

**KOKEILE
TIIMIOPPIMISTA!**



Opettajasta tiimivalmentajaksi:

KOKEILE TIIMIOPPIMISTA!

Opettaja, kuinka aloitat työn tekemisen tiimin valmentajana ja otat tiimissä oppimisen käyttöön? Tämä opas johdattaa sinut kokeiluun, jonka voit tehdä työpaikallasi, aloita vaikka tänään!

Oppaan avulla saat:

- Enemmän yhdessä oppimista ja vähemmän kalvosulkeisia.
- Pöhinää projektien muodossa.
- Mahdollistat oppimisen ilon
- Opiskelijoille itselleen istuvia oppimistavoitteita.
- Oman ammattitaidon kehittymistä.
- Mukavan tavan tehdä opettajan töitä tiimivalmentajana.



SISÄLLYS

LUE TÄMÄ ENNEN KÄYTTÖÄ.....	3
MIKÄ, KENELLE, MIKSI, MITÄ JA MUUT OLENNAISET KYSYMYKSET TIIMIOPPIMISESTA JA TIIMIVALMENTAMISESTA.....	4
Mikä tämä opas on?	4
Kenelle tämä opas on tarkoitettu?	4
Mitä tarvitset tämän oppaan ideoiden toteuttamiseksi?	4
Mitä et tarvitset tämän oppaan ideoiden toteuttamiseksi?	5
Mihin tämän oppaan ideat ja menetelmät perustuvat?	5
Mitä tiimioppiminen ja tiimivalmentaminen ovat?	7
Mitä tiimivalmentaja tekee?	7
VAIHE 1: DIALOGI.....	10
Mitä on dialogi?.....	10
Dialogin peruseriaatteet ja onnistumisen edellytykset.....	11
Dialogi on harjoiteltavissa oleva taito	11
Sanoista tekoihin: Kokeile dialogia!	12
Dialogisessioiden sarja	14
VAIHE 2: TEKEMÄLLÄ OPPIMINEN	16
Mitä tekemällä oppiminen on?	16
Projektit.....	16
Mistä löydämme projekteja?	18
Mutta entä oppimisvaatimukset ja järjestelmällisyys?	18
Sanoista tekoihin: Kokeile tekemällä oppimista projektien avulla!	19
VAIHE 3: TIEDON HANKKIMINEN	22
Mitä on tiedon hankkiminen?	22
Puolustuspuhe lukemiselle	22
Lukeminen tiimioppimisen opintojen aikana	23
Kirjaesseet	24
Sanoista tekoihin: Kokeile tiedon hankintaa käynnistämällä tiimiläisten lukuohjelmat!	24
VINKKEJÄ JA IDEOITA TIIMIOPPIMISTA KÄYTTÄVÄN JAKSON RAKENTAMISEEN.....	27
Yksinkertainen järjestelmä.....	27
Alustava suunnitelma kahdeksan viikon tiimioppimisen ohjelmasta	28
JÄLKISANAT	31
LIITE 1. LISTA KIRJALLISUUDESTA ALOITTELEVALLE TIIMILÄISELLE	33
LIITE 2. HYVÄÄ KIRJALLISUUTTA TIIMIVALMENTAMISESTA.....	38

LUE TÄMÄ ENNEN KÄYTTÖÄ

Tämä opas on suunniteltu tekemisen ja kokeilemisen hengessä. Suunnittele, mutta älä suunnittele liikaa. Tiimioppiminen on ennen kaikkea prosessi, jota oppijat elävät. Ja kuten tiedämme: elämää ei kannata liikaa suunnitella.

Opas on ohjenuora kokeilun tekemiseen. Kokeilu on jaettu kolmeen vaiheeseen:

Vaiheessa 1 otat käyttöön dialogin, eli tiimiläisten vuorovaikutteisen keskustelun jota sinä fasilitoit ja ohjaat.

Vaiheessa 2 lisäät dialogin päälle tekemällä oppimisen, eli käytännön projektit joita tiimiläiset tekevät.

Vaiheessa 3 höystät dialogia ja tekemistä ottamalla käyttöön teoriaohjelman, joka antaa tiimiläisille uusia ideoita, vaikutteita, tietoa ja malleja siihen, miten he voivat toteuttaa tekemällä oppimista vielä paremmin.

Oppaan viimeisessä osassa on muutamia ideoita ja vinkkejä siihen, miten voit rakentaa kokonaisen tiimioppimista – dialogia, tekemistä ja lukemista - hyödyntävän ohjelman. Se kokoaa yhteen edellä mainitut vaiheet kokonaisuudeksi ja esittelee alustavan suunnitelman kahdeksan viikon mittaisen tiimioppimisjakson toteuttamiseksi.

Liitteistä löydät kirjalistan, jota käytetään opiskelijoille suunnatun lukuohjelman rakentamisessa sekä suosituksia hyvästä tiimioppimista ja -valmentamista käsittelevästä kirjallisuudesta.

MIKÄ, KENELLE, MIKSI, MITÄ JA MUUT OLENNAISET KYSYMYKSET TIIMIOPPIMISESTA JA TIIMIVALMENTAMISESTA

MIKÄ TÄMÄ OPAS ON?

Tämä opas on käytännöllinen, tiimioppimiseksi kutsutun pedagogiikan käyttöönotto-opas. Se perehdyttää sinut tiimioppimisen ja tiimivalmentamisen keinojen käyttöön.

Näin aluksi kannattaa myös muistaa kolmas hyvin tärkeä asia: täsmälleen oikeaa vastausta ja tapaa toteuttaa tiimioppimista ei ole. Kokeile ja sovelle. Niillä pääset pitkälle.

Oppaan tavoite on herätellä tekemään kokeiluja arjen työssä ja tarkastelemaan vaihtoehtoja. Lähtökohtana ovat perusasiat. Kehittyneemmät asiat voit harjoitella myöhemmin.

KENELLE TÄMÄ OPAS ON TARKOITETTU?

Tämä opas on suunnattu opetusalan ammattilaisille koulutusasteesta ja koulutusalaista riippumatta.

Opas soveltuu niin perusopetuksen luokkahuoneeseen, ammattikoulun työpajaluokkaan kuin korkeakoulujen innovatiivisiin high-tech hubeihin.

Opasta voidaan käyttää sovelletusti myös aikuiskoulutuksessa tai yritysten sisäisissä koulutuksissa.

MITÄ TARVITSET TÄMÄN OPPAAN IDEOIDEN TOTEUTTAMISEKSI?

1. Himpun verran rohkeutta kokeilla uudenlaisia opetusmenetelmiä.
2. Kurssin, opintojakson tai laajemman ohjelman piirissä olevan opiskelijaryhmän johon kuuluu 15-25 opiskelijaa.
3. Mielellään 6 – 10 viikkoa aikaa samojen opiskelijoiden kanssa esimerkiksi kurssin tai jakson piirissä.

4. Halua improvisoida kun erilaisia tilanteita tulee vastaan.

Voit toteuttaa tämän oppaan ideat yksin tai yhdessä kollegasi kanssa. Jos ideoiden käytäntöön laittaminen tuntuu hankalalle, suosittelemme kokeilemaan parityöskentelyä. Se antaa sinulle mahdollisuuden ratkaista eteentulevia pulmakohtia yhdessä.

MITÄ ET TARVITSET TÄMÄN OPPAAN IDEOIDEN TOTEUTTAMISEKSI?

1. Laajamittaista tieto-taitoa tiimioppimisen pedagogiikasta tai tiimidynamiikasta.
2. Opetussuunnitelmien uudistamista tai palavereja siitä, mitä tiimioppiminen on tai mitä pedagogista lähestymiskulmaa se edustaa. Niilläkin on toki tärkeä paikkansa koulutusosalalla. Voit kuitenkin pureutua niihin tässä oppaassa esiteltyjen ideoiden toteuttamisen jälkeen. Kokeilut ensin, reflektio jälkikäteen. Tärkeintä on kokeilla asioita ensin ja havainnoida itse, mitä tiimissä oppiminen on ja miltä tiimivalmentajan työ maistuu.
3. Täydellistä oppilasainesta tai futuristista oppimisympäristöä. Ideat toimivat normaalien opiskelijoiden kanssa, normaalien opettajien toimesta ja normaaleissa toimitiloissa.
4. Lisää aikaa, rahaa tai teknologisia vemppeitä. Käytät oppaan ideoita suoraan arkityössäsi, jonka kuitenkin tekisit opettajana.

MIHIN TÄMÄN OPPAAN IDEAT JA MENETELMÄT PERUSTUVAT?

Oppaan menetelmät ja ideoiden perustuvat Tiimiakatemia® oppimis- ja työmenetelmiin, joita on käytetty ja kehitetty jo yli 25 vuotta. Niillä on maailmanlaajuisesti 10 000 eri asteista käyttäjää kahdeksanvuotiaasta koululaisesta yli viisikymmppiseen yritysmaailman johtajaan.

Menetelmät ovat yhdistelmä kokemuksista sekä erilaisista opetusmaailman ja liike-elämän lähteistä (kuten kirjoista) otetuista ideoista, malleista ja lähestymistavoista. Kehitystyö on tehty kokeilemalla ja tekemällä, onnistumisien ja erehdyksien kautta. Suurin osa teoreettisista malleista, käppyröistä, laatikkokuvioista ja

kirjallisista kuvauksista on tullut mukaan jälkijättöisesti ja oivaltaen:
"Hei, tätähän me olemme tehneet omalla tavallamme!"

