

Otto Burman

KESTÄVÄ OPPIMINEN – KOKEILU, MUN JUTTU JA ILO

Muutos ja trendejä:
algoritmit,
yhteistoiminnallisuus
ja

Scrum – oppimisessa ja **ATK:ssä**
2022

Otto Burman, KT, ekonomi



UEF//EREPOSITORY

Etusivu / Opinnäytteet / Väitöskirjat / Näytä aineisto

OPPIMISILMAPIIRIN TEKIJÖINÄ ILO, PSYKOLOGINEN OMISTAJUUS SEKÄ YRITTÄJÄMÄINEN OPPIMINEN : OPPIMISEN ILON RAKENNEYHTÄLÖMALLINNUS

BURMAN, OTTO

VÄITÖSKIRJA

JULKAISUN KOKOTEKSTI

Julkaisija

Filosofinen tiedekunta, Kasvatustieteiden ja psykologian osasto

kasvatustiede

-

ISBN: 978-952-61-3106-1

Avainsanat

kasvatustiede education

Tiedosto(t)

Publication (6.342Mb)

Päivämäärä

2019-06-19

URI

http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3106-1
http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20190495

Otto Burman, KT, ekonomi

OPINTOJEN JA OPPIMISEN TAVOITTEET

Opiskelija toimii ohjelmistokehitystiimin jäsenenä

- Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa (1466)
- Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa (1465)
- Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä (1463)
- Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa (1464)

(kts myös Wilmasta Opinnot-lipuke)

Otto Burman, KT, ekonomi

OPINTOJEN JA OPPIMISEN ALUSTAVA AIKATAULU 21.1.

| | |
|------------------|---|
| Tehtävä 0 | -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466 |
| Tehtävä 1 | -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465 |
| Tehtävä 2 | -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä 1463 |
| Tehtävä 3A ja 3B | -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa 1464 |
| Tehtävä (jatkuu) | -- 11.02.2022: OPETUKSETON |
| Kooste | -- 18.02.2022: Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen (YHTEENVETO SCRUM-projekteista) Mahdollinen EXTRA Tehtävä... |

- HIIHTOLOMA

Otto Burman, KT, ekonomi

ALOITUS

Tehtävä 0 -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466

Tehtävä 1 -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465

Tehtävä 2 -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä 1463

Tehtävä 3A ja 3B -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa 1464

Tehtävä 4 -- 11.02.2022: Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen

EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja YHTEENVETOA SCRUM-projekteista

- HIIHTOLOMA

TEHTÄVIEN YLEISOHJE:

- ENSIN POHDITAAN YKSIN.
- SITTEEN POHDITAAN PARIN KANSSA.
- SITTEEN KORJATAAN OMAA JA YHTEISTÄ NÄKEMYSTÄ JA HAHMOTELLAAN LISÄÄ.
- SITTEEN KYSYTÄÄN KOLMANNELTA JA KORJATAAN.
- LOPUKSI KOKO RYHMÄ MUODOSTAA YHTEISEN NÄKEMYKSEN!

SIIS "LUNTTAAMINEN" ON SALLITTUA JA SUOTAVAA MUTTA AINA ON KERROTTAVA LÄHDE – SIIS ANNETTAVA ARVO ALKUPERÄISELLE AJATTELIJALLE!

VASTAUS ESIMERKKI: <https://public.bc.fi/s22xxxx001/Opinnot22k/Tiimioppi/teht.pdf>

TEHTÄVÄ 0:

ALOITUS: Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

1) Aluksi ryhmän tulee selvittää kaikille jäsenilleen kuinka tehdään portfolio eli kansiorakenne, joka vastaa tutkinnon tavoitteiden tietoja windows-ympäristössä esimerkiksi

O:\Opinnot22k\Tiimioppi\1466\Tehtävä1466_v1.pdf
 \1465\Tehtävä1465_v1.pdf
 \1463\Tehtävä1463_v1.pdf
 \1464\Tehtävä1464_v1.pdf

2) Ladatkaa tiedosto osoitteesta: <https://scrumwell.files.wordpress.com/2021/02/2020-scrum-guide-finnish.pdf>. Tallenna tämä tiedosto Tiimioppi-kansioon. Tarvitset sitä myöhemmin!

Tehtävän toteutus palautetaan kuvakaappauksena kansiorakenteesta!

Kuvakaappaus liitetään word-tiedostoon ja muutetaan pdf-tiedostoksi. Word-tiedostossa on etusivulla ryhmän jäsenten nimet! Huomaa että jokaisen tiimiläisen kansioista otetaan näytön kaappauskuva ja kuvat yhdistetään yhteen tiedostoon. Tämä aloitustehtävä talletetaan kunkin tiimiläisen omaan Tiimioppi-kansioon nimellä teht_o.pdf.

Vastauksena on linkki tähän pdf-tiedostoon!

VASTAUS ESIMERKKI: <https://public.bc.fi/s22xxxx001/Opinnot22k/Tiimioppi/teht.pdf>

Otto Burman, KT, ekonomi

ALGORITMI OPPIMISEEN

Tehtävä 0 -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466

Tehtävä 1 -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465

Tehtävä 2 -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä 1463

Tehtävä 3A ja 3B -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa 1464

Tehtävä 4 -- 11.02.2022: Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen

EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja YHTEENVETOA SCRUM-projekteista

- HIIHTOLOMA

Uusia tapoja toimia: algoritmit ohjaavat

Kukaan ei tiedä miltä työmarkkinat, perhe tai ympäristö näyttävät 2050 tai mitkä uskonnot, talousjärjestelmät tai poliittiset rakenteet hallitsevat maailmaa!

Ihmiset luovuttavat vallan vapaille markkinoille, joukkojen mielipiteille ja algoritmeille koska eivät kykene selviytymään datatulvasta.

Lyhyellä tähtäyksellä tulisi keskittyä Covidiin, Lähi-idän ongelmiin, Euroopan pakolaiskriisiin ja Kiinan talouden taantumaa. Vuosikymmenten tähtäyksellä tulisi keskittyä ilmaston lämpenemiseen, eriarvoisuuden kasvuun ja työmarkkinoiden murrokseen (Suomessa väestön ikärakenteen ja sisäisen muuttoliikkeen vaikutuksiin).

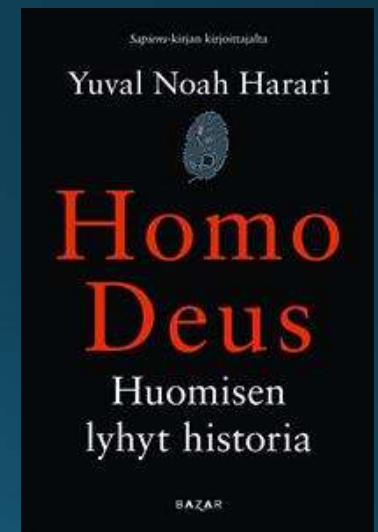
Kaikki nämä jäävät kuitenkin kolmen prosessin varjoon:

- 1. Tiede muuttuu oppijärjestelmäksi**, jonka mukaan organismit ovat algoritmeja ja elämä on datankäsittelyä.
- 2. Äly on eriytymässä tietoisuudesta:**

Äly=algoritmi ja tietoisuus= esim. tunteet ja tuntemukset.

- Ei-tietoiset mutta älykkäät **algoritmit saattavat tuntea meidät paremmin kuin me itse.**

Harari, Y. N. (2018).
Homo Deus: huomisen lyhyt historia. Celia.



Uusia tapoja toimia 1: äly korvaa tunteet

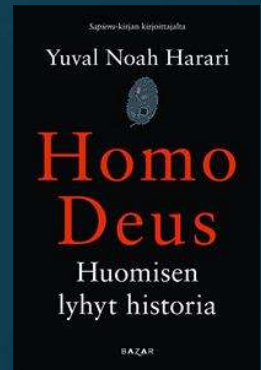
Tiede muuttuu siis oppijärjestelmäksi, jonka mukaan organismit ovat **algoritmeja** ja äly eriytyy *erehtyvästä ihmismielestä - tietoisuudesta!*

Muinainen humanisti sanoi: "Kuuntele ja seuraa tunteitasi!"

