



LUOTA OPPIJAAN - INNOSTA OPPIMAAN !

Koulutuskeskus Salpaus
Sähkö ja muovi
Koulutuspäivä 24.9.2011
Asko Leppilampi





PELISÄÄNNÖT (esim.)

- Pidetään kiinni aikatauluista.
- kännykkä äänettömällä
- Jokainen on valmis raportoimaan.
- käden nosto
- 15 minuutin sääntö



ESITTÄYTYMINEN:

NIMI

MISTÄ KOTOISIN?

MITÄ TEEN, TYÖTEHTÄVÄ?

HARRASTUKSET (2-3)

VAHVUUDET PEDAGOGINA (2-3)



SILLOIN ENNEN...

OPETTAJA PUHUU, OPPIJAT KUUNTELEVAT.

MINKÄ ILOTTA OPPII, SEN SURUTTA UNOHTAA.

ISTUTAAN RIVEISSÄ JA JONOISSA.

OPETTAJA MÄÄRÄÄ MITÄ JA MITEN OPITAAN.

OPETTAJA TIETÄÄ JA OSAA.

OPITAAN YKSIN, ULKOA...

OLLAAN HILJAA.



NYT!

Lähdetään liikkeelle siitä, missä oppijat ovat.

Määritellään tavoitteet yhdessä.

**Jos annat ihmiselle kalan, hän elää sillä päivän.
Jos opetat hänet kalastamaan, hän elää sillä loppuikänsä.**

Jos opetat, opit itse parhaiten.

Kun lusikalla antaa, niin kauhalla saa.

Minkä osaat tänään tehdä yhdessä, osaat huomenna yksin.

Tehkää reflektiosta arkirutiini!



Opitaan yhdessä, teoriaosuus palapelimallin avulla

- A. Hyvä oppiminen (s. 6-7)
- B. Kokemuksellinen oppiminen (s. 9-11)
- C. Yhteistoiminnallinen oppiminen (s. 12-14)
- D. Yhteistoiminnallinen oppimisprosessi (s. 15-18)

Työskentelyohje:

-10-15 min yksin:

- etsi 5 ydinkohtaa
- visualisoi

-10 min parin kanssa

-opetus 4 x 5 min

-reflektio ja yhteenveto

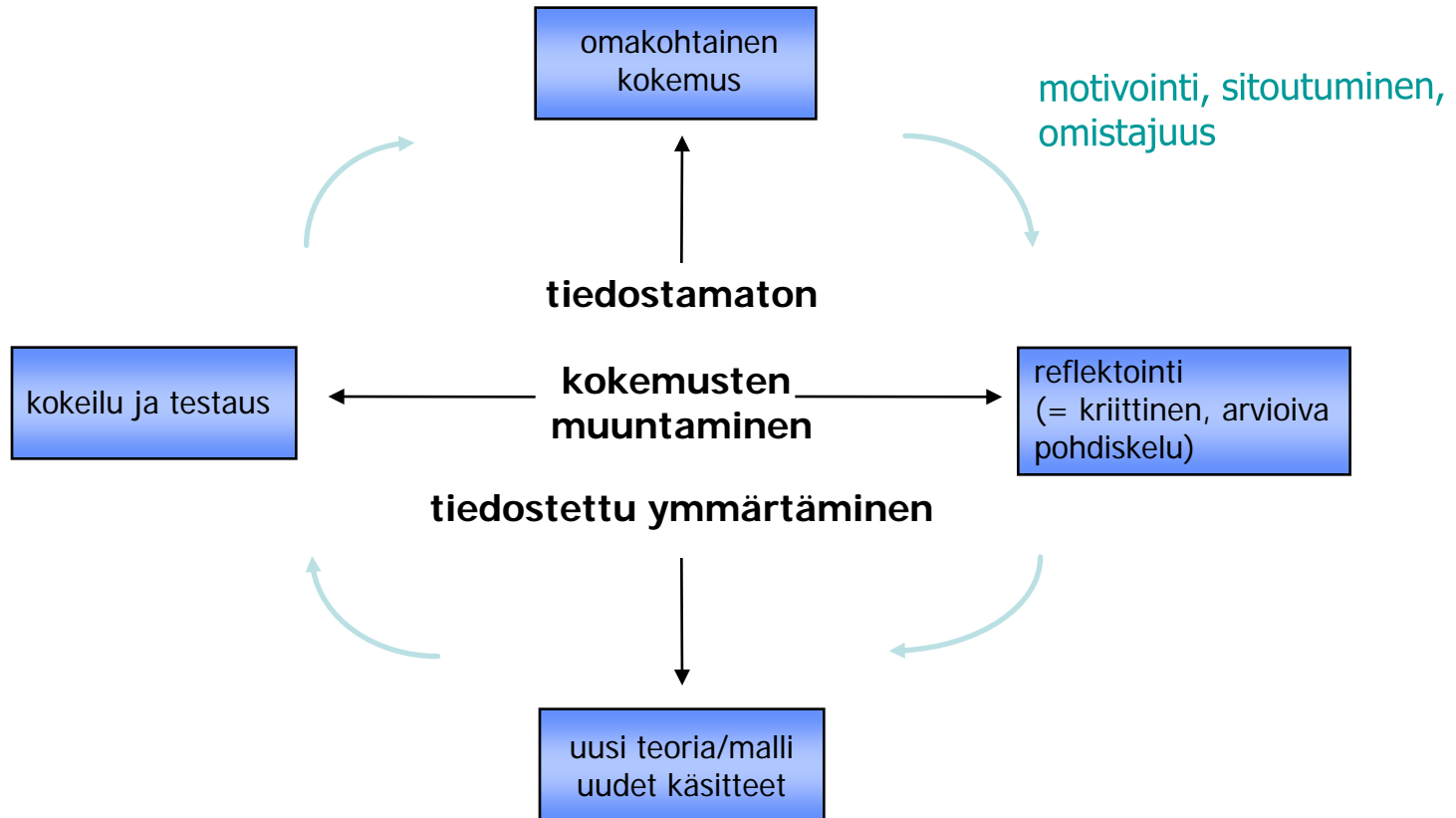


HYVÄN OPPIMISEN OMINAISUUKSIA

(Sahlberg & Leppilampi 1994)

