

# Kolahduksia tiimityöstä ja -valmentamisesta

Menneen vuosikymmenen aikana olen oppilaitosmaailmassa työskennellessäni huomannut, kuinka tiimityö ja -oppiminen ovat nousseet esiin isosti. Samalla perinteinen opettajuus on alkanut luoda nahkaansa uusiksi ja aloittanut muutosprosessin kohti valmentajuutta. Suositun televisio-ohjelman mukaisesti voisi kysyä, että pitääkö olla huolissaan? Oma vastaukseni on, ettei missään nimessä, vaan pikemminkin nyt olisi aika olla innostunut ja avoin uusien mahdollisuuksien edessä! Tiimityöskentely luo valtavasti uusia mahdollisuuksia sekä opettajalle että erityisesti oppijoille.

Onko tiimityö sitten vain uusi nimitys perinteiselle ryhmätyöskentelylle? Ei, näitä kahta yhdistää ainoastaan se, että kummassakin tavassa useampi ihminen työskentelee saman aiheen parissa. Perinteisessä ryhmätyöskentelyssä opiskelijat tuottavat yhdessä tuotoksen, joka on yleensä kokoelma jokaisen erikseen työstämästä osiosta, ikään kuin palapeli. Tiimityössä puolestaan aihe on edelleen sama, mutta tuotos on aidosti yhdessä tuotettua tiimin tajunnanvirtaa. Nähdäkseni opiskelijoita pystytään ohjaamaan ja kannustamaan tiimityöhön erityisesti tehtävänantojen kautta. Kun tehtävänanto on tarpeeksi laaja ja lähinnä raamit antava, voi tiimityö alkaa kukoistaa. Opiskelijat ikään kuin pakotetaan ottamaan vastuuta oppimisestaan, kun heidän täytyy itse määrittää, miten he lähtevät annettua tehtävää ratkomaan. Ja mikä parasta, mikäli tehtävänannossa pyydetään nimenomaan yhdessä pohtimaan ja kirjaamaan ajatuksia ylös, ei pelkällä netin selailulla pitkälle pötkitä.

Esimerkkinä meillä voisi olla tilanne, jossa opiskelijoiden tulisi tehdä 10 minuutin mittainen esitelmä merkittävästä suomalaisesta johtajasta. Opiskelijat voi ohjata tekemään ryhmätyönä henkilökuvaava valmiiksi annetusta johtajasta, tai sitten ohjata tiiminä valitsemaan mielestään merkittävä johtaja ja pohtimaan, mikä ja mitkä ominaisuudet hänestä tekivät/tekevät niin hyvän johtajan. Vielä parempi, kun annetaan vapaat kädet esitelmän formaatin suhteen. Ryhmätyöskentely on verrattain helppoa ja haastaa opiskelijoita vähemmän kuin aito tiimityö. Kun opiskelijat joutuvat ottamaan itse vastuun omasta sekä toisten tiimiläisten oppimisesta, oppivat he samalla valtavasti itsensä johtamisen taitoja, jotka nykypäivän työelämässä korostuvat.

*”Kun opiskelijat miettivät itse, mikä on tärkeää, lisääntyy myös heidän motivaationsa. Tai, olemmeko monesti tulleet ajatelleeksi, että usein joku opiskelija osaa auttaa yhtä hyvin, joskus paremminkin kuin opettaja. Lisäksi on muistettava, että yhdessä toimiminen lisää pedagogista viihtymistä ja aktivoi oppimaan. Tiimioppiminen on mielestäni erittäin opiskelijakeskeinen menetelmä, jossa valmentajan tehtävä ei ole opettaa, vaan auttaa oppimaan — siinä on syvälinen, perusteita järjestyttävä ero.” (Jolkkonen 2017.)*

Tiimityössä hienona etuna on myös erilaisten tiimiroolien sekä tiimin pelisääntöjen oppiminen. Uusi tiimi hakee suuntaansa pälyilevien ja epäilevien katseiden lomassa. Kuka ottaa ohjat? Kuka aukaisee ensimmäisenä suunsa? Kuka tarjoaa valmiin ratkaisun heti pöytään? Toimivan tiimityön keskiössä on avoin dialogi, jonka mahdollistajana valmentaja sekä tiimin vetäjä toimivat. Jokaiselle annetaan mahdollisuus kertoa oma mielipide ja päätökset tehdään yhdessä. Kaikki huomioidaan ja hiljaisimpia kannustetaan olemaan äänessä. Äänekkäimmät voivat puolestaan opetella kuuntelun jaloa taitoa, joka on jopa tärkeämmässä roolissa kuin puhumisen taito. Nämä asiat kehittyvät tiimissä pikkuhiljaa, mutta tiimin omat pelisäännöt antavat niille mahdollisuuden kehittyä. Yhdessä luodut säännöt tuovat omistajuuden tunnetta ja sitouttavat oppijoita.

