

HAMK
Hämeen ammattikorkeakoulu
PM14 Espoo 1 ja 2
Opettajana kehittyminen -kirjoitelma

Miten sovellan Köydenpunojan pedagogiikkaa omassa työssäni?



Kuva: Matti Sten

Katja Saarikoski
23.11.2015

Sisällys

Johdanto.....	3
Kasperin Köydenpunoja.....	3
Espoon Köydenpunojat.....	4
Köydenpunontaa yrity maailmassa.....	6
Case 1: Markkinoinnin suunnittelu.....	6
Case 2: Luento.....	8
Kehääjäästä punojaksi.....	9
Lähteet.....	10

Johdanto

Toimiessani edustamani yrityksen koulutusvastaavana olen lukuiset kerrat nähnyt luentosaleissa tyhjen katseiden takaa muodollisesti kiinnostuneet ilmeet. Vielä useammin olen suorastaan kuullut velvollisuudentuntoisesti palaverissa istuvien kollegoiden ajatusten tasataajuisen suhinan. Nämä toistuvat kokemukset saattavat minut takauman omaisesti ahdistavaan olotilaan koulu- ja opiskeluajoiltani, jolloin suorastaaan tuntee, ettei kukaan läsnäolijoista ole aidosti läsnä, eivätkä siten varmuudella sisäistä käsiteltäviä asioita. Meneekö tällä menetelmällä mikään perille? Jos ei mene, miksi täällä sitten istutaan sankoin joukoin saamassa selkävaivoja?

Tuumasta toimeen, ja kouluttaja kouluun! Puolentoista vuoden aikana olen saanut työn ohessa opiskella Köydenpunojan pedagogiikkaa ja kasvatustieteiden perusteita HAMK:n heterogeenisessä ja inspiroivan rikastuttavassa alueryhmässä, jossa vertaisoppiminen ylitti mahdottomatkin kuvitelmat, vastuuolettajien Markku Kuivalahden ja Keijo Hakalan tukiessa meitä. Ryhmä kutsuu itseään nimellä Espoon Köydenpunojat.

Kasperin Köydenpunoja

Yrityselämästä pedagogiikan maailmaan tupsahtaneelle kasvatustieteen opinnot olivat lähes koko ensimmäisen lukuvuoden kuin sinne tänne vellovaa aaltoilua, joka ei tuntunut alkavan mistään, saati loppuvan selkeästi. Epämääräisen lainehdinnan pyörteissä opittiin siis käytännön kautta, kuinka humanistista ajattelutapaa voi sietää. Kiitokset Taru Dorralle tästä arvokkaasta taidosta. Tästä kokemuksesta johtuen hyppään nyt kirjoituksessani kasvatustieteiden puolelle.

Osaamisperustainen Köydenpunojen pedagogiikka perustuu sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, johon kuuluu oppimisen yhteisöllisyys ja yhteistoiminnallisuus siten, että teoria ja käytäntö yhdistetään. Samalla kun tietoa rakennetaan, taidot karttuvat ja asenteet muokkaantuvat. (Kuivalahti 2015, 19.)

Sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys pitää sisällään konstruktivistisen oppimiskäsityksen. Sen mukaan oppiminen mielletään konstruktiviseksi prosessiksi. Oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Oppijoita pidetään aktiivisina

maailmankuvansa konstruoijina ja oppimista kontekstisidonnaisena toimintana. Esiin nousee kysymys, millä ehdoin ihmisten on mahdollista oppia oppimaan ja uusiutumaan koko elämänsä ajan. (Rauste-von Wright 2003, 200-203.)

Oppimismotivaatiota tukee otollinen oppimisympäristö. Sen ansiosta aktivaatiotaso on optimaalinen, ja oppijan edellytykset käyttää valikoivaa tarkkaavaisuutta ”työvälineenä” on parhaimmillaan. Se myös herättää oppijassa omakohtaisia kysymyksiä. Edellä mainittujen lähtökohtana on se tieto ja osaaminen, joka oppijalla jo on hallussaan. Oppijain aktivaatiotaso on optimaalinen, kun oppimisympäristö on turvallinen, hyväntahtoinen ja jännittävä. (Rauste-von Wright 2003, 62.)