Nykyihminen (dataismi) sanoo somessa: "Kuuntele algoritmeja! Ne tietävät miltä sinusta tuntuu!" tai *GOOGLE* tietää

Yhä useammat algoritmit kehittyvät itsenäisesti, parantelevat itse itseään ja oppivat omista virheistään: Algoritmit analysoivat valtavia datamääriä, joita yksikään ihminen ei kykene hallitsemaan, ja oppivat tunnistamaan hahamoja ja ottamaan käyttöön strategioita, joihin ihmismieli ei yllä!

Algoritmit saattavat olla alun perin *ihmismielen kehittämiä*, mutta kehittyessään se seuraa omaa polkuaan ja menee, **minne yksikään ihminen ei ole ennen sitä mennyt**
– ja minne yksikään ihminen ei voi sitä seurata.



TEHTÄVÄ 1:

Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

1. Aluksi ryhmän tulee selvittää käsitteet

työmarkkinat

perhe

ympäristö

uskonnot

talousjärjestelmät

poliittiset rakenteet.

2. Muodostakaa yhdessä yksi kuvio "flowchart", jossa yritätte kuvata "algoritmin oppimista", jota voidaan kuvata sanallisesti lauseella:

"Algoritmit kehittyvät itsenäisesti, parantelevat itse itseään ja oppivat omista virheistään."

Käsiteselvitys (käsitteet lyhyesti muutamalla sanalla tai lauseella kuvattuna) ja kuvio palautetaan pdf-tiedostona, jossa on näkyvissä ryhmän jäsenten nimet!

(Kukin opiskelija palauttaa linkin omaan kansioonsa jossa vastaus sijaitsee!)

Otto Burman, KT, ekonomi

YHTEISTOIMINNALLISUUS

Tehtävä 0 -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466

Tehtävä 1 -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465

*Tehtävä 2 -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä
1463*

Tehtävä 3A ja 3B -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa 1464

Tehtävä 4 -- 11.02.2022: Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen

EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja YHTEENVETOA SCRUM-projekteista

- HIIHTOLOMA

Uusia tapoja toimia 2: yhteistoiminnallisuus

Yhteiskunnan kaikki toiminta on yhä enemmän verkostomaista!

Ominaista ovat

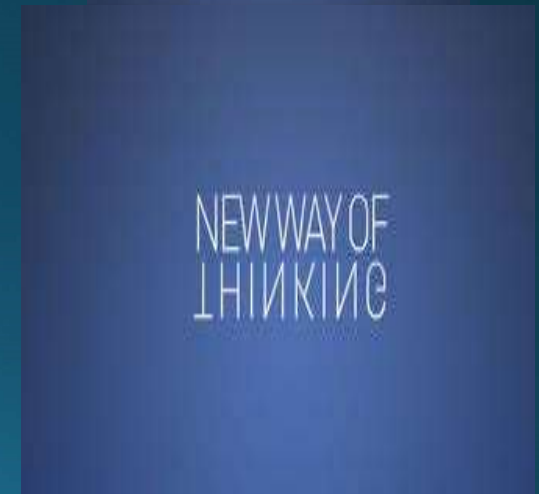
- osallistaminen,
- osallistuminen ja tunne osallisuudesta,
- avoin sekä kannustava kokeilu- ja vuorovaikutuskulttuuri
- matala hierarkia

Verkostojen johtaminen on vanhanaikaista sillä tiimin tulee osata toimia siten että

- ohjaavaa yhdessä tekemistä
- yhteisön innostamista
- yhteisön jäsenten valtuuttamista toimintaan.

Edellyttää kykyä rakentaa yhdessä sovittua työkuulttuuria, jossa

- tunnetaan vastuullisuutta, sitoutumista yhteisiin arvioihin, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokykyä itsensä johtamista



Toiminnan muutos jaettava ja valtuuttavaa - voimaannuttavaa

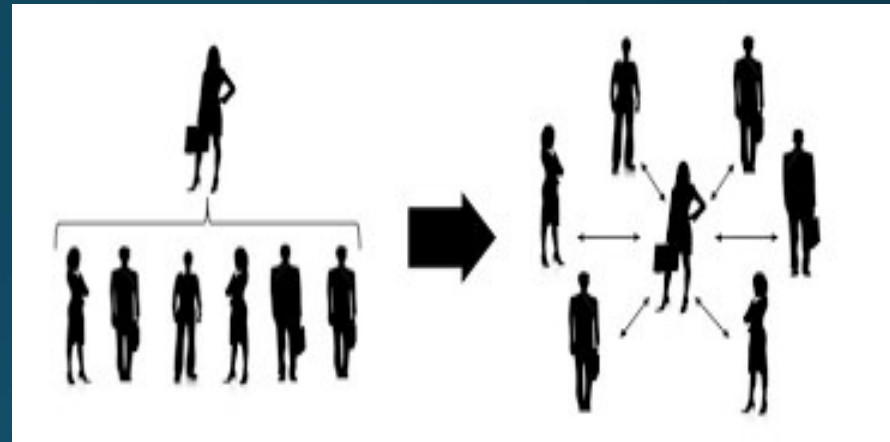
Haetaan uudenlaista toimintatapaa!

Jaettu johtajuus:

- tarvitaan kaikissa organisaatioissa
- vastaus alati monimuotoistuvan ja
- muuttuvan työelämän haasteisiin

Edellyttää
toimintaprosessien joustavuuden uudistamista ja
samalla yhteisön henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista.

Uusien toimintatapojen kehittäminen, niiden vieminen käytäntöön ja vanhojen (kustannus)rakenteiden korjaaminen on raskasta ja kaikkien voimia kuluttavaa – niin henkisesti kuin fyysisestikin.



Verkostomainen osallistumiskulttuuri

Muutoksesta tulee saada (kaikille henkilöstöryhmille) yhteinen jaettu tavoite, joka innostaa kaikkia ryhtymään uudistuksiin.

Innostus ja halu saadaan aikaan vain, kun kaikilla on käytössään

- asianmukaisia tietoteknisiä välineitä,
- aikaresursseja ja
- vuorovaikutusosaamista

Tavoiteltavat muutokset tulee avoimesti esitellä kaikille organisaation toimijoille: Avoimuus ja yhteisen tahtotilan muodostaminen rakentaa työyhteisössä verkostomaisen oppimis- ja osallistumiskulttuurin luottamuksellisessa ilmapiirissä.

Osallisuus, omakohtaisuus ja kokeilemalla kehittäminen muuttavat toimintakulttuuria

Avoin tiedon jakaminen mahdollistaa yhdessä oppimisen ja parhaiden toimintamallien edelleen kehittämisen.



Organisaation oppiminen ja osaaminen

Organisaation menestys perustuu

oppimiseen ja osaamiseen!

Oppiminen liittyy ympäristöön, paikaan ja aikaan, sosiaalisiin taitoihin, verkostoihin sekä kykyyn ja mahdollisuuksiin vuorovaikuttaa muiden kanssa.

OPPIMINEN EI OLE YKSILÖN SUORITUS keinotekoisessa tilassa, esimerkiksi ensin lukemassa/ tankkaamassa tietoa ja teoriaa sille varatussa "luku-/kuuntelutilassa" ja sitten hiljaisessa huoneessa vastaamassa yksin kirjallisiin kysymyksiin, joiden vastaukset tiedetään etukäteen.

On panostettava oppilasluokan (koko henkilöstön) yhteisöllisten, ilmiölähtöisten ja tutkivan oppimisen menetelmien hallintaan ja näiden soveltamiseen kaikessa toiminnassa – erityisesti työn kehittämisessä.