oppiminen on

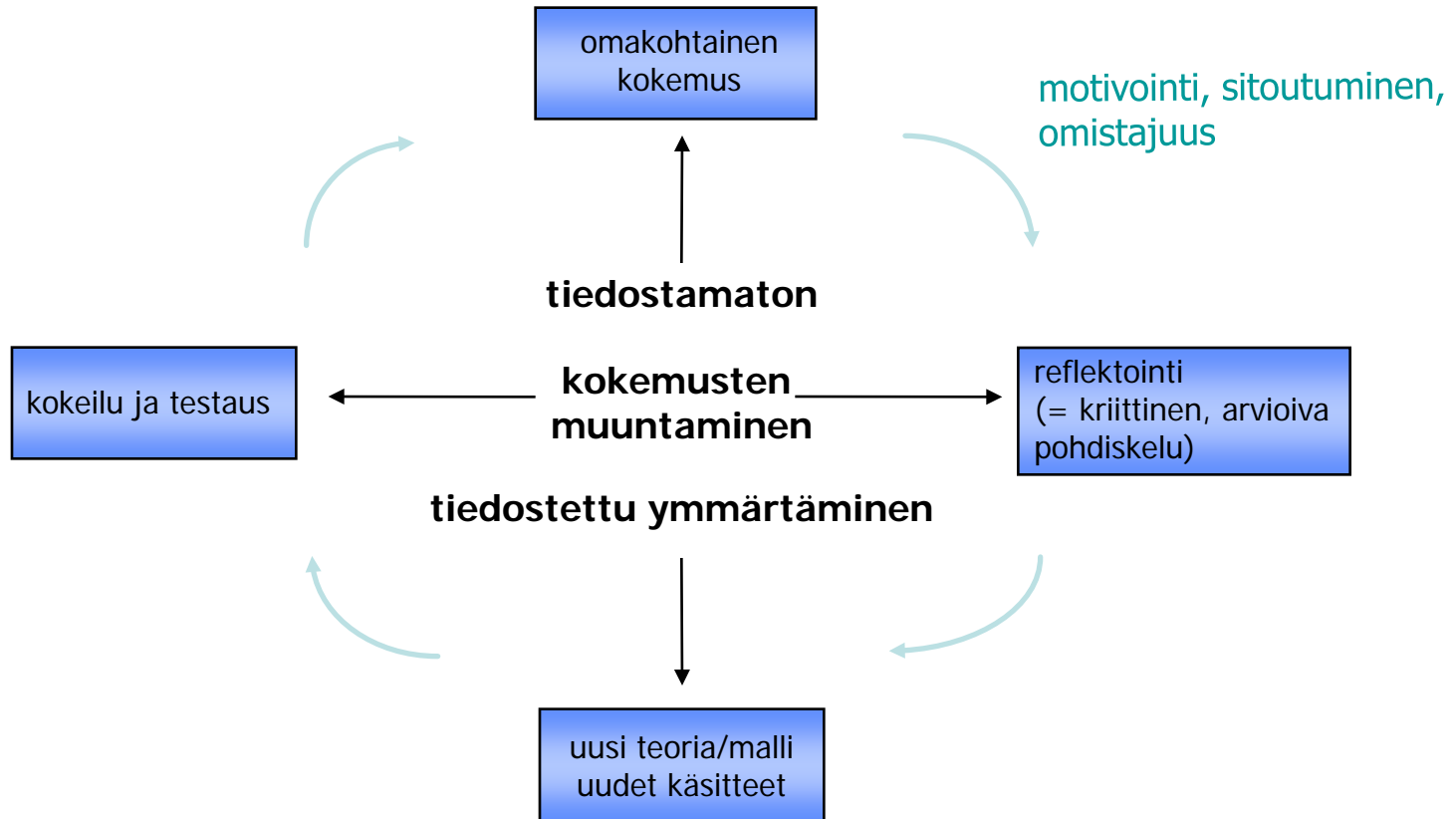
1. konstruktivistista
2. kumulatiivista
3. itseohjautuvaa
4. tavoitesuuntautunutta
5. tilannesidonnaista
6. yhteistoiminnallista



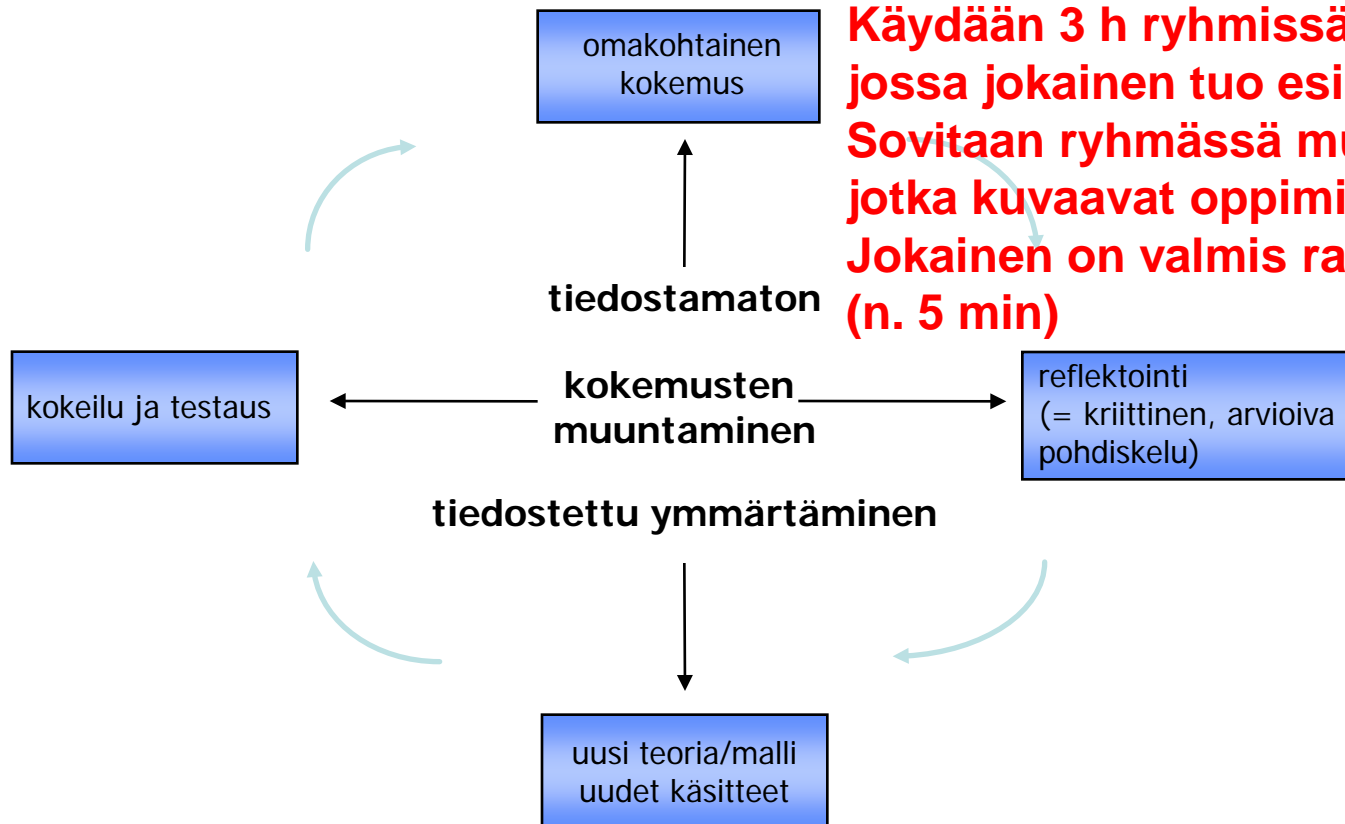
Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



