



Opettajan tiimivalmentamisen taito

Tiimivalmentajan työkalut – syötteitä oman
reflektoinnin tueksi

Työkalut

Mitä ne ovat?

TIIMIVALMENTAJAN TYÖKALUPAKKI

Koostuu kokoelmasta työtapoja, keinoja ja abstraktejakin toimintamalleja, joiden tavoite on saada aikaan yksilön oppimista tiimissä. Oma työkalupakkisi muotoutuu ajan mittaan esimerkiksi tiimioppimisen perustyökaluista sekä niistä, joita itse keräät sinne matkan varrella.

Työkalujen tarkoitus on viedä oppimisprosessia eteenpäin. Jokaisella työkalulla on tavoite.

Tilanne ja tavoite määrittelevät oikean työkalun.

HARJOITTELE!

- "Voit vasaralla lyödä lautaan kasan nauloja, mutta ilman visiota ja syvempää ymmärrystä siitä ei synny taloa." Eli tarvitset työkaluja vasta sitten, kun ymmärrät, mitä niillä on tarkoitus saada aikaan.
- Mutta silti – aina harjoittelu on aloitettava jostain. Et voi osata käyttää työkaluja ennen kuin harjoittelet niiden käyttämistä – vaikka tuloksena olisikin sitten vain lauta täynnä nauloja.
- Harjoittele, reflektoi, tee kokeiluja. Anna työkalupakkisi sisällön kasvaa pikkuhiljaa. Aloita vaikka näillä kolmella esitellyllä työkalulla.



Esim. oppijakeskeisyys

Esim. tiimioppiminen

Esim. treenaus dialogissa, lukeminen,
projektit

Esim. ideointitekniikat, oppimissopimus,
Motorola-reflektointi





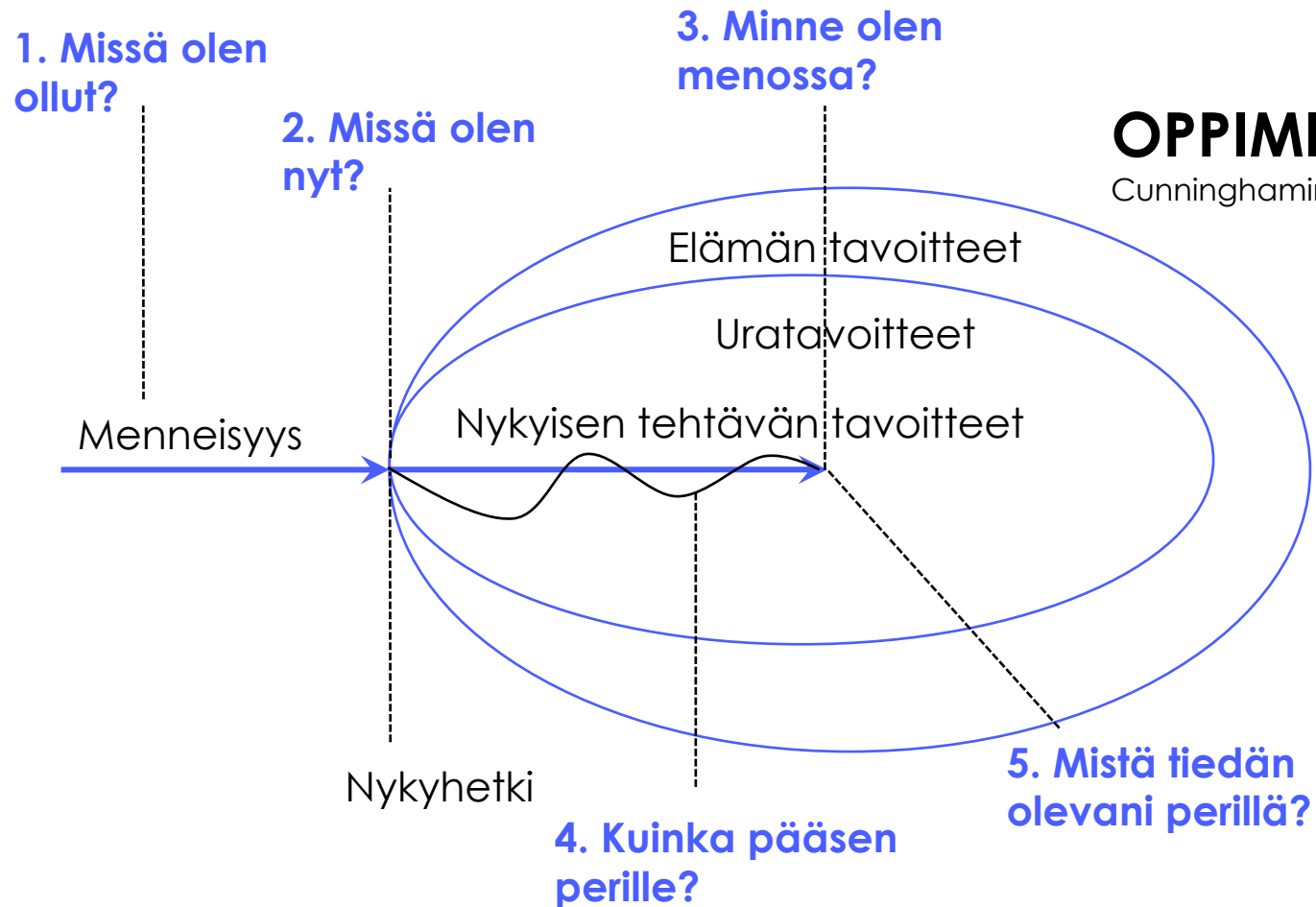
Tässä on sinulle
ensimmäiset
työkalut pakkiisi.