Tiimiakatemia® Menetelmää on vaikeaa lokeroida. Yritetään kuitenkin: Tiimiakatemia® Menetelmää voisi luonnehtia sosiokonstruktivismiin ja tekemällä oppimisen cocktailiksi. Idea on yksinkertainen: ihminen tekee *käytännön tekoja* (tekemällä oppiminen), *oppii yhdessä muiden kanssa* (sosio -> sosiaalinen -> yhteisöllinen) ja *näin rakentaa itse omat tietosisältönsä* (konstruktivismi -> rakentaminen) tekojen ja muiden kanssa oppimisen avulla. Oppimista tehostetaan lukuohjelmaksi kutsutulla teoriaohjelmalla.

Tiimiakatemia® Menetelmä voidaan tiivistää seuraavasti:

Tee jotain, josta voit oppia sitä, mitä sinun tarvitsee oppia. Hanki siinä sivussa tietoa, joka mahdollistaa tekemisen paremmin. Pysähdy välillä keskustelemaan muiden kanssa siitä, mitä opit tekemisistäsi. Toista tekemistä, tiedon hakua ja muiden kanssa oppimista jatkuvasti.

Taustat, mallit, teorit ja filosofiat ovat erittäin hyödyllisiä. Niihin ei kuitenkaan kannata takertua. Tiimien valmentaminen ja tiimioppiminen opitaan vain tekemällä. Ehdit taatusti tutustua Tiimiakatemia® Menetelmään ja sitä sivuaviin teoksiin myöhemminkin. Aloittamalla käytännön työn pääset parhaiten eteenpäin.

MITÄ TIIMIOPPIMINEN JA TIIMIVALMENTAMINEN OVAT?

Tiimioppiminen on nimensä mukaisesti juuri sitä, mitä nimi kertoo: oppimista tiimissä.

Opiskelijat organisoidaan tiimioppimisessa 15 - 25 hengen tiimeihin. Tiimit toimivat (yleensä) pitkällä tähtäimellä, vähintään yhden kurssin ajan ja pisimmillään jopa vuosia. Ideana on *olla yhdessä, tehdä yhdessä ja oppia yhdessä*.

Tiimin jäsenet oppivat toteuttamalla projekteja ja muita vastaavia töitä yhdessä. He jakavat tiimivalmentajan johdolla kokemuksiaan ja ideoitaan tiimin yhteisissä tapaamisissa, ”treeneissä”. Siinä sivussa he lukevat kirjoja ja hankkivat tietoa tekemiseensä ja keskusteluihin.

MITÄ TIIMIVALMENTAJA TEKEE?

Jokaisella tiimillä oma tiimivalmentajansa. Hän on opettaja, joka työskentelee valmentavalla otteella. Hän on tiimin kanssakulkijana koko sen kehityskaaren ajan.

Tiimivalmentajat ovat tiimien valmentamisen asiantuntijoita. Heillä on tiedot, taidot, asenteet ja kokemukset valmentaa yksilöitä, tiimejä ja yhteisöjä työskentelemään ja oppimaan tiimeissä. Päämenetelmänä he käyttävät Tiimiakatemia® menetelmää.

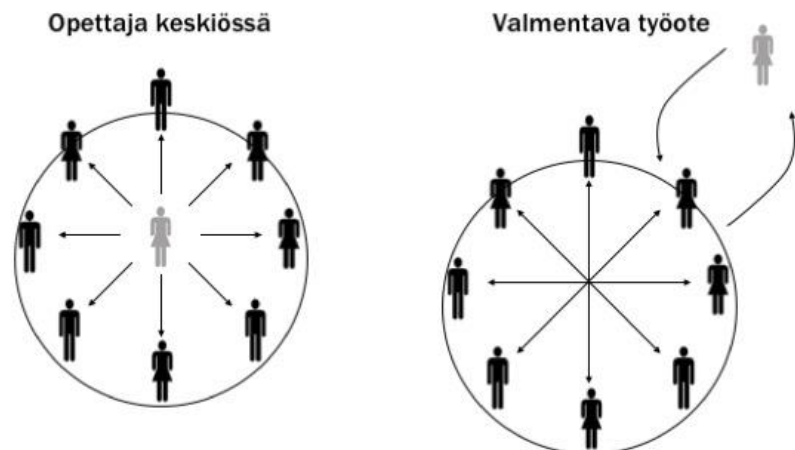
Tiimivalmentajan osaamisprofiili on monimuotoinen. Se sisältää tietotaitoa muun muassa tiimien ja ryhmien fasilitoinnista, yksilöiden sparraamisesta, koulutussuunnittelusta ja yhteisöjen kehittämisestä. Lisäksi jokaisella tiimivalmentajalla on oma erikoistumisalueensa (esimerkiksi markkinointi, myynti, teknologia, terveydenhuolto, palvelumuotoilu tai sosiaalityö), jota hän käyttää tiimivalmennusosaamisen rinnalla.

Tiimivalmentajana työskentelevän opettajan työhön kuuluu muun muassa:

- tiimin sparraaminen toiminnan (esim. projektien) lomassa
- tiimin keskustelujen (dialogin) ohjaaminen tiimin tapaamisissa

- ammattialaan liittyvän tiedon tai tiedon lähteiden antaminen tiimin jäsenille (kysyttäessä, unohda puuduttavat kalvosulkeiset), ja ennen kaikkea aktiiviseen itsenäiseen tiedonetsintään kannustaminen
- erilaisten tiimityöskentelymenetelmien esittely (esim. aivoriivet)
- tiimin yksittäisten jäsenten sparraaminen
- hallinnolliset työt ja paperitiikerinä muriseminen
- tiimin jäsenten suoritusten arviointi
- tiimin kannustajana toiminen
- opetusmenetelmien ja -suunnitelmien kuvaaminen ja kehittäminen.

Tiimivalmentajan rooli on oppimisen mahdollistaja. Ytimessä ovat oppijat ja heidän oppimisprosessinsa. Tiimivalmentajan työ tähtää tämän prosessin etenemiseen.



Tiimivalmentaja ei siis opeta, vaan toimii ohjaajana. Oppijat ottavat itse vastuuta omasta ja yhteisestä oppimisesta, etsivät tietoa, soveltavat sitä, tekevät kokeiluja ja syventävät oppimaansa. Tämä prosessi on jokaisella oppijalla omanlaisensa ja omantahoisensa.

Tiimioppimisessa oppijan tehtävänä on suunnitella, toteuttaa ja arvioida omaa oppimistaan. Tiimi on väline oppimiseen. Tiimivalmentajan tehtävä on auttaa oppijaa suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan oppimistaan valmentamalla niin oppijaa itseään kuin sitä tiimiä, mihin oppija kuuluu.

VAIHE 1: DIALOGI

MITÄ ON DIALOGI?

Dialogi on menetelmä, jossa tiimiläiset tutkivat yhteisiä oletuksiaan, ideoitaan, uskomuksiaan ja tunteitaan.

Sana "dialogi" perustuu kreikan kielen sanoihin "dia" ja "logos". Dia tarkoittaa "läpi" tai "kautta". Logos taas tarkoittaa "sanaa" tai "merkitystä". Dialogi tarkoittaa siis "merkityksen virtausta".

Koska dialogi on omien ja muiden ajatusten tutkimusta, ei sille voida asettaa tiukkoja sääntöjä tai päämääriä. Sillä ei pyritä ratkaisemaan ongelmia, ohittamaan vuorovaikutuksen esteenä olevia tunteita tai uskomuksia (kuten esimerkiksi psykoterapiassa) tai luomaan harmonista yhteishenkeä. Dialogi on vapaata keskustelua ja kuuntelua, jossa ryhmän jäsenet tietoisesti tutkivat ajatuksiaan ja jakavat niitä. Se on yhdessä ajattelua.

Dialogissa tehdään tilaa asioille, joita ei ole ohjelmoitu eikä suunniteltu etukäteen. Se kukoistaa, kun keskusteluille ei ole laadittu selvää esityslistaa. Tällainen vapaa keskustelu saattaa vaikuttaa opetteluvaiheessa kaoottiselta, mutta tosiasiasa se syventää ja terävöittää keskustelua. Dialogissa ei puhuta mitä sattuu ja milloin sattuu. Ajattelu saattaa ryöpytä mitä moninaisimpiin suuntiin, mutta keskustelu ei ole piittaamatonta.

Dialogi innostaa ihmisiä oppimaan yhdessä ja toisiltaan. Se on keskustelua, jossa on ydin ja jossa ei valita puolta. Kyseessä on vuoropuhelu, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä.

Sivutuotteena dialogi vahvistaa ryhmän koheesiota ja "ystävyyttä" (engl. fellowship). Hyvä dialogi synnyttää ryhmään yhteisen ymmärryksen asioiden kulusta.

Dialogi ei ole väittelyä, kahlittua keskustelua, taitavaa ongelmanratkaisua tai selittelyä. Keskustelun pääpaino on parhaimmillaan kokonaiskuvassa (ei vain epäolennaisissa

lillukanvarsissa) ja tyylillisesti se on pohtivaa (ei syyttävää ja monipuolista pohtimista välttävää).