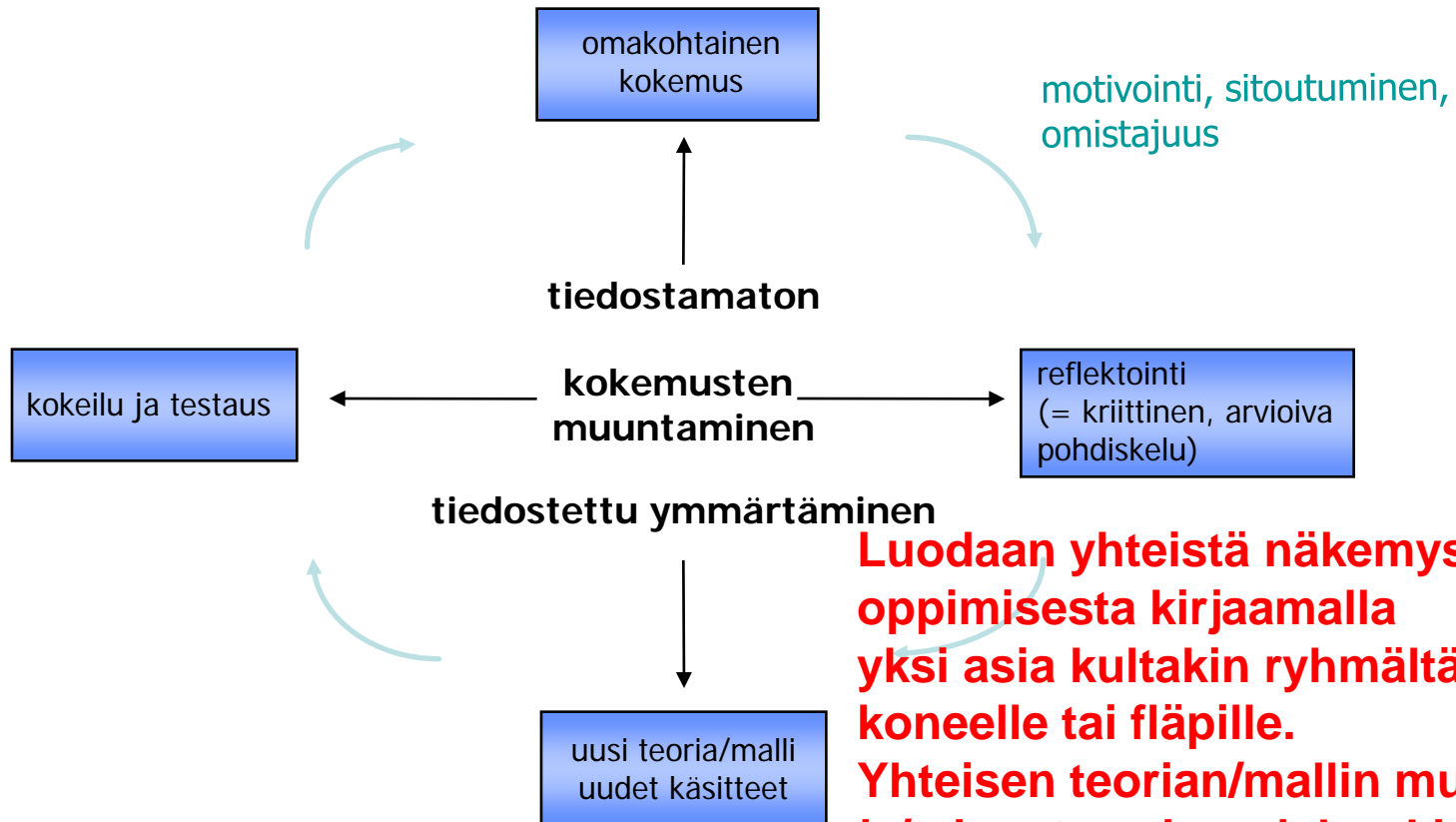
Jokainen kirjaa yksin paperille omia näkemyksiä kysymykseen ”Miten aikuinen oppii?” (3-5 min)



Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)

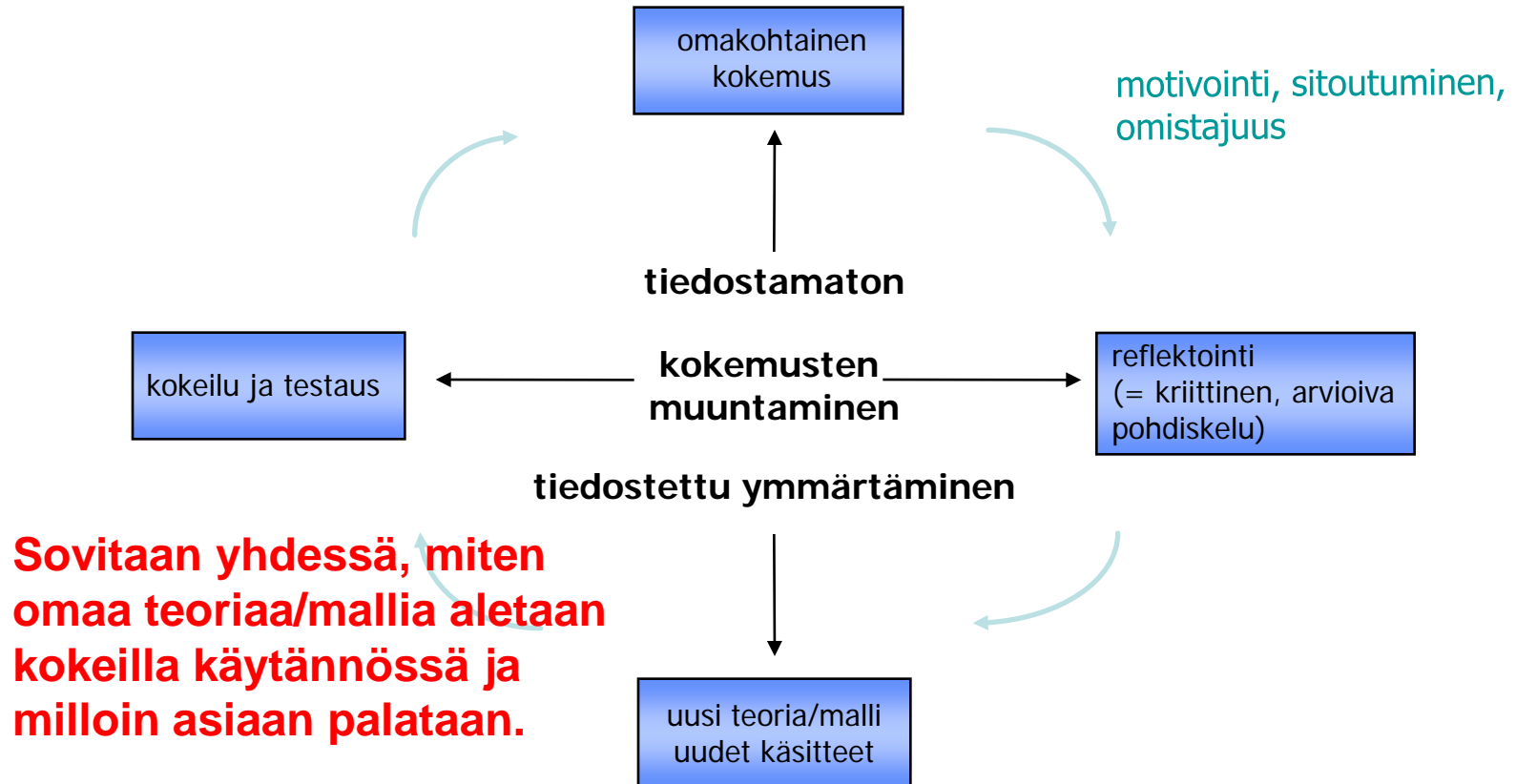


Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



Luodaan yhteistä näkemystä oppimisesta kirjaamalla yksi asia kultakin ryhmältä koneelle tai fläpille. Yhteisen teorian/mallin muodostus ja/tai vertaaminen johonkin teoriaan