Oppimissopimus

"Together, the learning contract and the learning group are the structures which allow participants to identify their important areas of development and to achieve them."

Cunningham (2004)



OPPIMISSOPIMUS

Cunninghamin mukaan



Oppimissopimus (engl. learning contract) on oman osaamisen kehittämisen suunnitelma, jonka sisällöstä "sovitaan" omien tiimikaverien ja tiimin valmentajan kanssa.

Oppimissopimus auttaa hahmottamaan omia tavoitteita sekä ymmärtämään, millaisia oppimisen välineitä on tarpeellista käyttää, jotta omat tavoitteet voidaan saavuttaa.

Oppimissopimuksen formaatti on yksinkertainen: se muodostuu viidestä avoimesta kysymyksestä. Tyypillisesti oppimissopimus laaditaan puolen vuoden tai vuoden aikajänteelle, joskin se on mahdollista laatia pidemmällekin ajalle.

Cunningham, Ian & Bennet, Ben & Dawes, Graham. 2000. Self-Managed Learning in Action: Putting SML into Practice. Gower.

Cunningham, Ian. 1994. The Wisdom of Strategic Learning: The Self Managed Learning Solution. Gower.

Ks. myös: Partanen, Johannes. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Partus Oy.



Oppimissopimus, apukysymykset

1. Missä olen ollut?

Kuinka urani on edennyt?
Mitä olen oppinut kokemuksistani?

2. Missä olen nyt?

Millainen henkilö olen? Mitkä ovat vahvuuteni ja heikkouteni?
Mitkä ovat ohjaavat arvoni, periaatteeni ja uskomukseni?
Tieto nykytilasta voidaan saada eri keinoin käyttämällä esimerkiksi 360-arviointeja, haastatteluja tai testejä.

3. Minne haluan päästä?

Millainen henkilö haluaisin olla?
Mitä vahvuuksia minun tulee kehittää? Mihin heikkouksiin minun tulee kiinnittää huomiota?
Mitkä ovat lyhyen ja pitkän tähtäimen tavoitteeni? Mistä unelmoin?

4. Kuinka pääsen perille?

Mitä olen valmis tekemään tavoitteitteni saavuttamiseksi? Millaista toimintaa tarvitaan, jotta pääsen tavoitteisiini? Mitä minun tulee oppia ja kuinka opin?
Tämä kysymys on ikään kuin "henkilökohtainen opetussuunnitelma" jonka yksilö itse laatii. Sen sisältöjä ei tule rajoittaa muuta kuin hinnan tai organisaatiopolitiikan perusteella. Usein mahdollisuuksia on enemmän kuin uskommekaan!

5. Kuinka tiedän olevani perillä?

Kuinka osoitan saavuttaneeni tavoitteeni? Kuinka mittaan saavutuksiani? Millaista todistusaineistoa tarvitsen osoittaakseni osaamiseni?

(Muotoile ja sovelle apukysymyksiä tarpeen mukaan)



Motorola - reflektointimalli

1. Mikä meni hyvin?
2. Mikä ei mennyt kovin hyvin?
3. Mitä opimme?
4. Mitä teemme seuraavalla kerralla paremmin?
5. Mitä laitamme käytäntöön, että etenemme kohti visiotamme?

Alkuperäinen idea ja käsite "Motorola" on syntynyt Motorola -yrityksen raportointikäytännestä. Tässä esitetty malli: Johannes Partanen. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut.



Dialogi

MITÄ DIALOGI ON?



