

”6D” -verkostoitumisen pedagogiikka

Verkostoitumisesta puhutaan usein ottamatta kantaa verkostoitumisen kehittämisprosessiin, verkostoitumisen pedagogiikkaan. Esittelemme kehitystyön alla olevaa ns. ”6D” - verkostotyön kehittämisen lähestymistavan keskeisiä piirteitä:

1) *Debatti*, eli erilaisten näkemysten erilaisuuden esille tulo ja näkyväksi tekeminen turvallisessa toimintakulttuurissa. Debattifoorumeissa tavoitteena on päästä yksilöiden ja heidän taustaorganisaatioidensa käsikirjoituksen, premissien reflektoinnin tasolle: mihin havaintomme, tunteemme, ajattelumme ja toimintamme perustuu – uudistava oppiminen (merkistysperspektiivien, identiteetin ja kulttuurin muutos) edellyttää tämän tason reflektointia.

2) *Dialogi*, eli erilaisten äänien tasaveroinen hyödyntäminen tavoitteena luoda jotakin uutta. Tämä tapahtuu omien ajattelutapojen käsitteellistämisen ja reflektoinnin kautta, jolloin niiden taustalla olevat merkityssuhteet tulevat näkyviksi.

3) *Difference*, eli erilaisuuden hyödyntämien voimavarana. Erilaisuuden hyväksymisen/hyödyntämisen esteenä on usein ”kaaoksen” pelko, vaikka se onkin uuden luomisen edellytys; produktiivinen ote edellyttää usein ”epämääräiseen maastoon siirtymistä”. Erilaisia arvoja ja asiantuntijuutta edustavien järjestelmien/yksilöiden ymmärryksen ja osaamisen jakaminen tuottaa uuden laatuista ymmärrystä, toimintaa, kulttuuria vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin

4) *Distinction*, eli uuden toimintatavan ero entiseen toimintakulttuuriin on tietoisereflektoinnin kohde ja näin kehittämisen voimavara ja lähtökohta.

5) *Deal*, eli verkoston toimintatapa hyödyntää moniäänisyyttä ja sopia seuraavista askelista toiminnan edelleen kehittämiseksi. Uutta toimintakulttuuria ja sen edellyttämää uutta tietoa luodaan vain luopumalla vanhoista ajattelutavoista ja tieto-/toimintarakenteista. Tämä edellyttää epävarmuuden sietämistä ja estää yhteisen ”psykologisen sopimuksen”, dealin avulla vanhaan, turvalliseen, mutta heikosti toimivaan, toimintajärjestelmään palaamista. Kiinteä verkostotyö auttaa helpottamaan

epävarmuuden ja keskeneräisyyden sietämistä ja sen aiheuttamaa ahdistusta.

Dealin avulla pyritään tietoisesti edistämään uudentasoista systeemistä ajattelua: kokonaisuuksien ja niiden osien välisen dynamiikan hahmottamista. Tällä tavoitellaan monimutkaisen toimintajärjestelmän kompleksisuuden ja dynamiikan hallintaa, joka perinteisen organisaatio-/toimialakohtaisen ja lineaarisen hahmotustavan perustalta on osoittautunut vaikeaksi.

6) Dokumentointi, eli verkosto seuraa ja monitoroi sekä arvioi tietoisesti omaa kehitystään sisällöllisesti ja toimintakulttuurina. Arviointi on pikemminkin itse- ja vertaisarviointia sekä toimintaa samanaikaisesti hankkeen etenemisen kanssa kehittävää kuin normatiivista tai ulkoista.

Konkreetisti kehittäminen edellyttää toiminnan verkostoluonteen esille saamista, sekä seuranta-, monitorointi ja arviointijärjestelmän kehittämistä tavalla, jossa toiminnan verkostomaisuus tulee esille. Tässä suhteessa kehittäminen voidaan liittää vuoropuheluun niiden kehittyiden kanssa, joita Koulutuksen tutkimuksen laitoksella Jyväskylässä on tehty.

”6 D” –lähestymistavan toteuttaminen edellyttää erilaisten kohtaamistilojen ja –prosessien aikaansaamista. Siihen tarvitaan alkuvaiheessa fasilitaattoreita, jotka auttavat murtamaan aiemmin omaksutut kommunikaatiomallit ja myös niiden taustalla olevia ajattelumalleja ja uskomuksia. Näissä kohtaamisfoorumeissa on tärkeä tarkastella olemassa olevien verkostojen/yhteistyömuotojen ”syvärakenteita”.

Tarvitaan erityyppisiä yhteisöllisen oppimisen foorumeita, jotka mahdollistavat erilaista vuorovaikutusta. Esim debatti- ja dialogifoorumeilla vuorovaikutusta säätelevät erilaiset pelisäännöt, joiden mukaan eksplikoidaan ja jaetaan kokemuksia, premissejä, uskomuksia, tunteita ja ajattelutapoja.