



VALMENTAJAKSI VALMENTAMINEN

-KOULUTUS TAMKISSA 2013

KOULUTUKSEN PILOTTIRYHMÄN

AJATUKSIA JA KOKEMUKSIA

VALMENTAJUUDESTA

VALMENTAJAKSI VALMENTAMINEN

-KOULUTUS TAMKISSA 2013

KOULUTUKSEN PILOTTIRYHMÄN

AJATUKSIA JA KOKEMUKSIA

VALMENTAJUUDESTA

Toimituskunta: Ulla Häggblom, Tuija Heikkilä, Leila Kakko ja Tiina Wickman-Viitala

Valokuvat: Valmentajavalmennuksen 2013 osallistajat.

Ulkoasu ja taitto: Mene Creative Oy

Kirjapaino: Tammerprint Oy

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu.

Sarja B. Raportteja 77.

ISSN 1456-002X

ISBN 978-952-5903-65-2 (PDF)

Tampere 2014.

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu.

Sarja B. Raportteja 78.

ISSN 1456-002X

ISBN 978-952-5903-66-9

Tampere 2014.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	AJATUKSIA OPETTAJUUDEN MUUTOKSISTA JA VALMENTAJUUDESTA	8
3	TIIMITYÖN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ	10
4	VALMENTAJIEN AJATUKSIA	12
4.1	Valmentajavalmennuksen taustat, tarve ja tarkoitus.....	12
4.2	Tiimivalmennus	12
4.3	Valmentajavalmennuksemme aihekokonaisuudet	15
4.4	Ajatuksia TAMKin valmentajavalmennuksen tavoitteiden täyttymisestä	15
5	OPETTAJIEN AJATUKSIA, EPÄILYKSIÄ JA ENNAKKO-ODOTUKSIA ENNEN VALMENNUSTA	16
5.1	Tekniikan opettajien ajatuksia ja ennako-odotuksia	16
5.2	Terveysalan opettajien ajatuksia ja ennako-odotuksia.....	17
5.3	Matkailu- ravitsemis- ja talousalan opettajien ajatuksia ja ennako-odotuksia	18
5.4	Liiketalouden opettajien ajatuksia ja ennako-odotuksia.....	18
5.5	Kulttuurialan opettajien ajatuksia ja ennako-odotuksia.....	19
6	VALMENTAJAVALMENNUKSEN KUVAUS JA KÄSITELTYJEN TEEMOJEN ESITTELY	20
6.1	Opettajasta valmentajaksi	21
6.2	Yksilön ja tiimin valmentamisen työkalut	24
6.2.1	Oppimisen työkalut.....	25
6.2.2	Ideoinnin työkalut.....	26
6.3	Valmennusfilosofia.....	27
6.3.1	DNA-filosofia	28
6.3.2	Tähti-filosofia.....	29
6.3.3	Sivistyksen ja historian filosofia.....	30
6.3.4	Neljän kuvan filosofia.....	32
6.4	”Leikki, laulu ja askartelu” ryhmäytymisen tekijöinä	33

7 OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN	36
7.1 Tekniikan opettajien ajatuksia valmennuksen jälkeen.....	36
7.2 Terveysalan opettajien ajatuksia valmennuksen jälkeen	39
7.2.1 Valmentaminen vaatii ajattelutavan muutosta – asenne ratkaisee	39
7.2.2 Valmentamisen periaatteita sovellettaessa oppiminen on keskiössä.....	40
7.3 Matkailu- ravitsemis- ja talousalan opettajien ajatuksia valmennuksen jälkeen.....	41
7.4 Liiketalouden opettajien ajatuksia valmennuksen jälkeen.....	42
7.5 Kulttuurin alan opettajien ajatuksia valmennuksen jälkeen	43
8 KOKEMUKSIA VALMENNUKSEN ANNIN KÄYTÄNTÖÖN VIEMISESTÄ.....	44
8.1 Tekniikan alan opettajien valmennuskokemuksia	44
8.1.1 Valmentaminen projektiopintojen ohjauksessa	44
8.1.2 Neljä kysymystä opintojakson arvioinnissa	47
8.2 Terveysalan opettajien valmennuskokemuksia.....	48
8.2.1 Opiskelijoilta saatu palaute kannustaa valmentavaan opetukseen	48
8.2.2 Coaching työelämässä.....	48
8.3 Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajien valmennuskokemuksia	50
8.3.1 Tiimien ja reflektoinnin avulla hyviä oppimistuloksia.....	50
8.3.2 Opiskelijan vahvuudet ja 20/80-sääntö.....	51
8.4 Liiketalouden opettajien valmennuskokemuksia	53
9 VALMENNUKSEN KIRJALLISUUTTA	54
LÄHTEET	55
LIITTEET	56

JOHDANTO

Valmentajuus on yksi uudistuvan opettajuuden teemoista TAMKissa. Valmentamisen ideologia voidaan soveltaa opetuksessa ja ohjauksessa monella tapaa. Uudet toiminta- ja ajattelutavat ovat tärkeitä muuttuvassa maailmassa, jossa tietoa on runsaasti ja se on kaikkien saatavissa. Opettaja ei ole enää tiedon jakaja, vaan oppimisen ohjaaja.

Meitä oli kaikkiaan 21 TAMKilaista, jotka olimme ilmoittautuneet osallistujiksi Valmentajaksi valmentaminen -koulutuksen ensimmäiseen toteutukseen. Osallistuminen oli esimiestemme suosittelemaa mutta vapaaehtoista. Useimmat osallistujista olivat toisilleen uusia tuttavuuksia, edustimme eri aloja ja hyvin erilaisia toimenkuvia. Ryhmämme heterogeenisuudesta huolimatta koimme voimakasta yhteenkuuluvuutta jo ensimmäisestä tapaamisestamme alkaen. Yhteistä meille kaikille oli varmaankin se, että suhtauduimme valmentamiseen varauksella, kuka enemmän, kuka vähemmän, mutta innostuneesti halusimme kuitenkin oppia uutta.

Valmentajaksi valmentaminen toteutettiin intensiivisinä kaksipäiväisinä ryhmäkoulutuksina syyskuussa, lokakuussa ja marraskuussa 2013. Valmennuksen teemat olivat: "Opettajasta valmentajaksi", "Yksilön ja tiimin valmentamisen työkalut" sekä "Oman valmennusfilosofian luominen".

Idea tämän julkaisun tekemiseen syntyi eräällä valmennuksen koulutusjaksolla. Tavoitteenamme oli kannustaa ja rohkaista opettajia kokeilemaan uusia pedagogisia ratkaisuja. Halusimme, että ryhmämme valmennuksesta jäisi jotakin kerrottavaa muille opettajille, seuraaville valmennusryhmille ja myös itsellemme. Osallistujien ajatuksia ja kokemuksia valmentamisesta ja valmentamisen soveltamisesta opetukseen on kerätty tähän julkaisuun. Asioita on tarkasteltu sekä koulutusaloittain että teemoittain. Tässä julkaisussa on kirjoittajien suoria tekstejä.

Koulutus toteutettiin valmentamisen periaatteita noudattaen. Valmentaminen perustuu tiimityöskentelyyn, jossa ryhmäytymisellä on tärkeä merkitys. Onnistuneen ryhmäytymisen, mielenkiintoisten ryhmäharjoitusten ja keskustelupiirien tuloksena syntyi ajatus tämän julkaisun kirjoittamisesta.

Haluamme kiittää esimiehiämme mahdollisuudesta osallistua tähän koulutukseen ja tietenkin innostavia valmentajiamme Lauha Peltosta, Mikael Juntusta ja Timo Nevalaista mielenkiintoisista valmennuskoulutuksen toteutuksesta. Koulutus antoi meille itse kullekin enemmän kuin osasimme arvatakaan.

Koko pilottiryhmän puolesta,
*Ulla Häggblom, Tuija Heikkilä, Leila Kakko
ja Tiina Wickman-Viitala*

AJATUKSIA OPETTAJUUDEN MUUTOKSISTA JA VALMENTAJUUDESTA

Kirjoittaja: Päivi Karttunen, Vararehtori, TAMK

Viime aikoina on puhuttu ja kirjoitettu paljon opettajuuden muutoksesta ja uudesta opettajuudesta. TAMKissa vuonna 2013 otettiin käyttöön uudistetut opetussuunnitelmat, joissa on erityisesti haluttu kiinnittää huomio opiskelijaan, oppimiseen ja sen tuloksena syntyvään osaamiseen. Uudistusprosessin yhteydessä heräsi myös kysymys, mikä on opettajan rooli tässä oppimis- ja osaamiskeskeisessä toimintatavassa ja miten voimme tukea opettajia ja henkilöstöä näissä muutoksissa.

Opetussuunnitelmien uudistamisen seurauksena käynnistettiin opettajille suunnattua täydennyskoulutusta. Tavoitteena oli toteuttaa sitä oman toiminnan kehittämisen kautta, siis tietynlaisena käytännön toimintatutkimuksena, joka parhaimmillaan tarjoaa hyvän oppimiskokemuksen ja pysyviä tuloksia. Samalla todettiin, että omassa ammattikorkeakoulussa on myös runsaasti osaamista, jota tämän tyypisessä kehittämistyössä voidaan hyödyntää. Lähtökohtana koko TAMKin kehittämistyössä on ollut yhdessä tekeminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen eli "Learning and working together", joka opetussuunnitelmatyön yhteydessä kiteytyi TAMKin toimintaa kuvaavaksi teemaksi.

TAMKin strategia on ollut keskeinen lähtökohta oppimisen ja opetuksen toimintoja uudistettaessa. TAMKin strategiaan kirjattujen arvojen, yhteisöllisyys, yksilön ja erilaisuuden kunnioittaminen sekä osaamisen ja yrittämisen arvostaminen, voi katsoa toteutuvan erityisesti valmentavan opettajuuden kautta. Samoin valmentavaa opettajuutta on pidetty merkittävänä yrittäjyyspedagogiikan toteuttamisen kannalta. Yrittäjyyspedagogiikka on yksi TAMKin painoaloista. Siinä on haettu sellaisia toimintamalleja, joiden avulla voidaan tukea yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimintaa. Näin valmentavaan opettajuuteen valmentautumisesta on muodostunut yksi TAMKin opetuksen kehittämisteemoista. Kehittämisinto on näkynyt tämän teeman parissa toimivien opettajien työssä ja tässä julkaisussa. Yhteisöllisyys, jakaminen ja yhdessä oppiminen ovat vieneet asiaa käytännössä merkittäväällä tavalla eteenpäin.

Siirtyminen valmentajan rooliin saattaa herättää usein enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Kysymys, joka tässä vaiheessa helposti herää, on, miten saan opiskelijani ajattelemaan, innostumaan oppimisesta, ihmettelemään asioita yhdessä sekä luomaan näin uutta tietoa ja osaamista. Opiskelijoiden

erilaisuus, erilaiset lähtökohdat, erilaiset tavat oppia ja erilaiset valmiudet saattavat hämmentää. Valmentajana toimiva opettaja tarvitseekin laajan kirjon työvälineitä auttaakseen opiskelijaa pääsemään oppimisessaan parhaaseen mahdolliseen tulokseen.

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on mm. valmentaa opiskelijoita kohtaamaan muuttuva maailma. Tähän kohtaamiseen ei välttämättä riitä käytännön kokemustieto vaan tarvitaan myös laajempaa näkökulmaa ja tietoa, joka auttaa ymmärtämään käytännön toimintaa. Käsitteellinen tieto auttaa meitä usein tarkastelemaan todellisuutta monipuolisemmin ja laajemmasta perspektiivistä. Silloin kun käsitteellinen tieto kytetään mielekkäällä tavalla liittämään käytännön toimintaan, siitä muodostuu helpommin elävää käytännössä jatkossakin hyödynnettävää merkityksellistä tietoa. Ammattikorkeakoulun on tärkeä valmentaa opiskelijaa rakentamaan sellaisia taitoja ja valmiuksia, joiden avulla liikutaan sujuvasti käytännön toiminnan ja teoreettisen maailman välillä. Teorian ja käytännön jatkuvan dialogin myötä opiskelija tai alan asiantuntija rakentaa kaiken aikaa omaa persoonallista tietoaan ja osaamistaan. Parhaimmillaan tämä johtaa myös totuttujen käytäntöjen uudelleenarviointiin, uusiin oivalluksiin, innovaatioihin ja uusien toimintamallien kehittämiseen. Valmentajana toimivalle tämän teorian ja käytännön dialogiin ohjaaminen on osa päivittäistä työtä.

Valmentajana toimiminen on haastavaa mutta samalla myös mielenkiintoista, koska se edellyttää jokaisen opiskelijan kohtaamista ja heidän yksilöllisten lähtökohtiensa tunnistamista sekä sitä kautta erilaisten toimintatapojen hyödyntämistä parhaaseen oppimistulokseen pääsemiseksi. Oppimistilanteisiin ei näin välttämättä löydy standardiratkaisua vaan kuhunkin tilanteeseen on luotava yksilöllinen ja tilanteen vaatimukset huomioon ottava toimintatapa. Siinä tulee käyttöön kaikki se osaaminen, joka opettajalla on. Näissä tilanteissa tarvitaan sekä opettajan substanssiosaamista ja pedagogista osaamista että tutkimus- ja kehittämisosaamista.

Opettajuus, myös valmentava opettajuus, on jatkuvaa kehittymistä. Se tuo tullessaan joka päivälle mielenkiintoisia kokemuksia, joista voimme oppia. Tämän julkaisun tekijöille kiitos siitä, että olette tuoneet kokemuksenne ja kehittämisprosessin vaiheet näkyviksi seuraavien artikkelien kautta.

AMMATTIKORKEAKOULUN TEHTÄVÄNÄ ON MM. VALMENTAA OPISKELIJOITA KOHTAAMAAN MUUTTUVA MAAILMA.



TIIMITYÖN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ

Kirjoittaja: Jari Nyström, Koulutuspäällikkö, UPM

Tiimityön merkitystä työelämässä ei pidä väheksyä, se on parhaimmillaan iso voimavara, etenkin kriisi- ja muutostilanteissa.

Tiimityössä on kysymys potentiaalista, joka on tai ei ole käytettävissä yrityksen eduksi. Yritykselle onkin kannattavaa pyrkiä kehittämään työtä, olosuhteita ja vuorovaikutusta siten, että potentiaali saadaan valjastettua hyötykäyttöön.

Tiimityö tapahtuu ihmisten välillä. Pyrittäessä maksimoimaan tiimityön potentiaali, on työyhteisön perustan oltava kunnossa. Perusta rakentuu neljälle kivijalalle, joista merkittävin on fyysinen ja henkinen turvallisuuden tunne, johon voi luottaa. Toinen kivijalka on yhteisöön kuulumisen tunne, johon sisältyy oman osaamisen riittävyys suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Kolmas kivijalka on systemaattisella johtamistavalla ja -toiminnalla saavutettu tasavertainen ihmisten johtamisen kulttuuri. Neljäs kivijalka muodostuu arjen toiminnasta, muiden arvostuksesta, huomioimisesta ja positiivisesta asenteesta työyhteisössä.

Parhaimmillaan tiimityöllä saavutetaan huipputuloksia, joita ei saavutettaisi, jos tiimin jäsenet tekisivät työtä toisistaan erillään. Riippuen työn luonteesta hyvällä tiimityöllä voidaan saavuttaa ajan ja resurssien säästöä. Tämän saavuttaminen vaatii hyvää ja systemaattista kahdensuuntaista viestintää. Tuotannossa ja tuotekehityksessä eri osaamisalueiden ammattilaisten työskennellessä tiimityönä, saavutuksina voivat olla esim. innovaatiot tehdä työtä tehokkaammin tai kehittää uusia tuotteita.

Tiimin johtaminen ja siihen liittyvien taitojen kehittäminen voi yrityksissä jäädä liian vähäiselle huomiolle. Toisaalta taas voidaan ajatella, että itsensä johtamisen taitoja ei tiimityössä tarvita lainkaan. Näin ei kuitenkaan ole, vaan itsensä johtaminen korostuu oltaessa osana tiimiä. Tiimityössä on keskeistä, että ihmiset osaavat antaa toistensa ajatuksille tilaa. Toimintakoodina onkin, että mitään esitettyjä ajatuksia ei tyrmätä. Itsensä johtamiseen kuuluu ymmärrys siitä, että kaikkien panos on tärkeä ja huippusuoritukseen päästään synteetin kautta, johon kaikki ovat voineet osallistua.

TIIMITYÖSSÄ ON KESKEISTÄ, ETTÄ IHMISET OSAAVAT ANTAA TOISTENSA AJATUKSILLE TILAA.

Myös tilanteessa vaikeneminen on hyväksyttävää ja silti on 100 % hyväksytty tiimin jäsen. Kyseinen jäsen toimii siinä tilanteessa itseään johtaen siten, että hyväksyy muiden esittämät ajatukset sellaisenaan.

Tiimityöskentelyn toimintamalleja on useita. Haettaessa tiimityöskentelyyn tehokkuutta tarvitaan työyhteisössä kohtaamisia. Virtuaalisesti flow-tilaan pääseminen ei usein ole mahdollista. Näin ollen on keskeistä suunnitella, mitkä hankkeen, kuukauden tai aihealueen tapaamiset pidetään kasvotusten. Tiimityön toteutumista edesauttaa koko työyhteisön ymmärrys ja halu toimia asiakaspalvelu-ideologialla. Tällöin tavoitteista tulee yhteisiä ja ne tukevat paremmin strategiaa. Vastakohtana tälle ovat yksilöiden omat tavoitteet ja agendat, jolloin tehdään päällekkäistä työtä tehotonmasti eikä välttämättä edes strategiaa tukien.