Dialogissa ryhmä ihmisiä tutkii ennakkoletuksiaan, uskomuksiaan, ideoitaan ja tunteitaan. Tavoitteena on oppia toinen toiselta. Dialogi saattaa ryöpytä mitä moninaisimpiin suuntiin, mutta keskustelu ei ole piittaamatonta. Siinä noudatetaan dialogin perusperiaatteita.

Dialogia ohjaa tiimivalmentaja. Hän valvoo, että periaatteita noudatetaan sekä tarvittaessa ohjaa dialogin suuntaa kysymyksillä.

Dialogi toteutuu ringissä.





Suora puhe

Puhetta suoraan sydämestä. Aidon itsensä ja aitojen tunteiden ilmaisu.

DIALOGIN PERIAATTEET

Isaacsin mukaan

Odotus

Pidättäytyminen muodostamasta oletuksia, arvioita ja varmoja mielipiteitä.

Kuuntelu

Avoimesti, ilman ennakkosasenteita.

Kunnioitus

Tietoisuus toisen aseman oikeudesta ja sen täydellisen ymmärtämisen mahdollisuudesta.

Lähde: Isaacs, William. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Talentum.

DIALOGINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ



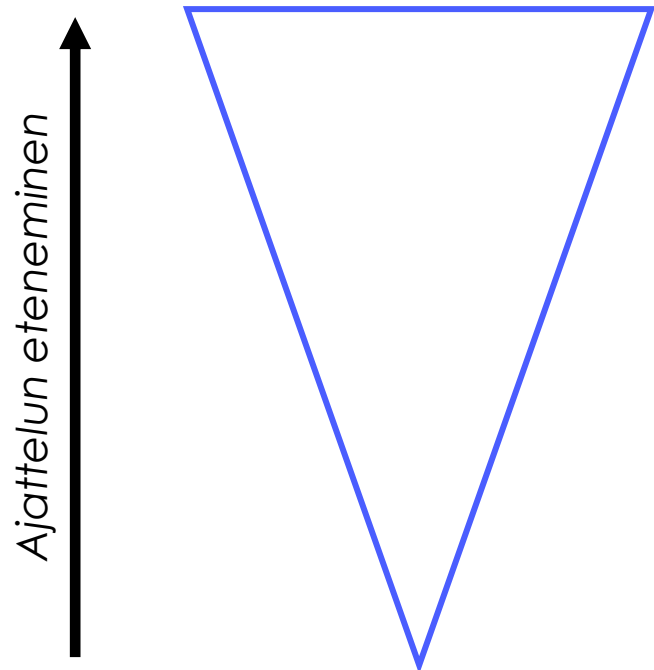
- Kaikkien kasvot, ilmeet, eleet näkyvät
- Tasavertaisuus
- Läsnäolo
- Dialogin peruseriaatteet
- Myös hiljaisuus sallittu tai eritahtinen osallistuminen (toiselle rinki vaatii totuttelua, toinen on siinä heti luontevasti) – mutta ei saa olla pidemmän päälle vain äänekkäimpien dominoima
- Yhdessä oppiminen
- "Me olemme tässä"



- "etuvetoinen" – joku ohjaa ja vetää tilannetta
- Mahdollistaa piiloutumisen takariviin tai läppäriin taakse, omien juttujen tekemisen
- Osallistujat eivät näe toisiaan, "puhetta niskoille"
- Toimii jos osallistujien tehtävä on vain kuunnella tai olla paikalla.
- Yksilökeskeinen oppiminen
- "Minä olen tässä"

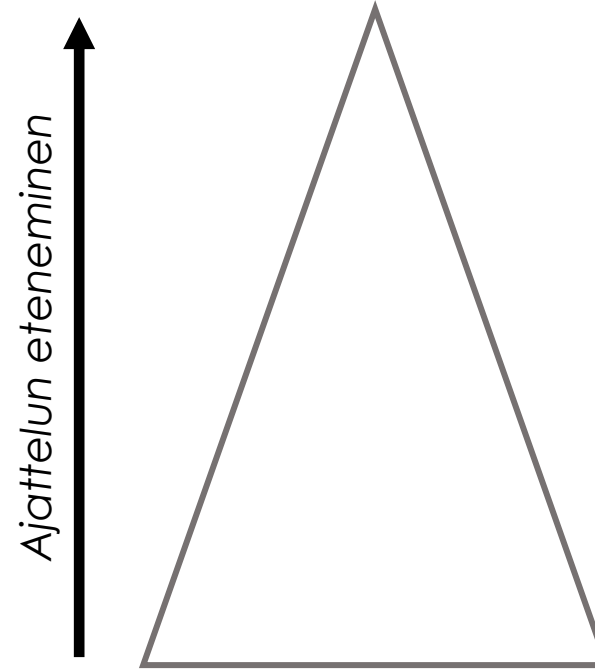


DIALOGI JA KESKUSTELU



Dialogi

Dialogi laajentaa ajattelua. Se ei pyri suoranaiseen päätöksien tekemiseen.



