

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Sairanen, L., Syrjämäki, E. & Ruhalhti, S. (2021) Dialogi tiimioppimisen tukena. TAMKjournal, 24.11.2021.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/dialogi-tiimioppimisen-tukena-laura-sairanen-eija-syrjamaki-ja-sanna-ruhalhti/>

Dialogi tiimioppimisen tukena | Laura Sairanen, Eija Syrjämäki ja Sanna Ruhalhti

24.11.2021



Miten toimien tiimioppiminen mahdollistuu? Miten voimme valmentaa kohti parempaa vuorovaikutusta, yhdessä oppimista ja kohtaamista? Voiko tällaista osaamista valmentaa ja miten se mahdollistuu verkossa toimien? Artikkelissa paneudumme TAMKIn Learning Labin opiskelijoiden dialogiosaamisen vahvistamiseen osana tiimioppimista. Esittelemme dialogimenetelmiä ja jaamme kokemuksia Learning Labin dialogivalmennuksesta ja dialogiosaamisen kehittämisestä tiimioppimisessa.

Dialogi edistämässä tiimien yhdessä oppimista

Dialogiosaaminen on oppimistilanteiden ja siten myös tiimioppimisen keskiössä. Dialogi tarkoittaa tasavertaiseen osallistumiseen perustuvaa yhdessä ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan. Toisen kohtaaminen on ihmisystävällistä, toiselle hyvää tahtovaa. (Aarnio 2012a.) Tiimioppimisessa tiimin ajatellaan olevan oppimisen, ei organisoinnin, väline. Oppimisessa hyödynnetään muiden ihmisten energiaa ja osaamista, jolloin yhdessä saavutetaan parhaimmat oppimistulokset. Jaetut oivallukset ja kokemukset moninkertaistavat oppimista. Lisäksi yhteisen oppimisen vahvistumisen lisäksi yksilön oppimisprosessi syvenee. (Partanen 2018.)

Kun tiimi toimii ja työskentelee dialogisesti, sen jäsenten suhtautuminen toisiinsa on ihmisystävällistä ja vastavuoroista. Keskustelussa vallitsee symmetria, puhutaan ja kuunnellaan tasasuhtaisesti. Kuuntelu on huolellista ja keskittyntä. Omat ajatukset laitetaan tarvittaessa syrjään ja ollaan valmiita kuuntelemaan erilaista ajattelua sekä kehittämään ajattelua yhdessä. (Aarnio 2012b.)

Jos opettajalla tai tiimivalmentajalla on dialogiosaamista, keskustelu oppimisyhteisössä voi varmemmin onnistua. Helena Aarnio (2012b) on muotoillut dialogiosaamisen osaamisalueet ja kehittänyt menetelmiä tukemaan tasavertaista, symmetristä, kannattelevaa ja kannustavaa yhdessä oppimista. Dialogiset menetelmät ovat työkaluja dialogiosaamisen kehittämiseen, dialogiseen oppimiseen ja tiedon luomiseen. Menetelmiä voidaan käyttää erilaisissa yhteyksissä, joissa ollaan keskustelemassa, oppimassa tai luomassa tietoa yhdessä. Dialogimenetelmien avulla yhdessä ajattelemisen ja tekemisen saadaan onnistumaan entistä paremmin. (Aarnio 2012b.)

Dialogisen tiimin toiminnassa näkyy dialoginen asenne ja toimintaote sekä dialogisten menetelmien käyttö. Lisäksi siinä tavoitellaan hetkikohtaisen kokonaiskuvan rakentamista ja uuden luomista. Dialogiosaamisen edistämiseksi suositellaan etenemistä osataito kerrallaan; asennetta vahvistavista harjoituksista eteenpäin.

Oppimisen elementit Learning Labissa

Korkeakoulun yhtenä tavoitteena on valmistaa asiantuntijoita työelämän tarpeisiin. Työelämän nopeasti muuttuvat tarpeet haastavat kehittämään koulutusta ja oppijoiden valmiuksia monipuolisesti. Learning Labissa projektit ja tiimioppiminen yhdessä toimintaa tukevien metodien kanssa ovat koulutuksen laadun ja monipuolisuuden lisäämisen keino. Projektitiimit ovat monialaisia ja monikulttuurisia.