TEHTÄVÄ 2:

Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

1. Aluksi ryhmän tulee selvittää käsitteet

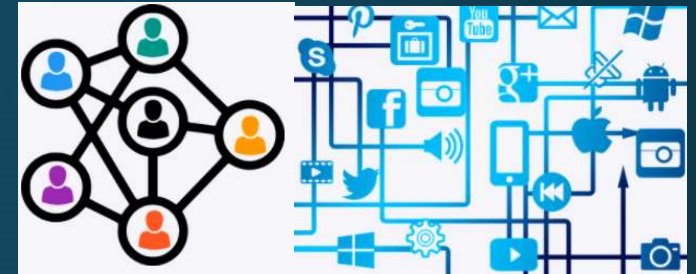
Verkostomainen toimintaympäristö

Jaettu johtajuus

Osallistumiskulttuuri

Organisaation menestyminen

palautetaan pdf-tiedostona, jossa on etusivulla ryhmän jäsenten nimet!



2. Muodostakaa kukin ensin oma kuvio siitä keiden kanssa työskentelite ja mistä haitte tietoja.

Lopuksi laaditte yhdessä kuvion, jossa esitetään kaikkia linkejä ja yhteistyötahoja, joiden kanssa ryhmän jäsenet olivat tekemisissä. Malliksi esim. <https://pixabay.com/fi/images/search/verkosto/>

Pohtikaa ja kirjatkaa myös kuvaan

1. millaista osaamista kuvassa on nähtävissä?

2. millaisia verkostoja ja tiedostolinkkejä on kuvassa?

VASTAUKSENA ON YHTEINEN NÄKEMYS SIITÄ KUINKA YHTEISTYÖ SUJUI!

Yhteistyön kuvaus, käsiteselvitys ja kuvio palautetaan pdf-tiedostona, jossa on etusivulla ryhmän jäsenten nimet! (Kukin opiskelija palauttaa linkin omaan kansioonsa jossa vastaus sijaitsee!)

Otto Burman, KT, ekonomi

YKSIN, YHDESSÄ JA MUIDEN KANSSA

Tehtävä 0 -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466

Tehtävä 1 -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465

Tehtävä 2 -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä 1463

Tehtävä 3A ja 3B -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa (T1 ja T2 1464)

Tehtävä 4 -- 11.02.2022: EI OPETUSTA -Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen

EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja YHTEENVETOA SCRUM-projekteista

- HIIHTOLOMA

Yksilö ei ratkaise – yhteisö rakentaa

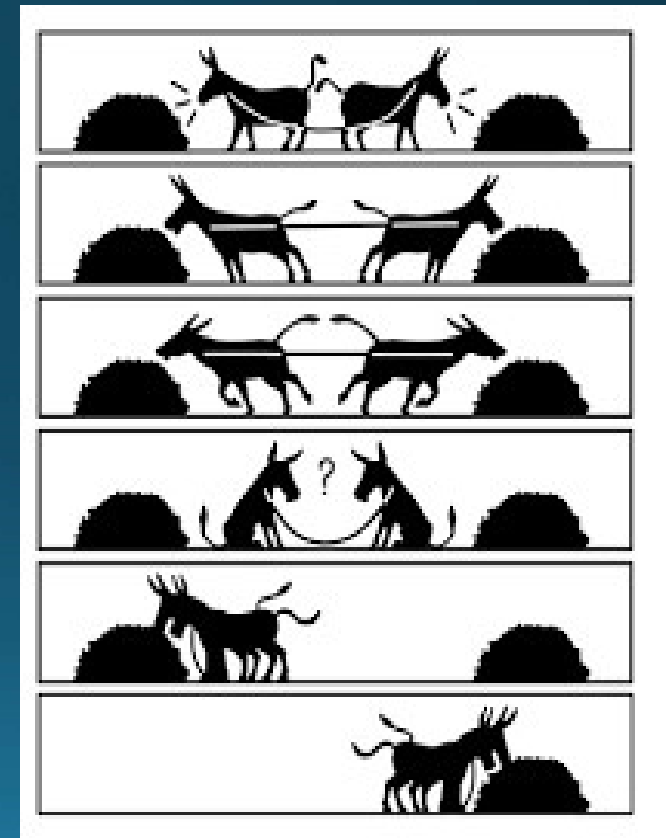
Tiedosta ei ole pulaa! Tiedon omistaminen tai sen jakaminen ei ole enää yksilön vallassa tai edes hallinnassa.

Tietotulvan (oikeammin tietotsunamin) myötä on tärkeää havaita että ongelmat ovat ja muuttuvat jatkuvasti monimutkaisemmiksi.

Koneet ratkaisevat kaikki helpot ongelmat ja ihmisten muodostamien työryhmien on keskityttävä yhdessä ratkaisemaan koneille mahdottomia ja monimutkaisia ongelmia.

Yhden ihmisen kyky ratkaista ei enää riitä tarvitaan monitieteellistä ongelmaratkaisukykyä erilaisista yksilöistä koostuvassa ryhmässä.

(Helsingin Sanomat 1.10.2015, prof. Kai Hakkarainen).



Oman osaamisen kehittäminen

Ajatus siitä että ensin opetellaan teoriaa, joita sitten sovelletaan käytäntöön, on ajattelumalli, josta on vain luovuttava 2020-luvulla.

Nykyaikainen oppiminen ja osaamisen hankkiminen ei ole faktatietojen toistamista ja muistamista vaan sitä, että

- tunnistaa oman osaamisensa ja omaksutun tiedon puutteet,
- osaa hankkia uutta **täydentävää** tietoa ja
- kykenee rakentamaan uutta tietoa yhdessä toisten kanssa
- tekemällä tavoitteellista yhdessä sovittua työtä.



Oman osaamisen jakaminen muiden kanssa

YKSILÖN ON OSATTAVA SIIS

tunnistaa oman osaamisensa ja tiedon puutteet,
hankkia uutta täydentävää tietoa ja
rakentaa uutta tietoa yhdessä toisten kanssa tekemällä tavoitteellista työtä.

EIKÄ TÄSSÄ VIELÄ KAIKKI... HÄNEN

tulee tunnistaa muiden auttamisen tarpeet ja
oltava halukas jakamaan osaamistaan,
on tuettava muiden osaamisen ja tiedon täydentämistä:

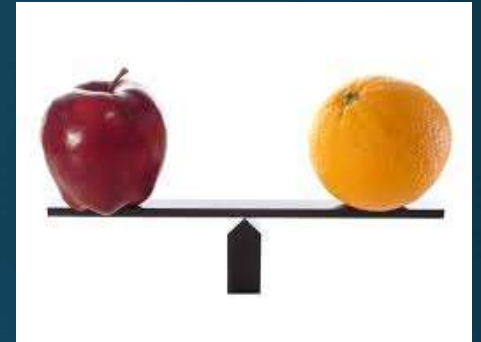
OSAAJALLA ON OLTAVA HALU JA KYKY AUTTAA MUITA :

Erillaisuus on voimavara!



Erilaiset (vuorovaikutus)tyylit

Älykäs ongelmaratkaisu vaatii toisten ajattelun huomioonottamista ja toisten ajattelun hyödyntämistä oman ajattelun kehittämiseksi.



Nykyaikaisessa oppimis-/työyhteisössä osataan

A) ottaa huomioon myös toisten toimijoiden **erilaiset vuorovaikutustyyli** (esim. ekstro-/introvertit)

JA

B) ymmärretään **rakentaa kaikille mahdollisuus olla mukana yhteisessä jatkuvassa ongelmanratkaisussa** ja siihen liittyvissä prosesseissa.

Moniosaajaryhmät tuottavat uutta

NYT VIIMEISTÄÄN on päästävä eroon yksin puurtamisen kulttuurista.



- ihminen ***ei ole tehokkaimmillaan*** eristäessään itsensä kaikista häiriötekijöistä esimerkiksi omaan huoneeseen / kotiin työpäivän ajaksi.
- ***tehokkainta*** organisaation kannalta ***on se kuinka muodostetut moniosaajaryhmät toimivat tuottaen parempia tuotteita tai palveluita*** (esim. palvelulupaukset) tai uusia ratkaisuja monimutkaisiin ongelmiin (esim. prosessien virtaviivaistamiset).