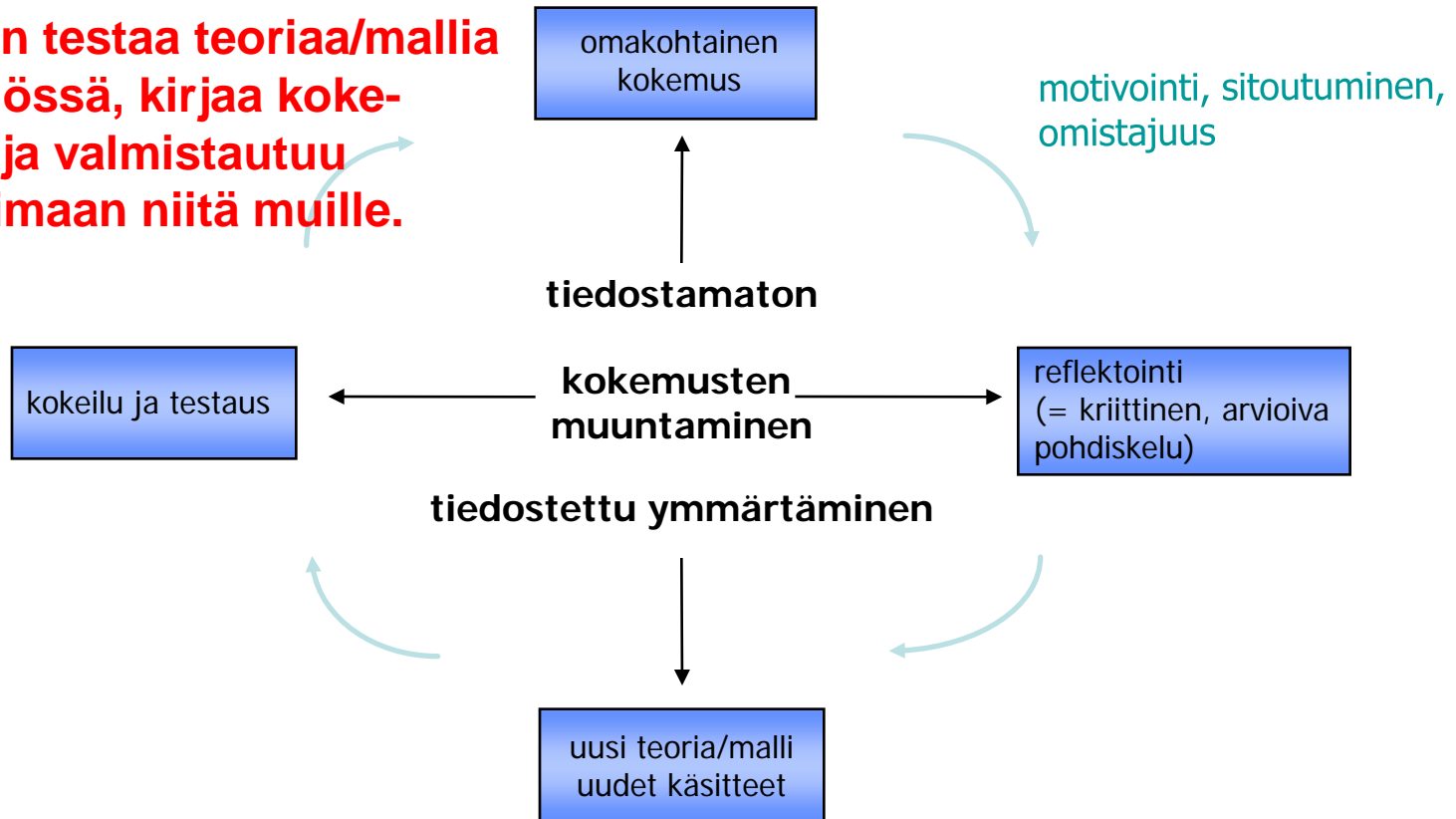
Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



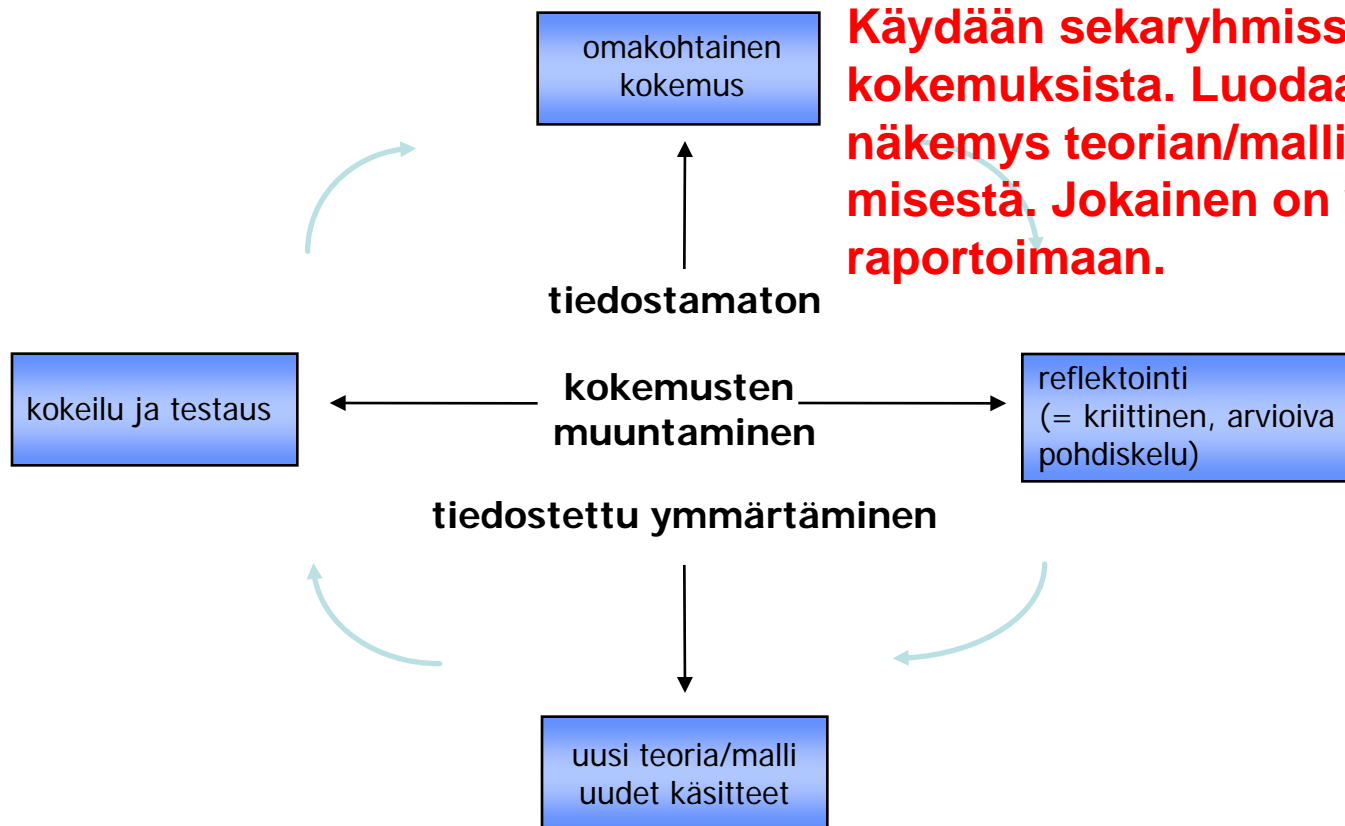
Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