4

VALMENTAJIEN AJATUKSIA

Kirjoittaja: Mikael Juntunen

4.1 VALMENTAJAVALMENNUKSEN TAUSTAT, TARVE JA TARKOITUS

Valmennus ja valmentaminen ovat olleet jo tovin työelämän sekä koulutusmaailman trendisanastoja. Meidän näkemyksemme valmentajuudesta ja valmentamisesta kiteytyvät oppimisen tukemiseen ja sen mielekkääksi sekä innostavaksi tekemiseen. Valmennus eroaa perinteisestä ammattikorkeakouluympäristössä tapahtuvasta opiskelijoiden opetuksesta ja ohjauksesta siinä mielessä, että sen tavoitteena on yksittäisen opiskelijan opinnoissa menestymisen lisäksi nähdä opiskelijoista muodostuvat ja muodostettavat tiimit kokonaisuuksina ja toinen toistensa oppimista tukevinä yhtälöinä. Valmennuksen tavoitteena on tiimin ja opiskelijan pidemmän aikavälin jatkuvasti kehittävä menestyksenkäs toiminta, jatkuvan oppimisenjanon synnyttäminen myös oppilaitosympäristön ulkopuolella. Peter Sengen (1999) oppimiskäsitystä mukaillen valmentajan tehtävänä on kehittää opiskelijan pitkän

aikavälin kykyä ja valmiutta tehdä paremmin niitä asioita, joita hän haluaa tehdä paremmin. Valmentajan päällimmäisenä tehtävänä ei siis ole opiskelijan opintopolun helpottaminen, opiskelun tavoitteisiin liittyvien päätösten tekeminen tai ongelmien ratkaiseminen opiskelijan puolesta. Sen sijaan valmentaja auttaa häntä kasvamaan näidenkin haasteiden tasalle ja yli, jotta hän pystyy vastaamaan myös näitä vaativampiin haasteisiin tulevaisuudessa. Emme lopultakaan tiedä, millaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä opiskelijamme (tai me itse) tuleme tulevaisuudessa elämään, mutta on vaikea uskoa, että lähitulevaisuuden maailma olisi vähemmän kompleksinen kuin se, missä nyt elämme tai että sen haasteet olisivat helpompia ratkaista.

4.2 TIIMIVALMENNUS

Tiimivalmennus ei ole kokoelma luokkahuoneessa tehtäviä temppuja, vaan ihmiseksi (ja ihmisiksi) kasvatuksen (*Bildung*) metodologia, joka sisältää erilaisien valmennuskäytäntöjen ja menetelmien lisäksi

YKSILO NÄHDÄÄN MYÖS TIIMIN JA YHTEISÖN JÄSENEÄ...

vain substanssiosaamisen kehittämiseen keskittyvästä korkeakouluopettajuudesta poikkeavan tavan ajatella opiskelijaa oppimisen keskiössä. Hänet nähdään lähtökohtaisesti kokonaisena ja ainutkertaisena, itsensä kehittämiseen ja oma-aloitteisuuteen kykenevänä vastuullisena ja luottamuksen arvoisena ihmisyksilönä. Yksilö nähdään myös tiimin ja yhteisön jäsenenä, jonka tekemät eettiset valinnat vaikuttavat tiimin muihin jäseniin, tiimin yhteistyökumppaneihin ja yhteisön muihin jäseniin, joihin myös valmentajat lukeutuvat. Valmentajuutta voi verrata shakkiin siinä mielessä, että valmentajan tehtävänä on jatkuvasti miettiä, miten hänen toimintansa vaikuttaa valmennettavien tuleviin valintoihin ja siihen, miten nuo valinnat edistävät tai heikentävät yhteisön (johon valmentajakin kuuluu), tiimin ja valmennettavien kykyä saavuttaa niitä asioita, joita he haluavat saavuttaa. Tiedon tekemiensä valintojen ja valmennustoimintansa vaikuttavuudesta valmentaja saa yhteisön, tiimin ja yksittäisten opiskelijoiden saavutuksista ja menestyksestä, ei siitä näyttäkö hänen toimintansa siltä, miltä ”hyvän”

valmentajuuden tai opettajuuden ajatellaan oppilaitoksen kontekstissa näyttävän.

Tiimivalmennuksen ydin, lähtökohta ja tärkein voimavara on luottamus. Yksilöiden valinnat ja teot, jotka lähtevät luottamuksesta ja edistävät sitä, antavat toisille rohkeutta ajatella ja toimia paremmin yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Toimiessaan näin, he puolestaan osoittautuvat luottamuksen arvoisiksi ja lisäävät koko yhteisön rohkeutta, luottamusta ja ennen kaikkea halua tehdä luottamuksesta lähteviä valintoja ja tekoja. Kyseessä on siis itseään vahvistava kehämäinen prosessi, joka kehittää koko yhteisön, tiimin ja sen jäsenten kykyä luottaa ja saavuttaa niitä asioita, joita he haluavat saavuttaa. Tällä prosessilla on kuitenkin ”peilikuvanaan” negatiivinen prosessi, jossa luottamuksen puute ja epäonnistumisen pelko johtavat valintoihin jotka lisäävät pelkoa. Ne puolestaan johtavat passiivisuuden tai jopa yhteisön tai tiimin toiminnan ”sabotointiin”. Pelko ja epäluottamus kaventavat yksilöiden kykyä ajatella ja nähdä mahdollisuuksia itsessään,

TIIMIVALMENNUKSEN YDIN, LÄHTÖKOHTA JA TÄRKEIN VOIMAVARA ON LUOTTAMUS.

ympäristössään tai toisten toiminnassa – ne siis rampauttavat heidän älyään ja estävät dialogisen ajattelun toteutumisen.

Valmentajavalmennuksessa pohdimme yhdessä erilaisia tapoja tukea opiskelijoiden oppimisprosesseja ja erityisesti opiskelijoiden itsensä johtamista käytännön projekteissa. Tavoitteenamme on tarjota valmentajavalmennuksessa opettajille omakohtaisia kokemuksia siitä, miltä tuntuu ajatella ja kehittää yhdessä nopealla tahdilla oman ammattialan eettisiä käytäntöjä oman työyhteisön sisällä ja monialaisessa valmentajien yhteisössä.

Näiden edellä mainittujen asioiden ja pohdintojen äärelle olemme pyrkineet tuomaan yhdessä ajattelua sekä vastauksia, joista jokainen valmentajavalmennuksen käynyt opettajamme voi ammentaa työkaluja ja toimintatapoja omaan arjen työhönsä.

4.3 VALMENTAJAVALMENNUKSEMME AIHEKOKONAISUUDET

Valmentajavalmennus, kuten mikä tahansa muukin valmennus, rakentuu tutkitun ja kirjoitetun tiedon varaan, jota höystetään kokemuspohjaisella valmentajien omaamalla tiedolla.

Valmentajavalmennus koostuu kolmesta pääaiheesta, jotka yhdessä muodostavat ehyen luotauksen valmentajuuden aihekokonaisuuteen. Ensimmäisenä aiheena on katsaus opettajuuden ja valmentajuuden eroihin, niin käytännön kuin teorian näkökulmista. Toisena käsiteltävänä aihekokonaisuutena ovat valmentajan työkalut oppimisprosessin tukemisessa. Kolmantena aihekokonaisuutena on jokaisen valmennukseen osallistuvan oman valmennusfilosofian luominen. Rakennusmateriaaleina oman ”ohjenuoran” sitomiseen käytetään valmennuksen edetessä kirjallisuudesta ja teorioista esiin nousseita ajatuksia sekä näkemyksiä ja jaettua kokemuspohjaista tietoa, jonka kokonaisuus on muodostunut niin valmentajien kuin valmennettavienkin yhteisestä panostuksesta.

Luvussa yhdeksän on lueteltu valmentajien suosittelamia kirjoja koulutuksen tueksi.

4.4 AJATUKSIA TAMKIN VALMENTAJAVALMENNUKSEN TAVOITTEIDEN TÄYTTYMISESTÄ

On selkeästi havaittavissa, että toteutetun ensimmäisen valmentajavalmennuksen vaikutukset eivät ole vielä päässeet kaikkineen konkretisoitumaan. Valmennus ja valmennukseen osallistunut joukko oli mitä loistavin, sillä jokainen osallistuja antoi osansa yhteiseen ajatteluun ja yhdessä kehittymiseen, tiiminä, kuten valmennuksen luonteeseen sopiikin. Kuulemamme mukaan valmennuksen vaikutukset ovat näkyneet. On ollut mahtavaa huomata ja kuulla, että opettajat ja koulutuspäälliköt

ovat aidosti oikeasti saaneet omaan työhönsä uutta virtaa ja uudenlaisia toimintamalleja joita soveltaa käytännössä ja omassa arjen työssä. Onpahan muutamia isompiakin muutoksen pyöriä lähtenyt pyörimään. Se on ollut vallan mainiota ja palkitsevaa kuultavaa. Parempaa kiitosta ei voisi valmennukselle saadakaan.

William Isaacsin (2001) ajatuksia noudatellen: Liikutaan rohkeasti ja jaetun ilon kautta eteenpäin! Nähkäämme ja tehkäämme dialogin hengessä enemmän ja paremmin sitä, mikä luo meille ja toisille ympärillämme kohottavaa ja ajattelun mahdollisuuksia laajentavaa nostetta, älkäämme jumittako epäoleellisiin.

LIIKUTAAN ROHKEASTI
JA JAETUN ILON KAUTTA
ETEENPÄIN!

William Isaacs (2001)

OPETTAJIEN AJATUKSIA, EPÄILYKSIÄ JA ENNAKKO- ODOTUKSIA ENNEN VALMENNUSTA

TAMKin ensimmäiseen valmentajaksi valmentamisen koulutukseen osallistui ryhmä osaajia, jotka edustivat eri koulutusaloja ja erilaisia toimenkuvia. Meille kaikille yhteistä oli se, että arvostimme opettamisen merkitystä ja toisaalta ymmärsimme jo ennen koulutuksen alkamista, että maailman muuttuessa on myös opettamisen muututtava. Useimpien mielestä coaching eli valmentaminen tuntui mielenkiintoiselta, mutta jokseenkin vieraalta opetuksen näkökulmasta. Joillakin meistä oli ennakkoluuloja ja epäilyksiä valmennuksen soveltuvuudesta opetukseen.

Seuraavissa alaluvuissa eri koulutusalojen opettajat kertovat omia ajatuksiaan ja odotuksiaan ennen valmentajakoulutusta. Ajatukset on kirjoitettu yksilöinä ja yksilöiden näkökulmista, mutta julkaisussamme ne esitetään koulutusaloakohtaisina kokoomina.

5.1 TEKNIIKAN OPETTAJIEN AJATUKSIA JA ENNAKKO-ODOTUKSIA

Kirjoittajat: Katja Lehti, Seija Haapamäki, Ulla Häggblom, Piia Kanto, Eeva-Liisa Viskari, Matti Kivimäki, Jari Mikkolainen, Petri Pohjola

Uutena opettajana odotin innolla valmentajavalmennuksen alkua. Kaiken uuden kokeileminen on mielenkiintoista, joten avoimin mielin lähdin mukaan haasteeseen. Tavoitteena oli, että saisin uusia työkaluja innostavaan opetukseen. Tätä kautta odotin tietenkin, että kurssin anti olisi oikeasti sellaista, minkä voisi viedä käytäntöön. Epäilyksenä oli, että opetuksessa keskityttäisiin liian teoreettisesti vain humanistisiin lausahduksiin ja tulkintoihin.

Pohdin mielessäni seuraavia kysymyksiä: Voiko insinöörien koulutuksessa soveltaa valmentavaa otetta? Miten se käytännössä tapahtuu? Onko siihen tarvetta tai mahdollisuutta? En tiennyt vastauksia, mutta jos osallistun asiaan liittyvään koulutukseen, niin sen jälkeen ehkä tiedän. Halusin lähteä mukaan valmentajavalmennukseen ennen kaikkea siksi, että olen aina halunnut omassa työssäni kokeilla erilaisia uusia menetelmiä tai vanhoja menetelmiä uusin

sovelluksin. Näin opiskelijoiden oppimisprosessiin ja omaan työhöni tulee vaihtelua. Erilaisten menetelmien omaksuminen vaatii aina paljon ajatustyötä, energiaa ja myös epäonnistumisia. Valmentajakoulutus oli minulle enemmänkin mahdollisuus pohtia omaa suhtautumistani opettajuuteen, oppimiseen ja opiskelijoihin.

Ajattelin, että olen valmentajuutta jo käyttänyt ja tuskinpa tässä nyt pyörää tarvitsee uudelleen keksiä. Tämän ajatuksen huomasin myöhemmin virheeliseksi. Mielestäni osasin jo entuudestaan valmentajamaisen otteen ja tiedostin oman kokeiluhaluuteni. Toisaalta tunnistin itsessäni epävarman opettajan, joka kuitenkin helposti valitsee perinteisen luokkamaisen opettamisen tavan. Ennako-odotukseni kohdistuivat ennen kaikkea yhteiseen muutosvoimaan. Ajattelin, että jos oppisin toteutus-tapoja muilta, niin opettamistavan muutos ei jäisi vain aikomukseksi.

Olin aikaisin aamulla Hauhossa, matkailukohteessa, jossa en ollut ikinä aiemmin käynyt. Itseäni väsytti turkasesti. Katsoin ringissä olevia, osittain vielä tuntemattomiksi jääneitä kollegoitani. Olin aivan horroksessa. Äkkiä musiikki pamahti täysille ja (valmentajamme) Lauha alkoi energisesti pomppia. Insinööritieteiden ja prosessiajattelun edustajana pakottauduin mukaan pomppimiseen ja joukkotsemppaukseen. Objektiivinen minuuteni oli havaitsevinaan porukassa uteliaisuuden heräämisen. Tämä vahvistui kysymysten muodossa, joita havait-sin maistelevani: tätäkö on valmentajuus?

Ennakkoon ajattelin, ettei valmentajavalmennus varmaankaan antaisi minulle kovinkaan paljon uutta omaan opettajuuteeni. Olinhan jo vuosia käyttänyt itsekkin termiä "valmentaja" omassa interaktiivisessa opetuksessani. Ideana interaktiivisessa opetusmetodissa on se, että opiskelijat tulevat oppitunneille valmistautuneina ja tietävät siten etukäteen, mitä tunneilla tullaan käsittelemään. Valmentaja-termi liittyy kyseessä olevassa opintojaksossani siihen, että opettaja valmentaa tunneilla tilanteisiin, jotka työelämässä tulisi hallita. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi neuvottelut, palaverit, esitykset, oman ajatuksen puolustaminen, tiimityöt, raporttien ja muistioiden kirjoittaminen ja lukeminen, kohtelias suullinen ja kirjallinen kielenkäyttö ja isäntänä tai emäntänä toimiminen. Itsearviointiakin tehdään opintojaksollani usein. Opiskelija

osallistuu opintojaksolle samoilla pelisäännöillä, jotka pätevät työelämässä. Jokainen on vastuussa omasta toiminnastaan.

Kuvittelin, että termi "valmentaja" vastaa lähinnä opettajatuutoria tehtävineen. Odotukset valmentajuudesta sinänsä eivät olleet kovin korkealla. Ajattelin että oppisin ennemminkin jotakin konkreettista projektitoista ja yrittäjyydestä. Kun valmentajavalmennuksen ryhmä kokoontui ensimmäisen kerran Hauholla, ajattelin aluksi, ettei minulla juurikaan ole mitään yhteistä ryhmäläisten kanssa. Useimpia heistä en ollut tavannut kertaakaan aiemmin ennen ensimmäistä tapaamiskertaa.

ERILAISTEN MENETELMIEN OMAKSUMINEN VAATII AINA PALJON AJATUSTYÖTÄ, ENERGIAA JA MYÖS EPÄONNISTUMISIA.

5.2 TERVEYSALAN OPETTAJIEN AJATUKSIA JA ENNAKKO-ODOTUKSIA

Kirjoittajat: Terhi Pekkinen, Heleena Laitinen, Tiina Mäkinen

Ennen valmentajakoulutusta mielessäni oli se, että miten valmentajana toimiminen koulutuksen jälke-keen onnistuu. Pohdin, että miten saan vietyä asiaa eteenpäin organisaatiossa ja opiskelijoille. Mietin myös, että mihin kollegat ja työyhteisö sekä tämän päivän opiskelijat ovat valmiita. Olenko vain kiinni vanhassa, vaikka kehitys on mennyt eteenpäin? Suurimpana kysymyksenä ennen kurssia oli se, että miten opiskelijoihin voi syyttää pysyvän kipinän opiskeltavaan asiaan niin, että asian opittuaan he haluavat tietää lisää. Koen niin, että pelko uudesta on este muutokselle. Pelko taas johtuu usein tiedon puutteesta.

Opettajan ominaisuudessa valmentajavalmennukseen lähteminen tuntui hyvältä, koska coaching on käsitteenä sellainen, jota käsittelemme opiskelijoiden kanssa sekä johtamisen että kasvatustieteen tunneilla. Olin ajatellut valmentamista ja coaching:ia synonyymeina, mutta ymmärrykseni asiaan on laajentunut ja myös syventynyt tarkastelemaan käsitteitä erimerkityksellisinä sekä johtamisen että oppimisen näkökulmasta.

Alussa pohdin myös omia vahvuuksiani valmentajana toimimisessa. Näitä olivat muun muassa kiinnostus uuteen tapaan ajatella asioita, rohkeus kokeilla uutta, myös epäonnistumisen pelossa sekä pitkä opettaja kokemus, johon voi peilata asioita ja motivaatio omaa työtä kohtaan. Mutta riittävätkö nämä? Vai ovatko nämä kenties edellytykset, joita nimenomaan tarvitaan valmentajuudessa? Mielestäni nämä ovat asioita, jotka ovat vahvistuneet kokeilujen myötä. Nämä ovat oikeastaan lähtökohta uuden oppimiselle ja myös opettajalle.

Vaikka olin johtamistyössä oppinut esimies-alaisuudessa aidon, tasavertaisen kohtaamisen, en osannut ajatella etukäteen, että prosessi opettajasta valmentajaksi vaatii myös, että minun ja toimintatapojeni opiskelijoiden kanssa on muututtava niin radikaalisti. Opettajana luulen edelleen, että minulla on jotakin tietoa, jota opiskelijat eivät löydä ilman minua. Paljon ei ole vielä itsessäni tapahtunut, mutta matka on alkanut.

5.3 MATKAILU- RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN OPETTAJIEN AJATUKSIA JA ENNAKKO-ODOTUKSIA

Kirjoittajat: Jaana Sahlsten, Tuija Heikkilä, Leila Kakko, Mikael Lindell

Itse olin lähtökohtaisen innostunut valmentajuudesta jo etukäteen. Restonomikoulutuksen opetussuunnitelma uudistui syksyllä ja kantavana voimana siinä on juurikin valmentajuus. Näin ollen valmentajavalmennus ajoittuu hienosti tämän hetken työhöni.

Valmentajavalmennusta aloittaessani liitin opetusmaailmassa toteutettavaan valmentamiseen monia myönteisiä asioita. Mielikuvissani avainsanoja olivat

sitoutuneet opiskelijat, luovuus, rohkeus, tiimit ja yhteisöllinen oppiminen. Muutokseen liittyy aina myös varauksellisuutta ja epäilyjä. Valmennuksen alussa suurimmat epäilykseni kohdistuivat siihen, voidaanko valmentajamaisessa koulutuksessa taata se, että opiskelija oppii ja hallitsee keskeiset asiat riittävän laajasti ja riittävän syvällisesti vai jääkö oppiminen sirpalemaiseksi ja irralliseksi. Entä miten opiskelija motivoidaan uuteen ja entistä aktiivisempaan rooliinsa ja vastuulliseksi ryhmänjäseneksi?