Tavoitteellinen oppiminen on taito, jota voi oppia. Pyritään kasvattamaan ”taitavia oppijoita”, jotka pystyvät itse laajentamaan ja uusimaan tietojaan hallitsemalla oppimisen taitoja. (Rauste-von Wright 2003, 172.)

Uusi haaste on kehittää sellaisia tapoja organisoida oppimista, jotka antavat mahdollisuuden harjoitella taitoja niissä ympäristöissä, joissa niitä tullaan myöhemminkin käyttämään. (Rauste-von Wright 2003, 202.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys on rakennettu sosiokonstruktivistisen oppimiskäsityksen perustaksi, joka totisesti toteutui Espoon Köydenpunojien ryhmässä läpi opintojen. Opintojen vaikutuksesta huomaan asenteideni myllertyneen siinä määrin, että sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys on alkanut toimia itseohjautuvasti myös työpaikallani. Itse asiassa, toimintatapojen muutoshan olikin oppimistavoitteenani, kun pyrin opintoihin. Mutta vaikutuksen syvyyttä ja laajuutta en osannut odottaa.

Espoon Köydenpunojat

Köydenpunojan tehtävä on luoda monisäikeisen punontaprosessin tuloksena heikoista ja hennoista kuiduista kestävä köysi. Köydenpunojan pedagogiikaksi kutsutun prosessin lopputuloksena syntyy vahva ammattiosaamisen köysi, jonka kuituja ovat oppimiskysymykset, ja niiden punonta yhteisöllinen prosessi. Köydenpunojan pedagogiikassa jokainen kehrää ja punoo omat kuitunsa yhteiseen köyteen. (Kuivalahti 2015, 20.)

Köydenpunojan pedagogiikka on jalostunut Johan Deweyn Learning by Doing mallista Learning by Teaching -malliksi. Opettamista pidetään tehokkaimpana tapana oppia, koska se saa aikaan syväoppimista (Kuivalahti 2015, 23.)

Köydenpunojan pedagoginen malli etenee kronologisena 24 kohdan prosessina. (Kuivalahti 2015, 26-27.) Köydenpunojan pedagogiikassa opiskelijat jaetaan opintopiireihin ja edellen opintopareihin.

Opintopiirit valmistelevat oppimiskysymykset siten, että koko aihealue tulee katetuksi, ja tutustuu lähdekirjallisuuteen. Lisäksi opintopiirien tehtäviin kuuluu myös suunnitella lähipäivien ohjelma, valmistella opintojakson toiminta Moodle-alustalle ja ohjata opintopareja tarvittaessa, sekä antaa palautetta. (Kuivalahti 2015, 21-26).

Opintoparit valitsevat oppimiskysymyksen sisällöt ja käyttämänsä pedagogiset menetelmät, sekä suunnittelevat ja pitävät niistä oppitunnit, johon sisältyy myös arviointi ja palautuskeskustelu. Köydenpunojissa oppitunnin jälkeen opintopari tuottaa esittelyaineiston Moodleen ja sen yhteenvedon blogiin. (Kuivalahti 2015, 21.)

Espoon Köydenpunojat ryhmäytyi niin upeasti, että eri menetelmiä voitiin käyttää lähipäivillä aivan vapaasti, sillä epäonnistumisen pelko ei vähäisimmässäkään määrin leijunut ilmassa. Tästä ennen kokemattomasta vapaudesta kumpusi suorastaan vallattoman luovia menetelmiä. Muutamia näistä olenkin jo soveltanut työssäni.

Läpi opintojen opiskelija kirjoittaa oppimispäiväkirjaa. Minulle oppimispäiväkirjasta muodostui liitteinen ja viitteinen mahtava käsikirja, tai paremminkin työkalupakki, josta voin jatkossa ammentaa teorioita ja menetelmiä aina tarvittaessa.

