

Dinno –seminaari: Dialogisen
johtamisen ja oppimisen tilat ICT –
intensiivisissä työympäristöissä
23.10.2013

Visualisti –työkaluun kirjattuja
ryhmäkeskusteluja ja pohdintoja

Millaisia ajatuksia päivän teema minussa herättää?

- Tulisi olla näitä kaikkia teemoja esillä myös työpaikoilla.
- Paljon on käyttämätöntä voimavaraa näiden kaikkien teemojen suhteen.
- Olisi hyvä ja tulisi työntekijät kunnolla perehdyttää ICT asioihin.
- Johtajien tulisi itse olla esimerkkinä kaikessa ICT:n käytössä.
- Helppojen ohjelmien tekeminen on vaikeaa ja vaikeiden ohjelmien tekeminen on helppoa - tulisi olla mukana käyttäjiä kun systeemejä suunnitellaan
- ICT:n tulisi olla systemaattista ja suunnitelmallista - se ei tulisi olla sellaista ei enää olla kahvihuoneessa yhdessä, vaan jokainen käy hakemassa oman kahvikuppinsa ja menee oman tietokoneensa ääreen.
- ICT nimikkeessä ei ole kiinnostava - sen sijaan oppiminen ja dialoginen johtaminen on.
- Päiväkotien arjessa ei kovinkaan paljon ole käytössä ICT, työn luonne ei sitä edellytä.
- ICT:n tulisi olla systemaattista ja suunnitelmallista - sen ei tulisi olla sellaista ettei enää olla kahvihuoneessa yhdessä, vaan jokainen käy hakemassa oman kahvikuppinsa ja menee oman tietokoneensa ääreen.
- Helppojen ohjelmien tekeminen on vaikeaa ja vaikeiden ohjelmien tekeminen on helppoa - tulisi olla mukana käyttäjiä kun systeemejä suunnitellaan.
- Tarvitaan motivaatio, oli mikä tila tahansa.
- Keskittyminen: on materiaalit, jotka tarvitaan asiaan eikä muuta.
- Uudenlaisen vuorovaikutuksen innovointi: voidaanko olla vuorovaikutuksessa uudella tavalla, ilman hierarkiaa ja johtajalle varattua aikaa?
- Voi olla joka paikassa työyhteisössä, erilaisissa tilaisuuksissa jossa ihmiset kokoontuvat työyhteisössä.
- Vuorovaikutuksen laatu: vuorovaikutusta on, mutta tapahtuuko mitään?
- Kuinka saa ilmaisemaan itseään sellaiset ihmiset, jotka eivät tavallisesti puhu esim. kokouksissa.
- Vuorovaikutus = velvoite antaa itsestään.
- ICT viestinnässä ja johtamisessa; haaste on saada tasapainoinen yhdistelmä viestintää, ei pelkkää sähköpostijohtamista tai kokouksissa tietokoneen kanssa operoimista.
- Dialoginen johtaminen pyrkii painottamaan kuuntelemista, keskustelusta oppimista hierarkkisen johtamisen sijaan. Lisäksi reflektio ja keskusteluun uudelleen palaaminen, keskustelusta oppiminen.
- Mitä ICT-intensiivinen tarkoittaa tavoitteessa?
- Dialogisuus kiinnostava teema.
- Miten etäisyys vaikuttaa siihen, miten asioista voi keskustella?

Mitä käsite "oppimisen tila" minulle merkitsee?

- Oppimisen tila =
 - ihmiset kaipaavat ohjeistusta, miten tulee toimia, johdonmukaisuus, linjakkuus. Hyvä käyttöliittymä.
 - voi olla virtuaalinen ja fyysinen, voi olla liikkuvaa kuvaa, kommentteja, keskustelua, chattailuja. Eri asia on, missä kukin kokee oppivansa, millaisessa tilassa
 - tilat kun ketään ei voi sitouttaa/pakottaa. Ympäristön pitää itsessään olla sellainen, joka innostaa oppimaan
 - tilan tulisi olla linjassa opettajan ajatuksen kanssa
 - tila muuntuu oppimisen myötä, mahdollistaa erilaisia tapoja
 - antaa perusoletuksen siitä, miten odotetaan toimittavan
 - psyykkinen tila oppimiselle. Tila viestii, miten tulee toimia
 - avoin, otollinen, ajatukset voi hengittää, ei kahleita, fyysistä tilaa, muokattavissa
 - vaatii tilojen lisäksi etenkin aikaa. Luovuus tyrehtyy ajanpuutteeseen, rakenteet ja puitteet eivät ainoa ratkaisu.

Tridialogista virinnyttä

- Verkostoitumisen vaikeus organisaatioiden välillä esim. tietoturvasyistä. Organisaatorajat ylittävä asiantuntijuus hankalaa saada käyttöön.
- Tärkeää/kehittävää: Ajatus siitä, että rakennetaan tietoa aiemman tietämyksen päälle.
- Oikeat välineet oikeaan tarpeeseen. Kun otetaan yksi uusi väline käyttöön, ei tarvitse unohtaa vanhoja. Tärkeää erilaisten tapojen hyödyntäminen joustavasti.
- Kommentti: Dialoginen organisaatio ja dialogisesti toimiva yhteisö: nähty vaivaa sen pohtimiseksi, mitä yritetään tehdä, pyritään jatkuvasti osallistamaan ihmiset, mietitty viestinnän ja yhteistyön rakenteet ja niitä päivitetään jatkuvasti, jokainen voi tehdä sitä, mistä on innostunut sekä koko ajan arvioidaan em. asioita.
- Kysymys: Onko tunnistettu organisaatioita, joissa dialogisuus toimii ja on luovuuatta tukevat rakenteet. Onko jotain yhteistä teknologiaan ja viestintään liittyen? Organisaation toiminnot ovat tavoitteellisia, avoin, yhteistoiminnallinen, asioihin tartutaan heti, läpinäkyvyys tuo sitoutumisen. Teknologia on perinteistä, käytetään monipuolisia välineitä, esim. osaamiskartoitus.