5.4 LIIKETALouden OPETTAJIEN AJATUKSIA JA ENNAKKO-ODOTUKSIA

Kirjoittajat: Jukka Huhtaniemi, Taina Matis, Tiina Wickman-Viitala

Opiskelijat on ammattikorkeakoulussa totutettu tietynlaisiin opetus- ja oppimistyyliin ja niistä poikkeaminen tuottaa joskus tuskaa. Jos opettaja ei olekaan enää luokan edessä opiskelijoiden päähän tietoa työntävä luennoitsija, vaan valmentaja, jolla ei ole heti antaa valmista vastausta kaikkeen, voi opiskelijalle tulla suuri epävarmuus oppimisen mielekkyyteen ja tavoitteisiin. Olen huomannut, että käytettäessä mitä tahansa tavallisesta luennoinnista poikkeavaa opetustyyliä, on sen käyttämisestä ensin kerrottava opiskelijoille ja perusteltava, miksi asiat tehdäänkin nyt toisin. Jos tätä ei tee, tulee opiskelijoilta seuraavanlaista palautetta: 'opettajaa ei opetus kiinnosta, opettaja ei itsekään tiennyt vastausta, miksi meidän pitäisi osata, jos opettaja ei osaa' ja niin edelleen. Mutta kun asiat perustellaan opiskelijoille ennen uudentyypisen menetelmän käyttämistä, voivat reaktiot ollakin positiivisia.

Kun valmentajuutta käytetään oikein, kokevat opiskelijat enemmän onnistumisen ja löytämisen iloa ja siten opetetut asiat ehkä omaksutaan paremmin kuin ulkoa opiskelemalla. Valmentajuutta voi soveltaa myös vain joihinkin osiin opintojaksoa. Osa asioista on edelleen tarkoituksenmukaisinta opettaa perinteisin luennoin.

OPIKELIJAT ON AMMATTIKORKEAKOULUSSA TOTUTETTU TIETYNLAISIIN OPETUS- JA OPPIMISTYYLEIHIN JA NIISTÄ POIKKEAMINEN TUOTTAA JOSKUS TUSKAA.

5.5 KULTTUURIALAN OPETTAJIEN AJATUKSIA JA ENNAKKO-ODOTUKSIA

Kirjoittajat: Juhana Kari, Markus Yli-Jokipii

Kuulin valmentajavalmennuksesta esimieheiltäni, joka ehdotti, että osallistuisin valmentajakoulutukseen. Itselläni on virkavapaan ja opintojen muuntumisen myötä minulla on ollut tarvetta uusiutua. Osallistuminen koulutukseen tuntui siinäkin mielessä hyvältä idealta. Tosin mielessä oli myös uhkakuva vaikeaselkoisia termejä vilisevästä luentosarjasta. No eihän se sitä ollutkaan. Itse asiassa havaitsin omien ajatusteni sekä oman työpaikkani metodien olevan hyvinkin ajassa mukana emmekä olleet muutoksessa yksin. Erityisen mukava oli kuulla, että muillakin TAMKin opettajilla oli samankaltaisia uudistumisen tarpeita kuin itselläni.

En usko kertakaikkiseen uuteen ideaan tai kaiken parantavaan ajatusmalliin. En uskonut sitä tässäkään valmennuksessa syntyvän. Olisi naivia uskoa, että jokin muutaman tunnin sessio muuttaisi kertakaikkisesti paremmaksi sen, minkä voimin on tähän asti selvitty. Siihen kuitenkin uskon, että vaihtamalla ajatuksia ja oikein johdateltuna, voi syntyä jotain sellaista, mitä ei yksin pystyisi koskaan rakentamaan.

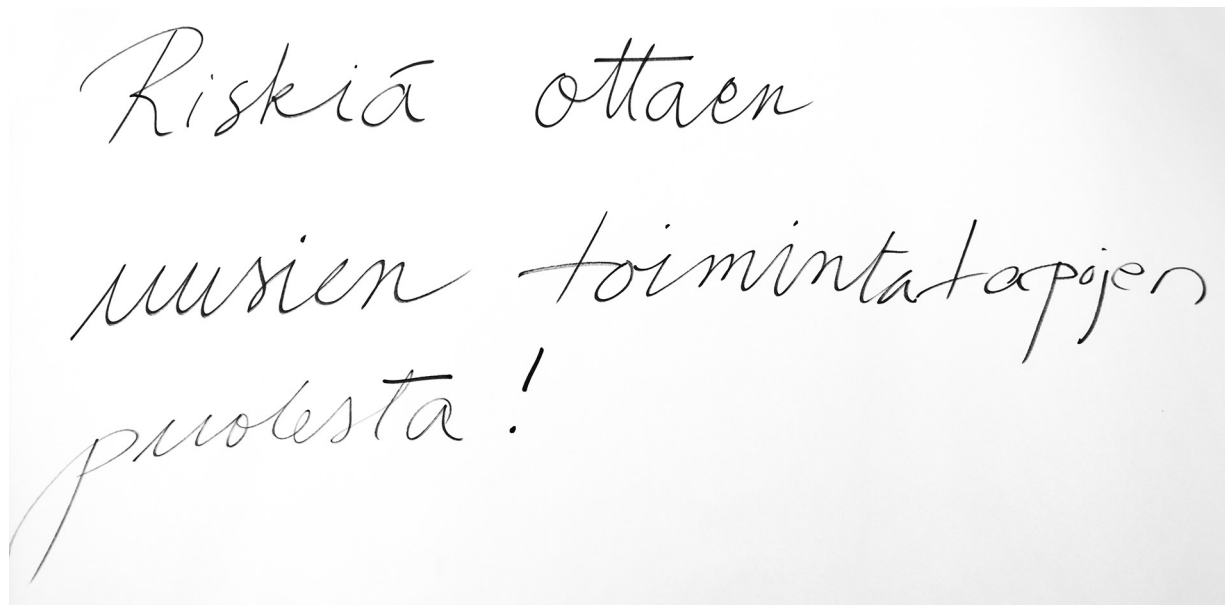
6.

VALMENTAJAVALMENNUKSEN KUNVAUS JA KÄSITELTYJEN TEEMOJEN ESITTELY

Valmentajakoulutuksen vetäjät toteuttivat kurssia valmentajuuspedagogiikkaa käyttäen. Mitä siitä olisi tullutkaan, jos olisimme kuulleet valmentajuusteoria luentoina? Monelle saattoi tulla yllätyksenä se, että jokainen osallistuja joutui laittamaan itsensä likoon koulutuksen ryhmäytymistehtävissä (kuva 1) sekä se, että emme istuneet luokkamuodossa vaan piirissä, jolloin kaikilla oli mahdollisuus nähdä toistensa kasvot. Yksinkertaisin mahdollinen tapa alkaa toteuttaa valmentajuutta on purkaa vanhoja käytänteitä.



KUVA 1. Timo alustaa ryhmätyötä. Kuulijoina Jari, Mikael, Tiina ja Ulla



KUVA 2. Erään ryhmätyön tuloksena syntynyt valmennuksen slogan nro 1.

Kenestäkään opettajasta ei voi "tehdä" valmentajaa vaan muutoksen täytyy tapahtua henkilössä itsessään. Muutos alkaa omia toimintatapoja analysomisella. Vanhoja menetelmiä uudistetaan asteittain jättämällä pois vanhaa ja ottamalla tilalle uutta. Ryhmämme totesi yksimielisesti, että uuden tavan käyttöönotto vaatii riskinottokykyä (kuva 2). Jotakin odottamatonta voi tapahtua kokemuksen puuttuessa uudesta toimintatavasta. Tämä on toisaalta valmentajuuden mielenkiintoisin puoli – mikäli opettajan työ on alkanut puuduttaa ja oma näkemys työn uudistamisesta on alkanut hämärtyä, tarjoaa valmentajuuden käyttöönotto aivan uusia ulottuvuuksia itsensä kehittämiseksi.

6.1 OPETTAJASTA VALMENTAJAKSI

Kirjoittajat: Eeva-Liisa Viskari, Piia Kanto, Jaana Sahlsten

Opettajasta valmentajaksi -muutosprosessiin innostavana tekijänä on tietoisuus opettajan työn muuttumisesta. Opettajan työ on yhä enemmän opiskelijoiden ohjaamista ja tiedon tuottamista ammatillisena vuoropuheluna työelämän, opiskelijoiden ja kollegoiden kanssa. Perinteinen tiedonjakaajaopettaja on keskittynyt omaan opetusalaansa ja työ on voinut olla jopa yksinäistä. Onnistuaksemme tehtävässämme kouluttaa tulevaisuuden osaajia

KENESTÄKÄÄN
OPETTAJASTA EI VOI
"TEHDÄ" VALMENTAJAA
VAAN MUUTOKSEN
TÄYTYY TAPAHTUA
HENKILÖSSÄ ITSESSÄÄN.

PERINTEISEN OPETTAJUUDEN VOI KARRIKOIDUSTI SANOA OLEVAN TIEDON JAKAMISTA.

ja kehittäjiä, pitää meidän itsemme pystyä muuttamaan toimintatapojamme ja työkuultuuriamme entistä avoimempaan ja yhteistyötä korostavaan suuntaan. Opetusta tulisi kehittää niin, että siinä voidaan huomioida entistä paremmin ne vaatimukset, joita ammattikorkeakoulusta valmistuvat opiskelijat kohtaavat työelämässä.

Perinteisen opettajuuden voi karrikoidusti sanoa olevan tiedon jakamista. Valmentajuuden voisi ajatella olevan kyky antaa oppijalle tilaa löytää itse ratkaisuja, oppia ajattelemaan ja toimimaan. Pohdinnanarvoista on, tuleeko meidän jakaa opiskelijoille kaikki se tieto, mitä olemme pitäneet olennaisena vai voiko siitä osan jättää pois. Onko olennaisempaa valmentaa opiskelijoita hakemaan ja hyödyntämään tietoa?

Valmentajuudessa voi jokainen laittaa luovuutensa peliin. Vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa tehdyt ensimmäiset kokeilut ja niistä saatu palaute johtavat väistämättä kehittymiseen ja itselle ominan tavan löytämiseen toteuttaa valmentajuutta. Valmentajuudessa on se hyvä puoli, että jokainen voi asettaa sille omat päämääränsä ja käyttää omaa persoonaansa juuri itselleen sopivalla tavalla. Oma tyyli tuleeikin paremmin esille, kun pystyy irrottautumaan rutiinimaisesta suorittamisesta. Valmentajuuden ytimessä on opiskelijan prosessi, ei niinkään se, miten opettajan valmentaminen sujuu.

Minulla oli suuria vaikeuksia miettiä, mistä kirjoitaisin oman pohdintani valmentamisesta, omasta kehittymisestääni ja muutoksesta valmentajavalmentuksen kuluessa ja sen jälkeen. Koin huonoa omaatuntoa siitä, etten millään tahtonut saada sekalaisia ajatuksiani koottua paperille ja olin melkein jo luovuttaa kokonaan. Voisinko keskittyä aiheessani tekemisen tuomaan iloon ja onnistumisen kokemuksiin? Ihastuin suunnattomasti Jaana Venkulan (2008) ajatuksiin tekemisen tärkeydestä oppimisessa ja elämässä yleensäkin. Venkula on ottanut vahvasti kantaa tekemisen ja ennen kaikkea mielekkään tekemisen puolesta. Hän on vakuuttunut siitä, että onni syntyy tekemisestä ja masennus vähenisi, jos ihmiset saisivat mahdollisuuksia sellaisen toimintaan, joka todistaa heidän olevan tarpeellisia.

Työelämän suoriutumisen ja tyytyväisyyden ulkoisia kannustimia ja palkkioita eli rahaa tärkeämpää ovat sisäiset tarpeet ja motivaatio. Me kaikki haluamme tuntea onnistumista ja tyytyväisyyttä omasta työstämme. Myös monet, jotka ovat hypänneet työelämän oravanpyörästä pois ja vaihtaneet kokonaan alaa tai ammattia, ovat tyytyväisiä ratkaisuunsa, vaikkakin palkka on usein pienentynyt. Kyse on usein siitä, että uusi työ on mielekästä ja siinä onnistuminen tuottaa mielihyvää. Omasta mielestäni tekemisen kautta syntyy mielekästä oppimista ja edellytysten luominen tekemiselle on tärkeä elementti myös valmentajuudessa ja oppimisessa.

Mietin ajankäytön ja alituisen kiireen hallintaa. Valmentajavalmennuksen aikana tuli vahvasti esille se, teemmekö oikeita ja relevantteja asioita ja onko meillä priorisoinnin puutteen vuoksi aina niin kiire? Tämä aiheuttaa stressiä ja vie aikaa pohdinnalta ja mahdollisuudelta kehittää luovasti itseään ja työympäristöään. Juuri luovuus kärsii kiireestä. Jos työ on pelkkää päivästä toiseen selviämistä, on turha kuvitella, että aikaa ja energiaa jäisi pohdintaan ja luovaan ajatteluun. Jos pystyisimme keskittymään olennaisiin asioihin, voisi aikaa jäädä myös luovuudelle ja sitä kautta myös todelliselle oppimiselle ja uuden kehittämiselle.

Opiskelijoiden opiskelumotivaatiota lisääviä tai vähentäviä tekijöitä ovat opettajan persoonaan ja opettajan tekemisiin liittyvät seikat. Muut tekijät, kuten opiskelijan omaan toimintaan tai työelämäyhteyksiin liittyvät asiat, merkitsevät huomattavasti vähemmän. Opettajaan liittyvät tekijät sisältävät mm. oppimateriaalit, opetusmenetelmät, tehtävät ja kokeet sekä opettajan persoonaan. Hyviä valmentajia kuvaillaan usein henkilöiksi, jotka ovat koko sydämellään mukana toiminnassa. Heillä on vahva palo kehittää ja kehittyä, he haastavat muita ja osaavat hyödyntää ryhmän osaamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä sama pätee myös opettajan rooliin ja persoonaan.

Opiskelijoiden toive usein on se, että opettaja tekee mahdollisimman paljon. Tällöin jää sivuseikaksi se, mitä kaikkea opiskelija itse on valmis tekemään ja mitä itse asiassa opiskelijoiden pitäisi tehdä: ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. Mielestäni koko opetuksen perustaa pitäisi muuttaa siten, että keskiössä ei olekaan enää opettajan vaan opiskelijan toiminta. Jo kauan on yleisesti pedagogisissa opinnoissa tuotu esille sitä, kuinka opiskelijan tulisi yhä enemmän ottaa vastuuta omasta oppimisesta.

HYVIÄ VALMENTAJIA KUVAILLAAN USEIN HENKILÖIKSI, JOTKA OVAT KOKO SYDÄMELLÄÄN MUKANA TOIMINNASSA.

6.2 YKSILÖN JA TIIMIN VALMENTAMISEN TYÖKALUT

Kirjoittajat: Piia Kanto, Ulla Häggblom, Mikael Lindell, Tiina Mäkinen

Valmentajamme eivät olleet koonneet valmista valmentajan työkalupakkia, sillä se olisi ollut vastoin valmentajuutta. Valmentajuuden periaatehan on, että opiskelija itse selvittää itselleen tärkeät ja merkitykselliset työkalut.

Valmentajan työkaluja ei siis meille koulutuksessaan annettu hopealautasella, kuten meistä monet niin opettajamaisesti aluksi odotimme. Työkalut kuitenkin piilivät siellä jossain pinnan alla ja tulivat esiin keskusteluissa ja erilaisten harjoitusten muodossa (kuva 3, kuva 4). Valmentajan työkalut ovat enemmän toimintamalleja kuin materiaalia.

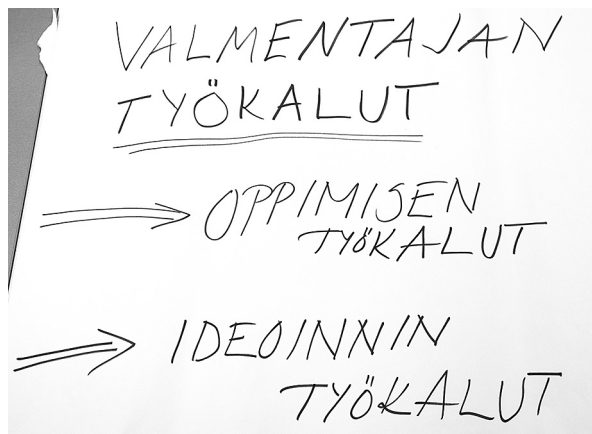
Periaatteessa otsikoimme valmentajan työkalut kahteen ryhmään, oppimisen työkaluihin ja ideoinnin työkaluihin (kuva 5).



KUVA 4. Ryhmätyöpalaverissa Piia, Eeva-Liisa ja Seija



KUVA 3. Jukka, Tuija ja Markus ryhmätyön kimpussa.



KUVA 5. Valmennusryhmän ideoimat valmentajan työkalut

**VALMENTAJAN
TYÖKALUT OVAT
ENEMMÄN
TOIMINTAMALLEJA
KUIN MATERIAALIA.**

6.2.1 OPPIMISEN TYÖKALUT

Oppimisen työkaluja voisivat olla esimerkiksi:

KUUNTELEMINEN

Kuuntele ja ole ajan hermolla keskustelussa, vaikket siihen aktiivisesti osallistukaan.

INNOSTAMINEN

Innosta ja rohkaise oppijaa. Ole itsekin innostunut asiasta.

HAASTAMINEN

Anna riittävän vaativia tehtäviä. Auta vastausten etsinnässä tarvittaessa kysymyksillä.