Keskustelu

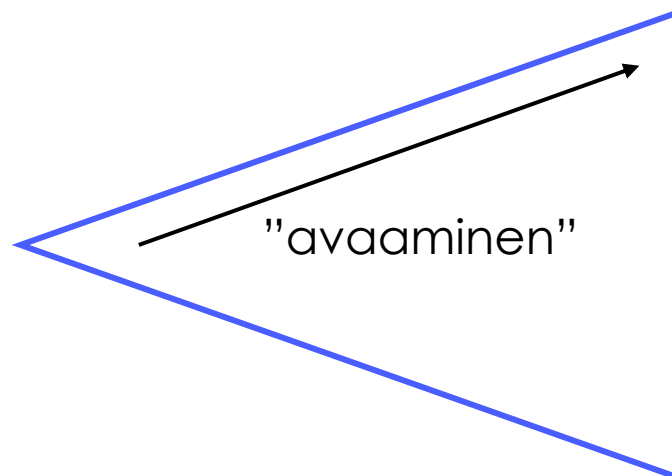
Keskustelut kiteyttävät ja saattavat johtaa päätöksiin.

**Tiimioppiminen
edellyttää molempia!**



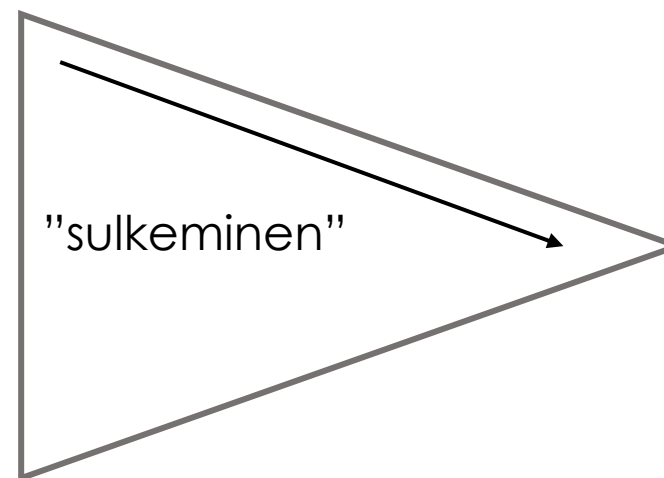
DIVERGOINTI JA KONVERGOINTI

Yksi näkökulma dialogiin ja keskusteluun.



Divergenssi

Avoin suhtautuminen. Tiedon kerääminen ilman arviointia. Luovuus, innovointi. Uusien kysymysten luominen. Useiden eri ratkaisuvaihtoehtojen löytäminen.



Konvergenssi

Analysointi, arviointi. Parhaan kiteytyksen, näkökulman tai ratkaisun etsiminen ja valitseminen. Ongelmanratkaisu. Vastataan kysymykseen.



Pohdittavaa...

- Millaisia työkaluja olet käyttänyt työssäsi, mitä olet niiden käytöstä oppinut?
- Olivatko nämä työkalut sinulle tuttuja, mitä kokemuksia sinulla niistä on?
- Kuinka voisit nyt hyödyntää näitä työkaluja?
- Miten koet dialogin ja keskustelun eron? Onko sinulla kokemusta dialogista? Mitä opit?

KIRJOJA

Johannes Partasen kirja-
artikkeleita tiimioppimisen
teemasta:

<https://kirjakirjoista.fi/kategoria-tiimioppiminen/>



BLOGIARTIKKELEITA

Heikki Toivanen:
[Dialogi luo itseohjautuvuutta](#)

**Tiimioppimista
urheiluopistossa:**
[Pullonkauloista tekojen
rintamaan – tiimioppimista
Varalan urheiluopistossa](#)

MUITA LINKKEJÄ

Webinaaritallenne:
[Tiimitoiminnallinen
oppimisympäristö toisen
asteen ammatillisessa
koulutuksessa](#)





Tiimiakatemia Global

Rohkeutta

Innovatiivisuutta

Aitoa kohtaamista ja dialogia

Ihmiskeskeistä oppimista

Taitojen, kyvykkyyksien ja osaamisen kasvamista

www.tiimiakatemia.com