Dialogi ei itsessään johda ratkaisuihin – se on vain ajattelun monipuolista tutkimista. Vasta dialogin jälkeen voidaan ryhtyä tekemään johtopäätöksiä, ratkaisuja tai ”kiteytyksiä”. Siksi dialogin käyttö oppimismenetelmänä edellyttää, että ryhmäläisten tulee tasapainottaa ajattelua laajentava dialogi ja ajattelua supistava loppukeskustelu. Valmentaja auttaa tässä ohjaamalla dialogia käyttämällä kysymyksiä ja ohjaavia kommentteja tai huomioita.

DIALOGIN PERUSPERIAATTEET JA ONNISTUMISEN EDELLYTYKSET

Vaikka dialogilla ei ole tiukkaa säännöstöä tai doktriinia, on sen onnistumisen edellytyksenä se, että siihen osallistuvat henkilöt noudattavat seuraavia perusperiaatteita:

1. Suora puhe - aidon itsensä ja aitojen tunteidensa ilmaisu.
2. Kuuntelu - ei vastarintaa eikä pakon asettamista.
3. Kunnioitus - tietoisuus toisen aseman oikeudesta ja sen täydellisen ymmärtämisen mahdottomuudesta.
4. Odotus - pidättäytyminen muodostamasta oletuksia, arvioita ja varmoja mielipiteitä.

Dialogiin osallistujien tulee toimia ryhmänä, oppimistiiminä, jonka jäsenet tarvitsevat toinen toistaan toimiakseen. Perussäännöt on ohjeistettava kaikille osallistujille ja valmentajan tehtävänä on valvoa niiden toteutumista. Mikäli dialogi ajautuu pois sen ominaispiirteistä, on tiimiläisten kerrottava toisilleen, että kyseessä ei ole enää dialogi.

DIALOGI ON HARJOITELTAVISSA OLEVA TAITO

Dialogi on opittavissa oleva taito. Se opitaan useiden toistojen jälkeen. Ensimmäiset treeneissä toteutettavat dialogikerrat saattavat hämmentää ja aiheuttaa joissakin tiimiläisissä ahdistusta. Kuitenkin sitkeällä ja harjoittelulla niin yksilöiden kuin koko ryhmän yhteinen osaaminen ja luottamus kehittyy sille asteelle, että dialogi alkaa sujumaan, eli ”imuttamaan”.

Oma arviomme on, että dialogin perustaidot opitaan noin 300 tunnin harjoittelulla. Joittakin tapauksissa enemmän elämäkokemusta omaavat aikuisoppijat (esimerkiksi yrittäjät, esimiehet tai opettajat) oppivat sen nopeammin.

Dialogin taito on pysyvä taito, jota tiimiläinen voi käyttää mitä moninaisimmissa tilanteissa – kun sen makuun on päässyt, ei halua enää palata tiukkoihin agendoihin ja ennalta määriteltyihin palaveriaiheisiin.

SANOISTA TEKOIHIN: KOKEILE DIALOGIA!

Kokeile dialogia järjestämällä ”dialogisessio”. Työohje sen toteuttamiseen on hämäänyttävän yksinkertainen:

Järjestä luokkahuoneen (tai muun oppimistilan) tuolit ympyrään.

Heivaa pöydät huoneen reunaan tai jopa kokonaan huoneesta pois.

Ideana on saada opiskelijat keskustelemaan, kysymään kysymyksiä, jakamaan ideoita ja oppimaan yhdessä. Kaikki ovat istuneet nuotiopiirissä ja tietävät, millainen vaikutus ympyrässä istumisella on.

Kun opiskelijat saapuvat, alkaa kokeilu:

Toteuta koko oppitunti (tai muu vastaava) dialogisesti ohjaten keskustelua ja kysyen kysymyksiä.

Istu ympyrässä mukana. Kerro, mitä dialogi on, mitä siihen kuuluu ja mitä ei kuulu. Avaa keskustelu esimerkiksi yksinkertaisella aloituskierröksellä (check-in), jossa jokainen kertoo itsestään, omista tavoitteistaan ja odotuksistaan opintojakson (tai vastaavan) suhteen.

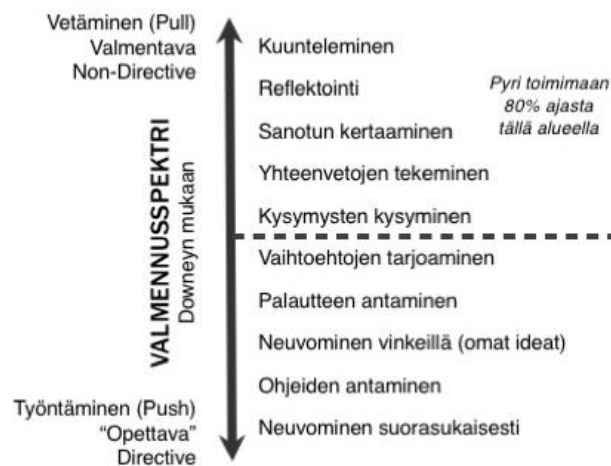
Aloituskierröksen jälkeen voit siirtyä käsittelemään päivän aihetta. Valitse aiheeksi jokin laajempi teema, joka liittyy opintojaksoon tai oppitunnin sisältöön. Asettele se kysymyksen muotoon. Jos mielesi tekee, voit alustaa dialogia lyhyellä (enintään 15 minuuttia) tietoisella

dialogista sekä käsiteltävästä aihealueesta. Voit myös jakaa opiskelijoille kirjallista materiaalia käsiteltävästä aihealueesta.

Yritä ohjata keskustelua kysymyksillä ja ei-holhoavilla kommentteilla.

Pääsääntöisesti sinun tulee kuunnella, reflektoida, tehdä yhteenvetoja ja kysyä kysymyksiä 80 % omasta puheajastasi. Ja mitä vähemmän sinä puhut ja mitä enemmän opiskelijat puhuvat, sitä parempi.

Loppuosan ajasta (20 %) voit käyttää myös neuvomiseen ja tiedon jakamiseen. Alla oleva kuva havainnollistaa tiimivalmentajan roolia dialogissa.



Lähde: Downey, Myles. 2003. Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach (3. painos). Cengage Learning. (Muokattu)

Jos keskustelu karkaa liian kauaksi valitusta aihealueesta, yritä palauttaa se takaisin siihen. Sinun ei kuitenkaan tarvitse olla turhan tarkka asian suhteen: anna keskustelun soljua.

Kysy vilpittömästi ja avoimesti kysymyksiä, jotka avaavat uusia tapoja tarkastella asioita. Pyri välttämään kysymyksiä jotka ovat oikeasti piilotettuja neuvoja. Keskeistä kysymyksissäsi on se, että ne ohjaavat opiskelijoita kysymään asioita samalla tavalla: vilpittömästi, avoimesti ja mielenkiinnolla. Mallioppimisen voima on mahtava.

Voit myös luoda lisärytmiä oppimistapahtumaan jakamalla opiskelijat pienempiin keskusteluryhmiin, jotka tuovat keskustelujensa jälkeen tuottamansa ideat laajempaan keskusteluun.

Muista tauot. Anna tunnelman olla rento ja epävirallinen mutta kuitenkin valittuun aihealueeseen keskittyvä.

Tarkkaile opiskelijoita ja tunnelmaa. Kuka puhuu eniten? Mistä puhutaan? Mihin keskustelu ohjautuu? Syntykö keskusteluissa epämiellyttävää hiljaisuutta? Tökkiikö keskustelu vai kulkeeko se eteenpäin?

Session lopussa voit puristaa opiskelijoilta yhteenvetoa keskusteluista esimerkiksi pienryhmätyöskentelyn tai vastaavan avulla.

Päätä dialogisessio päätöskierroksella (check-out), jossa jokainen opiskelija kertoo vuorollaan muiden kuunnellessa oppimistaan asioistaan ja omista tunneilmistaan session suhteen. Varaa päätöskierrokseen riittävästi aikaa, vähintään 15 minuuttia.

DIALOGISESSIÖIDEN SARJA

Toista edellä kuvattu dialogisessio monta kertaa.

Dialogisessiöt toimivat, kun ne toteutetaan sarjana (prosessina). Siksi sinun tulee toteuttaa useita dialogisessioita opintojakson aikana.

Tarkoituksena on saada opiskelijat tottumaan sessioiden rytmiin ja kantavaan ideaan. Osa sessioista onnistuu, osa ei. Osassa niistä syntyy tunnelma siitä, että ”emme oppineet mitään” ja osassa taas syntyy valtavasti ideoita. Kärsivällisyys palkitaan.

KENTTÄTARINA 1: Dialogin käyttöönotto

Oulun ammattikorkeakoulun yliopettaja Sanna Oja siirtyi tiimivalmennuksen osalta sanoista tekoihin yksinkertaisella peliliikkeellä: hän otti käyttöön dialogin vetämässään kurssissa.

Luokan tuolit järjestettiin ympyrään. Työt aloitettiin yksinkertaisesti check-in -kierroksella, jossa jokainen opiskelija esitteli itsensä sekä sen, millaiset odotukset hänellä oli kurssin suhteen. Tämän jälkeen Oja ohjeisti opiskelijat dialogiin esittelemällä heille dialogin peruseriaatteet. Itse dialogi käytiin kurssiin aihetta sivuavien artikkelien johdattamana.