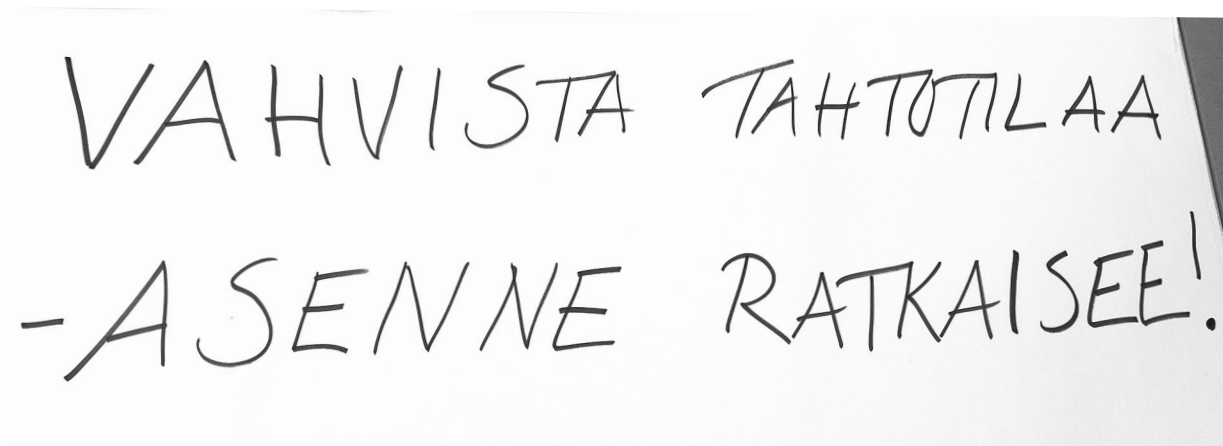
Voidaan todeta, että valmentajan pitäisi välttää antamasta valmiita vastauksia. Vastausten pitäisi löytyä tiimistä ja tiimin jäsenten välisistä keskusteluista. Keskustelun tulisi olla aitoa dialogia, missä ei välttämättä lopullisia vastauksia ole edes tarkoitus löytää. Ymmärsimme, että oppimisessa tärkeää on oman ajattelun lisäksi vuorovaikutus tiimissä.

Dialogin käsitteestä puhuttiin valmentajakoulutuksessa paljon. Keskusteluja käytiin osallistujien välillä myös runsaasti. Dialogin tarkoitus on antaa aikaa ajattelulle, ei pakottaa puhumaan. Se ei välttämättä johda päätöksiin vaan kokemusten jakamiseen. Dialogi perustuu luottamukseen, jonka perustana on kuunteleminen ja kunnioittaminen sekä se, että puhutaan suoraan ja rehellisesti. Dialogissa tulee pyrkiä läpinäkyvyyteen. Se rakentuu toisten

ajatusten varaan ja sen tulee vapauttaa arvostelun pelosta (kuva 6).

Dialogin käsitteen pohtiminen muistutti opettajia siitä, että toisen 'päähän' on mahdotonta siirtää omaa ajatustaan, ideaansa tai opittavaa asiaa, niin kuin opettaja itse asian ymmärtää. Jokainen opiskelija tulkitsee luennoitun asian omalla tavallaan, joka saattaa poiketa siitä, mitä opettaja on tarkoittanut. Luokassa saatetaan joskus keskustella pitkäänkin jostakin aiheesta, luulleen, että kaikki ovat ymmärtäneet tai tulkinneet asian samalla tavalla. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat erään opettajan kokemukset opiskelijoillaan teettämästä "Faaron kirous"-harjoituksesta:

Testasin dialogin olemusta teettämällä neljälle opiskelijaryhmälleni ns. Faaron kirous -harjoituksen. Tehtävässä kukin tiimin jäsen luki saamansa vihjeet, joista osa oli oikeita ja osa ratkaisuun liittymättömiä vihjeitä. Oli valaisevaa seurata erilaisten tiimien työskentelyä ja huomata, että jopa 10 minuutin keskustelun jälkeen joku saattoi kysyä uudestaan, että 'mikä oli kysymys tai ongelma, mitä tässä yritetään ratkaista?' Ei siis pidä olettaa, että kaikki kuulevat jokaisen sanotun asian puhumattakaan siitä, mihin hän kuulemansa tiedon liittää. Harjoituksessa ratkaisu löytyi nopeimmin ryhmältä, joka ei tyytynyt pelkkään sananvaihtoon, vaan alkoi heti visualisoida ongelmaa keräämällä fläppitaululle ratkaisuun tarvittavia tiedon osia. Tiimi voi oppia tästä tehtävästä sen, että kaikkien, myös sen hiljaisimman jäsenen, sanomalla vinkillä, voi olla ratkaiseva merkitys lopputulokseen. Kun purimme tiimien kanssa ratkaisuprosessia, selvisi kaikille, että vastuu ratkaisun löytymisessä on koko tiimillä.



KUVA 6. Erään ryhmätyön tuloksena syntynyt valmennuksen slogan nro 2.

6.2.2 IDEOINNIN TYÖKALUT

Eri teemojen käsittelyssä ideoinnilla on suuri merkitys sillä, miten asiaa aletaan käsitellä. Valmentajuudessa ei välttämättä opiskelijalle anneta raameja ideointitavasta, vaan annetaan tavoite ja haastetaan opiskelijat esimerkiksi ryhmissä pohtimaan ja keskustelemaan asiasta ja kehoitetaan heitä valitsemaan joku innovatiivinen tapa esittää tuotoksensa muille. Tuotosten esittelyyn käytetään usein perinteisesti Power Point:tia ja fläppitaulua.

Erään valmentajuspäivän tehtävässä opettajatiimit (kuva 7) pohtivat seuraavaa ongelmaa: mitä nykyopettajuudessa olisi poisravistettavaa ja mitä vuorostaan korostettavaa?

Päivän loppuksi ryhmä jaettiin tiimeiksi jotka kilpailivat keskenään teemalla "ravistettavat ja korostettavat" opettajuudessa. Oli hienoa huomata, että jokainen tiimi oli varma omasta erinomaisuudestaan ja voittamisestaan. Kilpailun voitti omenapuuesitys (kuva 8). Askarreltuihin omenoihin oli tekstattu sanoja kuten 'me-henki', 'open auktoriteetti' ja 'järjestelmät'. Tiimi kysyi muilta osanottajilta, miten korkealle omenoita ripustettaisiin vai jäisivätkö ne ravistettuina maahan. Toteutus oli mainio ja herätti paljon keskustelua omenoiden paikasta omenapuussa.



KUVA 7. Ideointia paperille siirtämässä Katja, Taina, Leila ja Heleena



KUVA 8. Äänestyksen voittanut ryhmätyötuotos: "Ravistettavat ja korostettavat"

Tämän omenapuu-menetelmän avulla ryhmä aktivoi kuulijat mukaansa antamalla heille kullekin 'omenan', joka tuli kiinnittää puuhun. Tämä synnytti vilkkaan keskustelun kunkin asian tärkeydestä, laajemman kuin mihin ryhmä yksin olisi päässyt pelkästään 'valmiin omenapuun' esittämisellä.

Valmentajuuden työkalut syntyvät ideoinnista ja kokemuksesta. Mitä kauemmin valmennat ja kokeilet erilaisia mahdollisuuksia, sitä todennäköisemmin opiskelijasi tuottavat sinulle uusia valmentajuusmenetelmiä.

VALMENTAJUUDEN TYÖKALUT

SYNTYVÄT IDEOINNISTA

JA KOKEMUKSESTA.

6.3 VALMENNUSFILOSOFIA

**Kirjoittajat: Leila Kakko, Tuija Heikkilä,
Ulla Hägglom, Tiina Wickman-Viitala**

Kurssin viimeisten päivien aikana tehtiin yhteenveto opettajana ja valmentajana toimimisen eroista (taulukko 1). Tämän jälkeen valmentaja pyysi jokaista kurssille osallistujaa luomaan oman valmennusfilosofiansa. Filosofiaan kuuluivat arvot, periaatteet, asenteet, dialogi ja toimintatavat.

Valmentaja kehotti miettimään jotakin kuvaa tai kuvasarjaa, johon voisi kiteyttää oman käsityksensä valmentajafilosofiastaan. Filosofian pitäisi heijastaa valmentajan toimintatapoja ja asenteita arjessa.

Seuraavaksi esitämme esimerkkejä erilaisista valmentajuusfilosofioista.

OPETTAJA	VALMENTAJA
Luokan edessä	Sivussa, taustalla
Puhuu	Kuuntelee (hiljaa)
Antaa vastauksia	Kysyy aitoja kysymyksiä
Arvioi ja arvostelee yksittäisiä opiskelijoita	Antaa jatkuvaa palautetta suorituksesta, auttaa arvioimaan toimintaa yhdessä
Etäällä opiskelijoista	Valmennettavien lähellä ja saavutettavissa
Asettaa tavoitteet ja tarkkailee suoritusta	Auttaa asettamaan omat tavoitteet ja säilyttämään toiminnan fokuksen
Keskittyy substanssin osaamiseen ja sisältöihin	Keskittyy kokonaisuun yksilöihin, tiimiin ja <i>suhteisiin</i>
Motivoi palkinnoilla ja rangaistuksilla	Auttaa valmennettavia löytämään sisäisen motivaation

TAULUKKO 1. Timon koonti vanhasta ja uudesta mallista: opettajuudesta ja valmentajuudesta.

6.3.1 DNA-FILOSOFIA

Kirjoittaja: Tiina Wickman-Viitala

Yksilöllisen kommunikointi- ja ymmärtämisen tavan kuvaajana minulle tuli mieleen DNA – kukin on oma yksilöllinen DNA-pakkauksensa, että samakin asia ulkoapäin annettuna 'luetaan' kussakin yksilössä omalla vastaanottotavalla – kuin kemiallinen reaktio (kuva 9).

Oppimisteorioiden mukaan henkilöt voidaan jakaa joko visuaalisiin oppijoihin, jotka oppivat parhaiten näkemällä; auditiivisiin oppijoihin, jotka oppivat parhaiten kuuntelemalla, ja kinesteettisiin oppijoihin, jotka oppivat parhaiten liikkeen ja tekemisen kautta. Lisäksi voidaan erottaa vielä taktiilinen oppija, joka oppii käsin tekemisen ja koskemisen kautta sekä *analyttinen oppija, joka etenee* yksityiskohdista kokonaisuuksiin sekä *holistinen oppija, joka lähtee* kokonaisuuksista edeten yksityiskohtiin. Kukaan tuskin on puhtaasti mitään tyyppiä, joten opetuksessa olisi syytä huomioida erilaisia oppimistyyplejä, ja ottaa käyttöön ns. luennointityyppisen opetustavan rinnalle muunlaisiakin tapoja yhteiseen tiedonrakenteluun.



KUVA 9. DNA-filosofian mallin havainnollistaminen (Kuva: Open Clipart)

OPETUSFILOSOFIANI ARVOPERUSTANA ON INTOHIMOINEN VALMENTAJUUS

Itse kiinnostuin erityisesti visualisoinnista, siitä, miten oman opetukseni voisin muuttaa "kuvamuotoon" – tähän inspiroiduin myös lukemalla Dan Roamin kirjan 'Blah Blah Blah – What to do when words don't work' (2011). Roamin väittäminen on, että mikä tahansa sana voidaan esittää kuvana – myös ns. abstraktimmat käsitteet metaforien avulla. Esimerkiksi yhdistää-verbiä voisi kuvata silta, aikaa voisi kuvata joen virta, puu voisi kuvata kasvua, verkostoa, perhettä jne. Opetusaiheeni on taloushallinto ja yritänkin nyt ohjata opiskelijoita 'kuvittamaan' opiskeltavia asioita – eli valmentajana ei välttämättä minun tehtäväni ole 'keksiä' asioita kuvaavia piirroksia, vaan opiskelijat vertaisopettavat toisiaan omien käsitemaailmoidensa avulla.

Opetusfilosofiani arvoperustana on intohimoinen valmentajuus, jonka periaatteena on kunkin yksilöllisyyden arvostaminen ja kunnioittaminen. Asenteissani se näkyy siten, että keskityn luomaan kannustavaa dialogia mahdollistavaa ilmapiiriä harjoittelemalla esittämään avoimia kysymyksiä, ei niinkään antamaan vastauksia.

Olen kiteyttänyt filosofiani Seitsemän Koon teesiksi koulutuksessa käytetyn materiaalin perusteella: Kunnioitan, kiinnostun, kuuntelen, kysyn, kannustan, kehun ja kiitän.

6.3.2 TÄHTI-FILOSOFIA

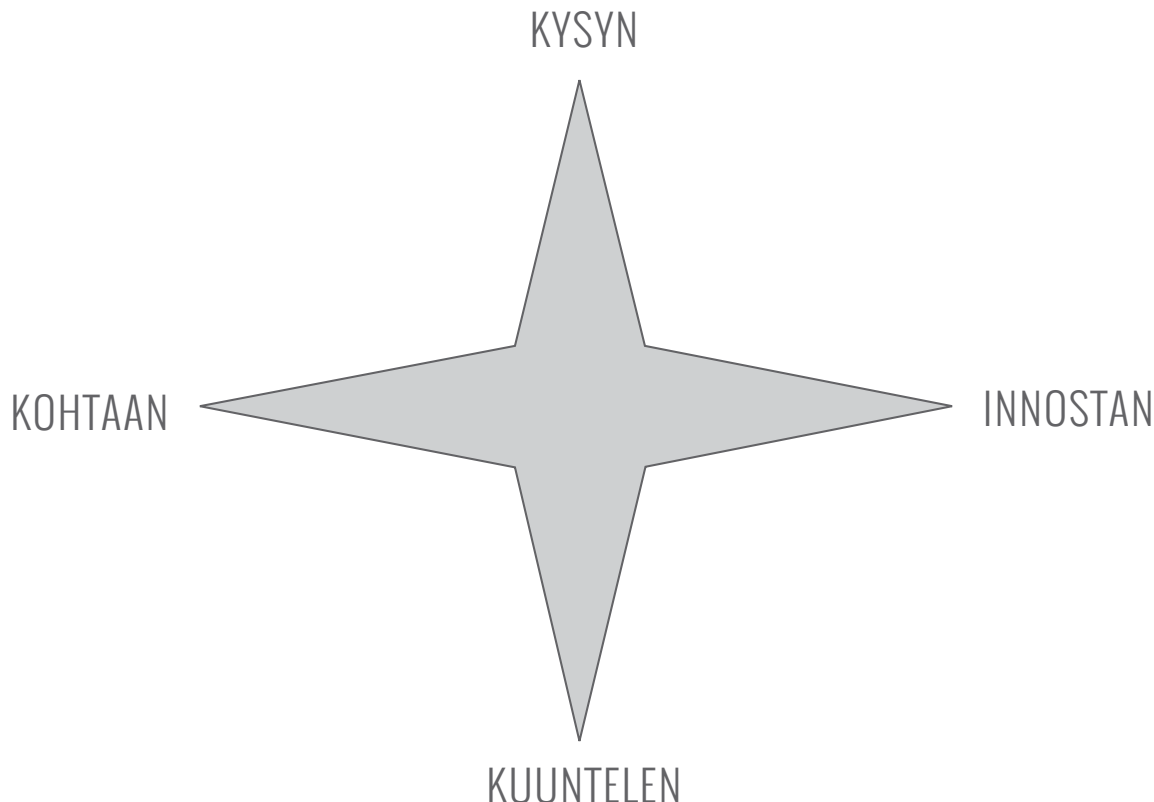
Kirjoittaja: Mikael Lindell

Eräs koulutuksessa esitetty filosofia perustui neliskaraiseen tähteen (kuva 10).

Filosofian aukikirjaaminen on iso asia. Tällä tavoin filosofian avaa itselleen. Näihin asioihin olen pyrkinyt tietoisesti kiinnittämään työssäni huomiota. Valmentajuus on hieno asia. Näkemykseni mukaan se ei ole "ismi" vaan sen sisään voi rakentaa mitä erilaisimpia tapoja toteuttaa opetusta, jossa opiskelija ja hänen oppimisensa nousee keskiöön.

Toinen mieleen jäänyt teema oli: 'Mahdollista tekeminen ja rohkaise sydäntä ja tarvittaessa näytä, opasta tie.' Usein juuri tämä alulle saattaminen olisi meidän opetustyössä toimivien tärkein tehtävä. Lisäksi tulisi osata kannustaa silloin, kun heikko hetki uhkaa opiskelijaa. Olisi syytä keskittyä ohjeistamisen ja vastausten antamisen sijaan ohjaamiseen, rohkaisuun ja kuuntelemiseen.

OLISI SYYTÄ KESKITTÄÄ OHJEISTAMISEN JA VASTAUSTEN ANTAMISEN SIJAA **OHJAAMISEEN,** **ROHKAISUUN JA KUUNTELEMISEEN.**



KUVA 10. Tähtifilosofian mallin havainnollistaminen (Kuva: Mikael Lindell)

ARVOT OMASSA VALMENNUSFILOSOFIASSANI OVAT IHMISARVON KUNNIOITTAMINEN JA VÄLITTÄMINEN.

6.3.3 SIVISTYKSEN JA HISTORIAN FILOSOFIA

Kirjoittaja: Heleena Laitinen

Erään kurssilaisen esittämässä valmentajuusfilosofiassa ollaan filosofian ja sivistyksen juurilla.

Filosofia on viisauden rakastamista. Viisauteen tarvitaan jatkuvaa tiedon etsimistä. Etsiessään tietoa on ihmisen jatkuvasti ihmeteltävä. Valmentajavalmennuskurssilla mietin usein, mistä tässä oikein on kyse. Minusta tuntuu, että meille kaikille se 'kyse' loksahteli omalla tavallaan ja omassa aikataulussaan, kuten minulle vasta kurssin lopussa.

Vanhan sanonnan mukaan kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa. Oma valmennusfilosofiani saa elinvoiman kahdesta taidemaalauksesta, joista varsinkin toisella on erityinen merkitys ja jota olen ihmetellyt jo useiden vuosikymmenien ajan. Taulua kutsutaan nimellä 'Ateenan koulu' (kuva 11). Se on yksi Raffaellon maalaamista (1509–1510) Stanzoista, joita voi ihailia Vatikaanin museossa. Näin itse taulun ensimmäistä kertaa lähes kolmekymmentä vuotta sitten.

Raffaello on sijoittanut tämän taideteoksensa palatsiin, jonka edustaa hallitsevat Apollon ja Minervan patsaat, symboloiden viisautta ja ymmärrystä. Hän on yhdistänyt tauluun antiikin ajan filosofian ja renessanssijan hengen. Taulun henkilöt ovat Ateenan koulun oppijoita, opettajia ja ajattelijoita, joita esittämään Raffaello kuvasi oman aikansa kuuluisia taitelijoita, tiedemiehiä, runoilijoita ja ajattelijoita. Hän on kuvannut myös itsensä maalaukseen. Keskeiset henkilöt ovat sisään kävelevät filosofit Platon ja Aristoteles, hekin alun perin oppilas ja opettaja.

Näen Raffaellon taideteoksen merkityksen viisauden etsimisessä, oppimisen mielekkyydessä ja elämän ilossa. Taulussa on runsaasti yksityiskohtia, joista jokainen on tärkeä ja jotka kaikki ovat sopu-suinnussa keskenään.