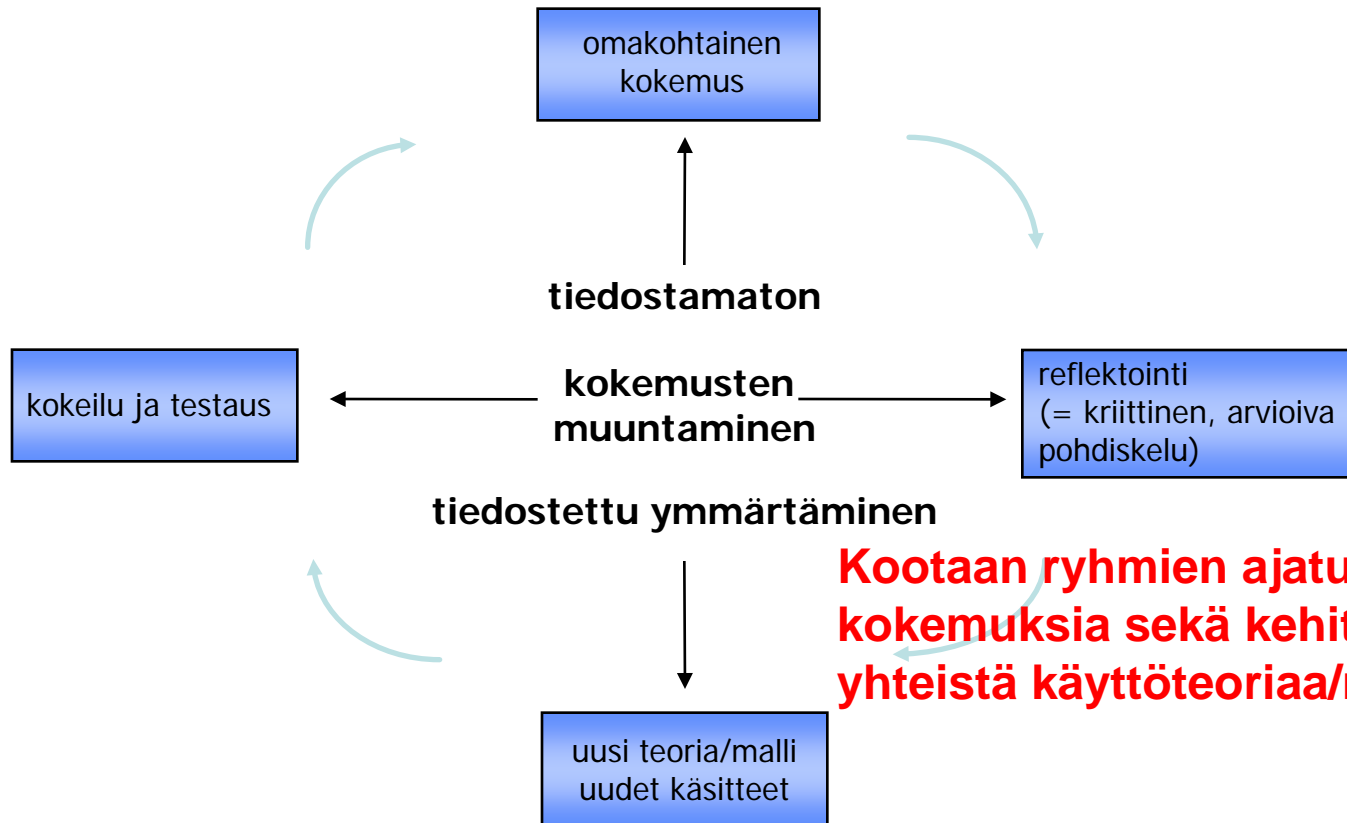
Jokainen testaa teoriaa/mallia käytännössä, kirjaa kokemuksia ja valmistautuu raportoimaan niitä muille.



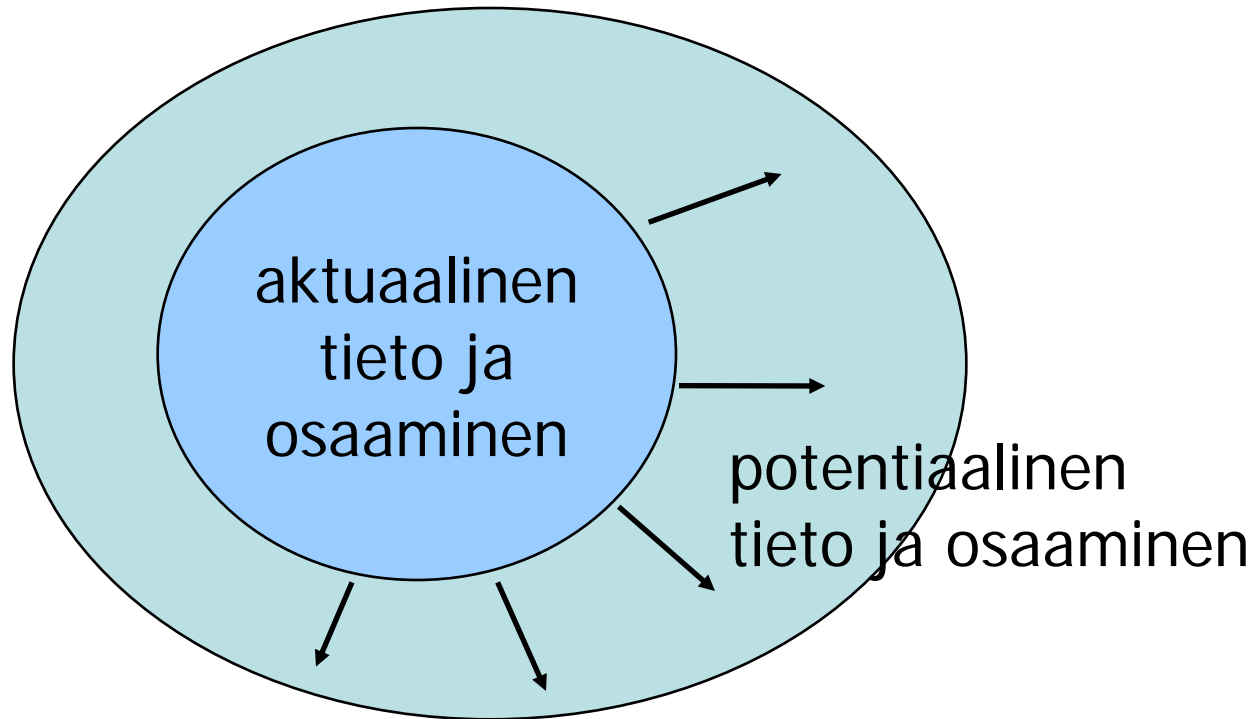
Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