”Keskustelua ei tarvinnut juurikaan fasilitoida. Sen taso ja johtopäätökset ylittivät odotukset! Lopuksi pyysin check-out -kierroksella kokemukset menetelmästä. Samaa toivottiin lisää. Koin että tämä menettely avasi koko kurssille vuorovaikutteisemmän keskustelukulttuurin ja ihan erilaisen osallistumisen meiningin.”, kertoo Oja ensimmäisestä tiimivalmentajan kokemuksestaan.

Ojan kirjoittama blogikirjoitus:

<https://tiimiakatemia.com/underground/kenttatarinoita/valmennuksen-voima-ja-tyokalut-opetuksessa/>

VAIHE 2: TEKEMÄLLÄ OPPIMINEN

MITÄ TEKEMÄLLÄ OPPIMINEN ON?

Pelkällä dialogilla ei pitkälle pötkitä. Dialogisessiot tarvitsevat muutakin sisältöä kuin pelkkää ideointia tai tiettyyn aiheeseen perehtymistä ajatuksen tasolla. Ajatusten tulee kohdata käytäntö. Siksi muutamien dialogisessioiden jälkeen oppijoiden on ryhdyttävä sanoista tekoihin. On laitettava kädet multa. Sinun tehtäväsi on valmentaa heitä saamaan aikaan tekoja.

Kaikessa yksinkertaisuudessaan tekemällä oppiminen on sellaisten asioiden tekemistä yksin ja yhdessä, joista oppii sitä, mitä on tarkoitus oppia.

Tekemällä oppiminen voi olla mitä tahansa oppimiseen tähtäävää tekemistä, joskaan kaikki tekeminen ei ole tekemällä oppimista. Keskeistä on, että tekeminen tähtää tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimiseen ja että se haastaa oppijaa riittävästi mutta ei liikaa.

Tekeminen voi olla yksinkertaisten työtehtävien tekemistä tai kokeilumuotoisia projekteja. Pidemmälle edennyt opiskelija pystyy jo kokemuksen tuomalla varmuudella tekemään vaativampia tehtäviä.

Tekemällä oppiminen liittyy keskeisesti opiskelijan omaan tiimiin tai ryhmään, johon hän kuuluu. Näin ollen ”tekemistä” tehdään usein tiimikavereiden kanssa. Tästä johtuen ”tekeminen” on pääsääntöisesti projektiluontoista: keksitään tai löydetään projekti, toteutetaan se ja arvioidaan sen onnistumista yhdessä.

PROJEKTIT

”Tekeminen” on helpointa paketoita projekteiksi.

Projekti on jokin pieni tai iso, opiskelijoiden toimi elävässä elämässä. Sen tarkoituksena on saada aikaan jotain tietyllä aikajänteellä.

Tiimioppimisen osalta projekteja on olemassa neljänlaisia:

	Tiimivalmentajan antama projekti	Opiskelijoiden itse keksimä tai löytämä projekti
Sisäinen projekti	A Perinteinen projektityö Esim. jokin tiimivalmentajan antama kiperä ongelma, joka ratkaistaan tiimissä.	B Oma juttu -projekti Esim. opiskelijoiden kiinnostuksen kohteena oleva ongelma, joka ratkaistaan tiimissä mutta jonka ratkaisu ei merkittävästi vaikuta tiimin ulkopuoliseen maailmaan.
Ulospäin suuntautuva projekti	C Määrätty projekti Esim. kilpailu tai asiakkaalle tehtävä toimeksianto, jonka tekemiseen tiimivalmentaja ohjaa opiskelijat.	D Asiakasprojekti Esim. opiskelijoiden löytämän asiakkaan ongelman ratkaiseminen ja projektin tekeminen asiakkaalle.

Kaikki yllä mainitut projektityypit kelpaavat tiimioppimisen käyttöönoton alkuvaiheessa. Toimintaympäristösi määrittelee toki jossain määrin, minkälaisia projekteja opiskelijat voivat toteuttaa. Mutta varo myös ajatusta: "Eihän meillä noin voi tehdä!" Oletko aivan varma? Entä jos se olisikin mahdollista?

Nelikentän vasemman yläkulman projektityyppi, "perinteinen projektityö" (A), tulisi olla vain alkuvaiheen harjoittelua parempien projektien puutteessa. Pitkällä juoksulla tämän tyyppisistä projekteista on syytä luopua kokonaan, sillä ne eivät ole todellista käytännön tekemistä eivätkä ne kannusta opiskelijoita itseohjautuvaan suuntaan.

Saatat hämmästyä siitä, kuinka usein opiskelijat keksivät D -tyypin projekteja. He löytävät niitä, jos heille vain annetaan siihen mahdollisuus!

Jatkuvalla dialogisessioiden järjestämisellä, rohkaisemisella ja asian puheeksi ottamisella opiskelijat alkavat vähitellen kyllä keksimään omia projektejaan!

MISTÄ LÖYDÄMME PROJEKTEJA?

Projektien keksimiseksi ja löytämiseksi voit käyttää esimerkiksi seuraavia keinoja:

- Ideointisessiot
- Kilpailuihin osallistuminen
- Koko tiimille järjestetyt yritysvierailut, joissa opiskelijat esittävät vierailukohteen isännälle ja emännälle kysymyksiä erilaisista projektimahdollisuuksista
- Opiskelijoiden lähettäminen tekemään yritysvierailuja
- Messut ja tapahtumat, joissa rohkaiset opiskelijoita ”etsimään projektialkuja” kiertelemällä läpi jokaisen kojun ja kioskin.

Yhdellä tiimillä - eli siis opiskelijaryhmälläsi - voi luonnollisestikin olla useita projekteja. Tiimin jäsenet organisoituvat projektien osalta projektitiimeiksi ja -ryhmiksi. Tiimiläisiä on hyvä rohkaista valitsemaan kullekin projektille projektipäällikkö tai vastuuhenkilö.

Isommassa kuvassa tehtävänäsi on saada aikaan tekemisen meininkiä ja pöhinää. Yhdessä tehtävät projektit tiimiyttävät tiimiä parhaiten. Ideana on luoda ”projektitkulttuuri” ja ”hei, me voimme kokeilla tätäkin” -kulttuuri.

MUTTA ENTÄ OPPIMISVAATIMUKSET JA JÄRJESTELMÄLLISYYS?

Luonnollisestikin työsi taustalla jylläävät oppimistavoitteet, kurssisuunnitelmat ja tutkinnon osat mitä moninaisine vaateineen.

Sinun tulee hellästi - ja joskus harvoissa tapauksissa myös runnoen - ohjata projektien valikoitumista sellaiseen suuntaan, että vaateet saadaan täytettyä. Parhaiten tämä onnistuu keskustelemalla niistä dialogissa tiimiläisten kanssa: ”Mitkä ovat tämän projektin oppimistavoitteet ja mitä haluamme saavuttaa?”

SANOISTA TEKOIHIN: KOKEILE TEKEMÄLLÄ OPPIMISTA PROJEKTIEI AVULLA!

Jatka edellisessä vaiheessa aloittamaasi dialogisessioiden järjestämistä. Tykitä niitä jatkuvasti. Nyt otat mukaan myös tekemisen. Sen avulla saat dialogisessioihin terävyyttä, haasteellisuutta ja todellisen elämän makua.

Esittele tekemällä oppimisen idea tiimiläisillesi dialogisessiossa. Kerro, että koko tiimioppimisen idea on se, että pelkkä puhe ja kauniit ajatukset eivät riitä - tarvitaan tekemistä, että olisi jotain, josta puhua viisaasti. Käytä tilannetajuasi asian esittelyssä: toisille opiskelijoille tämän idean esitleminen vauhdikkaasti on hyvä asia kun taas toisille tulee asia on esiteltävä pehmeämmin.

Kannusta tiimiläisiä keksimään dialogisessioissa ideoita siitä, mitä he voisivat tehdä yhdessä. He voivat keksiä ideoita itse tai lähteä vaikkapa yritysvierailulle kyselemään, millaisia tarpeita potentiaalisilla asiakkailla voisi olla.

Jos itselläsi on suhteita työelämään. Kaiva jokainen kivenkolo, josta voit löytää ideoita projekteihin. Muista kuitenkin, että sinun tehtäväsi ei ole hankkia projekteja tiimiläisille - tehtäväsi on vain näyttää suuntaa ja antaa vinkkejä.

Kun tiimiläiset keksivät jonkin orastavan idean, olipa se kuinka "hyvä" tai "huono" hyvänsä, kannusta heitä toteuttamaan se. Alkuvaiheessa ei tärkeää ei ole se, *mitä* tehdään, kunhan vain tehdään *jotain*. Tekemisen järkevyyks löytyy myöhemmin. Nyt tehtävänäsi on aikaansaada ensimmäiset kokemukset siitä, mitä tekemällä oppiminen projektien avulla on.

Keskittyminen projektin "onnistumiseen" ei ole olennaista nyt – olennaista on vain se, että tiimiläiset ryhtyvät sanoista tekoihin ja tekevät asioita itse.

Anna tiimiläisille tilaa viedä projektiaan eteenpäin. Älä ryhdy holhoamaan, härväämään tai neuvomaan liikaa. Se ei ole sinun projektisi, vaan heidän projektinsa!