TIETYSTI toimintaympäristössä tulee olla mahdollisuus tarvittaessa päästä eroon häiriötekijöistä siirtymällä sopivaan työskentelytilaan tai mahdollistaa muu keskittymiseen mahdollistava aika ja paikka (kuten etätyössä).

TEHTÄVÄ 3A:

Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

1. **Aluksi ryhmän tulee selvittää käsitteet** tai vastata kysymyksiin

Mitä ovat koneille helpot ongelmat ja mahdolltomat ongelmat ennen ja nyt 2020-luvulla.

Mitä ovat erilaiset vuorovaikutustyyli?

Mitä ovat erilaiset oppimistyyli?

2. **Muodostakaa yhdessä flowchart-kuvio**, jossa esitetään ryhmän "Oman osaamisen kehittäminen".

Pohtikaa ja kirjatkaa kuvaan myös

1. Millaista osaamista on jo?
2. Mitä puuttuu nyt?
3. Mistä lisätietoa haetaan tai voisi hankkia?
4. Miten harjoitellaan tiedon soveltamista?

RAPORTIN LOPPUUN KIRJATAAN TIIMINYHTEINEN NÄKEMYS LAADITUN KUVION TOIMIVUUDESTA!

Kuvio ja yhteinen arvio mallin toimivuudesta palautetaan pdf-tiedostona, jossa on ryhmän jäsenten nimet! (Kukin palauttaa linkin omaan tiedostoonsa!)

<https://www.freecodecamp.org/news/handy-web-development-toolkit/>



Digitaaliset yhteistoiminnalliset keinot

2020-luvulla tarvitaan ajasta ja paikasta riippumaton työskentely, joka perustuu yhteistoiminnallisiin menettelytapoihin ja kehittää ryhmien vuorovaikutusta ja ongelmaratkaisukykyä.



ON SIIS KEHITETTÄVÄ/KÄYTETTÄVÄ/OPETELTAVA DIGITAALISIA TOIMINTAYMPÄRISTÖJÄ TOIMINTAPROSESSEIHIN SOPIVIKSI SITEN ETTÄ RYHMIEN VUOROVAIKUTUS JA ONGELMARATKAISUKYKY KEHITTYY:

- syntyvä "joustava" ajasta ja paikasta riippumaton työskentely pakottaa myös yhteisiin pelisääntöihin, jossa (johtamis- ja toiminta-)kulttuurin on perustuttava luottamukseen:
 - tehokkaan toiminnan kannalta ei ole merkitystä sillä mitä ihminen tekee juuri nyt tai jollakin tarkastelu hetkellä: on parempi että ottaa nokoset, laittaa ruokaa tai pesee pyykkiä sen sijaan että tekee huonoa laatua ja virheitä.

ME KAIKKITIEDÄMME, ETTÄ HUONEESSA (YKSIN) ISTUVA HENKILÖ VOITEHDÄ TÖITÄ JOKO 99 TAI NOLLA PROSENTINTEHOLLA

Vietetty aika (työhuoneessa, koulussa) ei voi olla asiantuntijatyössä tehokkuuden tai opiskelijalla oppimisen ja osaamisen mittari.

Viihtyminen, kehittyminen, luottamus

Fyysisen työympäristön merkitys muuttuu: huoneet muuttuvat projektityötiloiksi ja sovelluksiksi, joissa työryhmät työskentelevät projektien tavoitteita asettaen ja joista tarvittaessa vetäydytään häiriöttömään työskentely-ympäristöön (tai ollaan asiakkaiden luona kartoittamassa vaatimuksia yms.).



Työpaikalle tullaan yhä useammin sosiaalisista syistä verkostoitumaan, viihtymään, tapaamaan kavereita ja myös kehittymään.

Asiantuntijatyössä ei ole enää kiinteitä 8 tunnin työpäiviä kuin poikkeustapauksissa: määrättyssä paikassa vietetty aika tulee vähenemään entisestään mutta sen sisältö muuttuu entistä merkityksellisemmäksi kaikille toimijoille.

Organisaation tavoitteisiin ja sitoutumiseen liittyvä **yhteisöllisyys** ja yhteistyön ehdoton edellytys, **luottamus**, rakentuvat ainoastaan yhdessä olemalla ja tekemällä yhdessä sovittuja kaikille merkityksellisiä tekoja.

Muutos ja kritiikki

Uusien asioiden tekeminen on muutosta, joka edellyttää yhdessä tekemistä työyhteisössä ja sen että (johto, opettajat ja tekijät) ymmärtävät jaksamisongelmat työmäärien väistämättä lisääntyessä.



MUUTOS TAPAHTUU KUN KAIKKI KOKEVAT VOIVANSA OSALLISTUA TIEDON MERKITYKSELLISTÄMISEN PROSESSIIN: kukin pääsee tekemään omia tulkintoja koetusta todellisuudesta, laatimaan yhteisiä pelisääntöjä, luomaan yhteisiä käsityksiä toimintatavoista ja/tai tekemään sopimuksia prosessien virtaviivaistamiseksi.

KRITIIKKI tarkoittaa tavallisesti koettua tunnetta siitä, ettei henkilö(stö) ole päässyt vaikuttamaan tai osallistumaan muutoksen suunnitteluun tai siihen, kuinka muutos jalkautetaan.

Kritiikissä kyse ei ole heikosta tiedonkulusta tai tiedon puutteesta, vaan useinkin **vaikuttamiskokemuksista, erityisesti sen puutteesta!**

Kritiikkiin tulee suhtautua positiivisesti ja rakentavasti: se haastaa löytämään hyviä uusia ratkaisuja!

Kritiikki voi olla sitoutumista uuteen tapaan toimia.

Haasteet ja terveys tasapainoon

Tulee olla mahdollisuus oppia uutta ja haastaa itseään työssä. Tehtävistä suoriutuminen kehittyy ja motivaatio kestää silloin kun on mahdollisuus vaikuttaa omiin tehtäviin ja tekemisen tapaan.

**Työtaitoja asiantuntijaorganisaatiossa ovat
uteliaisuus,
itsetuntemus,
oman toiminnan säätely sekä
muiden toiminnan ja tunteiden huomiointi.**

Tarkoitushan on uusien toimintamallien ja ratkaisujen löytäminen monimutkaistuvassa ja muuttuvassa toimintaympäristössä.

Tässä on haasteita jaksamisen ja motivaation ylläpitoon, johon **työelämässä jokaisen toimijan on itse panostettava.**

Kunkin on huolehdittava omasta terveydestään – MUTTA tähän on myös luotava puitteet.



TEHTÄVÄ 3B:

1463 Arvioi omaa toimintaa

Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

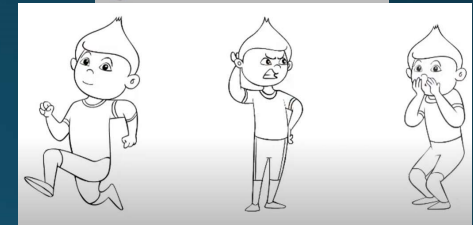
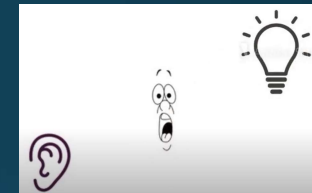
1. Aluksi ryhmän tulee selvittää käsitteet tai vastata kysymyksiin
Mitä ovat digitaaliset yhteistoiminnalliset keinot ?
Miksi työpaikalle tullaan? Kerro siis syitä miksi ja miksi ei?
Milloin syntyy kritiikkiä ja vastakkainasettelua? Miksi se on hyvästä?