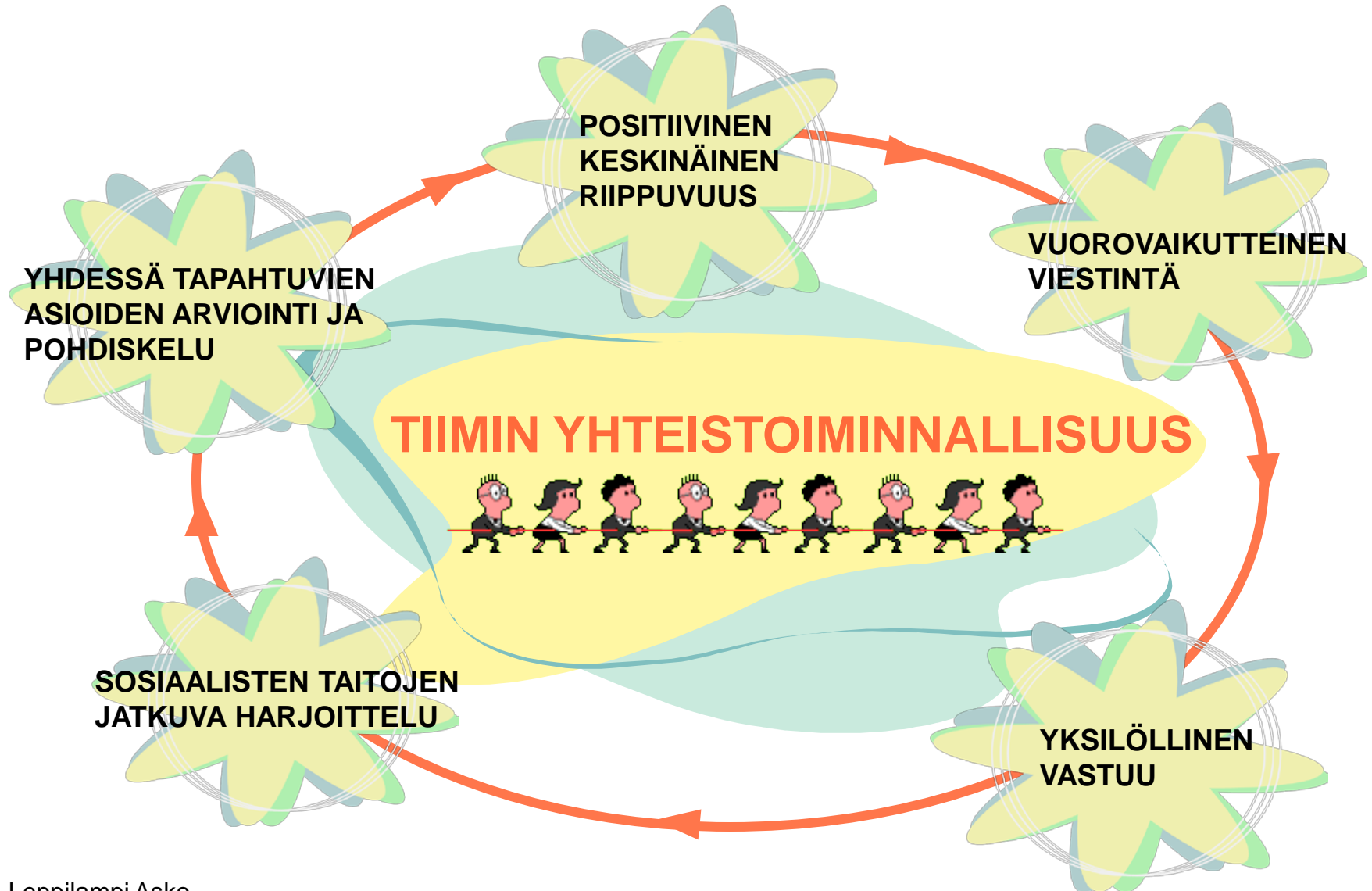
Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984)



Tiimissä tapahtuvan reflektion merkitys yksilön osaamisen kasvun kannalta.



YHTEISTOIMINNALLISEN OPPIMISEN PERIAATTEET





- yhteistoiminnallisen oppimisen perusta
- kyse me-hengen luomisesta
- yhteinen tahtotila, yhdessä sovitut pelisäännöt ja hyvä tutustuminen luovat kivijalkaa positiiviselle riippuvuudelle
- toisten kunnioittaminen ja (osaamisen) arvostaminen
- kaikkien positiivinen tukeminen ja kannustaminen
- jokaisen tulee kokea, että häntä tarvitaan ja hän tarvitsee muita tavoitteen saavuttamisessa -> ollaan samassa veneessä.
- yhteenliittyminen mentävä tunnetasolle
 - > yhteinen menestys kaikkien etu
 - > halu työskennellä yhdessä ja koordinoida ponnisteluja

”SINK OR SWIM TOGETHER!”

POSITIIVINEN RIIPPUVUUS, esimerkkejä (~Yhteisöllisyyden luominen)

- Pelisäännöt
- Kehuminen/kannustaminen
- Tutustuminen/turvallisuus
- Yhteiset harrastukset
- Ryhmittelyt
- Vastuuttaminen vastaamaan
- Palapelitekniikka
- Pariporinat
- Yhteinen vastuu
- Puhumisen ja kuuntelemisen tasapaino – aito osallisuus - Jokainen tulee kuulluksi
- Osallistaminen
- Yhteiset nimittäjät ongelmien ja haasteiden kautta
- Yhteiset tavoitteet
- Positiivinen lähestyminen
- Vetäjän avoimuus ja sitoutuminen
- Pelisääntöjen ”yhteinen” rakentaminen – tyyli kysyä – vetäjän sitoutuminen sovittuun
- Vertaisoppiminen
- Alkutervehdittyminen vetäjän toimesta – kättely jos mahdollista – ensivaikutelma
- Huumori



VUOROVAIKUTTEINEN VIESTINTÄ

- **opettajan tehtävä luoda rakenteet oppijoiden kohtaamiselle**
 - > ”pakotettava” työskentelemään yhdessä kaikkien kanssa
 - > alun arastelun jälkeen lisää turvallisuutta
 - > **sosiaalinen verkosto**
- opettaja mallittaa hyvää vuorovaikutteista viestintää
 - > hallitsee aidon dialogin (osaa myös kuunnella!), kannustaa ilmeillä, eleillä ja sanoin, ottaa esille ja käsittelee hankaliakin asioita rakentavasti
 - > käyttää kieltä, jota vastaanottaja ymmärtää
 - > tavoitteena aidon kohtaamisen kulttuuri
- oltava aidosti kiinnostunut viestin perille menosta, että siitä seuraa jotakin
- **pariporinat ja ryhmäkeskustelut** arkea kaikissa tapaamisissa
- **pakkojen sekoitus** ja kokoontumistilojen vaihtaminen
- pöydät pois, jos mahdollista
 - > ilmeiden ja eleiden merkitys suurempi kuin sanojen
- tavoitteena myös ”yhteisen kielen” ja käsitysten löytäminen