Learning Labin projektien toimeksiannot liittyvät Tampereen korkeakouluyhteisön sisäiseen kehittämiseen. Opiskelijoiden aktiivinen työpanos vahvistaa yhteisöllisyyttä, synnyttää uudenlaisia näkökulmia ja antaa mahdollisuuden oppia yhdessä. Samalla opiskelijat oppivat yhdistelemään eri alojen osaamista ja tietoa tuottavaksi kokonaisuudeksi sekä vahvistavat käytännön läheisellä tavalla työelämätaitojaan. Lisäksi oman yhteisön kehittämiseen osallistuminen lisää opintoihin kiinnittymistä ja niiden merkityksellisyyttä.

Learning Labin keskeiset oppimisen elementit ovat itsenäinen, tiimeissä tapahtuva projektityöskentely ja sitä tukeva projektivalmentaminen. Elementit perustuvat tiimioppimisen pedagogiikkaan, jossa oppiminen tapahtuu dialogien, keskusteluiden ja käytännöllisen työn kautta. Opiskelijoiden itsenäistä työskentelyä tuetaan projektin edistymistä tukevilla rakenteilla ja valmentajan läsnäololla. Näin varmistetaan, että opiskelijat saavat ottaa vastuun työstään, mutteivat koe jäävänsä yksin. Valmentajat ovat tiimiytymisprosessin asiantuntijoita ja merkittävä apu opiskelijatiimeille erityisesti tiimityön alkuvaiheessa ja projektien käynnistyessä. Artikkelin sitaattit ovat Learning Labin opiskelijoiden ja valmentajien palautteista ja kesän aikana käydyistä reflektioista.

Opiskelijoiden dialogitaitojen valmentaminen

Kesällä 2021 yksitoista tiimiä työskenteli Learning Labissa erilaisten toimeksiantojen parissa kuuden viikon ajan. Valmentajat käyttivät tiimien valmennuksen ja työskentelyn tukena

dialogisia menetelmiä, joita hyödynnettiin päivittäisissä kohtaamisissa, palavereissa ja reflektioissa. Tärkeänä työkaluna toimi myös valmentajien sekä opiskelijoiden itsensä antama esimerkki. Tämä oli erityisen merkityksellistä, koska koko kuusi viikkoa toteutettiin etätyöskentelyä. Opiskelijoiden dialogisuustaidot kehittyivät yhteistyössä tiimien ja valmentajien kanssa, kun tiimin jäsenet havaitsivat toistensa vuorovaikutustyyliä sekä tapoja kommunikoida.



Kuva 1 Opiskelijoiden ajatuksia dialogisuuden käsitteistä (kesä 2021).

Valmentajat pyrkivät tukemaan tiimejä kehittämään omia tapoja jakaa ajatuksia ja löytää keinoja oppia yhdessä. Ensimmäisellä viikolla opiskelijoille järjestettiin dialogisuustyöpaja, jossa he pääsivät konkreettisten harjoitteiden kautta opettelemaan dialogisia menetelmiä. Työpajan ja harjoitusten tarkoituksena oli auttaa opiskelijoita ymmärtämään dialogisuuden käsitteen ulottuvuuksia (kuva 1), ja sitä, miten menetelmiä voi hyödyntää projektitöiden aikana. Opiskelijoita ohjattiin dialogisen toimintaotteen vahvistamiseen mm. sanatarkka kuuntelu -harjoituksen avulla. Aarnion (2012b) mukaan tässä menetelmässä tavoitteena on oppia vastaanottamaan toisen puhetta sana sanalta, eli oppia kuuntelemaan jokainen sana, vastakohtana puheen summittaiselle niputtamiselle ja informaation aukkokohtien omaehtoiselle täyttämiseksi. Tavoitteena on oppia kuuntelemaan niin, että saa kaiken toisen kertoman informaation sellaisenaan käyttöön. Näin vältetään luulemisen ja kuvittelemisen haitoilta.

Learning Labissa eivät opi toisiltaan pelkästään opiskelijat, vaan myös valmentajat.

Dialogisten menetelmien käytöllä luodaan perustaa tiimin jäsenten väliselle luottamukselle. Luottamuksen rakentuminen tiimin jäsenten välille on tärkeä tiimiytymisen ensiaskele, mutta tämän ei voida ajatella tapahtuvan itsestään, etenkin nopealla aikataululla. Luottamuksen rakentuminen vaatii tiimiläisten toisiinsa tutustumista vähintään osaamistasolla, mutta mielellään myös henkilökohtaisella tasolla. Tiimiytymisen on tärkeää sekä projektin onnistumisen kannalta että kokemuksena työelämää varten. Luottamus rakentuu esimerkiksi tiimin yhteiseen kokemukseen siitä, millä tavoin tiimin jäsenet suorittavat heille annetut tehtävät ja osoittavat sitoutumisensa tiimin toimintaan. Learning Labissa käytettiin ensimmäisen viikon sisällössä runsaasti aikaa luottamuksen syntymisen tueksi.