Ateenan koulu on oman valmennusfilosofiani metafora. Arvot omassa valmennusfilosofiassani ovat ihmisarvon kunnioittaminen ja välittäminen. Arvot



KUVA 11. Raffaello, 1509–1510, *Ateenan koulu*, fresko, Apostolinen palatsi, Vatikaani. (Kuva: Wikimedia Commons)

kytkeytyvät periaatteisiin, joita ovat päämäärätietoisuus valmentamisessa ja jokaisen yksilön ja yksityiskohdan merkitys oppimisessa. Periaatteena on myös tietoisuus siitä, mitä, miksi ja miten päämäärä saavutetaan.

Sairaanhoitajataustallani on merkitys siihen, kuka tällä hetkellä olen. Kokemus on tehnyt mahdolliseksi olla läsnä elämän eturintamassa, jakamassa elämän ja kuoleman kokemusta. Hoitotyö on ihmissuhteissa olemista. Hoitotyön opettajana ja valmentajana päämääränäni on välittää oppijoille hoitotyön ydin, joka on ihmissuhteissa olemisen taito. Onnistuakseen tämä taito edellyttää dialogia, tapaa olla ihmissuhteissa elämän erilaisissa tilanteissa.

Ateenan koulun voi myös ymmärtää dialogina, joka kulki valmentajakoulutuksemme punaisena lankana. Dialogi on kokemuksen jakamista sekä jatkuvaa uuden oivaltamista ja luomista. Se on aitoa yhdessäoloa, jossa toteutuu toisen ihmisen kuunteleminen ja yhdessä oppiminen ja uuden todellisuuden rakentaminen.

Dialogiin, kuten kaikkeen elämään, kuuluu toisen kunnioittaminen ja nöyryys elämän erilaisissa kohtaamisissa. Keskeistä dialogissa on myös oppia ajattelemaan kriittisesti ja kysymään oikein ja oikeita kysymyksiä.

Välittämisellä on kahdenlainen merkitys. Välitän, viestitän, valmennan. Mutta välittäminen tarkoittaa ennen kaikkea välittämistä toisesta ja siitä tehtävästä jota teen. Elämän ilo ja oppimisen mielekkäys ovat asenteita, joiden toivon olevan kantavana voimana valmennusfilosofiassani samalla tavalla kuin ne kuvastuvat Raffaellon taideteoksesta.

Kiteytän valmennusfilosofiani kahteen mietelmään:

- Aristoteles: 'Hyveellisyyttä voidaan kutsua eettisyydeksi eli teoissa näkyväksi hyväksi ajatteluksi.'
- Herakleitos: 'Kasvatuksen tarkoitus ei ole astian täyttäminen vaan tulen sytyttäminen.'

6.3.4 NELJÄN KUVAN FILOSOFIA

Kirjoittaja: Ulla Häggblom

Neljännessä tässä julkaisussa esitetyssä valmentajuusfilosofiassa korostuu dialogin ja luottamuksen merkitys (kuva 12).

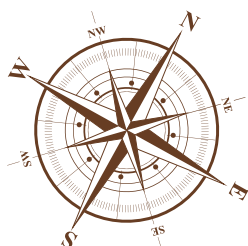
Opin valmennusfilosofiasta dialogin merkityksen ja tarpeellisuuden sekä luottamuksen merkityksen. Valmentaja pelaa avainpelaajiensa kautta ohjamalla heitä ottamaan ohjat ja auktoriteetin. "Saat sen mistä luovut" -ajatus on siis esimerkkinä auktoriteetin suhteen.

Ihmisten johtamisessa substanssiosaaminen ei ole tärkeää vaan alaisten omien vahvuuksien löytäminen. Liiallinen erikoistuminen (substanssiosaaminen) voi olla jopa haitallista. Kysyminen aktivoi ajattelua ja keskustelu on tie hyvään johtamiseen. Hyvä toimintasuunnitelma ja oikeiden, motivoituneiden ihmisten löytäminen mahdollistavat tavoitteiden saavuttamisen. On tärkeää, että tavoitteet asetetaan riittävän korkealle.



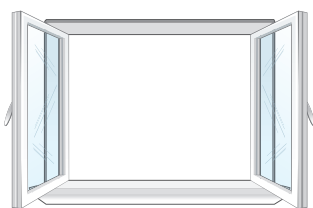
SYDÄN:

- Ole oma itsesi – rehellinen ja avoin
- Kaikkea ei tarvitse tietää ja osata



KOMPASSI:

- Ole tavoitteellinen ja määrätietoinen
- Tee selväksi myös muille mihin ollaan menossa ja miksi



IKKUNA:

- Ole ennakkoluuloton
- Katso rohkeasti ja avoimesti uuteen



RENKAAT:

- Yhdessä olemme enemmän
- Osaamisen jakaminen, toisilta oppiminen ja yhdessä tekeminen

KUVA 12. Neljän kuvan filosofia (Kuva: Ulla Häggblom / Open Clipart)

6.4 ”LEIKKI, LAULU JA ASKARTELU” RYHMÄYTYMISEN TEKIJÖINÄ

Kirjoittaja: Leila Kakko

Kokoonnuimme noin 20 henkilön voimin parin päivän ajaksi, kolmeen otteeseen. Kullakin päivällä oli yhteinen teemansa, mutta pääpaino oli vertaisryhmäkeskusteluilla ja valmentajuus-käsitteen analysoinnilla eri näkökulmista. Suurimmaksi anniksi muodostuivat lukemattomat eri näkemykset, joita kollegoiden kesken opettajuuteen liittyen ”heiteltiin” ilmaan, ikään kuin heikolle jälle kevyesti astahtaen ja samalla katsoen, kestäkö jää ajatuksen painoa.

Valmennuskoulutuksen aikana ja erityisesti ensimmäisellä kerralla huomio kiinnittyi erilaisiin leikkeihin, joita tehtiin aina välillä (kuva 13). Ensin osa niistä tuntui ehkä ajan haaskaukselta ja niiden funktiota osana prosessia ei heti ymmärretty. Koulutuksen edetessä ja erilaisten harjoitusten tullessa tutuksi myös niiden perimmäinen tarkoitus tuli selväksi – jotta ryhmä voi toimia ryhmänä tai erityisesti tiiminä, tulee sen ensin muodostua.

Valmentajakoulutuksen ryhmäytymisen prosessissa tärkeää oli myös se, että ryhmä pystyi irtautumaan muista velvoitteistaan ryhmätapaamisten ajaksi. Erityisen tärkeää ryhmäytyminen oli ensimmäisellä intensiivijaksolla, jolloin Hauhon lloorantaan kokoontui ryhmä toisilleen tuntemattomia ihmisiä erilaisine odotuksineen. Huonejako saattoi osalle olla jo ensimmäinen haaste, mikäli ei huonetoveriksi tullutkaan tuttu henkilö. Aloituskerran merkitystä ei voi liiaksi korostaa, sillä mikäli ryhmä ei olisi lähtenyt mukaan kahden ensimmäisen lähipäivän aikana, luottamuksen saavuttaminen myöhemmin

**JOTTA RYHMÄ VOI
TOIMIA RYHMÄNÄ
TAI ERITYISESTI
TIIMINÄ, TULEE SEN
ENSIN MUODOSTUA.**

MEISTÄ TULI YHTEISTEN KOKEMUSTEN KAUTTA SUHTEELLISEN TIIVIS RYHMÄ, JOLLA ON JOTAIN OMAA.

olisi ollut huomattavasti vaikeampaa. Ryhmän koosapito toimi selkeästi parhaiten molemmilla niillä kerroilla, joilla oltiin TAMKin ulkopuolella. Y-Kampuksella toteutetut päivät olivat ryhmädynamiikan kannalta haasteellisimmat, sillä oma työpaikka oli useimmilla liian lähellä ja liikaa mielessä.

Musiikin ja videoiden käyttö sekä taustalla että hyvin valikoituina klippeinä antoi osaltaan esimerkkejä erilaisista tavoista miettiä ja ratkoa ongelmia. Videoista varmaan mieleenpainuvien oli thaimaalaisesta poikien jalkapallojoukkueesta kertova filmi, jossa lapset rakensivat lautalle jalkapallokentän, vaikka ympäristö piti tehtävää mahdottomana ja poikia haaveilijoina. Kaikki nähdyt videot toimivat samalla myös ajatusten herättäjinä ja keskustelujen käynnistäjinä. Esitetyn ei aina tarvitse olla suoraan kytköksissä omaan substanssiin ja sen osaamiseen. Musiikin avulla liikuttiin ja myös leikittiin vaikka ihan perinteistä tuolileikkiä. Vastaavasti välillä menttiin hiljaisuuden kautta, vaikkapa kävelyllä, pohtimaan asioita.

Mitä sitten leikittiin ja miksi? Saarisen ja Haapaniemen Ideaopas 2 (2013) perustelee tapaamisen aloittamista leikillä tai ongelmanratkaisulla ilmapöytämuutoksella, jolloin saadaan aikaan rento ja kevyt tunnelma. Tämä auttaa unohtamaan kesken

olleet työtehtävät ja tyhjentää mielen vastaanottamaan uutta.

Ongelmanratkaisusta tiimissä esimerkkinä on Faa-raon kirous -harjoitus, jossa ryhmälle jaetaan tehtävälappu, joista osa edesauttaa ongelman ratkaisua ja osa on merkityksettömiä. Lappuja ei saa näyttää muille ryhmänjäsenille, mutta niissä oleva tieto tulee välittää muille.

Osa leikeistä, varsinkin ensimmäisen tapaamisen yhteydessä, tähtäsi ryhmän tutustumiseen toisiinsa, jolloin mm. tutustuttiin vieruskaveriin ja esiteltiin hänet muille. Erilaiset kilpailumuotoiset leikit toimivat hauskoina keskittymisen apuina ja samalla luottamuksen herättäjinä. Leikeissä piti uskaltaa "heitäytyä", esimerkkinä vaikka "Hyttynen, Elefantti ja Leivänpaahdin" -leikki, jossa ryhmä seiso ringissä ja keskellä oleva henkilö osoitti jotain ringissä olevaa ja sanoi jonkun leikin sanoista, jolloin myös osoitetun henkilön molemmilla puolilla olevien piti reagoida sanan mukaisesti. Esimerkiksi Elefantissa osoitettu henkilö teki itselleen kärsän ja vieruskaverit hänelle korvat. Luottamusta muihin ryhmänjäseniin vahvistettiin myös esimerkiksi hieromalla toisten hartioita piirissä.



KUVA 13. Nyt leikitään! Kuvassa Juhana, Petri, Seija, Terhi ja Mikael

Toinen tärkeä leikkien tarkoitus oli vapauttaa tunnelmaa ideointiin, josta esimerkkinä voisi olla vaikka väärinpäin oleva lentokone, jossa piti löytää hyviä ja hyödyllisiä seikkoja siitä, että lentokone laskeutuu kiitoradalle katolleen. Myös solmuun meneminen ja sen aukaiseminen toimi rentouttavana "välipalana".

Myös kortteja voi käyttää monin eri tavoin. Esimerkkinä voisi olla vaikka se, että jokainen valitsi lattialla olevista korteista mieluisensa ja sen jälkeen kertoi muille miksi oli ko. kortin valinnut.

Miten nämä mainitut esimerkit vaikuttivat ryhmäämme? Meistä tuli yhteisten kokemusten kautta suhteellisen tiivis ryhmä, jolla on jotain omaa. Tämä näkyy arjessa mm. siten, että ryhmän jäsenien kesken on muodostunut siteitä ja kontaktipintoja yli koulutusohjelmaraajojen. Suurin osa ryhmästä varmaankin jakaa tunteen, että matkamme on vasta alussa ja haluamme jatkaa valitsemallamme tiellä ja omalta osaltamme mahdollistaa opettajuuden muutosta valmentajuuteen.

OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN

Valmentajakoulutus herätti osallistujissa monenlaisia ajatuksia ja pohdintoja. Koulutus selvästi innosti meitä opettajia ja lisäsi halua kokeilla valmentavaa otetta opetuksessa. Huolena oli kuitenkin se, millä tavalla haastavien asiakokonaisuuksien ja vankkaa teoriapohjaa vaativien asioiden oppiminen onnistuu silloin, kun vastuuta oppimisprosessista annetaan yhä enemmän opiskelijalle. Ajatuksia herättivät myös niin opettajan omat heikkoudet kuin vahvuudetkin ja siten kyky toimia valmentajana. Valmentaminen nähtiin kuitenkin selkeästi opettajuutta uudistavana ja oppimista tukevana sekä innostavana asiana. Seuraavassa on esitetty valmentajakoulutukseen osallistuvien ajatuksia koulutuksen jälkeen.

7.1 TEKNIIKAN OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN

Kirjoittajat: Seija Haapamäki, Ulla Häggblom, Piia Kanto, Katja Lehti, Eeva-Liisa Viskari, Matti Kivimäki, Jari Mikkolainen, Petri Pohjola

Ajattelun herääminen on usein nippelitietoa tärkeämpää. Ajattelu ja innostus motivoivat etsimään lisää tietoa. Näin kävi itselleni valmentajavalmennuksen johdosta, miksei sama toimisi opiskelijoihinkin. Passiivisen tiedon kaatamisen sijaan on tärkeämpää, että herätämme innon hankkia tietoa ja omaksua sitä.

Valmentajakoulutus antoi enemmän kuin odotin. Vaikka odotukseni olivatkin enemmän konkretian puolella ja nämä odotukset jäivät täyttymättä, koin silti saaneeni valmennuksesta todella paljon. Anti oli uuden ajattelutavan syntymisessä, kokemusten jakamisessa ja yhteisessä ideoinnissa. Jokaisen valmennuskerran aikana ja jälkeen huomasin ajattelevani hiukan eri tavoin kuin ennen.

Ehkä suurin haaste omalla kohdallani edelleen on valmennuksen vieminen oman koulutusalan opetukseen. Valmennukselliset työtavat ovat käytössä ajoittain ja jollakin tavalla toteutin valmentajuutta jo ennen koulutustakin. Mutta jos haluaisin toteuttaa jonkin kokonaisuuden valmennuksellisesti, olisi se haastavaa. Usein myös mietityttää, saisinko valmennuksella opiskelijat ymmärtämään haastavan asiakokonaisuuden. Joidenkin aihealueiden osalta ainakin vielä tällä hetkellä tuntuu, että valmennuksellisia keinoja käyttäen aika ei yksinkertaisesti riitä. Joidenkin aihealueiden osalta taas valmennukselliset keinot voivat olla hyvinkin antoisia. Valmennuksessa positiivisena näen opiskelijoiden oman panoksen heidän oppimisprosessissaan ja oman ajattelun heräämisen.

Onneksi pelko siitä, että valmentajuusasioita käsiteltäisiin vain teoreettiselta näkökannalta, oli turha. Aika pian kurssin alettua huomasin, että muut valmentajat olivat hyvin asiasta innostuneita, muita innostavia ja kokeilunhaluisia eivätkä ollenkaan niitä ”tiettyihin rutiineihin kangistuneita” opettajia. Valmennuksessa rikkainta antia olivat ryhmätyöt ja keskustelut, joissa emme pelänneet varsin hullujaakaan uusia ajatuksia. Kerrankin sai irrotella. Hyvä valmentaja vaikuttaa positiivisella tavalla opiskelijan motivaatioon. Valmentajan pitäisi osata astua syrjään, luovuttaa vastuu, sietää epävarmuutta ja olla korostamatta omia mielipiteitään.

Ajattelen valmentajuuden siten, että valmentaja asettaa tavoitteen, tarvittaessa näyttää suuntaakin, mutta reitin lopputulokseen löytävät opiskelijat itse. Teknisissä aineissa lopputulos on usein eksaktimpi kuin humanistisissa aineissa, joissa oikeaa vastausta ei ole aina olemassakaan. Valmentajuusmallia voidaan kuitenkin soveltaa kaikkien aineiden opettamiseen.

Valmennusjakso antoi puhtia jo ensimmäisestä lähijaksosta lähtien. Viesti oli selkeä ja halu siirtyä uudelle tasolle oli ilmeinen. ”Tahto voittaa”, sanotaan. Valmennuksen aikana osallistujille syntyi hyvä valmennushenki ja yhteinen näkemys tulevaisuuden opettajuudesta. On varmasti aihealueita, joissa perinteinen opetusmuoto säilyy. Näitä aihealueita ovat ehkä matemaattis-luonnontieteelliset aineet, joissa omaksuttava teoriaperusta on vahva. Pääsimme yhteiseen näkemykseen siitä, että valmennuksellisia elementtejä on tuotavissa jokaiseen

HYVÄ VALMENTAJA VAIKUTTA POSITIIVISELLA TAVALLA OPIKELIJAN MOTIVAATIOON.

opintosisältöön. Yksittäistä tempua ei ole, vaan kyseessä on lähinnä valmennusfilosofian tunnistaminen, omaksuminen ja jalkauttaminen kaikkeen, mitä opetustyössä tekee. Tämä ei saisi rajoittua yksittäisiin opettajiin, vaan sen pitäisi tulla toimintatavaksi läpi opetushenkilöstön. Niinpä onkin tärkeää, että valmennuskoulutusta jatketaan ja mahdollisimman moni opettajista ja ohjaajista pääsevät osallistumaan tähän mieltä avartavaan ja uutta toimintakulttuuria luovaan menetelmään.

Kun koko prosessin kuluessa yritin tuottaa oman osuuteni yhteiseen kekkoon, eli vertaisryhmän muodossa prosessoituun ja ääneen lausuttujen ajatusten muotoon, teeseiksi naulattuun kokoelmaan parhaita käytänteitä uudessa opettajuudessa, yritin samalla analysoida, mitä tässä oikein tapahtuu. Päädyin havaintoon, että opettaja pystyy loputtomasti uudentamaan omaa opettajuuttaan. Se edellyttää ajoittaista herättelyä, aktiivista ja tietoista eri

JOTTA VOISIN VALMENTAA, ON MINUN ENSIN KIRKASTETTAVA ITSELLENI, MIKSI VALMENNAN.

näkökulmien esiinnostoa sekä opiskelijoiden tarpeiden pohjalta välitöntä reagoitua ja mukautumista lukemattomia kertoja jopa vain yhden oppitunnin kuluessa. Tulkitsin tällaisen aktiivisen, jopa proaktiivisen, toiminnan olevan luonteeltaan selkeää, että se tarttuu myös opiskelijoihin, mahdollistaen aiempaa intensiivisemmän oppimistapahtuman. Tällöin opiskelijalta ja opettajalta katoaa fyysinen ympäristö luokkatilan ulkopuolelta ja oppimista tapahtuu usealla eri kognitiivisella tasolla, vuorovaikutuksen toimiessa katalyyttinä oppimisprosessien kiihdyttämiseksi täysin uusille kierroksille, jopa euforiaan asti.

