pelkästään kulttuuristen eroavaisuuksien tai taustan tuntemisesta, vaan kulttuurisesta orientaatiosta, kyvystä ymmärtää emotionaalisia signaaleita ja seuraamuksia sekä reagoida niihin mahdollisimman sopivalla tavalla. On olemassa mielenkiintoisia kansainvälisiä korkeakouluasteen hankkeita joissa on yhdistetty sekä verkostoituminen, monikulttuurisuus että informaatioteknologian käyttö. (Apfelthaler & Hansen & Ong & Tapachai 2006).

Esimerkkinä edellä mainitusta on Masters of a Small World (aiemmin Master of Education in Adult Learning and Global Chance) Sydneyn Teknologiyliopistossa. Siinä yhteensä neljä yliopistoa Australiasta, Kanadasta, Etelä-Afrikasta ja Ruotsista tarjoavat saman ohjelman ja opetuksen opiskelijoilleen pääasiassa verkossa

Vaikka teoriat ja tutkimukset kulttuurikompetenssista osoittavatkin, että noviisista ekspertiksi voi kehittyä nimenomaan kokemuksen kautta, voi kulttuurien välistä kommunikaatiota kuitenkin oppia teoriaa tutkimalla ja harjoittelemalla ja kehittämällä formaalista koulutusta sekä rakenteellisesti että sisällöllisesti monikulttuurisuusdimensio huomioiden. On opittava analysoimaan, mikä oppimisessa ja opettamisessa on yleistä ja ihmisyyteen liittyvää, mikä kulttuurista. Myös tutkimus tällä alueella lisääntyy voimakkaasti. (Salo-Lee 2005; Sitaram 2006, 303-325).

Informaatioteknologian suomat mahdollisuudet ovat valtavalla vauhdilla lisänneet tiedon siirtoa verkossa ja se on onnistuneesti hyödynnetty myös oppimisessa niin formaalisessa koulutuksessa kuin organisaation sisälläkin. Meneillään on kolmas opetusteknologisen murros. Ensimmäinen oli foneettisten kirjaimien syntyminen, toinen alkoi kirjapainotaidosta ja nyt ollaan siirtymässä digitaaliseen ja informaatiokommunikaation aikaan. Se antaa oppimiselle aivan uudenlaisia ulottuvuuksia niin yksilöllisesti kuin yhteistoiminnallisesti, puhumattakaan ajallisesta. Vuorovaikutus mahdollistuu reaaliaikaiseksi. Kommunikaatio, jopa luottamus on mahdollista verkko-organisaatiossa myös silloin kun verkoston jäsenet eivät todellisuudessa tunne toisiaan lainkaan. Tällöin yhdistävänä tekijänä on vahva sitoutuneisuus samaan organisaatioon ja tehtävään. Ihmisen selviytymisen kannalta merkityksellinen informaatio määräytyy kuitenkin edelleen hänen sosiaalisen toimintaympäristönsä viitoittamana. (Evans & Wolf 2005; Kuusinen 2001; Vainio 2005; Varis 2005).

Vaikka e-learning kaikkine muotoineen on todellista 'uutta auringon alla', ei se kuitenkaan tule syrjäyttämään tai korvaamaan kasvokkain tapahtuvaa oppimista tai kontaktiopetusta yleensäkkään. Vaikka toisinkin ajattelevia koulutusstrategieja esiintyy, on

monen tutkijan mielestä virhe ajatella, että media- ja informaatioteknologia kaikkine mahdollisuuksineen poistaisi edes monikansallisilta ja -kulttuurisilta organisaatioilta(kaan) kokonaan kasvokkaisen tai ryhmäkeskeisen vuorovaikutuksen tarvetta yhteistyön toimivuuden turvaamiseksi ja kehittämiseksi. Puhumattakaan muusta koulutuksesta. . Laajassa tutkimuksessaan Cross ja Parker (2004, 12; 133-137) kuvaavat sosiaalisten verkostojen voimaa; tietoverkot eivät suinkaan ole korvanneet ihmisten välistä kommunikaatiota organisaatioissa ja nimenomaan työn tavoitteiden saavuttamisessa.

Olen edellä tarkastellut koulutusta ja sen tulevaisuutta mielestäni voimaikkamman signaalin, eli globalisaation näkökulmasta. Tuskinpa yhtään merkityksettömämpi tulevaisuuden näkymä on väestörakenteen muutos, joka tuo vielä arvaamattomiakin muutoksia yhteiskuntaamme. Ns. sosiaali-teollisuus, joka pyrkii lähitulevaisuudessa teknologian ja liike-elämän keinoin tasolla vastaamaan noihin muutoksiin, vaikuttaa luonnollisesti myös koulutukseen. Vaikutus lienee kuitenkin kokonaisuus huomioon ottaen vähäisempi. Heikompia signaaleita ovat myös tarve yksilöllistymiseen ja erikoistumiseen. Koulutuksen vastaus syrjäytymiseen vaatii edelleen toimenpiteitä – ellei sitten kehitys käänny individualisaation myötä vahvojen oikeuksien takaamiseen. Tieto ja ymmärrys persoonallisuuden vaikutuksesta ajatteluun ja oppimiseen lisääntyy kaiken aikaa, ja yksilölliset oppimistyylit ovat haaste koulutuksella kaikilla sen tasoilla.

Perinteiset keinot osaamisen kehittämiseksi, kuten muodollinen pätevyys, työpaikkakoulutus, kokemukseen perustuva rekrytointi, ovat käyneet riittämättömiksi nykypäivän työelämän tarpeisiin. Tarvitaan uusia yhteisöllisiä näkökulmia, joista yksi on tiedon ja taitojen siirtäminen organisaation sisällä - työssä oppiminen.

LÄHTEET

- Apfelthaler, G. & Hansen, K. & Ong, S-H. & Tapachai, N. (edit.) 2006. Intercultural Communication Competencies in Higher Education and Management. Proceedings of the International Conference on Intercultural Communication Competencies, October 6-7, 2005, Singapore. Singapore: Marshall Cavendish Academic.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. 2002. Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. London: Sage.
- Cross, R. & Parker, A. 2004. The Hidden Power of Social Networks. Understanding How Work Really Gets Done in Organizations. Boston:Harvard Business School Press.
- Evans, P. & Wolf, B. 2005. The High-Performance Organization. Harvard Business Review. July-August 2005, 96-104.
- Salo-Lee, L. 2005. Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa T. Varis (toim.). Uusrenessanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 123-133.
- Sitaram, K.S. 2006. Establishing Intercultural Communication as an Area of Study in Higher Learning. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (edit.). 2006. Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: University of Tampere, 303-325.
- Somavia, J. 2006. Fair Globalization. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (edit.). 2006. Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: University of Tampere, 45-55.
- Kuusinen, R. 2001. Ongelmana yhteistyökyvyttömyys? Teoreettisen ymmärryksen etsintää web-avusteiselle tiedontuottamisyhteisölle. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Toivonen, M. Expertise as business. Long-term development and future prospects of knowledge-intensive business services (KIBS). 2004. Väitöskirja. Helsingin teknillinen yliopisto.
- Vainio, L. 2005. Muuttaako e-oppiminen ammattikorkeakoulun työskentelyä, opetusta ja oppimista. Teoksessa T. Varis (toim.). Uusrenessanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 111-121.
- Varis, T. 2005. Medialukutaidon tila ja toteutus Euroopassa. Teoksessa T. Varis (toim.). Uusrenessanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 7-30