Dialogisuustyöpajan suunnittelu sekä toteuttaminen oli kokemuksena innostava ja myös opettavainen, etenkin ensi kertaa Learning Labissa mukana olevalle valmentajalle. Learning Labissa eivät opi toisiltaan pelkästään opiskelijat, vaan myös valmentajat. Esimerkiksi dialogisuustyöpajan kautta valmentaja oppi soveltamaan dialogiosaamista uudellisessa oppimistilanteessa sekä havainnoimaan sitä, millaiset keinot ovat toimivia ja millaiset eivät. Käytännön kokemus osoitti, että konkreettisia harjoitteita tarvitaan dialogisuuden kehittämiseksi. Harjoitusten avulla osallistujat voivat saada hyvin konkreettisia työkaluja yhteiseen vuorovaikutukseen ja myös oppimisen ristiriitaisiin tilanteisiin:

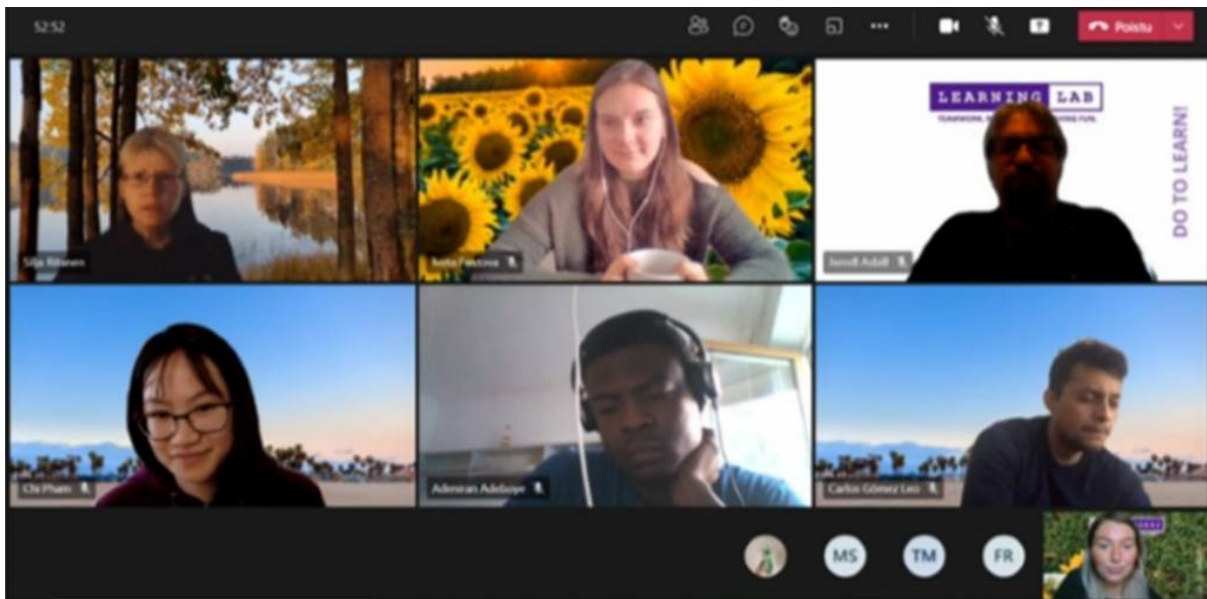
“Olen oppinut pääasiassa tiimityötaitoja ja oppinut tulemaan toimeen monikulttuurisessa työyhteisössä – vaikka ei se aina helppoa ole. Vuorovaikutus on kuitenkin paras tapa saada asiat toimimaan.” (Opiskelija, Learning Lab 2021)

Dialogitaidot kehittyvät harjoittelemalla

Valmennuskokemusten myötä havaittiin, että jo yhdenkin tiimin jäsenen dialogitaidot tukevat tiimien työskentelyä ja yhteistä oppimista. Näissä tiimeissä dialoginen ote näkyi niin työskentelyssä kuin tiimin kommunikaatiossa. Yhden tiimiläisen dialogiosaaminen vahvisti jokaisen tiimiläisen vuorovaikutusosaamista yhdessä vietettyjen viikkojen aikana.