Köydenpunojan pedagogiikassa opettajan tehtäväksi jää neuvoa, ohjata, tukea ja arvioida opiskelijoita oppimisprosessissa. Köydenpunojan pedagogiikassa vastuuopettaja toimii itseohjatun oppimisen tukihenkilönä. Mitä enemmän opiskelijat opiskelijat omistavat itse oppimistaan, sitä enemmän opettajan rooli pienenee opettajana, mutta muuttuen samalla ohjaavaksi. (Kuivalahti 2015, 21-24.) Itseohjautuvuudella tarkoitetaan oppijan tietoisuuden tilaa ja hänen valmiutta itseohjattuun oppimiseen. Itseohjautuvassa oppimisessä oppija

saa itse vaikuttaa oppimisensa tavoitteisiin, oppimateriaalin valintaan, oppimisstrategioihin, oppimismenetelmiin sekä toiminnan tulosten ja ideoiden arviointiin. Korostus on merkityksellisessä ja mielekkäässä oppimisessä. (Ruohotie 2000, 158.)

Köydenpunontaa yritysmaailmassa

Päätin testata Köydenpunojan pedagogiikkaa käytännön yritysmaailmassa perinteisten tapojen sijasta. On ollut todella yllättävää huomata, kuinka yksinkertaiselta tuntuvilla menetelmillä voidaan saada isoja asioita tehdyksi, ja jopa kehitettyä entistä paremmiksi. Avaan tähän pari case-esimerkkiä, jotka olen toteuttanut työympäristössäni tämän lukukauden aikana.

Case 1: Markkinoinnin suunnittelu

Ensimmäisessä case-esimerkissä kuvaan Köydenpunojan pedagogiikkaan tiivistetysti ja soveltuvien osien yritysmaailmassa, jossa perinteinen, tulevan budjettikauden markkinoinnin suunnittelukonsepti korvattiin yhdellä, käsittämättömän yksinkertaiselta tuntuvalla, Espoon Köydenpunojan testaamalla menetelmällä.

Otin tiimini avuksi seuraavan budjettikauden markkinointisuunnitelman tekemistä varten. Koko tiimillä on vahva alan osaaminen ja ajankohtaisen markkinatilanteen tuntemus. Yrityskulttuurimme kuuluu, että tämä seuraavan tilikauden budjetointiin liittyvä työ on aina tehty kutakuinkin samaa kaavaa noudattaen.

Konservatiivisessa terveysalan yrityksessä luovuuden vapauttaminen ei ole helppoa. Niinpä tiimi sai ehdottaa, missä ja milloin ideapalaveri pidettäisiin. Ainoastaan ajankohta oli määritelty, sekin laxeasti kuukauden tarkkuudella. Arvatenkin ehdotukset liikkuvat akselilla päivä kylpylässä - kabinetti kasvisravintolassa -linjalla. Mutta hämmästykseni tiimi päätyikin ennen kuulumattomaan malliin, joka varmasti rikkoisi neljännesvuosisataisia toimintatapojamme: tilattiin pizzaksi toimistolle ja aloitettiin ideointi roskaruokalounaalla! Näin kustannustehokkaalla aloituksella jää oli murrettu, ja ideat alkoivat pulputa.

Tiimi jaettiin tärkeimpien markkinointitoimenpiteiden mukaisiin ryhmiin, joista jokainen sai ideoida omasta mielestään nykyisessä markkinaympäristössä parhaiten toimivat

markkinointitoimenpiteet. Ryhmät saivat valita värit, joilla kirjoittaa ideansa ylös. Värien valinta osoittautuikin hauskaksi, kun kokeneet ryhmänjäsenet alkoivat miettiä mitä väriä mikäkin toimenpide edustaa, tai että minkälaisen ”fiiliksen” väri tuo toimenpiteen suhteen. Kun tiimi kerrankin sai rajoituksetta ideoita parhaita toimenpiteitä, ideoita kertyi runsaasti. Ohjaajana tehtävänäni oli ainoastaan kirjaimellisesti ohjata ryhmiä, jotta he ns. pysyisivät tontillaan.