Voit unohtaa hienot projektisuunnitelmaformaatit ja superhienot suunnitelmat (elleivät opiskelijat ole jo kehittyneemmällä tasolla ja heillä on tietotaitoa projektien suunnittelusta). Anna anarkistisen menon kukoistaa. Jos kuitenkin haluat hieman ohjata ideointia, käytä seuraavaa kysymyspatteristoa keskustelujen tukena:

Mikä on tämän projektin ydinidea?

Mitä hyötyä tästä projektista on asiakkaalle?

Mitkä ovat tämän projektin päätavoitteet?

Mitä meidän on tarkoitus oppia tässä projektissa?

Kuka tai ketkä ovat vastuussa tästä projektista?

Löydät yllä kuvatun kysymyspatteriston kehittyneemmän version tämän oppaan liitteestä. Voit ottaa sen käyttöön kun tiimiäiset ovat ryhmäytyneet ja tehneet yhdessä muutamia projekteja hieman anarkistisemmin.

KENTTÄTARINA 2: Projektissa oppiminen

Harri Kalliomäki *Lahden muotoiluinstituutista* toteutti kuuden viikon pituisen projektityöskentelyjakson tiimioppimisen ideaa käyttäen.

Sisustusarkkitehtuuria ja kalustemuotoilua opiskelevat opiskelijat muodostivat oppimistiimin. Tiimi sai Kalliomäen hankkiman projektin huonekaluyritys Iskulta (Isku-Yhtymä Oy). Tavoitteena oli kehittää uudenlaisia kalusteratkaisuja.

Iso tiimi jaettiin pienempiin viiden hengen ryhmiin. Jokaiselle ryhmälle valittiin ryhmän vetäjä, jolloin projektin aikana osa opiskelijoista pääsi harjoittamaan projektin johtaistaitojaan.

Tiimi - ja pienemmät ryhmät - hoitivat itse tiedon hankinnan, esimerkiksi haastattelemalla Iskun edustajia, lukemalla tutkimuksia ja etsimällä tietoa verkosta. Kalliomäen roolina oli olla "opettaja joka ei opettanut".

Jaksoa rytmitettiin tiimin yhteisillä tapaamisilla. Kalliomäki työskenteli koko jakson ajan tiimivalmentajan roolissa: "Esitin vain kysymyksiä".

Jakson tulokset olivat häikäiseviä: Iskun edustajat olivat erittäin tyytyväisiä opiskelijoiden esityksiin uusista ratkaisuista. Iskulla aloitetaankin tuoteprototyyppien valmistaminen opiskelijoiden ideoiden pohjalta. "Tajusin sen, että jokainen pystyy tämän tyyppisessä toiminnassa toimimaan omalla vahvuusalueellaan.", kertoo Kalliomäki.

Opiskelijoiden palaute jaksosta oli erinomaista: "Paras projekti missä olemme olleet mukana."

Videoitu Kalliomäen haastattelu:

<https://tiimiakatemia.com/underground/opettaja-joka-ei-opeta/>

VAIHE 3: TIEDON HANKKIMINEN

MITÄ ON TIEDON HANKKIMINEN?

Dialogi on jees. Tekeminen on jees. Mutta pelkkä dialogi ja tekeminen eivät kehitä laaja-alaista näkemystä. Oman alansa ammattilaiseksi kehittyminen edellyttää vaikutteiden, ideoiden ja viitekehysten saamista oman arkielämän ulkopuolelta.

”Tiedon hankkiminen” on tämän oppaan yhteydessä tarkoituksellisesti suppeampi käsite kuin mitä se on muissa yhteyksissä. Sillä tarkoitetaan tässä oppaassa sitä, että opiskelijat lukevat opittaviin aihealueisiin liittyvää kirjallisuutta ja liittävät niistä oppimiaan tietoja edellisten vaiheiden dialogiin ja tekemiseen.

Tietoa voi toki hankkia muutoinkin kuin lukemalla kirjoja. Esimerkiksi erilaiset videot, tietokannat ja artikkelit voidaan katsoa ”kirjoiksi”. Tärkeintä on, että tiedon hankinnassa keskitytään kokonaisuuksiin sipaleiden sijasta ja että sitä tehdään jatkuvasti.

PUOLUSTUSPUHE LUKEMISELLE

Viime vuosikymmenten aikana oppimisen maailmaan on ilmestynyt mitä monimuotoisimpia oppimiskeinoja ja -kanavia teorian ja ns. ”tieto-tiedon” hankkimiseen. Ne eivät kuitenkaan ole kyenneet korvaamaan perinteistä, kansien väliin sidottua (tai digitaaliseen pakettiin taitettua) tietokirjallisuutta. Ehkäpä ne ovat pikemminkin vain rikastuttaneet lukemista.

Kirjoja kirjoitetaan paljon. Viime vuosikymmenien aikana julkaistujen kirjojen vuositason määrä on lisääntynyt valtavasti. Tämä pätee niin kauno- kuin tietokirjallisuuteen. Tämäkin on omiaan todistamaan, että kirja ei ole jäänyt ajassa jälkeen vaan omaa vahvan aseman uuden tiedon saamisen kanavana.

Hyvä kirja pysäyttää. Se imaisee sisäänsä ja tarjoaa korvien väliin omalla tahdillaan uusia aineksia. Sivuja voi kääntää omaan tahtiinsa ja niistä voi poimia itselleen sopivimmat ideat. Infoähky on helppo välttää, kunhan vain on hionut omaa lukutekniikkaansa pikkiriikkisen verran ja valinnut kirjansa viisaasti.

Suurin osa kirjoista on kokonaisuuksia. Tietotulva koostuu toisiinsa sopimattomista pirstaleista, hyvä kirja taas on mestarillinen palapeli jonka kokoaminen ei lamaannuta. Oppimisen näkökulmasta ihminen tarvitsee juuri kokonaisuuksia. Hän voi sulatella ja hahmotella niitä ajatuksissaan. Asioiden tulee liittyä toisiinsa, ne eivät olla toisiinsa sopimattomia sirpaleita – ainakin jos halutaan oppia tehokkaasti ja ennen kaikkea mielekkäästi.

Kirjojen lukeminen saattaa tuoda mieleen läksyjen lukemisen tai akateemisen opiskelun. Jos mielikuvasi ovat tämän suuntaisia, kehotamme ajattelemaan asiaa uudelleen. Kirjat soveltuvat kokemuksiemme mukaan erinomaisesti juuri kouluallergiasta kärsiville ihmisille sekä myös niille, jotka ovat enemmän toiminta- kuin ajattelusuuntautuneita. Kirja pysähdyttää. Kirja antaa ajatella omilla (ei kouluttajan, opettajan tai valmentajan) ehdoilla.

Lukeminen tarjoaa tiimiläiselle uusia ajatuksia, virikkeitä ja näkemyksiä omaan toimintaan ja omien taitojen kehittämiseen. Ideana on tuoda toiminnan tueksi niin teoreettista kuin ajatuksellista tietopohjaa.

LUKEMINEN TIIMIOPPIMISEN OPINTOJEN AIKANA

Tiimioppimisen opintojen aikana luettavat kirjat (tai videot, artikkelit, jne.) valitaan tiimioppimisen ohjelmaan suunnitellusta kirjallisuusluettelosta. Jos esimerkiksi opintojen aiheena on terveydenhuolto, on luettelossa kirjallisuutta terveydenhuoltoalasta, hyvinvoinnista, terveydestä, jne. Jos taas aiheena on asiakaspalvelu, voisi luettelo koostua kirjoista, jotka käsittelevät asiakaspalvelua, vuorovaikutusta ja markkinointia.

Sinun ei tarvitse aloittaa kirjallisuusluettelon laatimista tyhjästä. Opetusneuvos Johannes Partasen toimittama Tiimiyrittäjän- ja valmentajan parhaat kirjat -valintaopas sisältää 1000 kirjaa. Sen sisältämä suosituskirjallisuus on hyvä lähtökohta esimerkiksi tiimityötä käsittelevän kirjallisuuden sisällyttämiseen oman tiimioppimisen ohjelman kirjallisuusluettelon sisällöiksi.

Opiskelijat valitsevat itse luettavan kirjallisuuden luettelosta. Valinnanvapaus mahdollistaa tiedon hankkimisen omilla ehdoilla ja omiin tavoitteisiin kohdistuen.

Luettavien kirjojen määrä vaihtelee opiskelijoiden lähtötason ja tarpeiden mukaisesti. Hyvä ohjesääntö on, että täysin aloittelija lukisi yhden kirjan per kaksi viikkoa ja että kehittyneempi opiskelija lukisi yhden kirjan per viikko.

KIRJAESSEET

Opiskelija kirjoittaa kustakin luetusta kirjasta kirjallisuusesseen.

Esseiden avulla opiskelija analysoi ja pohtii kirjan hänelle tuomia oppeja. Kyse ei siis ole referaatista, kokeesta tai muistiinpanoista, vaan kirjallisesta pohtimisesta.

Esseiden kirjoitustapa on vapaamuotoinen (esim. tarina, kehityssuunnitelma tai keskeinen oman tiimin toimintaan sovellettu teoria). Tärkeintä on tuoda esiin omakohtaisia oivalluksia. Ote on vahvasti reflektiivinen.