Jotta voisin valmentaa, on minun ensin kirkastettava itselleni, miksi valmennan. Sen jälkeen on vuorossa, miten valmennan. Tämä jalostuu matkan varrella.

Valmennusfilosofiasta ja lähestymisen lähtökohdista huomasin paljon parannettavaa ja muutettavaa omaan tapaan opettaa. Kyseessä ei ole niinkään

opetustyö vaan työn kuva, jossa mahdollistetaan opiskelijan oppiminen. Tulisi raivata pois oppimisen esteitä. Usein sellainen on opettaja itse, joka omilla väritetyillä silmälaseillaan tarjoaa valmiiksi pureskeltua näkemystä. Valmennuksessa esitettiin teema, luovu omista kaiken kattavista tavoitteistasi. Priorisoi ja luovu muusta. Jos saat opiskelijan innostumaan aiheesta, he kyllä etsivät tietoa itsenäisesti ja siten paremmin oppien.

Uskallan nyt antaa opiskelijoille enemmän vastuuta oppimisprosessissa. Silti ihailen sitä tapaa, miten esimerkiksi Proakatemiassa opiskelijat ovat itseohjautuvia ja valmentajilla on rento ote valmentamiseen. Haluaisin omaksua ajatuksen, ettei valmentajan roolina ole täyttää astiaa vaan sytyttää tuli.

Koulutuksen tärkeää antia oli myös mahtava porukka, jonka parista nousi hienoja jatkoideoita kuten esimerkiksi tämä julkaisu.

7.2 TERVEYSALAN OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN

Kirjoittajat: Tiina Mäkinen, Heleena Laitinen, Terhi Pekkinen

7.2.1 VALMENTAMINEN VAATII AJATTELUTAVAN MUUTOSTA – ASENNE RATKAISEE

Valmentajakoulutuksen päätyttyä olen löytänyt ratkaisun viedä valmennuksen asiaa eteenpäin yksikössäni. Yhdessä koulutuksen käyneiden kollegoiden kanssa olemme pitäneet asiasta infotilaisuuksia ja saaneet sitä kautta välitettyä asiaa ja ajatuksia työyhteisöön. Vastaanotto on ollut sekä kiinnostunut että epäilevä. Kollegoiden tuki on ollut tärkeää, sillä yksin asiaa ei pysty kannattelemaan kovinkaan pitkälle.

Opiskelijoille valmentaminen on ollut positiivinen kokemus. Toisaalta he eivät edes tiedä muuta tapaa opiskella opintojaksoilla, joten sisäänajo on ollut helppoa. Suurin huoli on ollut oma epävarmuus siitä, toiminko oikein. Opiskelijat oppivat ja ovat kiinnostuneita. Sehän on tärkeintä.

Alussa epäilin myös itseäni, omia taitojani ja tietojani. Mietin, olenko väärässä tämän uuden toimintatavan tai ajattelun kanssa. Pohdin myös, että ymmärräntö kenties asioita väärin. Mitä asian viemisellä käytännön opetukseen odotetaan saavutettavan? Omat taidot harjaantuvat tekemällä ja kokeilemalla. Ehkä suurin muutos on tapahtunut siinä, miten olen läsnä uudella herkkyydellä ja valmis muuttamaan ennalta tehtyä suunnitelmaa, jos tilanne niin vaatii. Kun koulumaisuuden rakenne häviää ja opiskelijoista tehdään aktiivisia osallistujia, mahdollistaa se uusia ulottuvuuksia oppimiseen.

Mietin myös omia haasteita tai heikkouksiani. Tunnistin alussa seuraavia asioita:

- pelko epäonnistumisesta
- vanhasta luopuminen
- työyhteisön haasteet ja niiden kanssa pärjääminen
- muiden suhtautuminen
- valmentajuuteen liittyvä tiedon puutteellisuus.

Suurimpana kysymyksenä ennen valmentajakoulutusta oli se, miten opiskelijoihin voi sytyttää pysyvän kipinän opiskeltavaan asiaan niin, että asian opittuaan he haluavat tietää lisää. Kipinä syntyy oivaltamisesta ja siihen voi opettaja luoda mahdollisuuden oikeilla kysymyksillä. Kysyminen aktivoi ajattelua. Sitä ei tee valmiiksi annettu vastaus. Myös onnistumisen kokemukset ja oikeiden asioiden korostaminen ovat tärkeitä asioita opettamisessa.

Ajatuksissa kurssin jälkeen on, että valmennus on ennen kaikkea tapa ajatella ja ymmärtää asioita. Valmentaminen on menetelmä, jossa opiskelija työstää itse asioita. Pitää olla uskallusta luopua siitä ajatuksesta, että vain opettajan tuoma tieto on tärkeintä. Opiskelijoiden kuuntelu ja hetkessä eläminen ovat myös äärimmäisen tärkeitä. Yksinkertaiset vuoro-vaikutuksen perusasiat korostuvat valmentavassa opetuksessa.

7.2.2 VALMENTAMISEN PERIAATTEITA SOVELLETTAESSA OPPIMINEN ON KESKIÖSSÄ

Valmentamisen yksi perusta on Martin Buberin (1993) ajatus, että kaikki todellinen elämä on kohtaamista. Valmentaminen on kohtaamista ja dialogia. Dialogia käsitteenä olin jo käyttänyt potilaan ja hoitajan välisen suhteen tarkastelussa sekä johtajan ja työntekijän tapana muodostaa yhteistä käsitystä. Hoitotyössä dialogi on kohtaamista aidossa läsnäolossa, jossa rakennetaan yhteistä käsitystä potilaan tilanteesta. Johtamistyössäni ajattelin, että dialogin tehtävänä on työntekijän näkökulman saaminen päätöksentekoon. Valmentajavalmennuksessa korostettiin dialogia keinona antaa tilaa opiskelijan ajatella ja jakaa omia kokemuksiaan. Valmentajalle ohje dialogin toteuttamiseen oli, että kuuntele, odota, kunnioita ja puhu suoraan. Näillä periaatteilla valmentaja voi rakentaa opiskelijan kanssa luottamuksellisen suhteen.

Suhde opiskelijaan onkin mielenkiintoinen asia. Ryhmässä saattaa olla 40 opiskelijaa. Lukukauden aikana opetan useaa eri ryhmää. Mielessäni minulla on suhde ryhmään, ei yksittäiseen opiskelijaan tai tiimiin, koska useimmissa ryhmissä ei tällaisia yhdessä työskenteleviä tiimejä ole muodostettu. Jonkin opintojakson tiimoilta tapaamaan suurta ryhmää muutaman kerran lähiopetustunneilla ja sen jälkeen on tentti. Suurin osa tapaamisista on keskustelevaa luento-opetusta. Tällaisissa tilanteissa arvioin usein enemmän omaa onnistumistani tai epäonnistumistani ja tunnelmaa luokassa kuin ryhmän ja jokaisen yksittäisen opiskelijan oppimista, joka näyttäytyy myöhemmin tentissä. Valmentajuuden periaatteilla päästäisiin siihen, että keskiössä olisi opiskelijoiden oppiminen ja heillä olisi tinkimätön asenne omaan parhaaseen suoritukseensa.

Valmentajavalmennuksessa opin, että pitää luottaa prosessiin. Oppimisessa on oleellista tukea tiimin prosessia, koska sen sisällä kulkee yksilön prosessi. Valmentaja työskentelee tiimin avainpelaajien kautta ja luovuttaa auktoriteettia heille. Tätä kautta valmentaja pystyy ohjaamaan tiimiä. Ylihoitajana ajattelin, että olin potilaan hyvän hoidon mahdollistaja. Opiskelijoiden valmentajana ajattelen, että työskentelen tiimin kanssa mahdollistaen ja kannustaen heidän oppimisprosessiaan. Peter Sengen

(2006) teoksessa *The Fifth Discipline* puhutaan kuorman tai taakan siirtämisestä. Ongelmien ratkaisemisessa voidaan ratkaista joko oireita tai ongelmia. Lyhytnäköiset ratkaisut hoitavat oireita, mutta ongelmakuorma kasvaa. Näin ollen opiskelijalle ei pitäisi tarjota valmista tietoa, koska tällöin hänelle ei kehity kykyä ratkaista itse ongelmia. Opiskelijoiden pitää oppia näkemään asioiden laajemmat yhteydet ja erottamaan olennaiset asiat epäolennaisista.

Opettamisesta valmentamiseen siirtymistä perusteellaan opiskelijoiden prosesseilla ja oppimistuloksilla. Valmentajan täytyy kuitenkin ensin löytää itsensä ja valmentajuutensa. Sen jälkeen hän voi auttaa valmennettaviaan löytämään itsestään sen, joka haluaa uurastaa ja menestyä. Valmennuksessa on puhuttava niistä asioista, jotka ovat merkityksellisiä tuloksen tekemisen kanssa. Näin mahdollistetaan jokaiselle tie huipulle.

**OPPIMISESSA ON
OLEELLISTA TUKEA
TIIMIN PROSESSIA,
KOSKA SEN
SISÄLLÄ KULKEE
YKSILÖN PROSESSI.**

7.3 MATKAILU- RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN

Kirjoittajat: Jaana Sahlsten, Tuija Heikkilä, Leila Kakko, Mikael Lindell

Tavoitteet ovat tärkeitä niin valmentamisessa kuin perinteisessä opetuksessa. Valmentajuus antaa kuitenkin mahdollisuuden siihen, että opiskelijat itse osallistuvat aktiivisesti tavoitteiden asettamiseen. On tärkeää, että yhteisiin tavoitteisiin voidaan sitoutua ja että ryhmän jäsenten henkilökohtaiset tavoitteet ovat sopusuhteissa niiden kanssa. Kaikkien ryhmäläisten tulee voida jakaa käsitys siitä, mitä ollaan tekemässä ja tavoittelemassa. Mielestäni tämä luo pohjaa mielekkyyden kokemiselle. Opetuksen toteuttaminen valmennuspohjalta mahdollistaa sen, että opiskelijat pystyvät lähestymään asioita kokonaisvaltaisesti. Tällöin opiskelu on rakenteellisesti kokonaista siten, että se sisältää luovia osia, tiedollisesti haastavia osia sekä myös suorittavia ja rutiininomaisia elementtejä. Tiimien työ sisältää suunnittelua, organisointia, toteuttamista, arviointia ja kehittämistä.

Valmentajamaisen opetuksen käyttöönottoaminen herättää monenlaisia ajatuksia ja tunteita opiskelijoissa. Alkuhämmennyksen jälkeen kokemus on kuitenkin ollut pääosin myönteinen. Vastuu ja aito tekeminen on koettu mielekkäänä. Kielteisimmin asiaan suhtautuvat ovat taas kokeneet, että perinteinen opetus sopii heille paremmin. Heidän mukaansa uudessa tavassa toimia asiat jäävät liikaa opiskelijoiden aktiivisuuden varaan. He kaipaavat enemmän ohjeistusta ja selkeitä tehtävänantoja.

**ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ
YHTEISIIN
TAVOITTEISIIN
VOIDAAN SITOUTUA.**

Oman käsitykseni mukaan opiskelijan kokemuksen, niin myönteisen kuin varauksellisen, taustalla on vaikuttamassa voimakkaasti se, millainen hänen opiskelijatiiminsä on ollut. Tai millaiseksi sen toiminta on ehtinyt muotoutua.

Mielestäni valmennuksen hienointa antia olivat erilaiset ryhmäytymiseen ja innovointiin tai ideointiin liittyvät harjoitukset, joita pystyi heti toteuttamaan käytännössä. Myös arviointiin ja palautteeseen liittyvät lomakkeet kysymyksineen olivat todella selkeitä.

VALMENNUSKOULUTUS OLI AJATUKSIA AVARTAVAA JA VALMENTAJAT ANTOIVAT MAHDOLLISUUDEN AIHEEN MONIPUOLISEEN TARKASTELUUN.

7.4. LIIKETALOUDEN OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN

**Kirjoittajat: Tiina Wickman-Viitala,
Jukka Huhtaniemi, Taina Matis**

Valmennuksen aikana tutustuttiin valmennuksen filosofiaan, sitä käsittelevään kirjallisuuteen ja tehtiin lukuisia ryhmitöitä eri aiheista teeman ympärillä. Erityisen mielenkiintoista oli havaita yhteydet kouluvalmennuksen ja urheiluvalmennuksen välillä. Valmennuskoulutus oli ajatuksia avartavaa ja valmentajat antoivat mahdollisuuden aiheen monipuoliseen tarkasteluun. Se antoi eväitä oman ammatin ja koulutuksen kehittämiseen valmennuksen keinoin. Mietin parhaillaan, mitä voisi tapahtua käytännössä. Ehkä jonkinlainen kokeilu toteuttavan opintojakson sisällä olisi sopiva aloitus valmennukseen.

7.5 KULTTUURIN ALAN OPETTAJIEN AJATUKSIA VALMENNUKSEN JÄLKEEN

Kirjoittajat: Markus Yli-Jokipii, Juhana Kari

Muusikolle ja kuoronjohtajalle tiimityö on tuttua. Soittajat ja laulajat tuovat kukin yhteiseen esitykseen oman korvaamattoman panoksensa, kommunikoivat ilman sanoja ja saavat aikaan toivottavasti lopputuloksen, joka on enemmän kuin osiensä summa. Kuitenkin, kun valmentajakoulutuksessa aikansa ajatteli yhdessä tekemistä ja oppimista, huomasin muusikoidenkin tiimityön kaipaavan uusia näkökulmia.

Valmennusajattelun ehdoton etu on sen soveltuvuus alalle kuin alalle. Koska kyseessä ei ole tiukka opetusmetodi, jää kunkin alan omille erityispiirteille joka tapauksessa tilaa. Eräs musiikkikoulutuksen erityispiirteistä on runsas yksilöopetuksen määrä. Tiimijattelun kautta kuitenkin monet tärkeät tukiaineet on mahdollista liittää kokonaisvaltaisesti yksilöopetuksen substanssiin. Monipuolisen osaamisen harjaannuttamisessa lienee totta ajatus siitä, että jolleivät asiat yhdisty toisiinsa organisaation, eivät ne välttämättä yhdisty laisinkaan.

Valmentajakoulutus on musiikin ohjelmassa potkaissut vauhtia parhaillaan keväällä 2014 kuumana pyörivään opetussuunnitelmatyöhön. Jo aiemmin huomattu tarve liittää opintoja paremmin toisiinsa ja eritoten hanketoiminnan yhteyteen. Myös opiskelijoiden ryhmäytymisen käytäntöjä ja opettajatuoreiden työskentelymalleja ollaan päivittämässä. Lukuisat käytännön kysymykset ovat toki ratkaisematta, jos on edes kaikkia kysymyksiä vielä huomattu, mutta musiikin ohjelman opettajakunnan tiimi on inspiroitunut kehittämään musiikin alalle sopivat sovellukset valmentajamaisesta ajattelumallista.

Itse olin ensimmäinen musiikin ohjelman opettajista, joka otti osaa valmentajakoulutukseen, mutta jatkossa osallistujia on tulossa lisää. Samalla kehitämme yhdessä valmennusfilosofiaa, joka yhdistää tiimivalmentamiseen tiiviin suhteen omaan soitonopettajaan.

Toimiva tiimi on voimavara niin musiikin alalla kuin muuallakin, sen voisi ehkä sanoa olevan tärkein työyhteisön tehokkuuden tausta. Kun oikeat henkilöt ovat oikealla paikalla ja dialogi toimii kaikilla tasoilla, on jälki varmasti kiinnostavaa. Näin se on sinfoniaorkesterissa, yrityksessä ja rakennustyömaalla.

Valmennustapaamisten jälkeen on prosessi pysynyt hienosti käynnissä. Itselläni on ollut mahdollisuus miettiä ja pohtia valmennuksessa käytyjä keskusteluita. Samassa veneessä olemisen tunne oli hieno. Meillä on tässä venho, jota voimme kaikki olla viemässä eteenpäin. Perinteinen luento-opetusmalli on joiltain osin kulutettu loppuun ja on aika hakea jotain muuta. Ehkä tällä porukalla on siihen mahdollisuus.

Monissa kohdissa havaitsin oman suuntautumiseni opetusmallin olevan hyvään suuntaan menossa. Opettaja ei enää ole niinkään luentoautomaatti vaan ohjailija, joka johdattaa opiskelijaa hänen valitsemaansa suuntaan. Opettaja voi auttaa opiskelijaa löytämään oma suuntansa.

8

KOKEMUKSIA VALMENNUKSEN ANNIN KÄYTÄNTÖÖN VIEMISESTÄ

Valmentajakoulutus innosti osallistujia viemään koulutuksen antia käytäntöön. Opettajat ovat soveltaneet valmentamisen periaatteita muun muassa projektiopintojen ohjaukseen, kokonaisten opintojaksojen ja yksittäisten oppituntien toteutuksiin. Seuraavassa kuvataan koulutusaloittain valmentajakoulutukseen osallistuneiden opettajien tapoja soveltaa valmistamista ja samalla tuodaan esiin valmentamisesta saatuja kokemuksia.

8.1 TEKNIIKAN ALAN OPETTAJIEN VALMENNUSKOKEMUKSIA

Kirjoittajat: Ulla Häggblom, Seija Haapamäki, Piia Kanto, Katja Lehti, Eeva-Liisa Viskari, Matti Kivimäki, Jari Mikkolainen, Petri Pohjola

8.1.1 VALMENTAMINEN PROJEKTIOPINTOJEN OHJAUKSESSA

Valmennuksen antia olen parhaiten päässyt hyödyntämään projektiopintojen ohjauksessa. Projektiopintoja tehdään integroituna opintojaksoihin tai erillisinä opintoina. Projektit tehdään tyypillisesti työelämän toimeksiannoista. Toimin viime keväänä projektin ohjaajana ja on ollut mielenkiintoista pohdita ohjaustyylini muutosta.