- kaikki ovat sisäistäneet mitä halutaan oppia, vastuut, pelisäännöt sekä oman roolinsa
- sosiaalisesti vastuullinen autonomia:
 - > jokainen **vastuussa paitsi itsestään myös muista**, jotta ryhmän yhteinen tehtävä tulee tehdyksi ja kaikki selviävät siitä mahdollisimman hyvin
 - > kannustus, sosiaalinen vahvistaminen, empowerment, välittäminen
- **jokainen kykenee ja on valmis tuomaan esille ryhmän mielipiteen tai esittelemään sen toimintaa**
 - > peukalokyytiläisiä ei sallita, pyritään tasapuolisuuteen kaikessa
- negatiivisesta (henkilökohtaisen hyödyn tavoittelusta) päästävä **positiiviseen individualismiin** (kaikki hyötyvät)
 - > rakentuu **yhteisöllisyyden ja positiivisen riippuvuuden** varaan
 - > osaa arvostaa itseään, hyväksyy tunteensa ja huolehtii tarpeistaan
 - > osaa asettua muiden asemaan
 - > syntyy, kun jokainen tulee kuulluksi omana itsenään, hänen tarpeensa tyydyttyvät ja hän saa osakseen arvostusta, kunnioitusta ja huomiota



SOSIAALISTEN TAITOJEN JATKUVA HARJOITTELU

- merkittävä osa hyvän oppimisympäristön luomista
- tavoitteena, että **kaikki saadaan mukaan keskusteluun**
- opettajan luotava rakenteet sosiaalisten taitojen harjoitteluun
- harjoiteltava paitsi ryhmän jäsenenä olemista myös sen vetämistä sekä aitoa dialogia (asioiden esittämistä, kuuntelua, neuvottelua, päätöksen tekoa)
- opeteltava keskinäistä luottamusta ja arvostusta, tasa-arvoisuutta,
- **porinaryhmät oiva apu rohkaista puhumaan** → kaikkeen tottuu...
- myös draamat, caset, itsensä likoon pistäminen avuksi
- yhteiseksi haasteeksi oppia käsittelemään rakentavasti vaikeita asioita, jopa ristiriitatilanteita
 - > **muistettava ”minä”-viesti** (kertoo mitä ajattelee, tarvitsee, tuntee)
 - > tilaa tunteiden purulle
- oltava lupa epäonnistua
- opeteltava myös antamaan **positiivista palautetta, kannustusta ja tukea**
- **tavoitteena rikastava opiskeluyhteisö**: aito arvostus, kuuntelu ja kunnioitus, tasa-arvo



YHDESSÄ TAPAHTUVIEN ASIOIDEN ARVIOINTI JA POHDISKELU

- Reflektiosta eli yhteisestä kriittisestä arvioinnista ja pohtimisesta tulisi tehdä arkirutiini, jonka oppimista mallittaa opettaja.
- Reflektion tavoitteena on luoda ”silta” omien kokemusten muuntamiseksi uusiksi teorioiksi, käsitteiksi, malleiksi ja toimintatavoiksi.
- Omaa ja muiden toimintaa tarkkailemalla oppii tuntemaan paremmin itseään.
 - > opitaan kokemusten avulla löytämään vahvuudet ja kehittämiskohteet
 - > hyvän opettajan opittava tuntemaan itsensä osatakseen opettaa muita
 - > omat kehittämiskohteet kannattaa sanoa ääneen tiimissä
- Reflektio on **edellytys hyvään oppimiseen ja itsetuntemuksen kasvuun.**
- Kollegiaalinen tukiryhmä reflektoi yhdessä, valitsee oppimis- ja kehittämiskohteet sen perusteella sekä laatii suunnitelman niiden toteuttamiseksi.
- Oppimispäiväkirjat avuksi -> itselle kirjoittaminen!

1. Oppimisympäristön luominen
2. Lämmittely ja kokemusten kartoittaminen

MOTIVOINTIVAIHE

OPITUN
ITSEOHJAUTUVA
SOVELTAMINEN



Oppimisprosessin vaiheet suhteutettuna kokemuksellisen oppimisen kehään

(Leppilampi & Piekkari 1998)



Kun ihminen tulee johtamisessa kohdatuksi ja kunnioitetuksi, hän kokee tulleensa nähdyksi. Ja kun hän tulee nähdyksi, hän kokee olevansa turvassa.

Kun ihminen kokee olevansa turvassa, hän uskaltaa olla luova ja innovatiivinen.

Hän uskaltaa näkyä persoonana siinä mitä hän tekee. Siitä seuraa työnilo.

(Hellsten 2009)



PELISÄÄNNÖT arviointilomakkeen kehittämiseen

- tehdään jaksolle kerrallaan
- jokaisen jakson lopussa opiskelijat ja opettajat arvioivat lomaketta ja kehittävät sitä edelleen
- opettajatiimi valitsee keskuudestaan vastuuhenkilön opetuksen kehittämiseen
- arviointilomaketta kehitetään jatkuvasti yhdessä kollegojen kanssa
- koulutuspäälliköt ja opetuksen kehittämisen opettajat yhdessä tiimien vetäjien kanssa vastaavat koko osaston toiminnan kehittämisestä



TIIMISOPIMUS

Tiimimme nimi on

Tiimimme perustehtävä (so. miksi tiimi on olemassa?)

Tiimin jäsenet ja heidän vastualueensa

Tiimimme vetäjä

Tiimimme varavetäjä on

Vetäjät on valittu toimikaudeksi

Noudatamme tiimissämme seuraavia pelisääntöjäTiimin jäsenet



Tiimimme säännöllinen kokoontuminen (esimerkki)

Milloin? Keskiviikkoisin kello 9.00 - 10.45 (kahvi kello 9.00 - 9.15)

Missä? Hallituksen kokoushuone

Tiimipalaverin vetäjänä toimii: Tiimin vetäjä

Tiimipalaverin varavetäjänä toimii: Tiimin varavetäjä

Muistion laatii: Kukin vuorollaan

Noudatamme tiimipalavereissamme seuraavia **pelisääntöjä**:

- aloitamme ajoissa, sovimme päättymisajan kokouksen alussa
- pysymme asiassa
- varmistamme mitä on sovittu

Aikataulutus ja palaverin jäsentely

- * Kutsut toimitetaan palaveriviikon maanantaina sähköpostilla ja sisäisen postin iltapäiväkierroksen yhteydessä.
- * Palaverista laaditaan muistio joka toimitetaan sähköpostilla koko henkilöstölle.
- * Palaverin asialistan ohjeellinen rakenne on seuraava:
 - kahvi (klo 9.00 - 9.15)
 - raportoivat (mm. taloustilanne) ja tiedoksi merkittävät asiat
 - päätettävät asiat
 - valmisteltavat asiat
 - kokouksen arviointi ja päättäminen

Päätökset

- * Muotoilemme päätökset mahdollisimman yksikäsitteisiksi ja selkeiksi jo kokouksessa.
- * Varmistamme, että kokouksessa läsnä olevat ymmärtävät päätöksen samalla tavalla.
- * Sovimme kokouksesta ulos vietävästä viestistä, jota kaikki noudatamme.



Kokouskäyttäytyminen

- * Käytämme napakoita, ytimekkäitä, asiassa pysyviä puheenvuoroja.
- * Kuuntelemme ja kunnioitamme toisiamme ja toistemme mielipiteitä. Kannustamme toisiamme.
- * Pakottavan esteen sattuessa ilmoitamme asiasta johtoryhmän sihteerille
- * Rajoitamme matkapuhelimista aiheutuvat häiriöt minimiin. Tilanteen vaatiessa matkapuhelin voidaan pitää päällä äänettömällä hälytyksellä.