Valmentaja lukee esseet ja kommentoi niitä. Niitä ei kuitenkaan arvostella yksittäin arvosanoin, vaan niitä voidaan täydentää kommentein ja jatkokehitysideoin. Esseet voidaan kuitenkin liittää osaksi virallisia opintosuorituksia kokonaisuutena (esim. kirjallisena näyttöaineistona, portfoliona, jne).

Jos yksittäisten kirjaesseiden kirjoittaminen tuntuu tuovan liikaa työkuormaa, voidaan useista kirjoista kirjoittaa ideoita yhdisteleviä reflektiopapereita tai laajoja kirjallisuusesseitä. Alkuvaiheessa on kuitenkin hyvä, että kustakin kirjasta kirjoitetaan oma esseensä: se pitää asiat järjestyksessä ja selkeinä ns. ”yksi kirja - yksi essee” -mallilla.

SANOISTA TEKOIHIN: KOKEILE TIEDON HANKINTAA KÄYNNISTÄMÄLLÄ TIIMILÄISTEN LUKUOHJELMAT!

Tiedon hakemisen - eli lukemisen - käynnistämiseksi tarvitset napakan kirjallisuusluettelon. Valjasta siis aivosi laatimaan 20-40

hyvää kirjaa sisältävä luettelo sellaisista kirjoista, jotka koet olevan hyödyllisiä ja kiinnostavia opiskelijoidesi opintojen ja tiimin kehittymisen kannalta.

Laatiessasi kirjallisuusluetteloa jaa se kolmeen osa-alueeseen:

1. Ammattikirjallisuus, eli kirjat, jotka liittyvät tiimissä opiskeltaviin asioihin.
2. Tiimikirjat, eli kirjat, jotka auttavat tiimiläisiä työskentelemään ja oppimaan tiimissä. Mukana voi olla myös muun muassa kirjoja asiakkuuksista ja markkinoinnista projektien hankkimiseksi.
3. Muu kirjallisuus, eli kirjat, jotka vain omalla ainutlaatuisuudellaan ovat sellaisia, jotka epäsuorasti voivat olla innostavia tai tiimiläisille hyödyllisiä.

Kokoa ammattikirjallisuuteen 20 hyvää kirjaa (tai televisiodokumenttia, artikkelia, jne) listaksi. Ota toiset 20 hyvää kirjaa tämän oppaan liitteessä olevasta listasta tiimikirjoiksi ja muuksi kirjallisuudeksi. Se on sitten siinä. Täydennä listaa myöhemmin. Nokkelana opettajana pystyt varmasti valitsemaan listaan ne kirjat, mitkä sopivat tiimiläisillesi.

Esitle lukemisen idea tiimiläisille siinä vaiheessa, kun he ovat oppineet dialogin (vaihe 1) perusidean ja ideoineet hieman tekemistä (vaihe 2). Esimerkiksi kahdeksan viikon ohjelmassa kirjat on hyvä tuoda esille vaikkapa kolmannella viikolla. Ja mikäli koet, että kirjallisuus on tärkeää heti alkumetreiltä lähtien (esimerkiksi lukio-opinnoissa tai korkeakoulussa), esitle kirjat jo ensimmäisellä tiimioppimisen viikolla.

Kannusta tiimiläisiä lukemaan yksi kirja per 1-2 vikkoa -tahdilla. Pyydä heitä kirjoittamaan lukemistaan kirjoista vapaamuotoisia esseitä ja keskustelemaan niistä dialogisessioissa.

Havainnoi itse, mitä tapahtuu, kun tiimiläiset saavat vapautta ja vastuuta lukemisen osalta. Osa todennäköisesti innostuu, osa taas kokee lukemisen ja esseiden kirjoittamisen vaikeaksi. On tärkeää, että valmennat koko tiimiä lukemisen kulttuuriin. Se on prosessi, ei

yksittäinen käsky tai vaatimus. Idea lukemisen tärkeydestä ja merkityksestä syntyy vähitellen.

KENTTÄTARINA 3: Lukuohjelma peruskoulussa

Video, jossa peruskoulun opettaja ja tiimivalmentaja Antti Vehkaperä kertoo Ritaharjun koulun kokeiluista peruskoululaisten lukusuunnitelmien osalta. Ideana on valita kirjoja, joissa käsitellään tiiminä toimimista ja yhdessä tekemistä. Luettuja tekstejä pohditaan yhdessä luokan kanssa ja mietitään, miten luettua voi soveltaa käytännössä.

Video:

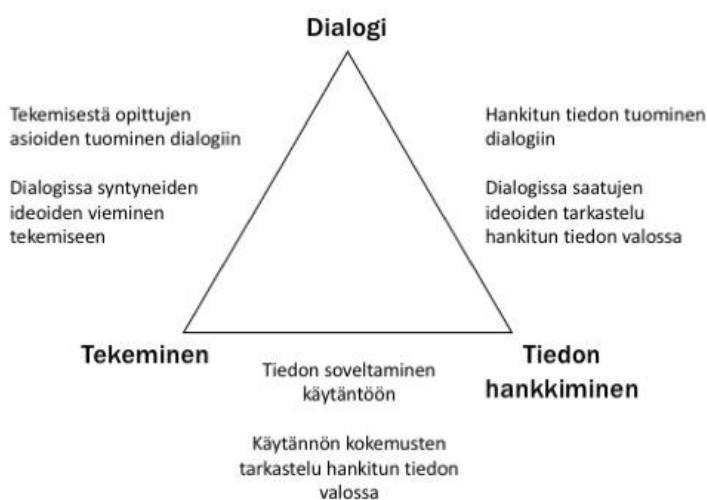
<https://tiimiakatemia.com/underground/kentttarinoita/oppilaiden-oma-lukusuunnitelma/>

VINKKEJÄ JA IDEOITA TIIMIOPPIMISTA KÄYTTÄVÄN JAKSON RAKENTAMISEEN

YKSINKERTAINEN JÄRJESTELMÄ

Koko tässä oppaassa esitellyn kolmivaiheisen kokeilun jekku on siinä, että lukeminen - ja laajemmin ymmärrettynä ”tiedon hakeminen” - yhdistetään laajemmaksi osaksi tiimioppimista. Kun tiimiläiset keskustelevat, tekevät ja lukevat, syntyy yksinkertainen - mutta kestävä - järjestelmä.

Tämä kolmesta perustoiminnosta koostuva järjestelmä - ja hienosti sanottuna ”oppimisinfrastruktuuri” - mahdollistaa oppimisen monimuotoisesti ja kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi korkeakoulun tradenomiopiskelija voi tässä järjestelmässä oppia samanaikaisesti markkinointia, johtamista ja tiimityötä, mikäli hänellä on projekteja, jotka liittyvät näihin aihealueisiin ja mikäli hänen lukuohjelmansa ovat linjassa niiden kanssa.



Järjestelmän etu on sen yksinkertaisuus: sen ymmärtää kuka hyvänsä ja se on kohtuullisen helppo laittaa pystyyn. Yksinkertainen toimii, monimutkainen sotkee.

Tarvittaessa siihen voidaan liittää tarpeen mukaan mitä moninaisimpia toimintoja, kuten:

- Oppimisen suuntaaminen henkilökohtaisen suunnitelman avulla
- Yksilövalmennus- tai ohjauskeskustelut
- Ryhmänäytöt osaamisesta
- Luennot ja seminaarit
- Oppimisleirit
- Työharjoittelujaksot.

Opintojaksot, arviointi ja muut formaalin koulutuksen vaatimukset voidaan liittää mukaan järjestelmällisellä suunnittelulla.

ALUSTAVA SUUNNITELMA KAHDEKSAN VIIKON TIIMIOPPIMISEN OHJELMASTA

Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty mutta kuitenkin tekemistä vaille valmis.

Edellä kuvattujen kolmen vaiheen toteuttaminen käytännössä vaihtelee tilannekohtaisesti. Yhden opettajan, opintojakson tai oppiaineen vaatimukset voivat olla täysin toisenlaisia kuin toisen. Yleispätevää formaattia tiimioppimisen ohjelmalle ei voida antaa eikä sitä kannata edes yrittää etsiä. Arkijärki ja improvisointi ovat avaimia onnistumiseen.

Suunnitelmien monimuotoisuudesta huolimatta rohkenemme esitellä tässä koulukalenterihenkeisen, suuntaa-antavan mallin siitä, kuinka voit toteuttaa kahdeksanviikkoisen tiimioppimisen ohjelman. Muuta mallin mittakaavaa, vaiheita, yms. tarpeidesi mukaisesti.

Esitetyt vaiheet ja toimenpiteet ovat todellakin vain ideoita! Tiimin kehitys ja tapahtumat eivät ole täysin ennakoitavissa. Kyse on ihmisistä, ryhmädynamiikasta, sattumasta, tähtien asennosta, meteoriittien lentoradoista ja kaikesta muusta ennakoimattomasta.