Ideapalaveri huipentui ideoiden suodattamiseen. Tietotaitoonsa pohjautuen ryhmät valitsivat ideoista potentiaalisimmat käytännön toimenpiteiksi. Nykyisessä markkinatilanteessa toimivat menetelmät kirjattiin ylös, ja muille luotiin oma arkisto odottamaan sopivampaa toteutusajankohtaa. Yhtään ideaa ei heitetty pois. Tiimi innostui tämänkaltaisesta ideoinnista niin, että halusi säilyttää alkuperäiset värikynillä kirjoitetut paperit. Aikuiset ihmiset! Koen, että tällä menetelmällä tiimi on entistä sitoutuneempi toteuttamaan markkinointitoimenpiteitä ensi vuoden myyntityössään.

Köydenpunojissa oppitunnin jälkeen opintopari tuottaa esittelyaineiston Moodleen. Esimerkissäni toimittiin sen sijaan niin, että tein koosteesta esityksen yritysjohdolle. Se käsiteltiin pääkonttorilla seuraavan budjettikauden markkinointi- ja myyntisuunnittelupalaverissa, joka pidettiin sopivasti viikko yksikkömme ideapalaverin jälkeen. Esittelin yritysjohdolle menetelmän, jonka avulla perinteistä poikkeava markkinointisuunnitelma oli tehty. Arvatenkin jännittynyttä energiaa säkenöi ilmassa, koska olin poikennut perinteisestä kaavasta esitellä vastuumaani markkinointisuunnitelma miehille, jotka ovat olleet vuosikymmeniä sitten perustamassa edustamaani yritystä. Kävi kuitenkin niin, että yritysjohto pitikin esitystä selkeänä ja valmiiksi mietittynä. Tiimimme sai hyväksynnän maakohtaiselle implementoinnille lähes kaikille ehdotuksille, kun aikaisempina vuosina perinteisellä menetelmällä esitetyistä ehdotuksista olimme saaneet toteuttaa vain noin puolet. Kuitenkaan markkinointitoimenpiteiden määrä ei ollut yhtään vähäisempi kuin ennekään. Esimerkissäni köydenpunojen blogiyhteenvetoa vastaa johtokunnan hyväksymä markkinointibudjetti, johon toimenpiteet on jyvitetty.

Tällaisessa kontekstissa arvioinnin tavoitteena on luonnollisesti myynnin kasvutavoitteiden saavuttaminen ensi budjettikaudella. Voi kuitenkin ajatella, että arviointi käynnistyi jo samanaikaisesti ideapalaverin kanssa. Kokonaisuuden huomioon ottaen pidän tätä väliarviointina. Kun tiimi kävi vilkasta keskustelua mahdollisista toimenpiteistä, vertaisarviointi oli käsin koskeltettavaa. Kun esittelin yritysjohdolle tuotosta, koin tiimin

ohjaajana saavani palautetta menetelmästä. Arvioinnille voi asettaa mitattaviakin tavoitteita, kuten esimerkiksi kuinka nopeasti kukin toimintatapa saadaan käytäntöön, miten nopeasti kullakin toimintatavalla saadaan euromääräisiä tuloksia, jne. Prosessin loppuarviointina voitaneen pitää yksikkömme vuoden 2016 tulosta.

Case 2: Luento

Toinen case-esimerkki on koulutusluentopäiviltä, jossa kahdeksan, parin-kolmenkymmen hengen ryhmää tuli ryhmä toisensa jälkeen kuuntelemaan uutta tutkimustulosta markkinoilla jo olevasta ainesosasta. Tämä oli mahtava tilaisuus korvata Köydenpunojan menetelmää soveltaen toimialallani ns. maan tapana pidettävän perinteisen luennointityyli: Ensin asiantuntijaluento, jonka jälkeen varataan vähän aikaa keskustelulle.

Köydenpunojana ajattelin häpeissäni ennen koulutustilaisuutta, että olen siis itsekin toiminut pelkkänä informaation jakajana. Mutta eihän jaettu tieto automaattisesti johda syväoppimiseen. Sitä paitsi, yleisössäni on aina valtavasti alan tietoa ja osaamista. Vaikka he ovat tottuneet opiskelemaan näkemällä ja kuulemalla, jääkö päähän kaadettu tieto kuulijoiden mieleen siten, että he osaavat käyttää sitä sujuvasti käytännön työssään? Vuosien kokemus on osoittanut, että joku osaa, useimmat eivät. Jotta tulokset olisivat antoisampia, olisiko näiden oman alansa asiantuntijoiden hedelmällisempää jakaa tietoa keskenään, kuitenkin ohjatusti niin, jotta saisin jotenkin sen uudenkin tiedon jaettua?