Palavereissa käsiteltävät asiat toimitetaan (kenelle, miten, mihin mennessä?)

- * päätettävät asiat sihteerille kokousviikkoa edeltävän perjantain kello 12.00 mennessä
- * muut asiat kokousviikon ma kello 10.00 mennessä sähköpostilla kaikille osallistujille

Tiimin valtuudet

Mistä asioista tiimipalavereissamme voidaan päättää? (rahankäyttö, lomat, työnjako, ...)?

Mistä asioista tiimi haluaisi päättää ?

Mitä muita asioita palavereissamme käsitellään?

(kollegiaalinen tuki, tiedottaminen, työnjako, tuotteistaminen ym. kehittäminen, ...)

Miten varmistamme, että kaikkien mielipiteet saadaan tasapuolisesti julki?

Mm. käyttämällä yhteistoiminnallisia kokouskäytäntöjä.

Miten ja kuinka usein arvioimme palavereitamme?

Jokaisen kokouksen lopussa lyhyt arviointi kokouksesta.

Miten seuraavaan kokoukseen valmistaudutaan? (asiat, vastuut, ...?)

Seuraavan kokouksen asioista ja valmisteluvastuusta sovitaan kokouksen lopussa.

Muuta



TIIMIN KEHITTÄMISKOHTEET, NIIDEN TOTEUTUS JA ARVIOINTI

Kehittämiskohde 1

Yhteisen oppimiskäsityksen löytäminen.

Vastuuhenkilöt, aikataulu (tavoiteaika): Martti ja Anita, 02/09 loppuun mennessä

Mittarit tavoitteiden saavuttamiselle, so. mistä näkee, että se on saavutettu?

- Puhumme "yhteistä kieltä" eli ymmärrämme käsitteet samalla tavalla.
- Toimimme yhteistoiminnallisen oppimisen filosofian mukaisesti.
- Olemme sopineet yhteiset toimintatavat opetukseen ja kasvatukseen.

Kehittämiskohde 2

Tiimiopettamisen vakiinnuttaminen

Vastuuhenkilöt, aikataulu (tavoiteaika): Arja ja Petri, 04/09 loppuun mennessä

Mittarit tavoitteiden saavuttamiselle, so. mistä näkee, että se on saavutettu?

- Toteutamme jokaisella jaksolla vähintään yhden yhteisen projektin.
- Jokainen pystyy työskentelemään jokaisen kanssa.

Kehittämiskohde 3

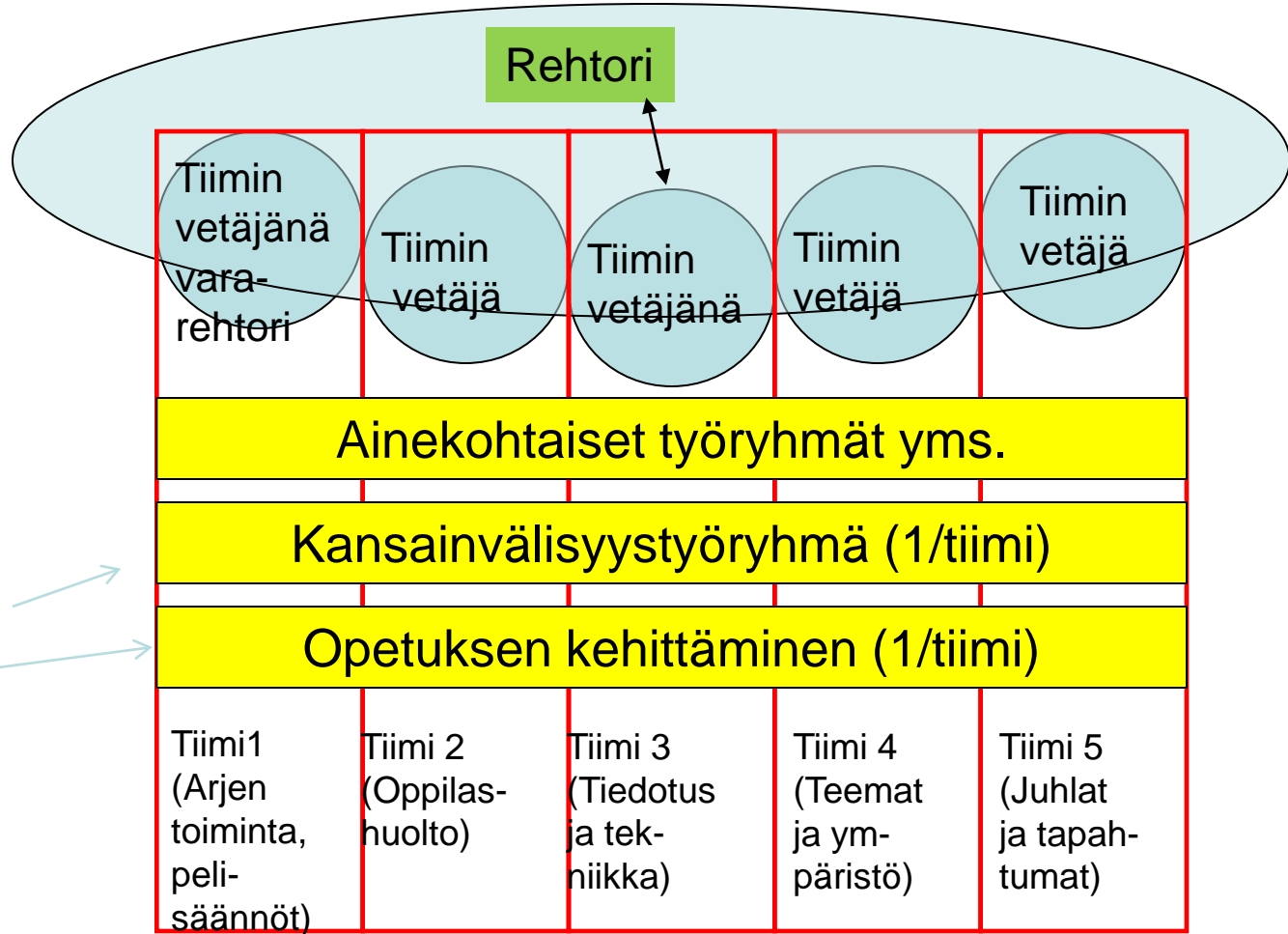
Keskinäinen konsultaatio ja ammatissa kasvaminen

Vastuuhenkilöt, aikataulu (tavoiteaika): Eeva ja Katri, lukukauden loppuun mennessä

Mittarit tavoitteiden saavuttamiselle, so. mistä näkee, että se on saavutettu?

- Kukin toimii vuorollaan asiakkaana muiden toimiessa konsultteina.
- Toteutus parin viikon välein 45 min jaksoissa.
- Kukin valitsee vuorollaan luettavan artikkelin tms., josta keskustellaan.

Johtoryhmä



Tiimien vetäjät eri työryhmissä.
-> tiedon kulku ja koordinointi

Koulun tiimiorganisaatio (esimerkki)

KIITOS JA
INNOSTAVIA OPPIMISKOKEMUKSIA!



Asko Leppilampi Oy

Rautellinkatu 11 as 4

15140 LAHTI, FINLAND