2. Muodostakaa yhdessä kuvio, jossa esitetään itsesäätelyn perusteet yksinkertaisesti
(esimerkiksi <https://www.youtube.com/watch?v=Hs-lzHhtnDg>)

Pohtikaa ja kirjatkaa kuvaan myös

1. Mitkä ovat 3 tunnetilaa jotka käynnistyvät yllättävissä tilanteissa?
2. Koska aivot ovat kehittyneet niin että itsesäätelyssä on jo jotain tolkkua?

Käsiteselvitys ja kuvio palautetaan linkkinä pdf-tiedostoon, jossa on ryhmän jäsenten nimet!



Otto Burman, KT, ekonomi

SCRUM JA TYÖNTOTEUTTAMINEN

Tehtävä 0 -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466

Tehtävä 1 -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465

Tehtävä 2 -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä 1463

Tehtävä 3A ja 3B -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa 1464

Tehtävä SCRUM -- 11.02.2022: EI OPETUSTA

Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen

EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja YHTEENVETOA SCRUM-projekteista

- HIIHTOLOMA

TUTKITTUA TIETOA

Yhteistoiminnalliseen johtamisen opetus- ja ohjaamiskulttuurin rakentamisessa on kyse tunteen luomisesta, jossa kaikki kokevat olevansa avuksi ja saavansa tukea muilta (Hellström ym. 2015; Koivula 2010; Sarala & Sarala 1996).

Tutkimuksen (Burman, 2019) tuloksen perusteella voisi ajatella, että työskentelyilmapiiriin voitaisiin vaikuttaa, kun

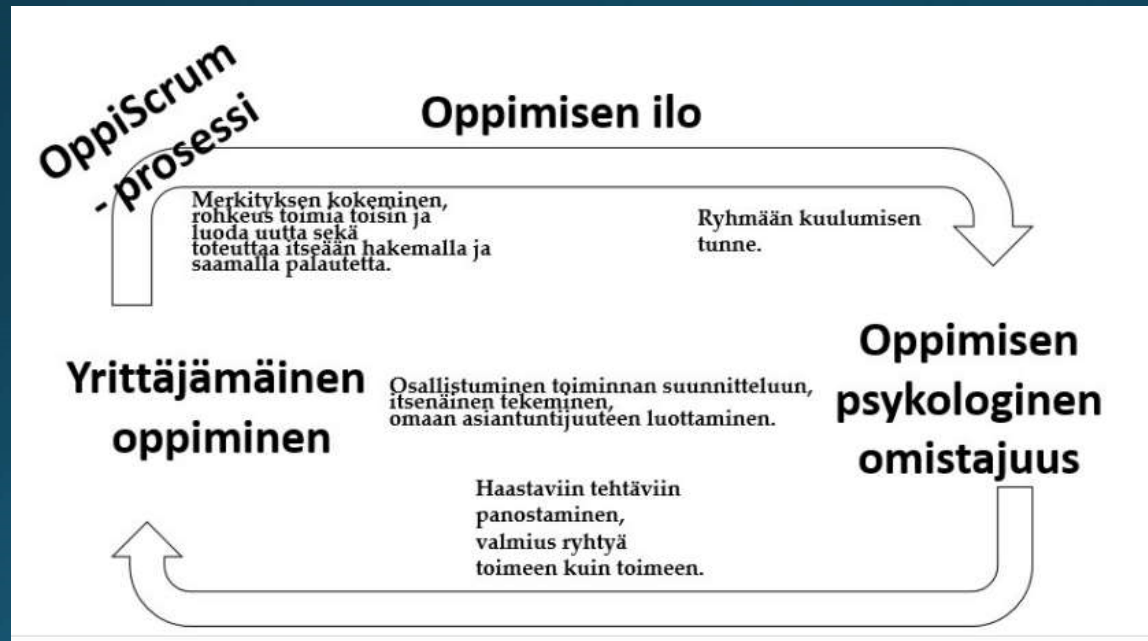
- 1) kaikkia kannustetaan, tuetaan ja ohjataan myönteisessä hengessä, jotta voi toteuttaa itseään ja voi löytää jotain uutta.
- 2) työskennellään sopivien tehtävien parissa, osallistutaan ryhmän toimintaan, tehdään itselle merkityksellistä työtä ja suunnitellaan sekä toteutetaan omiksi koettuja tehtäviä.
- 3) on mahdollisuus kokeilla, nähdä, kokea ja kehittää uutta, panostaa haastaviin tehtäviin ja näyttää oma osaamisensa.

Lähde http://www.ottoburman.fi/documents/Burman_vaitos_19062019.pdf

OppiScrum – oppimisessa

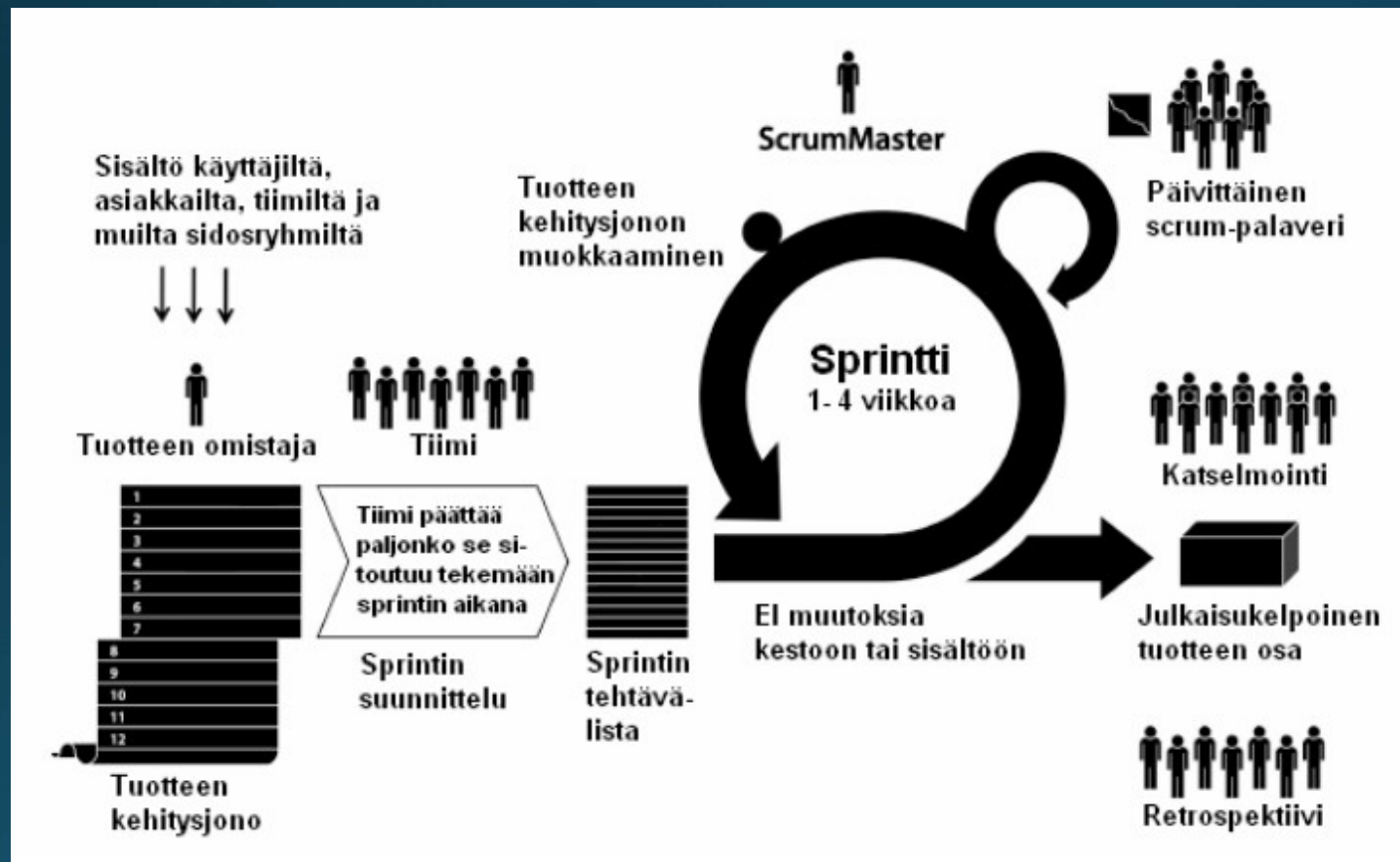
Yhteistoiminallisuus oppimisen toteuttamiseksi...Sivut 58-68

http://www.ottoburman.fi/documents/Burman_vaitos_19062019.pdf



Scrum-käsitekartta

Scrum-projekti (esim. Mika Valkonen 2011, Diplomityö, 45).