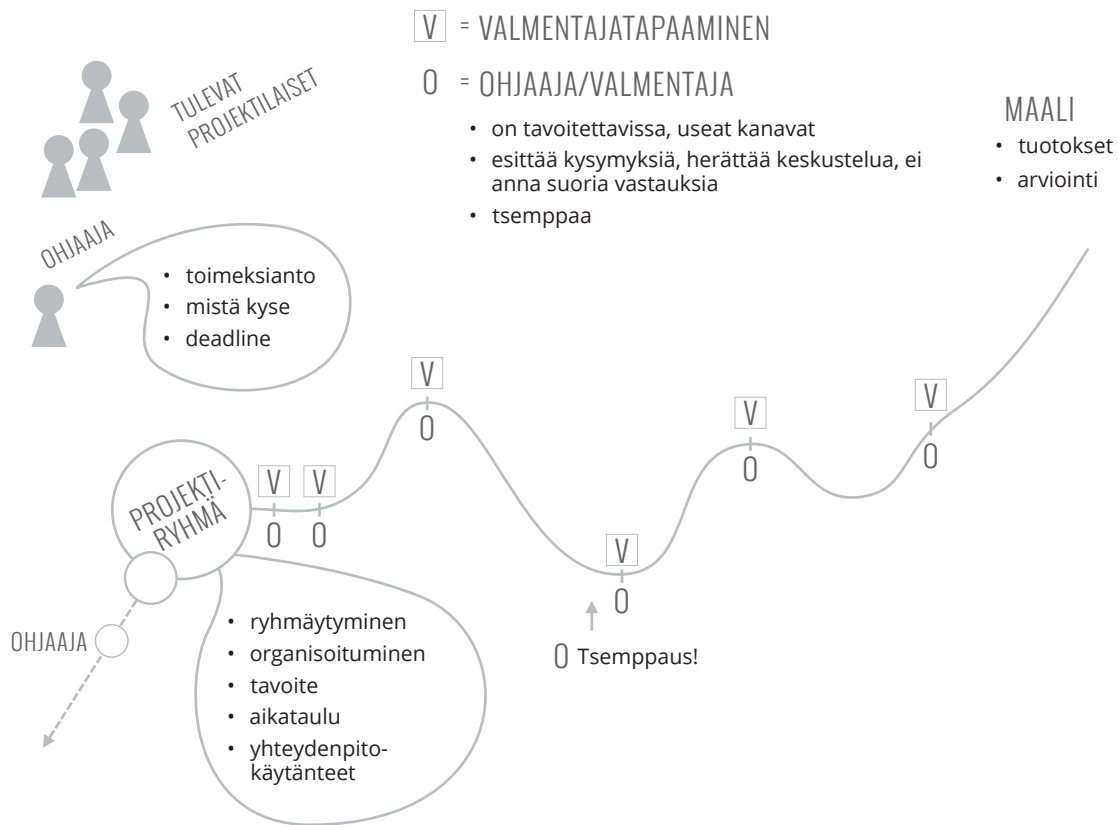
OPETTAJAT OVAT SOVELTANEET VALMENTAMISEN PERIAATTEITA MUUN MUASSA **PROJEKTIOPIINTOJEN** **OHJAUKSEEN...**

On vaikea kuvailla sanoin havaitsemaani eroa ohjaustyylissäni, mutta ero on olemassa. Annan opiskelijoiden "tuskailla" ongelmien parissa ja ainakin tähän mennessä odottelun ja hiljaisuuden tuloksena ovat opiskelijat lopulta päätyneet varsin hyviin ratkaisuihin. Projektiryhmä on mielestäni hyvin omaksunut tilanteen.

Kävimme ensimmäisessä palaverissa läpi projektityöskentelyn idean sekä mitkä ovat ohjaajan ja projektiryhmän jäsenten roolit. Tässä palaverissa opiskelijat vielä hakivat omaa paikkaansa ja odottivat ilmiselvästi minulta ohjaajana tilanteen eteenpäin viemistä. Palaveri oli hyvää harjoitusta. Saimme tilanteita, joissa pääsin kehumaan ja kannustamaan

ja pääsimme hyvin alkuun. Seuraavat palaverit, varsinkin viimeisin, olivat jo todella hienoja kokemuksia. En ole vielä ollenkaan varma, olenko ymmärtänyt valmentamisen oikein. Näissä palavereissa olen kuitenkin toiminut sen mukaan, miten olen tähän mennessä ymmärtänyt valmentajan kuuluvan toimia. Ja tämä tapa ainakin poikkeaa perinteisestä opettajuudesta merkittävästi. Annan tilaa opiskelijoille ja odotan pääosin heidän vievän keskustelua eteenpäin, mielellään minun läsnäoloni jopa unohtaen. Jos jäävät tahkomaan jotain ongelmaa, lähden kannustamaan vastauksen hakemisessa ja luon uskoa. Välillä taas saatan haastaa kysymyksellä. En anna oikeita vastauksia tai toimintatapoja vaan odotan ryhmän itsessään löytävän ne.

PROJEKTIOPPIMISMALLIN JUOKSUTUKSEN PROSESSIKUVAUS



KUVA 14. Ohjauksen ja ohjausprosessin vuoristorata (Kuva: Ulla Häggblom ja Piia Kanto)

Projektiohjauksen ja prosessin runko (kuva 14) koostuu:

- **Ohjaajien sparrauksesta**
Oppiminen edellisistä kerroista, kokemusten jako, käytäntöjen jako ja kehittäminen.
- **Projektin aloitustapahtumasta**
Tiimien rakentaminen, projektien ja ohjaajien valinta, tiimien käytänteet, tavoitteiden ja aikataulutuksen selventäminen.
- **Aloituspalaverista**
Toimeksiantajan tapaaminen ja tehtävän tarkempi määrittely, tavoitteet, aikataulut, oppimistavoitteet, ensimmäiset käytännön tehtävät henkilöittäin.
- **Tiimin tapaamisista ja säännöllisistä ohjauskeskusteluista valmentajan kanssa**
Tietyin välein riippuen projektista, joissa selvitetään mitä on tehty, mitä pitää tehdä, mitä on opittu, dokumentaatio. Varmistetaan eteneminen ja tulosten laatu sekä annetaan apua ongelmatilanteissa.
- **Väliarvioinnista**
Selvitetään, ovatko tavoitteet täytymässä ja tarvittaessa tehdään suunnan korjaukset.
- **Loppupalaverista**
Tulosten esittely, joista selviää, mitä on opittu, toimeksiantajan ja ohjaajan palautteet sekä ryhmän palaute ohjaajille.

8.1.2 NELJÄ KYSYMYSTÄ OPINTOJAKSON ARVIOINNISSA

Valmentajakoulutuksessa opiskeltujen menetelmien ja työkalujen ottaminen käyttöön on itselläni ollut hidasta sekä tapahtunut vähitellen ja yksi asia kerrallaan. Olen ottanut käyttöön koulutuksessa esitetyn arviointiin soveltuvan kysymyssarjan. Kysymykset ovat:

- **Mikä meni hyvin?**
- **Mitä kehitettävää?**
- **Mitä opittiin?**
- **Mitä viedään käytäntöön tai muutetaan?**

Kysymyssarjaa olen käyttänyt läpikäydyn asiakokonaisuuden kertaamiseen. Kertaaminen auttaa oppimista, kun oppija käy nopeasti läpi mielessään työn aikana käsittelemiään teoriaa ja käytäntöön soveltamista ja arvioi tulosta onnistumisen ja epäonnistumisen näkökulmista. Opitun yhteen keräämisessä ja kertaamisessa nämä neljä pientä kysymystä ovat apuväline, jonka käyttäminen ei vie paljon aikaa, mutta joka auttaa analysoimaan omaa tekemistä ja tekemisen aikana syntynyttä oppimista. Kysymyksien avulla arvioitiin myös yhteistä valmentajakoulusta opintojen lopussa.

Valmentavan menetelmän oppimista edistävä ominaisuus perustuu siihen, että se auttaa oppijaa kasvamaan: hyväksymään epävarmuutta, vaivannäkemisen välttämättömyyttä ja myös epäonnistumista. Jos ja kun oppija kokee epävarmuutta (Venkula 2005, 32) tehtävän aikana, valmentajan tehtävänä on rohkaista ja keskustelemalla ohjata oppijaa ratkaisun löytämiseksi. Tehtävän lopuksi heränneet kysymykset, löydetyt ratkaisut ja saavutettu tulos puretaan ja analysoidaan.

Oppiminen tehdään näkyväksi. Näin oppija kehityy toimimaan niin, että epäonnistumisesta opitaan, toimintaa korjataan ja mahdollisia vahinkoja ei päästetä kumuloitumaan tarpeettoman suuriksi. Valmennettavana oleminen vaatii myös oppijoilta asenteen muokkausta sen suhteen, että tehtävän ratkaiseminen ei aina onnistu odotetusti eikä valmiita ratkaisuja ole olemassa. Oppijaa ohjataan kysymään kysymyksiä, hankkimaan tietoa ja soveltamaan löytämäänsä, tarvittaessa valmentajalta tukea saaden.

VALMENTAJAN ROOLI ON SIIS MAHDOLLISTAJAN ROOLI.

Valmentajan rooli sivustaseuraajana ja taustalla pysyjänä on tehokkaaseen opettajajohtoiseen etenemiseen tottuneelle opettajalle kärsivällisyyttä ja itsehillintää vaativa tehtävä, ainakin oman kokemukseni mukaan. Tilanteen seuraaminen siihen puuttumatta palkitsee lopulta, kun oppijat itse löytävät etsimiään vastauksia ja ryhmänä tai tiiminä tekevät ratkaisujaan edetäkseen oppimistehtävässään. Valmentajan tärkeimpänä tehtävänä onkin ohjata toimintaa niin, että toiminta pysyy tarkoituksen mukaisena ja tähtää tavoitteen saavuttamiseen. Valmentajan tulee muistaa keskittyä kokonaisuuteen: yksilöiden toimimisen edistämiseen, yksilöiden välisten suhteiden toimivuuden edistämiseen ja kokonaisten tiimien toiminnan mahdollistamiseen. Valmentajan rooli on siis mahdollistajan rooli. Valmentaja mahdollistaa oppimisympäristön ja yhteistyön sekä tukee ja rohkaisee yksilöitä ja tiimejä oppimisen eri vaiheissa. Valmentaja ei toimi valmiiksi muokatun tiedon siirtäjänä. Se on haaste.

8.2 TERVEYSALAN OPETTAJIEN VALMENNUSKOKEMUKSIA

8.2.1 OPISELIJOLTA SAATU PALAUTE KANNUSTAA VALMENTAVAAN OPETUKSEEN

**Kirjoittajat: Terhi Pekkinen, Heleena Laitinen,
Tiina Mäkinen**

Lähdin kokeilemaan jo valmennuskurssin aikana saamiamme oppeja ja ennen kaikkea omia ideoitani omille kurseilleni. Mitä pidemmälle valmentajakurssia kävimme, sen vastenmielisemmäksi koin PowerPoint -dioiden kautta opetuksen pitämisen. Tuli tunne, että tämä ei riitä tämän päivän opiskelijoille.

Erään kurssin yhteydessä opiskelijat pohtivat omaa osaamistaan ja haasteita kehityksessään oppimispäiväkirjan kautta. Seuraavassa on muutama poimittu kommentti opiskelijoiden päiväkirjoista:

YMMÄRSIN, MITEN ASIA LIITTYY KOKONAISUUTEEN.

- "Innostuin tutkimaan asiaa, ihan omaksi ilokseni."
- "En ole koskaan viihtynyt näin hyvin tunneilla, en halua olla poissa."
- "Koin kurssin mielenkiintoiseksi."
- "Kurssilla oli kaikille jotain ja muuta kun kalvosulkeisia."
- "Harjoitukset ja tehtävät olivat monipuolisia ja ne herättivät ajattelemaan. Jättivät omille oivaluksille tilaa."
- "Opin muutakin kuin kurssin tavoitteen mukaisia asioita."
- "Ymmärsin, miten asia liittyy kokonaisuuteen."

Poiminnat viittaavat mielestäni valmentavaan otteeseen kurssin toteutuksessa. Yksi perustelu tämän tyyppisille kommentteille on suuri käytännön tasolla tapahtunut opettajan ajattelun muutos. Se näkyy opettajan aitona mielenkiintona opiskelijoihin, ja siihen miten he oppivat, mitä he tarvitsevat, mihin tietoa käytetään, ei siihen, mitä opetan, miten opetan, milloin opetan. Toteutussuunnitelmat pitää tehdä tavoitteellisesti opetussuunnitelman mukaan, mutta tapa, jolla ne opitaan, pitää miettiä uudella tavalla.

8.2.2 COACHING TYÖELÄMÄSSÄ

Kirjoittaja: Tiina Mäkinen

Olen työskennellyt opettajana elokuusta 2009 lähtien eli reilut neljä vuotta. Sitä ennen olin johtamistehtävissä terveydenhuollossa viisitoista vuotta. Tänä aikana rantautui Suomeen coaching-johtaminen ajatuksella, että coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan niin, että hän voi saavuttaa tavoitteensa.

Minulla oli ylihoitajana paljon työntekijöitä ja tapasin heitä usein erilaisten kysymysten ja ongelmien äärellä. Sanottiin, että sellainen johtaja, joka ei osaa tehdä päätöksiä oli huono johtaja, joten ajattelin, että ihmisten oli saatava kysymyksiinsä ja ongelmiensa ratkaisemiseen vastauksia. Näin minusta tuli jonkinlainen vastausautomaatti. Jonkin aikaa oltuani johtajana ajattelin, että täytyy olla jokin hedelmällisempi ja työntekijöiden tietojen, taitojen ja osaamisen mukaan ottava tapa ratkaista päivittäisiä ongelmia. Tätä pohtiessani eri foorumeilla alettiin puhua sparrauksesta ja vähitellen myös coachingista. Coachingista ja yhteisestä dialogista työntekijöiden kanssa löytyi kaipaamani tapa tutustua työntekijöihini kunnolla, sopia tavoitteista heidän kanssaan, antaa ja saada palautetta, sitoutua organisaatioon ja yleensä ymmärtää toinen toisiamme. Dialoginen toimintatapa, jos siihen vain suostui, lisäsi myös työntekijän vastuuta toiminnasta ja sen kehittämisestä, mutta myös antoi mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon. Coachingissa oli ideaa.

Työyhteisössä coachingin avulla työntekijät saivat aiempaa enemmän huomiota ja kehittymisen mahdollisuuksia. Kvistin, Miekkavaaran ja Poutasen (2004, 31) mukaan työhön sitoutumista syntyy, jos ihmisen henkilökohtaiset tarpeet ja tavoitteet otetaan oikein huomioon ja samalla tarjotaan hänelle mahdollisuudet hyviin suorituksiin. Suurin osa työntekijöistäni halusi käyttää tätä mahdollisuutta. Muutama henkilö sanoi, että heitä eivät kiinnosta

tavoitteet, kouluttautuminen ja kannustus, vaan he haluavat hoitaa työnsä perustasolla hyvin, ei tehdä mitään ylimääräistä. Näin sovittiin ja heidän palkkansa pidettiin perustasolla muiden saadessa korkeampaa palkkaan vastuullisemmasta ja vaikuttavammasta työstä.

Coaching-johtamistavan avulla löytyivät työntekijöiden osaamiset, voimavarat ja mielenkiinnon kohteet. Niitä vahvistamalla muodostettiin uudenlaisia toimintatapoja potilaiden ja asiakkaiden parhaaksi. Coachingin avulla myös koko johtamistyö sai uuden tavan ja suunnan. Vein rohkeasti eteenpäin esimerkiksi arvokeskustelua moniammatillisessa työyhteisössä, jossa osa työntekijöistä sanoi sitoutuvansa oman ammattikuntansa arvoihin, mutta ei kaikkien yhteisiin arvoihin, vaikka työssä hoidettiin samoja potilaita. Tästä huolimatta kannustin työntekijöitäni dialogiin, arvokeskusteluun ja sisäiseen yrittäjyyteen, jossa omalla asenteella ja vastuullisuudella oli merkitystä.

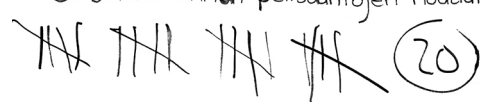
8.3 MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN OPETTAJIEN VALMENNUSKOKEMUKSIA

8.3.1 TIIMIEN JA REFLEKTOINNIN AVULLA HYVIÄ OPPIMISTULOKSIA

Kirjoittaja: Mikael Lindell

Kokeilin valmentajuutta heti uusien opiskelijoidemme kanssa. Minulla oli kolmen tunnin auditorio- luento ensimmäisen vuoden restonomiopiskelijoille aiheesta "tuloksellisuus palveluliiketoiminnassa". Perinteisen luennon sijaan pidin lyhyen alustuksen aiheesta ja valmennuksen innoittamana laitoin 75 hengen porukan kolmen vartin kuluttua kirjastoon ja ohjeistin tehtävän siten, että he saivat seitsemän opiskelijan ryhmissä laatia tuloksellisen palveluliiketoiminnan viisi teesiä. Noin tunnin kuluttua ryhmät palasivat takaisin ja jokainen ryhmä kirjasi omat teesinsä fläppipaperiin ja ne teipattiin auditorion seinään. Jokainen ryhmä esitti lyhyesti tuotoksensa ja

TULOKESELLISEN LIIKETOIMINNAN TEESIT

1. Johtajuuden ja alaisuuden toimiva vuorovaikutus
 2. Aito asiakaslähtöisyys osana ydinosuamista
 3. Yrityksen visiota tukeva markkinointi
 4. Taloudellisuus yrityksen toimintaa ohjaavana tekijänä
 5. Yhteiskunnan pelisääntöjen noudattaminen
- 

© RONSSIRYHMÄ

KUVA 15. Tuloksellisen palveluliiketoiminnan teesit (Restonomiopiskelijät)

sen jälkeen jokainen sai henkilökohtaisesti mennä valitsemaan tukkimiehen kirjanpidolla sellaisen ryhmän tuotoksen, jonka hän parhaiten voi allekirjoittaa ja jota hän voi tulevissa opinnoissaan miettiä. Eniten 'ääniä' saanut tuotos nostettiin esiin.

Mielestäni kokeilu onnistui hyvin, etenkin kun kyseessä olivat juuri opintonsa aloittaneet opiskelijat. Oli hämmästyttävää, miten nopeassa ajassa opiskelijat saivat hyviä kiteytyksiä aikaan (kuva 15). Oli myös hienoa huomata, että opiskelijat reflektoivat tässä myös muiden opettajien pitämiä luentoja ja yhdistivät niitä teemoja tähän tuotokseen.