Viikko	Toimet: Tee, pohdi, esittele, havainnoi
Ennen aloitusta	Laadi alustava suunnitelma toteutukselle Hanki tilat dialogisessioita varten Laita kirjallisuusluettelo kuntoon
1	Ensimmäiset dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Mitä on tiimioppiminen? Miksi olemme tiimissä? Mitä tiimityö on? Mitä voisimme oppia? Mikä on roolini tiimissä? Alkulämmittelyt. Muihin tiimiläisiin tutustuminen. Dialogin peruseriaatteiden ja tiimityön esittely. Yleisten ideoiden vaihtaminen. Kirjoihin tutustuminen (jos vielä ajankohtaista).
2	Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Aivoriihi projekti-ideoiden saamiseksi. Tiimin pelisääntöjen pohtiminen. Koko tiimin yhteisen tavoitteen hahmottelu.
3	Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Ensimmäinen projektikokeilu (jos mahdollista). Vierailut koulun ulkopuolella, esimerkiksi potentiaalisten asiakkaiden luona. Ensimmäiset kirjaesseet.
4	Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Haparoivat projektikokeilut jatkuvat, jotain on tapahtunut niissä - keskustelu niistä. Ensimmäiset tuskastuneet opiskelijat ja keskustelu siitä, mistä tässä koko touhussa on kyse. Valmentajan epävarmuus huipussaan: "Mitä tästä tulee?" Yksi yksittäinen kirja muodostuu sellaiseksi, että moni haluaa lukea sen.
5	Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Lisää projekti-ideoita ja optimaalisesti jo toinen alkeellinen projekti edes suunnitteluasteella. Jokainen lukenut jotain, tuntumaa kirjoista saatu.
6	Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Projekteja ja lukemista. Perusjumbppaa jatketaan.
7	Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt Projekteja ja lukemista. Jumbppa kiihtyy.

Viikko	Toimet: Tee, pohdi, esittele, havainnoi
8	<p>Dialogisessiot: 2 krt / vko, 1-4 h / krt</p> <p>Yhteenvetoviikko: Mitä opimme? Mitä oikeastaan tapahtui? Mitä tein? Mitä ajattelin? Mitä tunsin? Miksi niin tapahtui? Miksi tein niin? Miksi ajattelin niin? Miksi tunsin niin?</p> <p>Palautteen kerääminen opiskelijoilta.</p> <p>Arviointi, näytöt, yms.</p>
Jälki-työt	<p>Tiimivalmentajan oma reflektointi tapahtuneesta.</p> <p>Raportointi esimiehille ja kollegoille.</p>

JÄLKISANAT

Tämä opas on antanut sinulle pienen maistiaisen tiimivalmentamisen maailmasta. Toivottavasti se on synnyttänyt halua oppia lisää.

Meillä on hyviä uutisia! Matka jatkuu!

Lue ammattikirjoja!

Aiheesta löytyy runsaasti kirjallisuutta. Löydät liitteestä listan kirjoista, jotka voimme yli 1500 valmentamamme opetusalan ja yritysmaailman ammattilaisten valmentamisen nojalla sanoa olevan erinomaisia.

Parhaimmat kirjasuositukset löydät Opetusneuvos Johannes Partasen toimittamasta Tiimiyrittäjän & tiimivalmentajan parhaat kirjat -valintaopas 2018-2019 -valintaoppaasta. Voit ostaa oppaan nettikaupastamme: <https://tiimiakatemia.com/tuote/tiimiyrittajan-tiimivalmentajan-parhaat-kirjat-2018/>.

Lue blogia!

Julkaisemme tiimivalmentajien omaa blogia, Tiimiakatemia Undergroundia. Löydät sieltä tarinoita niin suomalaisten kuin kansainvälisten tiimivalmentajien kirjoittamana. Blogi nettisivustollamme: <https://tiimiakatemia.com/underground/>.

Tapaa muita tiimivalmentamisen ammattilaisia!

Keksiminen on hauskaa, mutta aina ei kannata keksiä pyörää uudelleen. Siksi suosittelimme, että jaat ajatuksia kollegoidesi ja muiden aiheesta kiinnostuneiden kanssa.

Järjestämme eri tyyppisiä kohtaamisia ja valmennuksia tiimivalmentamisen ammattilaisille. Parhaan aloituksen niistä tarjoavat Sokratespäivät, eli tiimivalmentajien kohtaamiset. Lisätietoa kohtaamisista löydät: <https://tiimiakatemia.com/valmennukset-ja-palvelut/kohtaamiset/>.

Treenaa tiimivalmentamisen taitojasi!

Jos koet tiimivalmentamisen puhuttelevan sinua ja haluat oppia lisää, on Tiimiakatemia® Tiimimestari -ohjelma sinua varten. Se on pitkäkestoinen ohjelma, joka antaa sinulle täydet tiedot ja taidot työskennellä tiimivalmentajana. Ohjelman viralliset sivustot: <https://tiimiakatemia.com/tuote/tiimiakatemia-tiimimestari/>.

Tiimioppiminen on hieno seikkailu. Kiitos rohkeista askelistasi tiimivalmentajana.

LIITE 1. LISTA KIRJALLISUUDESTA ALOITTELEVALLE TIIMILÄISELLE

Ohje

Tämä lista on tarkoitettu alustavaksi listaksi opiskelijoiden käyttämän kirjallisuusluettelon laadintaan (vaihe 3 tässä oppaassa).

Listaa - tai sen muunnelmaa - on käytetty muun muassa toisen asteen ammatillisen koulutuksen piirissä toteutetuissa tiimioppimisen lyhytohjelmissä. Näin ollen se soveltuu hyvin toisen asteen ammattikoulu- tai lukio-opiskelijoille.

Lista ei pääsääntöisesti sovellu peruskouluissa käytettäväksi kirjallisuudeksi kirjojen vaatavuusasteen vuoksi. Peruskoulun tiimivalmentaja voi toki poimia sieltä muutamia helpompia kirjoja käyttöönsä.

Osa listassa esitellyistä kirjoista soveltuu aloitteleville korkeakouluopiskelijoille (esimerkiksi 1. tai 2. vuoden opiskelijat joilla ei johtamiskoulutusta tai -kokemusta tiimitoiminnan osalta). Suosittelemme etsimään vaativampia kirjoja kehittyneemmille opiskelijoille esimerkiksi Opetusneuvos Johannes Partasen toimittamasta Tiimiyrittäjän & tiimivalmentajan parhaat kirjat - valintaopas 2018-2019 -oppaasta.

Tiimioppiminen ja tavoitteet

Bach: Lokki Joonatan. Gummerus, 1994. Riemu. Vapaus.

Itsensä toteuttamisen rajattomat mahdollisuudet. Omien polkujen kulkeminen. Kaunokirjallinen avaus yrittäjyyden polulle. Klassikko.

Johnson: Kuka vei juustoni? Tammi, 2002.

Tarina hiiristä, ihmisistä ja suhtautumisesta muutokseen.

Leppänen: Liiketoimintasuunnitelma roskakoriin. Tammi, 2013.

Yrittäjyys lähtee liikkeelle yrittäjästä itsestään, ei pelkästään liikeideasta.

Lyytinen & Piha: Yritä edes – 32 syytä ryhtyä yrittäjäksi. Talentum, 2004.

32 yrittäjän elämäntarina.

Peltola: Jokaisella on juttunsa. Talentum, 2002.

Mikä on tehtäväsi ydin? Mihin sinun on keskityttävä? Mikä on sinun juttusi?

Tamminen: Teamwork. Ajatus, 2003.

Sydän ja energia tulevat joukkueen sisältä. Oivallinen kirja tiimityötä aloittaville.

Asiakasajattelu ja verkostoituminen

Godin: Tribes – We Need You to Lead Us. Piatkus, 2008.

Kirja asiakasheimoista, niiden synnyttämisestä ja johtamisesta. Englanniksi.

Gummesson: Many-to-many -markkinointi. Talentum, 2005.

Uusien markkinointinäkökulmien avaaja. Kirja korostaa suhdeverkostoja ja vuorovaikutustaitoja. Kokeneemmalle markkinoijalle.

Lundberg & Töytäri: Asiakaspalvelun Pikku-Jättiläinen. Positiivarit, 2010.

Kuinka kuljemme suomalaisessa palveluympäristössä kohti mestaritason palvelua?

Quinn: Asiakas ykköseksi. Kauppiaitten kustannus, 1993.

Hauskuus erottautumisessa. Tämä loistava kirja johdattaa aloittelijan asiakkuusajattelun maailmaan. Klassikko.

Sarasvuo & Jarla: Myynnin korkeajännitys. Writer's House, 1998.

Hauskasti kirjoitettu myynniin kirja. Niin aloittelevien kuin kokeneiden yrittäjien kestopuosikki. Huumori-ihmisille, jotka osaavat nauraa itselleen ja Jarlan loistaville sarjakuville. Tämä kirja on todettu olevan erinomainen myyntipelon poistaja.

Tuotteistaminen

Parantainen: Pölli tästä – 101 rusinaa bisnespullasta. Talentum, 2008.

Ideapakki pienyrittäjälle.

Parantainen: Tuotteistaminen - Rakenna palvelusta tuote 10 päivässä. Talentum, 2007.

Vauhdikkaasti kirjoitettu tuotteistamiskirja. Jokaisen pienyrittäjän pakollinen kirja.

Itsensä johtaminen ja kaverijohtaminen

Covey: Tie menestykseen. Gummerus, 2012.

Seitsemän toimintatapaa henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen. Itsensä johtamisen parhaimmista USA:sta. Kirjassa esitellyt ajanhallinnan vinkit kuuluvat monen opiskelijan ja yrittäjän työkalupakkiin.

Goleman: Tunneäly. Otava, 1997

Kuinka tulet toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja kehität tunneälyäsi.

Nair: Johtamisen suuri haaste. Tietosanoma, 1995.