Scrum-projektin perusteita

Tilaajana eli tuoteomistajan roolissa

voi toimia esimerkiksi opettaja, ulkopuolinen konsultti, johtoryhmä, ohjausryhmä kaikki yhdessä tai erikseen. Tuoteomistajan tehtävänä on arvioida vaiheiden alustavat työmäärät sekä kunkin vaiheen julkaisuajankohta sekä muutosprojektin toteutusaikataulu.

“Tuotteen kehitysjono” on tehtäväluettelo

Tehtäväluettelon avulla toteutetaan jokin konkreettinen ja toimiva tuotos tai tuote, jota voidaan yhdessä tarkastella.

Tehtäväluettelo muotoillaan yhdessä sidosryhmien toimijoiden kanssa vastaamaan kaikkien käsitystä vaadituista tehtävistä uuden toimintatavan muodostamiseksi organisaatiossa.

Scrum-perusteita 2

Projektitiimi eli kehittäjät

- vastaa projektin toteutuksesta
- koostuu valituista henkilöistä
- suunnittelee kuinka paljon resursseja tarvitaan
- päättää mitä tehtäviä toteutetaan kunkin toteutusjakson (sprintti) aikana.

Scrum Master

tiimin mahdollistaja ja koollekutsuja, huolehtii projektin aikana tapahtuvista Scrum-toimintamalliin liittyvistä erilaisista hallinnollisista tehtävistä kuten Scrum Boardin hallinnoinnista, kokouksien, katselmointien ja jälkitarkasteluiden toteuttamisesta.

Scrum-perusteita 3

Sprintin tehtävälista muodostetaan sellaisista tehtävistä, joiden avulla syntyy julkaisukelpoinen prototyyppi (mvp) tuotteesta. Sprintti voi kestää ajallisesti 1-4 viikkoa ja sprinttien kokonaislukumäärästä päättää tuoteomistaja. Sprintti alkaa siis suunnittelukokouksella.

Sprintin aikana on joka kokoontumishetken (esim. päivän) aluksi nk. stand-up palaveri. Sprintti etenee sovitun ajan (In Process) ja se päättyy kun kaikki sovitut tehtävät on tehty (Done) ja julkaisukelpoinen osa tuotteesta on valmis.

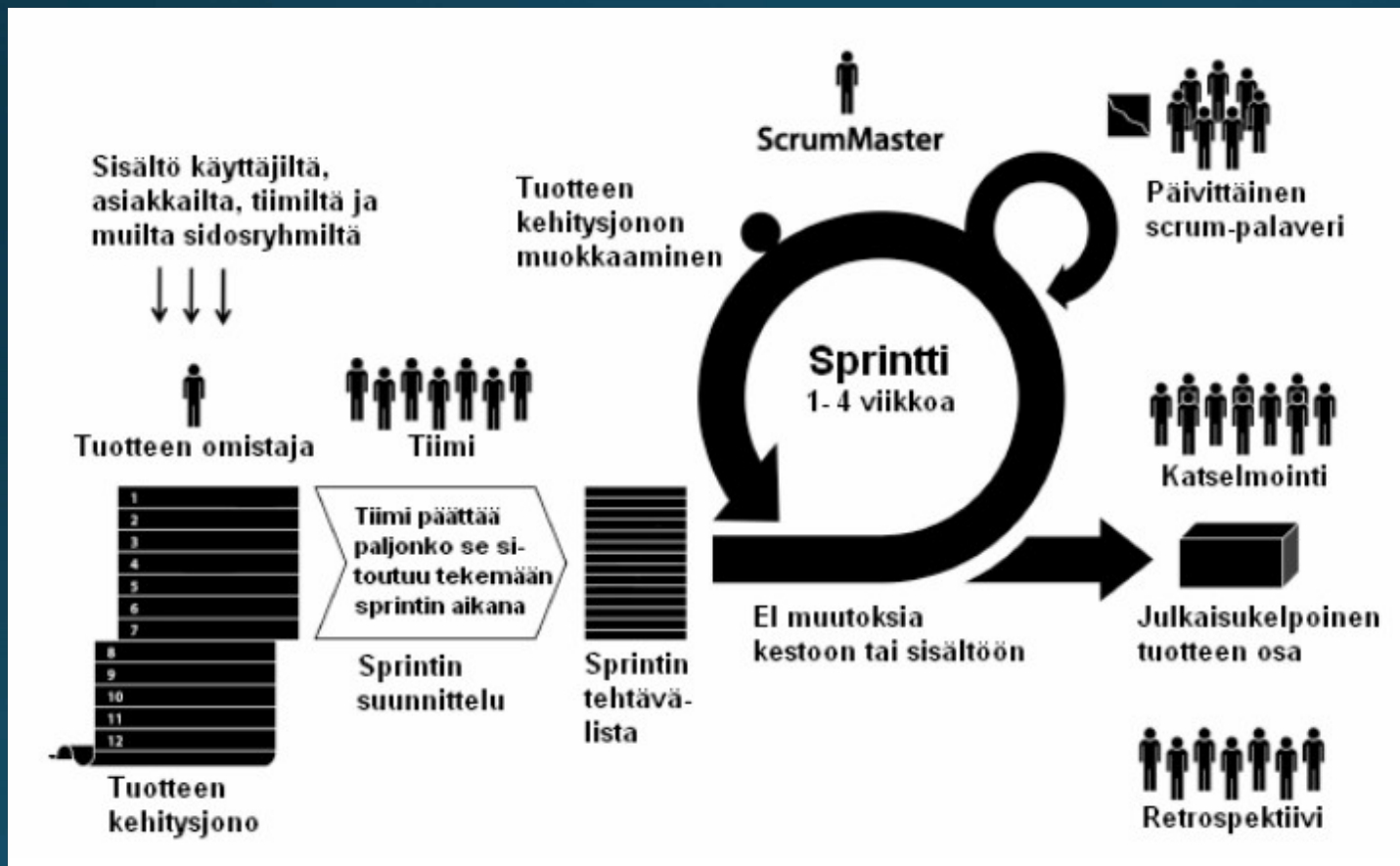
Sprintin lopuksi syntynyt tuotos *katselmoidaan* yhdessä tiimin ja tuoteomistajan kanssa.

Tiimi tarkastelee myös omaa toimintaansa retrospektiivi-kokouksessa pohtien miten toimintatapoja ja vuorovaikutusta voidaan parantaa seuraavassa sprintissä.

Tuoteomistaja(t) arvioi(vat) pitääkö tuotetta kehittää edelleen ja päättää uuden sprintin aloittamisen. Tuote kehittyy sprinttien kuluessa kunnes tavoiteltu toiminallisuus on tuoteomistajan näkemyksen mukaan saavutettu!

Scrum-perusteita 4

Muutosprojekti Scrum-projektina (esim. Mika Valkonen 2011, Diplomityö, 45).



Scrum – ApuTyöKaluna

Yhteistoiminallisuus "MVP-uuden tuotteen" toteuttamiseksi...