8.3.2 OPISKELIJAN VAHVUUDET JA 20/80-SÄÄNTÖ

Kirjoittajat: Tuija Heikkilä, Jaana Sahlsten

Valmentajan ominaisuuksista tärkeimpiä ovat kysymisen, kuuntelemisen ja kannustamisen taidot. Valmentaja ei anna ongelmiin valmiita vastauksia vaan auttaa ratkaisussa kysymysten avulla. Luottamuksellinen ja avoin suhde valmentajan ja valmennettavien välille on valmentamisessa tärkeää. Kuvaan seuraavassa tapaa, jolla olen soveltanut valmentamisen periaatteita opintojaksototeutuksella. Haasteita valmentamiseen lisäsi yritysprojekti, opintonsa juuri aloittavat opiskelijat ja suuri yli seitsemänkymmenen opiskelijan ryhmä. Ryhmä jaettiin seitsemään noin kymmenen opiskelijan muodostamaan tiimiin, joilla kullakin tiimillä oli tiimijohtaja ja oma valmentajansa.

Vuorovaikutus tiimijohtajien kanssa osoittautui opintojaksototeutuksen suuren opiskelijamäärän vuoksi erittäin tärkeäksi. Valmentajavalmennuksessa nousi esille 20/80-sääntö, joka tarkoittaa sitä, että valmentajan kannattaa käyttää kahdeksankymmentä prosenttia resursseistaan kahteenkymmeneen prosenttiin valmennettavista. Resurssit käytetään valmennettaviin, joilla on parhaat mahdollisuudet saavuttaa asetetut tavoitteet ja joilla on halua kehittyä (tiimijohtajat).

Opintojaksototeutukset rakentuivat teoriasta, tekemisestä ja yritysprojekteista (kuva 16). Teoriaperustan rakentaminen opintojaksolla pohjautui itsenäiseen tiedonhakuun, tiimityöskentelyyn ja asiantuntijaluentoihin, joissa opiskelijoita kannustettiin dialogiin luennoitsijoiden kanssa. Kysymysten esittäminen ja asioiden kyseenalaistaminen olikin poikkeuksellisen vilkasta ottaen huomioon sen, että luennot pidettiin suurelle opiskelijaryhmälle. Aktiivisuuteen vaikutti varmasti se, että tiimien ryhmäytyminen opintojakson alussa onnistui hyvin. Tiimeissä oli hyvä ja avoin ilmapiiri, vaikka asioita sanottiin suoraan ja oltiin kriittisiä.

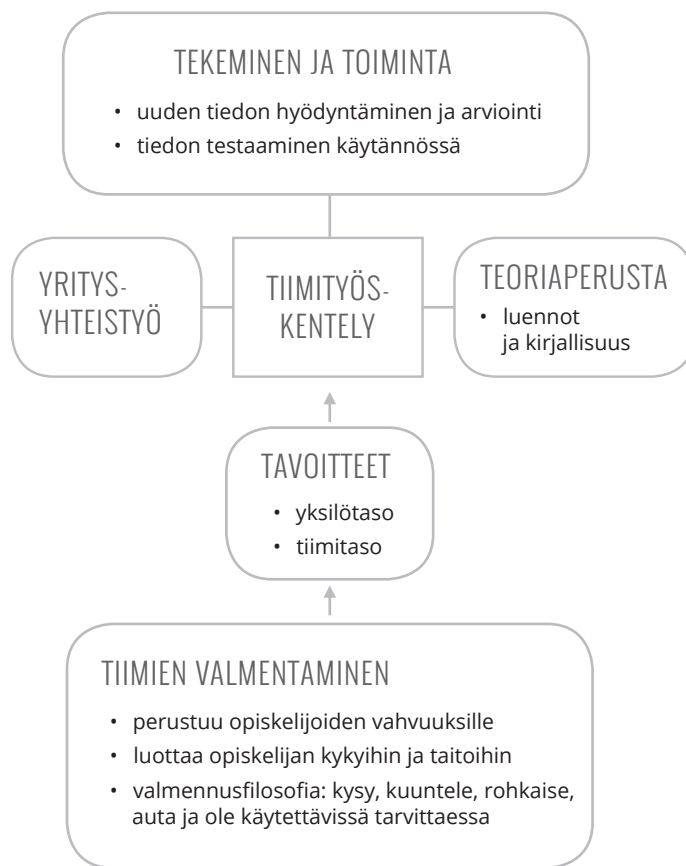
Opintojaksolla tehtiin yrityksen toimeksiantona projekti, joka haastoi niin opiskelijat kuin opettajatkin. Projektin tulosten koonnissa ja analysoinnissa oli erittäin tärkeä merkitys tiimijohtajien ja valmentajien välisellä vuorovaikutuksella. Tukea ja ohjausta valmentajilta tarvittiin koko projektin ajan runsaasti. Oli asioita, joihin oli reagoitava välittömästi. Tiimijohtajien avulla asioiden selvittäminen kuitenkin onnistui hyvin.

Palautteiden perusteella opiskelijoille olisi pitänyt aluksi kuvata toteutunutta paljon perusteellisemmin se, mitä valmentaminen tarkoittaa ja mitä hyötyä siitä on. Ensimmäisen haastavan yritysprojektin onnistuminen lisäsi kuitenkin opiskelijoiden itsetuottamusta. Opintojakson edetessä opiskelijoiden toiminnan tehokkuus ja itseohjautuvuus lisääntyivät. Valmentamisen näkökulmasta aidoissa yritysprojekteissa esiin tuleviin asioihin ei pysty varautumaan ennakolta. Valmentajan on oltava valmis nopeaan reagointiin ja suunnitelmassa tapahtuviin muutoksiin. On elettävä prosessin mukana ja käytettyä työtunteja on mahdotonta laskea.

Oppiminen on mahdollista valmentamisen periaatteita soveltaen. Omaa tapaa valmentaa pitää kehittää edelleen, mutta epävarmuus on kuitenkin muuttumassa varmuudeksi. Ensimmäiset opintojaksot ovat olleet raskaita ja työläitä toteuttaa. Valmentajan ajankäytön suunnittelu, omien työskentelytaitojen kehittäminen ja lupa epäonnistua voivat auttaa tässä asiassa. Erittäin tärkeänä olen pitänyt keskusteluja toisten opettajien kanssa. Samojen kokemusten jakaminen valaa uskoa omaan tekemiseen.

Opiskelijat ovat saavuttaneet hyviä oppimistuloksia tiimityöskentelytaitojen kehittyessä. Erityisesti tiimin johtajat ovat saaneet harjoitusta vastuun ottamisesta ja johtamisesta heti opintojensa alusta lähtien. Ryhmätöille tyypillisiä 'vapaamatkustajia' ei tiimeissä ole ollut. Kaikki ovat pyrkineet tekemään oman osuutensa ja vieläpä sovitussa aikataulussa. Opiskelijoihin on voinut luottaa. Jatkuva palautteen antaminen tiimille ja sen jäsenille sekä toisaalta myös palautteen saaminen on osoittautunut valmentamisessa erittäin tärkeäksi. Jokainen haluaa tulla kuulluksi.

Valmentajan tulee uskoa tiimiinsä ja nähdä sen jäsenten kehityspotentiaali. Oman kokemuksen mukaan valmentaja pystyy parhaiten auttamaan opiskelijatiimin toimintaa kuuntelemalla, olemalla käytettävissä, olemalla aito ja sietämällä itse epävarmuutta. Valmennus vaatii niin opettajavalmentajalta kuin opiskelijoilta ajatusmallien muuttamista ja se taas vaatii aikaa. Oman aikansa vie myös luottamuksen sekä kannustavan ilmapiirin rakentaminen. Nämä ovat edellytyksiä aidolle muutokselle myös asenteiden tasolla.



KUVA 16. Opintojakson toteuttaminen valmentajuutta soveltaen (Kuva: Tuija Heikkilä)

On oikeastaan hyvin helpottavaa huomata, että valmennus on myös opettajan asiantuntijuudelle mahdollisuus. Kasvaakseen ja kehittyäkseen valmentajana, on säilytettävä nöyryys keskeneräisyydelle. Hyvä valmentaja tunnistaa ja tunnustaa oman keskeneräisyytensä ja on siksi valmis lähtemään yhä uudelleen matkalle oppimaan yhdessä opiskelijoiden kanssa. Tärkeitä omalle kehittymiselle ovat myös kollegat. Siksi jatkossakin tulisi järjestää valmentajavalmennusta ja -tapaamisia. Tarkistetaan yhdessä suuntaa mihin ollaan kulkemassa ja muistetaan yhteistyön ja yhdessä tekemisen tärkeys.

8.4 LIIKETALouden Opettajien Valmennuskokemuksia

Kirjoittajat: Taina Matis, Jukka Huhtaniemi, Tiina Wickman-Viitala

Jo useiden vuosien ajan olen toiminut opettajana valmentajamaisesti. Olen toteuttanut uudenlaista toimintamallia niin projektilähtöisessä oppimisessä kuin ongelmalähtöisessä oppimisessä PBL:ssä (problem based learning). Kun tuli mahdollisuus lähteä valmentajakoulutukseen, ajattelin, että mitä hän uutta valmennus minulle antaa.

Pitkän aikaa olin ajatusteni vanki. Mietin vain, miten voin olla valmentaja auditoriolliselle opiskelijoille ja huolehtia samalla siitä, että he oppivat jotain. Ajatus uuden toimintatavan käyttöönotosta alkoi vahvistua. Olin valmistellut erästä opintojaksoa ottaen huomioon edellisen opintojakson palautteen ja tehnyt muutoksiakin. Toteutus suunnitelma sisälsi harjoitustöitä ja laadukasta sisältöä. Päätin, että kaikki tuo jää ”roskakoriin” ja opiskelijat saavat itse päättää, mitkä ovat kurssin oppimisteemat ja toteuttamistavat. Olo oli hermostunut, koska koin ottavani vastaan ison haasteen.

Esittelin opiskelijoille opintojakson tavoitteet ja annoin heidän suunnitella opintojakson toteutuksen. Neljän tunnin jälkeen opintojaksolla oli sisältötavoitteet, toimintatapa ja arviointimalli. Kuulostelin opiskelijoiden tuntemuksia, jotka olivat pelkkää positiivista palautetta. Onnistuin, mutta olin ollut oman mukavuusalueeni ulkopuolella. Oli haastavaa olla hiljaa ja antamatta ”oikeita” vastauksia.

Opiskelijat ovat oppimisen asiantuntijoita, tämä tuli todettua jälleen kerran. Opintojakso toteutettiin niin kuin opiskelijat olivat sen suunnitelleet. Seuravassa on opiskelijoiden kommentteja suunnittelutyön alussa:

OPISKELIJAT OVAT OPPIMISEN ASiantuntijoita

- ”Tuntui oudolta lähteä ryhmänä päättämään kurssin opiskelumenetelmistä, tällaista ei ollut aikaisemmin tehty muilla kursseilla.”
- ”Ajattelin ensin kauhuissani, että mitähän tästä tulee. Oli hämmentävää, kun saatiin itse päättää, miten opiskellaan.”
- ”Aika hukassa oli, kun ei tiennyt, mitä tulevilta tehtäviltä odotettiin.”
- ”Sekavaa hyvin sekavaa. Ensin ajattelin, että tästä ei tule mitään.”

Lopputulokseen opiskelijat olivat tyytyväisiä. Toki oli niitäkin, jotka olisivat halunneet oppia perinteisesti.

VALMENNUKSEN KIRJALLISUUTTA

Kirjoittajat: Tuija Heikkilä, Ulla Häggblom, Leila Kakko, Tiina Wickman-Viitala

Valmennuskoulutukseen kuului myös tutustuminen valmentajuutta tukevaan kirjallisuuteen. Koulutuksen osana oli myös referoida lukemiamme kirjoja ja jakaa niiden ydinasioita ja lukukokemuksiamme muille osallistujille. Valmentajamme suosittelivat meille seuraavia kirjoja:

Aaltonen, M. & Jensen, R. 2012. Mr & Mrs Future. Helsinki: Talentum.

Collins, J. 2001. Hyvästä paras: miksi jotkut yritykset menestyvät ja toiset eivät? Helsinki: Kauppakaari.

Csikszentmihalyi, M. 1991. Flow: the psychology of optimal experience. New York: HarperCollins.

Himanen, P. 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. Helsinki: WSOY.

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari.

Johansson, F. 2005. Medici-ilmiö: huippuoivalluksia alojen välimaastossa. Helsinki: Talentum.

Kilpinen, P. 2008. Liekeissä!: miten johtaja inspiroi ihmisiä syttymään muutokselle. Helsinki: Ajatus Kirjat.

Kvist, H., Miekkavaara, A., Poutanen, E.-M. 2004. Valmentajan polku: valmentamalla huippusuoritukseen. Lohja: Performance Power Associates.

Grunbaum, L. & Ristikangas, M.-R. Valmentava esimies: onnistumista palvelevat positiot. Helsinki: Talentum.

Lonka, K. & Saarinen, E. 2000. Muodonmuutos: avauksia henkiseen kasvuun. Helsinki: WSOY.

Tuominen, S. & Pohjankallio, P. Työkirja: työelämän vallankumouksen perusteet; Harjoituskirja: 50 konkreettista ideaa ja muita käytännönläheisiä ohjeita. Helsinki: WSOY.

Venkula, J. 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta: johdantoa epävarmuuden kohtaamiseen. Helsinki: Kirjapaja.

Venkula, J. 2007. Kysymisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Venkula, J. 2008. Tekemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Vuento, A. 2010. Yhdessä rakennettu todellisuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B, Raportteja 36.

LÄHTEET

Buber, M. Minä ja Sinä. 1999. Suomentanut J. Pietilä, 1993. Therapie-säätiön julkaisuja 1. 3. painos. Helsinki: WSOY. Alkuperäinen teos Ich und Du, 1923.

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari.

Roamin, D. 2011. Blah Blah Blah – What to do when words don't work?

Saarinen, J. & Haapamäki, M. 2013. Ideaopas 2. Tampere: Idema.

Senge, P. 1999. The dance of change: the challenges of sustaining momentum in learning organizations. New York: Doubleday.

Senge, P. 2006. The fifth discipline. The art & practice of the learning organization. New York: Image Books.

Venkula, J. 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta: johdantoa epävarmuuden kohtaamiseen. Helsinki: Kirjapaja.

Venkula, J. 2008. Tekemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

KUVAT

Kuva 9: Double Helix (DNA). Uploader: Anonymous. Open Clipart. Luotu: 2006-12-26 00:00:00. Ladattu 26.11.2014. https://openclipart.org/image/2400px/svg_to_png/24521/Anonymous_Double_Helix_%28DNA%29.png

Kuva 11: Ateenan koulu. Wikimedia Commons, the free media repository. Ladattu 26.11.2014. http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Raffael_058.jpg

Alkuperäislähde: The Yorck Project: 10.000 Meisterwerke der Malerei. 2002. DVD-ROM. ISBN 3936122202. DIRECTMEDIA Publishing GmbH. The compilation copyright is held by Zenodot Verlagsgesellschaft mbH and licensed under the GNU Free Documentation License.

Kuva 12: Valmentajuusfilosofia. Koottu seuraavista kuvista:

Heart. Uploader: Sicabol. Open Clipart. Luotu: 2007-02-15 01:04:43. Ladattu 26.11.2014. <https://openclipart.org/detail/3241/heart-by-sicabol>

Compass. Uploader: spktpkt. Open Clipart. Luotu: 2011-05-16 02:40:15. Ladattu 26.11.2014. <https://openclipart.org/detail/138955/compass-by-spktpkt>

Window. Clip Art. Microsoft Windows.

Wedding rings. Uploader: wakro. Luotu: 2010-08-01 09:03:05. Ladattu 26.11.2014. <https://openclipart.org/detail/75829/wedding-rings-by-wakro>

LIITTEET

LIITE 1. VALMENTAJAKSI VALMENNUS JA OSALLISTUJAT

Valmennuksen koulutukset pidettiin seuraavasti:

- 16.–17.9.2013 Teema: "Opettajasta valmentajaksi" Hauholla
- 24.–25.10.2013 Teema: "Yksilön ja tiimin valmentamisen työkalut" Y-kampuksella
- 18.–19.11.2013 Teema: "Oman valmennusfilosofian luominen" Varalan Liikuntaopistolla.

Osallistujat edustivat seuraavia TAMKin koulutusaloja:

- Tekniikan ja liikenteen ala, 8 osallistujaa
- Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, 4 osallistujaa
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, 3 osallistujaa
- Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, 3 osallistujaa
- Kulttuuri, 2 osallistujaa.

Tämän julkaisun tekemiseen ovat osallistuneet seuraavat pilottiryhmän henkilöt:

1. Ulla Häggblom, Biotuote- ja prosessitekniikan koulutus/ Tekniikka
2. Piia Kanto, Biotuote- ja prosessitekniikan koulutus/ Tekniikka
3. Seija Haapamäki, Energy and Environmental Engineering koulutus/ Tekniikka
4. Eeva-Liisa Viskari, Energy and Environmental Engineering koulutus/ Tekniikka
5. Katja Lehti, Rakennusalan työnjohdon koulutus/ Tekniikka
6. Matti Kivimäki, Kone- ja tuotantotekniikan koulutus/ Tekniikka
7. Petri Pohjola, Kone- ja tuotantotekniikan koulutus/ Tekniikka
8. Jari Mikkolainen, Tietotekniikan koulutus/ Tekniikka
9. Tiina Wickman-Viitala, Liiketoiminta ja palvelut/ Liiketalous
10. Taina Matis, Liiketoiminta ja palvelut/ Liiketalous
11. Jukka Huhtaniemi, Liiketoiminta ja palvelut/ Liiketalous

12. Tuija Heikkilä, Palveluliiketoiminnan koulutus/
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
13. Jaana Sahlsten, Palveluliiketoiminnan koulutus/
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
14. Leila Kakko, Palveluliiketoiminnan koulutus/
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
15. Mikael Lindell, Palveluliiketoiminnan koulutus/
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
16. Heleena Laitinen, Hoitotyön koulutus/
Terveysala
17. Terhi Pekkinen, Hoitotyön koulutus/ Terveysala
18. Tiina Mäkinen, Terveyspalvelut YAMK/
Terveysala
19. Juhana Kari, Elokuvan ja television koulutus/
Kulttuuri
20. Markus Yli-Jokipii, Musiikin koulutus/ Kulttuuri.

Kurssilaisten lisäksi julkaisun tekemiseen ovat osallistuneet:

- TAMKin kehittämisestä vastaava vararehtori Päivi Karttunen
- Valmentajat Mikael Juntunen, Timo Nevalainen ja Lauha Peltonen
- Jari Nyström, Koulutuspäällikkö, UPM.