Gandhin ajatuksia johtamisesta ja elämästä. Filosofinen johtamiskirja, joka antaa ideoita johtamiseen liittyvien eettisten velvollisuuksien ja vastuiden pohtimiselle.

Toivanen & Kotamäki: Kaverijohtaminen.

Tekesin ja Pellervon rahoittama Kaverijohtaminen osuuskunnissa –hanke, 2013. Visuaalinen innostuskirja kaverijohtamisesta ja Y-sukupolven johtamisesta. Kirja löytyy digitaalisessa muodossa osoitteesta: <http://pellervo.fi/wp->

Luovuus ja markkinointi

Gladwell: Leimahduspiste. Ajatus, 2007

Loistava teos virusmarkkinoinnista. Kuinka myönteiset virukset tarttuvat?

Altmann: Myyjästä voittajaksi – huipputuloksia myyntityössä. Multikustannus, 2001.

Kirja rohkaisee ylittämään omat rajat ja selviytymään suuremmista haasteista. Se antaa myös työkaluja kehittyä huippumyyjäksi.

Godin: Kaikki markkinoijat ovat valehtelijoita. readme.fi, 2008.

Markkinointi on uusien ajatusten ja ennen kaikkea tarinoiden levittämistä.

Koski & Tuominen: Kuinka ideat syntyvät – Luovan ajattelun käsikirja. Wsoy, 2004.

Kiteytetty ja raikkaasti kirjoitettu luovuuskirja.

Koski: Banappelsiini. Gummerus, 2003.

Luovuutta edistävä ideavitamiinivalmiste.

Koski: Luova Hierre. Gummerus, 2001.

Luovuus on vaihtoehtojen etsimistä ja näkemistä. Hyvä kirja aloittelijalle.

Parantainen: Sissimarkkinointi. Talentum, 2005.

Yksi parhaimmista pienyrittäjän markkinointikirjoista. Innostava ja käytännöllinen.

Rehn: Vaaralliset ideat – Kun sopimaton ajattelu on tärkein voimavarasi. Talentum, 2010.

Unohda harmonia. Tämä on myönteisen vihainen, ärsyttävä, vastahakoinen ja loistava kirja luovuudesta.

Rope: 100 keinoa tehdä markkinoinnilla tulosta. Sanoma Pro, 1999.

Sata markkinoinnin vinkkiä tiiviinä luettelona. Mukava virikekirja.

Tarjonnan ja asiakkuuksien löytäminen

Lisa Sounio: Brändikäs. Talentum, 2010.

Kirja kertoo brändin rakentamisesta niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Sisältää myös katsauksen henkilöbrändäykseen.

Raphel & Raphel: Asiakas omaksi. Kauppiaitten kustannus, 1995.

Kirjan ”asiakkuusportaat” on mitä parhain viitekehys asiakkuuksien hahmottamiselle. Klassikko.

Trout: Eri-laistu tai kuole. Edita, 2003.

Eri-laisuutta ei voi korostaa liikaa. Mahtava markkinointikirja. Sopii erityisesti niille, joilla jo on liikeidea.

Oman liikeidean hahmottuminen ja yrittäjyyteen kasvu

Aarikka: Oman maan mansikka. Otava, 2003.

Aarikan tarina.

Adams: Linnunradan käsikirja liftareille. Wsoy, 1979.

Huima seikkailu maailmankaikkeuden tuolla puolen. Kaunokirjallisuus kuuluu jokaisen lukuohjelmaan. Tämä kirja virittää aivonystyrät galaktiselle värähtelytaajuudelle.

Benetton: Minä, sisko ja pikkuveljet. Tammi, 1992.

Benettonin menestyksen salaisuus.

Roddick: Body and Soul. Crown Publishers, 1991.

Kosmetiikkaketju Body Shopin vallankumouksellinen tarina. Englanniksi.

Thomas: Walt Disney – elämäkerta. Helsinki Media, 2001.

Tarina unelmasta, sitkeydestä ja uutteruudesta.

Linkkivinkit

Videoita teemoina yritystoiminnan käynnistäminen, yrittäjyyden eri muodot, liiketoimintasuunnitelma sekä siihen liittyvät laskelmat.

https://www.youtube.com/playlist?list=PLTucN4zpbWZnb_99gGN7NQdheTjI9fPg

LIITE 2. HYVÄÄ KIRJALLISUUTTA TIIMIVALMENTAMISESTA

Tässä vino pino kirjallisuussuosituksia tiimivalmentajille ja -pedagogeille. Teemoittain lajitellut suositukset perustuvat Opetusneuvos Johannes Partasen toimittaman Tiimiyrittäjän & tiimivalmentajan parhaat kirjat -valintaopas 2018-2019 -oppaan suosituksiin.

Kutsumus

Csikszentmihalyi: Flow, elämän virta

Itsetuntemus

Irmeli Halinen & Risto Hotulainen & Eija Kauppinen & Päivi Nilivaara & Asta Raami & Mari-Pauliina Vainikainen: Ajattelun taidot ja oppiminen

Mirjam Viratanen: Kuusi askelta tunnetaitajaksi – Emotionaalisen osaamisen kehittämismalli opettajalle

Koulu tänään

Jenni Kallio: Opettamisen vallankumous – opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi

Aki Luostarinen & Iida-Maria Peltomaa: Reseptit OPSin käyttöön

Juho Norrena: Innostava koulun muutos – Opas laaja-alaisen osaamisen opetukseen

Jarno Paalasmaa: Aktivoi oppilaasi

Pasi Sahlberg: Suomalaisen koulun menestystarina ja mitä muut voivat siitä oppia

Uteliaisuus ja leikillisuus

Pat Kane: The Play Ethic – A Manifesto for A Different Way of Living

Leena Krokfors & Marjaana Kangas & Kaisa Kopisto (toim.): Oppiminen pelissä – Pelit, pelillisuus ja leikillisuus opetuksessa

Erilaiset oppijat

Barbara Prashnig: Eläköön erilaisuus. Oppimisen vallankumous käytännössä.

Barbara Prashnig: Erilaisuuden voima – opetustyyli ja oppiminen

Kaikkien pedagogien must -kirjat

Ken Robinson: The Element – How Finding Your Passion Changes Everything

Peter Senge: The Fifth Discipline Revised and Updated

Tuukka Tomperi & Hannu Juuso (toim.): Sokrates koulussa – Itsenäisen ja yhteisöllisen ajattelun edistäminen opetuksessa

Ian Cunningham: The Wisdom of Strategic Learning

Huippua tiimeistä

Jukka Jalonen & Ilkka Lampi: Menestyksen pelikirja

Jon Katzenbach & Douglas Smith: Tiimit ja tuloksekas yritys

Patrick Lencioni: Paras mahdollinen joukkuepelaaja

Patrick Lencioni: Viisi toimintahäiriötä tiimissä

David Sibbet: Visual Teams – Graphic Tools for Commitment, Innovation & High Performance

Tiimit kouluun

Rauno Haapaniemi & Liisa Raina: Rakenna oppiva ryhmä – Pedagogisen viihtymisen kirja

Martti Hellström & Peter Johson & Asko Leppilampi & Pasi Sahlberg: Yhdessä oppiminen – Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet

Heikki Peltola: Yhtenä – Kun minästä kasvaa me

Saara Repo-Kaarento: Innostu ryhmästä – Miten ohjata oppivaa yhteisöä?

Huippuvalmentajaksi

Jari Salminen: Taitava tiimivalmentaja

John Taylor & Adrian Furnham: Learning at Work – Excellent Practice from Best Theory

Jukka Tiikkaja: Ihmisen valmentaminen

Myles Downey: Effective Coaching, Lessons from the coach's coach

Peter Hawkins: Leadership Team Coaching – developing collective transformational leaders

Stober & Anthony Grant (ed.): Evidence Based Coaching Handbook

Yhdessä ajattelu

Sirkku Heinonen & Rea Klinberg & Päivi Pentti: Kaikki aivot käyttöön

Timo Lehtonen: Ei enää koskaan yksin – Teen ja opin tiimissä

Tiimivalmentajan työkalut ja Tiimiakatemia® Menetelmä

Partanen, Johannes. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Partus Oy.

Tiimivalmentajan kirjallisuus

Partanen, Johannes (toim.). 2018. Tiimiyrittäjän & tiimivalmentajan parhaat kirjat, 2018-2019 (28. painos). Partus Oy.



Tämän oppaan tuotti sinulle Tiimiakatemia Global.

Tiimiakatemia Global levittää tiimioppimista ja tiimiyrittäjyyttä edistävää Tiimiakatemia® Menetelmää. Yritys valmentaa niin opetusalan kuin liike-elämän edustajia käyttämään sitä.

Tiimiakatemia Globalilla on asiakkaita yli 20 maasta. Yritys tekee yhteistyötä yli 15 koulutusorganisaation kanssa Euroopan Unionissa ja sen ulkopuolella.

Tiimiakatemia Global tarjoaa henkilöstön koulutusta, valmennusta ja konsultointia yrittäjyydestä, tiimityöstä, tiimioppimisesta ja johtamisesta niin yksityishenkilöille kuin organisaatioille.

Yritys hallinnoi ja levittää Tiimiakatemia® tavaramerkkiä.

Tiimiakatemia Global on perustettu vuonna 1993.

www.tiimiakatemia.com

Teksti ja kuvitus: Jukka Hassinen & Teija Välinoro