Scrumin määritelmä ja pelisäännöt
(Ken Schwaber & Jeff Sutherland)

<https://scrumwell.files.wordpress.com/2021/02/2020-scrum-guide-finnish.pdf>

Scrum-pikaopas tuoteomistajalle

<https://www.withmore.fi/blogi/tuoteomistajan-scrum-pikaopas>

TEHTÄVÄ SCRUM:

Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

1. Aluksi ryhmän tulee selvittää kaikki Scrum-käsitteet sanaston avulla:

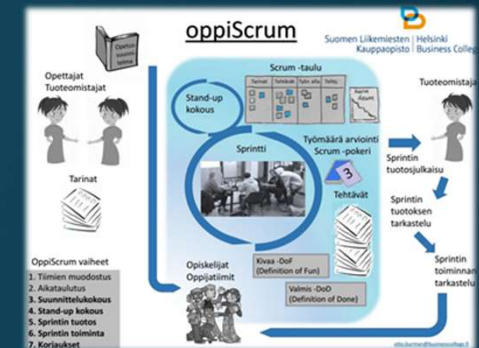
(<https://scrumwell.files.wordpress.com/2021/02/2020-scrum-guide-finnish.pdf>)

Muuttakaa pdf-tiedosto word-tiedostoksi. Laatikaa sanastosta taulukko wordilla ja jakakaa käsitteet ryhmän jäsenten kesken. Kukin jäsen lisää lyhyen selityksen suomenkieliseen sanastoon. Yhdistäkää lopuksi lopuksi kunkin jäsenen laatima täydennetty sanasto yhdeksi asiakirjaksi, jossa kunkin sanaselityksen perässä on laatijan nimikirjaimet.

(valmis työpohja on osoitteessa: xxx)

2. Muodostakaa yhdessä kuvio, jossa esitetään Scrum-työskentelyn vaiheet ja tärkeimmät tapahtumat.

Käsiteselvitys ja kuvio palautetaan linkkinä pdf-tiedostoon!



Otto Burman, KT, ekonomi

SCRUM JA TYÖNTOTEUTTAMINEN (CASE-ESIM)

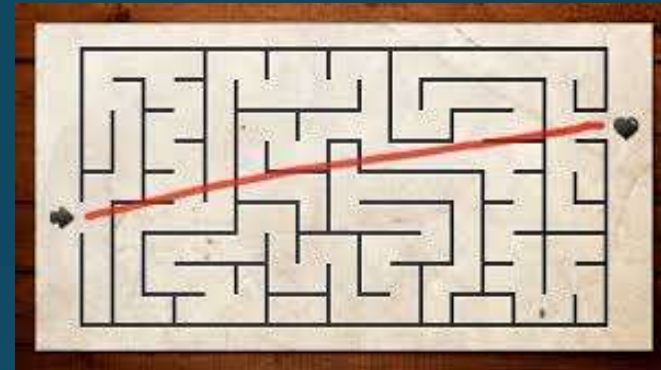
*EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja
YHTEENVETOA SCRUM-projekteista*

- HIIHTOLOMA

Muutoksen aikaansaaminen on vaikeaa

Muutoksen aikaan saamisen viisi avainseikkaa:

1. todellinen aito **tarve,**
2. (johdon) **sitoutuminen,**
3. (avainhenkilöiden) **sitouttaminen,**
4. muun henkilöstön **mukaan saaminen,**
5. ja jatkuva **tiedottaminen.**



Ihmisten johtaminen muutoksissa perustuu kykyyn motivoida henkilöstöä ja antaa heille tilaa ja mahdollisuuksia osallistumiseen kehittämistyöhön ja **siten luoda tunne todellisesta vaikuttamisesta.**

Ehdoton ja näkyvä sitoutuminen muutokseen on toinen perusedellytys muutoksen onnistumiselle.

Kolmas vaihe on ottaa nk. työyhteisön **avainhenkilöt mukaan** muutoshankkeeseen.

Edellisten lisäksi on saatava koko **muu henkilöstö** riittävän varhaisessa vaiheessa mukaan muutossuunnitelmien laatimiseen ja
varmistaa **kehitystyöstä tiedottaminen** muutoksen kaikissa vaiheissa.

Muutos 5-vaiheisena projektina

Muutosprojekti voidaan jakaa seuraaviin vaiheisiin:

- nykytilan ja tavoitetilan arviointi ,
- muutosvalmiuden luominen,
- muutoksen toteuttaminen,
- toimintatavan jalkauttamien.

Muutosprojektin toteuttaminen voidaan vaiheistaa Scrumin tehtäväluettelon muotoon, jossa päävaiheina voisivat olla

1. perustelut
2. viestiminen
3. ohjaaminen
4. osallistaminen
5. tukeminen



Kullekin osavaiheella laaditaan omat tavoitteet (tuotos), aikataulut, tehtäväluettelot, jne.
(Kts. Lisää Mika Valkosen (2011) diplomityö)

Muotoillaan Scrum-projekti?

“Tuotteen kehitysjono” on tehtäväluettelo:

Tehtäväluettelon laadintaan liittyy tuotoksen hyötyjen perusteluita, toimijoiden kesken tapahtuva vuorovaikutus ja viestintä, tuoteomistajan (tilaajan) antama ohjaus ja reunaehdot, Scrum Masterin toiminnan mahdollistava kaikkien osallistaminen sekä kaikkien toimijoiden oppimisen ja yhdessä tekemisen tukeminen.

Tehtäväluettelo muotoillaan yhdessä

kaikkien toimijoiden kanssa vastaamaan kaikkien käsitystä vaadituista tehtävistä

Tuoteomistajan roolissa voi toimia esimerkiksi esimies, ulkopuolinen konsultti, johtoryhmä, ohjausryhmä kaikki yhdessä tai erikseen (tai vaikka oppilaitoksen opettaja).

Tuoteomistajan tehtävänä on arvioida vaiheiden alustavat työmäärät sekä kunkin vaiheen (sprintin) julkaisuajankohta sekä koko projektin toteutusaikataulu.

Scrum-projektin esimerkki

“Tuotteen kehitysjono” on tehtäväluettelo esimerkiksi muutoksen tai uuden tuotteen aikaansaamiseksi

KEHITYSPROJEKTI TARVITSEE

1. Perusteluita
2. Viestintää
3. Ohjaamista
4. Osallistamista
5. Tukemista

Seuraavia taulukoita voidaan käyttää toiminnan suunnittelussa sekä saavutettavien tulosten arvioinnin tukena.

1. Perustelut

| Perustelut muutokselle | |
|---|---|
| Muutoksen tavoite: | Kehittää toimintaa niin että varmistetaan oppimistuotoksien valmistuminen ja varmistetaan osaamisen kehittyminen... |
| Muutoksen visio: (tavoitetilä jakson päätyttyä) | Esimerkki: Saada tuotoksien portfolioiden runko valmiiksi jolloin opiskelijoiden valmistuminen nousee 95 %:iin vuoteen 2023 mennessä! |
| Avainseikkoja jotka kirjataan muutoksen aikaansaamiksi hyödyiksi: (joitakin esimerkkejä) | <ol style="list-style-type: none">1. Toimijan/tekijän vastuuttaminen – oppija ottaa vastuun tekemisestään2. Kokoukset ja prosessit virtaviivaistuvat – opitaan toimimaan yksin ja ryhmässä3. Ajankäyttö minimissä ja tulokset maksimissa – opitaan kehittämään ja oppimaan jotain uutta4. Välittämisen kulttuuri – luottamus tulevaan ja muihin ryhmässä sitouttaa5. Varma valmistuminen – vetovoimainen koulu ja oppimisyhteisö, johon on mukava tulla |

Taulukoita voidaan käyttää projektin suunnitteluun sekä tulosten arviointiin!