Millaisia mahdollisuuksia ja haasteita ICT luo johtamiselle?

- Samat asiat ICT:ssä kuin muutoksessa yleensä.
- Avoimuus, luottamus lisääntyy.
- Enemmän mahdollisuuksia kuin haasteita. CRM-järjestelmän käyttöönottoprosessi vaikea, mutta jos käytettäisiin, luo mahdollisuuksia. V
- Verkko-oppimisympäristöt, videoneuvottelu, tms. tärkeää käyttöönotto ja hyödyntäminen aidosti.
- Ei korvaa kasvottaista vuorovaikutusta, mutta edistää yhteistoimintaa kun samat materiaalit jaettavissa kaikille.
- Kaikilla on sama materiaali käytettävissä - yhteinen prosessi - yhteinen tavoite – työväline.
- Tekniikka mahdollistaa sen, että mennään järjestelmän taakse esim. esimies-alaisuudessa.
- ICT asioiden käyttöön ottaminen velvoittaa että sitä luetaan - ei voida odottaa että joku tuo sen sinulle - velvoitetaan johtajan toimesta ottamaan vastaan - tukee johtamisjärjestelmää - tasavertaista kohtelua .
- Tietoa jaetaan monissa järjestelmissä. Tärkeää olisi varmistaa oikeiden henkilöiden tiedon saanti.
- Kuopiosta konkreettisia esimerkkejä - onko täysi tai vajaa kalenteri - johtajan kannanotto kalenteri 70 %:sesti täynnä on hyvä.
- Verkostonäkökulma - auttaa paljon vaikka on eri organisaatioita - väline ja keskustelu mahdollistuu – välttämätön
- Ei ole pelkästään vaikutukset joita haetaan, vaan on tuonut lisää avoimuutta ja työhyvinvointia - kun otetaan oikeasti käyttöön, laajempia kulttuuriin meneviä vaikutuksia

Millaisia mahdollisuuksia ICT luo johtamiselle?

- On myös työhyvinvoinnin väline.
- Mietittävä sähköpostiviestien kohdentaminen tarkoituksenmukaisesti. Pelisääntökeskustelu viestinnästä.
- Sähköpostiviestissä tärkeää otsikointi!!
- Läpinäkyvyys lisääntyy.
- Oppimismahdollisuus - kokonaisuutena mahtava tilaisuus - kaikki osallistujat tuovat sinne materiaalinsa - on eri asia jos tuodaan esille jossain palaverissa asiat
- Kun viedään asioita eteenpäin - kehittyy ja kasvaa - jokaisen näkemys esillä

Millaisia haasteita ICT luo johtamiselle?

- Haavoittuvuus on haaste.
- Uskaltaako luottaa tekniikkaan/ jättäytyä sen varaan, hallinnan tunne katoaa.
- Sähkökatkokset.
- Aina mennään tekniikka ja väline edellä, ei niinkään tarve edellä.
- EI YHTÄ AIKAA MUUTETA ORGANISAATIOA JA JÄRJESTELMIÄ!

Millaisia mahdollisuuksia ja haasteita ICT luo oppimiselle?

- Verkostojen seurannan mahdollistuminen, kokonaisuuden hahmottuminen paranee, järjestelmän uudistuminen ei saa olla liian suuria paloja tai jatkuvaa muutosta.
- Yhteisoppiminen, yhteiskehittäminen, tiedon jalostuminen.
- Hyviä käytäntöjä netti pullollaan - voisi kerätä kasaan ja saattaa eri tahojen käyttöön.
- Mediakasvatuksellinen näkökulma learning by doing siirtovaikutukset.
- Oppimisen tila, mentaalinen, fyysinen, virtuaalinen - mitä kautta kukin pääsee kiinni oppimiseen - korvakuuloltakin tulee voida soittaa - joka haluaa päästä kiinni, tulee mukaan omalla välineellään - lapsilla, peruskoululaisilla on tapa tulla mukaan eri välineillä ja kanavilla - tulisi mahdollistaa kaikenlaisia kanavia - kynnyks ei saa olla liian korkea - oltava tukea saatavilla.
- Paljon mahdollisuuksia yksilölliseen ja omaehtoiseen opiskeluun. Vuorovaikutus tärkeää.
- Ihmiset ovat eri tavalla aktiivisia verkossa, mikä on huomioitava.
- Tulee olla mahdollisuuksia keskustella kasvokkain - alustalla suunnittelu - palaveri - asiat keskustellaan - palautetaan alustalle - jatketaan suunnittelua – tavataan
- Anonyymiteetti tuoda asioita esille - voisi kirjautua numeroilla - ideoita voitaisiin kerätä nimettömästi.
- Chatti voi usein korvata kasvokkain tapaamisen - esim. sähkölaitos - oli henkilökohtainen
- Hyvä tapa kerätä kommentteja ja palautetta muistiin koulutuksen aikana. Tärkeää materiaalln hyödyntäminen.
- Yhteistoiminnallinen kehittäminen mahdollistaisi vastuun jaon ja uuden roolittamisen mm. työpaikkakokouksissa.