Jos olisin luennoinut perinteisellä tyylillä kahdeksalle ryhmälle peräkkäin, olisin varmuudella ollut urakan jälkeen kohtuullisen väsynyt ja ääni painuksissa. Toisin kävi.

Saapuessaan saliin koulutettavat saivat käteensä valmistelemäni ”muka” luentomateriaalin ja kynän. Aloitin luennon tavanomaisilla tervetuloiltoivotuksilla ja sisällön esittelyllä.

Mutta sitten pyysinkin heidät kääntymään vierustoveriin ja avaamaan materiaalin. Sieltä paljastui helppo ”yhdistä oikea väittämä” -tietovisa. Se herätti salillisen luennon kuuntelemiseen valmistautuneita alan ammattilaisia. Varsinkin, kun lupasin voittajalle palkinnon!

Parit saivat muutaman minuutin aikaa tehdä tehtävä. Luentoan varatusta ajasta suuri osa käytettiin tämän jälkeen siihen, kun keskusteltiin ja jaettiin kokemuksia väittämistä kysymys kysymykseltä. Jokaisessa koulutusryhmässä tuli esille paljon kokemusperäistä tietotaitoa, joka näin aidossa dialogissa jaettiin kaikkien kanssa. Kukin sai halutessaan kirjoittaa myös muistiinpanoja.

Uuden tutkimustiedon, josta olisin perinteisellä luentotavalla pitänyt koko esityksen, olin nyt sijoittanut yhden kysymyksen sisään, ja kun sen vuoro tuli, saatoin ottaa tekemäni havaintoesityksen tietopohjani tueksi. Tämän käsittelyyn käytettiin suurin osa aikaa. Sitten palattiin vielä tietovisan viimeisiin kysymyksiin, jotka olivat nopeasti kerrattavaa yleistietoa. Lopuksi palkinto piti arpoa, sillä kaikkien suureksi yllätykseksi melkein kaikki parit saivatkin tietovisaan oikeat vastaukset.

Ilokseni olen huomannut, että Espoon Köydenpunojien testaamat menetelmät ovat paitsi toimineet koulutustilanteissa niin myös olleet avuksi työyhteisön erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Kehrääjistä punojaksi

Tieni Köydenpunojaksi on ollut monisäikeinen. Ilmeisesti olen työelämäni aikana tullut kehränneeksi niin paljon kuituja, jotta materiaalia köydenpunontaan alkaa olla riittävästi.

Espoon Köydenpunojiin minut johdatti lopulta havainnot yrityselämässä, kun kerta kaikkiaan oli löydettävä parempia toimintatapoja.

Jo nyt on selvää, että pedagoginen pätevyys varmuudella lisää asiantuntijuuttani kaikilla toimenkuvani vastuualueilla. Opintojen ohessa olen ikään kuin huomaamatta tullut alkaneeksi myös vaikuttaa yhteistyöverkostossani, jonka pitkällä tähtäimellä toivon vahvistavan toimialani yhteistä köyttä. Yhteistyöllä köydenpunonta sujuu.

Lähteet:

Hirsijärvi, S. 1985 Johdatus kasvatustilosofiaan. Helsinki.

Kuivalahti, M. 2015. Köydenpunojan pedagogiikka. Teoksessa Kuivalahti, M. (toim.) Köydenpunojan pedagogiikka. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.11.2015. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98418/HAMK_koydenpunojan_pedagogiikka_2015ejulkaisu.pdf?sequence=1

Raij, K., Niinistö-Sivuranta, S., Ahonen, O., Immonen-Orpana, P., Pääskyvuori, M., Rantanen, T., Lassila, E., 2011. Kehittämispohjaista oppimista LbD-opas. Laurea lbd_opas.pdf. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Rauste-von Wright, M., Wright von, J. & Soini, T. 2013, 50-203. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.

Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.