2. Viestiminen

| | |
|---------------------------|--|
| Muutoksesta viestiminen | |
| Muutoksesta viestiminen: | Scrum Masterit ja tiimit määritetään - pidetään Scrum-kokoukset säännölliset; standupit, tuotearviot ja retrospektiivit, ... |
| Palaute ja sen käsittely: | Mahdollistetaan sähköinen palaute(laatikko), johon kerätään kritiikkiä ja jota käsitellään määrääjoin |
| Saavutettavat edut: | Yhdessä määriteltyjä etuja kerrataan kaikissa yhteyksissä: <ol style="list-style-type: none">1. oppija ottaa vastuun tekemisestään2. opitaan toimimaan yksin ja ryhmässä3. opitaan kehittämään ja oppimaan jotain uutta4. luottamus tulevaan ja muihin ryhmässä sitouttaa5. vetovoimainen koulu ja oppimisyhteisö, johon on mukava tulla |
| Välittömät onnistumiset: | Seurataan systemaattisesti tietoja a) hitaasti etenevistä b) poissaolijoista c) eroamis- tai erottamisvaarassa olevista – ohjataan tukitoimien pariin. |

Taulukoita voidaan käyttää projektin suunnitteluun sekä sen tulosten arviointiin!

3. Ohjaaminen

| | |
|--|--|
| Muutoksen ohjaaminen | |
| Ohjausryhmä | Muodostetaan riittävän vaikutusvaltainen ohjausryhmä (Scrum |
| Tuoteomistaja: | Mastereista) ja tuoteomistaja (opettaja) kertoo tarvittavat resurssit |
| Ohjausryhmän tukitoimet: | Tuoteomistajan tulee kuulla Scrum Mastereita säännöllisesti ja antaa tukea / ohjeita / valtuutuksia |
| Muutosjohtajat eli muut tiimiläiset: | Mahdolliset ohjausryhmän ulkopuoliset sidosryhmien muutosjohtajat valitaan ja valtuutetaan (resurssit) kehittämistoimiin – nimetään muodostettavaan toteutuksesta vastaavaan projektitiimiin (kts. alla) |
| Viestintä muutosjohtajien kanssa: | Säännölliset yhteiset tilaisuudet joissa esitellään konkreettisia tekoja ja syntyneitä tuloksia: Scrum Masterit toteuttavat kokoukset ja raportoivat toisilleen ja tuoteomistajalle |
| Sovitut tapaamiset, kokoukset, johtaminen: | Tapaamiset aikataulutetaan, kokoustamisen tavoitteet määritetään sekä osallistujat nimetään – tavallista Scrum-toimintaa... |
| Vastuun jako ja avainhenkilöt: | Johtoryhmän (tuoteomistajan), ohjausryhmän (Scrum Masterit), muutosjohtajien (tiimiläiset) sekä muun (opetus)henkilöstön jatkuva läpinäkyvä vuorovaikutteinen osallisuus, jota kuvaa matala hierarkia ja vahva vuorovaikutus |

Taulukoita voidaan käyttää projektin suunnitteluun sekä tulosten arvioimiseen.

4. Osallistaminen

| Muutokseen osallistaminen | |
|--|--|
| Toteuttava projektitiimi: | Projektitiimin tulee edustaa kaikkia sidosryhmiä kattavasti. Projektitiimi vastaa uudistettavien menettelytapojen kirjaamisesta ja käytäntöjen jalkauttamisesta. |
| Miten muut henkilöt saadaan osaksi muutosta: | Projektitiimiin kuuluvien sidosryhmien edustajien tulee tiedottaa omia sidosryhmiään säännöllisesti työn edistymisestä, ongelmista ja uusista ratkaisuista. |
| Kuuntele / hanki palautetta: | Projektitiimi käyttää itse ja rohkaisee muita mm. sähköisen palautteen antamiseen. Ohjausryhmä (Scrum Masterit) käsittelee palautteen säännöllisin väliajoin. |
| Muut (epäviralliset) muutosjohtajat: | Muutosjohtajat toimivat pääsääntöisesti toteuttavassa projektitiimissä. Muut sidosryhmien muutosjohtajat (ja jäsenet) tulee pitää ajan tasalla ja heihin tulee kohdistaa tiedotustoimia. |

Taulukoita voidaan käyttää projektin suunnitteluun sekä sen tulosten arvioimiseen.

5. Tukeminen

| | |
|--|---|
| Muutoksessa tukeminen | |
| Koulutus: | Toimintaan liittyvän koulutuksen tavoitteet kirjataan selkeästi kuvaamaan oppimisprojektin tavoitteiden mukaisia uusia toimintatapoja (esim. oman osaamisen tunnistaminen ja puutteiden korjaaminen) ja niihin liittyviä ajattelumalleja (esimerkiksi ilmiöpohjainen opetus ja oppiminen sekä osaamisperusteisuus arvioinnissa). Yksilölliselle tukemiselle, ohjaukselle ja kouluttautumiselle tulee varata riittävästi aikaa sekä kehittää ryhmän muiden tiimiläisten tukemisen kulttuuria . |
| Muu tuki: | On tutkittava vertaisorganisaatioissa tapahtuvaa kehitystä ja saatava vertaistukea muutoksen jalkauttamiseksi. |
| Esimiesten ja johdon tuki käytännön tekoina: | Esimiesten on aktiivisesti etsittävä vertaistukea mahdollistavia sidosryhmiä, selvityksiä ja raportteja aiheesta: esim. |

Taulukoita voidaan käyttää projektin suunnitteluun sekä sen tulosten arvioimiseen.

Joitakin lähteitä:

<http://www.alykassuomi.fi/>

<http://www.alykassuomi.fi/2015/02/mita-jos-empatia-olisi-tarkein-tyotaito/>

<http://parempaaelamaa.org/>

<http://parempaaelamaa.org/2015/05/26/uusi-tyoelama/>

http://www.tem.fi/files/42534/TEMjul_12_2015_web_30032015.pdf

<http://www.hel.fi/static/ojev/virasto/ojevsivut/tk-2015.pdf>

<http://europe.wiki.nmc.org/Trends>

<http://cdn.nmc.org/media/2014-nmc-horizon-report-EU-EN.pdf>

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf>

<http://dspace.cc.tut.fi/dpub/handle/123456789/20867?show=full>

<http://www.oamk.fi/hankkeet/pkk/pakki/strategiat2.htm>

<https://teholapaisy.wikispaces.com/L%C3%A4p%C3%A4isyn+tehostaminen>

EXTRA TEHTÄVÄ:

Muodostakaa ryhmä jossa on 3-5 jäsentä.

Aluksi ryhmän päättää yksinkertaisesta muutosprojektista:
esimerkiksi ryhdyn kulkemaan bussilla kouluun / harrastuksiin tai jotain yhtä yksinkertaista.
Tämän jälkeen kaikki edellä kuvatut viisi taulukkoa täytetään yhteistyössä.

1. Perusteluita:
2. Viestintää:
3. Ohjaamista:
4. Osallistamista:
5. Tukemista:

Käsiteselvitys palautetaan pdf-tiedostona, jossa on etusivulla ryhmän jäsenten nimet!

2. Muodostakaa yhdessä kuvio, jossa esitetään tämän muutostyöskentelyn vaiheet projektikaaviona!

Kuvio palautetaan pdf-tiedostona, jossa on ryhmän jäsenten nimet!



Otto Burman, KT, ekonomi

OPINNOT VALMIINA!

Tehtävä 0 -- 14.1.2022: Sopii tehtävistä tiimin muiden jäsenten kanssa 1466

Tehtävä 1 -- 21.01.2022: Etsii ratkaisuvaihtoehtoja ja ratkoo ongelmia yhdessä tiimin kanssa 1465

Tehtävä 2 -- 28.01.2022: Arvioi omaa toimintaa tiimin jäsenenä 1463

Tehtävä 3A ja 3B -- 04.02.2022: Arvioi ratkaisujen toimivuuden yhdessä tiimin kanssa 1464

Tehtävä 4 -- 11.02.2022: Arvosanojen korottaminen - + ja varmistaminen

EXTRA Tehtävä -- 18.02.2022: Tehtävien läpikäyntiä ja YHTEENVETOA SCRUM-projekteista

• *HYVÄÄ HIIHTOLOMAA – KIITOS MIELENKIINNOSTA!*