Dialogisuustyöpajan kautta valmentaja oppi soveltamaan dialogiosaamista uudellisessa oppimistilanteessa sekä havainnoimaan sitä, millaiset keinot ovat toimivia ja millaiset eivät.

Valmentajina saimme seurata tiimien oppimista päivittäisissä tapaamisissa ja erityisesti viikoittaisissa tavoitepalavereissa ja reflektioissa. Viikon lopussa olleessa reflektiohetkessä tiimit kokoontuivat yhdessä miettimään kuluneen viikon tavoitteita peilaten niitä omaan työskentelyynsä. Samalla tiimit kävivät dialogia ”opeista ja kopeista”, eli onnistumisista ja mahdollisista haasteista. Dialogista reflektointia käytettiin työkaluna myös valmentajien työskentelyn sekä oman ammatillisen kehittymisen tukena (kuva 2).



Kuva 2 Viikoittainen reflektiotapaaminen, jossa mukana kaksi tiimiä ja kaksi valmentajaa.

Niin opiskelijoiden kuin valmentajienkin dialogiosaaminen kehittyi kuuden viikon aikana. Kuitenkin etätoteutus loi haastetta dialogin kehittymiseen eikä kaikissa tiimeissä uskaltauduttu syventyä dialogiin. Valmentajat totesivat, että etenkin pienemmissä tiimeissä vallinneet tunnetilat ohjasivat välillä tiimien vuorovaikutusta dialogia enemmän – toisinaan dialogi epäonnistui tiimissä esiintyneiden väärinkäsitysten vuoksi:

”Jokainen pystyy rakentamaan itselleen hyvät dialogitaidot, jos tiimit ovat isompia. Kolmen henkilön tiimissä dialogi on haastavaa. Kolmen hengen porukka vetää enemmän tunteella kuin dialogilla.” (Valmentaja, Learning Lab 2021)

Saattoi olla, että yksi puhui avoimesti (avoin puhe) mutta toiset eivät osanneet reagoida avoimeen puheeseen, jolloin dialogia ei päässyt syntymään. Valmentajien kokemuksen mukaan kaikki mukana olleet eivät ymmärtäneet dialogin ydintä ja sen eri osa-alueita harjoituksista huolimatta. Dialogitaitojen vahvistamiseen tarvitaan konkreettista harjoitusta ja aikaa. Dialogiosaamisen eri tasoilla oleminen on iso riski, mutta tätä osaamista voidaan parantaa ja harjoitella.

Learning Labissa pyritään toimintaan, jossa tiimin jäsenet kokevat vahvaa sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen ja psykologista omistajuutta niin projektia kuin tiimiään kohtaan. Projektin onnistuminen voidaan varmistaa sujuvalla yhteistyöllä opiskelijatiimin, toimeksiantajan eli asiakkaan ja projektivalmentajan välillä. Tämä ei kuitenkaan yksin riitä, vaan tarvitaan oikeanlaisia metodeja, joilla lisätään niin luottamusta kuin vuorovaikutustaitoja:

”Tärkein oppimani asia on toisten ihmisten mielipiteiden ja työpanoksen kunnioittaminen – huolimatta heidän kulttuuristaan, kansalaisuudestaan ja taustastaan.” (Opiskelija, Learning Lab 2021)

Dialogiosaamisen vaikutti positiivisesti Learning Labin tiimien toimintaan. Jatkossa dialogiosaamisen vahvistamista kehitetään osana kehittyvää toiminta- ja oppimismallia.

Lähteet

Aarnio, H. 2012a. Dialogivalmennus. Viitattu 24.9.2021.
<http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/valmennus/>

Aarnio, H. 2012b. Dialogimenetelmät. Viitattu 24.9.2021.
<http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/menetelmat/index.html>

Partanen, J. 2018. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Partus Oy

Kirjoittajat

Laura Sairanen
Projektisuunnittelija

Oppimisen ja hyvinvoinnin tuki
TAMK

Eija Syrjämäki

Erikoissuunnittelija, Learning Lab projektivalmentaja ja koordinaattori
Koulutuksen kehittämisspalvelut
TAMK

Sanna Ruhalahti

Yliopettaja
Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri
TAMK

Kuvituskuva: Dimitra Panopoulou-Huovila/Tampereen ammattikorkeakoulu