Erilaisten tiimiroolien kautta opitaan myös ymmärtämään paremmin toisiamme. Joku heittelee innostuneena ideoita ilmoille ja on jo saanut 10 uutta ideaa, kun vasta ensimmäistä yhdessä pähkäillään. Yksi puolestaan kyseenalaistaa ja peräänkuuluttaa realismia hullujen ideoiden äärellä. Tässä kahden tulen välissä eräs hakee kompromisseja edellä mainittujen välille ja yrittää parhaansa välttääkseen konfliktien syntymistä, kun taas joku tarkkailee tilannetta hiljaa sivusta ja prosessoi rauhalliseen tahtiin tietotulvaa. Kuulostaa suoranaiselta tiimityön hirmumyrskyltä, mutta parhaimmillaan tällainen valtoimenaan kiehuva ajatussoppa synnyttää maukkaimmat uudet kokeilut ja ideat tiimille.

Missä tämän kuvion keskellä sitten valmentaja oikein luuraa? Omalla kohdallani tiimivalmentamisen kanssa kävi niin, että kun tiimivalmentamisen ytimen löysi, löytyi myös oma tiimivalmentajan identiteetti. Aikoinaan tiimiyrittäjänä olin enemmän kuin mieluusti kovaan ääneen julistamassa uusia hienoja ideoita seuraavia projekteja varten, kun taas tiimivalmentajuutta opiskellessani huomasin, ettei vilkas puhe ole enää tarpeen, vaan kuuntelu on ratkaisu kaikkeen. Valmentaja seurailee tilannetta tiimin laitamilla, ollen kuitenkin läsnä sekä fyysisesti että erityisesti henkisesti. Näin valmentaja pysyy koko ajan valppaana ja on perillä siitä, mikä fiilis tiimissä on vallalla.

Vaikeuksia voi tuottaa juuri hiljaisuus ja se, ettei sinun neuvoja ja apuja välttämättä tarvita ollenkaan. Kuitenkin tiukan paikan tullen valmentaja on heti valmiina auttamaan tiimiä parhaansa mukaan. Eikä oman ammattitaidon ja kokemuksen välittäminen tiimille ole missään nimessä kiellettyä, mutta tiimille on annettava tilaa ja aikaa kasvaa ja kehittyä ilman valmentajan neuvoja ja oppeja. Vaikka valmentajuus voisi näillä kuvailuilla kuulostaa jopa välinpitämättömältä, on se itse asiassa suurinta

välittämistä, mitä tiimille voi antaa. Kuten Heikki Toivanen tekstissään kertoo, tiimivalmentamisessa on keskeistä luovuttaa valmentamisen valta tiimille.

*”Tiimivalmennus on kokemuksellista oppimista. Siinä oppija itse ottaa vastuun omasta oppimisestaan. Tekemällä ja itse kokemalla syntyy oivalluksia ja todellisia muistijälkiä eli oppimista. Samalla tavalla valmennettavat oppivat toimimaan työyhteisössä, jos johto vain suostuu luopumaan vallasta ja turhasta kontrollista.”*  
(Toivanen 2020.)

Voin lämpimästi suositella kokeilemaan valmentavaa otetta. Itse koen, että valmentajuus on tietyllä tavalla samanlaista kuin yrittäjyys; kumpikaan ei ole se helpoin reitti tienata elantonsa ja ne vaativat kovaa työntekoa, mutta niistä saatavien kokemusten sekä onnistumisen tunteiden vuoksi ne ovat jo paljon antoisampia tapoja tehdä työtä. Valmentamiseen on kuitenkin verrattain helppoa sukeltaa, kun muistaa, että lopulta kyse on vain luottamuksesta ja sen rakentamisesta, ei sen kummemmasta. Valmentaja kuuntelee herkällä korvalla, kertaa jo sanottuja ja sovittuja asioita, reflektoi ja tekee yhteenvetoja tiimin dialogista. Valmentaja on myös läheisempi ihminen tiimille kuin opettaja, olematta kuitenkaan kaveri.

Loppujen lopuksi, valmentaminen vastaa myös entistä paremmin nykyajan työelämän muuttuneisiin vaatimuksiin. Se on tapa, millä saamme oppijoistamme kasvatettua tiimityötaitoisia, itseänsä johtavia ja vastuunsa kantavia tulevaisuuden huipputekijöitä, jotka uskovat dialogin voimaan sekä jokaisen ihmisen henkilökohtaisiin vahvuuksiin ja niiden hyödyntämiseen tiimityössä. Me voimme koulutuksen puolella olla edelläkävijöitä asiassa. Kuka tietää, ehkäpä lähitulevaisuudessa tulemme näkemään tiimivalmentajia ja -valmentajuutta enenevässä määrin isojen organisaatioiden sekä pienempienkin yritysten palkkalistoilla.

## LÄHTEET

Jolkkonen, J. 2017. Tiimioppiminen – ollako vai eikö olla? Tiimiakatemia Underground. Viitattu 9.6.2020 <https://tiimiakatemia.com/underground/kenttatarinointa/jari-jolkkonen/>.

Toivanen, H. 2020. Tiimivalmennus on kokemuksellista oppimista. Tiimiakatemia Underground. Viitattu 9.6.2020 <https://tiimiakatemia.com/underground/heikki-toivanen-tiimivalmennus-on-kokemuksellista-oppimista/>.